

Beweggründe junger Männer zum Leisten von Freiwilligenarbeit

BACHELOR-ARBEIT

2020

Autorin
Hugentobler Corina

betreuende Person
Tonner Judith

Praxispartner
Jugendrotkreuz Kanton Aargau
Kontaktperson Vladovic Nina

Abstract

In Zusammenarbeit mit dem Jugendrotkreuz Kanton Aargau wurde untersucht, wie junge Männer zu Freiwilligenarbeit motiviert werden können. Ziel dieser Arbeit war es, Beweggründe für das Leisten von Freiwilligenarbeit herauszufinden, bevorzugte Personalmarketingstrategien aufzudecken und Kriterien für eine tiefe Fluktuation zu erfahren. Mit 14 Leitfadeninterviews, welche auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche erstellt wurden, konnten die Ergebnisse mit den wichtigsten Theorien verknüpft und präsentiert werden. Abschliessend wurden denkbare Handlungsempfehlungen dargelegt, welche zur Motivation von neuen Freiwilligen und Beibehaltung von bestehenden Freiwilligen beitragen könnten. Die Ergebnisse lieferten viele Ideen, wie man mehr junge Männer zu Freiwilligenarbeit motivieren kann.

Schlagwörter: Freiwilligenarbeit, Motivation, Altruismus, Prosoziales Verhalten, Personalmarketing, Personalbindung

Anzahl Zeichen inkl. Leerzeichen: 117'047

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Motivation zur Arbeit.....	2
1.2	Aufbau der Arbeit	2
2	Ausgangslage und Zielsetzung	4
2.1	Freiwilligenarbeit in der Schweiz.....	4
2.2	Jugendrotkreuz Kanton Aargau	6
2.3	Zielsetzung	7
3	Theoretische Grundlagen	7
3.1	Freiwilligenarbeit	8
3.2	Motivation	9
3.3	Prosoziales Verhalten	12
3.3.1	Altruismus.....	12
3.3.2	Hemmende Faktoren.....	13
3.3.3	Geschlechtsunterschiede.....	16
3.4	Personalmarketing	17
3.5	Bindung der Freiwilligen.....	18
4	Herleitung der Fragestellung	19
5	Methoden	21
5.1	Qualitative Forschungsmethode	21
5.2	Literaturrecherche	22
5.3	Auswahl des Samplings	23
5.4	Datenerhebung: Leitfadeninterview	27
5.4.1	Entwicklung des Interviewleitfadens	27
5.4.2	Durchführung der Datenerhebung	29
5.5	Datenauswertung: Kategoriensystem.....	30
6	Ergebnisse	35
6.1	Jugendrotkreuz.....	35
6.1.1	Kenntnisse.....	35

Beweggründe junger Männer zum Leisten von Freiwilligenarbeit

6.1.2	Verbesserungsvorschläge.....	36
6.1.3	Attraktivität.....	37
6.1.4	Erwartungen	38
6.2	Freiwilligenarbeit	39
6.2.1	Verständnis.....	39
6.2.2	Hindernisse.....	39
6.2.3	Wichtigkeit	40
6.2.4	Anforderungen an Freiwilligenarbeit	41
6.2.5	Tätigkeit	41
6.3	Freiwillige.....	42
6.3.1	Beweggründe	42
6.3.2	Gewinnung neuer Freiwilliger	43
6.3.3	Bindung bestehender Freiwilliger.....	44
6.3.4	Prosoziales Verhalten	46
6.3.5	Eigenschaften von Freiwilligen	46
6.3.6	Soziales Umfeld	47
7	Diskussion.....	48
7.1	Massnahmen und Handlungsempfehlungen	52
7.2	Limitationen	54
7.3	Ausblick	55
8	Reflexion	56
9	Fazit.....	58
10	Literaturverzeichnis	59
11	Abbildungsverzeichnis	64
12	Tabellenverzeichnis.....	64
13	Anhang	65
13.1	Interviewleitfaden	65
13.2	Interviewtranskripte	68

1 Einleitung

Freiwilligenarbeit ist ein wichtiges Thema in der Schweiz. 42 % der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz ab 15 Jahren, das heisst über 3.5 Millionen Menschen, leisten Freiwilligenarbeit (Bundesamt für Statistik, 2017). Doch wie können Menschen zu Freiwilligenarbeit motiviert werden? Genau mit dieser Frage beschäftigt sich auch das Jugendrotkreuz (JRK) Kanton Aargau. Im Jahr 2020 kann das JRK Kanton Aargau über 200 Freiwillige vorweisen, davon sind jedoch nicht mal 30 % Männer (SRK Kanton Aargau, 2020). Das Hauptziel dieser Arbeit besteht darin, herauszufinden, wie junge Männer zu Freiwilligenarbeit motiviert werden können. Dies wird anhand von 14 qualitativen Interviews evaluiert. In den Interviews wird auf die Themen *Motivation*, *Prosoziales Verhalten*, *Personalmarketing* und *Personalbindung* eingegangen.

Da nur motivierte Menschen längerfristig gute Arbeit leisten, ist es für das JRK Kanton Aargau von grosser Bedeutung auf motivierte Freiwillige zählen zu können (Shye, 2010). Schlag (2013) zeigt auf, dass es zusätzlich auch nützlich ist, wenn man nicht nur allgemein motiviert, sondern die Motivation intrinsisch ist. Denn wer intrinsisch motiviert ist, hat laut Shye (2010) Spass und Freude am Leisten von Freiwilligenarbeit. Ein weiterer, entscheidender Faktor beim Leisten von Freiwilligenarbeit kann das prosoziale Verhalten von Menschen sein. Bierhoff (2010) zeigt auf, dass Menschen mit einem ausgeprägten prosozialem Verhalten, die Absicht haben, das Leben der Hilfeempfangenden zu verbessern. Somit eignen sich diese Menschen sehr gut für Freiwilligenarbeit beim JRK Kanton Aargau. Bei der Gewinnung von neuen Freiwilligen ist aber nicht nur deren Persönlichkeit und Einstellung entscheidend, sondern auch wie das JRK Kanton Aargau die Akquirierung gestaltet und eine hohe Fluktuation vermeidet. Motivierte Freiwillige können mit der richtigen Akquirierung einfacher gefunden werden, weshalb auf dieses Thema genauer eingegangen wird. Wenn die Fluktuation möglichst tief gehalten wird, können wichtige Ressourcen und bestehendes Wissen beibehalten und an die neuen Freiwilligen

weitergegeben werden. Des Weiteren können bestehende Freiwillige positive Mundpropaganda betreiben und so neue Freiwillige motivieren (Schumacher, 2010).

1.1 Motivation zur Arbeit

Asylsuchenden helfen, sich im Leben in der Schweiz zurechtzufinden, junge Menschen beim Lernen unterstützen oder auch ältere Menschen im Altersheim besuchen, dies sind alles Aufgaben, die Freiwillige beim JRK Kanton Aargau übernehmen. Seit rund einem Jahr bin ich selbst beim JRK Kanton Aargau Freiwillige und nehme einmal monatlich am Spielnachmittag für Asylsuchenden teil. Ich konnte in diesem Jahr persönlich schon sehr viel lernen und durfte auch neue Freunde durch den Spielnachmittag gewinnen. Ich wurde durch eine Kollegin auf das JRK Kanton Aargau und den Spielnachmittag aufmerksam, vorher war mein Wissen über das Angebot vom JRK Kanton Aargau beschränkt. Die Suche nach Freiwilligen ist immer präsent und besonders junge Männer gibt es eher wenig beim JRK Kanton Aargau. Auch beim Spielnachmittag, an dem ich teilnehme, besteht das Freiwilligenteam ausschliesslich aus Frauen. Aus diesem Grund liegt es mir besonders am Herzen, dem JRK Kanton Aargau im Bereich der Akquirierung von männlichen Freiwilligen Unterstützung zu bieten.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in die folgenden vier Teile gegliedert:

- Theoretischer Teil, Kapitel 3 und 4
- Empirischer Teil, Kapitel 5
- Ergebnissteil, Kapitel 6
- Schlussteil, Kapitel 7 bis 9

Im theoretischen Teil wird auf die wichtigsten theoretischen Grundlagen eingegangen, welche zur Erstellung des Interviewleitfadens herangezogen wurden. Das heisst, konkret wird der Begriff der Freiwilligenarbeit aus heutiger Sicht erläutert und definiert. Zudem wird

ein Blick auf die Motivation und das prosoziale Verhalten geworfen und beleuchtet, was dies für die Freiwilligenarbeit bedeutet. Abschliessend werden die Themen Personalmarketing und Bindung der Freiwilligen erläutert, um herauszufinden, wie Freiwillige am besten akquiriert und eine hohe Fluktuation verhindert werden können. Im empirischen Teil wird als erstes begründet, wieso eine qualitative Erhebung für die Arbeit gewählt wurde. Als nächstes wird die Auswahl der interviewten Personen erläutert und ausgeführt und abschliessend wird die Datenerhebung und die Datenauswertung beschrieben. Der Ergebnisteil wird in die drei gebildeten Kategorien, Jugendrotkreuz, Freiwilligenarbeit und Freiwillige aufgeteilt. Der Fokus liegt auf den erhaltenen Aussagen und deren Verknüpfung mit der Theorie. Im Diskussionsteil wird die Forschungsfrage beantwortet, die Ergebnisse kritisch hinterfragt und diskutiert. Es werden Massnahmen und Handlungsempfehlungen aufgeführt, welche dem JRK Kanton Aargau helfen sollen, mehr junge Männer für Freiwilligenarbeit rekrutieren zu können. Darauf folgend werden die Ergebnisse und Arbeitsprozesse reflektiert und abschliessend folgt noch das Fazit der Arbeit.

2 Ausgangslage und Zielsetzung

Dieses Kapitel verschafft einerseits einen Überblick über die Freiwilligenarbeit in der Schweiz und andererseits wird das JRK Kanton Aargau vorgestellt, da dieser Bericht in Zusammenarbeit mit ihm geschrieben wird. Am Schluss wird noch das Hauptziel dieser Arbeit dargestellt.

2.1 Freiwilligenarbeit in der Schweiz

Freiwilligenarbeit ist ein wichtiges und verbreitetes Thema in der Schweiz. Fast die Hälfte der Schweizer Bevölkerung leistet gemäss dem Bundesamt für Statistik (2017) Freiwilligenarbeit. Sie zeigen auf, dass stetig mehr Frauen als Männer Freiwilligenarbeit leisten, die Geschlechtsunterschiede aber eher gering ausfallen. Geschlechtsunterschiede kann man vor allem in der Art der Freiwilligenarbeit finden. So beteiligen sich gemäss dem Bundesamt für Statistik (2017) in der Schweiz mehr Männer (21.7 %) als Frauen (17.4 %) an *institutionalisierter Freiwilligenarbeit*, wohingegen mehr Frauen (34.9 %) als Männer (28.4 %) *informelle Freiwilligenarbeit* leisten. Die wichtigsten Bereiche, in denen institutionalisierte und informelle Freiwilligenarbeit geleistet wurde, sind in Abbildung 1 und 2 ersichtlich (Bundesamt für Statistik, 2017).

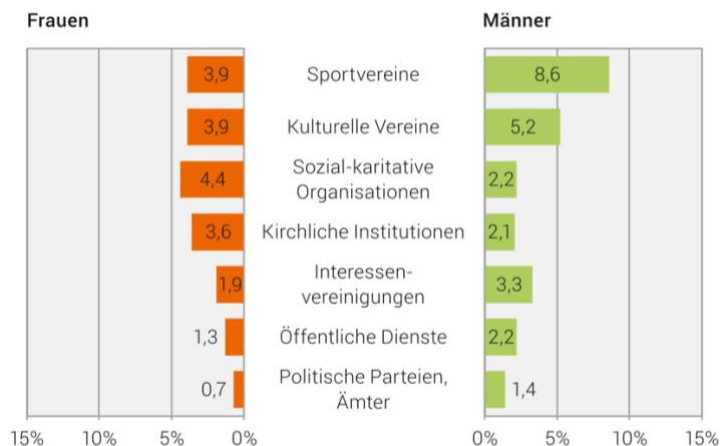
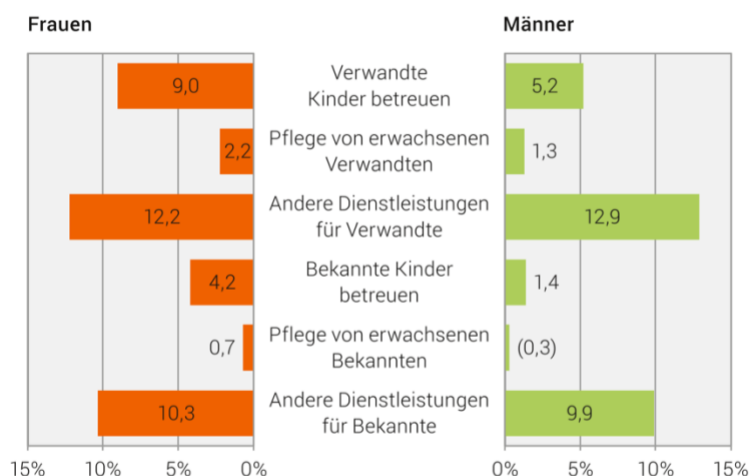


Abbildung 1. Beteiligung an institutionalisierter Freiwilligenarbeit im Jahr 2016 (In Prozent der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren). Aus Bundesamt für Statistik (2016). Freiwilligenarbeit. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html>



(Zahl): Das Resultat beruht auf weniger als 50 Beobachtungen in der Stichprobe und ist deshalb mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Abbildung 2. Beteiligung an informeller Freiwilligenarbeit im Jahr 2016 (In Prozent der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren). Aus Bundesamt für Statistik (2016). Freiwilligenarbeit. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html>

Im Bericht des Bundesamts für Statistik (2018) ist auch ersichtlich, dass der Urbanisierungsgrad einen Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit aufweist. Das Bundesamt für Statistik (2018) zeigt auf, dass rund 10 % mehr Menschen Freiwilligenarbeit leisten, die in einem gering besiedelten Gebiet leben als solche, die in einem dichtbesiedelten Gebiet wohnen. Als weiterer spannender Faktor erweist sich im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit auch die Ausbildungsstufe. Während rund 50 % aller Personen, die einen Abschluss auf Tertiärstufe haben, das heisst, Personen die eine Hochschule oder eine höhere Berufsbildung absolviert haben, Freiwilligenarbeit leisten, sind es bei Personen, die

nur über einen schulischen Sekundarstufen 1 Abschluss verfügen, lediglich etwa die Hälfte davon, also 25 % (Bundesamt für Statistik, 2018).

2.2 Jugendrotkreuz Kanton Aargau

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) Kanton Aargau, welches im Jahr 2019 beinahe 52'000 Mitglieder zählte, bildet einer von 24 Kantonalverbänden der nationalen Rotkreuzgesellschaft (SRK Kanton Aargau, 2016). Sie weisen darauf hin, dass diese Kantonalverbände jeweils eigenverantwortliche Vereine und somit finanziell und personell unabhängig voneinander sind. Sie sind alle Teil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, welche zusammen das grösste humanitäre Netz weltweit bilden (SRK Kanton Aargau, 2016).

Das SRK Kanton Aargau wird in verschiedene Abteilungen gegliedert. Eine dieser Abteilungen bildet das JRK Kanton Aargau, welches im April 2020 mehr als 200 Freiwillige ausweisen kann (SRK Kanton Aargau, 2020). Sie weisen darauf hin, dass von diesen mehr als 200 Freiwilligen der Anteil der Männer mit 60 Personen nicht einmal ganz 30 % ausmacht (SRK Kanton Aargau, 2020). Das Ziel des JRK Kanton Aargau ist es, älteren Menschen, benachteiligten Kindern und Asylsuchenden direkte und unkomplizierte Unterstützung zu bieten. Das JRK Kanton Aargau hat dafür acht unterschiedliche Programme entwickelt, bei denen sich Freiwillige zwischen 15 und 30 Jahren engagieren können. Mit den beiden Programmen «Inputabend» und «Mentoring» helfen Freiwillige den fremdsprachigen und asylsuchenden jungen Menschen bei der Integration in unsere Gesellschaft. Damit Asylsuchende neue Kontakte knüpfen können und eine Abwechslung in ihrem Alltag erhalten, gibt es die Programme «Spielnachmittag», «Sportnachmittag» wie auch das «programmbbb» (Bildung, Begegnung und Beschäftigung). Die Freiwilligen der Nachhilfe unterstützen benachteiligte Kinder und junge Erwachsene bei schulischen Schwierigkeiten und tragen so zur Stärkung der Chancengleichheit bei. Im Kindertreff werden Kinder darin unterstützt sich zu organisieren und gemeinsam zu spielen, ihre

Umwelt kennenzulernen und diese mitzugestalten. Bei den Altersheimbesuchen ist das Ziel unterschiedliche Generationen zu verbinden und den älteren Menschen eine Abwechslung zu bieten (SRK Kanton Aargau, 2016).

