

See all ›  
88 References

Download citation Share

Download full-text PDF

Search



or

Discover by

Join for free

Log in

Advertisement



## Neue Formen der Freiwilligenarbeit

Chapter · January 2015 with 59 Reads

DOI: 10.1007/978-3-642-55295-3\_12

In book: Psychologie der Freiwilligenarbeit, pp.195-220

Cite this publication



1st **Max Neufeind**  
7.58 · ETH Zurich



2nd **Stefan Güntert**  
17.5 · University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerla...



3rd **Theo Wehner**  
27.68 · ETH Zurich

### Abstract

Freiwilligenarbeit findet in einem gesellschaftlichen Kontext statt. In dem Maße, in dem sich Gesellschaft verändert, verändert sich auch Freiwilligenarbeit. Neue Formen des Engagements kommen hinzu. In diesem Kapitel schauen wir uns 3 Engagementformen an, die charakteristisch sind für den Wandel der Freiwilligenarbeit: Freiwilligenarbeit bei Großevents, Freiwilligenarbeit, die mit Reisen verbunden ist, auch Voluntourismus genannt, und virtuelle Freiwilligenarbeit. Wir gehen der Frage nach, wer aus welchen Beweggründen in diesen neuen Formen aktiv wird, und versuchen zu erörtern, welche Bedeutung diese Formen für die Engagementlandschaft als Ganzes haben.

### Discover the world's research

- 13+ million members
- 100+ million publications
- 700k+ research projects

Join for free

Full-text (PDF)

Available from: [Max Neufeind](#), Apr 20, 2017

Download full-text PDF

# Neue Formen der Freiwilligenarbeit

*Max Neufeind, Stefan T. Güntert und Theo Wehner*

- 12.1**     **Drei Entwicklungen zu neuen Formen der  
Freiwilligenarbeit – 196**
- 12.2**     **Eventfreiwilligenarbeit – 198**
  - 12.2.1     Bedeutung – 198
  - 12.2.2     Wer engagiert sich in eventbezogenen Formen der  
Freiwilligenarbeit? – 199
  - 12.2.3     Motivation von Eventfreiwilligen – 200
  - 12.2.4     Tätigkeitsgestaltung in der Eventfreiwilligenarbeit – 204
  - 12.2.5     Implikationen für Freiwilligenkoordinatoren und -manager – 206
- 12.3**     **Voluntourismus – 207**
  - 12.3.1     Bedeutung – 208
  - 12.3.2     Wer engagiert sich als Voluntourist? – 209
  - 12.3.3     Motivation von Voluntouristen – 210
  - 12.3.4     Tätigkeit und Erlebnis vor Ort – 213
  - 12.3.5     Fazit – 215
- 12.4**     **Neue Formen der Freiwilligenarbeit – Chance oder  
Bedrohung? – 216**
  - Literatur – 217**

T. Wehner, S. T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit*,  
DOI 10.1007/978-3-642-55295-3\_12, © Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2015

Freiwilligenarbeit findet in einem gesellschaftlichen Kontext statt. In dem Maße, in dem sich Gesellschaft verändert, verändert sich auch Freiwilligenarbeit. Neue Formen des Engagements kommen hinzu. In diesem Kapitel schauen wir uns 3 Engagementformen an, die charakteristisch sind für den Wandel der Freiwilligenarbeit: Freiwilligenarbeit bei Großevents, Freiwilligenarbeit, die mit Reisen verbunden ist, auch Volun-tourismus genannt, und virtuelle Freiwilligenarbeit. Wir gehen der Frage nach, wer aus welchen Beweggründen in diesen neuen Formen aktiv wird, und versuchen zu erörtern, welche Bedeutung diese Formen für die Engagementlandschaft als Ganzes haben.

## 12.1 Drei Entwicklungen zu neuen Formen der Freiwilligenarbeit

Auch wenn das Interesse am Bürgerengagement in den letzten 2 Dekaden stark zugenommen hat, so ist Freiwilligenarbeit sicherlich kein neues Phänomen. Die meisten antiken Gesellschaften kannten Formen des Dienstes für das Gemeinwesen und seit dem 18./19. Jahrhundert finden sich Formen des Bürgerengagements, die wir im heutigen Sinne als Freiwilligenarbeit bezeichnen würden. **Klassische Freiwilligenarbeit**, so der Begriff den wir im Laufe dieses Kapitels verwenden wollen, ist gekennzeichnet durch Gemeinschaftsorientierung, zeitliche und biographische Kontinuität sowie ein gewisses Maß an örtlicher Gebundenheit. Nun ist aber festzustellen, dass die Engagementlandschaft sich in den letzten Jahren deutlich gewandelt hat. Im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungs- und Individualisierungstrends (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Beck et al., 1994), begünstigt durch technologische Entwicklungen, Digitalisierung sowie gestiegene Mobilität, verändert sich auch die Freiwilligenarbeit, in Bezug auf die Motive der Freiwilligen wie auch die Art und Dauer ihres Engagements (Anheier & Salamon, 1999; Hacket & Mutz, 2002; Putnam, 2000). Freiwillige suchen zunehmend nach Engagementformen, die zu ihrer Biographie passen, die spektakuläre Erlebnisse versprechen und die gesellschaftliche Probleme adressieren, die gerade »in« sind (Hustinx & Lammertyn, 2003). Freiwilliges Engagement wird weniger berechenbar und

verliert an Kontinuität (Erlinghagen, 2000; Hacket & Mutz, 2002; Safrit & Merrill, 2000). Insbesondere 3 Entwicklungen hin zu *neuen* Formen der Freiwilligenarbeit sind zu beobachten (■ Abb. 12.1):

**1. Vom kontinuierlichen Ehrenamt zur episodischen und Eventfreiwilligenarbeit** Wenn Menschen sich freiwillig engagieren, dann tun sie dies üblicherweise regelmäßig und über einen längeren Zeitraum hinweg. In Deutschland sind Freiwillige im Durchschnitt seit 10 Jahren engagiert, zwei Drittel der Freiwilligen engagieren sich regelmäßig mit 3 oder mehr Stunden pro Woche (Gensicke & Geiss, 2010). Dieses Bild des »Langzeitfreiwilligen« verdeckt oftmals den Blick darauf, dass ein beträchtliches Maß an Freiwilligenarbeit in einmaligen Projekten, bei Großereignissen und bei lokalen Events geleistet wird. Am sichtbarsten sind dabei sicherlich internationale Ereignisse wie Europa- und Weltmeisterschaften im Fußball, Olympische Spiele oder große Musikfestivals. Allein bei den Olympischen Sommerspielen 2012 in London waren 70.000 Freiwillige aktiv. Zugleich findet Freiwilligenarbeit vermehrt als kurzfristiges oder unregelmäßiges Engagement für eine Organisation statt. In den USA steigt zwar die Anzahl der freiwillig Tätigen, die Anzahl der durch einen Freiwilligen geleisteten Stunden sinkt jedoch, und teilweise ersetzt unregelmäßiges regelmäßiges Engagement (Brudney & Gazley, 2006).

**2. Vom lokalen Engagement zum globalen Volun-tourismus** Steigende Einkommen, wachsende Mobilität und neue Kommunikationsmöglichkeiten haben den weltweiten Tourismus zu einem zentralen gesellschaftlichen Phänomen des 20. Jahrhundert gemacht. Seit den 1980er Jahren entwickeln sich alternative Formen des Tourismus, die je nach Ausrichtung als ökologisch, nachhaltig oder auch »sanft« bezeichnet werden. Eine der am schnellsten wachsenden Formen des alternativen Tourismus ist Volun-tourismus. Volun-tourismus meint die Kombination von touristischen Reisen mit Freiwilligenarbeit und findet meistens im Ausland statt. Die Mittlerfunktion zwischen dem Freiwilligen und dem Einsatzort übernehmen entweder Organisationen vor Ort, gemeinnützige Organisationen im Heimatland der Freiwilligen



■ **Abb. 12.1** Drei Entwicklungen zu neuen Formen der Freiwilligenarbeit

oder gewinnorientierte Unternehmen aus der Tourismusbranche. Voluntourismuseinsätze sind sehr vielfältig und können im sozialen oder ökologischen Bereich, aber auch in Projekten mit einem Fokus auf Gesundheit, Bildung oder Kultur stattfinden. Während die klassische Freiwilligenarbeit meist einen klaren Bezug zu einer – mehr oder weniger eng – lokal begrenzten Gemeinschaft hat, so orientieren sich Voluntouristen häufig an globalen Problemen, wie etwa dem Klimawandel, oder versuchen, ihren Werten (bspw. Hilfe für Notleidende oder Pflege von Kulturgütern) jenseits der Heimat in praktischem Tun Ausdruck zu verleihen. Laut einer Umfrage des amerikanischen Reisemagazins *Condé Nast Traveler* hat sich die Zahl der Voluntouristen in den USA in 10 Jahren verdoppelt (Lovitt, 2008).

