

BACHELOR THESIS

JULI 2020

Freiwilligenarbeit**Eine qualitative Untersuchung zur Bindung von Freiwilligen****Autorin**

Oehler, Cigir

Betreuende Person

Brühwiler, Janine

Praxispartnerin**Kontaktperson**

Sprenger, Ursina

Abstract

Als das grösste Afrika-Festival der Schweiz zählt Afro-Pfingsten jährlich bis zu 70'000 Besuchende. Das kulturelle Angebot kann nur dank 250 bis 350 Freiwilligen pro Jahr realisiert werden. Die Rekrutierung und Einarbeitung von Freiwilligen stellt Afro-Pfingsten angesichts der knappen Ressourcen vor grosse Herausforderungen. In der vorliegenden Bachelorarbeit soll herausgefunden werden, mit welchen organisationalen Massnahmen Freiwillige dazu motiviert werden können, sich langfristig für Afro-Pfingsten zu engagieren. Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden einerseits psychologisch relevante Theorien herangezogen, andererseits wurde eine qualitative Untersuchung mit 11 Freiwilligen durchgeführt. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass der Sinn hinter dem Event die entscheidende Motivation für die Freiwilligentätigkeit darstellt. Weiter spielen Aspekte wie soziale Kontakte sowie das Sammeln von Erfahrungen eine Rolle. Ausgehend von den Erkenntnissen dieser Arbeit wird Afro-Pfingsten empfohlen, ihre Vision in den Mittelpunkt zu stellen und diese gezielter zu kommunizieren. Des Weiteren wird empfohlen, dass der soziale Kontakt zwischen den Freiwilligen verstärkt wird, um ein langfristiges Engagement zu garantieren.

Anzahl Zeichen (inkl. Leerzeichen und aller Bestandteile des Berichts, exkl. Anhang): 124'954

Inhalt

1 Einleitung	1
1.1 Praxispartnerin und Ausgangslage	1
1.2 Fragestellung und Ziel der Arbeit	2
1.3 Aufbau der Arbeit	4
2 Theoretische Grundlagen	5
2.1 Begriffserläuterung: Freiwilligenarbeit	5
2.2 Motivationspsychologische Hintergründe in der Freiwilligenarbeit.....	7
2.3 Multifunktionalität der Freiwilligenarbeit	8
2.4 Organisationale Rahmenbedingungen	10
2.4.1 Bedeutung der Aufgabenmerkmale	10
2.4.2 Merkmale des organisationalen Kontextes	12
2.5 Bindung von Freiwilligen an die Organisation: Person-Umwelt-Passung	13
3 Methodisches Vorgehen: Qualitatives Untersuchungsdesign	17
3.1 Datenerhebung	17
3.1.1 Konstruktion Interviewleitfaden	18
3.1.2 Sampling	18
3.1.3 Interviewdurchführung.....	19
3.2 Datenaufbereitung	20
3.3 Datenanalyse.....	20
4 Ergebnisse	24
4.1 Beschreibung der Hauptkategorien und Subkategorien	24

4.2	Darstellung der Ergebnisse	26
4.2.1	Hauptkategorie: Einstiegsmotivation.....	27
4.2.2	Hauptkategorie: Organisationale Bedingungen	28
4.2.3	Hauptkategorie: Soziale Beziehungen.....	29
4.2.4	Hauptkategorie: Allgemeine Freude	30
4.2.5	Hauptkategorie: Individuelle Passung.....	31
4.2.6	Hauptkategorie: Wertschätzung.....	32
4.2.7	Hauptkategorie: Beweggründe für keinen weiteren Einsatz	32
4.2.8	Hauptkategorie: Optimierungsvorschläge / Wünsche.....	33
5	Diskussion	36
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	36
5.2	Zusammenführung von Theorie und Ergebnissen	37
5.2.1	Beantwortung der Unterfragestellung 1	37
5.2.2	Beantwortung der Unterfragestellung 2	40
5.3	Beantwortung der Hauptfragestellung: Massnahmen.....	43
5.4	Methodenkritik und weiterführende Gedanken	46
	Literatur	49
	Abbildungen.....	52
	Tabellen.....	52
	Anhang.....	53

1 Einleitung

„Viele kleine Leute, an vielen kleinen Orten, die viele kleine Dinge tun, werden das Antlitz der Welt verändern“ besagt ein afrikanisches Sprichwort. Wenn sich viele «kleine Leute» an vielen «kleinen Orten» in der Schweiz zusammentun, und viele «kleine Dinge» tun, führt das gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) jährlich zu insgesamt 660 Millionen Stunden unbezahlter Arbeit, was einem Gegenwert von 34 Milliarden Schweizer Franken entspricht (BFS, 2017). Gemäss Lamprecht, Fischer, und Stamm (2020) leisten 39 Prozent der Schweizer Bevölkerung formelle Freiwilligenarbeit in Vereinen oder Organisationen. 46 Prozent sind informell freiwillig, sie leisten beispielsweise Betreuungsarbeit oder helfen an Anlässen und Projekten mit. Diese Zahlen offenbaren die Bedeutsamkeit der Freiwilligenarbeit für das öffentliche und soziale Leben. Fakt ist, dass viele gemeinnützige, politische und kulturelle Organisationen ihre Dienstleistungen ohne Freiwillige nicht erbringen könnten und somit das öffentliche Leben ohne freiwilliges Engagement nicht möglich wäre (Gadient et al., 2012; Freitag, Manatschal, Ackermann & Ackermann, 2016).

Weil Freiwilligenarbeit im gesellschaftlichen Kontext stattfindet, ist sie auch durch die Veränderung der Gesellschaft geprägt. Zusätzlich zur klassischen Freiwilligenarbeit, die «durch zeitliche und biographische Kontinuität sowie ein gewisses Mass an örtlicher Gebundenheit» (Neufeind, Güntert & Wehner, 2015, S. 196) gekennzeichnet ist, kommen neue Formen der Freiwilligenarbeit hinzu. Eine der neuen Formen ist die Eventfreiwilligenarbeit, die in der Freiwilligenforschung bisher ungenügend beachtet wurde (Neufeind et al., 2015). Wiederkehrende nicht profitorientierte Events, die beispielsweise soziale Integration fördern und Beziehungen zwischen den Kulturen schaffen, sind auf die Mitarbeit von Freiwilligen angewiesen. Solche Events, die vorwiegend durch Freiwilligenarbeit getragen werden, können unmöglich weiterbestehen, wenn die Freiwilligen nicht mehr bereit sind, ihre Arbeit ohne Entgelt zur Verfügung zu stellen. Genügend Freiwillige zu finden, ist darum von grösster Wichtigkeit.

Dieser Herausforderung muss sich auch das Afro-Pfingsten Festival stellen. Dem grössten Afrika-Festival der Schweiz soll die vorliegende Bachelor-Thesis bei der Bewältigung dieser Herausforderung für die Zukunft eine Unterstützung bieten.

1.1 Praxispartnerin und Ausgangslage

Das im Jahre 2013 und 2014 vom renommierten britischen Musikmagazin «Songlines» als eines der besten 25 World-Music-Festivals der Welt ausgezeichnete Afro-Pfingsten wurde 1990 in Winterthur als Verein gegründet. Angefangen hat es mit einigen Workshops und dem Konzert einer unbekanntes senegalesischen Band vor wenigen Zuschauenden. Afro-Pfingsten setzte sich damals das Ziel, einen positiven Kontrapunkt zu den meist negativen Nachrichten und Vorurteilen über

Afrika zu setzen. In der Folge ist das Festival von Jahr zu Jahr gewachsen und hat sich zum grössten Afrika-Festival der Schweiz entwickelt, das jährlich bis zu 70'000 Besuchende zählt. Auch nach 30 Jahren ist das Ziel dasselbe geblieben: der Schweizer Bevölkerung den afrikanischen Kontinent und seine vielfältigen Kulturen näherbringen und so zum besseren Verständnis zwischen den Kulturen beitragen.

Das jährlich am Pfingstwochenende stattfindende Festival umfasst neben verschiedensten Märkten, Workshops, Filmvorführungen, Ausstellungen, und kleineren Konzerten in der Altstadt, vor allem auch spektakuläre Grosskonzerte mit international bekannten Musizierenden. Viele grosse Namen der afrikanischen Musik-Szene waren da: Khaled, Mory Kante, Angélique Kidjo, Miriam Makeba, Cesaria Evora, Alpha Blondy, Youssou N'Dour, Salif Keita, Johnny Clegg und Manu Dibango, um nur einige zu nennen.

Wie bereits erwähnt, ist Afro-Pfingsten als Verein organisiert. Es gibt einen Förderverein, bei dem jede und jeder Mitglied werden kann. Der Förderverein erhebt Mitglieder- und Gönnerbeiträge und trägt dadurch die Aktivitäten mit. Zudem gibt es einen ausführenden Trägerverein. Aktuell teilen sich zwei Personen die Funktion der Geschäftsleitung. Weiter sind zwei Personen in tiefen Pensen im Auftragsverhältnis angestellt (eine der beiden explizit für die Freiwilligenkoordination – Stand: Mai 2020). Mehr Angestellte kann sich Afro-Pfingsten als nicht profitorientierte Organisation nicht leisten. Die Einnahmen durch Verkauf von Tickets, Barbetrieb, Standgebühren und Mitgliederbeiträge reichen bei weitem nicht aus, um die geleistete Arbeit für Afro-Pfingsten zu bezahlen. Auch Sponsoren- und Spendenbeiträge sowie Beiträge aus Kulturfonds, oder Beiträge des Kantons und der Stadt genügen dafür nicht. Deshalb ist die Freiwilligenarbeit das tragende Element für das Bestehen und Funktionieren von Afro-Pfingsten. Nach Schätzungen von Afro-Pfingsten werden ca. 6'500 Stunden Freiwilligeneinsätze während dem Festival und mindestens genauso viele Stunden im Vorfeld über das Jahr verteilt von Freiwilligen geleistet. Es gibt hauptsächlich acht Einsatzbereiche und zahlreiche Unterbereiche, in denen Freiwillige tätig sind: Gastronomie, Kulturprogramm, Technik, Sicherheit, Betrieb, Infrastruktur, Information und Promo-Team. Eine detaillierte Auflistung der Unterbereiche findet sich in Anhang A.

1.2 Fragestellung und Ziel der Arbeit

Jährlich braucht Afro-Pfingsten 250 bis 350 Freiwillige, um die Arbeit in den genannten Bereichen bewältigen zu können. Viele Freiwillige engagieren sich seit Jahren regelmässig für Afro-Pfingsten und gehören so zu einem bestehenden Kernteam, auf das Afro-Pfingsten zählen kann. Dennoch müssen Jahr für Jahr eine beachtliche Anzahl an neuen Freiwilligen gefunden werden. Der Aufwand, jedes Jahr neue und andere Freiwillige zu finden und diese einzuarbeiten, ist angesichts der

knappen personellen und finanziellen Ressourcen zu hoch. Die unglückliche Tatsache, dass Afro-Pfingsten 2016 aus finanziellen Gründen ein Jahr aussetzen musste, bewegt Afro-Pfingsten zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit ihren freiwillig Engagierten. Afro-Pfingsten möchte Freiwillige rekrutieren, die bleiben, statt jedes Jahr neue und andere zu suchen.

Van Schie, Güntert und Wehner (2015) sind der Ansicht, dass neben individuellen Beweggründen die organisationalen Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Freiwilligenengagement ausschlaggebend sind. Freiwilligenarbeit wird hier nicht bloss als ein individuell motiviertes Hilfeverhalten betrachtet, sondern, als eine Arbeitstätigkeit in einer Organisation aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht untersucht. Es ist dabei wichtig herauszufinden, was mit der Einstiegsmotivation passiert, nachdem die Person die Freiwilligentätigkeit aufgenommen hat.

An genau dieser Stelle setzt die vorliegende Bachelorarbeit an und beschäftigt sich mit den organisationalen Rahmenbedingungen von Afro-Pfingsten, in denen sich die Freiwilligen bewegen. Die Literaturrecherche zeigt, dass das Ermitteln von Motiven für die Freiwilligenarbeit der erforderliche Schritt ist, um organisationale Bedingungen gestalten zu können (Kaltenbrunner 2010; Schürmann 2013; van Schie et al., 2015). Vor diesem Hintergrund setzt sich die vorliegende Arbeit mit den folgenden Forschungsfragen auseinander:

Hauptfragestellung

Mit welchen organisationalen Massnahmen können Freiwillige dazu motiviert werden, sich langfristig für Afro-Pfingsten zu engagieren?

Unterfragestellungen

Welches sind Beweggründe von Freiwilligen nach einem geleisteten Einsatz keinen weiteren Einsatz zu leisten?

Welches wären Beweggründe, einen weiteren Einsatz zu leisten?

Ziel dieser Arbeit ist es, ausgehend von der Einstiegsmotivation und den anfänglichen Erwartungen der Freiwilligen, auf Afro-Pfingsten zugeschnittene organisationale Massnahmen zu erarbeiten, welche Freiwillige dazu bewegen, sich langfristig und nachhaltig für das Festival zu engagieren. Wenn jedes Jahr die gleichen Freiwilligen kommen würden, müsste sich Afro-Pfingsten nicht primär mit der Rekrutierung und Einarbeitung von neuen Freiwilligen beschäftigen. Dank der eingesparten Zeit und Kosten könnten die angestellten Personen ihre Ressourcen beispielsweise für das Kulturprogramm einsetzen oder sich strategischen Fragen widmen. Auch eine engere

Begleitung der Freiwilligen wäre dadurch realisierbar, was wiederum zu mehr Zufriedenheit bei allen Beteiligten führen würde. Das nachhaltige Engagement würde weiter dazu beitragen, dass sich Freiwillige mit der Zeit zunehmend Wissen, Kenntnisse und Erfahrungen aneignen, worauf sie ihre Aufgaben ohne Anleitung immer besser erfüllen könnten. Dies würde die Qualität der Veranstaltung steigern. Weiter können durch nachhaltiges Engagement Freundschaften entstehen, die zu einem positiven Arbeitsklima führen, was die Zufriedenheit und die Arbeitsmotivation der Freiwilligen steigern könnte.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Bachelorthesis ist im Anschluss an die Einleitung in vier Kapitel gegliedert. In Kapitel 2 werden die theoretischen Grundlagen – motivationspsychologische Hintergründe, Multifunktionalität der Freiwilligenarbeit, Person-Umwelt-Passung – erläutert, wobei zunächst der zentrale Begriff Freiwilligenarbeit erläutert wird. In Kapitel 3 folgt die Beschreibung des methodischen Vorgehens. Das Erhebungsinstrument Interview sowie der Prozess der qualitativen Inhaltsanalyse als Auswertungsverfahren stehen im Zentrum dieses Kapitels. Die Ergebnisse der Datenerhebung sowie deren kategorienbasierte deskriptive Auswertung werden in Kapitel 4 präsentiert. In Kapitel 5 schliesslich werden Theorie und Ergebnisse zusammengeführt und die Fragestellungen beantwortet, inklusive Methodenkritik sowie weiterführende Gedanken.

2 Theoretische Grundlagen

Im Folgenden werden die theoretischen Grundlagen erläutert, welche das Fundament für die anschließende empirische Forschung bilden. Bevor die konkrete Auseinandersetzung mit motivationspsychologischen Hintergründen der Freiwilligenarbeit und mit den organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit stattfindet, muss zunächst der zentrale Begriff Freiwilligenarbeit erklärt werden, da er die Basis der weiterführenden theoretischen Erläuterungen bildet. Weitere relevante Definitionen wie *Event und Festival* sowie *Nonprofit-Organisationen (NPO)* können aus Platzgründen hier nicht ausgeführt werden. Diese werden in Anhang B präsentiert.

2.1 Begriffserläuterung: Freiwilligenarbeit

In der Forschungsliteratur existiert keine einheitliche, trennscharfe Definition von Freiwilligenarbeit. Die uneinheitliche Begriffsbestimmung hat nicht zuletzt damit zu tun, dass sich sowohl Psychologie, Soziologie als auch Wirtschaftswissenschaften mit diesem interdisziplinären Feld befassen (Kaltenbrunner, 2010). Ausserdem beinhaltet Freiwilligenarbeit eine Reihe von Arbeitsfeldern, die je nach geleisteter Tätigkeit unterschiedlich differenziert werden. Freiwilliges Engagement in Sportvereinen sowie kirchliche, politische oder soziale ehrenamtliche Tätigkeiten sind einige dieser Betätigungsfelder. Trotzdem ist der Begriff «Freiwilligenarbeit» im Gegensatz zu anderen verwandten Bezeichnungen im Alltag gebräuchlicher – auch weil die Freiwilligen selbst ihre Tätigkeit auf diese Weise bezeichnen (Wehner, Güntert, Neufeind & Mieg, 2015). Nichtsdestotrotz werden in der Freiwilligencommunity mehrere Begriffe benutzt, die zum Teil Unterschiedliches aussagen und sich je nach Organisation und/oder geografischem Raum in ihrem Inhalt etwas voneinander abgrenzen. Solidarität, Eigenarbeit, bürgerschaftliches Engagement, Ehrenamt, Volunteering sind einige der Titel, die unter dem Begriff Freiwilligenarbeit angesprochen werden (Wehner et al., 2015). An dieser Stelle wird auf explizite Definitionen der verschiedenen Begrifflichkeiten verzichtet, weil diese Ausdrücke für die vorliegende Arbeit keine oder nur am Rande eine Rolle spielen. Stattdessen werden vorerst charakteristische Merkmale der Freiwilligenarbeit betrachtet.

Bei näherer Betrachtung zeigen alle oben genannten Begriffe Gemeinsamkeiten. Oft ist die geleistete Arbeit:

- freiwillig
- unbezahlt
- zeitinvestierend
- organisiert
- gemeinnützig

Diese Merkmale von Freiwilligenarbeit werden von vielen Fachforschenden weitgehend als typisch beurteilt. Beispielsweise definiert Wilson (2000) die Freiwilligenarbeit als jede Aktivität, für die ohne eine unmittelbare monetäre Gegenleistung (unbezahlt) zu erhalten, Zeit (zeitinvestierend) oder Geld aufgewendet wird, um einer anderen Person oder Organisation (gemeinnützig, organisiert) zu nutzen. Weitere ähnliche Definitionen, die aus Platzgründen hier nicht ausgeführt werden können, befinden sich im Anhang C.