2.3 Zielsetzung

In Zusammenarbeit mit dem JRK Kanton Aargau soll herausgefunden werden, wie junge Männer zu Freiwilligenarbeit motiviert werden können. Hierfür werden anhand von 14 Leitfadeninterviews einerseits die Beweggründe zum Leisten von Freiwilligenarbeit von bestehenden freiwilligen Männern, aber auch mögliche Motivationsgründe von Männern, welche noch keine Freiwilligenarbeit beim JRK Kanton Aargau leisten, untersucht. Anhand dieser Interviews soll ermittelt werden, was das JRK Kanton Aargau ändern und verbessern kann, um mehr junge Männer zu Freiwilligenarbeit motivieren und bestehende Freiwillige möglichst lange binden zu können.

3 Theoretische Grundlagen

Die folgenden Unterkapitel bieten einen Überblick über die verschiedenen theoretischen Aspekte, welche für die Arbeit von grosser Relevanz sind. Diese Theorien sind auch in die Entwicklung des Interviewleitfadens eingeflossen. In einem ersten Kapitel wird der Begriff Freiwilligenarbeit definiert und die unterschiedlichen Formen davon aufgezeigt. Anschliessend wird erklärt, was Motivation genau ist, wann ein Mensch intrinsisch oder extrinsisch motiviert ist und welche Form für die Freiwilligenarbeit bedeutender ist. Darauf folgend wird das prosoziale Verhalten von Menschen erläutert, und ob diesbezüglich Geschlechtsunterschiede existieren. Das prosoziale Verhalten ist für diese Arbeit von Wichtigkeit, da es eine Erklärung liefert, wieso Menschen Freiwilligenarbeit leisten oder wieso sie dies nicht machen. Als nächstes folgt das Kapitel über Personalmarketing. Anhand dieses Kapitels sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie das JRK Kanton

Aargau bei der Akquirierung von neuen Freiwilligen am besten vorgehen soll.

Abschliessend wird im Kapitel Bindung der Freiwilligen aufgezeigt, wie das JRK Kanton Aargau die Fluktuation der Freiwilligen möglichst gering halten und die Bindung gestärkt werden kann.

3.1 Freiwilligenarbeit

Eine wichtige Erscheinungsform von menschlicher Hilfsbereitschaft ist die ehrenamtliche Tätigkeit (Clary et al., 1998). Clary et al. (1998) zeigen auf, dass Freiwilligenarbeit in unterschiedlichen Bereichen verrichtet wird wie Nachhilfeunterricht geben, indem einsamen Menschen Gesellschaft geleistet wird, Kranke medizinisch versorgt und Betroffene beraten werden sowie weiteren Gebieten. Dies geschieht oftmals über eine längere Zeitspanne (Clary et al., 1998).

Lange Zeit bestand gemäss Wehner und Güntert (2015) die Annahme, dass Freiwilligenarbeit aus den zwei Motiven *Altruismus* und *Egoismus* geleistet wird. Das heisst, man ist davon ausgegangen, dass Freiwilligenarbeit entweder aufgrund von selbstlosem Interesse am Wohlergehen von Anderen geleistet wird oder man sich aufgrund von Eigennutzen, wie beispielsweise sich besser zu fühlen oder an Ansehen zu gewinnen, engagiert (Wehner & Güntert, 2015). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010) hat in einer Erhebung bezüglich Freiwilligenarbeit herausgefunden, dass vor allem der Gemeinsinn für die Freiwilligen von grosser Bedeutung ist. So haben sie als wichtigstes Motiv für Freiwilligenarbeit das Mitgestalten der Gesellschaft oder auch das Zusammenkommen mit anderen Menschen genannt. Wilson (2000) hat zudem herausgefunden, dass Menschen mit einer höheren Bildung mehr Freiwilligenarbeit leisten und Toppe und Kirsch (2003) konnten aufzeigen, dass die Religionszugehörigkeit einen Einfluss auf die Freiwilligenarbeit hat. Dies führen sie darauf zurück, dass viele Religionen das Prinzip der Hilfe für andere fördern und den Menschen Werte wie Geben und Altruismus lehren. Ausserdem zeigen sie auch auf, dass das Zugehörigkeitsgefühl und die

soziale Vernetzung innerhalb der Religion gestärkt werden. Dass soziale Kontakte entweder durch direkte Anfrage oder Vorbildfunktion Freiwilligenarbeit fördern können, hat auch Penner (2004) herausgefunden. Darüber hinaus können soziale Netzwerke für helfendes Verhalten auch Belohnung in Form von zunehmenden positiven Einstellungen von anderen und erhöhtem Prestige bieten (Penner, 2004).

Freiwilligenarbeit kann in zwei verschiedene Formen unterteilt werden: Die informelle und die formelle Freiwilligenarbeit (Traunmüller, Stadelmann-Steffen, Ackermann & Freitag, 2012). Die informelle Freiwilligenarbeit findet gemäss Manatschal und Freitag (2014) ausserhalb von Vereinen und Organisationen statt, das heisst in privaten Bereichen wie der Nachbarschaft. Manatschal und Freitag (2014) schreiben ihr somit alle Aktivitäten, die ausserhalb von formell organisierten Strukturen zwischen den beteiligten Personen stattfinden, zu. So gehören beispielsweise Rasenmähen bei den Nachbarn oder das Aufpassen auf deren Kindern zu informeller Freiwilligenarbeit (Gundelach, Freitag & Stadelmann-Steffen, 2010). Als formelle Freiwilligenarbeit wird gemäss Manatschal und Freitag (2014) jede Tätigkeit beschrieben, die innerhalb einer Organisation oder eines Vereines geleistet wird. Sie beschreiben beispielsweise unbezahltes Coachen im Fussballverein oder auch das Verteilen von Flyer für öffentliche Kampagnenveranstaltungen als formelle Freiwilligenarbeit. Für diese Arbeit ist die formelle Freiwilligenarbeit von Wichtigkeit, da das JRK Kanton Aargau lediglich diese Art der Freiwilligenarbeit anbietet.

3.2 Motivation

Motivation ist ein viel gebrauchter Begriff in unserer Gesellschaft, doch was bedeutet Motivation eigentlich? Der Begriff stammt vom lateinischen Wort *movere* ab und bedeutet gemäss Brandstätter, Schüler, Puca und Lozo (2013) soviel wie sich oder etwas bewegen. In der Motivationsforschung wird diese Bewegung als motivationale Handlungsenergie bezeichnet und lässt sich in drei verschiedene Konzepte einteilen (Krapp, 2005). Alle

physiologischen Bedürfnisse wie Essen, Trinken aber auch Atmen gehören zum ersten Konzept. Das zweite Konzept setzt sich aus den Empfindungen und den dazugehörigen Emotionen wie Freude aber auch Angst zusammen. Im letzten Konzept werden die höheren Bedürfnisse zusammengefasst, welche für die Steigerung des Selbstwertgefühles befriedigt werden müssen (Krapp, 2005). Rosenstiehl (2014) beschreibt die Motivation als wichtige Grösse in unserem Leben, da sie über unsere Erfolge aber auch Misserfolge entscheidet. Ausschlaggebend für Erfolge oder Misserfolge kann gemäss Rosenstiehl (2014) sein, ob die Motivation von innen (intrinsisch) oder von aussen (extrinsisch) stammt. Auf diese beiden Formen der Motivation wird in den nachfolgenden Unterkapiteln genauer eingegangen. Die Motivation ist ein wichtiges Thema für die Freiwilligenarbeit beim JRK Kanton Aargau. Nur wer motiviert ist leistet längerfristige und gute Arbeit (Shye, 2010).

3.2.1 Intrinsische Motivation

Unter *intrinsischer Motivation* werden Anreize verstanden, welche aus der Tätigkeit selbst oder aus dem Ergebnis der Tätigkeit stammen (Heckhausen & Heckhausen, 2018). Das heisst, der Ansporn für die Ausführung der entsprechenden Handlung liegt bei der Handlung selbst. Die Handlung wird als Belohnung angesehen (Rheinberg & Vollmeyer, 2018) und kann für die Person interessant, spannend und herausfordernd sein (Schiefele & Köller, 2010). Tätigkeiten welche intrinsisch motiviert sind, bereiten gemäss Schlag (2013) der ausführenden Person also Spass und Freude, unabhängig davon ob dies eine Drittperson wahrnimmt oder nicht. Wichtig hier ist der Prozess, welcher als befriedigend wahrgenommen wird und nicht das Ende (Schlag, 2013). Rheinberg und Vollmeyer (2018) unterscheiden nicht nur extrinsische von intrinsischer Motivation, sondern unterteilen die intrinsische Motivation noch in zwei Formen, die *tätigkeitszentrierte intrinsische Motivation* und die *gegenstandscentrierte intrinsische Motivation*. Bei der tätigkeitszentrierten intrinsischen Motivation liegt der Anreiz gemäss Schiefele und Köller (2010) bei der Durchführung der Handlung selbst. Das heisst im Fall der Freiwilligenarbeit wäre es also

das Leisten einer bestimmten Freiwilligen Tätigkeit, wie beispielsweise das Teilnehmen am Spielnachmittag. Sie verweisen darauf, dass die Handlung positive Emotionen hervorruft und somit als Belohnung dient. Bei der gegenstandsorientierten intrinsischen Motivation liegt der Anreiz hingegen beim Interesse an einem spezifischen Gegenstand (Schiefele & Köller, 2010). In Bezug auf die Freiwilligenarbeit könnte das beispielsweise das Interesse im Bereich des Asylwesens sein. Rheinberg und Vollmeyer (2018) erklären, dass in der Freizeit die tätigkeitsspezifischen Anreize wichtiger sind, da oftmals die Aktivität im Vordergrund steht.

3.2.2 Extrinsische Motivation

Handlungsanreize, welche durch Selbst- und Fremdbewertung oder auch durch materielle Belohnung geschehen, werden als *extrinsische Motivation* beschrieben (Heckhausen & Heckhausen, 2018). In anderen Worten heisst das, Tätigkeiten, welche aufgrund der Konsequenzen, sei dies Vermeidung der negativen oder Erreichen der positiven Konsequenz, ausgeführt werden, sind extrinsisch bedingt (Schiefele & Schaffner, 2015). Wichtig ist ihrer Meinung nach, dass diese Konsequenzen in keiner unmittelbaren, natürlichen Beziehung zur Handlung stehen, sondern ausserhalb der eigentlichen Handlung liegen. Oftmals möchte laut Schlag (2013) in diesen Fällen die Tätigkeit deshalb möglichst schnell zu Ende gebracht werden, um anschliessend die Belohnung zu erhalten. Die Tätigkeit selbst ist also zweitrangig und für die Person nicht von grosser Wichtigkeit (Schlag, 2013).

Für das Leisten von Freiwilligenarbeit ist somit die intrinsische Motivation von grosser Bedeutung. Gerade beim JRK Kanton Aargau, wo bei vielen Programmen der enge Kontakt mit anderen Menschen gefragt ist, ist es wichtig, dass die freiwillige Person Spass und Freude an der Tätigkeit hat. Zudem steht beim Leisten von Freiwilligenarbeit oftmals die tätigkeitsspezifische intrinsische Motivation im Vordergrund, da die Arbeit selber als Belohnung angesehen wird und positive Emotionen hervorruft. Weiter sollte auch beachtet

werden, dass die Organisationen oftmals die Möglichkeit für eine materielle Belohnung gar nicht vorweisen können und somit die extrinsische Motivation ohnehin wegfällt.

3.3 Prosoziales Verhalten

Prosoziales Verhalten bezeichnet die Absicht einer Person, die Situation der Hilfeempfangenden zu verbessern (Bierhoff, 2010). Prosoziales Verhalten kann laut Stürmer (2009) als Sammelbegriff für zwischenmenschliche Unterstützung, die vorteilhaft oder gewinnbringend für andere ist, angesehen werden. Dadurch beinhaltet es Verhaltensweisen wie Spenden, Hilfeverhalten, Kooperation, Dienstleistungen, Teilen und vieles mehr (Stürmer, 2009).

Menschen, die auf dem Land leben, haben gemäss Bierhoff (2010) grundsätzlich ein stärker ausgeprägtes prosoziales Verhalten als Menschen die in der Stadt wohnen. Er zeigt auf, dass dieses Phänomen darauf zurückzuführen ist, dass Menschen, die in der Stadt leben, grundsätzlich misstrauischer sind und darum weniger oft Hilfe leisten. Dazu hat er auch herausgefunden, dass je grösser die Kriminalitätsrate in der entsprechenden Gegend desto kleiner die Hilfsbereitschaft war. Abschliessend kann also gesagt werden, dass Personen, die auf dem Land leben eher Freiwilligenarbeit leisten als die Menschen, die in der Stadt leben (Bierhoff, 2010).

3.3.1 Altruismus

Eine spezifischere Form des prosozialen Verhaltens ist Altruismus (Fischer, Jander & Krueger, 2018). In der psychologischen Literatur existiert eine Vielfalt an Definitionen für Altruismus. Sigmund und Hauert (2002) beispielsweise beschreiben jede altruistische Handlung, die der empfangenden Person zugutekommt und der helfenden Person schadet als Altruismus. Weiter sind sie der Überzeugung, dass von Zusammenarbeit und nicht Altruismus gesprochen werden sollte, wenn beide Parteien einen Gewinn daraus ziehen können. Wohingegen Batson (1991) der Meinung ist, dass Altruismus nicht zwingend eine

Selbstaufopferung beinhaltet, obwohl dies möglich ist. Seiner Meinung nach verlagert die Einbeziehung der Selbstaufopferung in die Definition des Altruismus die Aufmerksamkeit von Motivation auf Konsequenz, während die Möglichkeit ignoriert wird, dass auch der Selbstnutzen mit steigenden Kosten für die helfende Person grösser sein kann. Ganz allgemein formuliert beschreibt Altruismus also das Verhalten von Menschen, die anderen helfen, ohne einen Nutzen für sich selbst zu generieren egal ob mit oder ohne Selbstaufopferung (Hoffmann, 1979).

Dieses altruistische Verhalten ist gemäss Piliavin (2001) nicht ein angeborenes Persönlichkeitsmerkmal, sondern wird vielmehr durch elterliche Modellierung und Lernen entwickelt. Seiner Meinung nach neigen Kinder, welche von klein an altruistischem Verhalten ausgesetzt waren, eher dazu, dieses Verhalten auch zu zeigen. Weiter kann altruistisches Verhalten auch durch Bindungssicherheit in der frühen Kindheit gefördert werden, da es Menschen mit sicheren sozialen Bindungen leichter fällt, das Leiden von anderen Menschen wahrzunehmen und darauf zu reagieren (Mikulincer & Shaver, 2005). Haski-Leventhal (2009) hat aber herausgefunden, dass es auch angeborene Persönlichkeitsmerkmale gibt, welche Altruismus wie auch Freiwilligenarbeit beeinflussen, wie beispielsweise Extraversion und emotionale Stabilität und dass Menschen mit einer prosozialen Persönlichkeit eher Freiwilligenarbeit leisten würden.

3.3.2 Hemmende Faktoren

Um die Thematik des prosozialen Verhaltens zu vervollständigen, ist auch die Kehrseite zu betrachten. Wieso gibt es immer wieder Situationen, in denen, trotz eines klar erkennbaren Notfalles, nicht geholfen wird? Eine mögliche Antwort auf diese Frage lautet *Bystander-Effekt*. Latané und Darley (1968) haben herausgefunden, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person einem potenziellen Opfer hilft und in die Notsituation eingreift, sinkt, je mehr andere Personen in dieser Situation anwesend sind. Sie haben dieses Phänomen als Bystander-Effekt oder auch Zuschauereffekt bezeichnet. Um diesen

Effekt noch genauer erklären zu können, haben Latané und Darley (1970) ein fünfstufiges psychologisches Prozessmodell aufgestellt. In diesem Modell fassen sie alle Schritte zusammen, die notwendig sind, damit eine Person in einer Notfallsituation aktiv eingreift. Des Weiteren führen sie bei jedem Schritt auch die Faktoren auf, die eine Hilfeleistung verhindern können. Diese wie auch die fünf Schritte werden in der Abbildung 3 dargestellt.

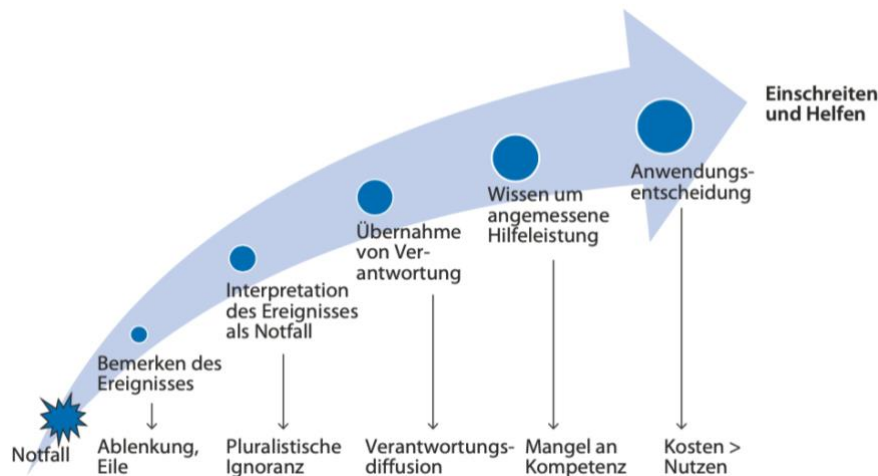


Abbildung 3. Modell zum Einschreiten in Hilfsituationen. Aus Sozialpsychologie für Bachelor von P. Fischer, K. Jander & J. Krueger (2018).