**3. Von der stationären zur virtuellen Freiwilligenarbeit** Das Internet ist innerhalb der letzten 10 Jahre zu einem zentralen Ort des Informationsaustausches, der Wertschöpfung und der sozialen Interaktion geworden. Somit stellt sich die Frage, inwiefern prosoziale Verhaltensweisen der »Offline-Welt« in virtuelle Formen übersetzt beziehungsweise durch diese ersetzt werden (Sproull et al., 2005). Der Begriff der virtuellen Freiwilligenarbeit meint Formen freiwilligen Engagements, die ganz oder teilweise über das Internet vermittelt stattfinden (Ellis & Cravens, 2000). Zu den

geleisteten Tätigkeiten zählen z.B. Beispiel Beratung, Forschung, Übersetzungsleistungen oder auch Webdesign (Cravens, 2006). Virtuelle Freiwilligenarbeit gesteht den Freiwilligen ein sehr hohes Maß an zeitlicher und örtlicher Flexibilität zu. Durch die örtliche Ungebundenheit hat virtuelle Freiwilligenarbeit das Potenzial, die Mitarbeit von Personen zu ermöglichen, die üblicherweise aus Mobilitätsgründen von der Freiwilligenarbeit ausgeschlossen sind, z. B. Menschen mit Behinderungen oder ältere Personen. Zugleich sind Personen, die sich in der virtuellen Freiwilligenarbeit engagieren, in der Regel gut ausgebildet und haben einen hohen sozioökonomischen Status (Amichai-Hamburger, 2008), sodass sie momentan vor allem für hochqualifizierte Arbeiten eingesetzt werden (Sproull et al., 2005). Systematische Erhebungen über den Umfang virtueller Freiwilligenarbeit liegen bisher noch nicht vor. Ein bekanntes Beispiel für virtuelle Freiwilligenarbeit ist der »Online Volunteering Service« der Vereinten Nationen. Die Plattform vermittelt virtuelle Freiwillige an Nichtregierungsorganisationen, die in der Entwicklungszusammenarbeit tätig sind. Die Freiwilligentätigkeiten reichen von Schreibaufgaben über die Gestaltung von Webseiten bis hin zu elaborierten wissenschaftlichen Analysen. Bisher sind etwa 20.000 Freiwillige und 2000 Nichtregierungsorganisationen registriert.

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass diese 3 Entwicklungen in unterschiedlichen Kombinationen auftreten. So gibt es z. B. kontinuierliche virtuelle Formen des Engagements, wie die Pflege des Betriebssystems Linux, episodische physische Formen des Engagements, wie bei Großevents, und episodische virtuelle Formen des Engagements, wie die sporadische Mitarbeit an der Online-Enzyklopädie Wikipedia oder, auch wenn man über die Einordnung als Form von Freiwilligenarbeit streiten mag, die Beteiligung an Crowdsourcing-Plattformen.

In den Theorien und Erhebungen zur Freiwilligenarbeit spielen neue Formen der Freiwilligenarbeit bisher noch eine untergeordnete Rolle. In Freiwilligen surveys werden sie oftmals nicht (gesondert) erfasst, Theorien des freiwilligen Engagements werden vor allem in Stichproben klassischer Freiwilliger validiert. Das Ziel des folgenden Kapitels ist es daher, für die 2 zahlenmäßig wichtigsten neuen Formen der Freiwilligenarbeit, nämlich **Eventfreiwilligenarbeit** und **Voluntourismus**, erste empirische und theoretische Publikationen zusammenzufassen und eigene Forschungsergebnisse vorzustellen.

## 12.2 Eventfreiwilligenarbeit

### 12

Freiwilligeneinsätze im Rahmen von Großereignissen haben in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Mehrere 10.000 Freiwillige engagieren sich bei den Olympischen Spielen und den Welt- und Europameisterschaften im Fußball, aber auch bei Papstbesuchen rund um die Welt. Viele dieser Events wären ohne den Einsatz von Freiwilligen in der heutigen Form nicht möglich. Aber auch auf lokaler Ebene findet Freiwilligenarbeit immer häufiger als einmaliges, kurzfristiges oder episodisches Engagement statt. Gerade für junge Freiwillige scheinen episodische Formen des Engagements besonders attraktiv zu sein (Hustinx & Lammertyn, 2003). Trotzdem gibt es erst relativ wenige Studien, die die in diesem Buch diskutierten Aspekte von Freiwilligenarbeit im Kontext zeitlich begrenzter Freiwilligenarbeit untersuchen. Im Folgenden sollen 4 Fragen näher beleuchtet werden:

1. Wie bedeutend sind eventbezogene Formen von Freiwilligenarbeit?

2. Wer engagiert sich in diesen neuen Formen der Freiwilligenarbeit?
3. Welche Motive verfolgen die involvierten Personen? Unterscheiden sich diese von jenen klassischer Freiwilliger?
4. Wie sind Freiwilligentätigkeiten, die eine kurze Dauer haben, gestaltet? Welche Rolle spielt die Gestaltung für die Zufriedenheit und das weitergehende Engagement der Beteiligten?

### 12.2.1 Bedeutung

Ohne Zweifel ist der Verein die häufigste Organisationsform freiwilligen Engagements im deutschsprachigen Raum: In Deutschland finden 49% aller Freiwilligentätigkeiten im organisationalen Kontext eines Vereins statt (Gensicke & Geiss, 2010). Zudem sind die meisten Freiwilligen sehr langfristig engagiert. Im Durchschnitt werden die Freiwilligentätigkeiten bereits seit 10 Jahren ausgeübt (Gensicke & Geiss, 2010). Ähnliche Zahlen finden sich für die Schweiz und Österreich (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2013; Stadelmann-Steffen et al., 2010). Doch durch die Unterteilung in formelle Freiwilligenarbeit, also Freiwilligenarbeit, die innerhalb von Vereins- oder Organisationsstrukturen ausgeübt wird, informelle Freiwilligenarbeit, die außerhalb solcher Organisationsstrukturen stattfindet, und Spenden werden kurzfristige und eventbezogene Formen von Freiwilligenarbeit in den Monitoren meist nicht erfasst und spielen so auch in der Freiwilligenforschung nur eine untergeordnete Rolle (Kemp, 2002).

In Bezug auf episodisches Engagement gibt der deutsche Freiwilligen survey lediglich an, dass 6% der Freiwilligen sich unregelmäßig engagieren (Gensicke & Geiss, 2010). Dem Schweizer Freiwilligenmonitor ist zu entnehmen, dass 20% der Befragten ihr Engagement als »temporär« bezeichnen (Stadelmann-Steffen et al., 2010). Brudney (2005) hat für die USA den Versuch unternommen, den Umfang episodischer Freiwilligenarbeit auf Basis der Daten der Organisation »Independent Sector« zu bestimmen, und festgestellt, dass 31% aller Freiwilligen episodisch tätig sind. Zudem lässt sich den Daten einer alle 2 Jahre stattfindende Befragung

See all ›

88 References

[Download citation](#)[Share](#)[Download full-text PDF](#)

der Freiwilligen in den USA entnehmen, dass 41% aller Freiwilligentätigkeiten einmalige Aktivitäten darstellen und dass diese zwischen 1987 und 1998 an Bedeutung gewonnen haben (Weitzman et al., 2002). Damit lässt sich auch für den deutschsprachigen Raum die Vermutung formulieren, dass episodische Formen des Engagements an Popularität gewinnen werden.

Für die eventbezogenen Formen der Freiwilligenarbeit ist es weniger sinnvoll, eine Zahl bestimmen zu wollen, da die resultierende Größe immer von der Definition dessen abhängen wird, was als Event bezeichnet wird. Nichtsdestoweniger ist festzustellen, dass die Zahl freiwillig Engagierter bei Großevents stetig zunimmt. Dies lässt sich z. B. an der Zahl der Freiwilligen bei den Olympischen Spielen verdeutlichen: Von 29.000 bei den Sommerspielen 1984 in Los Angeles und 35.000 in Barcelona 1992 (de Moragas et al., 2000) stieg die Zahl auf 100.000 in Peking 2008 und 70.000 in London 2012. Natürlich ist zu beachten, dass kulturelle und soziale Unterschiede zwischen Ländern und Regionen einen relativ großen Einfluss auf die strukturellen Bedingungen des Engagements haben und ein Anstieg der Zahl der Freiwilligen nicht uneingeschränkt als Trend zu betrachten ist. Die Tatsache aber, dass mehr als 12.000 Freiwillige bei der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland tätig waren und mehr als 10.000 Freiwillige die Fußball-Europameisterschaft 2008 in Österreich und der Schweiz unterstützt haben, macht zumindest deutlich, dass die Freiwilligenforschung im deutschsprachigen Raum sich mit dem Phänomen Eventfreiwilligkeit beschäftigen sollte. Dies ist umso mehr der Fall, als die Organisatoren von Großereignisse ein deutliches Interesse daran haben, eine »Workforce« von Freiwilligen zu kultivieren, die für mehrere solcher Events zur Verfügung steht (Farrell et al., 1998; Green & Chalip, 2004; Williams et al., 1995). Einige Studie geben erste Hinweise auf die Existenz einer solchen »Workforce«: Coyne und Coyne (2001) berichten, dass 79%

In der Schweiz gibt es mit »Swiss Olympic Volunteer« seit 2010 eine landesweite Plattform für Freiwilligenarbeit im Schweizer Sport. Ziel ist es, zwischen Personen, die sich

ehrenamtlich im Schweizer Sport engagieren möchten, Sportveranstaltern, die ihre Veranstaltung nur dank Freiwilligen durchführen können, und Sportvereinen, die das Engagement ihrer ehrenamtlichen Helfer besser planen und honorieren möchten, zu vermitteln. Das Engagement der Freiwilligen wird mit »Volunteer Points« honoriert, die von den Freiwilligen gegen Produkte und Dienstleistungen eingetauscht werden können (für eine Diskussion der »Bezahlung« von Freiwilligenarbeit ► Kap. 1 und ► Kap. 5). Aktuell sind mehrere 10.000 Freiwillige registriert.

der Freiwilligen bei einem Golf-Event auch schon an vorherigen Events teilgenommen hatten. Somit kann festgehalten werden, dass episodisches und eventbezogenes Engagement zunehmend relevante gesellschaftliche Phänomene sind, die in der Breite der Freiwilligenforschung bisher aber nur wenig Beachtung finden.