Wehner et al. (2015) bringen dann zwei wichtige zusätzliche Aspekte der Freiwilligenarbeit ein und definieren Freiwilligenarbeit wie folgt: «. . . unbezahlte, selbst oder institutionell organisierte, sozial ausgerichtete Arbeit; gemeint ist ein persönliches, gemeinnütziges Engagement, das mit einem regelmässigen, projekt- oder eventbezogenen Zeitaufwand verbunden ist, prinzipiell auch von einer anderen Person ausgeführt und potenziell auch bezahlt werden könnte» (S. 5).

Die zusätzliche Besonderheit der Freiwilligenarbeit sehen Wehner et al. (2015) darin, dass sie grundsätzlich auch von einer anderen Person ausgeführt sowie auch bezahlt werden könnte. Dieser Betrachtungsweise schliessen sich auch Rosenkranz und Weber (2012) an, welche die leitende Steuerung seitens der Nonprofit-Organisationen (NPO) betonen. Rosenkranz und Weber (2012) sind der Ansicht, dass NPO ein Freiwilligenmanagement nötig haben, um gezielt motivierte Menschen für die Freiwilligenarbeit zu gewinnen, diese in die Arbeit einzubinden und ihre Vorstellungen über die geleistete Arbeit mit den Anforderungen der Organisation zu kombinieren. Diese Betrachtungsweise ist evident für dieses Projekt, da es als Schwerpunkt organisationale Massnahmen formulieren will, um Freiwillige zu motivieren, sich langfristig für den gleichen wiederkehrenden Event zu engagieren.

Der zweite Aspekt, den Wehner et al. (2015) in ihrer Definition explizit hervorheben, ist der Begriff Event. Die Forschenden kritisieren, dass die gängige Auffassung von Freiwilligenarbeit den Blick auf neue Formen von Freiwilligenarbeit wie beispielsweise Eventfreiwilligenarbeit verdecken. Die klassische Freiwilligenarbeit, wie sie es nennen, sei auch durch zeitliche und biographische Kontinuität gekennzeichnet. Diese sei aber für die Freiwilligenarbeit an einem Event untypisch (Wehner et al., 2015).

Im Folgenden stützt sich die vorliegende Arbeit auf die Begriffsdefinition *Freiwilligenarbeit* von Wehner et al. (2015). Diese Definition weist einerseits alle oben genannten fünf Merkmale auf, die bei Afro-Pfingsten anzutreffen sind und andererseits beinhaltet sie zusätzlich den Begriff *Event*, welcher die Ausgangslage dieser Arbeit darstellt. Ausserdem unterstreicht sie, dass die Freiwilligenarbeit prinzipiell auch von einer anderen Person ausgeführt und potenziell auch bezahlt werden könnte und wie bereits Rosenkranz und Weber (2012) hervorgehoben haben, ebenso die Wichtigkeit der Steuerung der Freiwilligenarbeit seitens NPO.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass Begriffe wie *Freiwilligenarbeit*, *freiwilliges Engagement*, *freiwilliger Einsatz* sowie *Freiwilligendienst* in dieser Arbeit als Synonyme behandelt werden. Weiter wird der Begriff *Beweggrund* als Synonym für *Motiv* verwendet. In der Psychologie wird Motiv als «mehr oder minder bewusste komplexe Beweggründe des menschlichen Verhaltens» (Fröhlich, 2015, S.328) verstanden. Die vorliegende Arbeit verwendet beide Begriffe und versteht sie als Grundlage dessen, was Menschen zu einer Handlung bewegt. Der Ausdruck *nachhaltiges Engagement* wird dem Begriff der *Bindung* gleichgesetzt. Bindung meint in der Organisationspsychologie die positive Beziehung der Mitarbeitenden zur Organisation, die das Gefühl der Verbundenheit und Verpflichtung entstehen lässt (Wirtz, 2020).

2.2 Motivationspsychologische Hintergründe in der Freiwilligenarbeit

In diesem Kapitel wird der Frage nach den Beweggründen für Freiwilligenarbeit nachgegangen. Anhand einer Literaturanalyse werden verschiedene Ansätze von Motiven dargestellt und in Verbindung mit Eventfreiwilligentätigkeit gesetzt. Die motivationspsychologische Perspektive kann erklären, was Menschen zu Freiwilligenarbeit verleitet. Die theoretischen Kenntnisse der Beweggründe für die Freiwilligenarbeit sind essenziell, um im Folgenden zu ergründen, wie ein nachhaltiges Engagement für Afro-Pfingsten erreicht werden kann. Die Untersuchung der Motivlage ist deshalb massgebend bei der Erstellung des Interviewleitfadens und bildet die Basis für die Formulierung der deduktiven Kategorien.

Die Tatsache, dass menschliche Motivation ein willentlich gewähltes Verhalten darstellt, für welches sich Menschen entscheiden und welches sie absichtlich ausführen (Rudolph, 2013), spielt in der Freiwilligenarbeit zweifellos eine zentrale Rolle. Von Cranach (2008) geht davon aus, dass die Merkmale der Motivation auch für die Freiwilligenarbeit charakteristisch sind. Er nennt einige Besonderheiten der Freiwilligenarbeit, die motivierend auf Menschen wirken:

- sie erscheint sinnvoll
- sie wird als gut erlebt und findet in einem guten sozialen Kontext statt
- sie gibt die Möglichkeit der Selbstverwirklichung
- sie gibt Gelegenheit zum Einsatz der eigenen Fähigkeiten
- sie bietet Gelegenheit zur eigenen Weiterentwicklung und fördert damit die Persönlichkeitsentwicklung

Es darf an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass in der früheren Forschung die Suche nach den Motiven, um Freiwilligenarbeit zu leisten, hauptsächlich mit den gegensätzlichen Begrifflichkeiten Altruismus versus Egoismus in Verbindung gesetzt wurde (Oostlander, Güntert & Wehner, 2015). Freiwilligenarbeit erfolgt in diesem Ansatz entweder aus selbstlosen oder aus

selbstdienlichen Gründen. Doch seit den 1990er Jahren kritisieren Forschende diese dichotome Herangehensweise und plädieren für mehrdimensionale, funktionale Ansätze (Oostlander et al., 2015). Auch von Cranach (2008) übt Kritik. Er hebt hervor, dass der Freiwilligeneinsatz sowohl dem Wohl des anderen als gleichzeitig auch dem eigenen Wohlbefinden dient, was er als DAS Grundmerkmal der Freiwilligenarbeit sieht. Die dichotome Betrachtungsweise steht für die vorliegende Arbeit nicht zur Diskussion und wird nicht weiter berücksichtigt.

2.3 Multifunktionalität der Freiwilligenarbeit

Während die ursprüngliche Forschung nach Motiven von Freiwilligen von der Polarisierung zwischen Altruismus und Egoismus geprägt war, handelt es sich beim *funktionalen Ansatz* um die Vielfalt der Beweggründe und die gleichzeitige Befriedigung dieser (Oostlander et al., 2015). In der vorliegenden Arbeit wird dieser neuere Forschungsansatz herangezogen, da er differenziertere Aufschlüsse über Beweggründe liefert. Bei diesem – aktuell meist verwendeten – theoretischen Forschungsansatz, wird folglich von einer *Multifunktionalität* der Freiwilligentätigkeit ausgegangen. Dem liegt die Idee zugrunde, dass verschiedene Individuen zwar die gleiche Einstellung zu einer Sache haben können, die psychologischen Funktionen wie zum Beispiel Gedanken und Gefühle einander aber nicht gleichen müssen. Sprich, dieselbe Tätigkeit kann für unterschiedliche Personen unterschiedliche Funktionen haben. (Clary et al., 1998, zitiert nach Oostlander et al., 2015, S. 61). Um die Beweggründe der Freiwilligen zu untersuchen, wenden Clary et al. (1998, zitiert nach Oostlander et al., 2015, S. 62) den multifunktionalen Ansatz auf Freiwilligentätigkeiten an und identifizieren in ihren Untersuchungen sechs verschiedene Funktionen, die Freiwilligenarbeit für die jeweilige Person erfüllen kann. Dieses Modell gehört aktuell zu den anerkanntesten psychologischen Ansätzen, welche die Motivation in der Freiwilligenarbeit erklärt (van Schie et al., 2015). Basierend auf diesen Funktionen entwickelten sie den Fragebogen *Volunteer Functions Inventory*, mit welchem Beweggründe für die Freiwilligenarbeit erfasst werden können. Diese sechs Funktionen werden vereinfacht in Tabelle 1 erläutert:

Tabelle 1

Funktionen der Freiwilligenarbeit für das Individuum (eigene Darstellung, angelehnt an van Schie et al., 2015)

Funktion	Beschreibung
Erfahrungsfunktion	Erfahrungen sammeln und Neues lernen.
Karrierefunktion	Für das Berufsleben förderliche Fertigkeiten und Fähigkeiten erwerben.
Schutzfunktion	Ablenken von eigenen Sorgen und Reduzieren von Einsamkeit.
Selbstwertfunktion	Vermitteln des Gefühls des Gebrauchtwerdens, welches das Selbstwertgefühl steigert.

Soziale Anpassungsfunktion	Sich so verhalten, wie es von anderen geschätzt und erwartet wird, verstärkt die Einbindung in eine Gruppe.
Wertefunktion	Die eigene Wertvorstellung zum Ausdruck bringen.

Das Modell dient der Erklärung der vielfältigen Motive von Freiwilligen und kann – wenn sich die Organisationen der Multifunktionalität bewusst sind und sich entsprechend verhalten – helfen, eine nachhaltige Bereitschaft zum Freiwilligenengagement zu fördern. Der Ansatz der multifunktionalen Freiwilligenarbeit geht davon aus, dass die Passung zwischen den Motiven der Person und der Freiwilligentätigkeit den entscheidenden Erfolgsfaktor für ein ideales und vor allem nachhaltiges Engagement, sowohl für die Organisation als auch die Freiwilligen, darstellt. Das nachhaltige Engagement wird in Kapitel 2.5 näher beschrieben.

Kelemen, Mangan und Moffat (2017) differenzieren in einer qualitativen Studie mittels halbstrukturierten Interviews mit 30 Freiwilligen vier Kategorien von Motiven für die Freiwilligenarbeit:

1. Altruistic Volunteering Work → Freundschaftlicher Akt fürs Gemeinwohl
2. Instrumental Volunteering Work → Egotaktische Motive: Kompetenzerweiterung
3. Militant Volunteering Work → Zielorientierter Aktivismus
4. Voluntolding → Auferlegte oder erwartete gemeinnützige Arbeit

Sie stellen fest, dass diese Kategorien miteinander in Verbindung stehen und dass zwischen diesen wechselseitige Übergänge bestehen können, die sowohl individuellen als auch kollektiven Nutzen beinhalten können. In ihrer Untersuchung zeigen die Autorinnen, dass der individuelle und der kollektive Nutzen sich nicht gegenseitig ausschliessen. Dieser Ansatz zeigt, dass Freiwilligenarbeit von den individuellen Umständen, gleichzeitig aber auch von weiteren sozialen Beziehungen, in denen Individuen eingebettet sind abhängig ist.

Die Analysen sowohl von Clary et al. (1998, zitiert nach Oostlander et al., 2015, S. 62) als auch von Kelemen et al. (2017) beziehen sich auf klassische Freiwilligenarbeit. Wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, referenziert klassische Freiwilligenarbeit auf eine «zeitliche und biographische Kontinuität» (Neufeind et al., 2015, S. 196), also die regelmässige über einen längeren Zeitraum hinweg geleistete Freiwilligenarbeit. Wie sieht es aber mit Freiwilligenarbeit aus, bei der das Engagement an Events stattfindet? Unterscheiden sich die Motive von Eventfreiwilligen von Freiwilligen klassischer Freiwilligenarbeit? Hierzu haben Neufeind et al., (2015) zwei Studien (EURO 2008, N=870; Aktion 72 Stunden, N=321) durchgeführt, in welchen unter anderem die Motivation von Eventfreiwilligen untersucht wurde. Als Methode zur Erfassung der Motivation von Eventfreiwilligen wurde das Volunteer Functions Inventory von Clary et al. (1998, zitiert nach

Neufeind et al., 2015, S. 201) um zwei weitere Funktionen erweitert: die Erlebnisfunktion und die Funktion Bürgerschaftlichkeit. Erlebnisfunktion wird seitens Freiwilligen oft mit „Dabeisein“, „Teil eines Grösseren Ganzen sein“ und mit „das besondere Erlebnis“ benannt, während es bei der Bürgerschaftlichkeit darum geht, sich aus einer Verantwortung als Bürger heraus zu engagieren.

In ihren Studien konnten Neufeind et al. (2015) zeigen, dass die Erlebnisfunktion unter allen acht Funktionen die wichtigste Funktion für Eventfreiwillige ist, während diese für klassische Freiwillige kaum eine Rolle spielt. Ausserdem ist die Funktion Bürgerschaftlichkeit vor allem bei einem Grossevent von besonderer Relevanz. Die Autoren betonen aber auch, dass Motive von Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen sich durchaus überschneiden können, etwa der Wunsch Neues zu erleben oder Erfahrungen zu sammeln. Der Erlebnischarakter des Engagements bei der Eventfreiwilligenarbeit scheint dennoch ein entscheidender Unterschied zu sein.

2.4 Organisationale Rahmenbedingungen

Obwohl Freiwilligenarbeit unbezahlt ist und deshalb keine Erwerbsarbeit darstellt, ist sie wie in Kapitel 2.1 ausgeführt dennoch Arbeit, die in einen organisationalen Rahmen eingebettet ist. Aus Sicht von van Schie et al. (2015) dürfen NPO nicht nur an gute Mitbürgerinnen und Mitbürger oder Mitmenschen appellieren, sondern müssen auf gute Aufgabenstellung und Begleitung setzen. Folglich soll Freiwilligenarbeit aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht betrachtet werden. Die Diskussion über die Gestaltung der Aufgaben und des organisationalen Kontextes ist in diesem Zusammenhang entscheidend, weil das nachhaltige Engagement von Freiwilligen dadurch gesteuert werden kann (van Schie et al., 2015).

2.4.1 Bedeutung der Aufgabenmerkmale

Der Zusammenhang zwischen dem Motivationspotenzial der Aufgaben und der Einstellung der Tätigen gegenüber der Organisation ist entscheidend (Ulich, 2011). Der Grundgedanke dieser Auffassung beruht auf dem *Job-Characteristics-Model* von Hackman und Oldham (1975). Hackman und Oldham haben in ihrem Modell fünf Aufgabenmerkmale definiert, sogenannte Kerndimensionen, die motivierend auf den Menschen wirken. Diese fünf Kerndimensionen werden folgendermassen erklärt (Hackman & Oldham, 1975, zitiert nach Oehler, 2018, S. 17):

- Entscheidungsautonomie → Freiheit und Spielraum bei der Planung und Durchführung der Tätigkeit
- Vielfalt → Einsatz unterschiedlicher Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeitenden
- Bedeutsamkeit → Beeinflussung des Lebens oder der Tätigkeit anderer Menschen
- Ganzheitlichkeit → Verfolgen eines Arbeitsgangs von Anfang bis zum Ende

- Rückmeldung → Direkte Rückmeldung zur eigenen Leistung

Zahlreiche Studien haben bestätigt, dass diese Kerndimensionen das Motivationspotenzial einer Tätigkeit positiv determinieren und dass dieses Motivationspotenzial unter anderem auch stark mit der emotionalen Verbundenheit zur Organisation einhergeht (van Schie et al., 2015). Aber was bedeutet dies für die Freiwilligenarbeit? Dass wie in der Erwerbsarbeit auch in der Freiwilligenarbeit bestimmte Aufgabenmerkmale für die Einstellung gegenüber der Organisation und somit für ein nachhaltiges Engagement entscheidend sind, belegt die Studie mit 2'222 Freiwilligen von van Schie et al. (2015). Die Analyse der Untersuchung basiert auf 27 verschiedenen Projekten (Fahrdienst, Patenschaft, Treuhanddienst etc.) aus vier grossen NPO. Dazu haben die Forschenden die fünf Kerndimensionen auf die Freiwilligenarbeit übertragen und zeigen in erster Linie, dass Freiwillige das Motivationspotenzial ihrer Tätigkeiten grundsätzlich überdurchschnittlich gut bewerten.