Latané und Darley (1970) haben drei psychologische Prozesse erkannt, welche verhindern können, dass alle fünf Stufen durchlaufen werden und insbesondere bei einer hohen Anzahl von Zuschauenden auftreten: *Pluralistische Ignoranz*, *Verantwortungsdiffusion* und *Bewertungsangst*.

Unter pluralistischer Ignoranz verstehen Fischer, Jander und Krueger (2018) das Phänomen, dass Menschen in einer Notfallsituation weniger häufig eingreifen, wenn sie bemerken, dass auch andere Menschen nichts dagegen unternehmen, obwohl sie den Notfall sehen. Wie in Abbildung 3 ersichtlich, tritt dieses Phänomen oftmals bei Stufe zwei auf, wenn sich die Person selbst unsicher ist, wie sie die Situation einschätzen soll und ob es sich tatsächlich um einen Notfall handelt oder nicht. Ein alltägliches Beispiel für pluralistische Ignoranz wäre gemäss Fischer et al. (2018), wenn eine Person vor dem Bahnhof am Boden liegt. Man ist sich selbst nicht sicher, ob die Person schläft oder

bewusstlos ist. Wenn nun viele Menschen an der Person einfach vorbeigehen, wird man selber vermutlich davon ausgehen, dass die Situation harmlos ist und auch einfach an der Person vorbeigehen (Fischer et al., 2018).

Als Verantwortungsdiffusion beschreiben sie die Neigung von Menschen, die Verantwortung zu helfen auf die anderen anwesenden Personen zu verteilen. Das heisst, je mehr Menschen anwesend sind, desto kleiner wird die subjektiv wahrgenommene Verantwortung jeder einzelnen Person, da die Verantwortung auf alle anwesenden Personen aufgeteilt wird (Fischer et al., 2018).

Der letzte psychologische Prozess, den Latané und Darley (1970) beschreiben, ist die Bewertungsangst. Als Bewertungsangst wird die Angst bezeichnet, negativ von anderen Personen beurteilt zu werden oder auch sich in einer ausgestellten Situation zu blamieren (Fischer et al., 2018). Bewertungsangst tritt ihrer Meinung nach vor allem auf, wenn über wenig Wissen verfügt wird und man so nicht weiss, wie man sich in der jeweiligen Situation verhalten soll. Bewertungsangst könnte beispielsweise auftreten, wenn man in der Öffentlichkeit eine Herzmassage vornehmen muss, nicht mehr genau weiss, wie das geht und von vielen Personen beobachtet wird (Fischer et al., 2018).

Diese Effekte und Phänomene beschreiben, wieso es immer wieder vorkommt, dass in Notfallsituationen nicht geholfen wird. Genau so beschreiben sie aber auch, wieso einige Personen keine Freiwilligenarbeit leisten. So ist es gut möglich, dass bei der Freiwilligenarbeit in der Schweiz oftmals das Phänomen der Verantwortungsdiffusion erscheint. Die Menschen könnten das Gefühl haben, dass es genügend Organisationen gibt, die sich bereits einsetzen und helfen und sie sich darum nicht mehr verantwortlich fühlen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass die Menschen das Gefühl haben, keine besonderen Stärken zu besitzen und aufgrund der Bewertungsangst dann keine Freiwilligenarbeit leisten. Dies ist auch der Grund, wieso das Thema ein spannender Faktor für diese Arbeit ist.

3.3.3 Geschlechtsunterschiede

In diesem Kapitel soll die Frage geklärt werden, ob es Geschlechtsunterschiede im prosozialem Verhalten gibt. Männer und Frauen sind sich bei der allgemeinen Ausübung von prosozialem Verhalten sehr ähnlich, unterscheiden sich jedoch in spezifischen Formen und Klassen gemäss Eagly (2009). Sie beschreibt, dass Frauen ein stärker ausgeprägtes prosoziales Verhalten in kommunalen und beziehungsorientierten Tätigkeiten aufzeigen, wohingegen Männer besser in Verhaltensweisen abschneiden die aggressiv und kollektiv orientiert, aber auch kraftintensiv sind. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede stimmen überein mit weit verbreiteten Geschlechts-Stereotypisierungen. Die Auswirkung dieser Geschlechtsrollen auf das Verhalten werden durch hormonelle Prozesse, soziale Erwartungen und individuelle Dispositionen vermittelt (Eagly, 2009). Auch Seefeldt (2008) geht auf diese Geschlechterrollen ein und zeigt auf, dass von Frauen im Allgemeinen erwartet wird, dass sie ansprecherischer, einfühlsamer und prosozialer als Männer, diese hingegen unabhängig und leistungsorientierter als Frauen sind. Ausserdem fanden Dietz, Kalof und Stern (2002) heraus, dass Frauen dem sozialpsychologischen Wert des Altruismus mehr Bedeutung beimessen als Männer. Sie gehen davon aus, dass dies auf die unterschiedliche Sozialisation zurückzuführen ist. Während die Frauen sozialisiert werden, um sich um andere zu kümmern und füreinander zu sorgen, werden Männer hauptsächlich sozialisiert, um in Konkurrenz zueinander zu stehen (Dietz et al., 2002).

Afolabi (2013) hat aber herausgefunden, dass es bei freiwilligen Aktivitäten keinen geschlechtsspezifischen Unterschied in Bezug auf altruistische Verhaltensweisen gibt. Wenn die Anzahl der altruistischen Verhaltensweisen betrachtet wird, dann schliessen Männer sogar leicht besser ab als Frauen (Afolabi, 2013). Bierhoff (2010) hat herausgefunden, dass es bei Extremformen des prosozialem Verhaltens, was er als selbstlose Aufopferung bezeichnet, nur sehr geringe Geschlechtsunterschiede gibt. Er sagt, dass die Frauen zwar leicht überrepräsentiert sind in der Gruppe der überinvolvierten Helfer, sich aber auch diverse Männer dieser Gruppe anschliessen.

Abschliessend kann also gesagt werden, dass es keine klaren, nachgewiesenen Geschlechtsunterschiede in Bezug auf das prosoziale Verhalten gibt. Es gibt kleine Unterschiede, welche jedoch nicht von grosser Bedeutung sind. Beim JRK Kanton Aargau bestehen aber viele Programme aus kommunalen und beziehungsorientierten Tätigkeiten, da oftmals eine Interaktion mit unterschiedlichen Menschen stattfindet. Möglich ist also, dass aufgrund der Tätigkeiten, welche das JRK Kanton Aargau anbietet, genau diese kleinen Geschlechtsunterschiede zum Tragen kommen und der höhere Frauenanteil darauf zurückzuführen ist. Dieser Zusammenhang kann aber weder eindeutig belegt noch ausgeschlossen werden.

3.4 Personalmarketing

Personalmarketing bezieht sich auf die erfolgreiche Besetzung von freien Arbeitsstellen oder auch Freiwilligenstellen mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden, mit dem Ziel eine hohe Fluktuation vermeiden zu können (Schanz, 2015). Es besteht gleichermassen aus *Marketing nach aussen*, was auf die Personalgewinnung ausgerichtet ist und aus *Marketing nach innen*, was auf die Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden aber auch deren nachhaltiger Bindung ausgerichtet ist (Christa, 2019). Um diese beiden Marketingstrategien möglichst gut erreichen zu können, hat Heister (2013) die drei folgenden Devisen formuliert: «Denke im Kopf potentieller und aktueller MitarbeiterInnen! Fühle im Herzen potentieller und aktueller MitarbeiterInnen! Träume in der Seele potentieller und aktueller MitarbeiterInnen!» (S. 181). Anhand dieser Denk- und Ansatzweisen ist es einer Unternehmung möglich, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und so die benötigten Fachkräfte zu gewinnen (Christa, 2019). Ein weiterer wichtiger Punkt im Bereich des Personalmarketings ist gemäss Moskaliuk (2016) die Heterogenität der aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden. Oftmals sind seiner Meinung nach diese Gruppen nämlich nicht homogen, sondern entstammen aus unterschiedlichen Kohorten und Generationen und weisen somit auch unterschiedliche, individuelle zeitgemässe Prägungen

auf. Weiter zeigt er auf, dass die Generationen Y und Z, welche zu den Alterskohorten ab 1990 und 2000 gehören, beispielsweise grossen Wert auf eine gute Work-Life-Balance legen und selbstbewusster und unabhängiger als ältere Kohorten sind. Wichtig für Arbeitgebende ist, dass sie diesen Anforderungen gerecht werden können, aber auch die Anforderungen anderer Kohorten nicht vernachlässigen (Moskaliuk, 2016). Des Weiteren hat Christa (2017) herausgefunden, dass jüngere Mitarbeitende eine kritischere Einstellung gegenüber Arbeitsbedingungen und Führungsstilen aufweisen. Darüber hinaus bewerten sie das Vorgesetztenverhalten wie auch die Arbeitsstruktur kritischer als ältere Mitarbeitende (Christa, 2017). Daraus kann man schliessen, dass auch die Freiwilligen des JRK Kanton Aargau auf die obengenannten Punkte grossen Wert legen, da diese mehrheitlich den zwei beschriebenen Generationen angehören und man sich darum bei der zukünftigen Akquirierung auf diese Punkte fokussieren sollte.

3.5 Bindung der Freiwilligen

In diesem Kapitel soll die Frage geklärt werden, wie die Bindung der Freiwilligen möglichst effektiv gestaltet werden kann. Dies ist für das JRK Kanton Aargau von grosser Bedeutung, da durch eine tiefe Fluktuation das Wissen von bestehenden Freiwilligen beibehalten werden kann. Ausserdem kann die Einführung von neuen Freiwilligen durch die bestehenden Freiwilligen geschehen und auch die Teilnehmenden können eine Bindung zu den Freiwilligen aufbauen.

Vom Hofe (2005) beschreibt Freiwilligenbindung als empfundene Gebundenheit an eine und Verbundenheit mit einer Organisation. Wobei sich die Gebundenheit seiner Meinung nach auf die ökonomische und die Verbundenheit auf die psychologische Bindung bezieht. Schumacher (2010) ist davon überzeugt, dass die Verbundenheit wichtiger ist für eine Unternehmung, da diese zu einem hohen Mass an organisationsdienlichem Verhalten führt. Dazu gehören Eigeninitiative, Hilfsbereitschaft, Gewissenhaftigkeit aber auch Unkompliziertheit (Schumacher, 2010). Neben der Verbundenheit sieht Schumacher (2010)

auch die eigene Identifikation mit der Organisation als wichtigen Faktor für die Bindung. Er zeigt auf, dass Menschen, welche sich mit der Unternehmung identifizieren können, auch positive Mundpropaganda verbreiten. Aufgrund dessen tragen sie zu einer guten Reputation der Unternehmung bei und motivieren Mitmenschen unbewusst auch bei dieser Organisation zu arbeiten oder Freiwilligenarbeit zu leisten (Schumacher, 2010). Das heisst für das JRK Kanton Aargau, dass die Freiwilligen eine hohe Identifikation mit ihrer Unternehmung verspüren sollten, da sie deshalb positive Mundpropaganda betreiben werden und neue Freiwillige motivieren können.

Als wichtiges Kernelement für eine langfristig gute Zusammenarbeit sieht vom Hofe (2005) die Wertschätzung, da somit eine hohe Loyalität erreicht werden kann. Weiter ist Christa (2019) davon überzeugt, dass für eine effektive Bindung unter anderem das Führungsverhalten einer Unternehmung eine wichtige Rolle spielt. So sind der Führungsstil aber auch das Delegationsverhalten, die Wertschätzung und das konstruktive Konfliktmanagement wichtige Punkte, um Freiwillige möglichst langfristig zu binden (Christa, 2019). Horcher (2013) beschreibt die Festlegung des Verantwortungsgrades als Kernstück des Delegationsprozesses. Er meint, dass Mitarbeitende weder zu wenig noch zu viel Verantwortung erhalten sollen. Eine Führungsperson sollte seiner Meinung nach wissen, inwieweit Mitarbeitende fähig sind, die Verantwortung für bestimmte Aufgaben zu tragen. Das JRK Kanton Aargau sollte also von den Freiwilligen wissen, wieviel Verantwortung sie übernehmen möchten und wenn immer möglich den Freiwilligen die gewünschte Verantwortung dann auch übertragen.

4 Herleitung der Fragestellung

Anschliessend an die Darstellung der Theorien wird an dieser Stelle die zu Grunde liegende Fragestellung «Wie können junge Männer zu Freiwilligenarbeit motiviert werden» konkretisiert. Mithilfe der qualitativen Untersuchung, welche anhand von 14

Leitfadeninterviews vollzogen wurde, sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie Personen zu Freiwilligenarbeit motiviert werden können. Dabei steht die allgemeine Motivation der Personen, Freiwilligenarbeit zu leisten, im Zentrum. Weitere wichtige Punkte sind auch das prosoziale Verhalten der Personen, was ihnen beim Personalmarketing wichtig ist, wie auch die Bindung der bestehenden Freiwilligen. Der Personenfokus bei dieser Arbeit liegt auf jungen Männern zwischen 15 und 30 Jahren, da das JRK Kanton Aargau besonders bei dieser Gruppe noch ein enormes Steigerungspotenzial in Rekrutierung und Bindung aufweist.

Wie in Kapitel 3.3 über die Motivation ersichtlich ist, leisten gemäss Shye (2010) nur motivierte Menschen längerfristig gute Arbeit. Wichtig ist aber nicht nur die allgemeine Motivation, sondern dass die Freiwilligen intrinsisch motiviert sind. Das heisst, dass die Menschen aus eigenem Antrieb und eigenem Willen Freiwilligenarbeit leisten und nicht, weil sie dafür eine Gegenleistung erhalten oder gar dazu gezwungen werden (Rheinberg & Vollmeyer, 2018).

Ein weiterer wichtiger Punkt für diese Arbeit ist, wie bereits erwähnt, auch das prosoziale Verhalten und Altruismus. Um herauszufinden, wieso eine Person Freiwilligenarbeit leistet, kann das prosoziale Verhalten eine Rolle spielen (Bierhoff, 2010). Menschen, welche prosozialem Verhalten von klein auf ausgesetzt sind, leisten gemäss Piliavin (2001) später eher Freiwilligenarbeit. Des Weiteren können gemäss Mikulincer und Shaver (2005) auch die sozialen Bindungen und Beziehungen fördernd für das prosoziale Verhalten sein und somit auch für das Leisten von Freiwilligenarbeit. Da das JRK Kanton Aargau vor allem wenige männliche Freiwillige vorweisen kann, wurden auch die Geschlechtsunterschiede im prosozialem Verhalten untersucht. Gemäss Bierhoff (2010) gibt es bei Extremformen von prosozialem Verhalten nur sehr geringe Geschlechtsunterschiede.

Das Personalmarketing stellt einen weiteren zentralen Punkt für diese Arbeit dar. Um möglichst viele neue männliche Freiwillige gewinnen zu können, ist es von Bedeutung, gutes Personalmarketing zu führen. Denn wie Schanz (2015) beschreibt, hat

Personalmarketing als Ziel eine hohe Fluktuation zu vermeiden und offene Stellen mit qualifizierten und motivierten Freiwilligen zu besetzen. Dies gelingt gemäss Heister (2013), wenn man denkt, fühlt und träumt wie potentielle und aktuelle Mitarbeitende.

Abschliessend ist auch die Bindung der bestehenden Freiwilligen sehr wichtig, um eine hohe Fluktuation verhindern zu können. Dies kann gemäss Horcher (2013) erreicht werden, wenn den Freiwilligen der richtige Anteil an Verantwortung übertragen wird und auch die zwischenmenschlichen Komponenten stimmen.

5 Methoden

Im folgenden Kapitel wird die Strategie aufgezeigt, welche zur Beantwortung der zuvor beschriebenen Fragestellung zur Anwendung kam. Da es sich um eine empirische Arbeit handelt, wird das Sampling, die Datenerhebung wie auch die Datenauswertung erläutert und eine kurze Begründung für die Auswahl der qualitativen Forschungsmethode gegeben.