### 12.2.2 Wer engagiert sich in eventbezogenen Formen der Freiwilligenarbeit?

Wer eine Freiwilligenarbeit ausübt, ist üblicherweise gut ausgebildet, erwerbstätig und verfügt über ein mittleres bis höheres Einkommen (Gensicke & Geiss, 2010; Musick & Wilson, 2008). Zudem ist er meist regelmäßig und seit längerer Zeit in irgendeiner Form freiwillig tätig (Gensicke & Geiss, 2010). Aber gilt diese Charakterisierung auch für Eventfreiwillige? Oder finden sich hier, wie häufig vermutet wird, hauptsächlich erlebnisorientierte junge Erwachsene, die an einem kontinuierlichen Engagement wenig Interesse haben? Bisherige Erhebungen im angelsächsischen Raum widersprechen eher dieser Vermutung (z. B. Kemp, 2002). Mehr als die Hälfte der Bewerber für Freiwilligentätigkeiten bei den Olympischen Sommerspielen in Sydney 2000 war über 60 Jahre alt (Baum & Lockstone, 2007).

Für den deutschsprachigen Raum liegen noch wenige Erkenntnisse über den soziodemographi-

schen Hintergrund von Eventfreiwilligen vor. Daher haben wir bei der Fußball-Europameisterschaft 2008 (im Folgenden EURO 2008) die soziodemographischen Charakteristika der Freiwilligen erfasst. Hierzu wurden alle 2000 sog. Host City Volunteers der deutschsprachigen Spielorte in der Schweiz kontaktiert, 870 nahmen an der Befragung, die 1 Woche vor dem Event stattfand, teil. Das durchschnittliche Alter der Befragten betrug 43 Jahre (SD = 16), wobei ein Viertel unter 30 und ein Drittel über 50 Jahre alt war. Eventfreiwillige rekrutieren sich somit nicht überwiegend aus einer Altersgruppe. Das Bildungsniveau war relativ hoch: 40% der Befragten hatten einen Hochschulabschluss, 35% einen Berufschulabschluss. Der große Teil der Befragten (50%) war in einer Angestelltenposition beschäftigt, 10% waren selbstständig, 13% in der Ausbildung. Nur 3% der Befragten war arbeitslos. Somit unterscheiden sich die von uns befragten Eventfreiwilligen in Bezug auf ihre soziale Stellung *nicht* von klassischen Freiwilligen, die in Vereinen tätig sind.

Dies ist auch darin begründet, dass der Großteil der Befragten sich nicht nur bei Events engagiert. Gut 40% der Befragten waren auch im Rahmen einer Organisation freiwillig tätig und weitere 40% waren in der Vergangenheit im Rahmen einer Organisation engagiert. Damit hatten nur 20% dieser Eventfreiwilligen keinen Bezug zur klassischen Freiwilligenarbeit. Diese 20% setzten sich folgendermaßen zusammen: 16% der Befragten waren nur bei diesem Event engagiert und hatten keinerlei vorherige Freiwilligenerfahrung, 4% der Befragten haben sich auch schon bei früheren Events engagiert. Diese Ergebnisse deuten an, dass sich Freiwillige bei Großevents nur zum Teil aus einer »Event Volunteer Workforce« und ausschließlich am Event interessierten Bürgern rekrutieren, im Fall der EURO 2008 waren dies zum großen Teil (80%) Bürger, die einen Bezug zur klassischen Form der Freiwilligenarbeit haben.

In den zahlreichen von uns geführten qualitativen Interviews mit klassischen Freiwilligen beschreiben einige, warum sie sich auch bei Events engagieren. Es wird deutlich, dass die klassischen Freiwilligen zum einen in Phasen, in denen sie nicht in der klassischen Freiwilligenarbeit engagiert sind oder sein können, Events aufsuchen. Dass

aber zum anderen im Engagement für ein Event auch Erwartungen an die Freiwilligenarbeit erfüllt werden, die die klassische Freiwilligenarbeit aktuell nicht erfüllt. So berichtet ein Freiwilliger: »Ich arbeite im Winter nicht im Behindertenfahrdienst, daher habe ich mich mal für ein Wochenende als Freiwilliger für ein World-Cup-Rennen gemeldet. Das war wohl Neugier und auch der Wunsch, näher dabei sein zu wollen.« Und ein anderer formuliert: »Hier bei der Vogelwarte sind wir ja nur auf uns gestellt. Ich wollt beim Schwingerfest auch mal mit anderen Freiwilligen zusammenkommen.«

#### Fazit

In Bezug auf soziodemographische Merkmale unterscheiden sich Eventfreiwillige nicht maßgeblich von den klassischen Freiwilligen. Oftmals engagiert sich ein und dieselbe Person sowohl in der klassischen Freiwilligenarbeit als auch der eventbezogenen Freiwilligenarbeit.

### 12.2.3 Motivation von Eventfreiwilligen

Ein großer Teil der sozialwissenschaftlichen Freiwilligenforschung widmet sich der Frage nach der Motivation. Warum leisten Menschen freiwillig Arbeit, ohne dafür bezahlt zu werden? Wie in ► Kap. 4 und ► Kap. 6 dargelegt, reichen Begriffe wie Altruismus oder Egoismus nicht aus, um die komplexe Motivation zur Freiwilligenarbeit zu beschreiben. Hilfreicher ist ein **funktionaler Ansatz**, der annimmt, dass freiwilliges Engagement ganz unterschiedliche Funktionen für unterschiedliche Individuen haben kann. Um zu verstehen warum jemand sich engagiert, so der funktionale Ansatz nach Clary et al. (1998), muss man daher untersuchen, welche Funktionen das Engagement für die jeweilige Person erfüllt. Clary et al. (1998) unterscheiden 6 Funktionen: eine Erfahrungsfunktion, eine Karrierefunktion, eine Schutzfunktion, eine Selbstwertfunktion, eine Funktion der sozialen Anpassung und eine Wertefunktion (für eine detaillierte Diskussion des funktionalen Ansatzes ► Kap. 4).

Wie steht es aber um die Motivation, sich für einmalige Großereignisse zu engagieren? Die meisten Erhebungen zur Motivation von episo-

dischen und Eventfreiwilligen greifen auf nicht standardisierte Ad-hoc-Fragebögen zurück, so dass Vergleiche zwischen klassischer und Eventfreiwilligenarbeit, aber auch unterschiedlichen Events, nur bedingt möglich sind. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen weisen jedoch darauf hin, dass einige der von Clary et al. (1998) beschriebenen Funktionen auch für episodische und Eventfreiwillige eine Rolle spielen:

- Freiwilliges Engagement mit dem Ziel, etwas Neues zu lernen oder neue Fähigkeiten zu erwerben, wird mit der **Erfahrungsfunktion** beschrieben. Mehrere Autoren haben diese Funktion auch bei Eventfreiwilligen gefunden (Elstad, 1996; Green & Chalip, 2004; Williams et al., 1995).
- Die **Karrierefunktion** bezieht sich auf die Möglichkeit, karriererelevante Erfahrungen zu machen und berufliche Möglichkeiten auszuloten. In mehreren Studien zur Eventfreiwilligkeit war diese Funktion relevant (Gora & Nemero-wicz, 1991; Phillips & Phillips, 2000). In einer australischen Studie von Andrew (1996) war der Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten das zweitwichtigste Motiv, sich zu engagieren. In der Studie von Williams et al. (1995) war die Möglichkeit, karriererelevante Kontakte zu knüpfen, jedoch kaum relevant für die teilnehmenden Freiwilligen.
- Die **Schutzfunktion** bezieht sich auf das Bedürfnis, negative Gefühle der Schuld oder des Selbstzweifels abzubauen. Bisher hat sich in keiner Studie im Eventkontext diese Funktion als relevant herausgestellt.
- Freiwilligenarbeit hat eine **Selbstwertfunktion**, wenn sie das Selbstwertgefühl steigert und die persönliche Entwicklung fördert. Wohlbefinden und Selbstwertgefühl sind auch im Eventkontext bedeutsame Motive (Elstad, 1996; Green & Chalip, 2004).
- Die **Funktion Soziale Anpassung** bezieht sich auf Beziehungen zu anderen Personen. Freiwillige engagieren sich, um Zeit mit Menschen zu verbringen, die ihnen wichtig sind, oder um den Erwartungen zu entsprechen, die andere Menschen an sie stellen. Diese Funktion war in mehreren Studien ein zentrales Motiv für

Eventfreiwilligenarbeit (Elstad, 1996; Williams et al., 1995).