Bei näherer Betrachtung der Ergebnisse lässt sich erkennen, dass die Bedeutsamkeit der Arbeit und die Ganzheitlichkeit der Aufgabe bei den Freiwilligen stärker ausgeprägt sind als Entscheidungsautonomie, Aufgabenvielfalt und Rückmeldung über die eigene Leistung (van Schie et al., 2015). Besonders auffallend ist, dass sich die Ausprägungen der Aufgabenmerkmale je nach Projekt deutlich unterscheiden. Diese Unterschiede sind durchaus auch in der Freiwilligenarbeit für Afro-Pfingsten erkennbar. Denn, wie in der Einleitung beschrieben, gibt es an Afro-Pfingsten diverse Tätigkeitsbereiche, in denen Freiwilligenarbeit ausgeübt wird. Die benannten Aufgabenmerkmale könnten für die Freiwilligen je nach Bereich andere Ausprägungen zeigen, wodurch deutliche Aussagen über die Aufgabenmerkmale der Freiwilligenarbeit über das gesamte Festival erschwert werden. Ausserdem handelt es sich bei Afro-Pfingsten wie bereits dargestellt um eine periodisch wiederkehrende Eventfreiwilligenarbeit und nicht um die klassische Freiwilligenarbeit, auf die sich die oben beschriebenen Studien beziehen. Für diesen Kontext stellen Neufeind et al., (2015) fest, dass eine Erfassung der Arbeitsgestaltung von Eventfreiwilligenarbeit anhand validierter arbeitspsychologischer Instrumente aussteht. Deshalb haben sie in ihrer bereits erwähnten Studie EURO 2008 auch die von Hackman und Oldham (1975) definierten fünf Aufgabenmerkmale untersucht und diese mit bereits bestehenden Studien von klassischer Freiwilligenarbeit verglichen. Die Autoren konnten anhand ihrer Analyse zeigen, dass statistisch signifikante Unterschiede zwischen der klassischen und der Eventfreiwilligenarbeit vorliegen. Die Resultate ihrer Untersuchung zeigen, dass alle Aufgabenmerkmale – abgesehen von Aufgabenvielfalt – von den Freiwilligen des EURO 2008 im Vergleich zur klassischen Freiwilligenarbeit schlechter bewertet wurden. Überdies konnten sie nachweisen, dass es markante Varianzen zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen gibt. Während Freiwillige im Bereich der Informationshilfe im Schnitt eine sehr hohe positive Rückmeldung zu den Aufgabenmerkmalen geben, berichten Freiwillige im Parking

eher negativ darüber (Neufeind et al., 2015). Anknüpfend an diese Studie haben die Forschenden zusätzlich untersucht, ob und welche der Aufgabenmerkmale einen positiven Einfluss auf das nachhaltige Engagement von Eventfreiwilligen haben. Ihre Untersuchung hierzu zeigt an erster Stelle deutlich, dass die Gestaltung der Aufgabenmerkmale für Eventfreiwilligenarbeit genauso bedeutsam ist wie für klassische Freiwilligenarbeit. Und schliesslich nennen sie Aufgabenvielfalt und Rückmeldung als jene Merkmale, die am stärksten einen positiven Einfluss auf das nachhaltige Engagement haben.

2.4.2 Merkmale des organisationalen Kontextes

Neben der Bedeutung des Aufgabeninhalts sind auch Merkmale des organisationalen Kontexts massgebend für die Motivation von Freiwilligen. Van Schie et al. (2015) betonen, dass die sozialen und strukturellen Merkmale einer Organisation nicht nur für die Erwerbsarbeit, sondern auch für die Freiwilligenarbeit bedeutsam sind. Die Forschenden haben in ihrer bereits im vorherigen Abschnitt erwähnten Studie mit 2'222 Freiwilligen neben der Aufgabengestaltung auch die organisationalen Merkmale untersucht. In ihren Studien erachten die Forschenden vier Merkmale der organisationalen Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit als besonders relevant. Diese Merkmale haben nach Ansicht der Forschenden grossen Einfluss auf die Motivation der Freiwilligenarbeit und somit auf die Fortsetzungsintention. Die folgende Tabelle 2 gibt einen Überblick über diese vier Merkmale.

Tabelle 2

Merkmale der Rahmenbedingungen (eigene Darstellung, angelehnt an van Schie et al., 2015)

Merkmale	Förderliche Auswirkungen in der Freiwilligenarbeit
Autonomieunterstützender Führungsstil	Koordinierende zeigen Interesse an den Ideen der Freiwilligen, zeigen Vertrauen in ihre Fähigkeiten und ermutigen sie zu Eigenständigkeit.
Anerkennung	Symbolische Belohnungen (z.B. Dankesbriefe) können sowohl motivieren als auch Gefühle von Verpflichtungen hervorrufen. Die Anerkennungsbedürfnisse scheinen individuell zu sein und es braucht folglich den Einbezug der Freiwilligen.
Informationsfluss	Zugriff von Freiwilligen auf wichtige Informationen in Bezug auf Aufgaben, Prozesse und Strukturen in der Organisation. Weil Freiwillige in der Regel wenige Stunden pro Woche tätig sind, stellt der Informationsfluss einen der wenigen Anknüpfungspunkte mit der Organisation dar. Wenn wichtige Informationen über Aufgaben, Prozesse und Strukturen zur Verfügung stehen, wirkt sich das positiv auf das nachhaltige Engagement aus.
Wertekongruenz	Der Grad an Übereinstimmung zwischen den persönlichen Werten und den Werten der Organisation. Als eines der grundlegendsten

Motive (vergleiche Kapitel 2.3) spielt Wertekongruenz mit der Organisation in der Freiwilligenarbeit eine Hauptrolle. Die Möglichkeit, die persönlichen Werte durch die Freiwilligenarbeit zum Ausdruck bringen zu können, begünstigt nachhaltiges Engagement.

Die Resultate dieser Studie belegen, dass nachhaltiges Engagement in der Freiwilligenarbeit hauptsächlich durch motivierende Aufgaben, autonomieunterstützende Koordination, Wertekongruenz, transparente Kommunikation und durch Anerkennung ermöglicht werden. Die Forschenden leiten aus ihrer Studie praktische Handlungsempfehlungen für Organisationen ab. Exemplarisch sind nachfolgend einige aufgelistet:

- Vielfältige und bedeutsame Aufgaben generieren. Besonders die Vielfältigkeit der Aufgaben bewirkt hohe Zufriedenheit und Arbeitsfreude bei den Freiwilligen, da dieses Merkmal bei den meisten Freiwilligenarbeiten am wenigsten vorhanden ist.
- Koordinierende zwischen Freiwilligen und der Organisation sollen die organisationalen Anliegen den Freiwilligen transparent vermitteln. Zudem sollten Freiwillige durch die Koordinierenden ermuntert werden, Fragen zu stellen.
- Die Werte der organisationalen Strategie sollten im gegenseitigen Austausch klar kommuniziert werden.
- Feedbackgespräche oder Austauschforen können gute Plattformen für die Anerkennung der Freiwilligen sein. Die Anerkennung sollte jedoch unverbindlich kommuniziert werden, damit keine Verpflichtungsgefühle hervorgerufen werden.

Erneut sei an dieser Stelle angemerkt, dass sich die geschilderte Untersuchung der organisationalen Rahmenbedingungen dabei auf die klassische Freiwilligenarbeit beschränkt und das Kriterium Event in der Untersuchung unberücksichtigt bleibt. Ob und inwiefern sich die Resultate dieser Untersuchung auf die Eventfreiwilligenarbeit übertragen lässt, ist fraglich und bedarf, wie bereits von Neufeind et al., (2015) betont, weiterer Untersuchungen. Dennoch bilden diese Merkmale ein grundlegendes Fundament für das nachhaltige Engagement und sind somit entscheidend für die Bildung der deduktiven Kategorien.

2.5 Bindung von Freiwilligen an die Organisation: Person-Umwelt-Passung

Für das erfolgreiche Freiwilligenmanagement in NPO spielt die Bindung von Freiwilligen an die Organisation eine entscheidende Rolle (Englert, Thaler & Helmig, 2020). Englert (2019) zufolge braucht es für die Bindung der Freiwilligen an die Organisation die individuelle Passung mit der organisationalen Umwelt, die sogenannte Person-Umwelt-Passung.

Edwards (2008) definiert die Person-Umwelt-Passung als Kongruenz, Übereinstimmung oder Ähnlichkeit zwischen einer Person und ihrer Umwelt. Da die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu den Umwelteigenschaften gehören, interessiert sich die Arbeits- und Organisationspsychologie besonders für das Konzept der Passung von Person-Umwelt. Zahlreiche Forschende gehen davon aus, dass sämtliches Verhalten in Organisationen auf einer individuellen Person-Umwelt-Passung basiert und dass eine hohe Person-Umwelt-Passung zu positiven Einstellungen führt, die sich wiederum auf das Verhalten der Mitarbeitenden in der Organisation auswirken (Edwards, 2008).

Um aufzuzeigen, inwiefern die Erkenntnisse der Organisationsforschung bezüglich Person-Umwelt-Passung auch auf die Freiwilligenarbeit übertragen werden können, haben Englert et al. (2020) eine qualitative Studie durchgeführt. Basierend auf der Grundannahme der Person-Umwelt-Passung haben die Forschenden mittels 47 narrativen Interviews vier Ebenen mit je zwei Aspekten für die Person-Umwelt-Passung von Freiwilligen identifiziert und diese zu einem Modell zusammengefasst. Die vier Ebenen und die dazugehörigen Aspekte werden nach Englert et al. (2020) nachfolgend detailliert erläutert. Weiter werden resultierende Empfehlungen von Englert et al. (2020) zusammengefasst.

Die **organisationale Passung** beinhaltet die Aspekte **Missionskongruenz** und **organisationale Unterstützung**:

Missionskongruenz Das persönliche Interesse und die Faszination für den Auftrag der Organisation sind für die Freiwilligen massgebend. Ihre Werte und Normen müssen deshalb zur übergeordneten Mission der Organisation passen, sprich, die persönlichen Grundeinstellungen müssen durch die Organisation umsetzbar sein.

Empfehlung: Die Mission der Organisation sollte während der Freiwilligenarbeit erlebbar sein.

Durch klare Kommunikation sollte verdeutlicht werden, inwiefern Freiwillige zur Erfüllung dieses Organisationszwecks beitragen.

Organisationale Unterstützung Freiwillige verlangen nach organisationaler Unterstützung, um ihre Leistung zu verbessern. Sie schätzen deshalb Weiterbildungsmöglichkeiten, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Dadurch erhalten sie Sicherheit im eigenen Handeln und können somit ihre Aufgabe bestmöglich erfüllen.

Empfehlung: Organisationen sollten Angebote an Personalentwicklungsmassnahmen bereitstellen.

Zudem sollten sie eine Feedbackkultur entwickeln, um gegenseitiges Lernen zu unterstützen.

Die **Interpersonelle Passung** beinhaltet die Aspekte **Gemeinsamkeiten** und **gegenseitige Ergänzung** und **Angemessene Führung**:

Gemeinsamkeiten und **gegenseitige Ergänzung** Freiwillige betonen die Bedeutung der kollegialen Gemeinsamkeiten und des gemeinsamen Arbeitsethos. Solidarität und Loyalität werden dadurch

gestärkt und es können Beziehungen über das Freiwilligenengagement hinaus entstehen. Darüber hinaus scheint für die Freiwilligen die gegenseitige Ergänzung im Team von grosser Bedeutung zu sein. Die unterschiedlichen Fähigkeiten von einzelnen Freiwilligen werden während der gemeinsamen Leistungserbringung als äusserst positiv erachtet.

Empfehlung: Ein klarer und kontinuierlicher Informationsaustausch beispielsweise durch Gemeinschaftsräume, ermöglicht effektive Teamarbeit. Daneben sollten regelmässige Treffen stattfinden, um eine gemeinsame Arbeitshaltung zu fördern. Überdies sollte auf die Zusammensetzung von Teams geachtet werden, um ein gutes Teamklima zu ermöglichen und eine Vielfalt an komplementären Kompetenzen zu ermöglichen.

Angemessene Führung Eine angemessene Führung ist kontextabhängig und je nach Organisation unterschiedlich. Entscheidend ist ein adäquater Führungsstil, bei dem Freiwillige die nötige Anleitung und das erforderliche Management erhalten.

Empfehlung: Kommunikation von klar definierten Aufgabenbereichen bei gleichzeitig autonomiefördernder Ausgestaltung. Hier scheint es nun gerade essenziell, dass die Mission der Tätigkeit im Zentrum steht.

Die **individuelle Passung** beinhaltet die Aspekte **Autonomie und Freiheit** sowie **Kompetenz-Service-Passung**:

Autonomie und Freiheit Freiwilligenarbeit ist freiwillig. Aufgrund dieser Tatsache haben Freiwillige – in Abgrenzung zu ihrer Erwerbsarbeit – das Bedürfnis nach mehr Autonomie und Freiheit, also einem Raum, wo sie ihre Kreativität ausleben können.

Empfehlung: Dem Anspruch von Freiwilligen auf autonome Strukturen sollte die Organisation gerecht werden. Tätigkeiten und tolerante Bedingungen, die Handlungs- und Gestaltungsspielräume ermöglichen, lassen Verantwortungsgefühl entstehen. Damit wird Selbstentwicklung und Selbstentfaltung gefördert, was wiederum zu Mensch-Umwelt-Passung führt.

Kompetenz-Service-Passung Auf der individuellen Ebene deuten Freiwillige ihre Mensch-Umwelt-Passung als eine Passung zwischen den eigenen Fähigkeiten und dem von ihnen bereitgestellten Dienst. Das Kompetenz-Service-Passungsgefühl entsteht bei den Freiwilligen dann, wenn sie ihre Kompetenzen während der Tätigkeit einbringen und so ihre individuelle Wirksamkeit direkt wahrnehmen können.

Empfehlung: Freiwillige sollten entsprechend ihrer Fähigkeiten und Stärken eingeteilt werden. So kann eine Person-Tätigkeit-Passung erzielt werden.

Die **organisationsexterne Passung** beinhaltet die Aspekte **Bedürfnis nach Anerkennung** sowie **Kompatibilität mit anderen Lebensbereichen**:

Bedürfnis nach Anerkennung Externe Faktoren, die nicht direkt mit der Tätigkeit und der Organisation zu tun haben, können ebenfalls einen Einfluss auf das Passungsgefühl von Freiwilligen haben. Hier kann nonverbale Wertschätzung und Anerkennung durch Leistungsempfänger aber auch das Ansehen durch Familie, Freunde oder Unbeteiligte auf die Passung wirken.

Empfehlung: Da Freiwillige ohne Bezahlung arbeiten, sollten Organisationen eine Anerkennungskultur etablieren, in der die Anerkennung und die Wertschätzung durch symbolische Belohnung erfolgt, zum Beispiel durch Urkunden, Dankesbriefe oder Jahresessen.

Kompatibilität mit anderen Lebensbereichen Ein weiterer externer Faktor ist die Kompatibilität der Freiwilligenarbeit mit anderen Lebensbereichen von Freiwilligen. Eine Passung findet auf dieser Ebene nur dann statt, wenn die Tätigkeit mit zeitlichen, psychischen und physischen Faktoren anderer Lebensbereiche vereinbar ist.

Empfehlung: Um temporäre Strapazen zu vermeiden, sollte die Tätigkeit so gestaltet sein, dass zeitliche Flexibilität möglich ist. Je nach Tätigkeit sollte die emotionale Abgrenzung unbedingt gewährleistet sein. Besonders bei Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitsbereich darf soziopsychologische Unterstützung nicht fehlen. Die freiwillige Tätigkeit muss die physischen und psychischen Fähigkeiten der Freiwilligen berücksichtigen.

An dieser Stelle muss erneut und besonders betont werden, dass sich das vorgestellte Modell und die abgeleiteten Empfehlungen auf die klassische Freiwilligenarbeit beziehen und dass die Eigenart der Freiwilligenarbeit an Events unberücksichtigt bleibt. Da es aber kein eigenes Modell für Eventfreiwilligenarbeit gibt, wird im Folgenden mit dem Modell der klassischen Freiwilligenarbeit gearbeitet. Dieses Modell ist für die vorliegende Arbeit relevant, da hier die Bindung der Freiwilligen im Zentrum steht. Inwiefern alle empfohlenen Massnahmen auch für periodisch wirkende Freiwillige realisierbar sind, bleibt also ein Stück weit offen und bedürfte weiterer Untersuchungen.

3 Methodisches Vorgehen: Qualitatives Untersuchungsdesign

Wie eingangs beschrieben, sucht diese Arbeit nach Erklärungen dafür, warum Freiwillige nach einem geleisteten Einsatz keinen weiteren Einsatz leisten. Daraus abgeleitet ist das Ziel, organisationale Massnahmen zu formulieren, um Freiwillige langfristig für den gleichen wiederkehrenden Event zu engagieren. Damit die Beschreibung individueller Eindrücke von Freiwilligen differenziert erfasst werden können, werden zur Datenerhebung halbstandardisierte Leitfadenterviews geführt und das transkribierte Datenmaterial mittels inhaltlich strukturierender Inhaltsanalysen nach Kuckartz (2016) analysiert. Bei dieser Methode geht es darum, bestimmte inhaltliche Aspekte aus dem Material herauszufiltern, zu konzeptualisieren und das Material auf bestimmte Aspekte hin systematisch zu beschreiben (Schreier, 2014). Dieser qualitative Zugang ermöglicht es, das subjektive Erleben und Empfinden von Betroffenen systematisch zu erfassen (Helfferich, 2011; Flick, 2016). Zudem erlaubt diese Herangehensweise ein sowohl deduktives als auch induktives Vorgehen (Flick, 2016).

Die Interviewfragen wurden nach dem SPSS-Prinzip von Helfferich (2011) erstellt. Die Analyse des Datenmaterials wurde anhand von deduktiv formulierten Kategorien sowie induktiv aufgrund des transkribierten Datenmaterials durchgeführt (Kuckartz, 2016). Zuvor wurden alle Interviews nach den Transkriptionsregeln von Dresing und Pehl (2018) verarbeitet. Das gesamte Untersuchungsdesign ist in Abbildung 1 grafisch veranschaulicht.

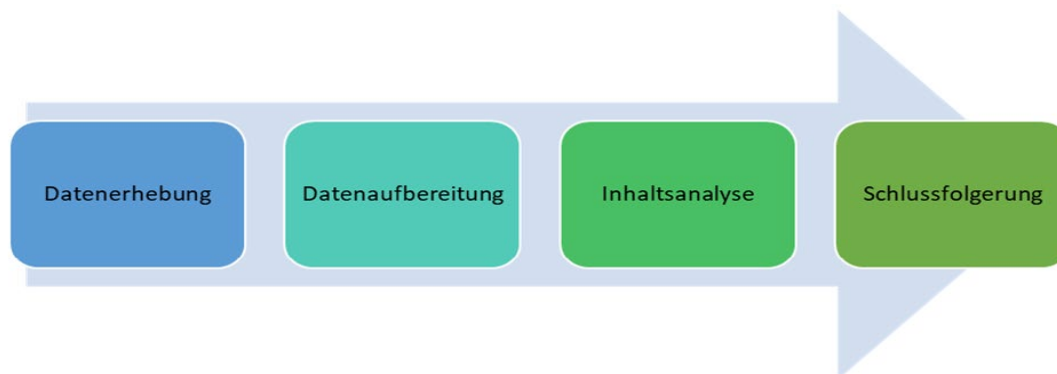


Abbildung 1. Untersuchungsdesign

3.1 Datenerhebung

Nach der Akquise der Praxispartnerin wurden sämtliche Dokumente gesichtet, um einen Überblick über Afro-Pfingsten und deren Freiwilligenkoordination zu erhalten. Die relevanten Unterlagen für die Dokumentensichtung wurden seitens Afro-Pfingsten zur Verfügung gestellt und dienten vor allem zur Erstellung des Interviewleitfadens. Es stellte sich heraus, dass sehr wenige bis keine brauchbaren Dokumente vorhanden waren. Um trotzdem ein umfassendes Bild über Afro-

Pfingsten und deren Zusammenarbeit mit den Freiwilligen zu machen, wurde ein Fragenkatalog (Anhang D) erstellt, der von der Freiwilligenkoordinatorin ausgefüllt wurde. Auf eine systematische Auswertung des Fragenkatalogs wurde verzichtet, da dieser nur Grundinformation lieferte.