5.1 Qualitative Forschungsmethode

Das Hauptziel der qualitativen Forschung ist eine differenzierte und tiefe Analyse von sozialen Phänomenen (Misoch, 2019). Misoch (2019) beschreibt qualitative Interviews als Kernelement der empirischen Sozialforschung. Sie werden als wichtige Instrumente beschrieben, um Erkenntnisse und detailreiches Wissen über beispielsweise Handlungsmotivation zu erhalten. Da die Forschungsfrage genau auf Handlungsmotivation abzielt, eignet sich der qualitative Zugang zum Forschungsfeld am besten. Zudem spricht ein Verfahren, welches komprimierend und resümierend, kategorisierbar aber auch systematisch ist, für eine Erkenntnisgewinnung im Bereich der Motivation von Freiwilligen. Unter komprimierend und resümierend versteht Kuckartz (2018) die Reduktion der Komplexität und die Zusammenfassung des Datenmaterials. Bei einem Verfahren, welches kategorisierbar arbeitet, stehen während des Auswertungsprozesses die analytischen

Kategorien im Zentrum. Da es sich um eine systematische Methode handelt, lässt sich die Anwendung präzise beschreiben und ist somit gut geeignet für eine Bachelorthesis (Kuckartz, 2018). Anfänglich wurde auch ein quantitativ-methodischer Ansatz in Betracht gezogen. Dieser Ansatz wurde nicht weiterverfolgt, da persönliche Meinungen und Ideen erfragt und nicht bereits vorgegebene Ideen und Meinungen bewertet werden sollten. Des Weiteren sollte das gewählte Verfahren neue Theorien generieren und nicht zur Quantifizierung oder Überprüfung von bestehenden Hypothesen dienen. Durch die zirkuläre Strategie des qualitativen Forschungsprozesses wird die Erhebung und Auswertung der Daten in offener Art und Weise ermöglicht. Mit Hilfe der Momentaufnahme, welche anhand der qualitativen Interviews wie auch der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse entsteht, soll eine praxisnahe und sinnvolle Identifikation von Motivationsgründen wie auch Motivationsideen zur Freiwilligenarbeit stattfinden.

5.2 Literaturrecherche

Die Literaturrecherche wurde als Grundlage für die vorliegende Bachelorarbeit angewendet. Diese erfolgte durch eine aufbauende Recherche auf üblichen Suchsystemseiten wie Nebis, Psyndex, Springer References DE und weiteren. Bei der Literaturrecherche wurde vor allem mit Schlagwörtern wie «Freiwilligenarbeit», «Motivation», «Prosoziales Verhalten», «Altruismus», «Personalmarketing» und «Personalbindung» auf den entsprechenden Seiten gesucht. Auf diese Weise konnte ein umfassender Überblick über die gesamte Thematik gewonnen werden. Nach einer ersten Suche wurde die Literaturrecherche anschliessend auf weiterführende Literatur ausgeweitet. Auf Basis dieser weiterführenden Literaturrecherche konnte eine theoretische Grundlage erarbeitet werden, welche als Fundament für die Erstellung des Interviewleitfadens diente.

5.3 Auswahl des Samplings

Bei einer qualitativen Datenerhebung ergibt sich die Frage der Auswahl bei der Entscheidung, welche Personen sollen interviewt werden und aus welchen Gruppen stammen sie (Flick, 2017). Der Praxispartner und die forschende Person haben sich entschieden, dass die eine Hälfte der Interviews mit bestehenden Freiwilligen des JRK Kanton Aargau durchgeführt wird und die andere Hälfte mit Menschen, welche noch keine Freiwilligenarbeit leisten. Diese Auswahl wurde getroffen, um möglichst viele unterschiedliche Meinungen zu erhalten. Von den bestehenden Freiwilligen sollen vor allem Beweggründe für das Leisten von Freiwilligenarbeit aber auch Verbesserungsvorschläge für das JRK Kanton Aargau erfragt werden und was sie besonders am JRK Kanton Aargau schätzen. Bei den Personen, welche noch keine Freiwilligenarbeit beim JRK Kanton Aargau leisten, liegt der Fokus bei den Gründen, wieso sie noch keine Freiwilligenarbeit ausüben und welche Bedingungen und Anforderungen sie an eine Organisation stellen, bevor sie dort Freiwilligenarbeit leisten. Bei der Auswahl der bestehenden Freiwilligen wurde auf die vorab-Festlegung der Samplestruktur zurückgegriffen (Flick, 2017). Das heisst, die Stichprobenziehung erfolgte durch vorabbestimmte Kriterien. Es wurden nur Freiwillige angeschrieben, welche männlich und zwischen 15 und 30 Jahre alt sind. Die Auswahl der Kriterien erfolgte, da für die Beantwortung der Fragestellung nur diese Kohorte von Bedeutung war.

In einem ersten Schritt erfolgte eine Interviewanfrage im monatlichen Newsletter des JRK Kanton Aargau, wo das Ziel der Arbeit kurz beschrieben wurde. Leider hat sich darauf nur eine Person gemeldet. Aus diesem Grund hat der Praxispartner anschliessend alle Männer, welche zwischen 15 und 30 Jahre alt sind und beim JRK Kanton Aargau Freiwilligenarbeit leisten, direkt per E-Mail angeschrieben und informiert, dass Interviewpersonen gesucht werden. Darauf haben sich weitere sechs Männer gemeldet und somit war die eine Hälfte der interviewten Personen bereits gesetzt. Für die Auswahl der Männer, welche noch keine Freiwilligenarbeit leisten, wurde auf die Auswahlentscheidung

des theoretischen Samplings zurückgegriffen. Beim theoretischen Sampling geht es nicht darum, die Repräsentativität der Stichprobe durch Zufallsauswahl der interviewten Personen zu gewährleisten sondern vielmehr, dass die Auswahl so erfolgt, dass das neu gewonnene Material grösstmögliche Aufschlüsse verspricht (Flick, 2017). Um grösstmögliche Aufschlüsse für die Arbeit zu erhalten, wurden sieben Männer, welche den Profilen der bereits vorhandenen interviewten Personen möglichst genau entsprechen, ausgesucht. Als Auswahlkriterium galten Alter, Beruf, Freizeitbeschäftigungen und ob der Wohnort in der Stadt oder auf dem Land liegt. In Tabelle 1 werden jeweils die Freiwilligen und nicht Freiwilligen Männern mit den ähnlichen Profilen gegenübergestellt.

Tabelle 1

Gegenüberstellung Freiwillige und nicht Freiwillige Personen in Alter, Beruf, Hobbies und Wohnort, eigene Darstellung

	Freiwilliger 1	Nicht Freiwilliger 1	Freiwilliger 2	Nicht Freiwilliger 2	Freiwilliger 3	Nicht Freiwilliger 3	Freiwilliger 4	Nicht Freiwilliger 4
Alter	19	20	30	28	26	25	27	27
Beruf	Medizinstudent	Fachange- stellter Betreuung	Arzt	Fachange- stellter Gesundheit	Mitarbeiter Immobilien- Expansion	Teamleiter Logistik	Taxierungs- spezialist Gemeinde- verwaltung	Sachbearbeiter Gemeinde- verwaltung
Hobbies	Fussball und Theater	Sport, Freunde treffen	Reisen, Freunde treffen	Reisen, Freunde treffen und Sport	Sport (Tennis, Fitness, Snowboarden), Lesen, Freunde treffen	Sport (Fussball, Snowboarden) Freunde treffen	Freiwilligen- arbeit und politisch aktiv	Sport, Freunde treffen, Gartenarbeit
Wohnort	Land	Land	Stadt	Stadt	Stadt	Stadt	Land	Land

	Freiwilliger 5	Nicht Freiwilliger 5	Freiwilliger 6	Nicht Freiwilliger 6	Freiwilliger 7	Nicht Freiwilliger 7
Alter	25	24	18	20	30	29
Beruf	Privatkunden-berater Bank 80 % + Student Betriebsökonomie	Privatkunden-berater 50 % + Student Betriebsökonomie 50 %	Kaufmann Bank	Privatkunden-berater Bank + HF	Produktionsleiter 100 % + HF	Versicherungs-berater 100 % und Weiterbildung zum Finanzplaner
Hobbies	Sport (Basketball, Fussball), Freunde treffen	Sport (Faustball, Skifahren, Fussball) Freunde treffen	Sport (Mountainbike, Fussball) Kameradrohne, Freunde	Sport (Fussball), Freunde treffen, Fasnacht	Sport (Unihockey, Wandern, Biken, Ski fahren) lesen	Sport (Faustball, Volleyball, Ski fahren), lesen, Gamen, Freunde treffen
Wohnort	Stadt	Stadt	Land	Land	Stadt	Stadt

5.4 Datenerhebung: Leitfadeninterview

Als Instrument der Datenerhebung wurde das halbstrukturierte Leitfadeninterview gewählt. Das Hauptziel des Leitfadens ist die inhaltliche Steuerung der Befragung, damit anschliessend die Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet werden kann (Misoch, 2019). Die Teilstrukturierung wurde gewählt, damit die Flexibilität während der Interviewdurchführung gegeben ist. Misoch (2019) beschreibt halbstrukturierte Interviews folgendermassen:

Diese Interviews orientieren sich an einem Leitfaden, welcher die relevanten Themen und Fragestellungen vorgibt, nicht jedoch die Reihenfolge der Themen oder Antwortmöglichkeiten. Die Interviewten können frei antworten, das Interview orientiert sich thematisch am Leitfaden und es müssen alle relevanten Themen im Interview angesprochen werden, um eine Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen. (S. 13)

Dies eignete sich für die Durchführung der Interviews sehr gut, denn so konnte die Reihenfolge der Fragen je nach Interviewverlauf angepasst, bereits beantwortete Fragen weggelassen und detaillierte Nachfragen gestellt werden. Die Herausforderung bei einer Teilstandardisierung ist laut Flick (2017), den Überblick über das bereits Gesagte zu behalten. Es ist also notwendig, dass eine permanente Vermittlung zwischen dem Interviewleitfaden und dem bereits Gesagten stattfindet (Flick, 2017). Um dies gewährleisten zu können, wurden jeweils die beantworteten Fragen auf dem Interviewleitfaden abgestrichen.

5.4.1 Entwicklung des Interviewleitfadens

Der Interviewleitfaden dieser Bachelorarbeit wurde mit Hilfe des SPSS-Prinzip von Helfferich (2011) erstellt. SPSS steht hier für die vier Vorgehensschritte Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren (Helfferich, 2011). Der komplette Interviewleitfaden ist im

Anhang 13.1 auffindbar. Bei der Erstellung des Leitfadens wurde auf Offenheit, Prozesshaftigkeit und Kommunikation geachtet. Offenheit bedeutet in diesem Zusammenhang laut Misoch (2019), dass keine im Voraus festgelegten Hypothesen geprüft, sondern dass subjektive Einstellungen, Erlebnisse, Handlungen und deren Bedeutung für den Menschen erforscht werden. Prozesshaftigkeit verlangt, dass Bedeutungen prozesshaft verstanden werden sollen. Damit meint Misoch (2019), dass bewusst Fragen zu Veränderungen und zur Vergangenheit gestellt werden sollen. Bei der Kommunikation ist wichtig, dass die interviewende Person das Sprachniveau der interviewten Person berücksichtigt, sich anpasst und auf die Verständlichkeit der Fragen achtet (Misoch, 2019). Aus diesem Grund wurden im Interviewleitfaden keine Fachbegriffe verwendet.

Für den ersten Schritt (Sammeln) wurden möglichst viele Fragen gesammelt, welche zur Beantwortung der Fragestellung als relevant erschienen. Der Fokus bei diesem Schritt liegt gemäss Helfferich (2011) auf der Quantität, das heisst, es werden so viele Fragen wie möglich notiert. Die Qualität der Fragen ist in diesem Schritt gemäss Helfferich (2011) noch nicht von Bedeutung. Bei der Erstellung dieser Fragen wurde bewusst nicht nur auf die Motivation im Allgemeinen eingegangen, sondern es wurde versucht, die Fragestellung in einen breiteren Kontext zu integrieren, damit ein grösserer Einblick ins Feld gelang. Damit sollte erreicht werden, dass für die Beantwortung der Fragestellung verschiedene Blickwinkeln mit einbezogen werden können. Das Ziel beim zweiten Schritt (Prüfen) ist laut Helfferich (2011), die Anzahl der Fragen enorm zu minimieren und sie zu strukturieren. Es wurden also einerseits alle Fragen aussortiert, welche nicht zur Beantwortung der Fragestellung beitragen und andererseits sind ähnliche Fragen angepasst und zusammengeführt worden. Im nächsten Schritt (Sortieren) galt es, die beibehaltenen Fragen zu sortieren, zu bündeln und sie so zu arrangieren, dass ein logischer Ablauf entstand. Im letzten Schritt (Subsumieren) wurden die sortierten Fragen in insgesamt sechs Kategorien gegliedert. In der ersten Kategorie, der Einführung, wurden hauptsächlich erzählauffordernde Fragen gestellt, um eine angenehme und lockere Atmosphäre zu

schaffen. Bei der nächsten Kategorie Motivation soll herausgefunden werden, was Motivationsgründe aber auch Demotivationsgründe beim Leisten von Freiwilligenarbeit sind oder sein könnten. Die darauffolgende Kategorie prosoziales Verhalten beinhaltete Fragen, welche Aufschluss über das prosoziale Verhalten der Interviewten Person geben sollten. Anschliessend wurde in der Kategorie Personalmarketing die Präsenz im Markt des Roten Kreuzes geprüft und Erwartungen im Bereich Personalmarketing erfragt. In der Kategorie Bindung der Freiwilligen wurden Ideen gesammelt, wie die Fluktuation möglichst tief gehalten werden kann und was den Befragten wichtig ist, um lange bei einer Unternehmung Freiwilligenarbeit zu leisten. Die letzte Kategorie deckte alle demografischen Daten ab. Laut Schnell, Hill und Esser (1999) ist es wichtig, dass die Reihenfolge der Kategorien so gestaltet wird, dass sie für die interviewten Personen nach der Relevanz abfallend gegliedert werden. Deshalb wurde diese Kategorie absichtlich als letzter Punkt erfasst, da diese Daten für die interviewten Personen keine grosse Relevanz darstellen.

Bei der Erstellung eines Interviewleitfadens ist auch die Formulierung der Fragen wie auch die Frageart entscheidend (Helfferich, 2011). Der Leitfaden bestand mehrheitlich aus Erzählaufforderungsfragen und Leitfragen. Bei den Leitfragen wurde der Fokus auf offene Fragen gelegt, es befanden sich aber auch wenige geschlossene Fragen darunter. Des Weiteren wurden auch Aufrechterhaltungsfragen in den Leitfaden eingebaut, welche aber nur genutzt wurden, wenn das Interview sehr stockend verlief. Nach Beendigung des Leitfadens wurde ein Probeinterview mit einer bestehenden Freiwilligen des JRK Kanton Aargau durchgeführt, um sicherzugehen, dass alle Fragen klar und verständlich sind und wirklich zur Beantwortung der Fragestellung beitragen. Anschliessend wurden unklar formulierte Fragen umgeschrieben und überflüssige Fragen gelöscht.

5.4.2 Durchführung der Datenerhebung

Die ersten sieben Interviews mit den bestehenden Freiwilligen des JRK Kanton Aargau wurden im März 2020 durchgeführt. Ziel war es ursprünglich, dass alle Interviews physisch

durchgeführt werden, damit auch nonverbale Kommunikation wie Mimik und Gestik erkannt werden kann. Leider war dies aufgrund der Corona-Pandemie nicht möglich, weshalb die Interviews alle telefonisch oder per Skype stattgefunden haben. Die telefonische Durchführung der Interviews bringt aber gemäss Misoch (2019) auch diverse Vorteile mit sich. So beschreibt sie, dass die Kontaktaufnahme sehr einfach und die Flexibilität der Interviewten enorm hoch ist, da sie an keinen Ort gebunden sind. Weiter verringerte sich der Zeitaufwand, da kein Anfahrtsweg entstand und die Anonymität der Interviewten war auf diese Weise höher (Misoch, 2019). Der Interviewleitfaden wurde bewusst nicht im Voraus an die Teilnehmenden versandt, damit die Antworten spontan und unbeeinflusst erfolgten. Nach der Durchführung der ersten sieben Interviews wurden die nötigen Daten ausgewertet und anschliessend die passenden Personen angeschrieben. Die Interviews mit den sieben nicht Freiwilligen wurden anfangs April 2020 durchgeführt.

Kuckartz (2018) erklärt, dass eine wortgetreue Verschriftlichung der Interviews nur auf der Basis einer Audio-Aufnahme erzielt werden kann. Aus diesem Grund wurden alle Interviews mit einem Mobilegerät aufgezeichnet. Die Einwilligung der Interviewpartner zur Aufnahme des Gespräches wurde jeweils am Anfang des Interviews eingeholt. Aufgrund der telefonischen Durchführung war eine schriftliche Unterzeichnung der Einwilligung nicht möglich. Die Tondateien wurden nach abgeschlossener Transkription zum Schutz der Privatsphäre der interviewten Personen eliminiert.

5.5 Datenauswertung: Kategoriensystem

Die Analyse der Daten wie auch die Ergebnisdarstellung in den nachfolgenden Kapiteln richtet sich nach der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018), welche in Abbildung 4 schematisch dargestellt wird. Dieses Verfahren wurde hauptsächlich ausgewählt, da Zusammenhänge anhand der gebildeten Kategorien analysiert und interpretiert und so die Forschungsfrage beantwortet werden konnte.