- Freiwilliges Engagement erfüllt eine **Wertefunktion**, wenn sie den Freiwilligen erlaubt, Einstellungen und Werthaltungen auszu-drücken und zu verwirklichen. In etablierten Instrumenten, wie dem VFI von Clary et al. (1998), bezieht sich diese Werthaltung vor allem darauf, Bedürftigen helfen zu wollen. Da die Empfänger des Engagements bei Events meist nicht im eigentlichen Sinne bedürftig sind – man denke etwa an die Besucher eines Festivals oder eines Fußballturniers – scheint die Wertefunktion im Eventkontext weniger bedeutsam zu sein. Jenseits der Bedürftigkeit spielt die Wertefunktion im Sinne eines »sense of community« (Omoto & Snyder, 2002) jedoch durchaus eine Rolle (Bussell & Forbes, 2002; Wymer et al., 1996). In der Studie von Farrell et al. (1998) etwa hatten die 4 wichtigsten Motive einen klaren Gemeinschaftsbezug. Auch bei Coyne & Coyne (2001) war der »community spirit« ein zentrales Motiv.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen haben wir in 2 Studien die Motivation von Eventfreiwilligen untersucht. Zum einen bei einem Großereignis, der Fußball-Europameisterschaft 2008. Zum anderen bei einem lokalen, gemeindebezogenen Event, der »Aktion 72 Stunden«. Dazu wurde das am besten validierte Instrument zur Erfassung der Motivation von Freiwilligen, das **Volunteer Functions Inventory** (VFI) von Clary et al. (1998), in der deutschen Version von Oostlander et al. (2014) verwendet. Zudem wurde der VFI um eine von uns entwickelte **Erlebnissfunktion** und, im Fall der Fußball-Europameisterschaft 2008, eine **Funktion Bürgerschaftlichkeit** erweitert (für beide Funktionen s. Güntert et al., 2014).

#### Erlebnis als Funktion freiwilligen Engagements

Fragt man die bei Großereignissen tätigen Freiwilligen nach ihrer Motivation, so betonen diese oftmals das »Dabeisein«, das »Teil eines größeren Ganzen sein« und das »besondere Erlebnis«, das ihnen das Engagement bietet. Auch wenn hier die Erfahrungsfunktion des Volunteer Functions Inventory (VFI) von Clary et al. (1998) anzuklingen scheint, so ist die Funktion, die die Eventfreiwilligen hier äußern, mit der Erfahrungsfunktion nur unzureichend beschrieben. Denn während bei der

See all ›

88 References

[Download citation](#) [Share](#)[Download full-text PDF](#)

Erfahrungsfunktion der Aufbau und die Nutzung von Kompetenzen zentral sind, so formulieren die Eventfreiwilligen tätigkeitsinhärente belohnende Aspekte ihres Engagements. Güntert et al. (2014) haben daher das VFI um eine Erlebnisfunktion erweitert und konnten zeigen, dass diese nicht nur die wichtigste Funktion für die befragten Eventfreiwilligen war, sondern dass es bei dieser Funktion tatsächlich um tätigkeitsinhärente Aspekte geht: Bei den Freiwilligen, die eine hohe Ausprägung dieser Funktion aufwiesen, hatte Autonomie in der Freiwilligentätigkeit einen besonders starken positiven Effekt auf die Zufriedenheit und die Fortsetzungsin-tention. Inwiefern die Erlebnisfunktion auf klassische Frei-willigenarbeit übertragbar ist, bleibt zu diskutieren.

Die untersuchten Events lassen sich wie folgt be-schreiben:

- Die »**Aktion 72 Stunden**« ist eine Sozialaktion von Jugendverbänden in Deutschland, der Schweiz und Österreich, die in der Schweiz im Jahr 2010 zum zweiten Mal stattfand. Die be-teiligten Aktionsgruppen wählten oder erhiel-ten jeweils eine gemeinnützige soziale, ökolo-gische, interkulturelle oder politische Aufgabe, die sie (nach einer Phase der Vorbereitung) an einem bestimmten Datum innerhalb von 72 Stunden lösen mussten. Im Jahr 2010 waren über 28.000 Kinder und Jugendliche an diesen Aktionen beteiligt. Wir haben 321 Gruppenlei-ter dieser Aktionen vor und nach ihrem Enga-gement befragt. Die befragten Gruppenleiter waren junge Erwachsene mit einer hohen Bin-dung an die Gemeinde. Das Durchschnittsalter lag bei 23 Jahren, je die Hälfte der Teilnehmer war männlich beziehungsweise weiblich. Das Bildungsniveau war relativ hoch. Mehr als die Hälfte der Befragten hatte mindestens einen gymnasialen Abschluss.
- Die **EURO 2008** war eines der größten Ereig-nisse der Schweiz in den letzten Jahren und mit Abstand die größte je in der Schweiz durchgeführte Sportveranstaltung (Bundesamt für Sport, 2007). Wir haben 870 der »Host City Volunteers« der deutschsprachigen Spielorte in der Schweiz befragt (für eine Beschreibung der Stichprobe ► Abschn. 12.2.2). Diese Freiwilligen wurden vor allem beim Public Viewing, beim Verkehrsdienst und für die Gästebetreuung eingesetzt. Alle Freiwilligen wurden auf ihre Tätigkeit vorbereitet und erhielten ein Outfit

sowie freie Verpflegung. Neben der Befragung vor dem Event wurden die Freiwilligen auch während und 2 Wochen nach dem Event befragt. 280 Freiwillige nahmen an allen 3 Befragungszeitpunkten (vor, während und nach dem Event) teil.

In **Abb. 12.2** ist die Bedeutung der unterschied-lichen Funktionen von Freiwilligenarbeit für Freiwillige bei der EURO 2008 und der »Aktion 72 Stunden« dargestellt. Zum Vergleich sind, so-weit sie erhoben wurden, die Werte von klassischen Freiwilligen des Schweizerischen Roten Kreuzes (525 Befragte, mittleres Alter 47 Jahre) und Am-nesty International Schweiz (285 Befragte, mittleres Alter 48 Jahre) angegeben. Die berichteten Unter-schiede sind statistisch signifikant.

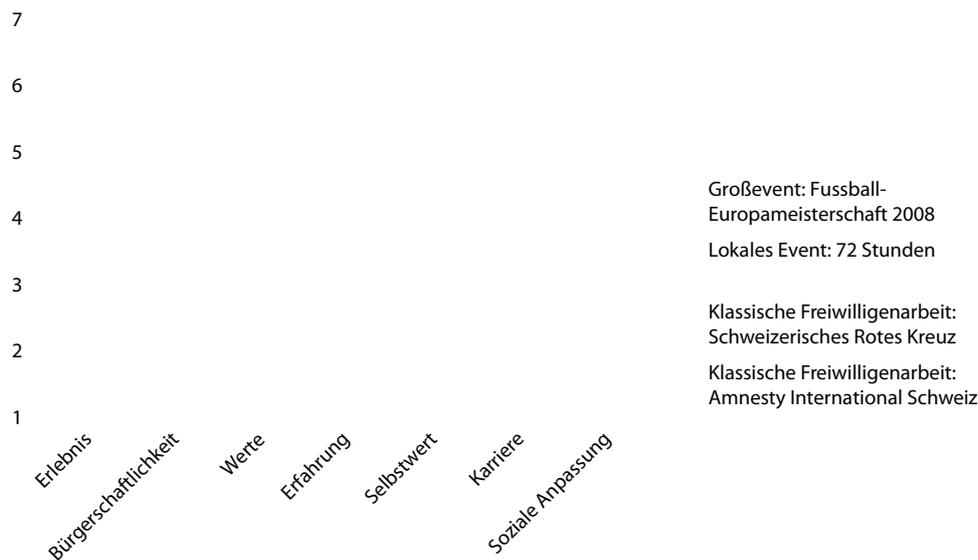
Es zeigt sich zunächst, dass die Erlebnisfunkti-on die wichtigste Funktion für Eventfreiwillige ist. Für klassische Freiwillige von Amnesty Internati-onal spielt sie dagegen kaum eine Rolle. Eventfrei-willigen geht es aber nicht nur um das Erleben eines konkreten Ereignisses. Die Freiwilligen der EURO 2008 berichten, dass sie sich auch aus einer Verant-wortung als Bürger heraus engagieren. Zudem ist die Wertefunktion, entgegen manchen Vorurteilen, bei ihnen zwar deutlich schwächer ausgeprägt als bei klassischen Freiwilligen von Amnesty Interna-tional, liegt aber nur knapp unter dem Niveau der Freiwilligen des Roten Kreuzes.