3.1.1 Konstruktion Interviewleitfaden

Um die Beweggründe der Interviewten zu ermitteln, wurde die halbstandardisierte Interviewform als geeignet erachtet. Denn: Die ausführliche Darstellung der Sichtweise der Freiwilligen ermöglicht das Beschreiben, Interpretieren sowie Verstehen von Zusammenhängen. Zudem erlaubt diese Interviewform einerseits eine Anpassung an die Interviewten während der Interviews, andererseits kann eine Vertiefung einzelner Aspekte durch Nachfragen erreicht werden. (Flick, 2016).

Damit also die Interviews grundsätzlich offen, inhaltlich dennoch strukturiert und messbar gestaltet sind, wurde ein Interviewleitfaden nach der SPSS-Methode von Helfferich (2011) erstellt, welche der sorgfältigen Zusammenstellung und dem Aussortieren der Fragen dient. Die folgende Tabelle 3 illustriert die durchlaufenen vier Phasen:

Tabelle 3

Vorgehensweise Leitfadenerstellung

<i>Sammeln</i>	Über mehrere Tage hinweg wurden mittels Brainstorming insgesamt ca. 70 Fragen erfasst (Anhang E1).
<i>Prüfen</i>	Fragen wurden mithilfe von vorformulierten Prüffragen nach Helfferich (2011) eliminiert, strukturiert und neuformuliert (Anhang E2).
<i>Sortieren</i>	In diesem Schritt wurden deduktiv sechs Kategorien entwickelt und die Fragen wurden dann nach inhaltlich-thematischen Aspekten den Kategorien zugeordnet (Anhang E3). Die Themenbereiche umfassten die Kategorien: <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation 2. Organisationale Bedingungen 3. Aufgabengestaltung 4. Soziale Beziehungen 5. Rückmeldung / Feedback 6. Bindung / nachhaltiges Engagement
<i>Subsumieren</i>	Bei diesem letzten Schritt wurde die Kategorie Rückmeldung / Feedback in die Kategorie organisationale Bedingungen integriert. Danach wurde zu jeder der fünf Kategorien eine offene Leitfrage als Erzählaufforderung formuliert. Konkrete Nachfragen wurden dann an diese erzählgenerierenden Fragen angehängt (Anhang E4).

3.1.2 Sampling

Die Zusammenstellung des Samples wurde durch die deduktive Stichprobenziehung erreicht. Der Vorteil des deduktiven Samplings liegt in der Möglichkeit, eine maximale Bandbreite an relevanten Informationen zu bekommen, da die am Interview teilnehmenden Personen gezielt aufgrund der

bekannten Kriterien ausgewählt wurden und somit relevante Informationen zur Fragestellung beitragen können (Reinders, 2005). Das Kriterium für die Auswahl der potenziell Interviewten war eine einmalige Freiwilligendienstleistung an Afro-Pfingsten. Sprich, es wurden nur Personen angeschrieben, die einmal an Afro-Pfingsten Freiwilligendienst geleistet haben und danach nie wieder.

Zunächst wurde die Praxispartnerin gebeten, der Autorin dieser Arbeit eine Liste von E-Mail-Adressen von potenziellen Interviewpartnerinnen und -Partnern zur Verfügung zu stellen. Parallel dazu hat die Praxispartnerin all diesen Personen eine Informations-Email geschrieben, um sie vorab über das Projekt zu informieren (Anhang F). Der Gedanke hinter dieser Informations-Email war, die Erhöhung der Rücklaufquote durch Bereitstellung von Hintergrundinformationen zum Projekt. Die Autorin dieser Arbeit hat dann bewusst erst einige Tage später all diesen bereits vorinformierten 56 Personen eine persönliche «Einladung» zum Interview geschickt (Anhang G1). Zwei Wochen später wurde eine erneute Aufforderung per E-Mail verschickt, da beim ersten Anlauf nur fünf potenziell zu Interviewende zusagten (Anhang G2). Dies führte schliesslich zu insgesamt 11 Interviews.

Die unmittelbare Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung erfolgte via Email oder telefonisch. Im ersten Austausch wurde das Projekt den potenziell Teilnehmenden etwas detaillierter erläutert, auf allfällige Fragen eingegangen, und sie wurden über die asymmetrische Gesprächssituation während des anstehenden Interviews informiert. Während dieses sogenannten Vorgesprächs konnte gegenseitiges Vertrauen aufgebaut werden (Mey & Mruck, 2011).

3.1.3 Interviewdurchführung

Die Durchführung aller 11 Interviews fand zwischen Ende Februar und Mitte März 2020 statt. Die Interviews hatten eine durchschnittliche Länge von 31 Minuten, wobei das kürzeste Interview 21 und das längste 49 Minuten dauerte. Der Ort des Interviews wurde bewusst nach Wunsch der interviewten Personen gewählt, weil sich die Interviewten gemäss Helfferich (2011) wohler und sicherer fühlen, wenn sie den Interviewort selbst wählen.

Zu Beginn des Interviews wurde allen Teilnehmenden die Einverständniserklärung vorgelegt (Anhang H). Die Teilnehmenden wurden gebeten, die Einverständniserklärung in Ruhe zu lesen und bei Zustimmung diese zu unterzeichnen. Die Einverständniserklärung beinhaltet neben Informationen zum Inhalt der Studie und zum Ablauf des Interviews auch Hinweise zum Datenschutz. Nach dem Unterzeichnen der Einverständniserklärung wurde das Diktiergerät und damit das Interview gestartet. Die Aufnahme des Gesprächs war für die spätere Transkription erforderlich. Nach Kuckartz (2016) kann die wörtliche Dokumentation eines Interviews nur durch Audio-Aufnahme erzielt werden. Die Aufnahme wiederum ist für die nachgelagerte Inhaltsanalyse

und Auswertung unumgänglich. Im Laufe eines der Interviews (siehe 2B) stellte sich heraus, dass die interviewte Person an zwei verschiedenen Jahren für Afro-Pfingsten freiwillig gearbeitet hat. Dieses Interview wurde trotzdem in die vorliegende Untersuchung integriert, weil diese Person danach keinen Freiwilligendienst mehr geleistet hat und die Eindrücke der befragten Person für die vorliegende Untersuchung als wertvoll erachtet wurden.

3.2 Datenaufbereitung

Die Aufbereitung des gesammelten Datenmaterials ist ein wesentlicher Schritt zwischen Datenerhebung und Interviewauswertung (Reinders, 2005). In der methodischen Literatur zu qualitativen Interviews wird die wortgetreue Verschriftlichung der gesprochenen Sprache, die sogenannte Transkription, überwiegend als Standardverfahren befürwortet (Vogel & Funck, 2018). Auf dieser Grundlage und aufgrund der Tatsache, dass der Auswertungsfokus für diese Untersuchung nicht auf den nonverbalen Botschaften der Interviewten lag, sondern auf der Semantik der sprachlichen Inhalte, wurden für das vorliegende Projekt alle Interviews inhaltlich-semantic nach Dresing und Pehl (2018) transkribiert. Bei diesem sprachglättenden Transkriptionssystem liegt die Priorität auf dem Inhalt des Gesprächs und lässt somit einen schnelleren Zugang zum Gesprächsinhalt für die Auswertung des Textmaterials zu. Die wörtliche Transkription und die Kennzeichnung von Pausen, unverständlichen Wörtern, direkter Rede, Satzabbrüchen, wichtigen nonverbalen Äußerungen sowie Betonung gewisser Wörter wurden entsprechend der Regeln in den Transkripten festgehalten. Weil alle Gespräche auf Schweizerdeutsch durchgeführt wurden, wurden die Satzstellungen und gewisse schweizerdeutsche Ausdrücke, die der Autorin relevant erschienen, absichtlich stehen gelassen, damit die Aussagekraft bei der Übersetzung ins Hochdeutsche erhalten bleibt. Damit die Sinneinheiten beibehalten werden konnten, wurde die Interpunktion geglättet. Für detailliertere Einzelheiten zum gewählten Transkriptionssystem wird hier auf Dresing und Pehl (2018) verwiesen.

3.3 Datenanalyse

Zur Analyse der transkribierten 11 Interviews wurde wie bereits erwähnt die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) gewählt. Durch diese Vorgehensweise kann das gesamte Datenmaterial durch eine nachvollziehbare Strukturierung auf das Wesentliche reduziert werden (Kuckartz, 2016). Und zwar durch kategorienbasierte Zusammenstellungen des Materials, welche eine Kombination von deduktiver und induktiver Kategorienbildung möglich macht. Kuckartz (2016) empfiehlt für die Auswertung des Materials ein siebenstufiges Analyseverfahren, das auch der vorliegenden Arbeit als Orientierung dient, wobei

nicht jeder Schritt exakt einzeln ausgeführt wurde. Für eine effektive und effiziente Auswertung wurden einige Schritte zusammengefasst oder übersprungen. Das konkrete Ablaufschema – adaptiert nach Kuckartz (2016) – ist in Abbildung 2 ersichtlich. Nachfolgend wird der durchgeführte Prozess für das Analyseverfahren erläutert.



Abbildung 2. Ablaufschema der Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016, S. 100)

Bevor auf die einzelnen Phasen näher eingegangen wird, sei hier erwähnt, dass das gesamte Datenmaterial computergestützt mittels MAXQDA-Software untersucht wurde. Die zentrale Funktion von MAXQDA ist es, ausgewählte Teile der Daten den gebildeten Kategorien zuzuordnen. Das ermöglicht «ein wesentlich schnelleres und effizienteres Arbeiten» (Rädiker & Kuckartz, 2019, S. 67).

Initiierende Textarbeit

Während dieser ersten Phase der Auseinandersetzung mit dem gesamten Textmaterial, sprich mit allen 11 Interview-Transkripten, wurden die für die Forschungsfrage wichtigen und auffälligen Textstellen markiert. Parallel dazu wurden in Form von Memos Handlungsempfehlungen, die sich aus dem Textmaterial herauskristallisiert haben, notiert. Zudem wurde in dieser Phase erstmals induktive Kategorien benannt sowie erste Auswertungsideen formuliert. Die von Kuckartz (2016) für diese Phase empfohlene faktenorientierte, komprimierte Fallzusammenfassung beinhaltet einen kurzen stichwortartigen Überblick über die einzelnen Interviews (Anhang I).

Entwickeln von thematischen Hauptkategorien

Die bereits beim Erstellen des Leitfadens provisorisch stichwortartig definierten fünf Kategorien (siehe Kapitel 3.1.1) wurden in dieser Phase in ihre endgültige Form gebracht. So wurden diese fünf deduktiv hergeleiteten thematischen Hauptkategorien möglichst prägnant, disjunkt und erschöpfend beschrieben und mit Ankerbeispielen versehen. Zusätzlich wurde eine Kategorie «Sonstiges» gebildet. Darin konnten im Zuge der Analyse alle Textstellen kodiert werden, die aussagekräftig sind, jedoch im Vorfeld keiner der definierten Kategorien zugeordnet werden konnten. Das deduktive Kategoriensystem mit Definitionen und Ankerbeispielen ist in Anhang J ersichtlich.

Erster Kodierprozess

Während dieser Kodierungs-Phase wurde zunächst an den ersten zwei Interviews mit den bereits deduktiv erstellten Kategorien gearbeitet. Es wurde rasch deutlich, dass diese Kategorien nicht passend genug waren, sprich nicht wie vorgesehen disjunkt waren. Deshalb wurden während des Kodierens der beiden Interviews einige induktive Hauptkategorien am Material entwickelt, andere wurden gestrichen oder umformuliert. Die Kategorie «Sonstiges» war hilfreich, um thematische Kategorien aus dem Material zu formulieren. Weiter konnten in dieser Phase bereits einige vorläufige Subkategorien formuliert werden. Bei einer neuformulierten Subkategorie wurde das gesamte Datenmaterial auf diese hin nochmals überprüft, worauf auch hierbei kleinere Anpassungen an der Formulierung der Subkategorien vorgenommen wurden.

Nachdem die ersten zwei Interviews in dieser Form durchgearbeitet waren, wurde der Kodierprozess erneut mit dem ersten Interview begonnen und das gesamte Datenmaterial den überarbeiteten Kategorien zugeordnet. Im Verlaufe des Durcharbeitens des Textmaterials wurden weitere Subkategorien gebildet. Die Kategorienbezeichnungen und -Beschreibungen wurden laufend angepasst, so dass sich das Kategoriensystem kontinuierlich entwickelt hat. Schliesslich konnten alle Textstellen, die zur gleichen Kategorie gehören, zusammengestellt werden.

Induktives Bestimmen von Subkategorien am Material sowie laufende Kodierung

In diesem nächsten Schritt konnten mit dem gesamten zusammengestellten Textmaterial innerhalb der einzelnen Hauptkategorien weitere Subkategorien bestimmt werden, oder die bestehenden Subkategorien wurden mit den entsprechenden Textstellen kodiert. Immer wieder wurden kleinere Änderungen bezüglich Benennungen oder Beschreibungen von Subkategorien vorgenommen.

Definitiver Kodierprozess

Dieser Prozess des Durcharbeitens des kodierten Datenmaterials ermöglichte letztendlich die definitive Zuordnung sowie Beschreibungen der endgültigen Subkategorien. Das gesamte Textmaterial wurde danach zum letzten Mal geprüft und weitere Zuordnungen zu den bestehenden

Kategorien vorgenommen. Das nun aus der Mischform – deduktiv sowie induktiv – systematisch entwickelte Kategoriensystem bildete den Ausgangspunkt der nächsten Phase, die charakteristische Analyse sowie die Präsentation der Ergebnisse. Eine kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien wurde als passend erachtet und sämtliche Textstellen der jeweiligen Subkategorien systematisch untersucht.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel wird zunächst das Kategoriensystem beschrieben, welches die Grundlage für die darauffolgende Auswertung der Ergebnisse darstellt. Die Auswertung wird in Kapitel 4.2 systematisch erläutert und mit prototypischen Zitaten aus dem Textmaterial veranschaulicht. Das Kategoriensystem beinhaltet wie bereits erwähnt über- und untergeordnete Ebenen, deren Analyse kategorienbasiert in qualitativer Weise erfolgt, wobei «Vermutungen» und «Interpretationen» (Kuckartz, 2016, S. 119) durchaus gemacht werden können, um aussagekräftige Ergebnisse zu generieren. Die Angaben zu der Anzahl der kodierten Textstellen sind – absteigend nach der Anzahl der Benennungen geordnet – in Anhang K zu finden.

4.1 Beschreibung der Hauptkategorien und Subkategorien

Das hierarchisch gegliederte Kategoriensystem besteht aus acht Hauptkategorien, denen, je nach Umfang und Bedeutung innerhalb des Textmaterials, zwischen zwei und elf Subkategorien zugeordnet werden. Abbildung 3 illustriert den thematischen Überblick. Anschliessend werden die acht Hauptkategorien beschrieben sowie die zugehörigen Subkategorien aufgelistet. Eine tabellarische Übersicht zu den Subkategorie-Beschreibungen mit Ankerbeispielen findet sich in Anhang L.

