

Motive für das Leisten von Freiwilligenarbeit bei einer Umweltschutzorganisation

BACHELOR-ARBEIT

2020

Autor
Russo, Nino

betreuende Person
Dr. phil. Kaftan, Oliver

Praxispartner
myblueplanet
Leo, Anna-Maria

Abstract

Ein Blick auf gegenwärtige gesellschaftliche Entwicklungen machen deutlich, dass der Umweltschutz unsere Bevölkerung stärker beschäftigt denn je. Myblueplanet ist eine NGO, die sich für die Förderung dieses Anliegens einsetzt. Um ihre Projekte erfolgreich umsetzen zu können, sind sie jedoch auf Personen angewiesen, die sich freiwillig dafür engagieren. Zur Optimierung der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen soll deshalb durch eine qualitative Untersuchung herausgefunden werden, was die Motive der Freiwilligen von myblueplanet für das Leisten von Freiwilligenarbeit sind und wie die Einsatzbereitschaft gesteigert werden kann. Dazu wurden acht Personen interviewt, die bei myblueplanet Freiwilligenarbeit leisten. Die Interviews basierten unter anderem auf dem funktionalen Ansatz nach Clary et al. (1998). Durch eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse konnten die Erfahrungs-Funktion und die Selbstwert-Funktion als bedeutendste Motive für die Freiwilligen von myblueplanet ermittelt werden. Nebst den Motiven des funktionalen Ansatzes wurden sieben weitere Motive identifiziert, darunter jenes des sozialen Austausches sowie des Willens zur Aufklärung der Bevölkerung.

Der Bericht umfasst 124'388 Zeichen, inkl. Leerzeichen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Vorstellung der Praxispartnerin und der Fragestellungen	1
1.2 Aufbau der Arbeit	3
2. Theoretische Grundlagen	4
2.1 Freiwilliges Engagement	4
2.2 Motiv und Motivation	7
2.3 Freiwilligenarbeit aus Altruismus oder Egoismus?	9
2.4 Der funktionale Ansatz für Motive in Freiwilligenarbeit	10
2.5 Freiwilligenarbeit im Bereich Umweltschutz	14
2.6 Hypothesen	16
3. Methodisches Vorgehen	17
3.1 Interviewleitfaden	17
3.2 Stichprobe	18
3.3 Probeinterview	19
3.4 Datenerhebung	19
3.5 Datenaufbereitung	20
3.6 Auswertung	20
4. Ergebnisse	25
4.1 Tätigkeit	28
4.1.1 Tätigkeitsfeld in der Freiwilligenarbeit	28
4.1.2 Berufstätigkeit	28
4.1.3 Grund für Engagement	28
4.2 Einstieg	29
4.2.1 Erlangung Aufmerksamkeit	29
4.2.2 Intentionsumsetzung	29
4.2.3 Einstiegsprozess	30
4.3 Motive nach funktionalem Ansatz	30
4.3.1 Erfahrungs-Funktion	30
4.3.2 Selbstwert-Funktion	31
4.3.3 Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion	32
4.3.4 Werte-Funktion	32
4.3.5 Karriere-Funktion	33
4.3.6 Wissens-Funktion	33
4.3.7 Empörungs-Funktion	33
4.4 Zusätzliche Motive	34
4.4.1 Sozialer Austausch	34
4.4.2 Aufklärungsmotiv	35
4.4.3 Motiv der Beitragsleistung	35
4.4.4 Selbstverwirklichung	35
4.4.5 Sinnvolle Zeitnutzung	36
4.5 Motivationsprozessbeeinflussende Nebenfaktoren	36
4.5.1 Feedback und Anerkennung	36
4.5.2 Freiheit und Flexibilität	37
4.5.3 Umgang zwischen Organisationsmitgliedern	37
4.5.4 Bereicherung Leben	37
4.6 Demotivation und Erschwernisse	38
4.6.1 Mangel interner Organisation	38
4.6.2 Suboptimale Aufgabengestaltung	38
4.6.3 Ungünstige Auslastung	39

5.	Diskussion	40
5.1	Was sind die Motive, Freiwilligenarbeit zu leisten?	40
5.2	Wie kann die Einsatzbereitschaft zur Freiwilligenarbeit gesteigert werden?	43
5.3	Handlungsempfehlungen	45
5.4	Kritische Würdigung	48
5.5	Ausblick	49
6.	Literaturverzeichnis	50
7.	Abbildungsverzeichnis	54
8.	Abkürzungsverzeichnis	55
9.	Anhang	56

1. Einleitung

Der Umweltschutz ist ein Thema, welches die Schweizer Bevölkerung aktuell stark beschäftigt und besorgt. Dies besagt das aktuellste Sorgenbarometer (GFS Bern, 2019), eine Studie zur Erfassung und Beobachtung der Meinung der Schweizer Stimmbürger*innen. Es zeigt, dass der Umweltschutz für 29 % der stimmberechtigten Schweizer Bevölkerung zu den fünf wichtigsten Problemen gehört. Damit ist es in der Wahrnehmung der Schweizerinnen und Schweizern das viert grösste Problem des Landes. Die Studie weist auch auf die wachsende Bedeutung des Themas und somit auf seine Aktualität hin. Dem Prozentsatz der Nennungen nach, liegt das Thema so hoch im Kurs wie seit 1995 nicht mehr. Die zunehmende Bedeutung und Aktualität des Themas spiegelt sich auch in den Wahlergebnissen der eidgenössischen Wahlen der Schweiz 2019 wieder. Die Grüne Partei Schweiz steigerte ihren Wähleranteil um 6.1 % und auch die grünliberale Partei Schweiz verzeichnete ein Wachstum von 3.2 %. Im Nationalrat machte sich dies mit einem kombinierten Sitzzuwachs (beider Parteien zusammen) von 26 Sitzen bemerkbar (Bundesamt für Statistik, 2019). Diese Entwicklungen lassen die Schlussfolgerung zu, dass der Umweltschutz gegenwärtig ein grosses Anliegen der Schweizer Bevölkerung ist. Doch die Sorge über unsere Umwelt ist nicht bloss ein Gefühl der Bevölkerung. Im Laufe der Zeit konnte aufgrund wissenschaftlicher Arbeit mit wachsender Sicherheit bekräftigt werden, dass auf der Erde aufgrund menschlichen Verursachens eine Veränderung des Klimas, eine Minderung der biologischen Vielfalt, eine zunehmende Wasser- und Luftverschmutzung sowie eine Abnahme des stratosphärischen Ozons im Gange ist (Brasseur, Becker, Claussen, Jacob, Schellenhuber & Schuck-Zöllner, 2017). Diese Entwicklungen könnten ein Grund dafür sein, dass mehr Menschen motiviert sind, sich für den Umweltschutz einzusetzen. Doch trotz der gesellschaftlich empfundenen Wichtigkeit dieses Themas kann es schwierig sein, entsprechendes Verhalten auch anzuwenden. Denn solche Anstrengungen sind oft mit höherem Aufwand und/oder mit Verzicht verbunden – und die selbigen positiven Folgen sind erst nach sehr langer Zeit bemerkbar. Hinzu kommt, dass für eine Wirkung sehr viele Menschen ein solches umweltschützendes Verhalten zeigen müssen (Ernst, 1997).

1.1 Vorstellung der Praxispartnerin und der Fragestellungen

Um den Umweltschutz trotz solcher Hindernisse aktiv zu fördern, gibt es in der Schweiz diverse Organisationen, die sich dafür einsetzen. Eine solche Organisation ist auch myblueplanet. Dabei handelt es sich um die Praxispartnerin, mit welcher im Rahmen dieser Bachelorarbeit zusammengearbeitet wird. Die Non-Governmental-Organisation (NGO) mit Sitz in Winterthur setzt sich dafür ein, Menschen zu motivieren, einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten. Dabei wird nach kreativen und praktischen Möglichkeiten

gesucht, die als konkrete Projekte zur CO₂-Reduktion eingesetzt werden können. Myblueplanet soll Menschen auch dabei helfen, Erfahrungen mit anderen zu teilen und Ideen zu verbreiten (myblueplanet, 2020). Um die vielfältigen Aufgaben zu bewältigen, ist die NGO auf Unterstützung durch freiwillig für sie engagierte Personen angewiesen. Auf der anderen Seite tritt myblueplanet als Anbieterin der Möglichkeit auf, Freiwilligenarbeit (FA) zu leisten. Es erweist sich allerdings oft als schwierig, genügend Freiwillige für die verschiedenen Aufgaben und Projekte zu finden. An dieser Stelle dockt die Zusammenarbeit mit myblueplanet im Rahmen dieser Bachelorarbeit an. Es soll versucht werden, die Freiwilligensituation bei myblueplanet zu verbessern. In diesem Zusammenhang stellen sich verschiedene Fragen: Warum wird FA geleistet? Wie können mehr freiwillig Engagierte gewonnen werden? Was führt zu Zufriedenheit bei den Freiwilligen? Was sind die Motive, kostenlos Zeit und Arbeit zur Verfügung zu stellen? Wie kann die Regelmässigkeit von Einsätzen erhöht werden? Um den Fokus zielgerichtet zu halten, wurde in Zusammenarbeit mit myblueplanet analysiert, welche Stossrichtung der Forschung den meisten Nutzen versprechen könnte. Als Resultat konnten zwei Fragestellungen formuliert werden:

F1: „Was sind die Motive, Freiwilligenarbeit zu leisten?“

F2: „Wie kann die Einsatzbereitschaft zur Freiwilligenarbeit gesteigert werden?“

F1 wurde zur Schaffung einer Grundlage formuliert. Es soll geklärt werden, warum die Freiwilligen überhaupt FA leisten. F2 wurde gewählt, da die Beantwortung dieser Fragestellung einen grossen Nutzen für myblueplanet darstellen würde. Durch höhere Einsatzbereitschaft könnte der Bedarf an Arbeitskraft besser gedeckt werden. Das Ziel ist es also, herauszufinden, was die Freiwilligen bei myblueplanet antreibt, unbezahlte Arbeit zu leisten und wie dieser Antrieb möglicherweise noch verstärkt werden könnte. Die Ergebnisse sollen genutzt werden, um spezifische Handlungsempfehlungen für den Fall von myblueplanet abzugeben. Diese sollen sich sowohl auf die Gewinnung von als auch auf die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen beziehen. Zudem soll beleuchtet werden, wie die Einsatzbereitschaft von Freiwilligen bei myblueplanet, die sich nur wenig engagieren, noch erhöht werden kann. Myblueplanet soll durch diese Zusammenarbeit einen Nutzen erhalten, indem ihre Grundlagen des Freiwilligenmanagements bereichert werden und Anreize zur weiteren Entwicklung abgegeben werden können.

1.2 Aufbau der Arbeit

In diesem Abschnitt wird ein kurzer Überblick über den Aufbau der Arbeit geboten. In Kapitel zwei werden die wichtigsten theoretischen Grundlagen vorgestellt. Dabei werden die für das Weitere elementaren Begriffe „Freiwilligenarbeit“, „Motiv“ und „Motivation“ vorgestellt. Anschliessend wird eine Theorie zu den Motiven in FA vorgestellt, der funktionale Ansatz nach Clary et al. (1998), welcher eine zentrale Rolle in der gesamten Untersuchung spielen wird. Im Anschluss wird auf die Motive für FA speziell im Bereich Umweltschutz eingegangen, um das Kapitel dann mit dem Aufstellen von zwei Hypothesen abzuschliessen. Kapitel drei befasst sich mit dem methodischen Vorgehen. In Kapitel vier werden dann die Ergebnisse präsentiert und anhand von Hauptkategorien und Subkategorien schliesslich Resultate der Datenanalyse dargestellt. Abgeschlossen wird die Arbeit mit einer Diskussion in Kapitel fünf, worin zur Beantwortung der Fragestellungen die Ergebnisse nochmals zusammengefasst und mit den vorgestellten Theorien verglichen werden. Auch die gewonnenen Erkenntnisse in Bezug zu den aufgestellten Hypothesen werden dargestellt und dienen nachfolgen als Basis für Abgabe von Handlungsempfehlungen an myblueplanet. Den Schluss bilden eine kritische Würdigung sowie ein Ausblick auf mögliche weiterführende Forschung zu diesem Thema.

2. Theoretische Grundlagen

In diesem Kapitel werden theoretische Grundlagen zum Thema Motive für FA erläutert. Relevante Begriffe werden definiert und teilweise abgegrenzt. Allgemeine Motivationstheorien werden vorgestellt, bevor der funktionale Ansatz nach Clary et al. (1998) im Detail erläutert wird. Zudem werden Motive für FA speziell in Bezug auf Engagements im Bereich Umweltschutz präsentiert.

2.1 Freiwilliges Engagement

In diesem Abschnitt wird definiert, was unter freiwilligem Engagement im Rahmen dieser Arbeit zu verstehen ist. Freiwillige Tätigkeit oder freiwilliges Engagement im Allgemeinen wird zwar umfangreich in der Literatur erfasst und erforscht, jedoch gibt es noch keine einheitliche, Einzeldisziplinen übergreifende Definition. Im gesamten Themenfeld gibt es unterschiedliche Begriffe und es wurden unterschiedliche Ansätze zur Definition der verwandten Begriffe aufgestellt (Wehner, Güntert & Harald, 2018). Beispielsweise werden im Bericht „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (Deutscher Bundestag, 2002) zur Definition die folgenden Kriterien aufgestellt:

- Freiwillig
- Nicht auf materiellen Gewinn gerichtet
- Gemeinwohlorientiert
- Öffentlich / findet im öffentlichen Raum statt
- Gemeinschaftliche / Kooperative Ausführung

Freiwillig bedeutet, dass der Entschluss auf einer eigenen Entscheidung beruht. *Nicht auf materiellen Gewinn gerichtet* bedeutet, dass die Tätigkeit unbezahlt ist und damit kein monetäres Einkommen erzielt werden kann. *Gemeinwohlorientiert* bedeutet, dass die Tätigkeit direkt oder indirekt dem Gemeinwohl beiträgt. *Öffentlich* bedeutet, dass es ausserhalb der Intimsphäre von Verwandtschaft und Familie, also im öffentlichen Raum, stattfindet. Die Intentionen sind demnach transparent. *Gemeinschaftliche Ausführung* bedeutet, dass es kooperativ, also zusammen mit anderen, ausgeführt wird (Deutscher Bundestag, 2002). Diese Definition wird auch als Orientierung im deutschen Freiwilligensurvey 2014 (Simonson, Vogel & Tesch-Römer, 2017) genutzt. In dieser Studie wird die Situation des freiwilligen Engagements in Deutschland erfasst. In der Schweiz wird dies durch den Freiwilligen-Monitor (Freitag, Manatschal, Ackermann & Ackermann, 2016) durchgeführt. Es handelt sich hierbei um eine repräsentative Studie zu freiwilligem Engagement in der Schweiz. Darin wird dieses

durch drei Kriterien definiert. Die Arbeit muss freiwillig erbracht werden - als freiwillig wird die Tätigkeit erachtet, wenn dafür nichts bezahlt wird. Des Weiteren muss das Engagement, welches für eine Person, Gruppe oder Organisation sein kann, gemeinnützig sein. Das heisst, diese Person, Gruppe oder Organisation kann nicht Teil des eigenen Haushaltes sein. Zur Abgrenzung zu Freizeitaktivitäten muss die Arbeit zudem eine bewusst ausgeführte, produktive Aktivität beinhalten (Stadelmann-Steffen, Raunmüller, Gundelach & Freitag, 2010). Zudem wird in der einschlägigen Literatur zwischen zwei unterschiedlichen Arten von Freiwilligkeit unterschieden - eine Unterscheidung, die auch im Schweizer Freiwilligenmonitor gemacht wird. Einerseits gibt es die formelle FA. Sie definiert sich durch ein freiwilliges Engagement innerhalb von Vereins- und Organisationskulturen. Andererseits gibt es die informelle FA. In diese Kategorie fallen alle freiwilligen Engagements, welche ausserhalb von Vereinen und Organisationen stattfinden. Dies könnte z.B. das Rasenmähen für hilfsbedürftige Nachbarn sein (Freitag et al., 2016). Im Vordergrund solcher Definitionen und Kriterien stecken unterschiedliche Begriffe, welche sich alle auf das Leisten von freiwilligem Engagement beziehen. Im Grundsatz haben sie die zuvor beschriebenen Gemeinsamkeiten. Unterscheidungen sind oft kontextuell bedingt. Nachfolgend werden einige Begriffe vorgestellt, die in der Literatur zu FA präsent sind.

Bürgerschaftliches Engagement

Bürgerschaftliches Engagement ist ein Begriff für freiwilliges Engagement, das mit politischer Behaftung oder Bürgertum assoziiert wird. Angesprochen soll damit jedoch jede Art von freiwilligem Engagement sein (Wehner, Güntert, Neufeind & Mieg, 2015). Politisch wird es als Element für die Entwicklung einer Bürgergesellschaft betrachtet (Deutscher Bundestag, 2002).

Ehrenamtliche Tätigkeit

Im Grunde weist das Wort „Amt“ in „Ehrenamt“ auf eine Verbindung zur Regierung oder Verwaltung (zu einer bürokratischen Organisation) hin. Der in der Praxis weit verbreitete Begriff „Ehrenamt“ dient vor allem aber dazu, eine Abgrenzung zum „Hauptamt“ (hauptberufliche, bezahlte Beschäftigung) zu schaffen (Gensicke & Geiss, 2009). Speziell in der Schweiz ist der Begriff weiter gefasst. Er steht für ein formalisiertes Amt, welches zwar unentgeltlich, jedoch verbindlich übernommen wird. Dies kann in Gremien, Verbänden oder Vereinen sein (Wehner et al., 2015).

Volunteering

Volunteering ist der englische Begriff für das Leisten von FA und wird durch die International Labour Organization wie folgt definiert: Unbezahlte, nicht-obligatorische Arbeit. Dazu zählt jeglicher von Individuen geleisteter Zeitaufwand, in welchem unbezahlte Arbeiten geleistet wurde. Dies kann für eine Organisation oder

direkt für Mitmenschen ausserhalb des eigenen Haushaltes sein (International Labour Organization, 2011). Anders als das Ehrenamt schliesst es also informelle FA mit ein. Es umfasst alle Stufen des freiwilligen, gemeinnützigen Mithelfens ausserhalb des eigenen Haushaltes (Wehner et al., 2015).

Freiwilligenarbeit

FA ist ein weit umfassender Begriff. Er umfasst jede selbstgewählte und unbezahlte Arbeit, welche in gemeinnützigen Bereichen geleistet wurde. Dies kann in Form der informellen FA sein (direkte Hilfeleistung an andere Personen ausserhalb der eigenen Familie/des eigenen Haushaltes) oder in Form formeller FA (z.B. Mithilfe in einer Umweltorganisation). Es ist auch derjenige Begriff, den freiwillig Engagierte selbst am häufigsten verwenden, um ihre Arbeit zu benennen (Gensicke & Geiss, 2009).

Wehner et al. (2015) fassten zusammen, was über die verschiedenen Begriffe hinweg gemeinsam definiert werden kann. Tätigkeiten der FA wird freiwillig nachgegangen und sie werden institutionell oder auch selbst organisiert. Jedoch geschehen sie nicht privat. Weitere Kriterien sind die Öffentlichkeit, Sichtbarkeit, Wirksamkeit sowie Nachhaltigkeit. Sie werden überdies nicht staatlich kontrolliert oder geführt. Es besteht eine Wertschöpfung, jedoch nicht dieselbe wie in der klassischen Ökonomie. FA ist unbezahlt, jedoch ist es möglich, ihr einen Geldwert zuzumessen. Sie ist jederzeit widerrufbar oder kann reduziert werden. Ihr Wachstum ist somit nicht planbar und kann nicht rational gesteuert werden. Aufgrund der Gemeinsamkeiten dieser Eigenheiten von FA schlagen Wehner et al. (2015) die folgende Referenzdefinition unter dem Begriff „Frei-Gemeinnützige Tätigkeit“ vor:

Frei-gemeinnützige Tätigkeit umfasst unbezahlte, selbst oder institutionell organisierte, sozial ausgerichtete Arbeit; gemeint ist ein persönliches, gemeinnütziges Engagement, das mit einem regelmäßigen, projekt- oder eventbezogenen Zeitaufwand verbunden ist, prinzipiell auch von einer anderen Person ausgeführt und potenziell auch bezahlt werden könnte. (S. 5)

In dieser Arbeit wird für die Definition der FA und des freiwilligen Engagements auf die Definition der „Frei-Gemeinnützigen-Tätigkeit“ zurückgegriffen. Somit werden sich die Begriffe „Freiwilligenarbeit“ und „freiwilliges Engagement“ sowie „Frei-Gemeinnützige-Tätigkeit“ gleichgesetzt. Sie sind in der einschlägigen Literatur weit verbreitete Begriffe und somit wird ein Standard beibehalten. Die Entscheidung für die hier gültige Definition resultiert daraus, dass diese Definition Gemeinsamkeiten von verschiedenen Begriffen vereint und die Eigenschaften von FA somit in einem für diese Arbeit idealen Rahmen widerspiegelt. In dieser

Erhebung wird es jedoch nicht um die selbst organisierte FA (informelle FA) gehen. Der Fokus wird allein auf die institutionell organisierte, also formelle FA, gelegt.