Die Funktion Soziale Anpassung hingegen spielt bei den Freiwilligen der EURO 2008 eine klar schwächere Rolle als bei klassischen Freiwilligen des Roten Kreuzes. Das Engagement von Freunden und Verwandten, und der Druck, es ihnen gleich zu tun, scheint somit ein weniger wichtiges Motiv für die Freiwilligenarbeit bei Großevents zu sein. Interessanterweise findet sich bei den Freiwilligen des lokalen Events »Aktion 72 Stunden« eine Aus-prägung der Funktion Soziale Anpassung, die sogar noch über der klassischer Freiwilliger liegt. Eine Er-klärung mag darin liegen, dass die beteiligten Frei-willigen eine sehr hohe Bindung an ihre Gemeinde haben. In Bezug auf die Selbstwertfunktion gibt es keine eindeutigen signifikanten Unterschiede zwi-schen den Freiwilligen der beiden Events und den Freiwilligen des Roten Kreuzes. Im Vergleich zu klassischen Freiwilligen von Amnesty International

See all ›  
88 References

Download citation Share

Download full-text PDF



■ **Abb. 12.2** Vergleich der Wichtigkeit der 6 Funktionen von Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998) sowie der Funktionen Erlebnis und Bürgerschaftlichkeit (Güntert et al., 2014) bei Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen

zeigen Eventfreiwillige aber eine deutlich größere Bedeutung der Selbstwertfunktion.

Interessanterweise sind Karriereüberlegungen nicht generell stärker ausgeprägt bei Eventfreiwilligen. Eine besonders starke Karrierefunktion hatte die Freiwilligenarbeit für die Gruppenleiter der »Aktion 72 Stunden«. Dies ist sicherlich zum Teil auf die Führungsfunktion dieser Freiwilligen zurückzuführen, spiegelt zugleich aber auch das junge Alter der Befragten wider: In vielen Studien ist eine stärkere Bedeutung der Karrierefunktion bei jungen Freiwilligen gefunden worden (z. B. Okun & Schultz, 2003). Die Freiwilligen der EURO 2008 und die klassischen Freiwilligen des Roten Kreuzes unterscheiden sich nicht in Bezug auf die Karrierefunktion. Bei den Freiwilligen von Amnesty International, die ihre Arbeit (auch) als politisches Engagement verstehen, spielt diese Funktion kaum eine Rolle. Schließlich zeigt sich, dass die Bedeutung der Erfahrungsfunktion – der Wunsch also, durch die Freiwilligenarbeit Neues zu lernen und zu erfahren – sich je nach Art des Events unterscheidet. Für die Gruppenleiter der »Aktion 72 Stunden« ist diese Funktion wichtiger als für die

Rotkreuzfreiwilligen, für die Freiwilligen des Großevents EURO 2008 hingegen weniger wichtig.

Nun unterscheiden sich aber auch Eventfreiwillige deutlich in Bezug auf ihre Motivation. Daher ist es aufschlussreich, die Motive, die Freiwilligenerfahrung und demographische Merkmale gemeinsam zu betrachten. Im Rahmen einer Clusteranalyse (ein Verfahren zur Entdeckung von Ähnlichkeitsstrukturen in einem Datensatz) der Freiwilligen der EURO 2008 fallen vor allem 2 Cluster auf:

- **Eventkarrieristen:** Für die Freiwilligen in diesem Cluster (30% der Stichprobe) sind Erlebnis, Erfahrung und Karriere besonders wichtige Funktionen des Engagements. Die Freiwilligen sind relativ jung, 27 Jahre im Durchschnitt. Über 70% geben an, sich auch nach dem Event bei weiteren Events engagieren zu wollen. Ein Drittel dieser Gruppe ist noch nie in einer Organisation freiwillig tätig gewesen. Knapp 30% dieser Gruppe ist aktuell in einer Organisation freiwillig tätig.
- **Die guten Bürger:** Für die Freiwilligen in diesem Cluster (35% der Stichprobe) sind

Bürgerschaftlichkeit, Werte und Soziale Anpassung besonders wichtige Funktionen. Die Freiwilligen sind eher älter, 64 Jahre im Durchschnitt. Nur 50% geben an, sich auch nach dem Event bei weiteren Events engagieren zu wollen. Gut 60% dieser Gruppe ist aktuell in einer Organisation freiwillig tätig, nur 6% sind noch nie in einer Organisation freiwillig tätig gewesen. Aus den qualitativen Interviews mit klassischen Freiwilligen, die wir unabhängig von der EURO 2008 geführt haben, ergibt sich zudem, dass Menschen sich aus derselben Motivation heraus sowohl für klassische als auch für Eventfreiwilligentätigkeiten engagieren. So berichtet eine Freiwillige: »Ich will Menschen begegnen. Das kann ich beim Besuchsdienst im Krankenhaus genauso wie als Swiss Olympic Volunteer. Ich habe momentan halt Zeit für beides.«

Somit zeigt sich, dass das gleiche Event ganz unterschiedliche Freiwillige mit ganz unterschiedlichen Beweggründen anziehen kann. Damit ist zum einen eine zentrale Herausforderung für Freiwilligenmanager beschrieben. Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Eventfreiwilligenarbeit kein homogenes Phänomen ist.

## 12

### Fazit

Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse, dass sich die Motive von Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen zwar teilweise unterscheiden, es aber auch deutliche Überschneidungen gibt. Gemeinsam ist beiden Gruppen der Wunsch, Erfahrungen zu sammeln und Neues zu erleben, sowie eine gewisse Wertorientierung des Engagements. Im Unterschied zur klassischen Freiwilligenarbeit ist der Erlebnischarakter des Engagements für Eventfreiwilligen besonders wichtig.

### 12.2.4 Tätigkeitsgestaltung in der Eventfreiwilligenarbeit

Neben der Frage nach dem **Warum**, also der Motivation, beschäftigt sich die psychologische Erforschung freiwilliger Arbeit zunehmend mit der Frage nach dem **Was**, also der Gestaltung und Organisa-

tion von freiwilliger Arbeit. Auch wenn Freiwilligenarbeit keine Erwerbsarbeit ist, da unbezahlt, so ist sie doch »Arbeit in dem Sinne, dass diese Arbeit unter anderen Umständen auch bezahlt werden könnte« (Mieg & Wehner, 2002, S. 18). Viele Freiwilligentätigkeiten könnten von ihrer Struktur und Organisiertheit her Arbeitstätigkeiten sein, mehr als ein Viertel der Freiwilligentätigkeiten in Deutschland gelten als arbeitsmarktnah (Gensicke & Geiss, 2010). So scheint es oftmals angebracht zu sein, von *Freiwilligenarbeit* zu sprechen. Folglich haben arbeits- und organisationspsychologische Konzepte und Instrumente in den letzten Jahren Eingang in die Freiwilligenforschung gefunden. Eine zentrale Fragestellung ist dabei die der **Qualität** von Freiwilligenarbeit. Qualität im Sinne jener Kriterien menschengerechter Arbeit, die für den Bereich der Erwerbsarbeit entwickelt wurden. Damit verbunden ist die Frage nach dem Einfluss, den diese Qualität auf die Zufriedenheit, Verbundenheit und Fortsetzungsintention von Freiwilligen hat. Anders formuliert: Heißt »etwas Gutes tun« auch eine Tätigkeit auszuführen, die »gut« ist im Sinne arbeits- und organisationspsychologischer Erkenntnisse?

Mit Blick auf die klassische Freiwilligenarbeit (► Kap. 8) haben in den letzten Jahren mehrere Autoren den Versuch unternommen, die Eigenschaften von Freiwilligentätigkeiten anhand arbeitspsychologischer Instrumente zu erfassen (z. B. Millette & Gagné, 2008). In der Arbeitspsychologie dienen Tätigkeitsmerkmale zur Beschreibung der Art, wie eine Tätigkeit erledigt wird, sowie zur Erfassung der Bandbreite und Ausgestaltung der Aufgaben, die bei dieser Arbeit anfallen. Das am häufigsten angewandte Modell zur Beschreibung von Tätigkeitseigenschaften ist das **Job Characteristics Model** von Hackman und Oldham (1976). Hackman und Oldham gehen davon aus, dass intrinsische Motivation, erhöhte Arbeitszufriedenheit, bessere Qualität der Arbeitsleistung und reduzierte Fluktuation an 3 Grundbedingungen geknüpft sind: erlebte Sinnhaftigkeit, erlebte Verantwortlichkeit und Kenntnis über die Ergebnisse der eigenen Aktivitäten. Diese Grundbedingungen wiederum ergeben sich aus den Merkmalen einer Aufgabe, den sog. Kerndimensionen [► Kerndimensionen motivierender Aufgabengestaltung nach Hackman und Oldham (1976)].

See all ›  
88 References

Download citation Share

Download full-text PDF



■ **Abb. 12.3** Vergleich der Tätigkeitsmerkmale nach Hackman und Oldham (1976) bei Eventfreiwilligentätigkeiten, klassischen Freiwilligentätigkeiten und Erwerbstätigkeiten

In zahlreichen Studien konnte gezeigt werden, dass diese Merkmale das **Motivationspotenzial** einer Tätigkeit bestimmen und dass dieses Motivationspotenzial deutlich mit der Zufriedenheit, der affektiven Verbundenheit und der Leistung von Mitarbeitern, aber auch von Freiwilligen verbunden ist

- **Rückmeldung durch die Tätigkeit:** Das Ausmaß, in dem der Arbeitsplatz und die Aufgaben so gestaltet sind, dass der/die Tätige direkt und deutlich erkennt, wie gut er/sie die Tätigkeit erledigt.