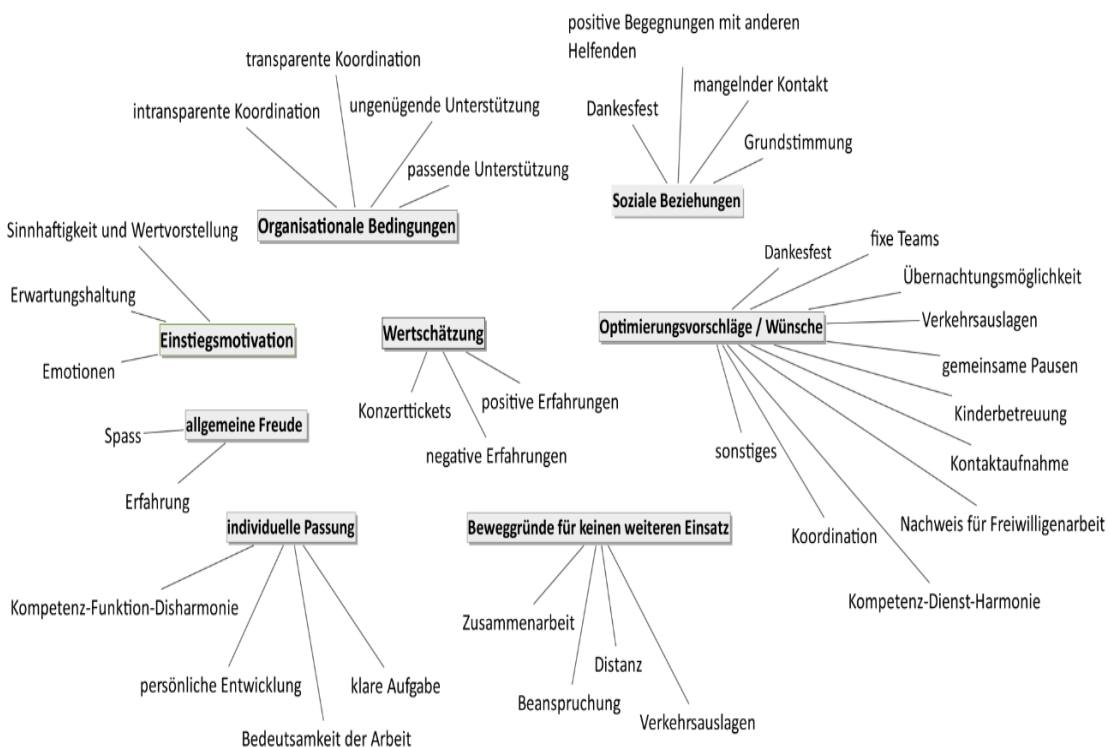


Abbildung 3. Übersicht Kategoriensystem

Die **Hauptkategorie Einstiegsmotivation** beinhaltet alle expliziten und impliziten Äusserungen, die Hinweise zum Anreiz sowie zu den Beweggründen der Freiwilligen geben. Textstellen, die Interessen sowie Erwartungen an die Freiwilligenarbeit bei Afro-Pfingsten andeuten, werden dieser Kategorie zugeordnet. **Subkategorien:**

- Erwartungshaltung
- Emotionen
- Sinnhaftigkeit und Wertvorstellung

Die **Hauptkategorie Organisationale Bedingungen** umfasst sämtliche Aussagen über Merkmale der organisationalen Rahmenbedingungen für die Freiwilligentätigkeit. Dazu gehören Aspekte wie Koordination und Kommunikation des Dienstes vor Ort, Begleitung sowie Unterstützung von Freiwilligen. **Subkategorien:**

- Transparente Koordination
- Intransparente Koordination
- passende Unterstützung
- ungenügende Unterstützung

Die **Hauptkategorie Soziale Beziehungen** umfasst alle Aussagen, die Aspekte von sozialer Interaktion und deren Einschätzung beinhalten. Sämtliche Aussagen über das Erleben von sozialen Begegnungen sowie Beziehungen zu anderen Freiwilligen zählen zu dieser Kategorie. **Subkategorien:**

- positive Begegnungen mit anderen Helfenden
- Grundstimmung
- Dankesfest
- mangelnder Kontakt

Die **Hauptkategorie allgemeine Freude** umfasst sämtliche Aussagen, die auf positive Empfindungen während des Festivals hinweisen. Bewertungen hinsichtlich Vergnügen sowie positive Erfahrungen während Afro-Pfingsten sind Inhalte dieser Kategorie. **Subkategorien:**

- Spass
- Erfahrung

Die **Hauptkategorie individuelle Passung** subsumiert sämtliche Textstellen, die sich auf den persönlichen Bezug zur ausgeübten Aufgabe beziehen. Dazu gehören Aspekte der persönlichen Entwicklung, Autonomie, Bedeutsamkeit der Arbeit sowie die Kompatibilität zwischen den eigenen Fähigkeiten und der ausgeübten Tätigkeit. **Subkategorien:**

- persönliche Entwicklung
- Kompetenz-Funktion-Disharmonie
- klare Aufgabe

- Bedeutsamkeit der Arbeit

Die **Hauptkategorie Wertschätzung** beinhaltet alle Textstellen, die Aspekte der Anerkennung und Wertschätzung sowie deren Bewertung ansprechen. Auch Äusserungen, welche die Gegenleistungen bewerten, gehören zu dieser Kategorie. **Subkategorien:**

- Konzerttickets
- allgemeine negative Erfahrungen
- allgemeine positive Erfahrungen

Die **Hauptkategorie Beweggründe für keinen weiteren Einsatz** umfasst explizite Aussagen darüber, weshalb kein weiterer Einsatz geleistet wurde. **Subkategorien:**

- Zusammenarbeit
- Beanspruchung
- Distanz
- Verkehrsauslagen

Die **Hauptkategorie Optimierungsvorschläge / Wünsche** beinhaltet sämtliche Textstellen, die konkrete Verbesserungsvorschläge sowie Erwartungen an eine nachhaltige Freiwilligenzusammenarbeit mit Afro-Pfingsten ausdrücken. **Subkategorien:**

- Dankesfest
- Kompetenz-Dienst-Harmonie
- Koordination
- Nachweis für Freiwilligenarbeit
- Kontaktaufnahme
- Verkehrsauslagen
- Kinderbetreuung
- Übernachtungsmöglichkeit
- fixe Teams
- gemeinsame Pausen
- sonstiges

4.2 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse entlang der Hauptkategorien ausgewertet. Hierfür werden die Aussagen der Interviewten in den einzelnen Subkategorien inhaltlich zusammengefasst und mit exemplarischen Zitaten dokumentiert. Zur besseren Lesbarkeit wurden die verwendeten Zitate sprachlich-stilistisch zusätzlich geglättet und mit einigen Bemerkungen ergänzt.

4.2.1 Hauptkategorie: Einstiegsmotivation

Subkategorie: Erwartungshaltung

Vordergründig berichten die befragten Personen, dass sie keinerlei konkreten Erwartungen oder Vorstellungen bezüglich des bevorstehenden Freiwilligeneinsatzes hatten. Sie betonen, dass sie offen an den Einsatz herangegangen seien und vor allem etwas Ausprobieren wollten. Es gibt aber auch Interviewende, die den Freiwilligeneinsatz aufgrund bereits eingeübter Kompetenzen und Erfahrungen interessant fanden. Dabei wird antizipiert, dass die positiven Erfahrungen sich durch die Freiwilligenarbeit wiederholen könnten. Einige Interviewte sind daran interessiert, neue Menschen kennenzulernen und erwarten, dass sie hinter den Kulissen Neues erleben können.

« [...] Ja, ich denke auch, mal so wirklich teilnehmen zu können oder wirklich auch ein Teil von Afro-Pfingsten sein zu können. Also wirklich in dem Sinn nicht als Konsumentin, sondern wirklich auch mal so ein wenig Einsatz leisten und auch mal ein wenig hinter die Kulissen zu sehen. Das ist so ein wenig der Hauptgrund gewesen damals, ja genau das ist es. [...]. (8H: 6)

Die Aussage einer der befragten Personen zeigt ausserdem die erwartete, positive Auswirkung der Freiwilligenarbeit auf das Selbstwertgefühl:

« [...] Dass man einfach sagen kann: "hey, ich mache immerhin irgendetwas freiwillig" [...]. (3C: 42).

Subkategorie: Sinnhaftigkeit und Wertvorstellung

Häufig wird der Sinn hinter dem Event als ein entscheidender Beweggrund für die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit angegeben. Hier scheint die persönliche Grundeinstellung der Helfenden mit den Werten von Afro-Pfingsten übereinzustimmen.

« [...] Also der Sinn hinter der Afro-Pfingsten hat mir gefallen und darum habe ich gefunden, das ist sicher eine gute Sache dort aushelfen zu gehen, wenn sie eh Freiwillige brauchen, damit das Ganze läuft. [...]. » (5E: 6)

Dieses Zitat drückt ausserdem aus, dass der Wunsch, dass Afro-Pfingsten weiterbestehen kann, einen wichtigen Beweggrund für den Freiwilligeneinsatz darstellt.

Subkategorie: Emotionen

Das subjektive Empfinden der Interviewten vor dem Einsatz wird hauptsächlich positiv beschrieben. Diese positiven Aussagen beziehen sich vorwiegend auf den gesamten Event, welcher als ein fröhlicher Anlass wahrgenommen wird.

« [...] Die Afro-Musik (lacht), also die afrikanische Stimmung. Ich finde das, ich liebe so Sachen, ich liebe die Stimmung. [...]. » (11K: 4)

Nebst den vielen positiven Äusserungen haben wenige befragte Personen Bedenken geäussert in Bezug auf die Aufgabe, die sie ausüben sollten.

« [...] Ich glaub eher, dass ich wie leichte, kleinere Befürchtungen gehabt habe, dass ich gar nicht so zu gebrauchen bin damals. [...]. » (2B: 14)

4.2.2 Hauptkategorie: Organisationale Bedingungen

Subkategorie: Transparente Koordination

Die befragten Personen sind der Meinung, dass sie vor Ort klar und deutlich instruiert wurden. Sie seien zu Beginn des Einsatzes passend eingeführt und im weiteren Verlauf des Dienstes genügend informiert worden. Es fällt allerdings auf, dass es eine Rolle spielt, in welchem Bereich sowie in welchem Jahr der Freiwilligendienst geleistet wurde. Gut strukturiert und organisiert finden es diejenigen Helfende, die beim Auf- und Abbau geholfen haben, und solche, die in einem bestimmten Jahr in der Küche mitgeholfen haben.

« [...] Als ich zum Treffpunkt kommen musste . . . wurden wir kurz eingeführt, wer dann wo ist. Und dann lief ich . . . mit jemandem mit und sie hat mir dann genau nochmal gezeigt, wo ich jetzt stehen soll und wo jetzt welche Autos durchfahren müssen. [...]. » (1A: 16)

Subkategorie: Intransparente Koordination

Dennoch beschreiben auffallend viele Freiwillige die Koordination und Kommunikation hinsichtlich des Einsatzes vor Ort als unklar, ungenau sowie chaotisch. Ungenügende Einführung in den Dienst, unklare Aufgabe sowie fehlende Planung vor Ort wird kritisiert:

« [...] es gibt nicht irgendwie eine Person, die immer an einem Ort ist oder so, dass man eine zentrale Anlaufstelle hat, es ist immer ein Herumgeläufe und Herumtelefonieren und so also an der Veranstaltung selber finde ich . . . wirkt es recht chaotisch, hektisch. [...]. » (9i: 14)

Subkategorie: passende Unterstützung

Die Befragten geben an, dass sie bei Unsicherheiten nicht auf sich allein gestellt waren und dass sie angemessen begleitet wurden. Das folgende beispielhafte Zitat zeigt, dass die Begleitung als entlastend und wertvoll empfunden wurde:

« [...] Dann habe ich [eine] Telefonnummer bekommen, wo ich hätte anrufen sollen, wenn etwas gewesen wäre und so weiter. Genau. Ich bin dann nicht voll alleine, allein gelassen gewesen, ich habe eigentlich immer fragen können, wenn etwas passiert wäre. [...]. » (1A: 16)

Subkategorie: ungenügende Unterstützung

Einige Befragte beschreiben die Unterstützung während des Einsatzes als mangelhaft. Dass es keine geeignete Begleitung gab, scheint ein Thema zu sein:

« [...] Nachher bist du schon aufeinander angewiesen gewesen, also einfach unter den Freiwilligen. Also wir haben dann wirklich einmal die Instruktion bekommen und dann hat es funktionieren müssen. Das ist sicher noch ein Punkt, der schwierig ist. [...]. » (10J: 14)

4.2.3 Hauptkategorie: Soziale Beziehungen**Subkategorie: positive Begegnungen mit anderen Helfenden**

Die Befragten erzählen ausdrücklich positiv über den Kontakt mit anderen Helfenden. So wie das folgende Zitat exemplarisch aufzeigt, erlebten sie die soziale Interaktion unter den Helfenden als offen und gut:

« [...] ich finde, es sind alle miteinander nett umgegangen, sind offen gewesen auch für Gespräche und (...) ja die habe ich positiv erlebt. [...]. » (7G: 50)

Subkategorie: Grundstimmung

Die Befragten äussern sich über die Arbeitsatmosphäre während des Einsatzes sowie über die generelle Stimmung während des Events positiv. «Lässig», «lustig», «cool», «super» etc., sind Ausdrücke, die von den Helfenden zur Beschreibung der Stimmung gebraucht wurden. Dass die positiv wahrgenommene Grundstimmung zur Motivation für die Freiwilligenarbeit führen kann, macht das nächste Zitat einer befragten Person deutlich.

« [...] Also wir haben wirklich eine super Stimmung gehabt und super Arbeitsatmosphäre und das ist auch das gewesen, das motiviert hat zu arbeiten [...]. » (2B: 86)

Subkategorie: Dankesfest

Am Dankesfest, welches von Afro-Pfingsten explizit für die Freiwilligen organisiert wurde, nahm keine und keiner der Helfenden teil. Während einige Interviewte sich nicht mehr erinnern, warum sie nicht teilnehmen konnten, gibt eine der befragten Person die zeitliche Distanz zwischen Dankesfest und Event als Grund an:

« [...] Und was ein wenig schwer gewesen ist, wenn irgendwie das Datum erst in zwei oder drei Monaten ist. Weil Afro-Pfingsten ist irgendwie im Mai und dann das Treffen ist, glaube ich, irgendwie im September oder so gewesen. [...]. » (5E: 18)

Überdies scheint eine Art Hemmung die Freiwilligen daran zu hindern, das Dankesfest zu besuchen. Die Befragten hatten Bedenken allein dorthin zu gehen, weil sie das bereits bestehende Helferteam, das mit dem Organisationskomitee seit Jahren zusammenarbeitet, als undurchdringlich vermuten.

« [...] Weil [ich] also allein eigentlich dort hingegangen bin, wie keine Helfer vorher schon gekannt [habe], ist vielleicht auch die Hemmung grösser an so ein Helferessen zu gehen. . . also wenn man die Leute . . . an zwei Einsätzen gesehen hat und alle sonst sich vielleicht schon viel mehr kennen. [...]. » (1A: 34)

Subkategorie: mangelnder Kontakt

Befragte bemängeln in dieser Richtung auch, dass ihnen während der Einsätze wenig Anschluss zu anderen Helfenden sowie dem Publikum ermöglicht wurde. Das zeigt sich auch in Aussagen zur Pausengestaltung, welche aufzeigen, dass Pausen allein verbracht wurden:

« [...] Was jetzt gewesen ist bei den Fahrern, als ich beim Lotsen schauen musste. . . bin ich eigentlich relativ allein gewesen. Das ist halt ein bisschen langweilig gewesen. (unv.) wenn du nicht mit anderen Helfern oder so zu tun hast. [...]. » (1A: 8)

4.2.4 Hauptkategorie: Allgemeine Freude

Subkategorie: Spass

Nach Aussagen der Befragten stellt der Faktor Spass am Event einen grundlegenden Aspekt beim Ausüben der Freiwilligenarbeit dar. Die Stimmung und die Atmosphäre werden von allen Interviewten äusserst positiv bewertet. Sie betonen auch, dass ihnen der kulturelle Austausch grosse Freude bereitet. Das Zusammenkommen verschiedener Menschen und Kulturen, die verschiedenen Stände, Konzerte etc. würden wertvolle Momente und Begegnungen entstehen lassen.

« [...] Weil es coole Leute, gute Stimmungen, gute Abende, Momente gegeben hat. Und das ist halt das Schöne. [...]. » (2B: 24)

Subkategorie: Erfahrung

Die Aussagen der Interviewten machen deutlich, dass der Blick hinter die Kulissen Freude bereitet. Die Möglichkeit mittels aktiver Mitwirkung an Afro-Pfingsten eigene Erfahrungen zu machen und etwas über den Hintergrund zu erfahren, wird von vielen Befragten positiv bewertet.

« [...] Man kann [etwas] auch anders erleben, nicht jetzt als Gast, der Eintritt zahlt, Konzert schauen geht, sondern wie hinten. Wie ist die Küche, wie läuft es so. Und das ist schon mega cool, also, das finde ich nach wie vor sehr lässig, ja. [...]. » (2B: 12)

4.2.5 Hauptkategorie: Individuelle Passung

Subkategorie: persönliche Entwicklung

Die Interviewten sehen in der Freiwilligentätigkeit auch den Vorteil, dass sie den eigenen Lebensweg bereichert. Sie schätzen das Entfalten der eigenen Fähigkeiten durch die Möglichkeit des Ausprobierens.

« [...] Also für mich selber . . . zum Sehen, doch dort einsetzbar, wo [du] keine Ahnung auf einem Gebiet, wo [du] halt sonst nicht so bewandert oder Erfahrungen hast. Mol, ich finde persönlich hat es einem schon weitergebracht. Vielleicht auch, weil es auch recht lange Einsätze gewesen sind, zum Sehen, okay, wie ist die Belastbarkeit, und da auch zum Sehen, mol also, das ist durchaus machbar [...]. » (2B: 20)

Subkategorie: Kompetenz-Funktion-Disharmonie

Einige Befragte äussern sich kritisch in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit. Die Passung zwischen den eigenen Fähigkeiten und der ausgeübten Tätigkeit scheint für einige nicht stimmig zu sein. Sie sind der Meinung, dass die Fähigkeiten, die sie mitbringen, während des Einsatzes nicht wirklich ausgeschöpft wurden. Andererseits wird auch berichtet, dass keine genügenden Kenntnisse über die auszuführende Tätigkeit vorhanden waren. Die folgende Aussage verdeutlicht diesen Umstand:

« [...] Also so am Infostand habe ich sehr oft gar nicht gewusst, was ich für Auskunft geben kann und habe dann quasi immer zu dem gehen müssen, der den Infostand immer betreut, . . . und er hat es mir dann gesagt und ich habe es dann wiederum den Leuten sagen können, die an den Infostand gekommen sind. [...] » (9i: 2)

Subkategorie: klare Aufgabe

Einige Befragte geben an, dass sie keine klare Aufgabe erteilt bekommen haben, wodurch Zweifel beim Ausführen der Tätigkeit entstanden sind. Eine klare Anweisung für die auszuführende Tätigkeit scheint den Befragten ein Bedürfnis zu sein, wie dies von einer befragten Person zur Sprache gebracht wird:

« [...] Ich habe mehrmals fragen gehen müssen, wo kann ich helfen (...) weil zum Teil ist man da gestanden und hat nicht gewusst, wo oder was. Man hat ein paarmal fragen gehen müssen, wo ich gehen kann, weil ich habe einfach nicht herumstehen wollen. [...] » (11K: 14)

Subkategorie: Bedeutsamkeit der Arbeit

Nur wenige Interviewte geben explizit an, dass die durch sie ausgeführte Tätigkeit ihnen Befriedigung gegeben hat. Die folgende Aussage zeigt die Begeisterung einer befragten Person:

« [...] Dann haben wir so cool (unv.) sind wir so völlig im Flow gewesen, dann haben wir Sachen aufgehängt, Sachen weisst du, wirklich so ein wenig african style hineinbringen

wollen und so gedacht, damit sich die Leute dort auch so wohlfühlen, die Musiker und alles.
[...]. » (3C: 24)

4.2.6 Hauptkategorie: Wertschätzung

Subkategorie: Konzerttickets

Die zur Verfügung gestellten Konzerttickets konnten die meisten Freiwilligen nicht einlösen, vor allem, weil die Interviewten während der Konzertzeiten Dienst hatten:

« [...] Ja also ich habe die ganzen Tage durchgearbeitet, dadurch dass ich immer am Arbeiten gewesen bin, habe ich keine Möglichkeiten gehabt, um das Ticket mal einlösen zu gehen. [...] » (4D: 14)

Subkategorie: allgemeine positive Erfahrungen

Die Wertschätzung für den geleisteten Einsatz wird von den meisten Freiwilligen positiv bewertet. Die Befragten geben an, dass sie die Gegenleistungen für die einmalig geleistete Freiwilligenarbeit angemessen fanden.