2.2 Motiv und Motivation

In diesem Abschnitt werden die Begriffe Motiv und Motivation definiert und voneinander abgegrenzt. Motive bezeichnen allgemein komplexe Beweggründe, also keine Triebe, für menschliches Verhalten. Diese können der Person mehr oder auch weniger bewusst sein und äussern sich in einer innerlichen Vorstellung des angestrebten Zielzustandes. Motive zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie mit relativ überdauernden Einstellungen und Werten in Verbindung stehen (Fröhlich, 2014). Rheinberg und Vollmeyer (2019) beschreiben den Begriff Motiv als „relativ zeitstabile Bevorzugung einer Person für eine bestimmte Inhaltsklasse von Anreizen“ (S. 21). Die Begriffe „Beweggrund“ und „Motiv“ werden in dieser Arbeit synonym verstanden. Motivation versteht sich nach Fröhlich (2014) hingegen als Prozess der Aktualisierung von Motiven und deren Umsetzung in Handlungen. Er beschreibt sie als „Prozesse, die dem Verhalten Intensität, bestimmte Richtung und Ablaufform verleihen“ (S. 328). Das Konstrukt der Motivation versucht also zu erklären, warum und wie ein Verhalten je nach Situation an bestimmten Zielen orientiert und in die Richtung der Zielerreichung gesteuert wird (Fröhlich, 2014). Die Definitionen von Motivation innerhalb der psychologischen Motivationsforschung variieren. Um eine fest umrissene, „naturalistisch“ (Rheinberg & Vollmeyer, 2019, S. 16) gegebene Erlebens- oder Verhaltenseinheit handelt es sich jedoch nicht (Rheinberg & Vollmeyer, 2019). Es ist ein Konstrukt, in welchem diverse Faktoren zusammenspielen. Rheinberg und Vollmeyer (2019) bezeichnen mit Motivation „die aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzuges auf einen positiv bewerteten Zielzustand bzw. auf das Vermeiden eines negativ bewerteten Zustandes“ (S. 17).

In der Motivationsforschung gibt es mehrere theoretische Ansätze zur Erklärung von Motivation (Fröhlich, 2014). So ist beispielsweise Vroom (1964) in seiner VIE-Theorie der Ansicht, dass Anstrengungsbereitschaft das Resultat einer Abwägung von drei Aspekten ist. Erstens welche Handlungsmöglichkeiten es gibt. Zweitens die Einschätzung, ob eine Handlung es grundsätzlich ermöglichen könnte, zum gewünschten Ergebnis zu kommen. Drittens die Erwartung, dass auch wirklich der Fall eintritt, in welchem die Handlung zum gewünschten Ergebnis führt. Nach Vroom (1964) hängt die Motivation somit von erwartetem Nutzen oder Folgen ab. Bei dieser Theorie handelt es sich um eine rein quantitative Perspektive auf die Motivation. Die Qualität der Motivation wird ausser Acht gelassen. Es spielt also keine Rolle, ob ein Ziel verfolgt wird, weil dies auch aus dem Inneren heraus gewollt wird oder aufgrund äusserer Reize wie Belohnung oder Druck (Güntert, 2015). Für die Erforschung von FA spielt diese Frage jedoch eine Rolle. Aufgegriffen wird dies in der

Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 1985), die Motivation mit dem Grund, der ihr zugrunde liegt, erklärt.

Nicht immer ist strukturiertes Verhalten von Folgen angetrieben, die das Verhalten motivieren.

Verhaltensweisen, die in sich selbst befriedigend sind, haben einen intrinsischen Anreiz. Darum wird die Motivation dazu intrinsische Motivation genannt. Der Gegensatz dazu ist die extrinsische Motivation. Sie wirkt durch die Aussicht auf einen von aussen zu erhaltenden Nutzen antreibend. Die intrinsische Motivation ist in der FA sehr bedeutend, da anstatt für den Lebensunterhalt oft rein aus innerem Interesse gearbeitet wird (Güntert, 2015).

Ein anderer Ansatz zur Erklärung von Motivation stammt von Ajzen (1985) mit der Theorie des geplanten Verhaltens. Die Theorie des geplanten Verhaltens beschäftigt sich mit der Vorhersage darüber, ob ein überlegtes, geplantes Verhalten gezeigt werden wird. Dabei wird ein Zusammenhang zwischen der Einstellung einer Person und dem Verhalten gebildet (Graf, 2007). Das Modell besagt, dass aus den Verhaltensintentionen der Versuch entsteht, ein gewisses Verhalten zu zeigen (Ajzen, 1985). Es wird also nicht direkt Verhalten von Prädikatoren beeinflusst, sondern zuerst nur Verhaltensintention (Abbildung 1). Die Verhaltensintention ist der wichtigste Prädikator für Verhalten. Nach Ajzen (1991) werden diese Intentionen als Motivationsfaktoren gesehen, die Verhalten beeinflussen. Es gibt drei Prädikatoren, welche die Intention zu überlegtem Verhalten, und somit später das Verhalten selbst, beeinflussen. Die „Einstellung gegenüber dem Verhalten“ bezieht sich darauf, ob eine Person das gefragte Verhalten positiv oder negativ beurteilt. Die „Subjektive Norm“ bezieht sich auf den empfundenen sozialen Druck, ob das Verhalten gezeigt werden soll oder nicht. Der dritte Prädikator ist die „Wahrgenommene Verhaltenskontrolle“. Dabei geht es nicht um die tatsächliche Ausführbarkeit einer Aufgabe, sondern um die wahrgenommene Leichtigkeit oder Schwierigkeit, mit der geglaubt wird, das Verhalten ausführen zu können (Ajzen, 199). In Abbildung 1 wird dieser Prozess grafisch dargestellt.

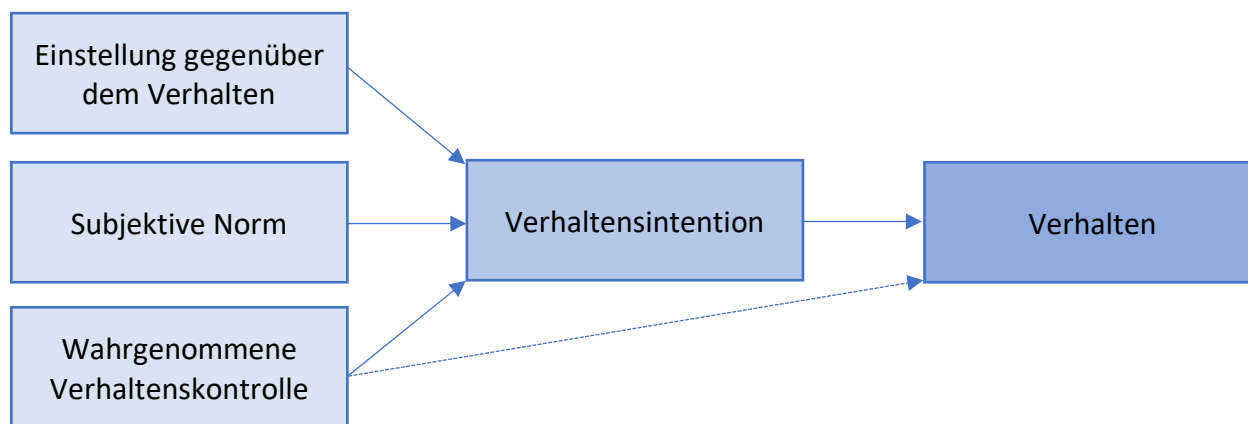


Abbildung 1. Theorie des geplanten Verhaltens. Ablaufschema zur Vorhersage der Ausführung von geplanten Verhalten (nach Ajzen, 1991).

Die Theorie des geplanten Handelns wurde bereits mehrmals für die Vorhersage der Intention, freiwillige Arbeit zu leisten, angewandt. Die Hauptannahmen der Theorie konnten dabei immer wieder bestätigt werden (Jiraneck, Kals, Humm, Strubel & Wehner, 2013). So konnte beispielsweise aufgezeigt werden, dass die wahrgenommene Verhaltenskontrolle, Einstellung und subjektive Norm Prädiktoren für die Intention waren, FA zu leisten. Zudem stellte sich heraus, dass die Intention des Leistens von FA der einzige signifikante Prädiktor für das tatsächliche Leisten von FA war (Okun & Salone, 2002). Das Modell kann jedoch auch kritisiert werden. So führt nicht jede Intention tatsächlich zu Verhalten. Manchmal gibt sogenannte Intention-Behavior Gap. Das heisst, dass das Verhalten nicht mit der Intention übereinstimmt. So könnte eine Person beispielsweise die Intention haben, sich freiwillig zu engagieren, jedoch werden die nötigen Schritte zur Umsetzung dieser Intention nicht vorgenommen. Die Qualität der Intentionen, Herausforderungen bei der Umsetzung und Selbstregulationsstrategien beeinflussen eine erfolgreiche Intentionsumsetzung (Sheeran & Webb, 2016).

2.3 Freiwilligenarbeit aus Altruismus oder Egoismus?

Ein verbreiteter Ansatz in der Forschung zur FA ist die Frage, ob das Leisten von FA auf altruistische (selbstlose) oder egoistische (selbstdienliche) Einstellungen zurückzuführen ist. Bei altruistischen Gründen soll das Wohl anderer durch FA erhöht werden, bei den Egoistischen geht es um die Erhöhung des eigenen Wohls (Bierhoff, Schülke & Hoof, 2007). In diversen Studien wurde in diesem Zusammenhang untersucht, ob die Motive der Freiwilligen für ihr Engagement entweder auf altruistische oder egoistische Einstellungen zurückzuführen sind. Bierhoff, Schülke und Hoof (2007) erfassten mit einem Fragebogen (drei Stichproben à $n = 247$, $n = 121$, $n = 204$) acht Motive, die entweder altruistische oder egoistische Anreize darstellen. Eine grössere Anzahl der Motive konnte den selbstdienlichen Anreizen zugeordnet werden und sie erfuhren auch eine stärkere Zustimmung der Befragten. Diese Anreize bestehen bei den selbstdienlichen Motiven beispielsweise darin, dass die Freiwilligen Anerkennung erfahren oder dass sie ihre Selbstentwicklung fördern können. Bei den altruistischen Anreizen steht das Wohl der Hilfe empfangenden Person im Vordergrund. Dem selben Thema widmeten sich Van de Vliert, Huang und Levine (2004) in einer grossen internationalen Studie ($n = 13'584$). Sie stellten fest, dass der Beweggrund einer Person für das Leisten von FA nicht einfach nur einer altruistischen oder egoistischen Dimension zugeordnet werden kann. Oft handelt es sich dabei um ein komplexes Gebilde mit Einflüssen von selbstlosen und selbstdienlichen Motiven. Die beiden Arten von Motiven scheinen miteinander verbunden zu sein. An diesem Punkt setzt auch die Kritik zu diesem Ansatz an. Die Motivationsprozesse, die hinter dem Leisten von FA stehen, scheinen komplexer als das lediglich einteilen in zwei Dimensionen zu sein

(Van de Vliert, Huang & Levine, 2004). Auch Oostlander, Güntert und Wehner (2015) zweifeln, dass die simplifizierende Einteilung in zwei Dimensionen der Komplexität der vielen unterschiedlichen Motiven von freiwillig Engagierten gerecht wird. Zudem existieren auch Zweifel an der totalen Selbstlosigkeit von altruistischen Handlungen. So spricht Anderoni (1989) von einem impuren Altruismus, nach welchem Menschen auch selbst einen Nutzen aus dem Akt des Gebens ziehen. Somit ist das Geben von solchem „Warm-Glow“, wie es von Anderoni genannt wird, schlussendlich auch auf egoistische Motive zurückzuführen. Es ist vorstellbar, dass solche Prozesse auch in die Motive von Freiwilligen hineinspielen. Aufgrund dessen und wegen der Limitiertheit dieses zweidimensionalen Ansatzes wird nachfolgend ein weiterer, mehrdimensionaler Ansatz zur Erklärung von Motiven in FA vorgestellt.

2.4 Der funktionale Ansatz für Motive in Freiwilligenarbeit

In diesem Kapitel wird ein Ansatz zur Erklärung der Motive Freiwilliger vorgestellt, der mehr als nur zwei Dimensionen aufweist. Dabei handelt es sich um den funktionalen Ansatz von Clary et al. (1998). Er beschäftigt sich mit der Frage, welche Motive in Form von Funktionen hinter der Ausübung von FA stehen. Diese Theorie wurde ausgewählt, da sie unterschiedliche Motive für das Ausführen von FA darstellt und auf der Annahme basiert, dass verschiedene Freiwillige der gleichen FA aus verschiedenen Beweggründen nachgehen. Diese Annahme bildet auch für die vorliegende Arbeit eine Grundlage. Jiranek, Kals, Humm, Strubel und Wehner (2013) bestätigen, dass die Relevanz und Validität des funktionalen Ansatzes international mehrfach bekräftigt wurde.

Die Strategie des funktionalen Ansatzes ist eine Annäherung an das Thema der Motive Freiwilliger, die sich explizit mit den Gründen, Zwecken, Vorstellungen und Zielen, die gewissen psychologischen Phänomenen unterliegen, beschäftigt. Diese psychologischen Phänomene sind persönliche und soziale Funktionen, denen Gedanken, Gefühle und Handlungen dienen (Snyder, 1993). Nach Clary et al. (1998) stammt die Idee des funktionalen Ansatzes als Erklärung der Motive für FA von allgemeinen, traditionellen Theorien zu Funktionalismus. Eine zentrale Aussage davon ist, dass von unterschiedlichen Personen zwar oft gleiche Handlungen ausgeführt werden, diese ausgeführten Handlungen jedoch unterschiedlichen psychologischen Funktionen dienen können (Clary et al., 1998). Das bedeutet, dass zwei Personen, die möglicherweise sogar zusammen dieselbe Handlung ausführen, damit aber unterschiedliche persönliche Bedürfnisse befriedigen. Clary et al. (1998) suggerieren daher, dass in der FA ausgeführte Handlungen, die oberflächlich ziemlich ähnlich zu sein scheinen, eigentlich unterschiedliche motivationale Prozesse reflektieren. Die der FA zugrundeliegenden Funktionen manifestieren sich in diesem freiwilligen Hilfeverhalten. Als Inspiration zum funktionalen Ansatz

dienen die funktionalen Theorien zu Einstellungen von Katz (1960) und Smith, Bruner und White (1956). In denen geht es darum, dass Einstellungen bestimmten Funktionen zugrunde liegen. Dies können Wissens-Funktionen (Verständnis für die Umwelt), Wertausdrucks-Funktionen (Möglichkeit, eigene Werte auszudrücken) oder Selbstverteidigungs-Funktionen (Schutz vor negativen Wahrheiten über die eigene Person) sein. Katz (1960) spricht zudem von einer Nutzen-Funktion (Abwägung ob etwas Nutzen oder Schaden bringt) und Smith et al. (1956) von einer sozialen Anpassungs-Funktion (Anpassung an Referenzgruppen). Diese Erkenntnisse dienten Clary et al. (1998) als Ausgangspunkt zur Annahme, dass solche unterschiedlichen Funktionen die Motive für das Leisten von FA sind. Dies führte zur Identifizierung der folgenden sechs Funktionen, denen das Ausführen von FA dienen kann (Clary et al., 1998). Die Benennung dieser Funktionen in deutscher Sprache erfolgte nach Oostlander, Güntert, van Schie und Wehner (2014).

Werte-Funktion

In Anbetracht auf die Werte-Funktion erlaubt es FA, eigene Werte auszudrücken und preiszugeben. Diese Werte beziehen sich auf altruistische Einstellung und Werte bezüglich humanitärer Belange (Clary et al., 1998). Die FA erlaubt es den freiwillig Engagierten, für Dinge einzustehen, die ihnen persönlich wichtig sind (Wehner et al., 2018). Die Werte-Funktion wäre beispielsweise ein Motiv, wenn sich jemand freiwillig bei einer Umweltorganisation engagierte aufgrund der Überzeugung, dass wir unserem Planeten für unsere Nachwelt Sorge tragen müssen.

Erfahrungs-Funktion

Steht die Erfahrungs-Funktion im Vordergrund, ist das Motiv für das Leisten von FA das Sammeln von neuen Lernerfahrungen. Es können Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen geübt oder erlernt werden, zu denen freiwillig Engagierte möglicherweise sonst keinen Zugang hätten. Auch das Ziel der Selbstentwicklung, Selbstentfaltung oder das Generieren von Abwechslung im Leben kann zu dieser Funktion hinzugezählt werden (Clary, et al., 1998). Die Erfahrungs-Funktion wäre beispielsweise ein Motiv, wenn sich jemand freiwillig bei einer Umweltorganisation engagierte, um die eigene Expertise in Sachen Umweltschutz zu verbessern.

Soziale Anpassungs-Funktion

Ist die Soziale Anpassungs-Funktion das Motiv für das Leisten von FA, geht es der Person um Beziehungen zu anderen Menschen. FA kann dazu genutzt werden, sich positiv bei signifikanten Personen im sozialen Umfeld darzustellen (Clary, et al., 1998). Das freiwillige Engagement wird zur Erfüllung von Erwartungen des Umfelds ausgeführt. Dies kann wiederum die Einbindung in diese Gruppe stärken (Wehner et al., 2018). Die Soziale Anpassungs-Funktion wäre beispielsweise ein Motiv, wenn sich eine Person freiwillig bei einer

Umweltorganisation engagierte, da sie Teil der „Fridays for Future“-Bewegung ist und dadurch Anerkennung innerhalb dieser Gruppe gewänne.

Karriere-Funktion

Ist das Motiv die Karriere-Funktion, so wird erhofft, dass sich durch die FA karrierebezogene Vorteile ergeben. Hierzu zählt alles, was im Beruf zu mehr Erfolg führen kann. Dies kann beispielsweise das Vorbereiten auf eine Karriere sein oder das Erlernen von karriererelevanten Skills (Clary, et al., 1998). Aber auch berufliches Networking oder der „reine Wert“ einer freiwilligen Tätigkeit im Lebenslauf gehören zu dieser Funktion (Wehner et al., 2018). Die Karriere-Funktion wäre beispielsweise ein Motiv, wenn sich jemand freiwillig bei einer Umweltorganisation engagierte, um wegen des entsprechenden Eintrages im Lebenslauf bei der Stellensuche positiv aufzufallen.

Schutz-Funktion

Unter Beachtung der Schutz-Funktion dient FA dazu, das Selbst vor eigenen negativen Eigenschaften zu schützen. Es hilft dabei, Schuldbewusstsein zu reduzieren, also eine Art Ausgleich zu erwirken. Durch das Leisten von freiwilliger Arbeit können negative (Schuld-)Gefühle gelindert werden (Clary, et al., 1998). Sie kann auch grundsätzlich als Ablenkung von Sorgen oder als grundsätzlichen Schutz vor negativen Gefühlen eingesetzt werden (Wehner et al., 2018). Die Schutz-Funktion wäre beispielsweise ein Motiv, wenn sich jemand freiwillig bei einer Umweltorganisation engagierte, um ein schlechtes Gewissen aufgrund vieler getätigten Flugreisen zu erleichtern.

Selbstwert-Funktion

Anders als bei der Schutz-Funktion geht es bei der Selbstwert-Funktion nicht nur darum, das Selbst vor Negativität zu schützen, sondern darum, die positive Weiterentwicklung zu fördern. FA kann dem Persönlichkeitswachstum und der Steigerung des Selbstwertgefühles dienen (Clary, et al., 1998). Dies kann z.B. darauf zurückzuführen sein, dass man sich durch die FA gebraucht fühlt (Wehner et al., 2018). Die Selbstwert-Funktion wäre beispielsweise ein Motiv, wenn sich eine Person freiwillig bei einer Umweltorganisation engagierte, weil sie sich durch ihre FA gut fühlt.