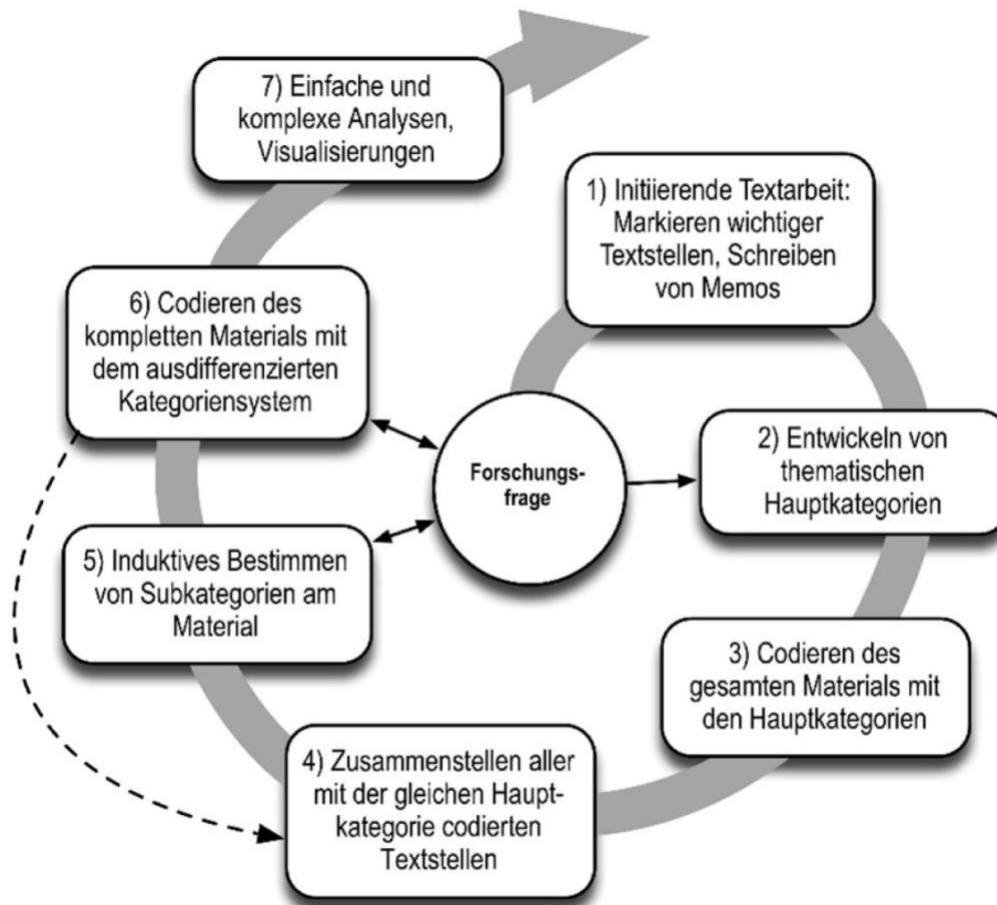


Abbildung 4. Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse. Aus Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung von U. Kuckartz (2018)

In einem ersten Schritt wurden alle 14 Interviews nach den Transkriptionsregeln von Kuckartz (2018) verschriftlicht. Diese Methode der Transkription wurde gewählt, da der Fokus primär auf die Inhalte der Interviews gelegt wird und nicht etwa auf paraverbale Äußerungen, Merkmale der Interviewsituation oder die Intonation. Dabei wurde auch geschaut, dass mögliche Rückschlüsse auf eine Person eliminiert wurden. Als nächstes wurden alle verschriftlichten Interviews durchgearbeitet und wichtige Textstellen markiert, um mögliche Hauptkategorien zu finden. Zuerst war die Idee, dass die Hauptkategorien anhand der A-priori-Kategorienbildung oder auch deduktive Kategorienbildung genannt gebildet werden. Der Grundgedanke war, die vier Kategorien des Interviewleitfadens direkt als Hauptkategorien zu verwenden. Bei der Durcharbeitung der gesamten Interviews musste dann festgestellt werden, dass diese Kategorien nicht optimal waren, da viele wertvolle Aussagen keiner Hauptkategorie zugeordnet werden konnten. Aus diesem Grund wurden

die Hauptkategorien überarbeitet und schlussendlich induktiv generiert. Das heisst, die Hauptkategorien wurden anhand des Interviewmaterials gebildet (Kuckartz, 2018). Es wurden die folgenden drei thematischen Hauptkategorien gebildet: Jugendrotkreuz, Freiwilligenarbeit, Freiwillige. Anschliessend wurde, wie in Schritt 3 bei Abbildung 4 ersichtlich, das gesamte Datenmaterial mit diesen drei thematischen Hauptkategorien codiert. Dieser Vorgang lieferte bereits eine erste Strukturierung des Datenmaterials. Darauffolgend wurden die Hauptkategorien erneut durchgearbeitet und mögliche Subkategorien wurden notiert. Die neu gebildeten Subkategorien wurden anschliessend geordnet und systematisiert. Das heisst ähnliche Subkategorien wurden zusammengefasst und bei jeder Kategorie wurde erneut überlegt, ob sie zur Beantwortung der Forschungsfrage beiträgt. Nach der definitiven Festlegung der Subkategorien wurde das ganze Datenmaterial erneut durchgearbeitet und zusätzlich zu den Hauptkategorien auch noch in die Subkategorien unterteilt. Um all diese Daten besser strukturieren zu können, wurde wie Kuckartz (2018) empfiehlt, eine zwei Dimensionen-Tabelle erstellt. Auf der horizontalen Ebene wurden die einzelnen interviewten Personen erfasst und auf der vertikalen Ebene alle Hauptkategorien mit den zugehörigen Subkategorien. So konnten themenübergreifende Zusammenhänge und Unterschiede besonders gut erkannt werden. Tabelle 2 zeigt alle gebildeten Hauptkategorien mit den zugehörigen Subkategorien auf.

Tabelle 2

Hauptkategorien mit dazugehörigen Subkategorien, eigene Darstellung

Hauptkategorie			
	Jugendrotkreuz	Freiwilligenarbeit	Freiwillige
Definition	Allgemeine Äusserungen, welche das Rote Kreuz beschreiben aber auch positive und negative Faktoren des JRK Kanton Aargau.	Textstellen, welche Hinweise über die Freiwilligenarbeit liefern.	Aspekte, welche mit der interviewten Person in Zusammenhang stehen.
Subkategorien			
Definition	Kenntnisse Wissensstand über das JRK Kanton Aargau oder allgemein über das Rote Kreuz.	Verständnis Definiert, was unter dem Begriff Freiwilligenarbeit verstanden wird.	Beweggründe Beinhaltet Motivationsgründe zum Leisten von Freiwilligenarbeit.
	Verbesserungsvorschläge Setzt sich aus Tipps zusammen, wie das JRK Kanton Aargau seine Aufgaben und Abläufe im Bereich der Freiwilligenarbeit noch verbessern kann.	Hindernisse Zeigt mögliche Ursachen auf, weshalb keine Freiwilligenarbeit geleistet wird.	Gewinnung neuer Freiwilliger Umfasst Ratschläge und Ideen, wie neue Freiwillige akquiriert werden können.
	Attraktivität Zeigt auf, was am JRK Kanton Aargau geschätzt wird und wieso Freiwilligenarbeit gerade bei dieser Organisation geleistet wird.	Wichtigkeit Beschreibt, wieso Freiwilligenarbeit wichtig ist und welchen Stellenwert sie in der Schweiz hat.	Bindung bestehender Freiwilliger Enthält Empfehlungen und Vorschläge, um eine möglichst geringe Fluktuation beim JRK Kanton Aargau vorweisen zu können.

	<p>Erwartungen Beinhaltet die Erwartungen, welche an die Organisation JRK Kanton Aargau im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit gestellt werden.</p>	<p>Anforderungen an Freiwilligenarbeit Umfasst Voraussetzungen, welche gegeben sein müssen, damit Freiwilligenarbeit geleistet wird, aber auch welche Anforderungen beim Leisten von Freiwilligenarbeit gestellt werden.</p>	<p>Prosoziales Verhalten Zeigt auf, in welchen Situationen sich die Interviewten prosozial verhalten.</p>
		<p>Tätigkeit Zeigt auf, welche Freiwilligenarbeit von den Interviewten heute bereits geleistet wird, sei dies bei Vereinen, Parteien, Non-Profit-Organisationen und weiteren Organisationen.</p>	<p>Eigenschaften von Freiwilligen Beschreibt die Eigenschaften, welche Personen zum Leisten von Freiwilligenarbeit benötigen, seien dies Charaktereigenschaften, Einstellungen oder Persönlichkeitsmerkmale.</p>
			<p>Soziales Umfeld Zeigt auf, ob und welche Art von Freiwilligenarbeit Familienangehörige oder Freunde bereits leisten.</p>

6 Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse, welche sich aus den Informationen und Aussagen der durchgeführten Interviews ergeben, dargestellt. Die Daten der Interviews werden anonymisiert in Form von Freiwilliger (FW) 1 bis 7 und nicht Freiwilliger (NF) 1 bis 7 aufgeführt. Die transkribierten Interviews sind im Anhang 13.2 auffindbar. Das Ziel ist es, möglichst viele Beweggründe aber auch Ideen und Tipps ausfindig zu machen, um anschliessend in der Diskussion die Ergebnisse angemessen interpretieren und interviewübergreifende Erkenntnisse gewinnen zu können. Um einen möglichst strukturierten Überblick über die Ergebnisse zu gewährleisten, werden sie in die drei oben gebildeten Hauptkategorien und die dazugehörigen Unterkategorien gegliedert. Diese Darstellung wurde gewählt, da die Kategorien eine angemessene inhaltliche Abgrenzung vornehmen.

6.1 Jugendrotkreuz

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden alle Ergebnisse präsentiert, welche zum Thema JRK ermittelt werden konnten. Diese beinhalten allgemeine Aussagen zum Wissensstand über das Rote Kreuz aber auch positive und negative Aspekte sowie auch Erwartungen an das JRK Kanton Aargau.

6.1.1 Kenntnisse

Die Kenntnisse über das JRK Kanton Aargau, aber auch allgemein über das Rote Kreuz, variieren sehr stark unter den Interviewten. Ganz allgemein kann gesagt werden, dass der Wissensstand der bestehenden Freiwilligen viel grösser ist, als der Wissensstand der Männer, welche noch keine Freiwilligenarbeit beim JRK Kanton Aargau leisten. So kann bis auf eine Person der sieben nicht Freiwilligen niemand Angebote vom JRK Kanton Aargau

aufzählen. Die eine Person konnte aber auch lediglich ein Angebot aufzeigen, da ihre Freundin und ihre Schwester in diesem Programm Freiwilligenarbeit leisten. Das heisst, die Unwissenheit der nicht Freiwilligen über das JRK Kanton Aargau ist enorm. Bei den Freiwilligen sieht das anders aus. Alle der sieben Befragten können mehrere oder sogar alle acht Programme des JRK Kanton Aargau nennen. Über das Rote Kreuz allgemein wissen alle Befragten einige spannende Fakten. Auch hier geht das Wissen stark auseinander. Wo die einen eher oberflächlich antworten wie: «ziemlich wenig, wenn ich ehrlich bin. Es ist eine Organisation, die unterstützt, aber welche Themenbereiche und was genau alles habe ich keine Ahnung, wenn ich ehrlich bin» (NF 6, Interview 12, Z. 4776-4777), können andere sehr detailliert Auskunft geben und unterschiedliche Einsatzgebiete des Roten Kreuzes aufzeigen. Auch beim Roten Kreuz kann aber klar zwischen Freiwilligen und nicht Freiwilligen unterschieden werden. Die nicht Freiwilligen antworten oftmals als erstes, dass sie keine Ahnung haben, was das Rote Kreuz konkret macht. Anschliessend stellen sie Vermutungen auf. Die Informationen, aus denen die Befragten ihr Wissen über das Rote Kreuz ableiten, stammen oftmals aus dem Fernsehen oder den Zeitungen.

6.1.2 Verbesserungsvorschläge

Die Interviewten, welche bereits Freiwilligenarbeit beim JRK Kanton Aargau leisten, haben diverse Tipps und Ideen genannt, wo und wie sich das JRK Kanton Aargau verbessern kann. Einige wünschen sich einen kleineren administrativen Aufwand und weniger Bürokratie. Sie finden das Aufschreiben von Zeit, Ort und Dauer bei jedem Einsatz eher lästig. Sie sehen aber auch, dass dies für Statistiken wichtig sein kann. Ausserdem wird der obligatorische Informationsanlass nicht als grosse Unterstützung angesehen, da es laut einem Befragten nichts gebracht hat. Bezüglich Aus- und Weiterbildungen wird der Wunsch geäussert, dass diese nicht immer unter der Woche stattfinden sollten. Einer der Befragten kann aufgrund seiner Berufstätigkeit an solchen Anlässen nie teilnehmen und findet das sehr schade. Er fände es toll, wenn diese zukünftig auch an Wochenenden

angeboten würden. Ein weiterer Kritikpunkt ist die Auswahl von Freiwilligen. Bei FW 4 (Interview 7) ist die Frage aufgekommen, ob das JRK Kanton Aargau alle Freiwilligen aufnimmt. Er meint:

Ich habe mich einfach schon gefragt, ob sie jeden mitmachen lassen und ich finde das ist nicht immer nur zielführend, da es auch Menschen gibt, die an anderen Orten sicherlich besser aufgehoben wären als beim JRK, wo man sehr selbständig unterwegs ist (genau) und bei anderen Sache würden sie vielleicht bessere Erfahrungen machen, wo sie einfach nur mithelfen müssen. (Z. 2561-2565)

Ein weiterer Wunsch ist, dass die Freiwilligen direkt von Anfang an mit den Teilnehmenden im selben WhatsApp Chat sind. Bei einem Freiwilligen ist es einmal passiert, dass das JRK Kanton Aargau die Ankündigung im Chat vergessen hat und dann sind keine Teilnehmenden gekommen. Er meint, wenn die Freiwilligen zu diesem Punkt schon im Chat gewesen wären, hätten sie die Ankündigung sicherlich selbst getätigt. Der Wunsch nach einem Projekt mit mehr Impact ist auch aufgetaucht. Die bisher gekannten Projekte sieht der Befragte eher als Unterhaltung für die Teilnehmenden an und er würde gerne etwas machen, wo er mehr im Leben der Teilnehmenden bewirken kann.

6.1.3 Attraktivität

In diesem Abschnitt werden Aussagen zusammengefasst, was bestehende Freiwillige am JRK Kanton Aargau am meisten schätzen. Besonders attraktiv macht das JRK Kanton Aargau gemäss mehreren freiwilligen Personen die Flexibilität, die es an den Tag legt. Damit meinen sie, dass man nicht gebunden ist, immer am Programm teilzunehmen, sondern anhand eines Doodles die Einsätze eintragen und auch mal spontan absagen kann. Genau diese Freiheiten sind für sie sehr wertvoll neben dem stressigen beruflichen Alltag und nur dank diesen Freiheiten ist es ihnen überhaupt möglich, Freiwilligenarbeit zu leisten. Eine andere Person schätzt besonders die Mitgestaltungsmöglichkeiten und das Gefühl der Selbständigkeit, welches einem vermittelt wird. Sie beschreibt, dass dadurch der

eigene Impact grösser wird. Mehrere Freiwillige schätzen auch die Betreuungspersonen sehr und deren Arbeit und Unterstützung. Das Wissen, dass immer jemand erreichbar ist und einem auch in problematischen Situationen hilft, ist ihrer Meinung nach enorm wichtig und toll. So sagt FW 2 beispielsweise: «Es ist die Unterstützung bei diesen kleinen Hürden, die ich besonders schätze» (FW 2, Interview 3, Z. 868-869). Was auch geschätzt wird, sind die finanziellen Mittel, die für die Projekte zur Verfügung stehen. Sei dies für Zugtickets, Bücher für Nachhilfekinder und weiteres.

6.1.4 Erwartungen

Die Freiwilligen wie auch die nicht Freiwilligen haben viele und unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen an das JRK Kanton Aargau. Mehrmals gesagt wurde, dass mit den zur Verfügung gestellten Mitteln ehrlich und offen umgegangen wird und diese auch gut eingesetzt werden. Bei vielen der Befragten taucht auch der bürokratische Aufwand auf. Sie erwarten, dass dieser möglichst klein gehalten wird, damit die Zeit für Sinnvolleres eingesetzt werden kann. Sitzungen und weitere Pflichtveranstaltungen möchten die Befragten möglichst selten, damit sie die Zeit, die sie zur Verfügung haben, für die tatsächliche Freiwilligenarbeit nutzen können. Bezüglich der Freiwilligenarbeit wird mehrmals erwähnt, dass das Mitbestimmen und das Mitgestalten der Programme geschätzt wird oder werden würde. Immer wieder erläutert wird, dass eine Ansprechperson gewünscht wird, die einem Rückhalt gibt, wenn man unsicher ist oder ein Problem hat. Auch eine gute Kommunikation und Struktur innerhalb des JRK Kanton Aargau wird öfters genannt. Zwei Befragte finden eine gut organisierte Plattform, auf der man sich austauschen kann, sehr wichtig. Mehrere nicht freiwillige Männer erwarten mehr Information über das bestehende Angebot und die Möglichkeiten des JRK Kanton Aargau in Form von Werbung. Auch Wertschätzung, gute Stimmung und ein gutes Team wird vom JRK Kanton Aargau erwartet.