#### Kerndimensionen motivierender Aufgabengestaltung nach Hackman und Oldham (1976)

- **Vielfalt der Aufgaben:** Die Bandbreite an unterschiedlichen Aufgaben, die an einem Arbeitsplatz anfallen.
- **Geschlossenheit:** Das Ausmaß, in dem eine Arbeit das Erstellen von vollständigen, in sich abgeschlossenen Produkten oder Leistungen beinhaltet.
- **Bedeutsamkeit der Aufgabe:** Das Ausmaß, in dem eine Arbeit das Leben anderer Menschen innerhalb oder außerhalb der Organisation beeinflusst.
- **Autonomie:** Die Freiheit und Unabhängigkeit, selbstständige Entscheidungen treffen zu können.

(Dailey, 1986; Millette & Gagné, 2008; Morgeson & Humphrey, 2006).

Im Gegensatz zur klassischen Freiwilligenarbeit beschränkt sich die Analyse der Arbeitsgestaltung von eventbezogener Freiwilligenarbeit bisher auf Ad-hoc-Instrumente und deskriptive Befragungen (z. B. Downward & Ralston, 2006). Eine Erfassung anhand validierter arbeitspsychologischer Instrumente steht nach Kenntnisstand der Autoren bisher noch aus. Daher haben wir in unserer Befragung der Freiwilligen der EURO 2008 auch die im Job Characteristics Model von Hackman und Oldham (1976) spezifizierten 5 Tätigkeitsmerkmale erfasst. Eingesetzt wurde die deutsche Version von Schmidt et al. (1985). Die Ergebnisse sind in ■ Abb. 12.3 dargestellt. Alle berichteten Unterschiede sind statistisch signifikant.

Es zeigt sich, dass die Gestaltung der Freiwilligentätigkeiten bei der EURO 2008 über alle Tä-

tigkeitsmerkmale hinweg weniger motivierend ausfällt als bei Tätigkeiten, die man üblicherweise in der Erwerbsarbeit findet. Auch im Vergleich zur klassischen Freiwilligenarbeit sind die Tätigkeiten bei der EURO 2008, mit Ausnahme der Dimension Vielfalt, schlechter gestaltet. Es gibt jedoch eine große Varianz zwischen den Tätigkeiten. Die Freiwilligen, die in den sog. **Fan Embassies** (Information und Hilfe für Besucher der EURO 2008) tätig waren, berichten eine sehr motivierende Tätigkeitsgestaltung, während die Freiwilligen im Aufgabenbereich **Parking** eine sehr wenig motivierende Tätigkeitsgestaltung berichten.

Aber ist die Gestaltung von Freiwilligentätigkeiten überhaupt bedeutsam für Eventfreiwillige? Studien im Kontext klassischer Freiwilligenarbeit haben gezeigt, dass die Gestaltung von Freiwilligentätigkeiten einen Einfluss hat auf die Zufriedenheit von Freiwilligen und ihre Bereitschaft, sich weiterhin zu engagieren. Untersuchungen dieser Art liegen für die eventbezogene Freiwilligenarbeit bisher noch kaum vor (Doherty, 2009). Daher haben wir in unserer Analyse der Freiwilligenarbeit bei der EURO 2008 auch untersucht, welche Tätigkeitseigenschaften als Erfolgsfaktoren angesehen werden können. Dazu wurden, wie in Neufeind et al. (2013) dargestellt, hierarchische Regressionsanalysen durchgeführt. Zunächst zeigte sich, dass Tätigkeitseigenschaften auch im Eventkontext einen deutlichen Einfluss auf die Zufriedenheit von Freiwilligen haben. Gut 37% der Varianz der Zufriedenheit konnte erklärt werden. Dieser Anteil erklärter Varianz ist beachtlich, da Tätigkeitsmerkmale und Zufriedenheit zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfasst wurden: die Tätigkeitsmerkmale während des Engagements, die Zufriedenheit nach dem Engagement.

Zudem haben wir den Einfluss von Tätigkeitseigenschaften auf die Intention, sich in Zukunft für ein ähnliches Event zu engagieren, untersucht. Dazu wurde ein Differenzwert aus der Fortsetzungszintention, wie sie Freiwillige vor dem Engagement angaben, und der Fortsetzungszintention nach dem Engagement gebildet. Es zeigte sich, dass 11% der Varianz dieses Differenzwerts durch Tätigkeitseigenschaften erklärt werden können. Wie schon für die klassische Freiwilligenarbeit gezeigt wurde, hat die Gestaltung von Tätigkeiten bei Events also einen signifikanten Einfluss auf das zukünftige

Engagement der beteiligten Freiwilligen. Den stärksten positiven Einfluss hatten bei der EURO 2008 die Tätigkeitseigenschaften **Aufgabenvielfalt** und **Rückmeldung durch die Aufgabe**.

#### Fazit

Freiwilligentätigkeiten bei Großevents scheinen weniger motivierend gestaltet zu sein als Tätigkeiten in der Erwerbsarbeit und in der klassischen Freiwilligenarbeit. Die Varianz zwischen den Eventtätigkeiten ist jedoch groß. Wie in der klassischen Freiwilligenarbeit hat die Gestaltung der Tätigkeiten einen deutlichen Einfluss auf die Zufriedenheit und Fortsetzungszintention von Eventfreiwilligen.

### 12.2.5 Implikationen für Freiwilligenkoordinatoren und -manager

Aus der hier dargestellten Empirie lassen sich Implikationen für Freiwilligenkoordinatoren und -manager ableiten. Drei zentrale Punkte sollen hier skizziert werden:

- Bei der Rekrutierung von Freiwilligen und dem Marketing für das Engagement bei Großveranstaltungen sollten die Funktionen betont werden, die den funktionalen Bedürfnissen der potenziellen Freiwilligen entsprechen. In mehreren Studien konnte gezeigt werden, dass die Passung von Anwerbebotschaften und den Motiven der zukünftigen Freiwilligen einen starken Einfluss darauf hat, ob die Rekrutierung gelingt oder nicht (Clary et al., 1998; Clary et al., 1994; DeBono, 1987). Freiwilligenkoordinatoren und -manager, die Freiwillige für eine Großveranstaltung gewinnen wollen, müssen in der Lage sein, eine Vielfalt von Motiven anzusprechen und deren Verwirklichung zu ermöglichen (Farrell et al., 1998). Bei den von uns untersuchten Eventfreiwilligen war das Erleben von etwas Außergewöhnlichem klar die wichtigste Funktion. Den Freiwilligen ging es aber auch darum, einer bestimmten Werthaltung durch ihr Engagement Ausdruck zu verleihen oder auch sich beruflich weiterzuentwickeln. Ein Beispiel, wie bei der Anwerbung von Freiwilligen deren herausgehobene Stellung betont werden kann, waren die Olym-

pischen Spiele 2012 in London. »Are you a Games Maker?«, lautete hier einer der Slogans.

- Es gilt aber zu bedenken, dass Eventfreiwillige nicht homogen sind hinsichtlich ihrer Motive. Welche Aspekte der Freiwilligenarbeit Organisationen bewerben, bestimmt also auch, wer sich für diese Tätigkeiten interessieren wird. Bei der EURO 2008 z. B. engagierten sich die »guten Bürger« (eher älter, eher in der klassischen Freiwilligenarbeit beheimatet) vor allem aus einer Werthaltung heraus. Es ging ihnen darum, die eigene Gemeinde, Stadt oder das eigene Land gut dastehen zu lassen. Auch das Engagement der Freunde und Bekannten spielte eine wichtige Rolle. Den »Eventkarrieristen« (eher jung, wollen sich auch bei weiteren Events engagieren) ging es eher um Erlebnis und Erfahrung. Das Engagement sollte hier auch dem beruflichen Fortkommen dienen. Während Letztere sich sicher durch einen Slogan wie »Are you a Games Maker?« angesprochen fühlen, könnte für Erstere ein anderer Slogan passender sein.
- Es ist nicht egal, was Eventfreiwillige tun. Eventfreiwilligenarbeit ist mehr als nur Dabeisein. Freiwilligenarbeit ist eine Tätigkeit und sollte auch als solche bewusst gestaltet werden. Die Organisatoren von Großveranstaltungen haben meist ein großes Interesse daran, eine »Volunteer Workforce« aufzubauen, auf die auch bei zukünftigen Veranstaltungen zurückgegriffen werden kann. Unsere Analysen der EURO 2008 haben gezeigt, dass die Gestaltung der Tätigkeiten und die Zufriedenheit sowie Bereitschaft zum zukünftigen Engagement deutlich zusammenhängen. Freiwillige mit vielfältigen Tätigkeiten, die Rückmeldung über die eigene Leistung erlaubten, waren deutlich zufriedener und eher bereit, sich auch in Zukunft zu engagieren. Wer also an einer »Volunteer Workforce« interessiert ist, sollte diese Erkenntnisse bei der Gestaltung des Einsatzes von Freiwilligen berücksichtigen.

### 12.3 Voluntourismus

Jedes Jahr reisen zehntausende junge Menschen ins Ausland, um in sozialen Einrichtungen, landwirtschaftlichen Initiativen oder Naturschutzgebieten Freiwilligenarbeit zu leisten. Teilweise zahlen sie dafür 3- bis 4-stellige Eurobeträge an Mittlerorganisationen. Während für einige Kommentatoren diese Tätigkeiten nicht mehr sind als Urlaub mit einer Prise gutem Gewissen, ein »nettes Bespaßungsprogramm für Leute, die im Ausland rumhängen wollen« (Spiegel Online, 2010) oder sogar »Egotrips ins Elend« (Süddeutsche Zeitung Magazin, 2008), so sehen andere hier eineneue Form der Freiwilligenarbeit entstehen: Voluntourismus.