Zur Überprüfung dieser theoretisch angenommenen, der FA zugrundeliegenden Funktionen entwickelten Clary, et al. (1998) das Volunteer Function Inventoriy (VFI). Mit diesem Messinstrument wurde getestet, ob tatsächlich diese sechs Funktionen zu unterscheidende Motive sind. Dabei musste angegeben werden, wie stark gewisse aussagen auf die Umstände der eigenen Tätigkeit als Freiwillige zutrafen. Es gab 30 Items, von denen jeweils fünf auf dieselbe Funktion abzielten. Die Messung wurde sowohl mit Personen mittleren Alters, welche

aktiv und regelmässig FA leisteten ($n = 465$) sowie mit jungen Studierenden ($n = 534$), von denen ca. die Hälfte noch keine Erfahrungen mit FA hatte. Die Analysen bestätigten schliesslich, dass diese sechs Faktoren Motive sind, die der FA zugrunde liegen. Das Auftreten dieser Ergebnisse in beiden Stichproben weist darauf hin, dass die Motive sowohl in der Phase der Initiierung der FA als auch während Zeit des Fortführens der Arbeit bestehen (Clary, et al., 1998). Wehner et al. (2018) fasst die Hauptaussagen des funktionalen Ansatzes zusammen:

- „Verschiedene Menschen können dieselbe FWA [Freiwilligenarbeit] ausüben können, wenngleich die zugrunde liegenden psychologischen Funktionen grundverschieden sein mögen.“ (S. 23)
- „FWA kann für dieselbe Person verschiedene psychologische Funktionen gleichzeitig erfüllen.“ (S. 23)

Ein weiteres bedeutendes Element des funktionalen Ansatzes ist nach Clary et al. (1998) die Passung zwischen den Motiven eines Individuums und dem Angebot und Möglichkeiten, welche die Umwelt bietet. Auf einer Seite stehen die Motive (eine oder mehrere der sechs Funktionen) einer Person, die dem Leisten ihrer FA zugrunde liegen. Auf der anderen Seite stehen die Möglichkeiten und Angebote, welche die Organisation bietet. Können das Angebot und die ausgeführten Tätigkeiten die persönlichen und individuellen Motive der betreffenden Person erfüllen, so erzeugt dies Zufriedenheit mit der FA. Ist die Passung gegeben, ist die FA nachhaltiger (Clary, et al., 1998). Bereits bei der Kommunikation zur Gewinnung von Freiwilligen ist diese Erkenntnis bedeutend. In derselben Studie wurden Studierenden sechs Werbebroschüren präsentiert. Jede zielte mit ihrer Nachricht auf eine der sechs Funktionen ab. Die Versuchspersonen fanden jene Broschüren am überzeugendsten, die indirekt auf diejenigen Funktionen verwiesen, die bei den jeweiligen Studierenden als Motive für FA vorherrschten (Clary, et al., 1998). Genauer untersucht wurde dies von Stukas, Worth, Clary und Snyder (2009): In ihrer Studie konnte die positive Auswirkung von solchen Passungen bestätigt werden. Es wurde aufgezeigt, dass im Falle der Existenz mehrerer persönlich wichtigen Funktionen für eine Person, sofern auch die Passung mit den Angeboten der Organisation gegeben ist, die FA für die entsprechende Person deutlich erfüllender ist.

Zusätzliche Funktionen

Wehner et al. (2018) betonen zudem, dass die sechs von Clary et al. (1998) vorgeschlagenen Funktionen nicht als abgeschlossen interpretiert werden sollen. Abhängig von der Tätigkeit der FA sowie von den Eigenschaften der freiwillig Engagierten, kann das Hinzufügen von weiteren Dimensionen sinnvoll sein. Unterschiedliche Ansätze zur Erweiterung wurden bereits vorgenommen (Wehner et al., 2018).

Jiraneck et al. fügten 2013 die Funktion der sozialen Gerechtigkeit hinzu. Sie besagt, dass auch der Sinn für Gerechtigkeit und Gleichheit ein Motiv dazu sein kann, sich freiwillig zu engagieren. Die Basis dieser Funktion

ist das Aufrechterhalten wollen von moralischen Prinzipien. Dabei geht es jedoch nicht darum, die moralischen Prinzipien anderer zu erfüllen, um normativen Anforderungen gerecht zu werden. Dies wäre selbstorientiert, da es dabei darum gehen würde, sich normativ zu verhalten. Bei der sozialen Gerechtigkeitsfunktion liegt das Motiv vielmehr darin, soziale Gerechtigkeit für andere zu schaffen. Sie ist somit andere-orientiert (Jiranek, Kals, Humm, Strubel & Wehner, 2013).

Auch Thiel, Strubel und Kals (2016) beschrieben eine weitere Funktion als Motiv, die sie Empörungsfunktion nannten. Dabei wurde geprüft, ob normbezogene Emotionen als distinkte Funktionen nebst den ursprünglichen sechs Funktionen von Clary et al. (1998) erfasst werden können. Nach Thiel et al. (2016) entsteht Empörung (moralische, normbezogene Emotion), wenn eine Verletzung der eigenen moralischen Normen durch andere Parteien erlebt wird. Durch den Einsatz von FA soll dann die Empörung gelindert werden. Eine Grundlage bildete die Studie von Montada und Schneider (1988), nach welcher Empörung ein valider Prädiktor für zukünftiges prosoziales Verhalten ist. Durch eine Faktorenanalyse konnten Thiel et al. (2016) bekräftigen, dass die Funktion der normbezogenen Emotion Empörung ein zusätzliches Motiv im Sinne des funktionalen Ansatzes nach Clary et al. (1998) ist.

2.5 Freiwilligenarbeit im Bereich Umweltschutz

Da in der vorliegenden Arbeit die Motive für FA bei einer Umweltschutzorganisation untersucht werden, ist es wichtig, einen Blick auf kontextspezifische Motive zu werfen. Daher werden nachfolgend zwei Studien präsentiert, die sich unter anderem damit beschäftigen, welche Faktoren des funktionalen Ansatzes (Clary et al., 1998) bei der FA im Bereich Umweltschutz von besonderer Bedeutung sind. Die Erweiterungen von Güntert et al. (2015) und Thiel et al. (2016) wurden ebenfalls miteinbezogen.

Strubel, Riedner und Kals (2016) testeten, welche Motive des funktionalen Ansatzes nach Clary et al. (1998) beim Freiwilligen im Bereich Umweltschutz besonders ausgeprägt sind. Ebenfalls getestet wurden die bereits beschriebene, später hinzugefügten Empörungsfunktion. Die Soziale-Gerechtigkeits-Funktion wurde auf den Kontext angepasst und wurde neu als „Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion“ formuliert. Sie enthält den Schutz von Menschen, die von Umweltproblemen betroffen sind, sowie den Anspruch auf eine unbelastete Natur aller Menschen (Strubel, Burger, Baier & Kals, 2016). Sie vertritt also das Recht zukünftiger Generationen und Menschen anderer Weltregionen, gleichermassen in einer unbelasteten Umwelt leben zu dürfen (Strubel, Riedner et al. 2016). Zusätzlich wurde eine sogenannte Wissensumsetzungs-Funktion neu formuliert. Darin wird die Bedeutung von Wissen als Motiv für FA behandelt. Anders als die Erfahrungs-Funktion zielt diese auf das Umsetzen von vorhandenem Wissen und nicht auf Lernerfahrung ab. In der Erhebung gaben die

Versuchspersonen ($n = 248$) an, wie wichtig die einzelnen Motive für sie sind. Auch Nicht-Engagierte wurden befragt. Diese antworteten in Betracht auf potentiell oder hypothetisches freiwilliges Engagement im Umweltschutz. Die Stärke der Zustimmung wurde auf einer sechsstufigen Skala erfasst. Die Ergebnisse zeigten, dass drei Motive bei freiwillig Engagierten im Umweltschutz besonders stark ausgeprägt sind. Am höchsten ausgeprägt ist die Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion mit einem Mittelwert von 5.51. ($SD = 0.67$). Die Empörung-Funktion und die Wissens-Funktion sind mit Mittelwerten von 5.04 ($SD = 0.89$) bzw. 4.79 ($SD = 0.89$) ebenfalls stark ausgeprägt. Von den klassischen sechs Funktionen waren die Erfahrungs-Funktion ($M = 4.21$; $SD = 0.99$), die soziale Anpassungs-Funktion ($M = 3.92$; $SD = 1.08$) und die Werte-Funktion ($M = 3.92$; $SD = 1.15$) relativ hoch ausgeprägt. Unter dem Skalenmittelpunkt lag die Selbstwert-Funktion mit einem Mittelwert von 3.26 ($SD = 1.12$). Als relativ unbedeutende Motive für freiwillige Engagements im Umweltschutz können die Karriere-Funktion ($M = 2.21$, $SD = 1.05$) und die Schutz-Funktion ($M = 1.95$, $SD = 1.04$) angesehen werden.

Dem Thema FA im Umweltschutz widmeten sich auch McDougale, Greenspan und Handy (2011). Sie untersuchten in einer quantitativen Studie unter anderem, was die Motive von jungen Erwachsenen sind, FA im Bereich Umweltschutz zu leisten. Befragt wurden Studierende einer kanadischen Universität ($n = 1'372$). Auch in dieser Studie wurden Motive getestet, die an den funktionalen Ansatz angelehnt waren (Clary et al., 1998). Die Skalenwertwerte reichten von 1 (keinen Einfluss) bis 5 (sehr hohen Einfluss). Die höchste Zustimmung mit einem Mittelwert von 4.34 ($SD = 0.8$) erreichte das Werte-Motiv. Ebenfalls hohe Zustimmung erzielten das Erfahrungs Motiv ($M = 4.18$, $SD = 0.91$) und ein soziales Motiv ($M = 4.05$, $SD = 1.05$). Das soziale Motiv zielte auf das knüpfen von sozialen Kontakten ab. Mittlere Zustimmung gab es für die Selbstwert Motiv ($M = 3.66$, $SD = 1.27$) und das Karriere Motiv ($M = 3.63$, $SD = 1.13$). Den tiefsten Wert hatte auch hier mit $M = 2.99$ ($SD = 1.44$) das Schutz Motiv. Zudem zeigte sich, dass Personen, die auch in der Vergangenheit schon FA leisteten mit grösserer Wahrscheinlichkeit einem freiwilligen Engagement im Umweltschutz nachgehen. Zusätzlich befasste sich die Studie noch mit der Intensität der FA, wobei es sich um die Frage nach der Anzahl geleisteter Einsatzstunden handelt. Untersucht wurde, welche Motive Prädikatoren für eine hohe Beteiligung sind. Dabei konnten zwei signifikante Verbindungen festgestellt werden: Erstens leisten Personen, die wegen des sozialen Motives FA betreiben, mit grösserer Wahrscheinlichkeit eine höhere Anzahl Stunden. Zweitens leisten Personen, bei denen das Erfahrungs-Motiv im Vordergrund steht, signifikant weniger Arbeitsstunden. Dies deutet darauf hin, dass Freiwillige eher gewillt sind, mehr Stunden in die FA zu investieren, wenn der Zweck dahinter die Bildung oder Erhaltung von sozialen Bindungen ist, während das Gegenteil bei der Gewinnung von Erfahrung der Fall ist (McDougale et al., 2011).

2.6 Hypothesen

Basierend auf den vorgestellten theoretischen Grundlagen, werden zwei Hypothesen aufgestellt. Sie basieren auf den Erkenntnissen des funktionalen Ansatzes:

H1: Den verschiedenen Freiwilligen liegen für das Leisten von FA für denselben Zweck (Umweltschutz) und bei derselben Organisation (myblueplanet) unterschiedlichen Motive zugrunde.

H2: Das gezielte Anbieten von individuellen Einsatzmöglichkeiten, die eine Passung mit den Motiven der Freiwilligen erzeugen, wirkt sich positiv auf die Einsatzbereitschaft aus.

Nebst der Beantwortung der Fragestellungen soll mit der nachfolgenden qualitativen Untersuchung geprüft werden, ob sich die Theoriebezüge im Falle der Freiwilligensituation bei myblueplanet bestätigen lassen.

3. Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird vorgestellt, wie beim Klären der vorliegenden Forschungsfragen methodisch vorgegangen wurde. Dabei wurde ein qualitativer Ansatz gewählt. Diese Entscheidung basiert auf zwei Hauptgründen: Erstens wäre der Pool an freiwillig Engagierten Personen bei myblueplanet zu klein für eine quantitative Untersuchung gewesen (40 Freiwillige). Zweitens basiert die Untersuchung auf der theoretischen Grundlage des funktionalen Ansatzes. Dieser schlägt vor, dass der FA sechs verschiedene Motive in Form von Funktionen zugrunde liegen (Clary, et al., 1998). Jedoch ist er offen für branchenspezifische Erweiterungen (Wehner et al., 2018). Das qualitative Vorgehen ermöglicht es, explorativ zu forschen und weitere Motive zu entdecken, die spezifisch die Freiwilligen bei myblueplanet zutreffen. Subjektive Sichtweisen und individuelles Erleben stehen im Zentrum, was für ein qualitatives Vorgehen spricht (Helfferrich, 2011).

Als Erhebungsmethode wurde das halbstandardisierte Leitfadenterview gewählt. Nach Flick (2016) erlaubt es diese Methode, subjektive Theorien der Befragten zu rekonstruieren. Dies wurde für die vorliegende Untersuchung als ideale Ausgangslage angesehen, da subjektiven Sichtweisen auf Motive eruiert werden sollten. Der Interviewleitfaden gab den Interviews eine einheitliche Struktur und beinhaltete verschiedene Fragetypen. Jeder Teil begann stets mit einer offenen, erzählgenerierenden Frage. Darauf folgten Konfrontationsfragen. Diese dienten dazu, die Aussagen der Befragten in Vergleich zu alternativen Theorien zu stellen (Flick, 2016).

3.1 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden (Anhang A) wurde nach Helfferrichs (2011) SPSS-Prinzip konstruiert. Dieses steht für die vier Vorgehensschritte „Sammeln“, „Prüfen“, „Sortieren“ und „Subsumieren“. Dieses Vorgehen ermöglichte es, das Grundprinzip der Offenheit zu bewahren und gleichzeitig die notwendige Strukturierung zu erzeugen. Im ersten Schritt wurden unterschiedliche Fragen gesammelt, die in Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand von Interesse waren. Dabei wurde nicht auf die Eignung der Fragen oder auf die konkrete Formulierung geachtet (Helfferrich, 2011). Die gesammelten Fragen basierten auf dem Vorwissen aus den theoretischen Grundlagen (Kapitel 2). Im zweiten Schritt wurden die gesammelten Fragen überprüft, stark reduziert sowie strukturiert. Dies geschah nach theoretischem Vorwissen sowie nach Offenheit der Fragen (Helfferrich, 2011). Im dritten Schritt wurden die Fragen sortiert. Schlussendlich entstanden Fragebündel, die je nach Sortierkriterien zusammenpassten (Helfferrich, 2011). Dies führte zu einem Fragebündel über die Motive, ein freiwilliges Engagement zu starten. Ein weiteres Bündel thematisierte die Beweggründe, das freiwillige Engagement fortzuführen. Hinzu kamen auch anhand inhaltlicher Aspekte konstruierte Bündel. Der vierte Schritt, das

Subsumieren, verlieh dem Leitfaden seine besondere Form. Dabei wurde für jedes Fragebündel eine offene, erzählgenerierende Frage als Einstieg definiert. Die weiteren im Bündel enthaltenen Fragen wurden dieser Einstiegsfrage dann untergeordnet (subsumiert) (Helfferich, 2011).

Dieses Vorgehen führte zu einem Interviewleitfaden mit sechs Teilen zu den Themen „Tätigkeit“, „Motive Start“, „Motive Fortsetzung“, „Demotivation“, „Zusammenarbeit mit myblueplanet“, „Auswirkungen der FA“. Jeder Teil begann mit einer offenen Einstiegsfrage. So lautete diese Frage im Teil „Motive Fortsetzung“ beispielsweise: „Kannst du mir etwas über deine Beweggründe und deinen Antrieb erzählen, weiterhin in deinem freiwilligen Engagement tätig zu sein?“. Die weiteren gesammelten Fragen stellten dann die Konfrontationsfragen dar. Im Teil „Motive Fortsetzung“ wurde hier beispielsweise auf die einzelnen Funktionen nach dem funktionalen Ansatz von Clary et al. (1998) eingegangen, sofern diese nicht schon in eigenen Worten im offenen Erzählteil angesprochen wurden. Zudem wurden eine Checkliste zur Orientierung, ob die wichtigen Aspekte angesprochen wurden und Aufrechterhaltungsfragen, welche ein ins Stocken geratenes Gespräch wieder auf Kurs bringen könnten, erstellt. Da eine befragte Person Englisch als Interviewsprache bevorzugte, wurde auch ein englischer Interviewleitfaden erstellt (Anhang B).

3.2 Stichprobe

Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse stellt in der qualitativen Forschung allgemein eine Schwierigkeit dar. Dies hängt damit zusammen, dass sie an das Kriterium der Repräsentativität der Stichprobe gebunden ist, welches oft nicht eingehalten werden kann (Helfferich, 2011). Allerdings wird in qualitativer Forschung oft keine Verallgemeinerbarkeit angestrebt, was dazu führt, dass die Repräsentativität der Stichprobe nicht zwingend notwendig ist (Schreier, 2010; Helfferich, 2011). Auch in dieser Untersuchung stellte die Verallgemeinerbarkeit kein Ziel dar. Es sollte der spezifische Fall von myblueplanet durchleuchtet werden. Nach Vorschlag von Flick (2016) wurde ein demographischer Mix bei den Interviewten angestrebt. Mit myblueplanet wurde besprochen, dass die Interviewpartner unterschiedlichen Geschlechtes und in unterschiedliche beruflichen Situationen sein sollen. Das Kriterium des Geschlechtes wurde ausgesucht, um Geschlechterdiskriminierung zu verhindern und das Kriterium der Berufssituation, weil angenommen wurde, dass diese die jeweils frei verfügbare Zeit und damit die Kapazität für ein freiwilliges Engagement beeinflusst. Nach diesen Kriterien wurden die potentiellen Teilnehmenden angefragt. In der Umsetzung musste schlussendlich jedoch auf diejenigen Personen zurückgegriffen werden, die sich überhaupt zu einem Interview bereitklärten. Trotzdem konnten die formulierten Kriterien mehrheitlich erfüllt werden. Sechs der acht Befragten waren weiblich, zwei waren männlich. Des Weiteren setzte sich die Stichprobe aus einem*r Schüler*in, einer studierenden Person,

drei Berufstätigen und drei pensionierten Personen zusammen. Nach Helfferich (2011) können im Bereich der mittleren Stichprobenumfänge Grössenordnungen ab sechs Interviews angepeilt werden. Da es sich bei dieser Untersuchung um eine kleinere, stark fallspezifische Studie handelt, wurde ein Umfang von acht Interviews festgelegt und angewandt.

3.3 Probeinterview

Um den Leitfaden auf seine Tauglichkeit zu prüfen und um Fertigkeit der Interviewführung zu üben, wurde ein Probeinterview mit einem Kommilitonen durchgeführt (Flick, 2016). Durch das Feedback und den eigenen Eindruck konnte der Interviewleitfaden noch im Detail angepasst werden, da Redundanzen innerhalb des Leitfadens aufgedeckt wurden. Zudem wurde damit bereits eine gewisse Routine in der Führung von Interviews erzeugt.

3.4 Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum vom 26. Februar 2020 bis 26. März 2020. Die meisten Interviews wurden in den Büroräumlichkeiten von myblueplanet durchgeführt, da dies für die meisten Freiwilligen eine vertraute Umgebung darstellte. Ein Interview musste via Videotelefonie geführt werden, da diese freiwillig engagierte Person im Ausland lebt. Unerwartet mussten zusätzlich die letzten beiden Interviews in dieser Form durchgeführt werden, weil ein reales Treffen durch die COVID-19 Pandemie verhindert wurde. Oft kommt es vor, dass die angenommene Zeitdauer überschritten wird (Helfferich, 2011). Daher wurden für die Durchführungen längere Zeiträume eingeplant als die angenommene Dauer der Interviews. Die Interviews dauerten zwischen 28 und 43 Minuten. Die eingeplante Dauer inklusive Spielraum lag bei etwa einer Stunde. Zu Beginn wurde zusammen mit den interviewten Personen eine Einverständniserklärung (Anhang C) unterschrieben. Von den Interviews wurde jeweils eine Tonaufnahme gemacht. Dadurch wurde sichergestellt, dass sich die interviewende Person ganz auf das Gespräch konzentrieren konnte, da keine Mitschrift während des Interviews gemacht werden musste. Das Interview konnte so zu einem späteren Zeitpunkt nachgehört werden, was eine exaktere Interpretation ermöglichte (Kuckartz, 2016). Damit sich die Befragten in Ausdrucksmöglichkeiten nicht eingeschränkt fühlten, wurden die Interviews jeweils in der gewohnten Alltagssprache der Befragten durchgeführt. Bei fünf Freiwilligen war dies in Schweizer Mundart, bei zwei in Hochdeutsch und bei einer Person in Englisch. Bei der Durchführung der Interviews wurde der Ablauf des Leitfadens befolgt, damit ein ähnlicher Prozess über alle Interviews hinweg gewährleistet war. Um auf allfällige

Abweichungen reagieren und darauf eingehen zu können, gab es Spielräume in der Planung. Zudem wurde jeweils ein Postskriptum (Anhang D) angelegt, um Eindrücke und Auffälligkeiten festzuhalten, die vor und nach der Tonaufnahme entstanden (Mey & Mruck, 2010).