6.2 Freiwilligenarbeit

Nachfolgend werden die Ergebnisse präsentiert, welche Hinweise über die Freiwilligenarbeit liefern. Diese beinhalten das allgemeine Verständnis von Freiwilligenarbeit, die Tätigkeiten, welche per heute bereits ausgeübt werden, aber auch Hindernisse, wieso keine Freiwilligenarbeit geleistet wird, wie auch Wichtigkeit und Anforderungen an Freiwilligenarbeit.

6.2.1 Verständnis

Unter Freiwilligenarbeit verstehen viele der Befragten mehr oder weniger dasselbe. Sie beschreiben Freiwilligenarbeit als Arbeit, die man leistet, ohne dafür ein Entgelt zu erhalten. Ein Befragter fügt zudem noch hinzu, dass es keine Rolle spielt, ob dies im privaten Rahmen oder bei einer Organisation geschieht. Eine befragte Person geht noch weiter und findet Freiwilligenarbeit ist, wenn du mit deinen ganzen Fähigkeiten, die du besitzt, einer anderen Person etwas weitergibst oder ihr hilfst. Sie findet aber auch, dass man den Begriff Freiwilligenarbeit gar nicht zu gross beschränken sollte, da es sehr viele verschiedene Ansätze geben kann. FW 7 (Interview 13) beschreibt Freiwilligenarbeit folgendermassen:

Freiwilligenarbeit ist eigentlich, also ist einfach für mich eine Möglichkeit, um irgendetwas an die Gesellschaft zurückzugeben. Es spielt keine Rolle, ob das für ältere Menschen, Asylanten, Kinder oder ich weiss auch nicht, mit einem Hund spazieren gehen. Einfach, dass man einen Teil seiner Zeit für das Allgemeinwohl zur Verfügung stellt, spielt keine Rolle in welcher Form. (Z. 4939-4943)

6.2.2 Hindernisse

Als Hauptgrund warum keine Freiwilligenarbeit geleistet wird, wurde der Faktor Zeit genannt. Viele haben das Gefühl, mehrmals wöchentlich Freiwilligenarbeit leisten zu müssen und dafür fehlt ihnen die Zeit. Vielen ist bewusst, dass es eine Frage der Prioritäten

ist. Mehrmals werden auch die fehlenden Informationen aufgezählt. Das heisst, sie wissen gar nicht, wo und was sie leisten können, haben keine Zeit sich zu informieren und machen darum nichts. Als Hindernis wird auch wieder die Bürokratie genannt. Wichtig ist den Befragten auch, dass das Leisten von Freiwilligenarbeit keine Nachteile mit sich bringt, sondern dass es kompatibel mit dem Alltag und Leben ist. Ein Befragter sagt auch ganz klar, dass er einfach zu faul ist und der Aufwand und die Anstrengung einfach zu gross sind.

6.2.3 Wichtigkeit

Bei der Frage nach dem Stellenwert von Freiwilligenarbeit in der Schweiz gehen die Meinungen sehr auseinander. Bei dieser Subkategorie kann keine klare Trennung von Freiwilligen zu nicht Freiwilligen gemacht werden. So gibt es bei beiden Gruppen Männer, die den Stellenwert als hoch und solche, die ihn als tief bewerten. Eine Person findet, dass es auf die Art der Freiwilligenarbeit ankommt. Sie meint, die Freiwilligenarbeit im Vereinsbereich hat einen höheren Stellenwert als diese im Asylbereich. Grund dafür ist laut einer anderen Person, dass die Freiwilligenarbeit bei Non-Profit-Organisationen weniger gesehen wird als bei Dorfvereinen. Mehrmals wird auch angemerkt, dass es oft im Stillen gemacht wird und die Menschen in der Schweiz gar nicht wissen, wieviel Freiwilligenarbeit wirklich geleistet wird. NF 7 (Interview 14) beschreibt die Situation folgendermassen: «Die meisten denken ja, es ist gut, dass das von jemandem gemacht wird, aber überlegen sich gar nicht, ob sie auch etwas dazu beitragen könnten» (Z. 5542-5543). Das ist in seinen Augen auch das Problem, wieso Freiwilligenarbeit einen zu kleinen Stellenwert hat. FW 7 (Interview 13) meint: «. . . bevor ich angefangen habe, hatte ich das Gefühl, dass es wahrscheinlich einen zu kleinen Stellenwert hat, aber wenn ich jetzt, ich habe mich dann informiert und es gibt eigentlich erstaunlich viel, die das machen» (Z. 5109-5112). Einige der Personen die Freiwilligenarbeit leisten, erhalten aus ihrem eigenen Umfeld viele positive Rückmeldungen und sind aufgrund dessen überzeugt, dass der Stellenwert sehr hoch ist. In

einem Punkt sind sich alle Interviewten einig, Freiwilligenarbeit ist etwas Wichtiges und Sinnvolles und die Schweiz würde ohne Freiwillige nicht funktionieren.

6.2.4 Anforderungen an Freiwilligenarbeit

Die Befragten haben ganz viele Anforderungen an die Freiwilligenarbeit. Das heisst, Dinge, die erfüllt sein müssen, um Freiwilligenarbeit überhaupt in Betracht zu ziehen. Mehrmals wurde genannt, dass es ihnen enorm wichtig ist, dass die Unternehmung transparent und gut strukturiert ist und sie sich mit dieser auch identifizieren können. Weiter wurde auch mehrmals gesagt, dass die Hilfe nicht missbraucht werden darf, sei das die physische Hilfe oder die finanzielle Hilfe in Form von Geld. Der direkte Kontakt mit Menschen und zu sehen, welchen Impact man bei ihnen hat, sind auch Punkte, welche mehrmals genannt wurden. Die Offenheit miteinander, ein gutes Team und guter Zusammenhalt ist auch vielen wichtig. Beim Leisten der Freiwilligenarbeit ist den Befragten wichtig, dass sie wissen, was die Aufgabe alles beinhaltet und sie auch wirklich das ausführen können, was ihnen versprochen wurde. Viele möchten gerne eine Arbeit ausüben, die ihnen Spass macht, wo sie selbst mitentscheiden und mitbestimmen können. Die Unternehmung, für welche Freiwilligenarbeit geleistet wird, soll gemäss den Interviewten möglichst unkompliziert und unbürokratisch sein, schnell auf Anfragen antworten, eine gute Infrastruktur bieten und einfach eine Anlaufstelle sein, die alles organisiert und regelt. Eine grosse Geste wird von keinem der Befragten erwartet. Ein Dankeschön oder schon nur das Spüren von Dankbarkeit reicht allen aus für das Leisten von Freiwilligenarbeit.

6.2.5 Tätigkeit

Lediglich vier der insgesamt 14 Befragten leisten keinerlei Freiwilligenarbeit. Diese vier können sich aber alle vorstellen, Freiwilligenarbeit zu leisten, sei dies im Vereinsbereich, bei Non-Profit-Organisationen oder weitere. Die restlichen drei Männer, welche beim JRK

Kanton Aargau noch keine Freiwilligenarbeit leisten, sind in den Sportvereinen sehr aktiv. Dort trainieren sie Jugendliche, sind Mitglied im Vorstand oder organisieren diverse Events. Die befragten Freiwilligen des JRK Kanton Aargau decken die drei Programme Sportnachmittag, Mentoring und Hausaufgabenhilfe ab. Fünf der bestehenden Freiwilligen beim JRK Kanton Aargau leisten zusätzlich noch in einem Verein, einer Partei oder in der Kirche Freiwilligenarbeit.

6.3 Freiwillige

In den nachgehenden Kapiteln werden die Ergebnisse, welche mit den Interviewten in Zusammenhang stehen, präsentiert. Konkret heisst das, es werden die Beweggründe für das Leisten von Freiwilligenarbeit zusammengetragen, Ideen für die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen aufgezählt und die Freiwilligen wie auch deren Umfeld genauer betrachtet.

6.3.1 Beweggründe

In diesem Kapitel werden die Gründe zusammengetragen, welche die Befragten zu Freiwilligenarbeit motivieren. Zwei der Befragten begannen nach einem längeren Auslandsaufenthalt mit dem Leisten von Freiwilligenarbeit. Sie gaben beide an, dass sie im Ausland gesehen haben, wie schlecht es den Menschen dort geht und dass sie dagegen etwas unternehmen wollten. Um einen direkten Impact sehen zu können, fanden sie es am besten, direkt hier in der Schweiz etwas zu ändern. Mehrere der Befragten gaben an, dass für sie die Hilfe, welche sie anderen Menschen, die es nicht so gut haben, geben können, die grösste Motivation sei. Sie geniessen es auch, den Fortschritt der Teilnehmenden zu sehen. FW 5 (Interview 9) meint:

Also jetzt bei meinem Beispiel, mit vielen jungen vor allem Männern zu tun zu haben, die Sport machen mit mir und es ist vor allem schön, wenn ich sehe, wie sich

das Leben verändert, wie sie die Sprache lernen, wie sie die Kultursachen lernen, wie sie einen Job kriegen und so weiter, das ist schön zu sehen. (Z. 3398-3401)

Einige der Befragten schätzen auch den Einblick in andere Welten und Kulturen enorm. Sie geben an, dass sie dadurch viel lernen und neue Erfahrungen sammeln können und sie die Freiwilligenarbeit auch persönlich weitergebracht hat. Was auch immer wieder genannt wurde bei Beweggründen, ist die Dankbarkeit der Menschen. FW 4 (Interview 7) sagte diesbezüglich: «Mich motiviert auf eine Art die Dankbarkeit, welche ich von den Personen wahrnehme, ganz extrem klar und ausdrücklich wird die wahrgenommen» (Z. 2443-2444). Auch ein wichtiger Faktor, der von einigen Befragten genannt wurde, ist, etwas an die Gesellschaft zurückzugeben. Man möchte einfach etwas Gutes tun, anderen Menschen eine Freude bereiten. Eine befragte Person gibt an, dass sie den Ausgleich zum Arbeitsalltag in der Freiwilligenarbeit findet und auch einfach den Austausch mit anderen Menschen sehr schätzt. Der Austausch mit Menschen ist auch für weitere Befragte ein Beweggrund. Sie finden es toll, durch solche Programme neue Freunde zu finden und zu sehen, wie man sich über längere Zeit kennen und vertrauen lernt. Alle Befragten sind sich einig, dass beide Seiten einen Gewinn haben, also die Person die Freiwilligenarbeit leistet und die Person, welche die Leistung erhält. Bis auf eine Person sagen alle Interviewten, dass ein Gehalt sie nicht zu mehr Freiwilligenarbeit motivieren würde.

6.3.2 Gewinnung neuer Freiwilliger

Es kamen viele interessante und unterschiedliche Tipps für die Gewinnung von neuen Freiwilligen zusammen. Mehrmals genannt wurde die Werbung in Schulen. Es wurden alle Schulen von Grundschule über Berufsschulen und Fachmittelschule bis hin zu Universitäten und Fachhochschulen genannt. Die Idee war, Freiwillige oder Teilnehmende von den Programmen in den Unterricht zu schicken, dass diese direkt von ihren Erfahrungen und Erlebnissen erzählen können. Eine Person meint auch, man solle emotionale Beispiele wählen und natürlich solche, die motivieren. Einige Befragte sind auch überzeugt, dass man

bei Vereinen sicherlich neue Freiwillige gewinnen könnte, da die Vereinsmitglieder oftmals bereits eine Art von Freiwilligenarbeit leisten und somit ein offenes Ohr dafür haben. Wichtig findet eine befragte Person auch, dass es nicht allgemeine Werbung ist, sondern spezifisch für ein Programm. Denn bei allgemeiner Werbung schauen viel zu viele Menschen einfach weg, da es sie gar nicht interessiert. Mehrere Personen äusserten, dass sicherlich nicht Werbung am Bahnhof gemacht werden soll, da das oft unsympathisch und aufdringlich wirkt und die Menschen dann erst recht kein Interesse mehr zeigen, Freiwilligenarbeit zu leisten. Eine der Freiwilligen Personen hat den Tipp, dass man vor allem die Flexibilität und den Zeitfaktor ins Spiel bringen soll bei der Werbung. Das sind seiner Meinung nach zwei wichtige Faktoren, welche bei vielen Leuten für Abschreckung sorgen und so könnte man dem bereits am Anfang entgegenwirken, indem man die Leute darüber aufklärt, dass Freiwilligenarbeit sehr flexibel und den eigenen Bedürfnissen entsprechend geleistet werden kann. Auch die Ideen, an Open Airs, Berufsbildungsmessen oder Gewerbeausstellungen Werbung zu betreiben, kamen auf. Einmal wurde auch vorgeschlagen, direkt über diverse Arbeitgebende Werbung zu machen. Der Befragte meint, so können viele Personen auf einmal angesprochen werden und man kann sich sogar direkt mit Arbeitskollegen zusammenschliessen, was die Motivation vielleicht noch erhöht, da man dann gemeinsam mit Freiwilligenarbeit anfangen kann. Für Lehrlinge und Studenten kam das Argument auf, dass man ihnen mitteilen kann, dass das Leisten von Freiwilligenarbeit sehr gut bei zukünftigen Arbeitgebenden ankommt und somit ein Pluspunkt sein kann. Werbung sollte gemäss mehreren Befragten sicherlich auch über digitale Kanäle getätigt werden. Vorgeschlagen wurden Instagram, TikTok oder YouTube, so lange man dem Trend folgt.

6.3.3 Bindung bestehender Freiwilliger

Es konnten viele verschiedene Ideen gesammelt werden, wie die Fluktuation beim JRK Kanton Aargau möglichst tief gehalten werden und somit eine starke Bindung von den

Freiwilligen zum JRK Kanton Aargau entstehen kann. Ein Tipp, der mehrmals genannt wurde, um die Fluktuation tief zu halten, ist, die Aufgabe am Anfang genau zu erklären und aufzuzeigen, was diese genau beinhaltet. Ausserdem sind viele der Meinung, dass regelmässiges Abholen der Zufriedenheit bei den Freiwilligen helfen würde. Wichtig wäre bei denen, die aufhören, nachzufragen, was der Grund für den Ausstieg war. Um einen besseren Einblick in die Tätigkeiten zu erhalten, bevor man Freiwilligenarbeit leistet, hatte die eine interviewte Person die Idee von einem Schnuppertag. Das heisst, die Interessenten gehen einen Tag bei dem Programm, bei welchem sie danach Freiwilligenarbeit leisten möchte, schnuppern und müssen sich erst danach entscheiden, ob sie anfangen möchten oder nicht. Wenn die neuen Freiwilligen dann begonnen haben, meinte ein Befragter, sollte man ein Gotti/Götti System einführen. So können neue Freiwillige leichter in das Team integriert werden und wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden können. Zudem findet er auch, dass man versuchen sollte, den Freiwilligen immer mehr Verantwortung zu übergeben. Punkte, welche im Zusammenhang mit Freiwilligenbindung bei den Interviews immer wieder erwähnt wurden, sind ein gutes Team, Freude an der Arbeit, spannende und abwechslungsreiche Aufgaben aber auch Flexibilität, viele Freiheiten, Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten und eine gute Kommunikation. Einige der Befragten finden es auch wichtig, dass es Weiterentwicklungsmöglichkeiten gibt. Ein Befragter ist überzeugt, dass man sich ernstgenommen fühlen muss und eine gewisse Wertschätzung, in Form von einem Danke sagen, wichtig ist.

Bezüglich der Bindung von den 30-Jährigen Freiwilligen ist der meist genannte Tipp familienfreundliche Angebote anzubieten. NF3 (Interview 6) beschreibt es folgendermassen: «Indem, dass man die Freiwilligenarbeit zu einem Teil der Familienaktivität macht» (Z. 2315). Die Befragten haben hier unterschiedliche Ideen, wie man die Angebote familienfreundlich gestalten kann. Sie finden, man könnte die Kinder einfach mitnehmen oder flexibler von zu Hause aus Tasks übernehmen wie beispielsweise bei der Vorbereitung eines Events mitzuhelfen oder bürokratische Arbeiten übernehmen

oder auch, dass andere Vorteile für die Familienmitglieder entstehen könnten. Eine befragte Person sieht jedoch beim Mitnehmen der Kinder das Problem, dass dann auch noch auf diese aufgepasst werden muss und somit für die restlichen Teilnehmenden weniger Zeit bleibt.

6.3.4 Prosoziales Verhalten

Es gibt keine Person, die bei allen Fragen zum prosozialem Verhalten mit Ja geantwortet hat, aber auch keine die alle mit Nein beantwortet hat. Die Frage, ob schon mal Blut gespendet wurde, ist am häufigsten verneint worden. So hat lediglich eine der 14 Personen schon einmal Blut gespendet. Ebenfalls oft negativ beantwortet wurde die Frage, ob einer fremden Person schon einmal eine Mitfahrgelegenheit angeboten wurde. Auch einige Male verneint wurden die Fragen, ob schon einer fremden Person geholfen wurde, ihre Sachen zu tragen, ob schon Gegenstände für einen guten Zweck gekauft wurden und ob schon Geld an eine Wohltätigkeitsorganisation gespendet wurde. Die restlichen sechs Fragen zum prosozialem Verhalten haben alle Interviewten mit Ja beantwortet.