« [...] Ich finde jetzt für das, was wir jetzt gemacht haben, also das ist wirklich eine kleine Sache gewesen, also völlig ausreichend. [...] » (6F: 42)

Subkategorie: allgemeine negative Erfahrungen

Trotzdem gab es Freiwillige, die die Wertschätzung der geleisteten Arbeit ungenügend empfanden. Während eine Person, die lange Schichten machen musste, die Gegenleistung kritisiert, weil sie mehr Essensgutscheine gebraucht hätte, findet eine andere, dass es ihr grundsätzlich an «Dank» gemangelt hatte:

« [...] Ich finde, da haben sie sicher noch ein wenig Potenzial nach oben. Ich finde . . . man muss nicht übermässig loben oder so, aber ich finde so Anerkennung und so ein wenig Dankbarkeit . . . sehr wichtig, wenn man gratis arbeitet, es muss nur nochmals am Schluss irgendwie ein persönliches Danke sein [...] » (9i: 20)

4.2.7 Hauptkategorie: Beweggründe für keinen weiteren Einsatz

Die Entscheidung keine weiteren Freiwilligeneinsätze an Afro-Pfingsten zu machen, scheint bei den Interviewten unterschiedliche Gründe zu haben. Wobei bei manchen Freiwilligen mehrere Gründe kombiniert auftreten. Die expliziten Aussagen über die Hintergründe werden aufs Wesentliche konzentriert wie folgt beschrieben.

Subkategorie: Zusammenarbeit

Die Begleitung von Freiwilligen während des Einsatzes wird negativ empfunden und kritisch hinterfragt.

« [...] Also für mich mangelt es einfach an der Betreuung der Freiwilligen [...]. » (9i: 44)

Subkategorie: Beanspruchung

Die Beanspruchung im Privatleben macht bei manchen Interviewten einen weiteren Freiwilligeneinsatz unmöglich.

« [...] Mama geworden. Und das ist in dieser Form, wie wir das vorher gemacht haben, wie nicht möglich. [...]. » (2B: 88)

Subkategorie: Distanz

Die Entfernung zwischen Wohnort und Ort des Events wird von den meisten auswärtigen Freiwilligen als zu gross beurteilt. Die räumliche und zeitliche Distanz wird hier als Grund angegeben, warum es keine weitere Einsätze gab.

« [...] Immer nach Hause nach St. Gallen und weiter zu gehen und wieder retour. Das ist ja viel Zeit, die man verliert. [...]. » (2B: 6)

Subkategorie: Verkehrsauslagen

Die Zugspesen, die selbst bezahlt werden müssen, wird als Grund für keine weiteren Einsätze angegeben.

« [...] Nachher kommst du aus einem anderen Kanton . . . gehst noch Freiwilligenarbeit leisten aber musst nachher den Zug selber zahle. Hast dann noch Auslagen [...]. » (3C: 38)

4.2.8 Hauptkategorie: Optimierungsvorschläge / Wünsche

Alle Interviewten haben diverse konkrete Verbesserungsvorschläge für Afro-Pfingsten verbalisiert. Der individuelle Zugang zu Afro-Pfingsten und vor allem die Gründe dafür keinen weiteren Einsatz zu leisten, spielen bei der Formulierung der Vorschläge und Wünsche eine massgebende Rolle.

Subkategorie: Dankesfest

Einige Interviewte empfehlen, dass das Event Afro-Pfingsten und das für die Freiwilligen organisierte Dankesfest zeitlich nicht zu weit auseinanderliegen. Es scheint, dass die Hemmung sich ins Kernteam zu integrieren durch die zeitliche Distanz zunimmt.

« [...] Vielleicht am Schluss das Treffen (..) das wäre vielleicht cooler gewesen, wenn man sich vorher getroffen hätte und dass es nicht so ein langer Abstand hat [...]. » (11K: 44)

Subkategorie: Kompetenz-Dienst-Harmonie

Interviewte Personen wünschen sich, dass sie die eigenen Fähigkeiten in die Freiwilligenarbeit einbringen können. Sie empfehlen ein flexibleres Handling bezüglich der Besetzung der Dienste.

« [...] Dass man auch schaut, dass man immer gut ausgelastet ist und wenn sie [verantwortliche Person am Infostand] merkt, es hat zu wenig Leute oder zu viele Leute am

Infostand, dass man dann umgeteilt wird . . . damit man sich nicht so überflüssig vorkommt und die Schicht absitzt. Dass das besser gemanaged wird. [...]. » (9i: 2)

Subkategorie: Koordination

Die befragten Personen verlangen nach differenzierterer und aufmerksamerer Begleitung und Koordination etwa durch ein feingliedrig abgestuftes Organigramm.

« [...] Ich habe das Gefühl, ja (unv.) ich meine es hat so viele Helfer, es braucht ja auch viel. Aber die Schwierigkeit ist, wo bringst du die alle unter? Wer koordiniert das alles? [...] Also es braucht wirklich wie so ein Organigramm. [...]. » (2B: 24)

Subkategorie: Nachweis für Freiwilligenarbeit

Die Interviewten äussern den Vorschlag, dass die geleisteten Arbeitsstunden mittels eines Zertifikats aufgelistet werden. Sie sind der Meinung, dass dies für manche Menschen einen Anreiz darstellen könnte, sich weiterhin für Afro-Pfingsten freiwillig zu engagieren.

« [...] Was vielleicht noch ein Gedanke ist, es gibt ja die Sozialausweise, weist du für die Leute, wenn sie in der Freiwilligenarbeit sammeln, können sie alle Stunden aufschreiben. [...]. » (7G: 66)

Subkategorie: Kontaktaufnahme

Die erneute Kontaktaufnahme seitens Afro-Pfingsten für einen weiteren Einsatz wird thematisiert. Obwohl die konkreten Ideen – direkter Anruf, E-Mail mit einem Video, Prospekt mit Infos per Post – vordergründig unterschiedlich sind, scheint die Vermittlung der Vision von Afro-Pfingsten für die Befragten essenziell zu sein. Die Vergegenwärtigung der Vision sowie das Hervorrufen des Gefühls etwas zu verpassen im Falle der Nichtteilnahme sind laut der Befragten wichtige Aspekte.

« [...] Also die Vision kommunizieren, was ist ihnen wichtig, oder was oder wieso machen sie es überhaupt . . . Sie wollen ja andere Kulturen, sage ich mal plump, näherbringen oder so ein wenig den Afrobeat . . . Dass man das in den Vordergrund setzt, also . . . ihre Vision. [...]. » (8H: 52)

Subkategorie: Verkehrsauslagen

Verkehrsauslagen wären für Auswärtige ein wichtiges Kriterium für weitere Einsätze. Aus ihrer Sicht könnte die Übernahme der entstehenden Verkehrspesen eine wirksame Gegenleistung darstellen.

« [...] das mit der Fahrkarte oder, dort müssten sie mir schon auch entgegenkommen. [...]. » (3C: 66)

Subkategorie: Kinderbetreuung

Die vor Ort ermöglichte Kinderbetreuung für die Kinder der Freiwilligen kann der Aufrechterhaltung des nachhaltigen Engagements dienen.

« [...] Es wäre mega cool, wenn man als Familie arbeiten könnte . . . Ich glaube, es bräuchte einfach wie eine Möglichkeit, sagen wir Babyhüten, Kindersitting. [...]. » (2B: 88)

Subkategorie: Übernachtungsmöglichkeit

Die Relevanz von Übernachtungsmöglichkeiten für Auswärtige wird betont. Besonders diejenigen Freiwilligen, die über mehrere Tage längere Schichten arbeiten, sollten gemäss Aussage dieser Befragten, einen Schlafplatz bekommen.

« [...] Das wäre jetzt eben noch gut gewesen, wenn man gesagt hätte: . . . "gut, wir übernehmen das Hotel, die Nacht mit Frühstück". Weil eben, ich bin unterwegs gewesen mit dem Zug, ich habe sozusagen Pause im Zug gemacht. [...]. » (4D: 64)

Subkategorie: fixe Teams

Es besteht das Bedürfnis nach einem festen Team mit einem fixen Teamleiter während des gesamten Events.

« [...] Hat auch mit der Person zu tun, die das organisiert und macht. Also die muss man ja auch ein wenig kennenlernen, dass man weiss, wie meint sie jetzt das und wie. Dann funktioniert es einfach besser dadurch. [...]. » (2B: 34)

Subkategorie: gemeinsame Pausen

Die Befragten fänden gemeinsame Pausen in einem explizit nur für Freiwillige gestalteten Raum sinnvoll. Kontakte zu knüpfen und diese zu stärken könne dadurch unterstützt werden.

« [...] Vielleicht wirklich irgendwie so Zwischenzeiten finden, wo man auch ein wenig gemeinsam reden kann und so. Und . . . nicht so, dass, wenn man Pause hat, dass man dann wie alleine unterwegs ist. [...]. » (11K: 44)

Subkategorie: sonstiges

Unter diese Subkategorie gehören Vorschläge und Wünsche, die ein einziges Mal erwähnt wurden. Zum Beispiel Wünsche nach einem zweiten T-Shirt, Weiterbildungsmöglichkeiten oder nach zwei Konzerttickets.

5 Diskussion

In diesem Kapitel werden zunächst die präsentierten Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst. Anschliessend werden die beiden Unterfragestellungen mittels einer interpretativen Zusammenführung von Theorie und Ergebnissen der Untersuchung beantwortet. Dann wird in Kapitel 5.3 die Hauptfragestellung beantwortet und zuletzt wird das Kapitel mit einer Methodenkritik und weiterführenden Gedanken abgeschlossen.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der hierarchisch organisierten Kategoriensystembildung zeigen, dass der Sinn hinter dem Event die entscheidende Einstiegsmotivation für die bevorstehende Freiwilligentätigkeit darstellt. Die Passung zwischen den persönlichen Grundeinstellungen der Freiwilligen mit den Werten von Afro-Pfingsten ist zentral und die Emotionen im Vorfeld spiegeln sich in der auffallenden Begeisterung für das Event. Die organisationalen Rahmenbedingungen vor Ort werden ambivalent beurteilt. Während einige Befragte die Koordination sowie Unterstützung für Freiwillige als professionell bewerten, haben andere Mühe, sich vor Ort zurecht zu finden. Geschätzt werden hingegen die sozialen Begegnungen mit anderen Freiwilligen. Die Grundstimmung wird äusserst positiv und wertvoll bewertet, wobei zum Teil kritisiert wird, dass der Austausch mit den anderen Helfenden zeitlich und räumlich nicht immer möglich war. Zudem scheint eine Art Unsicherheit respektive ein Nicht-Zugehörigkeits-Gefühl die Freiwilligen daran zu hindern, am Dankesfest teilzunehmen. Grundsätzlich scheint jedoch allgemeine Freude während der Einsätze zu herrschen. Die Vielfalt von Menschen und Kulturen, Ständen, Konzerten erhöhen den Spass an der Freiwilligenarbeit. Auch der Blick hinter die Kulissen eines Grossevents, die Möglichkeit Neues zu erleben und Erfahrungen zu sammeln, ist für die Freiwilligen von positivem Wert. Das der eigene Lebensweg durch die Freiwilligentätigkeit bereichert wird, wird als Chance gesehen und geschätzt. Trotzdem scheint für einige Befragte keine optimale Passung zwischen den mitgebrachten Fähigkeiten und der ausgeübten Tätigkeit gegeben zu sein. Die als mangelhaft erlebte Instruktion führt bei machen Freiwilligen zu Unsicherheiten. Die Freiwilligen bewerten die erhaltenen Gegenleistungen für den Freiwilligendienst angemessen und sie schätzen auch die implizit geäusserte Wertschätzung. Ein kritisches Thema sind hingegen Konzerttickets, die von den meisten nicht gelöst werden konnten. Die Gründe, warum keine weiteren Freiwilligeneinsätze geleistet wurden, sind vielfältig. Die Entfernung zwischen Wohnort und Eventort, die anfallenden Verkehrskosten, die individuelle Beanspruchung im Privatleben sowie die zum Teil negativ beurteilte Zusammenarbeit hinsichtlich der Betreuung der Freiwilligen während des Einsatzes sind explizite Hinweise dafür. Konkrete Optimierungsvorschläge und Wünsche der Freiwilligen sind

divers. Diese beziehen sich speziell auf das Dankesfest, die Kompetenz-Dienst-Harmonie, die Koordination, den Nachweis für geleistete Freiwilligenarbeit, die Kontaktaufnahme, Verkehrsauslagen, Kinderbetreuung, Übernachtungsmöglichkeit, fixe Teams sowie gemeinsame Pausen.

5.2 Zusammenführung von Theorie und Ergebnissen

Basierend auf den theoretischen Grundlagen sowie den Ergebnissen der Untersuchung werden in diesem Kapitel die beiden Unterfragestellungen beantwortet. Hierzu wird eine interpretative Zusammenführung der Theorie mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung vorgenommen.

5.2.1 Beantwortung der Unterfragestellung 1

Welches sind Beweggründe von Freiwilligen nach einem geleisteten Einsatz keinen weiteren Einsatz zu leisten?

Um herauszufinden, weshalb nach einem geleisteten Freiwilligeneinsatz keine weiteren Einsätze geleistet werden, scheint es naheliegend zuvor die Besonderheiten der Freiwilligenarbeit zu betrachten, die motivierend auf den Menschen wirken. Wenn die von von Cranach (2008) in Kapitel 2.2 genannten motivierenden Besonderheiten der Freiwilligenarbeit während des Freiwilligendienstes mangelhaft oder nicht vorhanden sind, muss im Umkehrschluss die Freiwilligenarbeit, die einmal geleistet wurde, wenig motivierend bis demotivierend auf den Menschen wirken. Denn: Die Motivation einen weiteren Dienst zu leisten, wird durch das Fehlen motivierender Faktoren stark beeinträchtigt. Die Merkmale der Freiwilligenarbeit, welche die Menschen dazu bewegt, Freiwilligendienst zu leisten, müssen also von der Kehrseite her betrachtet werden. Die von von Cranach (2008) genannten Merkmale, welche motivieren, werden im Folgenden in Tabelle 4 nochmals kurz zusammengefasst, um die im Umkehrschluss wenig motivierenden bis demotivierend wirkenden Merkmale hervorzuheben.

Tabelle 4

Merkmale der Freiwilligenarbeit (eigene Darstellung, angelehnt an von Cranach, 2008)

Merkmale der Freiwilligenarbeit, die Menschen dazu bewegen , Freiwilligenarbeit zu leisten	Merkmale der Freiwilligenarbeit, die Menschen hindern , Freiwilligenarbeit zu leisten
sie erscheint sinnvoll	sie erscheint zu wenig oder nicht sinnvoll
sie wird als gut erlebt und findet in einem guten sozialen Kontext statt	sie wird nicht als gut erlebt und sie findet nicht in einem guten sozialen Kontakt statt

sie gibt die Möglichkeit der Selbstverwirklichung	sie gibt wenig oder keine Möglichkeit der Selbstverwirklichung
sie gibt Gelegenheit zum Einsatz der eigenen Fähigkeiten	sie gibt wenig oder keine Gelegenheit zum Einsatz der eigenen Fähigkeiten
sie bietet Gelegenheit zur eigenen Weiterentwicklung und fördert damit die Persönlichkeitsentwicklung	sie bietet keine Gelegenheit zur eigenen Weiterentwicklung und kann somit die Persönlichkeitsentwicklung wenig oder nicht fördern

Diese Merkmale wurden auch in der vorliegenden Untersuchung thematisiert. Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass bei den befragten Personen hauptsächlich die Gelegenheit zum Einsatz der eigenen Fähigkeiten während des Freiwilligendienstes als mangelhaft bewertet wird. Dies wird in der Subkategorie «Kompetenz-Funktion-Disharmonie» von diversen Befragten offensichtlich dargestellt.

Auch das Modell der Aufgabenmerkmale von Hackman und Oldham (1975) liefert Erklärungsansätze dafür, weshalb keine weiteren Dienste geleistet werden. In diesem Modell, das in Kapitel 2.4.1 vorgestellt wurde, gibt es fünf Aufgabenmerkmale, die motivierend auf den Menschen wirken und somit für ein nachhaltiges Engagement entscheidend sind. Wiederum im Umkehrschluss bedeutet dies, dass diese Aufgabenmerkmale, je nach Ausprägung und Erscheinungsform Menschen wenig motivieren bis demotivieren können, weitere Dienste zu leisten. Die fünf Aufgabenmerkmale, die von van Schie et al. (2015) mittels einer Studie auch auf die Freiwilligenarbeit transformiert wurden, sind wie erwähnt, Entscheidungsautonomie, Vielfalt, Bedeutsamkeit, Ganzheitlichkeit, Rückmeldung.