3.5 Datenaufbereitung

Zur Verschriftlichung des Datenmaterials wurden die Transkriptionsregeln von Kuckartz (2016) angewandt. Darin ist festgehalten, wie die gesprochene Sprache verschriftlicht wird. Unabhängig des ausgewählten Systems, die Transkription ist immer mit Informationsverlusten verbunden. Es muss erwägt werden, welche Transkriptionsregeln am idealsten für den vorliegenden Fall sind (Kuckartz, 2016). In der vorliegenden Arbeit sollten verschiedene Motive ergründet werden. Daher waren besonders die inhaltlichen Aussagen der Interviewten bedeutend und mussten verständlich festgehalten werden. Die Transkriptionsregeln von Kuckartz (2016) sind schnell erlernbar und behindern das Verständnis des Textes durch zu detaillierte Transkription nicht. Sie beinhalten eine wörtliche, nicht zusammenfassende Transkription. Dialekte, und somit auch die Schweizer Mundart, waren möglichst genau ins Hochdeutsche zu übersetzen. Die Satzformen wurden jedoch beibehalten. Laute der interviewenden Person wurden nicht mittranskribiert (z.B. zustimmendes Aha). Angaben, die Rückschlüsse auf die interviewte Person machen liessen, wurden anonymisiert (Kuckartz, 2016). Für die Interviewbezeichnung wurde Anstelle des Namens der Kürzel B1 (B + entsprechende Interviewnummer) eingesetzt. Englische Interviews wurden in Englischer Sprache transkribiert und später auch so ausgewertet. Die Transkription wurde in der Software MAXQDA vollzogen, welche für die Transkription, Auswertung, Codierung und Präsentation von qualitativen Daten genutzt werden kann (MAXQDA, 2020).

3.6 Auswertung

Für die Auswertung der Daten wurde die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) gewählt. Dieses Verfahren zeichnet sich dadurch aus, dass durch das Bilden von Kategorien eine inhaltliche Strukturierung der Daten erzeugt wird. Der Prozess läuft in sieben Phasen ab und geht von der Forschungsfrage aus (Abbildung 2). Dieser Auswertungsprozess wurde ebenfalls in MAXQDA durchgeführt.

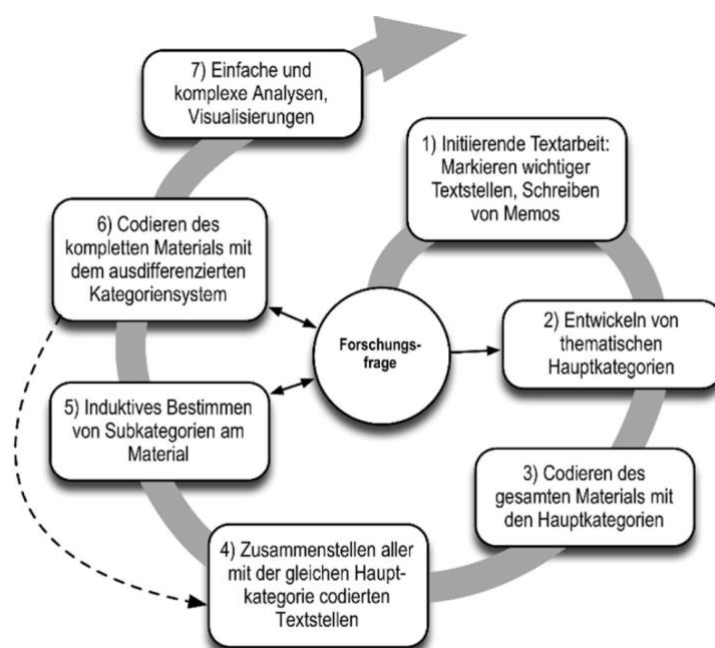


Abbildung 2. Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016, S. 100)

Phase 1 - Initiierende Textarbeit

Die erste Phase des Auswertungsprozesses sind die initiierende Textarbeit und das Schreiben von Memos. Die initiierende Textarbeit besteht aus dem interessierten, sorgfältigen Lesen des Textes (Transkripte). Dabei wurden besonders wichtig erscheinende Textstellen markiert. Zusätzlich wurden Memos mit auffälligen Besonderheiten sowie spontan eingefallene Auswertungsideen erstellt (Kuckartz, 2016).

Phase 2 - Entwicklung von Thematischen Hauptkategorien

Die inhaltlich strukturierte qualitative Inhaltsanalyse zeichnet sich dadurch aus, dass der Inhalt durch die Bildung von Haupt- und Subkategorien strukturiert wird. Deshalb ging es in Phase zwei darum, Hauptkategorien (HK) für das Datenmaterial zu finden. Oft können diese Themen aus der Forschungsfrage beziehungsweise aus dem Interviewleitfaden abgeleitet werden, denn sie sollen die Hauptthemen des vorliegenden Falles widerspiegeln. Werden die HK auf diese Weise gebildet, liegt ein deduktives Vorgehen vor (Kuckartz, 2016). Auf diese deduktive Weise wurden die folgenden HK gebildet: „Tätigkeit“, „Motive nach funktionalem Ansatz“, „Zusätzliche Motive“ sowie „Demotivation und Erschwernisse“. Beim Lesen der Transkripte traten jedoch auch neue, unerwartete Themen in Erscheinung, was zur Notwendigkeit neuer HK führte. Dabei handelt es sich um induktive Kategorienbildung (Kuckartz, 2016). So geschah dies bei den HK „Einstieg“, „Motivationsrelevante Faktoren“ und „Anregungen von Freiwilligen“. Nach Bildung der HK wurde ein Testlauf der Kategorisierung an einem Teil der Texte zur Prüfung der Tauglichkeit der gewählten Kategorien

durchgeführt (Kuckartz, 2016). Dieser Schritt stellte eine erfolgreiche Kategorisierung des gesamten Datenmaterials sicher. Für jede HK wurde zusätzlich eine Definition erstellt, um das Verständnis dazu zu präzisieren (Anhang E).

Phase 3 - Erster Codierprozess

In der dritten Phase wurde das gesamte Material mit den HK codiert. Dazu wurde jeder Text sequenziell durchgegangen und den HK einzelne Textabschnitte zugewiesen. Das heisst, das gesamte Datenmaterial musste Zeile für Zeile durchgegangen werden. Bei Textstellen, welche keine Relevanz für die Beantwortung der Forschungsfrage hatten, erfolgte keine Codierung. Somit wurden diese Textstellen bei der weiteren Bearbeitung nicht mehr berücksichtigt. Einzelne Passagen oder Sätze betrafen mehrere Themen. Mehrfachcodierungen waren daher möglich (Kuckartz, 2016). Auch erste Ideen für allfällige Subkategorien (SK) wurden bereits als Memos festgehalten.

Phase 4 - Zusammenstellen aller mit der gleichen HK codierten Textstellen

In der vierten Phase wurden alle Textstellen, die mit derselben HK codiert wurden, zusammengestellt (Kuckartz, 2016). Dies erfolgte in der Software MAXQDA, welche es erlaubt, Texte mit derselben Codierung als sogenannte „Text Retrievals“ zusammenzustellen. Darin beinhaltet sind der Name des Dokuments, die gesamten kategorisierten Textstellen sowie Anfangs- und Endzeilen.

Phase 5 - Induktives bestimmen von Subkategorien am Material

Phase 5 beinhaltete das induktive Bestimmen von SK am Material. Das Ziel dabei war, die noch allgemein gehaltenen HK auszudifferenzieren, indem sie in weitere SK unterteilt wurden. Nach dem Lesen der zusammengestellten Textstellen einer jeweiligen HK wurden Ideen für SK gesammelt und in Listen zusammengestellt. Diese mussten dann geordnet und möglicherweise weiter reduziert werden. Dies kann beispielsweise das Zusammenfassen von einzelnen SK in breitere, einschliessendere SK beinhalten. Orientierungskriterien zur Bildung der SK sind Überschaubarkeit und Sparsamkeit. Demnach gilt, dass sie so einfach wie möglich, aber trotzdem so differenziert wie nötig sein sollen. In einem nächsten Schritt wurden für die induktiv gebildeten SK Definitionen erfasst und ein repräsentatives Zitat wurde als Beispiel für die jeweilige SK herausgesucht (Kuckartz, 2016). Zur Übersicht wurde das Kategoriensystem in Anhang E erstellt. Die SK Werte-Funktion aus dem funktionalen Ansatz nach Clary et al. (1998) musste in der Bedeutung ein wenig auf die vorliegende Thematik angepasst werden. Anstatt denn ursprünglichen humanitären Werten erfasst sie Werte bezüglich eines verantwortungsvollen Umganges mit der Umwelt.

Bei manchen SK kam es zu Überschneidungen und es wurde angenommen, dass nicht alle Einteilungen auf Anhieb klar verständlich sind. Daher werden im Folgenden einige Differenzierungen zwischen jenen SK erläutert, bei denen zusätzliche Hinweise hilfreich sein könnten. Ähnlichkeiten wiesen die SK „Erfahrungsfunktion“ und „Selbstverwirklichung“ auf. Erstere beinhaltet die Selbstentfaltung, also das Entdecken von neuen Seiten an sich selbst. Dies könnten beispielsweise bisher unbekannte Stärken oder Möglichkeiten sein. Innerlich schlummerndes Potential wird entdeckt und hervorgeholt, somit entfaltet sich die Person. Hier bezieht sich die „Selbstverwirklichung“ dagegen auf das Anwenden dieses Potentials und das Umsetzen von Ideen, also ein aktiver Arbeitsprozess mit einem Resultat. Die SK „Selbstverwirklichung“ wies auch Ähnlichkeiten mit der SK „Werte-Funktion“ auf. Unter der SK „Selbstverwirklichung“ wurde die Umsetzung von eigenen Ideen erfasst. Zwar gilt die Annahme, dass die eigenen Ideen auch die eigenen Werte beinhalten, jedoch liegt im Verständnis dieser SK der Fokus auf dem Willen, eigene Projekte anzupacken und etwas zu erschaffen. In dieser SK ging es nicht darum, durch eigene Ideen Werte ausdrücken zu wollen. Auch die SK „Sozialer Austausch“ und „Umgang zwischen Organisationsmitgliedern“ wiesen Parallelen auf. Der Unterschied ist darin zu verstehen, dass es beim Motiv des sozialen Austausches mehr um das Knüpfen und Pflegen von sozialen Kontakten und den aktiven Austausch ging, während die andere SK freundlichen Umgang und gutes Klima untereinander erfasste.

Phase 6 - Codierung des kompletten Materials

In Phase 6 erfolgte ein zweiter Codierungsprozess. Das komplette Datenmaterial wurde mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem codiert. Das heisst, den mit einer HK markierten Passagen wurden nun die SK der entsprechenden HK zugeordnet. Somit war ein erneuter Durchlauf des gesamten Materials gefordert (Kuckartz, 2016). Abgeschlossen wurde diese Phase damit, dass aus MAXQDA erneut Text-Retrievals exportiert wurden. Diesmal wurden darin jeweils alle mit derselben SK markierten Textstellen zusammengefasst, um sie in Phase 7 zur Analysierung der Daten zu nutzen.

Phase 7 - Einfache und Komplexe Analysen, Visualisierungen

In dieser abschliessenden Phase fand die eigentliche Analyse sowie die Vorbereitung auf die Ergebnispräsentation statt. In ihrem Zentrum stehen bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse die HK und SK. Aus sechs verschiedene Auswertungsansätzen (Abbildung 3) (Kuckartz, 2016) wurde die Methode „Kategorienbasierte Auswertung der HK“ gewählt. Dabei wird in einer bestimmten Abfolge über die Ergebnisse jeder HK berichtet. Für Leser*innen sollte nachvollziehbar sein, welcher Sinn hinter der Präsentationsreihenfolge steckt (Kuckartz, 2016). Zur Bildung eines ersten Eindruckes, was die Freiwilligen bei

myblueplanet überhaupt leisten und wie es dazu kam, wurden die HK „Tätigkeit“ und „Einstieg“ zuerst präsentiert. Danach erfolgte eine Ordnung entlang den Fragestellungen und Hypothesen. Die nächsten beiden HK, „Motive nach funktionalem Ansatz“ und „Zusätzliche Motive“, gaben Aufschluss über F1 und H1. Die darauffolgenden HK „Motivationsrelevante Faktoren“ und „Demotivation und Erschwernisse“, gaben zusammen mit den vorherigen beiden HK Aufschluss über F2 und H2. Gemäss Kuckartz (2016) sollen innerhalb der HK die Ergebnisse anhand der SK präsentiert werden. Zusätzlich zu den inhaltlichen Erläuterungen kann es sinnvoll sein, von der Anzahl Personen, die eine SK nannten und von der Gesamtzahl aller Nennungen einer SK zu berichten. Dies zeigt, von wie vielen Personen und wie oft über ein bestimmtes Thema gesprochen wurde, wodurch von mehreren Personen und mehrmals gefallene Aussage stärker gewichtet wurden als Aspekte, die wenig erwähnt wurden. Wird beispielsweise angegeben, dass vier der acht Befragten etwas äusserten, so bedeutet dies, dass vier Personen die SK mit ihrer Aussage bestätigten und die restlichen Befragten nicht auf entsprechende SK hinwiesen oder sie explizit ablehnten. Die Ergebnisse wurden tabellarisch dargestellt und danach schriftlich erläutert. Zur leichteren Übersicht wurde bei HK mit mehr als drei SK auf die schriftliche Erläuterung der beiden SK mit den wenigsten Nennungen verzichtet. Die Ergebnisse der HK „Anregungen von Freiwilligen“ wurden anstatt schriftlich im Ergebnisteil im Anhang F dargestellt. Dies, weil sie keinen direkten Beitrag zur Beantwortung der Fragestellungen leisteten, jedoch einen wertvollen Mehrwert für die Praxispartnerin myblueplanet darstellt.

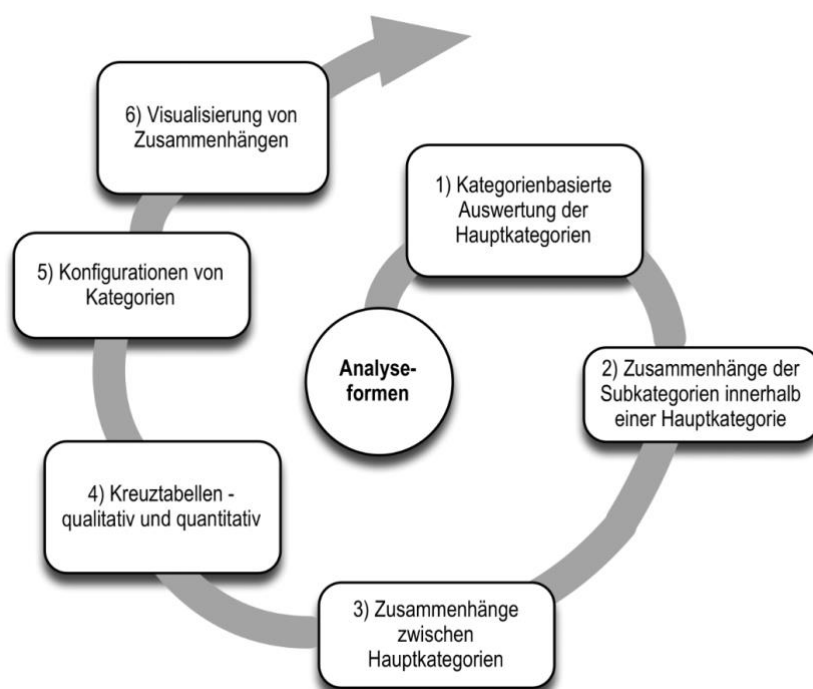


Abbildung 3. Sechs Formen einfacher und komplexer Auswertung bei einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016, S. 118)

4. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Auswertung der Interviewdaten zuerst tabellarisch als Übersicht dargestellt. Darin ist sichtbar, von wie vielen Personen und wie oft gesamthaft eine SK genannt wurde. Im Anschluss werden die Ergebnisse der HK anhand der SK schriftlich erläutert.

Tabelle 1

Übersicht über alle HK und SK mit den jeweiligen Hauptkennnissen, der Anzahl Personen, die eine SK nannten und der Anzahl an gesamthafte Nennungen einer SK.

Hauptkategorie	Subkategorie (Genannt von x Personen/Gesamtnennungen)	Hauptkennnisse	
Tätigkeit	Tätigkeitsfeld in der Freiwilligenarbeit	Die Freiwilligen führen planende, ausführende und kreierende Tätigkeiten aus. Viele Freiwillige sammelten schon vor dem aktuellen Engagement Erfahrung mit FA.	
	Berufstätigkeit	Drei der Befragten sind Berufstätig, drei pensioniert, eine Person im Studium und eine Person schloss die Matura ab. Bei zwei Personen sind angestrebte Berufstätigkeit und Freiwilligentätigkeit gleich, bei zwei anderen gibt es Parallelen.	
	Grund für Engagement	Drei Personen gehen dem Engagement nach, um die spezifische Tätigkeit ausüben zu können. Fünf Personen gehen dem Engagement nach, um sich allgemein für den Umweltschutz einzusetzen.	
	Erlangung Aufmerksamkeit	Die Hälfte der Freiwilligen wurde durch Bekannte auf das Engagement aufmerksam. Die Hälfte der Befragten fand das Engagement über das Internet (Anzeigen und Website).	
Einstieg	Intentionsumsetzung	Sofortiges Handeln ohne grosse Überlegungen förderte bei Freiwilligen eine erfolgreiche Intentionsumsetzung. Das mutige, direkte Ansprechen der zuständigen Personen wurde als hilfreich beschrieben.	
	Einstiegsprozess	Einstiegsprozesse verliefen oft schnell und einfach. Die Abläufe der Einstiegsprozesse verliefen oft unterschiedlich.	
		Erfahrungen und Einblicke können gewonnen werden, die sonst unzugänglich wären. Teilweise können umfangreichere Erfahrungen als im Berufsleben gesammelt werden.	
Motive nach funktionalem Ansatz	Erfahrungs-Funktion (8/33)	Freiwillige können eigene Stärken und neue Möglichkeiten entdecken. Bestimmte Fertigkeiten können geübt und neues Wissen erlangt werden. Abwechslung zum normalen Arbeitstag wird geschaffen. Gute, bereichernde oder genutzende Gefühle werden durch FA erlebt. Einsätze in Verbindung mit Menschen und Natur erwecken positive Gefühle besonders stark.	
		FA spendet Freiwilligen Energie und Lust, weiterzumachen. Mehr Selbstsicherheit in eigenen Fertigkeiten und Kompetenzen wird gewonnen.	
	Selbstwert-Funktion (8/26)	Freiwillige fühlen sich durch ihre FA gebraucht. Leid unserer Nachkommen möchten Freiwillige durch hinterlassen einer lebenswerten Umwelt verhindern. Allen Menschen möchte ein Leben in einer unbelasteten Umwelt ermöglicht werden.	
		Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion (6/12)	

Motive nach funktionalem Ansatz	Werte-Funktion (6/12)	Ein Verantwortungsgefühl gegenüber der Natur und unserer Umwelt beeinflusst viele Freiwillige. Werte von myblueplanet entsprechen oft auch persönlichen Werten der Freiwilligen. Durch FA kann für eigene Werte eingestanden werden.
	Karriere-Funktion (3/16)	FA wird als Training für berufsrelevante Fertigkeiten genutzt. Erstellte Arbeiten werden durch Aufnahme ins persönliche Portfolio für die Akquirierung neuer Aufträge genutzt. Erste Berufserfahrungen in sonst unzugänglichen Bereichen können gesammelt werden. Das Leisten von FA wird als Vorteil im Lebenslauf gesehen.
	Wissens-Funktion (3/9)	Eigenes Wissen kann an eine NGO weitergegeben werden, die Gebrauch dafür hat. Wissen mit anderen Organisationsmitgliedern auszutauschen bereitet Freiwilligen Freude. Verhalten anderer kann Empörung auslösen.
	Empörungs-Funktion (2/7)	Durch FA kann Empörung teilweise gelindert werden. Empörung wird von den Meisten nicht verspürt. Ansehen und Zuspriech im sozialen Umfeld kann durch FA gewonnen werden.
	Soziale Anpassungs-Funktion (2/5)	Umweltschutz scheint ein verbreitetes Thema in den sozialen Umfeldern zu sein, FA jedoch nicht. Das Leisten von FA kann im sozialen Umfeld auf Unverständnis stossen.
	Schutz-Funktion (1/3)	FA kann als Ablenkung dienen, wenn Arbeiten in anderen Lebensbereichen schlecht laufen. Die Schutz-Funktion scheint kein bedeutendes Motiv zu sein. Interaktion und Austausch mit anderen Organisationsmitgliedern stellt ein verbreitetes Motiv dar. Kontakt zu Gleichgesinnten kann aufgebaut werden. Der Austausch zwischen den Generationen wird gesucht.
	Sozialer Austausch (7/15)	Der Austausch zwischen den Generationen wird gesucht. Teamdynamik und Teamarbeit kann erlebt werden.
	Aufklärungsmotiv (5/14)	Wille besteht, die Bevölkerung in Sachen Umweltschutz zu sensibilisieren und aufzuklären. Vorbildfunktionen können durch FA eingenommen werden.
	Motiv der Beitragleistung (6/8)	Die Bevölkerung soll zu umweltfreundlicherem Verhalten motiviert werden. Der Wille des Leistens eines Beitrags zur Gesellschaft oder zum einem Interessensgebiet ist verbreitetes Motiv. Dinge können geschaffen werden, die auch nach der Zeit des Engagements weiterbestehen.
	Zusätzliche Motive	Selbstverwirklichung (5/10)
Sinnvolle Zeitrutzung (4/6)		Das sinnvolle Nutzen freier Zeit wird als Motiv beschrieben.
Auseinandersetzung mit Thematik (3/6)		Grosses Interesse an der Thematik Umwelt und Klima führt zum Wunsch, sich tiefer damit auseinanderzusetzen. Mit der Thematik Umwelt und Klima befassen sich Freiwillige oft auch privat oder beruflich.
Spass Erleben (3/3)		Das Erleben von Spass an den Arbeiten stellt für einige Freiwillige ein Motiv dar.