Nach einer Definition von Wearing meint der Begriff **Voluntourismus** »those tourists who, for various reasons, volunteer in an organized way to undertake holidays that may involve the aiding or alleviating the material poverty of some groups in society, the restoration of certain environments, or research into aspects of society or environment« (Wearing, 2001, S. 1). Es geht also um eine organisierte Form von Freiwilligenarbeit, die mit einer Reise, meist in ein anderes Land, verbunden wird. Diese Freiwilligenarbeit kann darauf ausgerichtet sein, die Not von Menschen zu lindern, natürliche Umgebungen wiederherzustellen oder mehr über bestimmte Aspekte einer Gesellschaft oder der Natur zu erfahren. Dabei kann die Dauer des Einsatzes von weniger als einer Woche bis zu einem halben Jahr dauern und sowohl in einem direkten Nachbarland als auch auf der anderen Seite des Globus stattfinden. Typische Freiwilligenaktivitäten, denen Voluntouristen nachgehen, sind beispielsweise Unterrichten, Unterstützung bei der Ernte, archäologische Arbeiten, »community development« oder medizinische Versorgung. Die Art der Freiwilligenaktivitäten hängt jedoch stark von der Ausrichtung der vermittelnden Organisationen ab.

Während das Phänomen Voluntourismus in den letzten Jahren deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen hat, so spielt diese Form der Freiwilligenarbeit in der Freiwilligenforschung bisher kaum eine Rolle. In diesem Beitrag werden daher erste Antworten auf die folgenden 4 Fragen gegeben:

1. Wie bedeutend ist Voluntourismus?
2. Wer engagiert sich als Voluntourist?

3. Warum engagieren sich Menschen als Volun-touristen? Unterscheiden sich die Motive von jenen klassischer Freiwilliger?
4. Wie wichtig ist Volun-touristen das konkrete Erlebnis und die Tätigkeit vor Ort?

Viele weitere Fragen stellen sich sicherlich in Bezug auf die Effektivität und Legitimität von Volun-tourismus als einer Form der Entwicklungszu-sammenarbeit. Diese Fragen können allerdings im Rahmen dieses in erster Linie psychologischen Bei-trags nicht behandelt werden. Für einen Überblick sei auf Holmes und Smith (2009), Ingram (2011) sowie Guttentag (2009) verwiesen.

### 12.3.1 Bedeutung

Reisen in andere Länder mit Freiwilligenarbeit zu verbinden, ist sicherlich kein neues Phänomen. Beispiele für Freiwilligenarbeit in anderen Ländern gab es, so Rochester et al. (2010), schon im 19. Jahr-hundert. Als Beginn des organisierten Einsatzes von Freiwilligen im Ausland kann die Gründung von 3 Organisationen gelten. Im Jahr 1920 gründete der Schweizer Ingenieur Pierre Ceresole »Service Civil International«, 1958 folgte die britische Or-ganisation »Volunteer Service Overseas«, 1961 das »U.S. Peace Corps«. Zu einem Breitenphänomen ist Freiwilligenarbeit jenseits der Heimat aber erst in den letzten 2 Jahrzehnten geworden. Begünstigt wurde diese Entwicklung durch einen Zugewinn an Wohlstand, Mobilität und Freizeit in westlichen Gesellschaften, globale Kommunikationsmöglich-keiten, aber auch durch einen postmaterialistischen Wertewandel (Rössel, 2011). Viele junge Menschen der »Generation Y« (zwischen 1980 und 2000 gebo-ren) wollen zwischen dem Schulabschluss und dem Beginn des Studiums »etwas Sinnvolles machen«. In den USA gibt es einen Trend hin zu »Alterna-tive Breaks« als Alternative zum »Spring Break«. Zugleich suchen Menschen, die sich freiwillig en-gagieren wollen, vermehrt nach Möglichkeiten, die zu ihrer momentanen biographischen Situation passen (Hustinx & Lammertyn, 2003).

### Alternative Breaks

Der Spring Break ist eine meist 1-wöchige Pause des Stu-dienbetriebs an amerikanischen Colleges und Universitä-ten. Während des Spring Breaks suchen Studierende oft Ferienorte auf, um ausgiebig zu feiern. Bei einem Alternati-ve Break verreist eine Gruppe von Studierenden, um, meist nach einer Phase gemeinsamer Vorbereitung, im Ausland (häufig in der Karibik und in Südamerika) Freiwilligenarbeit zu leisten.

Wie bedeutsam ist also das Phänomen Volun-tourismus? Laut einer amerikanischen Befragung hat sich die Zahl der Volun-touristen von 2002 auf 2008 verdoppelt (Lovitt, 2008). Über die Hälfte der Per-sonen, die 2008 vom amerikanischen Reisemaga-zin *Condé Nast Traveler* befragt wurden, gab an, an Volun-tourismusinteressiert zu sein. Da die meisten Volun-touristen aber als Touristen einreisen, ist es fast unmöglich, eine globale Zahl für Volun-tourismus zu bestimmen. Die folgenden Zahlen können jedoch die Popularität des Phänomens verdeutli-chen: Die Suchanfrage »volunteering abroad« er-zeugt bei der Suchmaschine Google etwa 6 Mio. Treffer, die Suchanfrage »Freiwilligenarbeit Aus-land« etwa 200.000.

In Deutschland hat im Jahr 2008 das Bundesmi-nisterium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) den neuen entwicklungs poli-tischen Freiwilligendienst »Weltwärts« ins Leben gerufen. Junge Freiwillige zwischen 18 und 28 Jah-ren können im Rahmen des Programms kostenfrei in Ländern des globalen Südens Freiwilligenarbeit leisten. Dafür stellt das BMZ aktuell 29 Mio. Euro pro Jahr bereit. Seit Beginn des Programms haben sich über 20.000 Freiwillige engagiert. »Weltwärts« ist somit einer der größten Freiwilligendienste Europas. Auch die Vereinten Nationen vermitteln unter dem Label »United Nations Volunteers« welt-weit Freiwillige zur Unterstützung von Entwick-lungsprogrammen.

Neben diesen institutionellen Anbietern sowie Anbietern, die mit karitativen Organisationen ver-bunden sind, handelt es sich bei vielen anderen Anbietern um gewinnorientierte Unternehmen. Somit bezieht sich, anders als bei der Milizarbeit (► Kap. 13) oder anderen Formen (gering-) vergü-teter Freiwilligenarbeit, die monetäre Dimension des Volun-tourismus meist nicht auf die Bezah-lung der Freiwilligen sondern auf die Bezahlung *durch* die Freiwilligen. Das Beratungsunternehmen

■ **Tab. 12.1** Volontouristen: eine Typisierung

Status	Junge Erwachsene	Ältere Erwachsene
Engagiert in der klassischen Freiwilligenarbeit	M. ist 25 Jahre alt und lebt in Deutschland. Sie hat gerade ihr Studium in Politik und nordischer Philologie abgeschlossen. Bevor sie mit dem Masterstudium beginnt, hat sie einige Monate Pause. Sie nutzt diese Zeit für einen knapp 3-wöchigen Freiwilligeneinsatz in Island. In einem Nationalpark wird sie Bäume pflanzen und Wege wiederherstellen. Dieser praktische Einsatz ist für M. zwar neu, in Deutschland ist sie aber in verschiedenen Umweltverbänden freiwillig tätig. Dort wird sie sich auch nach ihrem Einsatz weiterhin engagieren. Ihr Engagement beträgt etwa 4 Stunden pro Woche.	C. ist 51 Jahre alt, Ingenieur und lebt in der Schweiz. Er wird in seinen Sommerferien in einem 2-wöchigen Einsatz in Armenien dabei helfen, einen botanischen Garten instand zu setzen. Freiwilligenarbeit zu leisten ist für C. nichts Neues. Über viele Jahre hinweg hat er sich 2–3 Stunden wöchentlich in einer Genossenschaft engagiert, die Segelschiffe zur Verfügung stellt.
Aktuell nicht in der klassischen Freiwilligenarbeit engagiert	A. ist 21 Jahre alt, lebt in der Schweiz und wird im Herbst mit dem Studium zur Textildesignerin beginnen. Sie geht im Sommer in ein 2-wöchiges Workcamp nach Island. Dort wird sie dabei helfen, eine alte Kirche zu renovieren. Anschließend wird sie durch Island reisen. Es ist für A. das erste Mal, dass sie Freiwilligenarbeit leistet. Sie war bisher weder in der Schweiz noch im Ausland freiwillig tätig. Sie hat auch nicht vor, sich nach dem Einsatz zu Hause zu engagieren. Es geht in erster Linie darum, etwas zu erleben, sagt sie.	A. ist 55 Jahre alt, Psychologin und lebt in Deutschland. Sie verbringt regelmäßig 1-mal pro Jahr ihre Ferien mit SCI in einem Workcamp. Sie ist seit dem Jugendalter freiwillig engagiert, macht aber in Deutschland keine Freiwilligenarbeit mehr, da sie keine Zeit dafür hat. Ihr nächster Einsatz findet in Nepal statt und dauert 4 Wochen. Sie unterrichtet dort Deutsch. Sie sucht sich jeweils Länder aus, die sich stark von Deutschland unterscheiden, und in denen sie sich trotzdem auf Englisch verständigen kann. Dies ist für sie vor allem in Afrika und Asien der Fall.