Beim Betrachten der vorliegenden Ergebnisse fällt auf, dass die Entscheidungsautonomie bei der Planung und Durchführung der Freiwilligenarbeit, anders als in der beschriebenen Theorie – die sich auf die klassische Freiwilligenarbeit bezieht – postuliert, im Kontext der Eventfreiwilligenarbeit nicht typisch ist. Ganz im Gegensatz dazu beanstanden die Freiwilligen die ungenügend klaren Anweisungen. Die Tatsache, dass es sich hier um Eventfreiwilligenarbeit handelt, die in kurzfristigen Einsätzen stattfindet, indiziert, dass der Aspekt der Entscheidungsautonomie bei einer Eventfreiwilligenarbeit im Gegensatz zur theoretischen Betrachtung nicht entscheidend sein muss. Dies macht Sinn, da die Freiwilligen bei kurzfristigen Einsätzen wenig Erfahrung mit der zu leistenden Arbeit haben. Anders gesagt, kann hier grosse Autonomie bei der Aufgabenerfüllung zu Unsicherheiten führen. Die Verunsicherung wiederum kann zum Entscheid führen, keine weiteren Einsätze zu leisten. Das Aufgabenmerkmal «Vielfalt» wird bei den Befragten im Gegensatz zu «Autonomie» als wichtig erachtet. Die Befragten äussern sich kritisch darüber, ihre unterschiedlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht angemessen einsetzen zu können. Dies spiegelt

sich in der Subkategorie Kompetenz-Funktion-Disharmonie, die verdeutlicht, dass die Befragten ihre individuellen Fähigkeiten während des Einsatzes nicht nutzen können. Die Bedeutsamkeit der Aufgabe wird von den Freiwilligen je nach Aufgabenbereich unterschiedlich bewertet. Gesamthaft beurteilt eine Mehrheit die Bedeutsamkeit der Aufgabe als nicht vorhanden. Die ungleiche Bewertung der Befragten hinsichtlich der Aufgabenmerkmale ist bei einem Event mit diversen Bereichen plausibel. Die erwähnte Studie von van Schie et al. (2015) betont die Unterschiede in der Ausprägung der Aufgabenmerkmale je nach Projekt (siehe Kapitel 2.4.1). Diese Tatsache kann durchaus als Erklärung für die Unterschiede herangezogen werden.

Neben der Bedeutung der Aufgabeninhalte werden Merkmale des organisationalen Kontexts untersucht, um herauszufinden, weshalb keine weiteren Freiwilligeneinsätze geleistet werden. Wie bereits in Kapitel 2.4.2 beschrieben, haben gemäss van Schie et al. (2015) vier organisationale Merkmale grossen Einfluss auf die Motivation der Freiwilligenarbeit und somit auf die Fortsetzungsintention – oder eben fehlende Fortsetzungsintention – in der Freiwilligenarbeit. Diese Merkmale des organisationalen Kontextes sind: autonomieunterstützender Führungsstil, Anerkennung, Informationsfluss und Wertekongruenz.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass die Anerkennung vordergründig zwar als angemessen beurteilt wird, bei näherer Analyse jedoch unterschiedliche Bedürfnisse ans Licht kommen. Dass die zur Verfügung gestellten Konzerttickets wie in der Subkategorie «Konzerttickets» beschrieben, von den meisten nicht eingelöst werden konnten und dass in der Subkategorie «Optimierungsvorschläge / Wünsche» diverse Gegenleistungen thematisiert wurden, führt zu der Annahme, dass dieses Merkmal – die fehlende Anerkennung – ein weiterer Beweggrund ist, keine weiteren Einsätze zu leisten. Das Merkmal «Informationsfluss», das den Zugriff von Freiwilligen auf wichtige Informationen für Aufgaben, Prozesse und Strukturen beinhaltet und sich positiv auf das nachhaltige Engagement auswirkt, wird in der vorliegenden Untersuchung von den Befragten deutlich mangelhaft bewertet. Die Subkategorien «intransparente Koordination», «klare Aufgabe» sowie «Koordination» verdeutlichen den lückenhaften Informationsfluss, der ebenso zu den Beweggründen gezählt wird, warum keine weiteren Einsätze geleistet werden.

Zusätzlich zu den oben diskutierten Aspekten wird abschliessend das Modell der Person-Umwelt-Passung nach Englert et al. (2020), das bereits in Kapitel 2.5 eingeführt wurde, zur Klärung der Unterfragestellung 1 hinzugezogen. Ausgehend von der Annahme, dass eine hohe Person-Umwelt-Passung zu positiven Einstellungen führt, die sich wiederum auf das Verhalten der Mitarbeitenden in der Organisation auswirkt und somit zu nachhaltigem Engagement führt, haben die Autoren für die Freiwilligenarbeit vier Ebenen mit je zwei Aspekten identifiziert. Bei einer Nicht-Passung der Person-Umwelt liegt es nahe, dass ein nachhaltiges Engagement, sprich weitere Freiwilligendienste,

nicht zustande kommen wird. Auf der Basis dieser Annahme kann aus den vorliegenden Ergebnissen gezeigt werden, dass auf allen diesen vier Ebenen eine ungenügende Passung vorliegt:

- Die Subkategorie «ungenügende Unterstützung» zeigt die ungenügende Passung auf der Ebene «organisationale Passung».
- Die Subkategorie «intransparente Koordination» zeigt die ungenügende Passung auf der Ebene «interpersonelle Passung».
- Die Subkategorie «Kompetenz-Funktion-Disharmonie» zeigt die ungenügende Passung auf der Ebene «individuelle Passung».
- Die Subkategorie «Dankesfest» zeigt die ungenügende Passung auf der Ebene «organisationsexterne Passung».

Alle diese Aspekte wirken sich nachteilig auf die Motivation aus, weitere Einsätze zu leisten und können Gründe darstellen, weshalb keine Einsätze mehr geleistet werden. Überdies wurden in der vorliegenden Untersuchung von den Befragten explizit vier verschiedene Beweggründe genannt, weshalb sie keine weiteren Einsätze leisten. Diese haben sich mittels Hauptkategorie «Beweggründe für keinen weiteren Einsatz» herauskristallisiert:

- Die Begleitung von Freiwilligen während des Einsatzes wird mangelhaft empfunden und kritisch hinterfragt.
- Die Beanspruchung im Privatleben macht bei manchen Interviewten einen weiteren Freiwilligeneinsatz unmöglich.
- Die Entfernung zwischen Wohnort und Eventort wird von den meisten auswärtigen Freiwilligen als zu gross beurteilt. Diese räumliche und zeitliche Distanz wird als ein Grund für keine weiteren Einsätze angegeben.
- Die Zugspesen, die selbst bezahlt werden müssen, wird als Grund für keine weiteren Einsätze angegeben.

5.2.2 Beantwortung der Unterfragestellung 2

Welches wären Beweggründe, einen weiteren Einsatz zu leisten?

Zur Beantwortung der zweiten Unterfragestellung werden zunächst erneut die grundlegenden Merkmale der Freiwilligenarbeit aus der Sicht von von Cranach (2008) betrachtet, welche bereits in Kapitel 2.2. sowie 5.2.1 beschrieben wurden. Bei der vorliegenden Untersuchung kristallisiert sich heraus, dass insbesondere die ersten beiden Merkmale (sie erscheint sinnvoll; wird als gut erlebt

und findet in einem guten sozialen Kontext statt) die entscheidenden Beweggründe für weitere Einsätze darstellen können. Wie die Subkategorie «Sinnhaftigkeit und Wertvorstellung» beschreibt, ist der Sinn hinter dem Event der entscheidende Beweggrund für die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit. Dieses grundlegende Merkmal ist bei Afro-Pfingsten gegeben und stellt somit ein wesentliches Kriterium für weitere Einsätze dar. Weiter wird die Freiwilligenarbeit an Afro-Pfingsten als gut erlebt und die Befragten bewerten den sozialen Kontext als überaus angenehm. Die Subkategorien «positive Begegnungen mit anderen Helfenden» sowie «Grundstimmung» verdeutlichen, dass der positiv empfundene soziale Kontext grundsätzlich zur Motivation für weitere Einsätze führen könnte. Die Begeisterung der Befragten ist in diesem Zusammenhang deutlich zu spüren und wäre ein essenzieller Beweggrund für weitere Einsätze.

Des Weiteren gibt der multifunktionale Ansatz gemäss Clary et al. (1998, zitiert nach Oostlander et al., 2015, S. 60) Aufschluss darüber, weshalb weitere Dienste geleistet werden würden. Gemäss diesem Ansatz, der auch in Kapitel 2.3 erläutert wurde, gibt es sechs Funktionsbereiche, welche die Freiwilligenarbeit für die jeweilige Person erfüllen kann. Die Erfüllung dieser Bereiche wirkt motivierend für weitere Freiwilligendienste. Diese Funktionsbereiche sind: Erfahrungsfunktion, Karrierefunktion, Schutzfunktion, Selbstwertfunktion, Soziale Anpassungsfunktion und Wertefunktion.

Auf die Frage, welche dieser Funktionen durch den Freiwilligendienst an Afro-Pfingsten bei den Befragten erfüllt werden, geben die Subkategorien «Erwartungshaltung», «Erfahrung» sowie «Sinnhaftigkeit und Wertvorstellung» einen Hinweis. Die Erfahrungsfunktion scheint für viele der Befragten einer der wichtigsten Beweggründe zu sein, an Afro-Pfingsten Freiwilligenarbeit zu leisten. Viele wollen hinter die Kulissen sehen und etwas über den Hintergrund des Events erfahren. Sie schätzen die Möglichkeit mittels aktiver Mitwirkung am Event eigene Erfahrungen zu sammeln. Mit ihren diversen Einsatzbereichen erfüllt Afro-Pfingsten diese Funktion bei den Befragten und könnte somit zu weiteren Einsätzen motivieren. Weiter ist die Wertefunktion ein stark motivierender Aspekt, welchen Afro-Pfingsten massgeblich erfüllt. Wie bereits eingangs dieses Kapitels nach von Cranach (2008) erläutert wurde, macht die Wertefunktion die entscheidende Grundtendenz bei den Befragten aus. Die Bedeutung und die Vision von Afro-Pfingsten steht bei den Befragten nebst der Erfahrungsfunktion bei der Wichtigkeit zuoberst. Aus diesem Grunde könnten die Befragten mit ihrem freiwilligen Engagement das Weiterbestehen von Afro-Pfingsten ermöglichen wollen.

Die Frage nach den Beweggründen für ein nachhaltiges Engagement bedarf weiter einer näheren Auseinandersetzung mit den organisationalen Rahmenbedingungen. Das von Hackman und Oldham (1975) dargestellte Modell, das bereits in Kapitel 2.4.1 sowie 5.2.1 beschrieben wurde, nennt fünf

Aufgabenmerkmale, die den Menschen motivieren, nachhaltiges Engagement zu leisten: Entscheidungsautonomie, Vielfalt, Bedeutsamkeit, Ganzheitlichkeit und Rückmeldung. Die von Neufeind et al. (2015) durchgeführte Studie, in welcher diese fünf Aufgabenmerkmale auf die Eventfreiwilligenarbeit transformiert wurden, besagt, dass Aufgabenvielfalt und Rückmeldung die Merkmale sind, die am stärksten einen positiven Einfluss auf das nachhaltige Engagement haben (siehe Kapitel 2.4.1). Bei der vorliegenden Untersuchung fällt jedoch auf, dass keines dieser Aufgabenmerkmale bei den verschiedenen Einsatzbereichen seitens Afro-Pfingsten bewusst gestaltet wurde. Dieser Umstand zeigt sich deutlich in den Ergebnissen dieser Untersuchung. In keinerlei Hinsicht ist ein positiver Bezug zu Aufgabenmerkmalen dieser Untersuchung zu entnehmen. Entsprechend bleibt deren positive Wirkung auf das nachhaltige Engagement aus.

Ergänzend zu den Aufgabenmerkmalen wurden Merkmale des organisationalen Kontextes für die vorliegende Arbeit untersucht, die massgebend für die Motivation von Freiwilligen sind. Die von van Schie et al. (2015) durchgeführte Studie, über die bereits in Kapitel 2.4.2 und 5.2.1 berichtet wurde, besagt, dass besonders vier Merkmale des organisationalen Kontextes für das nachhaltige Engagement in der Freiwilligenarbeit massgebend sind: autonomieunterstützender Führungsstil, Anerkennung, Informationsfluss und Wertekongruenz. Wie der Subkategorie «Sinnhaftigkeit und Wertvorstellungen» zu entnehmen ist, ist die Wertekongruenz bei den Befragten eindeutig vorhanden, also der Grad an Übereinstimmung zwischen den persönlichen Werten und den Werten der Organisation. Die Chance, die persönlichen Werte durch die Freiwilligenarbeit zum Ausdruck bringen zu können, könnte also bei den Befragten ein wirksamer Beweggrund sein, weitere Einsätze zu leisten. Da dieses Merkmal des organisationalen Kontextes für Afro-Pfingsten uneingeschränkt gegeben ist, stellt es einen entscheidenden Beweggrund für weitere Einsätze dar und würde somit nachhaltiges Engagement begünstigen.

Schliesslich wird das Modell der Person-Umwelt-Passung nach Englert et al. (2020), das bereits in Kapitel 2.5 eingeführt sowie in Kapitel 5.2.1 besprochen wurde, zur Erklärung weiterer Einsätze herangezogen. Auch in diesem Zusammenhang zeigt sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung, dass die Passung der Missionskongruenz – Werte und Normen passen zur übergeordneten Mission der Organisation – gegeben ist und dass sie bei Afro-Pfingsten den Kernpunkt für weitere Einsätze darstellen könnte. Die Subkategorie «Sinnhaftigkeit und Wertvorstellungen» steht auch im Kontext dieses Modells im Fokus und verdeutlicht abermals die Relevanz dieses Kriteriums für die Befragten.

5.3 Beantwortung der Hauptfragestellung: Massnahmen

Mit welchen organisationalen Massnahmen können Freiwillige dazu motiviert werden, sich langfristig für Afro-Pfingsten zu engagieren?

Aus den Erkenntnissen dieser Untersuchung lassen sich verschiedene Massnahmen ableiten, die Afro-Pfingsten zur Bindung neugewonnener Freiwilliger verhelfen können. Die bereits im Theorie-Teil genannten Empfehlungen für die klassische Freiwilligenarbeit werden hier nicht erneut erläutert, sondern auf Kapitel 2.4.2 sowie 2.5 verwiesen.

Koordination

Grundsätzlich sollten die einzelnen Bereiche spezifisch organisiert werden, weil je nach Bereich unterschiedliche Anforderungen an Fähigkeiten gestellt werden. Es ist darum wichtig zu differenzieren, in welchen Bereichen welche Schichten wie lange Sinn machen. Beispielsweise müssen Helfende an der Kasse nicht lange eingearbeitet werden und könnten somit häufiger gewechselt werden, als in der Küche oder am Informationsstand. In diesen Tätigkeitsbereichen funktioniert die Arbeit teamorientiert und es braucht Zeit, bis ein gewisser Überblick entsteht. Diese teamorientierten Einsatzbereiche sollten Freiwillige übernehmen, die bereit sind, sich während des gesamten Events zu engagieren. Ausserdem sollten die leitenden Personen jedes einzelnen Bereichs während des gesamten Events prinzipiell die gleichen sein. Das fördert das Gemeinschaftsgefühl, erleichtert gegenseitige Unterstützung und steigert somit die Arbeitsmotivation und schliesslich die Bereitschaft zu nachhaltigem Engagement. Auch werden dadurch Effektivität und Effizienz gesteigert.

Eine differenziertere und aufmerksamere Begleitung und Koordination etwa über ein feingliedrig abgestuftes Organigramm würde dazu führen, dass sich die Freiwilligen während ihrer Einsätze sicherer fühlen und dass eine verbesserte Koordination am Event gestaltet werden kann. Es empfiehlt sich hier eine Stufe der Zwischenkoordination einzuschalten, die ausschliesslich für die Betreuung und Begleitung von Freiwilligen während des Events verantwortlich ist. Die nähere und persönliche Begleitung von Freiwilligen würde dazu führen, dass sie sich sicherer und mehr wertgeschätzt fühlen. Überdies würde eine Zwischenkoordinationsstelle Probleme und Bedürfnisse der Helfenden wie Langeweile wegen fehlenden Aufgaben oder der Wunsch nach einer anderen Tätigkeit aufnehmen und an andere Bereichsleitungen weitergeben können, die allenfalls froh um zusätzliche Helfende wären. So könnten die Helfenden ihre eigenen Fähigkeiten besser in die

Freiwilligenarbeit einbringen, was zu mehr Motivation und somit eher zu einem nachhaltigen Engagement führen kann.

Gemeinsame Pausen

Angesichts der Tatsache, dass die interviewten Personen vor dem Freiwilligeneinsatz niemanden aus dem Kernteam kannten und sich deshalb zuweilen als «Aussenseiter» fühlten, müsste eine Möglichkeit geschaffen werden, wie sie mit anderen Helfenden – vor allem auch aus dem Kernteam – mühelos und entspannt Bekanntschaften schliessen könnten. Eine Handlungsoption wäre hier, einen explizit nur für Freiwillige zur Verfügung stehenden Raum zu schaffen, in dem alle Freiwilligen ihre Pausen verbringen können. Ein gemütlich eingerichteter Pausenbereich gäbe den Freiwilligen die Gelegenheit, Kontakte mit anderen Helfenden leichter zu knüpfen und bestehende Kontakte zu stärken. Ein solches Angebot würde die Motivation von Freiwilligen erhöhen, sich mit anderen Freiwilligen gemeinsam auch in den Folgejahren für Afro-Pfingsten zu engagieren.

Übernachtungsmöglichkeit

Die Tatsache, dass es sich bei den Freiwilligen auch um Auswärtige handelt, die über mehrere Tage längere Schichten Freiwilligendienst geleistet haben und Schwierigkeiten hatten, sich zwischen den Schichten angemessen auszuruhen, impliziert die Möglichkeit Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. In dieser Optimierung könnte ein Lösungsansatz für diesen Aspekt liegen. Eine solche Gegenleistung seitens Afro-Pfingsten könnte zu weiteren Einsätzen von Auswärtigen führen, weil so eine ausreichende Erholung gewährleistet und der Einsatz damit als nicht allzu anstrengend empfunden würde. Es würde Sinn machen, ein solches Angebot bereits auf der Webseite in der Rubrik der Freiwilligenkoordination bekannt zu geben.