Motivationsprozessbeeinflussende Nebenfaktoren	Feedback und Anerkennung (8/22)	Feedback und Wertschätzung werden als wichtiger Teil der Zusammenarbeit empfunden. Sowohl Wertschätzung für die aufgewandte Zeit als auch Feedback zur Arbeitsqualität werden geschätzt. Direkte mündliche oder schriftliche Ansprachen stellen die beliebtesten Formen der Anerkennung dar.
	Freiheit und Flexibilität (5/17)	Von der Organisation gegebene Freiheit wird oft als entscheidendes Kriterium für die Ausführung von FA gesehen. Durch die Freiheit, Aufgaben ablehnen zu können, wird Selbstbestimmung erlebt. Örtliche Flexibilität erlaubt es, ortsunabhängig FA bei myblueplanet betreiben zu können. Lockerer und netter Umgang untereinander fördert die Lust, das Engagement weiterhin zu verfolgen.
	Umgang zwischen Organisationsmitgliedern (4/17)	Mehr Mut in verschiedenen Lebensbereichen kann durch die FA gewonnen werden. Struktur kann dem Leben durch FA verliehen werden.
	Bereicherung Leben (4/5)	Das eigene Leben wird aufgrund des Engagements klimafreundlicher gestaltet.
	Einbindung in Organisation (3/7)	Schnelle und direkte Einbindung in die Organisation signalisiert am Anfang, dass die Hilfe gebraucht werden kann. Umfassende Involvierung der Freiwilligen in die Projekte wird geschätzt.
	Motivation innerhalb Organisation (3/6)	In der Organisation vorherrschende Leidenschaft und grosser Elan können mitreissend wirken.
	Mangel Interner Organisation (5/11)	Mangelnde Struktur und Ordnung innerhalb der Organisation erschweren die FA. Mängel in der Kommunikation können beschwerlich sein.
	Suboptimale Aufgabengestaltung (4/12)	Zu hohe Anteile an verwaltenden Aufgaben nebst den eigentlichen Aufgaben können demotivierend wirken. Zu häufiger Aufgabenwechsel erschwert eine gut planbare FA.
	Ungünstige Auslastung (4/8)	Inaktive und ineffiziente Aufgaben können störend sein. Zu hohe Anforderungen und Auslastungen wirken sich negativ auf die Motivation aus.
	Demotivation und Erschwerisse	Auch blosse Anfragen bezüglich der Übernahme von neuen Aufgaben können Druck erzeugen. Anderere Verantwortungen sind der häufigste Grund, warum nicht mehr FA geleistet werden kann.
Anregungen von Freiwilligen (schriftliche Erläuterung in Anhang F)	Skepsis bezüglich Stossrichtung (3/4)	Unzufriedenheit mit Stossrichtung von Projekten oder der NGO allgemein kann zum Abbruch der Zusammenarbeit führen. Regelmässige gedankliche Prüfungen bezüglich Vertretbarkeit des Weges der NGO werden gemacht.
	Anregungen Kommunikation (5/10)	Regelmässige Treffen und stetiger Austausch unter Mitgliedern von Projektgruppen werden vorgeschlagen. Die Aufrechterhaltung des Kontaktes zu ehemaligen Freiwilligen wird vorgeschlagen.
	Anregungen Aufgabengestaltung (4/5)	Die Zuteilung von ganzen Zuständigkeitsbereichen anstatt das Erteilen vieler kurzen, kleiner Aufgaben wird vorgeschlagen.
	Implementierungsvorschläge (3/6)	Das Einrichten einer Arbeits- und Kaffee-Ecke für die Freiwilligen wird vorgeschlagen. Das Einführen von Feedback-Meetings mit den Freiwilligen wird vorgeschlagen.

4.1 Tätigkeit

Die HK „Tätigkeit“ beinhaltet Aussagen zu den in FA ausgeführten Tätigkeiten und zu der hauptberuflichen Tätigkeit. Dies gibt Aufschluss darüber, inwiefern FA und hauptberufliche Tätigkeit zusammenhängen und welche Funktionen damit verbunden sind. Des Weiteren wird in dieser HK erfasst, ob die FA eher aufgrund der Aufgaben und Tätigkeit an sich oder aufgrund der Absicht, sich für den Umweltschutz einzusetzen, geleistet wird.

4.1.1 Tätigkeitsfeld in der Freiwilligenarbeit

Vier der acht Befragten standen bei myblueplanet spezifisch für ein Projekt im Einsatz. Dabei hatten sie entweder eine Funktion im Projektmanagements oder brachten Fachwissen zum jeweiligen Thema ein. Zwei der befragten Freiwilligen leisteten einen Beitrag in Form von grafischen Arbeiten. Eine Person hatte eine beratende Funktion nahe der Organisationsleitung und war für das Freiwilligenmanagement zuständig. Eine andere Person schrieb Blogbeiträge und unterstützte die NGO in unterschiedlichen Bereichen. Fünf der acht Interviewten gaben an, vor dem aktuellen Engagement bereits Erfahrung mit FA gesammelt zu haben oder waren parallel noch in anderen NGO tätig.

4.1.2 Berufstätigkeit

Während drei der Interviewten pensioniert waren, stand eine interviewte Person in einem Zwischenjahr zwischen Schulabschluss und Universitätsbeginn, eine studierte und drei weitere waren berufstätig. Am ähnlichsten waren die Berufstätigkeit und die FA bei den beiden Interviewten, die für myblueplanet als Grafiker*innen arbeiteten: Beide wollten auch ihre berufliche Zukunft darauf ausrichten. Auch bei zwei weiteren Befragten gab es Parallelen zwischen ihren Tätigkeiten. Beide hatten bei myblueplanet eine Position, in welchen ihr Fachwissen zum Einsatz kam. Bei beiden handelte es sich um Biologen.

4.1.3 Grund für Engagement

Die SK „Grund für Engagement“ soll die eigentliche Ursache für das Betreiben der FA erfassen. Unterschieden wird dabei zwischen denjenigen Personen, die dem Engagement nachgehen, damit sie sich für den Umweltschutz einsetzen können und denjenigen, die es wegen der bei myblueplanet verübten Tätigkeit per se tun. Gebildet wurde diese SK, weil durch das Lesen der mit der HK „Tätigkeit“ markierten Textstellen bemerkbar wurde, dass die Freiwilligen unterschiedliche Aspekte ihrer Tätigkeit in den Fokus rückten. Während ein Teil der Befragten vor allem von ihrer Tätigkeit selbst, also der konkreten, von ihr selbst ausgeführten Aufgaben für die NGO, berichtete, erzählten andere mehrheitlich und eher generalisierend davon, sich für den

Umweltschutz insgesamt einsetzen zu wollen. Die konkrete Tätigkeit, die sie zum Erreichen dieses Ziels ausführen, erschien zweitrangig. Bei den Ersteren ging es in erster Linie darum, diese Tätigkeit zur Gewinnung gewisser Vorteile ausführen zu können. Dies weist auf das Wirken von extrinsischer Motivation nach Deci und Ryan (1985) hin. Stand der reine Wille des Schützens der Umwelt im Vordergrund, wurde weniger von direkten persönlichen Vorteilen berichtet und das Wirken von intrinsischer Motivation wird deshalb angenommen. Diese SK soll diese Unterscheidung in den Fokus rücken. Vom Fokus auf die Tätigkeit selbst berichteten drei der Befragten. Sie gehen dem freiwilligen Engagement nach, weil sie sich in der übernommenen Tätigkeit üben möchten oder Einblicke gewinnen wollen. Die Möglichkeit, solche spezifischen Aufgaben übernehmen zu können, sei für sie sehr bedeutend, wie es folgende Aussage zeigte: „And I have to say that I wouldn't volunteer in any other kind of task at the moment because I want to spend my time doing that.“ (B1, Zeilen 26-27). Fünf Personen ging es in erster Linie darum, dass sie sich für den Umweltschutz einsetzen möchten.

4.2 Einstieg

Die HK „Einstieg“ fasst Aussagen zusammen, welche verschiedene Schritte des Einstieges in die FA beschreiben. Darin enthalten sind zuerst die Aussagen darüber, wie die Freiwilligen auf das aktuelle Engagement bei myblueplanet aufmerksam wurden. Es folgen die Beschreibungen, wie die Freiwilligen ihre Intention des Aufnehmens eines freiwilligen Engagements erfolgreich umsetzten. Zudem werden die Aussagen zum eigentlichen Einstiegsprozess beschrieben.

4.2.1 Erlangung Aufmerksamkeit

Die SK „Erlangung Aufmerksamkeit“ zeigt auf, wie die Interviewten auf vor ihrem aktuellen Engagement auf myblueplanet aufmerksam wurden. Die Hälfte von ihnen entdeckte es durch Bekannte. Oft geschah dies durch die Mitglieder von myblueplanet, die ihren Kontakten auch gleich das freiwillige Engagement empfahlen. Der Rest wurde über das Internet auf ihre Posten aufmerksam. Drei von diesen Interviewten sahen eine Anzeige von myblueplanet auf einschlägigen Plattformen. Eine Person suchte aktiv nach Engagements im Umweltbereich und stiess dann auf die Website von myblueplanet.

4.2.2 Intentionsumsetzung

Die SK „Intentionsumsetzung“ ist angelehnt an die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1985) und befasst sich mit der Umsetzung der Absicht, sich freiwillig zu engagieren. Sie soll aufzeigen, wie die Befragten von der wichtigsten Voraussetzung für Verhalten, der Verhaltensintention, zu tatsächlichem Verhalten gelangten. Dies soll Erkenntnisse darüber bringen, wie potenzielle Freiwillige bei der Umsetzung ihrer Absicht des Leistens von FA unterstützt werden können. Drei der Befragten berichteten von der Bedeutsamkeit, bei

einem solchen Vorhaben sofort zu handeln und es nicht zu überdenken. Man überlege sonst zu stark, was man sonst noch alles zu tun hätte und setze die Intention dann weniger in die Tat um. Eine dieser Personen beschrieb zusätzlich, dass bei ihr der Mut eine zentrale Rolle spielte. Sie konnte ihre Intention umsetzen, indem sie ihren Mut fasste und direkt nach einem Gespräch mit den Verantwortlichen fragte. Zudem hielt sie es zur erfolgreichen Intentionsumsetzung für hilfreich, das freiwillige Engagement anfangs nur auf Probe zu starten und danach zu entscheiden, ob damit fortgefahren werden möchte.

4.2.3 Einstiegsprozess

Die SK „Einstiegsprozess“ fasst Aussagen zum Prozess der Aufnahme der FA von der Zusage bis zum Arbeitsbeginn zusammen. Diese SK soll dazu dienen, mögliche Hürden in diesem Zeitabschnitt und den zugehörigen Abläufen zu erkennen. Zudem kann erkannt werden, welche Aspekte des Prozesses von den Freiwilligen geschätzt werden. Zwei der Freiwilligen berichteten, dass der Prozess sehr schnell ging, was als angenehm empfunden wurde. Einmal wurde berichtet, dass sich der Aufnahmeprozess seitens myblueplanet unstrukturiert erschien und der Einstieg nebenher geschah. Zudem gab es einen Fall, in welchem nach erster Anfrage für zwei Wochen keine Rückmeldung seitens myblueplanet kam. Die interviewte Person hatte beim Eintreffen der Antwort die Anfrage bereits vergessen.

4.3 Motive nach funktionalem Ansatz

In der HK „Motive nach funktionalem Ansatz“ geht es um die Motive der Befragten, FA zu leisten. Sie beinhaltet diejenigen Aussagen zu den Motiven, die sich den Funktionen des funktionalen Ansatzes nach Clary et al. (1998) zuordnen lassen. Zusätzlich sind auch Funktionen enthalten, die in nachfolgenden Studien hinzugefügt wurden. Um auch zu erkennen, welche der Funktionen für die befragten Freiwilligen bei myblueplanet eher unbedeutend sind, wurde auf jede Funktion spezifisch eingegangen. Die SK in diesem Abschnitt werden anhand der Anzahl Nennungen und somit der Wichtigkeit nach absteigend präsentiert.

4.3.1 Erfahrungs-Funktion

Die SK „Erfahrungs-Funktion“ bezieht sich auf das Motiv der Befragten, durch die FA neue Erfahrungen zu sammeln. Dazu gehört das Gewinnen von Lernerfahrung, Wissen, Fertigkeiten oder Kompetenzen. Zudem ist die Selbstentwicklung, Selbstentfaltung und das Schaffen von Abwechslung in dieser Kategorie enthalten. Die Erfahrungs-Funktion war für die Befragten von myblueplanet das bedeutendste Motiv für ihre FA, denn sie wurde von allen Befragten angesprochen. Für sechs Personen gehörte sie zu den Hauptmotiven. Für drei war es nicht der Hauptgrund für ihr Engagement, jedoch ein sehr geschätzter Nebeneffekt. Zudem wurde dieses Motiv von sechs Befragten innerhalb des Interviews mehrmals erwähnt. Dies weist darauf hin, dass es sich für diese

Personen um ein bedeutendes Motiv handelt. Insgesamt wurden 33 Aussagen mit Bezug auf diese Funktion gemacht. Die wichtigste Facette dieses Motives war das Gewinnen von neuen Einblicken und Erfahrungen, zu denen die Befragten sonst keinen Zugang hätten. Insgesamt sechs Personen machten solche Aussagen:

Andererseits hatte ich auch das Gefühl, dass ich dadurch auch an Dinge hinkam, an welche ich sonst nie herangekommen wäre. Ich hätte sonst nie für Ronorp Dinge geschrieben oder sonst Blogbeiträge geschrieben. Oder wirklich mal grundlegende Sachen recherchiert bezüglich Klima. Ich denke, das ist sicher ein Grund, weiterzumachen. (B3, Zeilen 101-105)

Im Zusammenhang damit wurde auch erwähnt, dass die FA mehr Möglichkeiten zum Sammeln neuer Erfahrungen bietet als die Berufswelt. Dies, weil die Aufgaben umfassender sind und nicht bloss ausführend. Weitere Facetten des Erfahrungsmotives, die von zwei Personen angesprochen wurde, waren das Entdecken von eigene Stärken und neue Möglichkeiten im Leben sowie das Üben von bestimmten Fertigkeiten, wie zum Beispiel in Grafikarbeiten. Geäußert wurde das z.B. in folgender Aussage: „Ähm, ja sogar sehr. Spannend ist zum Beispiel, mein Vater ist Grafiker gewesen. Und ich habe das wie gemerkt, dass ich diese Qualität auch habe, vom Gestalterischen her.“ (B8, Zeilen 371-374). Weitere angesprochene Facetten des Erfahrungs-Motivs waren das Erlangen von neuem Wissen sowie das Schaffen von Abwechslung zum Arbeitsalltag. Diese Abwechslung wurde gesucht, da Ergebnisse im Arbeitsalltag als kaum sichtbar bezeichnet wurden und dies frustrierend wirkte.

4.3.2 Selbstwert-Funktion

Die SK „Selbstwert-Funktion“ sammelt die Aussagen darüber, dass die FA der Steigerung des Selbstwertes diene. Dazu gehört, wenn sich die Freiwilligen durch ihre Einsätze gut fühlen, persönlich wachsen, sich positiv weiterentwickeln können oder sich gebraucht fühlen. Die Selbstwert-Funktion kann zusammen mit der Erfahrungs-Funktion als die Bedeutendste angeschaut werden und umfasste mit insgesamt 26 die zweit meisten Aussagen. Der Grossteil davon bezog sich auf ein gutes, bereicherndes oder Genugtuung verschaffendes Gefühl, das durch die FA erfahren wird. Davon berichtet wurde besonders im Zusammenhang mit Einsätzen, die in enger Verbindung mit der Natur oder anderen Menschen stehen. Es wurde auch erwähnt, dass die FA „Freude, viel Motivation, viel Energie, viel Lust, weiterzumachen, mehr zu machen“ (B7, Zeilen 302-303) bringe. Auch eine bedeutende Facette der Selbstwert-Funktion war die Verbesserung der Selbstsicherheit in Bezug auf das eigene Können und die Arbeitsleistung. Durch positives Feedback werden die Freiwilligen in ihren Fähigkeiten bekräftigt. Die beiden Interviewten, welche dieses Gefühl erlebten, berichteten jedoch auch, dass sie nicht das Gefühl haben, durch ihre freiwilligen Tätigkeiten bei myblueplanet die Umwelt zu schützen. Dies, da ihre

Aufgaben nicht direkt damit in Verbindung stehen. Eine weitere Facette dieser SK zeigte sich in den Aussagen von zwei Befragten, dass sie sich durch ihre FA gebraucht fühlen. Bei beiden handelte es sich um pensionierte Freiwillige. Zudem wurde von einer interviewten Person mehrmals erwähnt, dass ihr die Erfahrung von Wertschätzung guttue, gerade im höheren Alter.

4.3.3 Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion

Die SK „Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion“ beinhaltet Aussagen zur Ansicht, dass nachfolgende Generationen sowie Menschen in anderen Weltregionen gleichermassen das Recht haben, in einer unbelasteten Umwelt zu leben. Der Wille, auf diesen Zustand hinzuarbeiten, wird als Motiv für die FA gesehen. Gesamthaft gab es 12 Nennungen dieses Motivs, die von sechs der Befragten gemacht wurden. Von vier dieser Person wurde es als einer der wichtigsten ihrer Beweggründe bezeichnet. So sei es das Ziel von jemandem, eine „enkeltaugliche Zukunft“ (B8, Zeilen 104-105) zu schaffen. Eine andere freiwillig engagierte Person erklärte: „Wir müssen ändern, damit das Leiden nicht für Millionen und Milliarden von Menschen einfach nicht mehr lebenswürdig ist. Das motiviert mich.“ (B5, Zeilen 213-214).

4.3.4 Werte-Funktion

Die „Werte-Funktion“ erfasst Aussagen, in welchen das Ausdrücken, Ausleben und Vertreten von Werten als Beweggrund für die Freiwilligentätigkeit angegeben wurde. Auch das Ergreifen der Möglichkeit, für etwas einzustehen, was persönliche Relevanz hat, wird in dieser SK abgebildet. Insgesamt wiesen 12 Aussagen auf eine Werte-Funktion hin. Die am häufigsten angesprochene Facette der Werte-Funktion war das Verantwortungsbewusstsein für unsere Natur und Umwelt und das Empfinden einer Notwendigkeit, dieser Verantwortung nachzugehen und für die Umwelt einzustehen. Sichtbar wurde dies unter anderem in folgender Bemerkung:

Ich finde einerseits in dem Bereich in dem es um Klimaschutz geht, das ist mir persönlich sehr wichtig. Und ich finde, wenn mir das schon so wichtig ist, muss ich auch etwas dafür machen. Sich freiwillig zu engagieren, wenn man es schon kann und man dazu im Stande ist, sollte man das auch. (B2, Zeilen 115-118)

Zudem wiesen zwei der Befragten an mehreren Stellen in ihren Interviews darauf hin, dass sie sich mit den Werten von myblueplanet identifizieren können, diese persönlich teilen und auch vertreten wollen. Diese Werte bezogen sich auf den Umgang mit Klima und Umwelt. Die Wichtigkeit der Passung persönlicher Werte mit den Werten der Organisation, in der FA geleistet wird, wurde sichtbar.