6.3.5 Eigenschaften von Freiwilligen

Die meisten Befragten sind überzeugt, dass es nicht unbedingt bestimmte Eigenschaften braucht, um Freiwilligenarbeit leisten zu können. NF5 (Interview 10) beschreibt es folgendermassen: «Ich glaube, jeder kann da etwas machen, also es braucht nicht eine bestimmte Charaktereigenschaft, die man braucht um Freiwilligenarbeit zu leisten oder wenn man diese Charaktereigenschaft hat, kann man nicht leisten. Es gibt ja soviel verschiedene Arten» (Z. 3888-3891). Es wird mehrmals gesagt, dass es sicherlich hilfreich ist, wenn man nicht egoistisch ist. Viele sind überzeugt, dass Offenheit, Interesse für Neues und Lockerheit bestimmt unterstützend wirken können. Weiter sagt eine Person, dass es sicherlich förderlich ist, wenn man keine Vorurteile gegenüber den Menschen hat, mit denen man Freiwilligenarbeit leistet. Einige sind auch überzeugt, dass es auf die Art der

Freiwilligenarbeit ankommt. Sie meinen, dass es sicherlich wichtig ist, ein Feingefühl und ein Gespür für Menschen zu haben und auch die Sozialkompetenzen entscheidend sind, wenn man mit Menschen Kontakt hat. Eine Person ist überzeugt, dass Geduld von Vorteil sein kann wie auch der Gemeinschaftsgedanke.

6.3.6 Soziales Umfeld

Lediglich drei der Befragten, wovon zwei Freiwilligenarbeit leisten, haben in ihrem Umfeld niemanden, der Freiwilligenarbeit leistet, das heisst weder Familienmitglieder noch Freunde. Mehrere der Freiwilligen erklären, dass vermehrt über Freiwilligenarbeit geredet wird in ihrem Umfeld, seit sie selbst Freiwilligenarbeit leisten, da das Thema präsenter ist. Allgemein erklären viele der Befragten, dass Familienangehörige oder auch Freunde in einem Sportverein Freiwilligenarbeit leisten. Oftmals geschieht dies in Form von Coaching aber auch durch Vorstandsarbeiten oder das Organisieren von Events. Bei einer Person leisten Freundin und Schwester Freiwilligenarbeit beim Roten Kreuz. Eine andere Person hat eine sehr aktive Schwester, die in ganz unterschiedlichen Bereichen Freiwilligenarbeit leistet.

7 Diskussion

Das Hauptaugenmerk dieser Arbeit wird auf die Motivation zum Leisten von Freiwilligenarbeit gelegt. Die Ergebnisse liefern eine breite Palette an Vorschlägen für die Motivation von neuen Freiwilligen. Des Weiteren ergaben sich auch diverse Ideen für die Bindung der bestehenden Freiwilligen und die Akquirierung neuer Freiwilliger.

Manatschal und Freitag (2014) erläutern die informelle wie auch die formelle Freiwilligenarbeit. Erstere beschreibt Freiwilligenarbeit, die in privaten Bereichen wie Nachbarschaft stattfindet und letztere die Freiwilligenarbeit innerhalb von Vereinen und Organisationen. Die Befragten beschreiben beide Formen der Freiwilligenarbeit und einige nennen auch den Unterschied. Ein Befragter vertritt die Ansicht, dass man Freiwilligenarbeit gar nicht zu gross durch Theorien oder Definitionen beschränken sollte, da es viele unterschiedliche Ansätze gibt.

Wie Heckhausen und Heckhausen (2018) beschreiben, wird unter intrinsischer Motivation der Anreiz verstanden, der aus der Tätigkeit selber oder aus dem Ergebnis der Tätigkeit stammt und unter extrinsischer Motivation werden Handlungsanreize beschrieben, die aufgrund von materieller Belohnung oder Selbst- und Fremdbewertungen geschehen. Alle Freiwilligen nennen lediglich Beweggründe, welche intrinsischer Natur sind. So leisten sie Freiwilligenarbeit, um Menschen, welchen es nicht so gut geht, zu helfen, Einblicke in andere Kulturen und Welten zu erhalten, da sie die Dankbarkeit der Teilnehmenden sehr schätzen oder auch einfach, weil es ihnen Spass und Freude bereitet. Die extrinsische Motivation in Form von Geld wird von vielen Befragten gar als negativ bewertet. Sie wollen beim Leisten von Freiwilligenarbeit Spass haben und flexibel sein, aber nicht Geld dafür erhalten, da sie für Geld bereits arbeiten gehen. Viele geben an, dass sie das Leisten von Freiwilligenarbeit in ihren Lebenslauf schreiben, dies aber nicht der Hauptgrund für ihre Freiwilligenarbeit darstellt. Wichtig zu beachten bei den extrinsischen Gründen ist das Antworten aufgrund von *sozialer Erwünschtheit*. Es ist möglich, dass die Befragten Angst

vor sozialer Ablehnung hatten und darum angaben, kein Geld für die Freiwilligenarbeit zu wollen. Zudem ist es auch möglich, dass sie aufgrund dieses Phänomens sagten, dass sie Freiwilligenarbeit nicht nur leisten, um es in den Lebenslauf schreiben zu können.

Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2010) beschreibt das Mitgestalten der Gesellschaft und das Zusammenkommen mit anderen Menschen als wichtigste Motive für das Leisten von Freiwilligenarbeit. Vor allem den letzten Punkt geben auch einige Befragte als Beweggrund an. Sie schätzen das Kennenlernen von neuen Menschen und geniessen es, neue Freundschaften durch die Freiwilligenarbeit schliessen zu können. Gemäss Wilson (2000) leisten Menschen mit einer höheren Schulbildung eher Freiwilligenarbeit. Diese Aussage kann in dieser Arbeit nicht bestätigt werden. Beachtet werden muss aber, dass die nicht Freiwilligen Personen absichtlich so ausgesucht wurden, damit sie den bestehenden Freiwilligen möglichst ähnlich sind, also auch in Bezug auf das Bildungsniveau. Genau das Gleiche gilt auch für den Wohnort. Bierhoff (2010) zeigt auf, dass Menschen, die in der Stadt wohnen, ein geringeres prosoziales Verhalten aufweisen als solche, die auf dem Land wohnen. Da auch hier wieder die Übereinstimmung entscheidend war, kann diese Aussage weder bestätigt noch widerlegt werden. Die Aussage von Toppe und Kirsche (2003), dass die Religionszugehörigkeit einen Einfluss auf die Freiwilligenarbeit hat, kann nicht bestätigt werden. Es gibt sowohl Freiwillige, welche konfessionslos sind und auch Befragte, welche keine Freiwilligenarbeit leisten, aber einer Religion angehören. Beachtet werden muss bei diesen drei Aussagen, dass lediglich 14 Interviews geführt wurden und somit keine repräsentativen Aussagen getätigt werden können.

Mikulincer und Shaver (2005) haben herausgefunden, dass Menschen, die von klein auf altruistischem Verhalten ausgesetzt waren, eher dazu neigen, selbst auch dieses Verhalten zu zeigen. Dies kann soweit bestätigt werden, als dass eine der befragten Personen, welche keine Freiwilligenarbeit leistet, auch niemanden im Umfeld besitzt, der Freiwilligenarbeit leistet. Bei vielen der anderen Befragten leisten diverse Familienangehörige

oder Bekannte in Vereinen oder Organisationen Freiwilligenarbeit. Einige Befragte zeigten auch auf, dass ihre Eltern bereits im Turnverein Freiwilligenarbeit leisteten, in welchem sie jetzt selbst beteiligt sind. Aber nicht nur das Umfeld einer Person ist für altruistisches Verhalten entscheidend, sondern auch Persönlichkeitsmerkmale, wie Haski-Leventhal (2009) aufzeigen konnte. So erklärt sie, dass Extraversion, emotionale Stabilität und ein hohes Mass an prosozialem Verhalten entscheidend sein können für altruistisches Verhalten und somit für das Leisten von Freiwilligenarbeit. Die Befragten stimmen dieser Aussage von Haski-Leventhal nicht 100 % zu, es sind aber durchaus Parallelen erkennbar. Die Befragten beschreiben Offenheit, Interesse für neues, Lockerheit oder auch Geduld und nicht egoistisch sein als wichtige Eigenschaften für eine freiwillige Person. Offenheit kann dem Persönlichkeitsmerkmal Extraversion zugeordnet werden und für emotionale Stabilität wird Geduld vorausgesetzt. Die Befragten sind aber der Überzeugung, dass Persönlichkeitsmerkmale oder Charaktereigenschaften nicht alleine entscheidend sind beim Leisten von Freiwilligenarbeit.

Für die Akquirierung von neuen Mitarbeitenden sagt Heister (2013), ist es wichtig, dass man denken im Kopf, fühlen im Herzen und träumen in der Seele von potenziellen und aktuellen Mitarbeitenden soll. Die Befragten zeigen diesbezüglich viele Vorschläge auf. Einerseits soll an Orten, wo viele junge Menschen Spass haben, wie Open Airs, Werbung gemacht werden oder auch an Berufsbildungsmessen oder Gewerbeausstellungen. Faktoren wie Flexibilität sollten hervorgehoben werden, da dies für junge Menschen von grosser Wichtigkeit ist. Um die Motivation zu steigern, sehen die Befragten auch die Möglichkeit, Werbung über Arbeitgebende oder in Schulen zu machen. Hier geht es in erster Linie darum, die Jugendlichen oder Mitarbeiter, über die Freiwilligenarbeit in der Schweiz allgemein aufzuklären, was genau wird gemacht, warum brauchen wir sie, was würde geschehen, wenn es keine Freiwilligenarbeit gebe und dann kann auch die Angebote und die Mitwirkungsmöglichkeiten eingegangen werden. So wird es auch eher als Bildung

und nicht als Werbung wahrgenommen. Ausserdem können sich vielleicht mehrere Menschen miteinander zu Freiwilligenarbeit motivieren und kennen dann schon jemand. Auch genannt wird die Werbung auf digitalen Kanälen. Für viele Junge ist das Leben ohne digitale Medien nicht mehr vorstellbar und somit sind sie der perfekte Ort, um die Jugendlichen zu erreichen. Moskaliuk (2016) zeigt auf, dass für Menschen, welche zwischen 1990 und 2000 geboren sind, eine gute Work-Life-Balance wichtig ist und sie selbstbewusster und unabhängiger sind als ältere Mitmenschen. Die Befragten stimmen Moskaliuk (2016) zu, ihnen ist es wichtig, dass die Freiwilligenarbeit gut in ihren Alltag passt und ihnen auch noch genug Zeit für Hobbies und weiteres lässt. Auch die Freiheit, Flexibilität und Mitbestimmung werden von den Befragten als wichtige Faktoren genannt und können somit mit den Punkten selbstbewusster und unabhängiger von Moskaliuk (2016) zugeordnet werden.

Gemäss Horcher (2013) ist der Verantwortungsgrad ein Kernstück bei der Bindung von Freiwilligen. Dies bestätigt einer der Interviewten. Er findet es wichtig, dass den Freiwilligen immer mehr Verantwortung übergeben wird, da die Arbeit so spannend und die intrinsische Motivation erhalten bleibt. Schumacher (2010) zeigt auf, dass für eine nachhaltige Bindung auch die Identifikation mit der Unternehmung von grosser Bedeutung ist. Viele der Befragten stimmen in diesem Zusammenhang Schumacher (2010) zu. Sie erklären, dass sie hinter der Unternehmung und deren Zweck stehen müssen, um dort überhaupt Freiwilligenarbeit leisten zu wollen. Dies ist ein sehr positiver Effekt, denn wie Schumacher (2010) weiter aufzeigt, verbreiten Menschen, welche sich mit dem Unternehmen identifizieren können, positive Mundpropaganda und diese führt wiederum zu einer guten Reputation vom JRK Kanton Aargau. Aber auch Wertschätzung ist gemäss Hofe (2005) ein wichtiger Bestandteil für eine tiefe Fluktuation. Dies sehen viele der Befragten gleich. Die Wertschätzung muss für die Befragten keine grosse Geste sein. Ein herzliches Danke reicht den meisten schon aus.

7.1 Massnahmen und Handlungsempfehlungen

Die Interviewten haben viele spannende Ideen und Tipps für das JRK Kanton Aargau geäussert, um neue Männer für Freiwilligenarbeit akquirieren zu können. Diese Tipps werden in diesem Kapitel zusammengefasst.

Für die Gewinnung von neuen Freiwilligen sind viele unterschiedliche Ideen geäussert worden. Die Werbung in Schulen ist eine davon. Gemäss den Befragten sollte hier darauf geachtet werden, dass alle Schulen berücksichtigt werden. Das heisst Grundschulen aber auch Berufsschulen, Fachmittelschulen, Fachhochschulen oder Universitäten. Sie geben den Tipp, am besten eine freiwillige Person oder gar eine teilnehmende Person sprechen zu lassen, da dies laut den Befragten die grösste Wirkung zeigt. Eine weitere Idee ist, mit Vereinen zusammenzuarbeiten. In den Vereinen sind bereits Menschen, welche Freiwilligenarbeit leisten und sich somit schneller angesprochen fühlen. Wenn man also in Vereinen Werbung macht, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich jemand angesprochen fühlt sehr gross. Bei der Werbung sollte gemäss einem Freiwilligen besonders die Flexibilität hervorgehoben werden. Das Problem ist, dass viele Menschen das Gefühl haben, sie verpflichten sich für mindestens einmal pro Woche und diese Fehlinformation sollte anhand von pointierter Werbung in diesem Bereich eliminiert werden. Um möglichst viele unterschiedliche Junge auf einmal ansprechen zu können, nennt eine befragte Person Open Airs oder auch Berufsbildungsmessen für Werbung. Ein Interviewter hat die Idee, dass man direkt über Arbeitgebende Werbung machen könnte. So können sich vielleicht mehrere Mitarbeiter gemeinsam motivieren und auch direkt gemeinsam starten. Für die Gewinnung von neuen jungen Freiwilligen darf gemäss einigen Befragten auch die Werbung über die digitalen Kanäle nicht fehlen.

Für die langfristige Bindung von bestehenden Freiwilligen und somit einer möglichst tiefen Fluktuation beim JRK Kanton Aargau schlägt ein Befragter einen Schnuppertag vor. So ist den Interessenten klar, welche Aufgaben die Arbeit beinhaltet und ob sie ihnen Spass

bereiten könnte. Es wird mit diesem Verfahren möglicherweise weniger Freiwillige geben, dafür ist es aber nachhaltiger, da die Freiwilligen länger bleiben werden. Eine weitere Idee ist es, ein Gotti/Götti System zu entwickeln, bei dem allen neuen Freiwilligen eine Person zugeteilt wird, die für sie als direkte Ansprechperson gilt. So kann das Gefühl von allein sein verringert werden. Auch das Team, Freude an der Arbeit, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Freiheiten und Verantwortung werden für eine tiefe Fluktuation genannt. Um Menschen auch nach 30 beim Roten Kreuz behalten zu können, sehen viele der Befragten die Lösung in familienfreundlichen Angeboten. Sie meinen, man sollte entweder von zu Hause aus Unterstützung geben oder die Familie direkt zum Anlass mitbringen können. Weiter sollte gemäss einem Befragten auch mehr informiert werden, gerade auch bei online Suchkanälen.

Als Verbesserungsvorschläge hat eine befragte Person die Durchführungstage von Infoanlässen genannt. So wünscht sich die Person, dass diese Anlässe nicht immer unter der Woche stattfinden, da sie aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit so nie teilnehmen kann. Sie würde es schätzen, wenn diese auch an Wochenenden angeboten würden. Ausserdem wird bemängelt, dass man gar nicht weiss, was das JRK Kanton Aargau überhaupt anbietet. Dieses Problem könnte man gut mit den Ideen, welche oben für die Gewinnung von neuen Freiwilligen genannt werden, beheben. Die administrative Arbeit ist für einige Befragte auch eine Belastung. Sie wünschen sich, dass diese so klein wie möglich gehalten wird und die Zeit möglichst für die Freiwilligenarbeit an sich eingesetzt werden kann. Ein letzter Punkt bei den Verbesserungsmöglichkeiten sind die WhatsApp Chats. Um einen möglichst reibungslosen Ablauf gewährleisten zu können, schlägt eine befragte Person vor, jeweils von Anfang an einen WhatsApp Chat für Teilnehmende, JRK-Verantwortliche und Freiwillige zu erstellen, damit immer alle auf dem gleichen Stand sind und so einen gemeinsamen Kommunikationskanal nutzen können.