Dankesfest

Einmal im Jahr findet das Dankesfest statt, primär um den Helfenden die Wertschätzung für ihr Engagement zu zeigen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass dieser Anlass von keiner der befragten Personen besucht wurde und zwar, weil eine Art Hemmung bei den Befragten besteht. Die Unsicherheit, ob man sich in das bestehende Kernteam integrieren könne, scheint ein Thema zu sein. Zudem findet das Dankesfest erst viele Monate nach Afro-Pfingsten statt, was den Unsicherheitsfaktor zusätzlich verstärkt. Es scheint, dass die Hemmung, sich ins Kernteam zu integrieren, durch die zeitliche Distanz zunimmt. Deshalb sollte das Dankesfest kurz nach Afro-Pfingsten stattfinden, bevor die gemeinsamen Erlebnisse mit den anderen Freiwilligen durch die zeitliche Distanz abflauen. Der Austausch würde die Bereitschaft für weitere Einsätze positiv beeinflussen.

Gegenleistungen

In den Ergebnissen dieser Untersuchung zeigte sich auch, dass in Bezug auf Gegenleistungen individuelle Bedürfnisse bestehen. Es empfiehlt sich deshalb, die Gegenleistungen an die Wünsche der Freiwilligen anzupassen. Während ein T-Shirt mit Afro-Pfingsten-Aufschrift manchen grosse Freude bereitet, wollen andere lieber mehr Essensgutscheine haben. Ein Optimierungsvorschlag wäre, statt allen Freiwilligen die gleichen Gegenleistungen zu bieten, sie selbst aus einem Pot wählen zu lassen. Die Tatsache, dass viele der Befragten das Konzertticket, das sie als Gegenleistung bekommen hatten, nicht einlösen konnten, löste bei einigen eine Art Unzufriedenheit aus. Dem könnte entgegengewirkt werden, wenn die Freiwilligen anstatt Konzerttickets aus dem Pot etwas anders wählen könnten, das ihnen mehr entspricht.

Bzüglich der Gegenleistung gäbe es weiteres Optimierungspotenzial. Bereits beim Thema Übernachtungsmöglichkeit wurde angesprochen, dass es Auswärtige gibt, denen die örtliche Distanz zu Afro-Pfingsten Umstände bereitet. In diesem Kontext wäre es ratsam, auch die Verkehrsauslagen für diese Auswärtigen zu übernehmen. Diese Gegenleistung für Auswärtige würde Auswärtige motivieren, sich für weitere Einsätze zu engagieren. Auch hier wäre es sinnvoll, dieses Angebot im Vorfeld auf der Webseite zu platzieren.

Weiter wäre ein Vorschlag, durch einen erweiterten Einsatzbereich ein Kinderbetreuungsangebot für die Kinder der Freiwilligen einzurichten. Mütter und Väter, die sich zwar an Afro-Pfingsten freiwillig engagieren möchten, dies aber wegen der Kinder nicht tun können, könnten Afro-Pfingsten so weiterhin unterstützen. Ausserdem würde so vielleicht bereits eine nächste Freiwilligenhelfergeneration für zukünftige Afro-Pfingsten heranwachsen.

Weiter könnte Afro-Pfingsten die geleisteten Stunden der Freiwilligen mit einem Zertifikat dokumentieren. Die freiwillig geleisteten Stunden können für das Berufsleben mancher Menschen von Nutzen sein. Ein Nachweis könnte deshalb einen Anreiz schaffen, sich weiterhin für Afro-Pfingsten freiwillig zu engagieren.

Kontaktaufnahme

Die vielen gutgemeinten E-Mails, die Afro-Pfingsten verschickt, können bei den potenziellen Freiwilligen eine Reaktanz auslösen, worauf die E-Mails ignoriert oder ungelesen gelöscht werden. Dies spiegelt sich in den Antworten der Befragten. Es ist deshalb zu empfehlen, sich eher weniger, dafür aber gezielter bei den Freiwilligen zu melden. Die Erkenntnisse dieser Untersuchung zeigen, dass der Sinn hinter dem Event sowie die Möglichkeit neue Erfahrungen zu sammeln, ein entscheidendes Kriterium für die Freiwilligenarbeit bei den Befragten darstellt. Bei der erneuten Kontaktaufnahme für ein weiteres freiwilliges Engagement, könnte es deshalb hilfreich sein, die Vision von Afro-Pfingsten und die Möglichkeiten, hinter den Kulissen neue Erfahrungen zu

sammeln, gezielt in den Mittelpunkt zu stellen. Ein Prospekt könnte beispielsweise ein Weg sein, dies zu vermitteln. Oder ein kleiner Anlass im Vorfeld des Events, durch den die Vision von Afro-Pfingsten erneut ins Bewusstsein gerufen wird. Das könnte bei den potenziellen Freiwilligen im Falle einer Nichtteilnahme das Gefühl hervorrufen etwas zu verpassen. Zudem kann ein derartiger Anlass dazu dienen, bereits im Vorfeld andere Freiwillige kennenzulernen oder bestehende Bekanntschaften zu pflegen, was sich wiederum positiv auf die Motivation für weitere Freiwilligendienste auswirken könnte.

Zusätzlich würde es Sinn machen, wenn sich potenzielle Freiwillige nicht nur alleine, sondern auch in zweier, dreier oder auch in grösseren Gruppen unkompliziert für einen bestimmten Aufgabenbereich anmelden könnten. Auch das sollte sinnvollerweise bereits auf der Webseite vermerkt werden. Die Möglichkeit sich gemeinsam mit vertrauten Menschen für eine Freiwilligenarbeit zu melden, kann die Hemmschwelle senken, sich in einer ungewohnten Situation zurechtzufinden.

5.4 Methodenkritik und weiterführende Gedanken

Aus den Erkenntnissen der vorliegenden Untersuchung wurden organisationale Massnahmen erarbeitet, durch welche Freiwillige dazu bewegt werden können, sich nachhaltig für Afro-Pfingsten zu engagieren. Dabei ist wichtig zu beachten, dass es sich bei den vorgestellten Massnahmen keineswegs um eine erschöpfende Aufzählung handelt. Eine verbesserte methodische Vorgehensweise hätte den Evidenzgehalt der Untersuchung vermutlich erhöhen können. Diese methodischen Unzulänglichkeiten werden nun distanziert und kritisch betrachtet.

Ein kritischer Aspekt stellt der Prozess der Leitfadenerstellung – respektive der Auseinandersetzung mit dem theoretischen Fundament dar. Der Leitfaden wurde erstellt, bevor die theoretischen Hintergründe abschliessend erarbeitet waren, damit genügend Zeit für die Datenerhebung und -Auswertung zur Verfügung standen. Dass der Interviewleitfaden aus vielen verschiedenen theoretischen Quellen gespeist wurde, ohne eine bestimmte Leittheorie zu verwenden, wirkte sich bei der Datenanalyse hinderlich auf die induktive Kategorienbildung sowie die eindeutige Zuteilung der Aussagen zu den verschiedenen Kategorien aus. Erstrebenswert ist in Zukunft eine gründlichere sowie differenziertere Behandlung des theoretischen Rahmens im Vorfeld der Datenerhebung. Weiter kann rückblickend kritisiert werden, dass der Leitfaden einzelne geschlossene Fragen sowie Suggestivfragen beinhaltet. Es ist anzunehmen, dass dies einen Einfluss auf das Datenmaterial und somit auf die Ergebnisse hat. Eine zweite Rückmeldung zum überarbeiteten Leitfaden durch die Begleitperson dieser Bachelorarbeit wäre sinnvoll gewesen und hätte eventuell zur Korrektur dieser Defizite geführt.

Bei der Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung via E-Mail und Telefon fand zwischen den zu Interviewenden und der Autorin dieser Arbeit ein offener und lockerer Dialog statt, um gegenseitiges Vertrauen im Hinblick auf die Interviewsituation aufbauen zu können. Diese Unterhaltungen hatten möglicherweise einen Einfluss auf die Aussagen der Interviewten. In zukünftigen Untersuchungen muss mit solchen Situationen bewusster umgegangen werden.

Weiter kann bei der Durchführung der Interviews kritisiert werden, dass zum Teil – obwohl im Leitfaden Aufrechterhaltungsfragen ausdrücklich formuliert waren – tendenziell zu wenig nachgefragt wurde. Die Wichtigkeit des Nachfragens, um auf die erforderlichen Daten kommen zu können, wurde hauptsächlich beim Transkribieren sichtbar und zeigte folglich einen Effekt auf die Datenanalyse. Bei künftigen Untersuchungen nimmt sich die Autorin dieser Arbeit vor, während der Interviews mehr nachzuhaken und längere Redepausen auszuhalten.

Ein anderer Punkt, der bereits vor der Formulierung der Fragestellung oder spätestens beim Sampling hätte beachtet werden sollen, waren die vielen verschiedenen Einsatzbereiche der Freiwilligen an Afro-Pfingsten. Das einzige Kriterium für die Auswahl der Interviewten war eine einmalige Freiwilligendienstleistung an Afro-Pfingsten. Eine Aufteilung der Stichprobe, um Unterschiede zwischen den Bereichen aufzudecken, wurde nicht vorgenommen. Diese Heterogenität in Kombination mit der kleinen Stichprobe liess eine nach Einsatzbereichen getrennte Datenerhebung nicht zu. Doch bereits die ersten Interviews liessen vermuten, dass je nach Einsatzbereich völlig unterschiedliche Erlebnisse und Wahrnehmungen, beispielsweise bezüglich Bedeutsamkeit der Tätigkeit oder Kontakt zu anderen Helfenden, vorlagen. Damit aussagekräftige Auswertungen für einzelne Einsatzbereiche gemacht werden können, bedarf es einer grösseren Untersuchung mit erweiterter Stichprobe pro Einsatzbereich. Die Erkenntnisse einer solchen breiteren Untersuchung würden eine auf die einzelnen Bereiche gezielte Zusammenstellung der Massnahmen ermöglichen.

Trotz der genannten Mängel lieferte die gewählte Vorgehensweise relevante Erkenntnisse, um das Kernziel der Untersuchung zu erreichen. Diverse Massnahmen konnten formuliert werden, die – wenn sie in die weitere Planung und Entwicklung der Freiwilligenkoordination miteinbezogen werden – dazu beitragen können, weniger Ressourcen für die Gewinnung und Einarbeitung von Freiwilligen für zukünftige Festivals aufzuwenden und Freiwillige durch eine positivere Erfahrung längerfristig an Afro-Pfingsten zu binden. Eine Generalisierung der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung auf andere Freiwilligeneinsätze oder Festivals kann nur mit Vorsicht erfolgen. Da die Stichprobe exklusiv im Zusammenhang mit Afro-Pfingsten gewählt wurde, haben die Erkenntnisse dieser Untersuchung ihre Gültigkeit vorrangig für die Praxispartnerin Afro-Pfingsten.

Wie eingangs erwähnt, ist Freiwilligenarbeit an Events in der Freiwilligenforschung ungenügend untersucht. Eine fokussierte Auseinandersetzung mit dem Forschungsfeld Eventfreiwilligenarbeit wäre nötig. Besonders essenziell wäre hier die Untersuchung der Aufgabenmerkmale hinsichtlich des Motivationspotentials, die sich von der klassischen Freiwilligenarbeit teilweise unterscheiden. Da auch in dieser Untersuchung deutliche Unterschiede zur klassischen Freiwilligenarbeit festgestellt wurden (siehe Kapitel 5.2.1 & 5.2.2), wäre es aufschlussreich, dieser Thematik mit einer umfassenderen Untersuchung nachzugehen. Entgegen den Erwartungen zeigte diese Untersuchung beispielsweise, dass eine ausgeprägte Entscheidungsautonomie bei der Aufgabenerfüllung nicht entscheidend ist. Das Wissen um den Grad an Entscheidungsautonomie, den Freiwillige bei erstmaligen Freiwilligeneinsätzen haben sollten, wäre aufschlussreich für die weitere Zusammenarbeit mit den Freiwilligen. Es könnte untersucht werden, ob und inwiefern eine grosse Autonomie zu Unsicherheiten führen könnte.

Freiwilligenarbeit ist ein essenzieller Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens. Wenn die Bedürfnisse der Freiwilligen befriedigt werden und sich ihr Potential optimal entfalten kann, steht einem wiederholten oder längerfristigen Engagement nichts im Wege. Im Gegenteil könnte eine Art Positivsummenspiel entstehen, das auch das Antlitz der Gesellschaften ein Stück weit verändern könnte. Die Autorin dieser Arbeit hofft, dass die vorliegende Bachelorarbeit einen Beitrag dazu leistet.

Literatur

- Bundesamt für Statistik (2017). *Die unbezahlte Arbeit ist 408 Milliarden Franken wert*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.assetdetail.3882343.html>
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription und Analyse. Anleitungen und Regelsystem für qualitativ Forschende*. (8., Aufl.). Marburg: dresing & pehl.
- Edwards (2008) Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2 (1), 167–230. Verfügbar unter: <https://pdfs.semanticscholar.org/6292/4d7eb8fab1f7852e8ed011f04b8026f2b8ef.pdf>
- Englert, B. (2019). *Personalmanagement in Nonprofit- Organisationen Zur Rolle des Person-Environment Fit*. Mannheim: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-24976-2>
- Englert, B., Thaler, J. & Helmig, B. (2020). Bindung von Freiwilligen: Zur Rolle der Person-Umwelt-Passung. *PERSONALquarterly*, 1, 11-15. Verfügbar unter: https://www.wiso-net.de/document/BVPN__72ef28c0adeaab7ce16253c3aa608a9b4400ae31
- Flick, U. (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (7., neu bearbeitete Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Freitag, M., Manatschal, A., Ackermann, K. & Ackermann M. (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo.
- Fröhlich, W. D. (2015). *Wörterbuch Psychologie* (4., unveränderte Aufl.). München: dtv.
- Gadient, C., Eck, C., Schuster, Y., Kündig, C., Furrer, T. & Fichter, C. (2012). *Freiwilligenarbeit: vom Möglichen zum tatsächlichen Engagement. Eine empirische Analyse zu den Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsbedingungen auf die Einsatzbereitschaft Freiwilliger* (Kalaidos Fachhochschule Schweiz). Zürich: Compendio Bildungsmedien AG.
- Hackman J.R. & Oldham G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4., neu bearbeitete Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Kaltenbrunner, K. A. (2010). *Integriertes Freiwilligenmanagement in grossen, fremdleistungsorientierten Nonprofit-Organisationen*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Kelemen, M., Mangan, A. & Moffat, S. (2017). More Than a 'Little Act of Kindness'? Towards a Typology of Volunteering as Unpaid Work. *Sociology*, 51 (6), 1239-1256. <http://dx.doi.org/10.1177/0038038517692512>
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. (3., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

- Lamprecht, M., Fischer, A., Stamm, H. (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo.
- Mey, G. & Mruck, K. (2011). Qualitative Interviews. In G. Naderer & E. Balzer (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis. Grundlagen, Methoden und Anwendungen* (S. 257-288) (2., überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Neufeind, M., Güntert, S.T. & Wehner, T. (2015). Neue Formen der Freiwilligenarbeit. In T. Wehner & S.T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation* (S. 195-220). Berlin: Springer.
- Oehler, C. (2018). *Freiwilligenarbeit. Psychologische Motive, Einflussfaktoren und der Nutzen von Freiwilligenarbeit* (unveröffentlichte Semesterarbeit). Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten.
- Oostlander, J., Güntert, S.T. & Wehner, T. (2015). Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationsübergreifenden Projekts. In T. Wehner & S.T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation* (S. 59-76). Berlin: Springer.
- Rädiker, S. & Kuckartz, U. (2019). *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Text, Audio und Video*. Wiesbaden: Springer VS.
- Reinders, H. (2005). *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden*. Oldenbourg: Wissenschaftsverlag.
- Rosenkranz, D. & Weber, A. (2012). Freiwilligenarbeit in der Sozialen Arbeit zwischen Tradition, ‚Homöopathie‘ und Zukunftsaufgabe. In D. Rosenkranz & A. Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit* (S. 11-14). (2. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Rudolph, U. (2013). *Motivationspsychologie. Kompakt*. (3., vollständig überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag. Verfügbar unter: https://content-select.com/media/moz_viewer/519cc14d-fd24-472a-b1ce-25385dbbeaba/language:de
- Schreier, M. (2014). Ways of Doing Qualitative Content Analysis: Disentangling Terms and Terminologies. *Qualitative Social Research*, 15 (1) Art. 18.
<http://dx.doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>
- Schüpbach, H. (2013). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. München Basel: Ernst Reinhardt.
- Schürmann, L.K. (2013). *Motivation und Anerkennung im freiwilligen Engagement. Kampagnen und ihre Umsetzung in Internet und Social Media*. Wiesbaden: Springer VS.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. (7. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Van Schie, S., Güntert, S.T. & Wehner, T. (2015). Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit. In T. Wehner & S. T. Güntert (Hrsg.),

Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation (S. 131-149).

Berlin: Springer.

Vogel, D. & Funck, B. J. (2018). Only Second Best? Interview Reports as a Method of Documenting Qualitative Interviews. *Qualitative Social Research*, 19 (1), Art. 7.

<http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.1.2716>

Von Cranach, M. (2008). Freiwilligkeit, Altruismus oder Egoismus? Zur Sozialpsychologie der individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung der Freiwilligkeit. In H. Ammann, R. Hasse, M. Jakobs & G. Riemer-Kafka (Hrsg.), *Freiwilligkeit. Ursprünge, Erscheinungsformen, Perspektiven* (S. 137-149). Zürich: Seismo.

Wehner, T., Güntert, S.T., Neufeind, M. & Mieg, H.A. (2015). Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. In T. Wehner & S.T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation* (S. 3-22). Berlin: Springer.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.

<http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>

Wirtz, M. A. (Hrsg.). (2020). *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (19., überarbeitete. Aufl.). Bern: Hogrefe.