4.3.5 Karriere-Funktion

Zur SK „Karriere-Funktion“ zählen alle Aussagen, welche Bemerkungen zu karrieretechnischen Vorteilen enthielten. Sie stellt erhoffte Erfolge im Berufsleben als Motiv für die Ausübung von FA dar. Besonders die erwähnten drei Befragten, die das Engagement eher aufgrund der Tätigkeit an sich (Kapitel 4.1.3.) ausübten, äusserten sich vermehrt zu Vorteilen für ihre Karriere. Dies bekräftigte die bereits erwähnte Vermutung, dass diese Personen vermehrt extrinsisch motiviert sind. So dient ihnen ihre FA einerseits als Fertigkeitstraining aber auch als Möglichkeit zur Produktion von Vorzeigeobjekten (für myblueplanet produzierte grafische Arbeiten) für das Akquirieren neuer Aufträge im Berufsleben: „I’ve been up to add the, especially the calendars, to my portfolio. Because it was quite an artistic sort of job it was actually very useful for me in getting other work.“ (B1, Zeilen 83-85). Auch das Sammeln erster Berufserfahrung wurde von einer interviewten Person als vorteilhaft für den Karrierestart angesehen. In Zusammenhang mit dem Karriere-Motiv wurde betont, dass es für Schulabgänger eine willkommene Gelegenheit sei, erste Arbeitserfahrung zu sammeln. Die interviewte Person erwähnte, dass sie mit ihren Qualifikationen im Arbeitsmarkt keinen Job bekommen würde, in welchem das gleiche Ausmass an Abwechslung, Sinnhaftigkeit und Fähigkeitsanwendung zu erleben wäre. Alle Befragten, auch diejenigen, die keine direkten Karrierevorteile in ihrer FA sahen, bezeichneten die Möglichkeit, im Lebenslauf ein freiwilliges Engagement aufführen zu können, als Vorteil.

4.3.6 Wissens-Funktion

Die „Wissens-Funktion“ fasst das Motiv zusammen, durch FA eigenes Wissen umzusetzen, anzuwenden oder weiterzugeben. Neun Mal wurde diese Funktion in den Interviews insgesamt angesprochen. In den meisten Fällen wurde davon berichtet, dass die Möglichkeit, eigenes Wissen einsetzen zu können in Kombination damit, dass die Organisation dieses Wissen benötigt, ein Motiv zur Ausübung der FA sei. Zudem bereite es Freude, Wissen mit anderen Organisationsmitgliedern auszutauschen und an sie weiterzugeben. Dies gab einer der befragten Personen den Eindruck, dass Inhalte, die lange gelernt wurde, nützlich seien: „Ja, auf jeden Fall. Ich denke, das ist immer etwas (..), wenn man merkt, dass man das, was man gelernt hat und sich ständig damit befasst, auch anderen weitergeben kann.“ (B2, Zeilen 182-183).

4.3.7 Empörungs-Funktion

Ist die „Empörungs-Funktion“ das Motiv für die FA, so bedeutet das, dass sich jemand als Reaktion auf das Verhalten anderer engagierte. In diesem Falle würde es bedeuten, dass Dritte mit ihrem Verhalten gegen persönliche Umweltverhaltensnormen einer befragten Person verstossen hätten. Dadurch entsteht die Emotion Empörung und diese würde die befragte Person wiederum veranlassen, FA in diesem Bereich aufzunehmen, um diese Empörung zu lindern. Ein solcher Mechanismus war nur bei zwei der befragten Personen leicht erkennbar.

Die Empörung kam vor allem durch die Beobachtung des Umgangs mit der Umwelt unserer Gesellschaft oder dem eigenen Umfeld zustande. So merkte eine Person an:

Ja, das würde ich schon sagen. Also, ich meine, dass man generell sieht, dass es in der Politik nicht wirklich vorangeht. Dass auch sonst so viele Leute, auch in meinem Umfeld, gar nicht wirklich darauf achten. Und ich dann irgendwie finde, das geht doch nicht, man muss doch einfach. (B2, Zeilen 166-169)

Sechs der Befragten berichteten, dass sie in ihrem Umfeld auch schlechtes Umweltverhalten beobachten. Jedoch löst dies keine starken Emotionen aus und das Vorleben eines guten Beispiels stehe im Vordergrund. Aufgrund des Fehlens der Emotion Empörung werden diese Aussagen nicht hier kategorisiert und das Motiv des Vorbildes wird in einer separaten Kategorie abgebildet (Kapitel 4.4.2).

4.4 Zusätzliche Motive

Die HK „Zusätzliche Motive“ erfasst Motive, die sich nicht in die HK der Funktionen nach funktionalem Ansatz einordnen liessen. Aus den Daten konnten acht weitere Motive abgeleitet werden, welche die SK dieser HK darstellen. Nachfolgend werden diese Motive vorgestellt.

4.4.1 Sozialer Austausch

Das am meisten erwähnte Motiv war der „Soziale Austausch“ mit 15 Nennungen. Alle Befragten mit Ausnahme einer Person haben dieses Motiv angesprochen. Es beinhaltet den Kontakt zu anderen Menschen (Organisationsmitglieder, Expert*innen, Bevölkerung im Allgemeinen) im Rahmen der FA. Am meisten wurde die Interaktion und der Austausch mit anderen Organisationsmitgliedern als Motiv beschrieben. Es wird die Möglichkeit geschaffen, mit Leuten in Verbindung zu treten, zu denen sonst kein Kontakt bestünde. So betonte eine befragte Person, dass besonders der Austausch zwischen den Generationen ein wichtiges Motiv für das freiwillige Engagement sei:

Einerseits jetzt bei myblueplanet arbeite ich mit sehr vielen 20 - 30-Jährigen zusammen. Und als 67-Jähriger ist das fantastisch. Aber ich will ja nicht nur in meiner Generation leben mit diesen Leuten, das wäre fürchterlich. Für mich ist das ein ganz wesentlicher Teil, dass ich das ausleben kann, in Kontakt mit Jungen zu sein. Zu hören, wie sie ticken und wie sie denken. Wie sie diese Probleme anders sehen und anders angehen und dieser Austausch, das ist für mich absolut zentral. (B5, Zeilen 183-190)

Auch das freundschaftliche Zusammenkommen ist eine Facette dieser SK und wurde von zwei Interviewten als Motiv beschrieben, so zum Beispiel in dieser Aussage: „Ich finde ich, habe einen neuen Freundeskreis bekommen durch diese FA. Das ist super, ganz toll.“ (B8, Zeilen 642-645). Andere Befragte betonten besonders den Wert des Kontaktes zu Gleichgesinnten. Als weitere Facette dieses Motivs wurde die Absicht erläutert, in einem Team arbeiten und Teamdynamik erleben zu wollen.

4.4.2 Aufklärungsmotiv

Wie bereits im Kapitel 4.3.7 angesprochen, wurde eine eigene Kategorie für das Aufklärungsmotiv gebildet. Diese SK stellt das Motiv dar, andere Menschen über Umwelt- und Klimaschutz aufzuklären, zu sensibilisieren und als Vorbild zu fungieren. Dies geschehe aus dem Interesse heraus, gemeinsam Fortschritte im Erhalt unserer Umwelt zu machen. Fünf Freiwillige äusserten dieses Motiv und es wurde gesamthaft 14-mal erwähnt. Alle Aussagen stimmten darin überein, dass eines der Ziele ist, Menschen dazu zu motivieren, gewisse Verhaltensweisen zu ändern und sie für Umweltprobleme zu sensibilisieren.

4.4.3 Motiv der Beitragsleistung

Die „SK Motiv der Beitragsleistung“ beinhaltet Aussagen, welche darauf hinweisen, dass das Leisten eines Beitrages zur Gesellschaft oder zu einem Interessegebiet ein Motiv sei. Fünf der acht Befragten äusserten sich dazu. Insgesamt gab es 8 Nennungen. Die Interviewten erwähnten, dass es ihnen darum gehe, einen Beitrag zu unserer Gesellschaft zu leisten oder etwas zur Umweltschutz-Thematik beizutragen. In einem Interview wurde erklärt:

I: Was würdest du sagen, was ist der Sinn deiner Tätigkeit?

B5: Nochmals dasselbe. Einfach einen Beitrag zu leisten, im weitesten Sinne, in der Gesellschaft. Bei dem ich aber finde, es ist sinnvoll. Also nicht einfach nur Cash generieren, sondern etwas, bei dem ich finde, es ist sinnvoll und das braucht es und da helfe ich mit. Also teilhaben am gesellschaftlichen Leben und etwas einbringen. (B5, Zeilen 394-398)

4.4.4 Selbstverwirklichung

Die SK „Selbstverwirklichung“ fasst Aussagen zusammen, in welchen die Selbstverwirklichung und die Möglichkeit der Umsetzung von eigenen Ideen als Motiv im Zentrum standen. Auch der Wunsch, etwas hinterlassen zu wollen, ist Teil dieser SK. So beschrieb eine Person, dass ein solches Engagement mehr eine Selbstverwirklichung als ein normaler Job sei. Eine andere Bemerkung beinhaltete, dass die FA handlungsorientiert sei und sich um die Umsetzung von Ideen drehe. Eine der freiwillig engagierten Personen war grundsätzlich zu myblueplanet gekommen, weil sie eine eigene Idee umsetzen wollte und dazu eine

offizielle Partnerin benötigte. Zu ihrem Projekt äusserte die Person: „Ich sag immer, wenn ich gestorben bin geht das noch weiter. Aber die FA ist auch. Ich glaube man kann den Menschen mehr geben als man meint.“ (B8, Zeilen 687-690)

4.4.5 Sinnvolle Zeitnutzung

Ein weiteres Motiv stellt die SK „Sinnvolle Zeitnutzung“ dar. Darin wurden Aussagen kategorisiert, nach welchen die Befragten FA leisten, weil freie Zeit zur Verfügung stehe und diese sinnvoll genutzt werden möchte. Vier der Befragten fanden sich in einer solchen Situation wieder und nahmen aus diesem Motiv heraus das freiwillige Engagement auf. In zwei Fällen stand freie Zeit aufgrund der Pension zur Verfügung. In einem Fall war es auf ein Zwischenjahr nach dem Maturitätsabschluss zurückzuführen und in einem Fall stand die Zeit aufgrund eines beruflichen Teilzeitpensums zur Verfügung.

4.5 Motivationsprozessbeeinflussende Nebenfaktoren

In der HK „Motivationsprozessbeeinflussende Nebenfaktoren Faktoren“ geht es um Gegebenheiten in Zusammenhang mit der FA, welche nicht die eigentlichen Motive sind, jedoch positiven Einfluss auf den Motivationsprozess der Freiwilligen haben. Sie haben also eine Wirkung darauf, mit wieviel Antrieb und Elan die Freiwilligen ihre FA anpacken. Im Gegensatz zu den HK „Motive nach funktionalem Ansatz“ und „Zusätzliche Motive“ wurden sie von die Befragten aber nicht als vollwertige Beweggründe genannt, um ein freiwilliges Engagement zu betreiben. Sie können als eine Art gute Arbeitsbedingungen oder zusätzlichen Nutzen angesehen werden. Sechs solcher Nebenfaktoren konnten anhand der Interviews identifiziert werden.

4.5.1 Feedback und Anerkennung

Der erste dieser Faktoren ist „Feedback und die Anerkennung“. Diese SK umfasst Aussagen der Mitarbeitenden, welche die Wertschätzung, die Anerkennung und das Feedback der Organisation gegenüber Freiwilligen betreffen. Auch Aussagen dazu, welche Form der Anerkennung präferiert werden, sind darin enthalten. Das Feedback und die Wertschätzung scheinen zu den wichtigsten motivierenden Nebenfaktoren zu gehören. Insgesamt wurden 22 Aussagen dazu gemacht. Jedoch muss angemerkt werden, dass diese SK gezielt erfragt wurde. Für sieben der Befragten sei die Wertschätzung und das Feedback ein wichtiger Teil von Zusammenarbeit. Während für einige das Zeigen von Wertschätzung für die aufgebrauchte Zeit und Arbeit im Vordergrund stand, war für andere das Anbringen von Feedback und Lob für die Qualität der Arbeit wichtiger: „Ich finde es wichtig, dass, wenn man etwas macht, dass man sich wirklich bedankt oder auch sonst mal auf einem zukommt. Man merkt halt, dass die Zeit, die man investiert, sehr wertgeschätzt wird.“ (B2, Zeilen 223-225). Für fünf der Befragten war die präferierte Form der Anerkennung eine direkte mündliche oder schriftliche

Ansprache. Eine Person bevorzugte ausführliche Feedbacks und eine weitere Person schätze am meisten, wenn sie aufgrund eines sehr guten früheren Ergebnisses wieder für eine Arbeit angefragt werde. Zudem wurde von jemandem der allgemeine respektvolle Umgang als die ideale Form der Anerkennung angeschaut.

4.5.2 Freiheit und Flexibilität

Ebenfalls sehr bedeutend ist die erlebte Freiheit und Flexibilität in der FA. Für fünf Befragte war es eine stark motivierende Charakteristik ihres Engagements. Für drei dieser Personen sei es sogar ein entscheidendes Kriterium, um FA leisten zu können oder zu wollen. Gesamthaft wurden 17 Aussagen in dieser SK gemacht. Geschätzt wurde Freiheit und Flexibilität in der Annahme und Ausführung von Aufgaben.

Und doch, auch die Freiheit, die man hat. Wenn sie dies reduzieren würden oder wenn, ja es ist schwierig. Also wenn ich jetzt zum Beispiel weniger Freiheit hätte. Oder sie haben mir immer die Freiheit gegeben, um auszuprobieren, und das zu tun, was ich für richtig empfinde. (B4, Zeilen 202-205)

Ein anderer Bericht besagte, dass die Möglichkeit, Aufgaben folgenlos ablehnen zu können, es ermögliche, sich als eigene*r Chef*in zu fühlen. Auch die Möglichkeit, an unterschiedlichen Projekten mitarbeiten zu können, wurde als motivierend bezeichnet. Eine weitere Person sah sich durch die Freiheit in der FA von jeglichem Druck gelöst, was dazu führe, dass mehr geleistet wird. Auch die örtliche Flexibilität wurde erwähnt, die es Leuten trotz grösserer räumlichen Distanz ermögliche, sich von zu Hause aus zu beteiligen und ortsungebunden arbeiten zu können.

4.5.3 Umgang zwischen Organisationsmitgliedern

Diese SK reflektiert die motivationale Wirkung eines guten Umgangs der Organisationsmitglieder untereinander. Vier Personen machten diesbezüglich Aussagen. So wird beispielsweise lockerer und freundschaftlicher Umgang untereinander geschätzt und es festige die Lust, dem Engagement weiterhin nachzugehen.

4.5.4 Bereicherung Leben

Die SK „Bereicherung Leben“ umfasst Aussagen, nach welchen die FA positive Auswirkungen auf andere Lebensbereiche hat. Diese Lebensbereicherungen wirken sich positiv auf den Motivationsprozess aus. Eine davon war der durch die FA gewonnene Mut im Leben. Ebenfalls von dieser befragten Person wurde erwähnt, dass sie durch ihr Engagement Kooperationspartner für andere Projekte in ihrem Leben, ausserhalb von myblueplanet, gefunden habe. Des Weiteren wird beschrieben, dass die FA eine Ergänzung im Leben sei. Für jemanden der Befragten sei die Struktur, welche das freiwillige Engagement dem Leben und dem Alltag

verleihe, sehr wertvoll. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass diese Person keiner anderen Beschäftigung nachging. Zudem wurde berichtet, dass sich das eigene Umweltbewusstsein verbessere und das Leben klimafreundlicher gestaltet werde.

4.6 Demotivation und Erschwernisse

Die „HK Demotivation und Erschwernisse“ bildet das Gegenstück zur HK „Motivationsprozessbeeinflussende Nebenfaktoren“. Die sie wurde gebildet, um das Konstrukt der Motivation nicht nur im positiven, sondern auch im negativen Bereich zu erfassen und um abbilden zu können, mit welchen Erschwernissen die Freiwilligen in ihrer FA konfrontiert werden. Dadurch können wichtige Erkenntnisse für den Umgang mit den Freiwilligen gewonnen werden. Fünf SK konnten in dieser HK hergeleitet werden, welche nachfolgend einzeln beschrieben werden.

4.6.1 Mangel interner Organisation

Die SK „Mangel interner Organisation“ erfasst Bemerkungen dazu, dass organisatorische Mängel innerhalb der NGO, in welcher die FA geleistet wird, zu Erschwernissen führen konnten. Solche Aussagen wurden zur aktuellen Situation von fünf der Befragten gemacht. Insgesamt gab es 11 Bemerkungen in dieser SK. Drei Personen merkten an, dass fehlende Struktur und Ordnung ein Hindernis für erfolgreiches Ausführen der Aufgaben darstelle:

Ein Kritikpunkt könnte sein, dass es manchmal etwas unorganisiert sein kann. Was nicht sehr schlimm ist, aber verbesserungsfähig. Das könnte auch für die Leute, die hier arbeiten, angenehmer sein, wenn klar ist, wovon geredet wird, was geplant ist, was was bedeutet. (B3, Zeilen 250-253)

Eine andere interviewte Person äusserte, dass es für sie beschwerlich wäre, wenn sie für einen erhaltenen Auftrag nicht alle dazu notwendigen Informationen mitgeliefert bekäme. Dieselbe Person fand es auch demotivierend, wenn sie erst am Ende des Prozesses für ihre spezifische Aufgabe in das Projekt involviert wird und nicht schon von Beginn her. Des Weiteren berichtet eine Person, dass es demotivierend sei, wenn eine Bewerbung auf ein freiwilliges Engagement lange unbeantwortet bleibt. Dies würde den Eindruck erwecken, dass die Hilfe gar nicht gebraucht werde.

4.6.2 Suboptimale Aufgabengestaltung

Diese SK fasst Aussagen zusammen, welche darüber Aufschluss geben, welche Aspekte in Zusammenhang mit Aufgaben- und Arbeitsgestaltung als suboptimal empfunden wurden, zu Erschwernissen führen oder sogar motivationsmindernd wirken können. Als Folge könnten sie zu Erschwernissen oder zu Minderung der

Motivation führen. Dass es im Bereich der Aufgaben und der Tätigkeit zu Schwierigkeiten kommen kann, sprachen vier der Interviewten an. Insgesamt wurden 12 Aussagen dazu gemacht. Zweimal wurde von einer negativen Auswirkung auf die Motivation bei einem zu hohen Anteil an Verwaltungsaufwand in den Aufgaben berichtet. Arbeiten wie das Protokollieren, E-Mails schreiben und Sitzungen halten, welche nicht die eigentliche Hauptaufgabe sind, wurden teilweise als störend empfunden:

Weil meine Motivation ist ein bisschen verloren gegangen. Es war so geplant, ja, dass es als Hobby wird. Aber dadurch, dass es nur am PC war, sehr viel Koordination und sehr viel E-Mails. Das ist nicht das, was ich von meinem Hobby eigentlich vorstelle. Und deswegen das ist eher als eine Pflicht geworden als ein Hobby. (B7, Zeilen 14-17)

Des Weiteren wurde es als Erschwernis bezeichnet, wenn die Aufgaben zu oft wechseln und die Zuteilung relativ spontan abläuft. Dies schüre eine andauernde Ungewissheit. Eine andere Person empfand es als demotivierend, wenn Tätigkeiten ineffizient sind, die Ausführung wenig aktiv ist oder grundsätzlich wenig Nutzenstiftung vorhanden ist. Auch zu grosse Einseitigkeit in den Aufgaben wurde negativ bewertet. Zudem gab es die Kritik, dass die Aufgaben zu viele Tätigkeiten einschliessen und es nicht mehr der eigentlichen Positionsbezeichnung entspräche, da eine zu grosse Brandbreite an Aufgaben übernommen werden müsse.