7.2 Limitationen

Nachfolgend werden die Limitationen, welche in dieser Arbeit festgestellt wurden, beschrieben. Eine wichtige Limitation dieser Arbeit ist das Phänomen der sozialen Erwünschtheit. Darunter versteht man eine Antworttendenz oder auch Antwortverzerrung. Diese liegt vor, wenn die Befragten eine Antwort geben, da sie überzeugt sind, dass diese mit den sozialen Normen der Gesellschaft übereinstimmt. Besonders bei den Fragen zum prosozialem Verhalten bestand die Möglichkeit, dass die Befragten aufgrund von sozialer Erwünschtheit einfach mit Ja antworteten, da sie wussten, dass dieses Verhalten den Wert- und Normvorstellungen unserer Gesellschaft entspricht. Auch bei weiteren Fragen bestand die Möglichkeit auf soziale Erwünschtheit bei der Beantwortung, da die Angst vor sozialer Ablehnung bei der wahrheitsgetreuen Antwort bestand. Weiter zeigt Bühner (2011) auf, dass bei mündlichen Befragungen die soziale Erwünschtheit grösser ist, da die Anonymität als geringer wahrgenommen wird, als bei schriftlichen Befragungen, jedoch bei telefonischen wiederum kleiner ist, als bei persönlichen Befragungen.

Zudem ist auch das Verständnis von Freiwilligenarbeit eine wichtige Limitation dieser Arbeit. Befragte, welche bereits Freiwilligenarbeit leisten beim JRK Kanton Aargau, haben alle ihre Fragen hauptsächlich auf diese Freiwilligenarbeit beschränkt. Die Befragten, welche noch keine Freiwilligenarbeit leisten, hatten oftmals auch ein bestimmtes Bild, was Freiwilligenarbeit ist. Sei dies mit betagten Menschen, im Ausland bei Naturkatastrophen, längere Einsätze und weiteres und haben ihre Antworten meistens auf diese eine Arbeit bezogen, was die Antworten höchstwahrscheinlich verzogen hat.

Des Weiteren war die telefonische Durchführung der Interviews nicht optimal. Dadurch konnte weder auf Mimik noch auf Gestik bei den Befragten geachtet werden. Somit sind möglicherweise spannende Erkenntnisse verloren gegangen. Weiter hat die telefonische Durchführung sicherlich auch den Gesprächsverlauf verändert. Das Vertrauen zwischen der interviewenden Person und der interviewten Person konnte vermutlich nicht gleich

aufgebaut werden, da kein Augenkontakt hergestellt werden konnte und auch der physische Kontakt dazu fehlte. Auf Grund von fehlendem Vertrauen sind Antworten möglicherweise anders ausgefallen.

Ausserdem stellt die Grösse des Samplings, mit lediglich 14 durchgeführten Interviews auch eine wichtige Limitation dieser Arbeit dar. Dieser kleine Stichprobenumfang reicht für eine intersubjektive Generalisierbarkeit der gewonnenen Ergebnisse nicht aus. Aber nicht nur die Stichprobengrösse, sondern auch die geringe Stichprobenbreite ist eine Limitation. Dies, da die Interviews nur mit Personen aus dem Kanton Aargau durchgeführt wurden. Weiter auch weil sich die Befragten, welche noch keine Freiwilligenarbeit leisten, aus dem Umfeld der Forschenden zusammensetzten und somit keine Repräsentativität gegeben ist.

7.3 Ausblick

Die Durchführung dieser Bachelorarbeit ergab verschiedene Ideen für weiterführende Forschungen. Einige dieser Ideen werden hier vorgestellt.

Es wäre interessant, gestützt auf den erhaltenen Ergebnissen, eine quantitative Analyse durchzuführen. So könnten besonders beliebte Ideen herausgefiltert und umgesetzt werden. Zudem wäre es auch spannend herauszufinden, ob der Wohnort Stadt oder Land wirklich einen Unterschied macht in Bezug auf das Leisten von Freiwilligenarbeit.

Ein weiteres interessantes Thema wäre die Untersuchung auf Männer und Frauen auszuweiten. So könnte man allfällige Geschlechtsunterschiede eruieren und überprüfen, ob die Geschlechter unterschiedlich angesprochen werden sollten.

Ausserdem wäre es spannend eine Befragung mit allen bestehenden Freiwilligen des JRK Kanton Aargau durchzuführen. Um beispielsweise herauszufinden, ob noch mehr Verbesserungsvorschläge genannt werden und welche Beweggründe für sie wichtig waren, um mit der Freiwilligenarbeit zu beginnen.

Weiter wäre es spannend von ehemaligen Freiwilligen die Beweggründe, wieso sie keine Freiwilligenarbeit mehr leisten, zu erfragen. Anhand einer solchen Umfrage könnten sicherlich auch viele Verbesserungspunkte eruiert und anschliessend angepasst werden.

Zudem wäre es auch interessant zu erforschen, ob viele Menschen nach einem Auslandsaufenthalt in einem Schwellen- oder Drittweltland Freiwilligenarbeit leisten, da sie viel Leid und Armut gesehen haben.

Ein positiver Aspekt dieser Arbeit ist, dass die Methodik wie auch die entwickelten Massnahmen und Handlungsempfehlungen für diverse Organisationen im Bereich der Freiwilligenarbeit übertragen werden können und nicht nur für das JRK Kanton Aargau anwendbar sind.

8 Reflexion

Die Grundlage dieser Arbeit wurde anhand der Literaturrecherche erarbeitet. Die Themenbereiche wurden unter anderem durch Interessensbereiche des Praxispartners beeinflusst. Der erarbeitete Theorieteil wurde als theoretische Basis für die Erstellung des Interviewleitfadens verwendet. Während der Erarbeitung dieses Leitfadens stellte ich fest, dass zusätzliche Theoriebausteine benötigt werden, um einen qualitativ hochstehenden Leitfaden entwickeln zu können. Anschliessend suchte ich gezielt, die noch fehlende Literatur, um einen essentiellen Wissensgewinn zu erzielen und den Leitfaden abschliessend erstellen zu können. Dieser Schritt war rückblickend wichtig, da dadurch das Verknüpfen von Theorie und Antworten ermöglicht wurde und nochmals neue Fragen generiert werden konnten. Beim Erstellen des Leitfadeninterviews bereitete mir die Formulierung der Fragen Schwierigkeiten. Es musste darauf geachtet werden, dass die Fragen klar und verständlich formuliert und trotzdem zielführend sind. Das Probeinterview, welches mit einer bestehenden freiwilligen Person durchgeführt wurde, stellte sich als fundamental heraus, da dadurch die Fragen getestet und anschliessend nochmals

angepasst werden konnten. Als der Interviewleitfaden dann definitiv erstellt war, sollten anschliessend die Interviews durchgeführt werden. Die sieben ersten Interviews waren geplant, als das Coronavirus in der Schweiz ausbrach. Somit stellte sich die Frage, wie das weitere Vorgehen aussieht, da die Interviews nun nicht physisch durchgeführt werden konnten. Ich entschied mich dann für eine digitale Realisierung der Interviews entweder über Skype oder Telefon. Hierbei war besonders schade, dass Mimik und Gestik dadurch nicht beurteilt werden konnten. Weiter denke ich, war der Gesprächsverlauf auch sehr anders, da man sich nicht physisch gegenüber sass. Bei einer nächsten digitalen Durchführung würde ich sicherlich auf Video-Calls umstellen, damit man sich immerhin sehen kann. Bei der Transkription der Interviews war die Qualität der Tonaufnahmen teilweise ein Problem. Dies ist auf die teils schlechte Skype- oder Telefonverbindung während den Interviews zurückzuführen. Eine grosse Hilfe bei der Transkription und auch der anschliessenden Kategorienbildung der Interviews stellte aber das Programm MAXQDA dar. Ein weiterer Knackpunkt war das Finden der Interviewpartner, welche noch keine Freiwilligenarbeit leisten. Die Corona-Situation hat dies sicherlich auch noch erschwert. Nach vielen Nachfragen im eigenen Umfeld, konnten dann aber doch noch sieben Personen gefunden werden, die den Kriterien entsprachen. Bei der Kategorienbildung bestand die Schwierigkeit vor allem darin, die Kategorien so zu gestalten, dass sie klar voneinander zu trennen sind und ihnen trotzdem alle wichtigen Textpassagen zugeordnet werden können. Mithilfe der Betreuungsperson konnte dieses Problem aber auch gelöst werden.

An dieser Stelle möchte ich meinen Dank an die Betreuungsperson aussprechen, die mir jederzeit sehr speditiv und mit konstruktiven und wertvollen Inputs Unterstützung bot. Als letztes möchte ich mich auch noch bei meinem Praxispartner dem JRK Kanton Aargau bedanken, welcher mir die Gelegenheit gab, mehr über dieses spannende Thema der Freiwilligenarbeit zu erfahren und neue Erkenntnisse sammeln zu können.

9 Fazit

Aus der qualitativen Analyse zur Motivation von jungen Männern zum Leisten von Freiwilligenarbeit liessen sich verschiedene Ideen und Tipps finden. Die subjektiven Einschätzungen der Befragten über das JRK Kanton Aargau und dessen Angebot haben keine schwerwiegenden negativen Bewertungen ergeben. Mit dem Ziel, mehr junge Männer zu Freiwilligenarbeit motivieren zu können, kann das JRK Kanton Aargau die vorgeschlagenen Massnahmen umsetzen. Dennoch wird es eine Herausforderung bleiben, junge Männer zu motivieren und bestehende Freiwillige möglichst lange an das JRK Kanton Aargau binden zu können, vor allem wenn man die beiden Faktoren Zeit und Familie berücksichtigt. Die Programme vom JRK Kanton Aargau bieten einen wichtigen und wertvollen Beitrag in der Gesellschaft und werden von den Freiwilligen wie auch den Teilnehmenden sehr geschätzt.

10 Literaturverzeichnis

- Afolabi, O. A. (2013). Roles of Personality Types, Emotional Intelligence and Gender Differences on Prosocial Behavior. *Psychological Thought*, 6(1), 124-139.
- Batson, C. D. (1991). *The altruism question; toward a social-psychological answer*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bierhoff, H. W. (2010). *Psychologie prosozialen Verhaltens. Warum wir anderen helfen* (2., vollständig überarbeitete Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson Studium.
- Bundesamt für Statistik (2017). *Freiwilligenarbeit*. Verfügbar unter:
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html>
- Bundesamt für Statistik (2018). *Freiwilligenarbeit, Beteiligung der Bevölkerung in %*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.assetdetail.6386295.html>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009*. Verfügbar unter:
<https://www.bmfsfj.de/blob/93170/73111cb56e58a95dacc6fccf7f8c01dd/3--freiwilligensurvey-hauptbericht-data.pdf>
- Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. M. & Lozo, L. (2013). *Motivation und Emotion. Allgemeine Psychologie für Bachelor*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Christa, H. (2017). Weiche Faktoren im harten Wettbewerb. *Sozialwirtschaft*, 27(6), 38-39.
- Christa, H. (2019). *Personalmarketing. Eine Einführung für sozialwirtschaftliche Organisationen*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

- Clary, E. G. et al. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Dietz, T., Kalof, L. & Stern, P. C. (2002). Gender, values, and environmentalism. *Social Science Quarterly*, 83(1), 353-364.
- Eagly, A. H. (2009). The His and Hers of Prosocial Behavior: An Examination of the Social Psychology of Gender. *American Psychologist*, 64(8), 642-658.
- Fischer, P., Jander, K. & Krueger, J. (2018). *Sozialpsychologie für Bachelor* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Flick, U. (2017). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Gundelach, B., Freitag, M. & Stadelmann-Steffen, I. (2010). Making or breaking informal volunteering: Welfare statism and social capital in a sub-national comparative perspective. *European Societies*, 12(5), 627-652.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2018). *Motivation und Handeln* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Heister, W. (2013). Employer Branding. In W. Pepels (Hrsg.), *Das neue Personalmarketing, Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber. Bd. 2. Handbuch Personaleinsatz* (S. 179-201). Berlin: Wissenschaftsverlag.
- Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4., überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

Hoffmann, M. L. (1979). *Eine Theorie der Moralentwicklung im Jugendalter*. Stuttgart: Kohlhammer.

Horcher, G. (2013). Delegation. In: K. Grunwald, G. Horcher & B. Maelicke (Hrsg.), *Lexikon der Sozialwirtschaft* (2. akt. u. vollständig überarbeitete Aufl.) (S. 237–238). Baden-Baden: Nomos.

Krapp, A. (2005). Das Konzept der grundlegenden psychologischen Bedürfnisse. Ein Erklärungsansatz für die positiven Effekte von Wohlbefinden und intrinsischer Motivation im Lehr-Lerngeschehen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51(5), 626-641.

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Latané, B. & Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(3), 215-221.

Latané, B. & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander; Why doesn't he help?* New York: Appleton-Century Crofts.

Manatschal, A. & Freitag, M. (2014). Reciprocity and volunteering. *Rationality and Society*, 26(2), 206-235.

Mikulincer, M. & Shayer, P.R. (2005). Attachment, Security, Compassion and Altruism. *Current Directions in Psychological Science*, 14(1), 34-38.

Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews*. Berlin: De Gruyter.

Moskaliuk, J. (2016). *Generation Y als Herausforderung für Führungskräfte: Psychologisches Praxiswissen für wertorientierte Führung*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problem: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645-666.

- Piliavin, J. A. (2001). Sociology of Altruism and Pro-Social Behavior. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Science*, 1, 411-415
- Rheinberg, F. & Vollmeyer, R. (2018). *Motivation* (9., erweiterte und überarbeitete Aufl.). Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Rosenstiel, L. (2014). *Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis* (11. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schanz, G. (2015). *Personalwirtschaftslehre* (3. Aufl.). München: Vahlen.
- Schiefele, U. & Köller, O. (2010). Intrinsische und extrinsische Motivation. In D. H., Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (4. Aufl.) (S. 336-344). Weinheim: Beltz PVU
- Schiefele, U. & Schaffner, E. (2015). Motivation. In E., Wild & J., Möller (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie* (2. Aufl.) (S. 153-175). Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Schlag, B. (2013). *Lern- und Leistungsmotivation* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E. (1999). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (6., völlig überarbeitete und erweiterte Aufl.). München: Oldenbourg Verlag.
- Schumacher, L. (2010). Neue Wege für die Sozialwirtschaft. *Sozialwirtschaft*, 20(1), 17-19.
- Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Aargau (2016). *Ein unabhängiger Verein. Organisation*. Verfügbar unter: <https://www.srk-aargau.ch/organisation>
- Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Aargau (2016). *Mitmachen. Jugendrotkreuz*. Verfügbar unter: <https://www.srk-aargau.ch/jugendrotkreuz>
- Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Aargau (2019). *Rotkreuz-Dienstleistungen. Für ein ganzes Leben*. Verfügbar unter: https://www.srk-aargau.ch/sites/srk-aargau.ch/files/documents/srk_a5_dienstleistungen_uebersicht_web_august_2019.pdf

- Seefeldt, L. D. (2008). Gender stereotypes associated with altruistic acts. *UW_Sthout Journal of Student Research*, 7.
- Shye, S. (2010). The Motivation to Volunteer: A Systematic Quality of Life Theory. *Social Indicators Research*, 98(2), 183-200.
- Sigmund, K. & Hauert, C. (2002). Altruism. *Current Biology*, 12(8), R270-R272.
- Stürmer, S. (2009). *Sozialpsychologie*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Traunmüller, R., Stadelmann-Steffen, I., Ackermann, K. & Freitag, M. (2012). *Zivilgesellschaft in der Schweiz. Analysen zum Vereinsengagement auf lokaler Ebene*. Zürich: Seismo.
- Toppe, C. & Kirsch, A. D. (2003). *Faith and Philanthropy: The connection between charitable behavior and giving to religion. Giving and volunteering in the united states series*. Washington DC: Independent Sector.
- Vom Hofe, A. (2005). *Strategien und Massnahmen für ein erfolgreiches Management der Mitarbeiterbindung* (1. Aufl.). Hamburg: Verlag Dr. Kovac GmbH.
- Wehner, T. & Güntert, S. T. (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215-240.

11 Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Beteiligung an institutionalisierter Freiwilligenarbeit im Jahr 2016 (In Prozent der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren). Aus Bundesamt für Statistik (2016). Freiwilligenarbeit. Verfügbar unter: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html	5
<i>Abbildung 2.</i> Beteiligung an informeller Freiwilligenarbeit im Jahr 2016 (In Prozent der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren). Aus Bundesamt für Statistik (2016). Freiwilligenarbeit. Verfügbar unter: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html	5
<i>Abbildung 3.</i> Modell zum Einschreiten in Hilfesituationen. Aus Sozialpsychologie für Bachelor von P. Fischer, K. Jander & J. Krueger (2018).	14
<i>Abbildung 4.</i> Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse. Aus Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung von U. Kuckartz (2018)	31

12 Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1</i> Gegenüberstellung Freiwillige und nicht Freiwillige Personen in Alter, Beruf, Hobbies und Wohnort, eigene Darstellung	25
<i>Tabelle 2</i> Hauptkategorien mit dazugehörigen Subkategorien, eigene Darstellung	33