4.6.3 Ungünstige Auslastung

Die SK „Ungünstige Auslastung“ fasst Aussagen zusammen, nach welchen sich eine zu hohe Auslastung bzw. zu hohe Anforderungen negativ auf die Motivation auswirke. Hier wurde auch die Auslastung mit blossen Anfragen und Erwartungen seitens der Organisation erfasst. Obwohl Freiwillige diese ablehnen können, entstehe durch Anfragen ein gewisser Druck. Vier der acht Interviewten berichteten von möglicher Demotivation durch diesen Faktor. Bei zwei dieser Freiwilligen übersteige die Menge der Angebote ihre freie Kapazität. Eine Person äusserte, dass ihre Motivation durch Überlastung ihrer Kapazität bereits stark gelitten habe und sie sich nicht genügend respektiert fühle. Jedoch wurde auch zu tiefe Auslastung als unbefriedigend empfunden. Eine Aussage wurde gemacht, dass es zu Demotivation führe, wenn für einen Einsatz zu viele Leute aufgeboden würden und nicht ausreichend Arbeit für die volle Beschäftigung aller Aufgebodenen vorhanden wäre.

5. Diskussion

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse nochmals zusammengefasst, interpretiert und anhand der theoretischen Grundlagen diskutiert. Dabei wird auf die Forschungsfragen und die dazu aufgestellten Hypothesen anhand der gewonnenen Erkenntnisse eingegangen. Als Abschluss werden Handlungsempfehlungen für die Praxispartnerin aufgestellt und die gesamte Arbeit wird kritisch reflektiert. Mit einem Ausblick wird das Kapitel abgeschlossen.

5.1 Was sind die Motive, Freiwilligenarbeit zu leisten?

In diesem Unterkapitel wird die erste Fragestellung beantwortet. Ziel dieser Untersuchung war es, die Motive für das Leisten von FA bei myblueplanet herauszufinden. Durch die Analyse der Interviewdaten zeichnete sich eine Vielzahl an Motiven ab. Als Basis zur Ergründung dieser Motive wurden die Funktionen des funktionalen Ansatzes nach Clary et al. (1998) genutzt. Als eine der beiden bedeutendsten Funktionen stellt sich die Erfahrungs-Funktion heraus. Die meisten Äusserungen zu Motiven liessen sich dieser Funktion zuweisen. Das Gewinnen von Einblicken und Erfahrungen in Bereiche, die sonst unzugänglich wären, steht im Zentrum. Den Freiwilligen wird es auch ermöglicht, eigene Stärken und Möglichkeiten kennenzulernen. Die Zweite der beiden wichtigsten Funktionen ist die Selbstwert-Funktion. Ein grosser Teil der Befragten beschrieb das gute, bereichernde und genugtuende Gefühl, welches ihnen die FA verleiht, als Motiv für das Engagement. Zudem kann sich durch Feedback der Organisation auch die Selbstsicherheit in den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen steigern. Ebenfalls wichtig für die befragten Freiwilligen sind die Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion, die Wissens-Funktion, die Werte-Funktion und die Karriere-Funktion. Sie werden mehrmals als Motive genannt. Das Motiv der Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion spiegelt hauptsächlich das Interesse wieder, die Erde für unsere Nachkommen zu erhalten und Menschen, die besonders vom Klimawandel betroffen sind oder sein werden, vor Leid zu bewahren. Auch die Werte-Funktion stellt für einige Befragte ein starkes Motiv dar. Besonders das Gefühl, für unsere Umwelt verantwortlich zu sein, ist eine treibende Kraft. Die FA ermöglicht es, für diesen Wert einzustehen. Die Wissens-Funktion wird besonders dann als Motiv beschrieben, wenn eine freiwillige Person Wissen hat, das sie gerne umsetzen möchte und die Erwartung besteht, dass die NGO von diesem Wissen profitieren kann. Die Karriere-Funktion ist besonders dann ein Motiv, wenn in der beruflichen Karriere die gleiche Tätigkeit angestrebt wird wie in der FA. Als eher unbedeutend für die befragten Freiwilligen von myblueplanet stellen sich die Empörungs-Funktion, die Soziale Anpassungs-Funktion und die Schutz-Funktion heraus. Wichtigkeit hat das soziale Umfeld allerdings für den Einstieg in die FA. Die Hälfte der Befragten hat ihr Engagement durch Menschen aus dem sozialen Umfeld gefunden.

Werden diese Ergebnisse mit der Studie von Strubel, Riedner et al. (2016) verglichen, welche die Motive für FA speziell im Bereich Umweltschutz untersuchte, fällt besonders die Selbstwert-Funktion auf. Während es für die befragten Freiwilligen von myblueplanet eines der Hauptmotive zu sein scheint, war es in den Ergebnissen der Studie unter dem Skalenmittelwert. Es wird angenommen, dass die Bandbreite von Dingen und Handlungen, die sich auf den Selbstwert auswirken, sehr gross ist. Daher unterscheiden sich die Verständnisse darüber, ab wann eine Beeinflussung des Selbstwertes stattfindet. Die Wichtigkeit der Erfahrungs-Funktion als Motiv für das Leisten von FA lässt sich hingegen bekräftigen, auch mit der Studie von McDougale et al. (2011). Auch dort zeigte das Erfahrungsmotiv hohe Zustimmung.

Nebst den Funktionen des funktionalen Ansatzes konnten sieben zusätzliche Motive identifiziert werden. Das Wichtigste davon ist der soziale Austausch. Die Freiwilligen berichteten von der Möglichkeit, mit Menschen in Kontakt zu treten, mit denen sie sonst nicht in Verbindung kommen würden. Für eine*n der pensionierten Freiwilligen ist es beispielsweise ein zentraler Teil der Tätigkeit, mit jungen Leuten arbeiten zu können und einen Blick auf ihre Sichtweisen zu erhalten. Ein weiteres stark verbreitetes Motiv ist das Aufklärungsmotiv. Die Freiwilligen wollen die Bevölkerung bezüglich der Umweltproblematiken aufklären und sie zu besserem Verhalten motivieren. Des Weiteren stellt die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung ein Motiv dar. Die Freiwilligen berichteten davon, eigene Ideen umsetzen zu können. So kann etwas hinterlassen werden, das auch nach der Zeit als Freiwillige noch weiterbesteht. Viele Freiwillige äusserten auch das Motiv, einen Beitrag zur Gesellschaft oder zu einem Sachgebiet leisten zu wollen. Dies, weil ihnen die Gesellschaft oder das Gebiet Klima und Umwelt am Herzen liegt. Ein weiteres Motiv für die Aufnahme von FA ist die sinnvolle Zeitnutzung. Freiwillige, die in einem Zwischenjahr nach dem Schulabschluss stehen, Pensionierte oder Teilzeitangestellte möchten ihre verfügbare Zeit sinnvoll nutzen. Dies ist ein Antrieb, FA zu starten.

Die Analyse der Interviewdaten hat es ermöglicht, die erste Fragestellung zu beantworten. Es gibt eine Vielzahl an Beweggründen, FA zu leisten. Die Funktionen des funktionalen Ansatzes nach Clary et al. (1998) erwiesen sich dabei als grösstenteils als zutreffend. Trotzdem war die Identifikation von weiteren Motiven notwendig, da eine Zuordnung aller Aussagen sonst nicht möglich gewesen wäre. Besonders Motive, die für die Freiwilligen keinen direkt sichtbaren Nutzen erzeugen, sind nicht Teil dieser Theorie. Als Ergänzung konnten solche Motive mit den Kategorien „Aufklärungsmotiv“ und „Motiv der Beitragsleistung“ erfasst werden. Auch das soziale Motiv, bei dem es um freundschaftliche Kontakte und um einen Austausch mit Menschen geht, der in dieser Form im eigenen sozialen Umfeld nicht verfügbar ist, wird in im funktionalen Ansatz nicht abgedeckt. Das Motiv „Sozialer Austausch“ wurde zur Ergänzung dessen gebildet. Schlussendlich gelang es durch die Bildung neuer Kategorien, alle geäusserten Motive der befragten Freiwilligen von myblueplanet darzustellen.

Hypothese 1

Nebst den Fragestellungen wurden zu Beginn auch zwei Hypothesen aufgestellt. Die erste davon wurde nach der Theorie des funktionalen Ansatzes von Clary et al. (1998) gebildet: „Den verschiedenen Freiwilligen liegen für das Leisten von FA für denselben Zweck (Umweltschutz) und bei derselben Organisation (myblueplanet) unterschiedlichen Motive zugrunde.“ Die Analyse der Daten zeigte eine grosse Diversität an Personen, die sich für den selben Zweck einsetzen. Dies kann bereits ein erster Hinweis darauf sein, dass unterschiedliche Funktionen und Motive hinter den Engagements stecken. Durch die Datenanalyse konnten sechs Funktionen des erweiterten funktionalen Ansatzes als wichtig für die Freiwilligen identifiziert werden. Zusätzlich konnten dem Datenmaterial sieben weitere Motive entnommen werden. Die verschiedenen Befragten äusserten sich jeweils zu unterschiedlichen Motiven. Somit kann H1 bestätigt werden. Die Freiwilligen bei myblueplanet, welche teilweise sehr ähnliche Arbeit leisten, haben unterschiedliche Motive und die FA erfüllt nicht bei allen die gleichen Funktionen. Es zeichnet sich ab, dass es grob zwei verschiedene Typen von Freiwilligen unter den Befragten gibt. Einerseits diejenigen, die gezielt eine spezifische Tätigkeit ausüben wollen. Ihnen wird es ermöglicht, Erfahrung zu sammeln und Fertigkeiten zu üben. Beispiele dafür sind diejenigen Freiwilligen, die grafische Arbeiten ausführen. Auch diejenigen, die durch ihr Engagement erste Arbeitserfahrungen sammeln, passen zu diesem Typ. Motive wie die Erfahrungs-Funktion und Karriere-Funktion werden von ihnen am meisten geäussert. Personen dieses Typs berichteten auch, dass sie gar nicht das Gefühl haben, sich durch ihre Arbeit für die Umwelt einzusetzen. Dies weist darauf hin, dass tatsächlich das Ausüben einer Tätigkeit selbst im Vordergrund steht. Eigenes Lernen und die persönliche Entwicklung kann dadurch gefördert werden. Sie werden vor allem durch extrinsische Motivation angetrieben. Daneben zeichnete sich der zweite Typ von Freiwilligen bei myblueplanet ab. Dabei handelt es sich um diejenigen, die sich in erster Linie für den Umweltschutz einsetzen wollen. Das Ziel ist es, die Erde zu erhalten und die Menschheit vor Leid zu bewahren. Ihnen wird es durch die FA ermöglicht, sich für ihre Werte einzusetzen und einen Beitrag zu Gesellschaft und Umwelt zu leisten. Besonders Motive wie die Ökologische-Gerechtigkeits-Funktion, das Aufklärungsmotiv und das Motiv der Beitragsleistung sind prominent. Grundsätzlich stehen der Umweltschutz und die Sensibilisierung der Gesellschaft im Vordergrund. Die Befragten berichteten von Befriedigung und Genugtuung, die sie durch das Verfolgen dieser Motive fühlen. Dieses Verhalten scheint somit in sich selbst befriedigend zu sein. Nach Deci und Ryan (1985) spricht dies dafür, dass diese Personen von intrinsischer Motivation angetrieben werden. Eine strikte Einteilung ist jedoch nicht möglich. Die Grenzen sind fließend und es gibt Überschneidungen bei den Motiven. Viele Freiwillige verfolgen Interessen, die in beide Richtungen reichen. Diese eher plakative Typen-Darstellung soll jedoch unterstreichen, dass es sich bei den Freiwilligen bei myblueplanet um eine heterogene

Gruppe handelt und sich Motive von Personen, die sich für den selben Zweck engagieren, stark unterscheiden können.

5.2 Wie kann die Einsatzbereitschaft zur Freiwilligenarbeit gesteigert werden?

In diesem Abschnitt wird die zweite Fragestellung beantwortet. Die Beantwortung erfolgt ebenfalls anhand einer Zusammenfassung der entsprechenden Ergebnisse der Interviewdaten. Durch die Untersuchung sollten nicht nur die Beweggründe für das Ausüben der FA ermittelt werden, sondern auch die Faktoren, die beeinflussen, wie angetrieben und elanreich die Freiwilligen an die Arbeit herangehen und sie fortführen. Dazu konnten bei den befragten Freiwilligen von myblueplanet sieben motivationsprozessbeeinflussende Nebenfaktoren identifiziert werden. Zwei solche Faktoren kristallisierten sich durch die höhere Anzahl Nennungen als besonders einflussreich heraus. Der Wichtigste davon ist das Erteilen von Feedback und Anerkennung durch die Organisation. Sowohl das zeigen von Wertschätzung für die aufgebrauchte Zeit und den Aufwand als auch das Anbringen von Feedback und Lob zu den ausgeführten Aufgaben und Ergebnisse sind essentiell. Letzteres wird vor allem von denjenigen Freiwilligen erwartet, die durch ihre FA eine Fertigkeit oder eine Kompetenz üben wollen. Der zweite der wichtigsten Faktoren ist das Geniessen von Freiheit und Flexibilität. Für viele ist es eine Grundvoraussetzung, um dem freiwilligen Engagement nachzugehen. Die Freiheit, selbst bestimmen zu können, was gemacht werden will, lässt die Freiwilligen Selbstbestimmung und Eigenverantwortung erleben.

Zum Aufbau eines umfassenderen Verständnisses wurde nicht nur ermittelt, welche Faktoren zu mehr Motivation führen, sondern auch, wodurch sie gemindert wird. Die Arbeit der Freiwilligen wird teilweise durch Unstrukturiertheit und organisatorische sowie kommunikative Mängel innerhalb der NGO erschwert. Ein weiterer Motivationshemmer ist eine suboptimale Gestaltung der Aufgaben. Besonders zu hoher Verwaltungsaufwand am Computer, welchen die eigentlichen Aufgaben mit sich tragen, vermindert die Freude und Motivation. Durch einen zu hohen Anteil solcher Arbeiten wird die eigentlich beliebte Freiwilligentätigkeit zur unangenehmen Pflicht. Ebenfalls ist zu frequentierter Wechsel von Aufgaben und Einsatzgebieten ist ungünstig, denn die FA erscheint so ungewiss und schlecht planbar. Auch ein zu hoher Anteil an eintönigen und inaktiven Aufgaben gefährdet die Motivation. Des Weiteren hat eine zu hohe Auslastung der Freiwilligen negative Folgen. Wenn die Anforderungen zu hoch für die verfügbare Kapazität sind, führt dies zu Frustration. Auch ablehnbare Anfragen für Arbeiten üben Druck auf die Freiwilligen aus.

Um die Einsatzbereitschaft der Freiwilligen zu steigern, sollten die motivierenden und anspornenden Faktoren berücksichtigt und gefördert werden. Gleichzeitig ist eine Vermeidung oder Verbesserung der

hemmenden Faktoren anzustreben. Könnte zum Beispiel der Verwaltungsaufwand, den die Aufgaben mit sich bringen, weggelassen oder vermindert werden, stiege die Freude an der eigentlichen Tätigkeit. Der verminderte Verwaltungsaufwand liesse es nicht nur zu, mehr Zeit in die wichtigen Aufgaben zu investieren, sondern die dadurch gesteigerte Motivation könnte dazu führen, dass die Freiwilligen eine noch grössere Einsatzbereitschaft zeigen. Doch nicht nur die Bedingungen, unter welchen das Engagement ausgeführt wird, beeinflussen die Einsatzbereitschaft. Auch die Motive der Freiwilligen müssen berücksichtigt werden. Wie Clary et al. (1998) und Stukas et al. (2009) aufzeigten, hängt die Nachhaltigkeit des Engagements davon ab, wie gut die Passung zwischen den Motiven der Freiwilligen und Angeboten der NGO ist. Stimmen die beiden Faktoren überein, so ist die FA nachhaltiger, erfüllender und ansprechender für die Freiwilligen. Sucht die Organisation also eine freiwillige Person für eine Tätigkeit, von der angenommen wird, dass sie zur Übung einer Fertigkeit ausgeführt wird (z.B. angehende Grafiker*innen für Grafikarbeiten), so sollte darauf geachtet werden, dass die Motive der Erfahrungs-Funktion und Karriere-Funktion rundum erfüllt werden. Die Tätigkeit an sich soll im Fokus stehen und nicht von anderen Aufwänden überschattet werden. Dadurch fühlt sich die Person erfüllt, was die dazu Motivation anregen kann, mehr Einsätze zu leisten.

Ein weiterer Ansatz zur Beantwortung dieser Fragestellung liefern McDougale et al. (2011). In ihrer Studie konnten sie aufzeigen, dass Freiwillige mit einem sozialen Motiv tendenziell mehr Arbeitsstunden leisten. Wie die Datenanalyse ergab, ist das Motiv des sozialen Austausches auch ein sehr wichtiges Motiv für die Freiwilligen von myblueplanet. Wird nun die Vernetzung und auch der freundschaftliche Austausch zwischen den Mitgliedern durch myblueplanet aktiv gefördert, könnte dies dazu führen, dass das Motiv des sozialen Austausches bei den Freiwilligen noch stärker aktiviert wird. Den Erkenntnissen von McDougale et al. (2011) zufolge stiege dadurch die Wahrscheinlichkeit, dass mehr Stunden in die FA investiert würden. Somit wäre die Einsatzbereitschaft dieser Freiwilligen gestiegen. Eine aktive Förderung der sozialen Beziehung zwischen den Freiwilligen könnte auch langfristig einen Vorteil bringen, und zwar im Hinblick auf potentiell neu eintretende Freiwillige. Wird der enge soziale Kontakt zwischen den Freiwilligen zu einem der Hauptcharakteristiken von myblueplanet, so würden aufgrund der Passung von Motiv und Angebot (Clary et al., 1998; Stukas et al., 2009) damit vermehrt neue Leute angezogen, deren zentrales Motiv der soziale Austausch ist. Dadurch stiege der Anteil an Personen mit sozialem Motiv, was dazu führen könnte, dass von einem gleich grossen Freiwilligenteam gesamthaft mehr Arbeitsstunden geleistet würden. Auch damit würde sich die totale Einsatzbereitschaft steigern.

Hypothese 2

Mit diesem Thema befasst sich auch die zweite Hypothese: „Das gezielte Anbieten von individuellen Einsatzmöglichkeiten, die eine Passung mit den Motiven der Freiwilligen erzeugen, wirkt sich positiv auf die Einsatzbereitschaft aus.“ Auch das Zutreffen der H2 wird angenommen. In den Interviews zeigte sich, dass die Motivation stark abnehmen kann, wenn die Aufgaben nicht auf die Motive der Freiwilligen angepasst sind. So spielte ein*e Freiwillige*r mit dem Gedanken, unter anderen wegen des zu hohen Verwaltungsaufwandes ihr Engagement zu reduzieren oder ganz damit aufzuhören. Davon ausgehend kann angenommen werden, dass sich die Einsatzbereitschaft erhöhen würde, wenn die Angebote von myblueplanet wieder mehr den Motiven der freiwillig engagierten Person entsprechen würden. Unterstützt wird diese Annahme durch Clary et al. (1998) und Stukas et al. (2009) und ihren bereits beschriebenen Ergebnissen zur der Passung von Motiv und Funktion.

5.3 Handlungsempfehlungen

Aus den gewonnen Erkenntnissen lassen sich nun Handlungsempfehlungen ableiten, welche myblueplanet im Management der Freiwilligen unterstützen könnten. Clary et al. (1998) zeigen in ihrer Studie, dass die Passung zwischen Motiven und Tätigkeit sowohl Einfluss auf die Aufnahme des Engagements als auch auf die Absicht, das Engagement fortzuführen, hat. Gestützt auf diese Erkenntnisse, werden im Folgenden drei Szenarien mit Handlungsempfehlungen vorgestellt.

Szenario 1: Anwerbung neuer Freiwilliger

Myblueplanet sucht neue Freiwillige für ihr Team. Dazu wird öffentliche Kommunikation betrieben, zum Beispiel auf social Media oder mit Anzeigen auf einschlägigen Plattformen. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen deutlich, wie vielfältig die Motive der Freiwilligen bei myblueplanet sind. Das heisst, die unterschiedlichen Freiwilligen befriedigen mit ihrem Engagement unterschiedliche Bedürfnisse. Durch Anzeigen sollen nun neue Freiwillige gefunden werden. Das Inserat erweckt bei den Leser*innen Interesse an einem freiwilligen Engagement. Die Stärke dieses Interessens hängt von der Passung der Motive des*r Leser*in mit den Präsentierten Inhalten ab (Clary et al., 1998). Deshalb soll eine solche Publikation die Motive der Leser widerspiegeln. Wie inzwischen aber deutlich wurde, sind diese sehr unterschiedlich. Daher soll darauf geachtet werden, dass solche Publikationen entweder gezielt verschiedene Motive ansprechen oder dass unterschiedliche Versionen angefertigt werden, in welchen jeweils der Fokus auf eines der präsentierten Motive gerichtet wird. Sucht myblueplanet zum Beispiel eine Person, die allgemeine und eher berufsunspezifische Aufgaben übernehmen soll, wäre die Ansprache von Personen sinnvoll, die gerne einen Beitrag zur Gesellschaft leisten möchten, sich für den Erhalt unserer Erde verantwortlich fühlen und unseren Nachkommen eine heile Welt

hinterlassen möchte. Diese Wünsche entsprechen dem Motiv der Beitragsleistung, der Werte-Funktion und der Ökologischen-Gerechtigkeits-Funktion. Die Anzeige sollte somit Inhalte aufweisen, welche diese Motive indirekt widerspiegeln. So könnte beispielsweise beschrieben werden, welche Projekte von myblueplanet geführt werden und wie dadurch die Zukunft lebenswerter gemacht wird. Für Personen mit solchen Motiven könnte die Tätigkeit an sich eine untergeordnete Rolle spielen. Wird hingegen jemand für das Ausführen einer spezifischen Tätigkeit gesucht, so macht es mehr Sinn, diese Tätigkeit in den Fokus zu Stellen. Ein Beispiel dafür wäre das Suchen von Freiwilligen für grafische Arbeiten. Die Erfahrungs- und Karriere Motive sollten bei einer solchen Anzeige in den Fokus gerückt werden. Es könnte beispielsweise erwähnt werden, dass die erstellten Kreationen zu Promotionszwecken verwendet werden dürfen oder es wird beschrieben, welche Produktionserfahrungen gesammelt werden können. Auch die Website ist eine ideale Plattform für solche Kommunikation. Es sollten Inhalte darauf zu finden sein, die verschiedene Motive ansprechen. Den Analysen zufolge sind die Erfahrungs-Funktion, die Selbstwert-Funktion und das Motiv des sozialen Austausches mitunter die wichtigsten Motive für die Freiwilligen bei myblueplanet. Die Erfahrungs-Funktion könnte auf der Website dadurch angesprochen werden, dass portraitiert wird, was als Freiwillige*r alles erlebt und erlernt werden kann. Die Selbstwert-Funktion könnte durch Testimonials repräsentiert werden, in denen aktive Freiwillige kurz beschreiben, welche Gefühle die FA in ihnen auslöst. Das Motiv des sozialen Austausches wäre durch Text und Bild oder Video-Blogs über vergangene Aktionen und Projekte darstellbar. Besonders die enge Team- und Zusammenarbeit zwischen den Freiwilligen müsste zu Sprache kommen. Es wird daher empfohlen, Inhalte, die auf das soziale Motiv hinweisen, besonders präsent darzustellen. Dadurch fühlen sich Menschen angesprochen, bei denen besonders dieses soziale Motiv im Vordergrund steht. McDougale et al. (2011) weisen nach, dass Personen mit sozialen Motiven mit höherer Wahrscheinlichkeit mehr Arbeitsstunden in ihr freiwilliges Engagement investieren. Davon könnte myblueplanet profitieren. Zusammenfassend gilt für dieses Szenario, dass die Motive einer bestimmten Zielgruppe antizipiert werden sollen und die Kommunikation entsprechend auf diese Motive angepasst werden müsste. Das Ziel von öffentlicher Kommunikation wäre das Beeinflussen der Prädikatoren für Verhaltensintentionen nach Ajzen (1985). Es wird angenommen, dass besonders die Einstellung gegenüber dem Verhalten und die subjektive Norm beeinflusst würden, weil FA öffentlich positiv dargestellt wird. Durch das Darstellen der Inhalte und Aufgaben der FA könnte möglicherweise auch die wahrgenommene Verhaltenskontrolle beeinflusst werden, da sichtbar würde, welche Fähigkeiten zur Aufgabenausführung benötigt werden. Dies würde die Wahrscheinlichkeit erhöhen, eine Verhaltensintention auszulösen. Eine erste anzustrebende Intention wäre beispielsweise, dass sich die potentiellen Freiwilligen noch näher über die Angebote von myblueplanet informieren wollen. Für die Gewinnung neuer Freiwilliger wird zudem empfohlen,

auch Personen anzusprechen, die sich in der Vergangenheit bereits freiwillig betätigt haben. McDougale et al. (2011) stellten fest, dass frühere Beteiligung an FA ein signifikanter Prädiktor für das Aufnehmen eines freiwilligen Engagements ist. Auch bei dieser Untersuchung hatte die Hälfte der Befragten bereits vor dem Engagement bei myblueplanet Erfahrung mit FA gesammelt. Um sich diese Erkenntnis zunutze zu machen, könnten beispielsweise Personen angesprochen werden, die in der Vergangenheit bereits Einsätze für myblueplanet geleistet haben.

Szenario 2: Festigung der Bindung

Eine Person erklärt sich bereit dazu, einen einzelnen Einsatz zu leisten und tut dies zum ersten Mal. Das Ziel von myblueplanet ist nun, auch bei zukünftigem Bedarf wieder auf diese Person zählen zu können. Um zu verhindern, dass die Person am Ende des Tages nach Hause geht und der Kontakt zu myblueplanet wieder nachlässt oder abbricht, sollte gleich vor Ort die Bindung gefestigt werden. Der Erfolg davon zeigte sich bei einer der befragten Personen selbst. Nach erfolgreichem Abschluss der Arbeit sollte idealerweise noch vor Ort bereits ein neuer Termin für einen weiteren Einsatz geplant werden, sofern gegenseitiges Interesse besteht. Das ist dahingehend sinnvoll, dass es bei den Freiwilligen die Intention erzeugen könnte, wieder einen Einsatz zu leisten. Solche Intentionen sind nach Ajzen (1985) ein wichtiger Vorläufer von tatsächlichem Verhalten. In gemeinsamen Gespräch am Einsatztag müsste auch ermittelt werden, welche Motive die Person für das Leisten von FA hat. Wenn möglich, kann dies bereits im Vorfeld des ersten Einsatzes geschehen. Die Motivbeschreibung dieser Person kann dann den in dieser Arbeit identifizierten Motiven zugeordnet werden. Es sollen dann diejenigen Aufgaben übergeben werden, durch welche diese Motive am besten erfüllt werden können. Diese Passung zwischen Motiv und Tätigkeit erhöht die Absicht zukünftiger Leistung von FA (Clary et al., 1998; Stukas et al. 2009). Kann nicht direkt vor Ort ein neuer Termin ausgemacht werden, sollte für den nächsten Einsatz eine telefonische oder schriftliche Anfrage gestellt werden. In dieser Anfrage soll darauf geachtet werden, diejenigen Aspekte des Einsatzes deutlich hervorzuheben, die den Motiven dieser Person entsprechen.

Szenario 3: Nachhaltigkeit fördern, Einsatz steigern

Myblueplanet arbeitet mit Freiwilligen zusammen, die mit einer gewissen Regelmässigkeit in einem bestimmten Bereich der Organisation arbeiten. Das Ziel ist es, diese Zusammenarbeit aufrecht zu erhalten und nachhaltig zu fördern. Vielleicht kann bei einigen auch noch die Einsatzbereitschaft gesteigert werden. Nach Clary et al. (1998) entsteht nachhaltige FA, wenn eine Passung zwischen Motiven und Tätigkeiten besteht. Daher wird empfohlen, dass myblueplanet reflektiert, welche der in dieser Arbeit identifizierten Motive sie mit

ihrem Angebot bereits gut erfüllen und bei welchen Motiven das Potential in Form von Angeboten für Freiwillige noch ausgeschöpft werden kann. Wird ein breiteres Spektrum an Motiven mit Einsatzmöglichkeiten abgedeckt, können auch die Bedürfnisse eines breiteren Spektrums an Freiwilligen erfüllt werden. Zudem ist es aber auch wichtig, den Freiwilligen die passenden Aufgaben anzubieten. Dazu wird empfohlen, dass myblueplanet regelmässige Gespräche mit den aktiven Freiwilligen über ihr freiwilliges Engagement führt. Durch Abgleich der Gespräche mit den in dieser Arbeit vorgestellten Motiven kann dann ermittelt werden, welche Motive für die engagierten Freiwilligen im Zentrum stehen. Bei Bedarf können die Aufgaben so angepasst werden, dass sie den Motiven der Freiwilligen entsprechen. In erster Linie sollen darauf geachtet werden, dass die Hauptmotive erfüllt werden. Sind diese erfüllt, sollen auch untergeordnete Motive in Angriff genommen werden, um die das Engagement nachhaltiger zu gestalten. In solchen Gesprächen soll auch Feedback gegeben und Wertschätzung ausgedrückt werden, da sich dies als einer der wichtigsten motivationalen Faktoren herausstellte. Zudem wird empfohlen, die identifizierten motivationsprozessbeeinflussenden Nebenfaktoren und die Demotivationen und Erschwernisse mit den eigenen Prozessen und Handhabungen zu vergleichen. Die motivierenden Faktoren, die geboten werden können, sollten ausgeschöpft und die demotivierenden Faktoren gemindert werden. So sollen beispielsweise die Freiwilligen von Verwaltungsarbeiten entlastet werden, da dieser die Motivation nachhaltig schädigen können. Zudem soll nach einer Zeit der Einarbeitung ein festes Zuständigkeitsgebiet an Freiwillige übertragen werden, damit die Einsätze leichter planbar sind. Wichtig ist aber trotzdem weiterhin die laufende Kommunikation mit den Freiwilligen, die sicherstellt, dass die Passung von Motiven und Tätigkeit stets gegeben ist. In Anlehnung an die Erkenntnisse von McDougle et al. (2011) wird zudem empfohlen, die sozialen Beziehungen der Mitarbeitenden aktiv zu fördern. Dadurch soll das Motiv des sozialen Austausches besonders stark befriedigt werden. Dieses Motiv tritt so besonders in Präsenz und die Wahrscheinlichkeit, dass mehr Zeit für die FA aufgewandt wird, steigt.

5.4 Kritische Würdigung

Durch die Vorliegende Arbeit konnten die Motive der Freiwilligen bei myblueplanet gut widerspiegelt werden. Es konnte auch gezeigt werden, welchen davon tendenziell eine grössere Bedeutung zukommt und welche Motive eher Nebenerscheinungen sind. Jedoch gibt es einige empirische Einschränkungen. Die Aussage der Ergebnisse beschränkt sich auf den sehr spezifischen Fall von myblueplanet und ist nicht repräsentativ. Hindernisse gab es auch bei der Datenerhebung. Durch die im 2020 ausgebrochene COVID-19 Pandemie konnten die letzten Interviews nicht persönlich durchgeführt werden. Stattdessen wurde auf Videotelefonie ausgewichen, was möglicherweise Auswirkungen auf den Gesprächsfluss hatte. Zudem besteht die Möglichkeit,

dass durch die Gestaltung des Interviewleitfades eine gewisse Beeinflussung dadurch stattgefunden hat, dass die Funktionen des funktionalen Ansatzes nach Clary et al. (1998) angesprochen wurden. Somit war manchmal nicht klar, ob eine interviewte Person nur aufgrund der gezielten Nachfrage dem Motiv zustimmte. Dem wurde jedoch entgegengewirkt, indem jeder Teil stets mit einer Frage gestartet wurde, die zur offenen Erzählung aufforderte. Bei der Datenverarbeitung trat die Schwierigkeit auf, dass manche Aussagen nicht eindeutig einem Motiv zuzuordnen waren. Somit hatte das Ermessen des Autors einen Einfluss darauf, welcher Kategorie gewisse Aussagen zugeordnet wurden. In sich erfolgte diese Zuordnung jedoch konstant. Auch das Bilden neuer Motive ausserhalb des funktionalen Ansatzes verhinderte eine künstliche und gezwungene Zuordnung von Aussagen zu einer der vorgegebenen Funktionen. Die Bildung einer eher grossen Anzahl an SK kann angesichts der acht durchgeführten Interviews als zu detailliert gesehen werden. Da es sich aber um eine explorative Untersuchung handelte und für die Praxispartnerin ein möglichst hoher Nutzen herausgeholt werden wollte, wurde dieser Detaillierungsgrad gewählt. Die Ergebnisse mussten nicht generalisierbar sein und beziehen sich ausschliesslich auf die Freiwilligen von myblueplanet. Durch die grössere Anzahl an gebildeten SK war es möglich, myblueplanet einen detaillierteren Einblick in die Aussagen ihrer Freiwilligen zu gewähren.

5.5 Ausblick

Diese explorative Studie diente der Entdeckung und Offenlegung der Motive der Freiwilligen von myblueplanet. Sie stellt nicht den Anspruch, diese genau bewerten oder gewichten zu können. Der nächste Schritt wäre nun, die gefunden Motive zu quantifizieren und quantitativ zu prüfen. Zudem kann durch die vorliegende Arbeit auch nicht beurteilt, ob es sich bei den neu gefundenen Motiven tatsächlich um differenzierbare Dimensionen handelt. Eine faktorenanalytische Prüfung wäre ein weiterer Schritt, um diesbezüglich eine definitive Aussage machen zu können. Für eine kleinere NGO wie myblueplanet sind die gewonnen Erkenntnisse jedoch bereits hilfreich und bilden eine anwendbare Informationsgrundlage, die sich spezifisch auf das eigene Freiwilligenteam bezieht. Möglichkeiten der Anwendung finden sich sowohl in der Gewinnung von neuen Freiwilligen als auch in der Gestaltung der Zusammenarbeit mit dem aktuellen Freiwilligenteam. Myblueplanet befasst sich mit einem höchst zukunftsrelevanten Thema und auch weiterhin wird Forschung in diesem Bereich notwendig sein, um die wachsenden Problematik mit dem Einsatz von FA angehen zu können.

6. Literaturverzeichnis

- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Hrsg.), *Action Control* (S. 11-39). Berlin Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211.
- Anderoni, J. (1989). Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence. *Journal of Political Economy*, 97 (6), 1447-1458.
- Bierhoff, H.-W., Schülke, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6 (1), 12-27.
- Brasseur, G., Becker, P., Claussen, M., Jacob, D., Schellenhuber, H.-J. & Schuck-Zöllner, S. (2017). Einführung. In G. Brasseur, D. Jacob & S. Schuck-Zöllner (Hrsg.), *Klimawandel in Deutschland. Entwicklung, Folgen, Risiken und Perspektiven* (S. 1-4). Heidelberg: Springer Spektrum.
- Bundesamt für Statistik. (2019). *Eidgenössische Wahlen 2019*. Verfügbar unter:
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/eidg-wahlen-2019.html>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. et al. (1998). Understanding and Assessing the Motivation of Volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6), 1516-1530.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum.
- Deutscher Bundestag. (2002). Bericht der Enquete-Kommission: Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. *Drucksache 14/8900*.
- Ernst, A. (1997). *Ökologisch-soziale Dilemmata*. Weinheim: PVU.
- Flick, U. (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (7., neu bearbeitete Aufl.). Rowohlt: Reinbek bei Hamburg.
- Fröhlich, W. D. (2014). Motiv. In *Wörterbuch Psychologie* (27., überarbeitete und aktualisierte Aufl.). (S. 328). München: dtv.
- Fröhlich, W. D. (2014). Motivation; Motivationstheorien. In *Wörterbuch Psychologie* (27., überarbeitete und aktualisierte Aufl.). (S. 328-329). München: dtv.
- Freitag, M., Manatschal, A., Ackermann, K. & Ackermann, M. (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo.

- Güntert, S. T. (2015). Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit. In T. Wehner & S. T. Güntert, *Psychologie der Freiwilligenarbeit* (S. 78-93). Berlin Heidelberg: Springer.
- Gensicke, T., & Geiss, S. (2009). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement*. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- GFS Bern. (2019). *Credit Suisse Sorgenbarometer 2019*. Verfügbar unter: <https://www.credit-suisse.com/about-us/de/research-berichte/studien-publikationen/sorgenbarometer/download-center.html>
- Graf, D. (2007). Theorie des Geplanten Verhaltens. In D. Krüger & H. Vogt (Hrsg.), *Theorien in der biomedizinischen Forschung* (S. 33-43). Berlin Heidelberg: Springer.
- Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- International Labour Organization. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. Genf: ILO. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_162119
- Jiranek, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T. & Wehner, T. (2013). Volunteering as a Means to an Equal End? The Impact of a Social Justice Function on Intention to Volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 153 (5), 520-541.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- MAXQDA. (2020). *MAXQDA kennenlernen*. Verfügbar unter: <https://www.maxqda.de/was-ist-maxqda>
- McDougle, L. M., Greenspan, I. & Handy, F. (2011). Generation green: understanding the motivations and mechanisms influencing young adults' environmental volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16, 325-341.
- Mey, G. & Mruck, K. (2010). Interviews. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 423-435). Wiesbaden: VS Verlag.
- Montada, L. & Schneider, A. (1988). *Justice and emotional reactions to victims* (Berichte aus der Arbeitsgruppe Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral. Nr. 47). Trier: Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie.
- myblueplanet. (2020). *Home*. Verfügbar unter: <https://www.myblueplanet.ch>
- Okun, M. A. & Salone, E. S. (2002). Application of planned behavior theory to predicting volunteer enrollment by college students in a campus-based program. *Social Behavior and Personality*, 30, 243-250.

- Oostlander, J., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2015). Motive für Freiwilligenarbeit - der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projektes. In T. Wehner & S. T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation* (S. 59-76). Berlin Heidelberg: Springer.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S. & Wehner, T. (2014). Volunteer functions inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaption. *Diagnostica*, 60 (2), 73-85.
- Rheinberg, F. & Vollmeyer, R. (2019). *Motivation* (9. erweiterte und überarbeitete Aufl.). Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Schreier, M. (2010). Fallauswahl. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 238-251). Wiesbaden: VS Verlag.
- Sheeran, P. & Webb, T. L. (2016). The Intention–Behavior Gap. *Social and Personality Psychology Compass*, 10 (9), 503-518.
- Simonson, J., Vogel, C. & Tesch-Römer, C. (2017). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Springer VS.
- Smith, M. B., Bruner, J. S. & White, R. W. (1956). *Opinions and Personality*. New York: Wiley.
- Snyder, M. (1993). Basic research and practical problems: The promise of a "functional" personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 251-264.
- Stadelmann-Steffen, I., Raunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Strubel, I. T., Burger, J., Baier, M. & Kals, E. (2016). Engagiert im Umweltschutz: Der Einfluss von Motivfunktionen, Verantwortung und Kontrollüberzeugungen. In I. T. Strubel, E. Kals & T. Wehner (Hrsg.), *Zürcher Buchbeiträge zur Psychologie der Arbeit. Freiwilligenarbeit und Gerechtigkeit* (Bd. 4, S. 69-82). Zürich: ETH Zürich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften.
- Strubel, I. T., Riedner, A. & Kals, E. (2016). Motive freiwilligen Umweltengagements: Die Bedeutung von Gerechtigkeit und Wissen. In I. T. Strubel, E. Kals & T. Wehner (Hrsg.), *Zürcher Buchbeiträge zur Psychologie der Arbeit. Freiwilligenarbeit und Gerechtigkeit* (Bd. 4, S. 83-100). Zürich: ETH Zürich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften.
- Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G. & Snyder, M. (2009). The Matching of Motivations to Affordances in the Volunteer Environment. An Index for Assessing the Impact of Multiple Matches on Volunteer Outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38 (1), 5-28.

- Thiel, K., Strubel, I. T. & Kals, E. (2016). Engagement aus Empörung? Emotionen als motivationale Grundlagen freiwilliger Engagements. In I. T. Strubel, E. Kals & T. Wehner (Hrsg.), *Zürcher Buchbeiträge zur Psychologie der Arbeit. Freiwilligenarbeit und Gerechtigkeit* (Bd. 4, S. 101-116). Zürich: ETH Zürich. Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften.
- Van de Vliert, E., Huang, X. & Levine, R. V. (2004). Wealth and thermal climate as predictors of motives for volunteer work. *Journal of cross cultural psychology*, 35 (1), 62-73.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wehner, T., Güntert, S. T. & Harald, H. A. (2018). *Freiwilligenarbeit. Essenzielles aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Wehner, T., Güntert, S. T., Neufeind, M. & Mieg, H. A. (2015). Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. In T. Wehner & S. T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit* (S. 3-20). Berlin Heidelberg: Springer.

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Theorie des geplanten Verhaltens. Ablaufschema zur Vorhersage der Ausführung von geplanten Verhalten (nach Ajzen, 1991).....	8
Abbildung 2. Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016, S. 100).....	21
Abbildung 3. Sechs Formen einfacher und komplexer Auswertung bei einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016, S. 118)	24

8. Abkürzungsverzeichnis

FA	Freiwilligenarbeit
NGO	Non-Governmental-Organisation
HK	Hauptkategorie
SK	Subkategorie