»Tourism Research and Marketing« schätzt die jährlichen Ausgaben für touristische Freiwilligeneinsätze auf etwa 2 Mrd. US-Dollar [Tourism Research and Marketing (TRAM), 2008]

Voluntourismus hat sich also in den letzten Jahren zu einem gesellschaftlich wie wirtschaftlich bedeutsamen Phänomen entwickelt.

### 12.3.2 Wer engagiert sich als Volontourist?

Laut Holmes und Smith (2009) kann man davon ausgehen, dass die meisten Volontouristen eher jung sind, üblicherweise zwischen 18 und 25 Jahre alt. Frauen scheinen stärker vertreten zu sein als Männer. Da Voluntourismus aber in den nationalen und internationalen Freiwilligensurveys nicht

erfasst wird, liegen keine belastbaren Daten über die demographische Zusammensetzung von Volontouristen vor. Anstelle demographischer Angaben werden in ■ Tab. 12.1 daher, basierend auf Interviews, die Christine Kuhn (für eine genauere Beschreibung der von den Autoren betreuten Studie s. Kuhn, 2013) mit Volontouristen der deutschen und Schweizer Division von »Service Civil International« (SCI) geführt hat, die zum Zeitpunkt der Interviews kurz vor ihrem Einsatz standen, 4 beispielhafte Typen von Volontouristen vorgestellt. Diese Typisierung soll zeigen, dass es sowohl jüngere als auch ältere Volontouristen gibt und dass der Voluntourismus sowohl eine Ergänzung von klassischem freiwilligem Engagement als auch ein Ersatz für klassisches freiwilliges Engagement sein kann.

### 12.3.3 Motivation von Volontouristen

Zur Motivation von Volontouristen liegen bereits einige Befunde vor. In einer der ersten Studien, durchgeführt von Rehberg (2005), wurden Personen, die sich bei Caritas Schweiz und dem Zentrum für Information, Beratung und Bildung (cinfo) über mögliche Kurzzeiteinsätze im Ausland erkundigt hatten, die also potenzielle Freiwillige waren, nach ihrer Motivation befragt. Rehberg identifizierte 12 Motive, die er 3 Gruppen zuordnete:

1. **Etwas Positives erreichen für andere.** Zu dieser Gruppe gehören die Motive Helfen, Veränderung bewirken wollen, ethische Werte verwirklichen wollen sowie sich nützlich fühlen.
2. **Streben nach etwas Neuem.** Zu dieser Gruppe gehören die Motive interkulturellen Austausch suchen, der Wunsch nach Abwechslung, vertraut werden mit einer neuen Kultur, Kontakt sowie Lernen und Sprachkenntnisse erweitern.
3. **Die Suche nach dem Selbst.** Zu dieser Gruppe gehören die Motive Persönlichkeitsentwicklung, persönliche Grenzen entdecken und überschreiten sowie sich beruflich entwickeln wollen.

Eine ähnliche Mischung aus Altruismus, Abenteuerlust und Selbstverwirklichung fanden auch Hudson und Inkson (2006) in einer Befragung der Freiwilligen der neuseeländischen Organisation »Volunteer Service Abroad« (VSA). Das Motiv des persönlichen Wachstums konnte Tiesen (2012) in einer Stichprobe junger kanadischer Volontouristen bestätigen. Müller und Reeh (2010) untersuchten Volontouristen, die sich in 3 Naturschutzprojekten in Namibia engagierten und deren Einsätze maximal einen Monat dauerten. Die Freiwilligen kamen primär aus westlichen Ländern, vor allem aus Großbritannien und Deutschland. Neben altruistischen Beweggründen erwies sich die Erlebnis- und Abenteuerlust, also die zweite Motivgruppe nach Rehberg (2005), als ein zentrales Motiv. Auch Aspekte der Selbsterfahrung und der Persönlichkeitsbildung, also die dritte Motivgruppe nach Rehberg (2005), spielten eine Rolle. Hinzu kamen Beweggründe wie Kontakt und Gruppendynamik. Eine weitere qualitative Studie ist kürzlich von Coren und Gray (2012)

durchgeführt worden. Sie befragten 8 europäische Volontouristen, die einen 2- bis 4-wöchigen Einsatz in einem Naturschutzprojekt in Thailand leisteten. Das am häufigsten beschriebene Motiv dieser Gruppe war »Herausforderungen erleben zu wollen«. Aber auch Umweltschutz und kulturelle Erfahrungen spielten eine Rolle. Der Aspekt der Erholung rangierte an vierter Stelle. Karrieremotive waren weniger wichtig. Grischke (2011) befragte Weltwärts-Freiwillige (► Abschn. 12.3.1) vor ihrer Ausreise nach Benin und fand eine hohe Bedeutsamkeit von Motiven der Erfahrung und des Kompetenzerwerbs.

Interessanterweise gab es zwar mehrere Ansätze, die Ergebnisse von Volontouristenbefragungen dem »Volunteer Functions Inventory« (VFI) von Clary et al. (1998), der in der Freiwilligenforschung am häufigsten genutzten Motivtaxonomie, zuzuordnen (Andresen & Gustschin, 2013; Unstead-Joss, 2008), eine Untersuchung der Motive von Volontouristen mit Hilfe des Inventars steht aber unseres Wissens noch aus. Somit ist es bisher nur eingeschränkt möglich, die Motive von Volontouristen mit denen anderer Freiwilliger zu vergleichen und so die eventuellen Besonderheiten des Phänomens zu beschreiben.

Um diese Forschungslücke zu schließen, haben wir im Rahmen der Studie von Kuhn (2013) 54 Deutsche und Schweizer, die sich in den letzten 3 Jahren im Rahmen von »Service Civil International« (SCI) freiwillig im Ausland engagiert haben, gebeten, den VFI von Clary et al. (1998) auszufüllen (für eine Beschreibung des VFI ► Abschn. 12.2.3). Verwendet wurde die deutsche Version von Oostlander et al. (2014). Der Fragebogen enthielt zudem die von uns entwickelte **Erlebnisfunktion** (Güntert et al., 2014) und die Funktion **Politische Verantwortung** (Bierhoff et al., 2007).

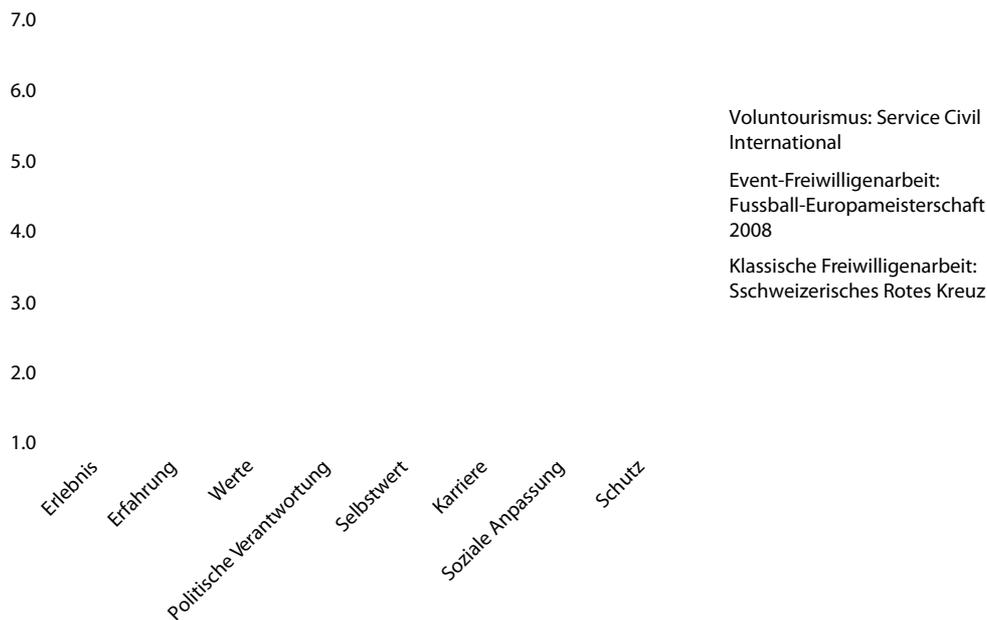
#### Stichprobe Service Civil International

Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 31 Jahren, der Frauenanteil bei 73%. Rund die Hälfte der Befragten hatte einen höheren Bildungsabschluss von einer Universität oder einer Fachhochschule. Über die Hälfte der befragten Personen war noch in einer Ausbildung, 38% waren berufstätig. Neben der quantitativen Erhebung haben wir mit 10 Personen, die kurz vor ihrem Einsatz als SCI-Freiwillige standen, qualitative Interviews geführt. Acht der interviewten Personen lebten in der Schweiz, 2 in Deutschland. Die Stichprobe bestand aus 9 Frauen und einem Mann. Das Durchschnittsalter der

See all ›  
88 References

Download citation Share

Download full-text PDF



■ **Abb. 12.4** Vergleich der Wichtigkeit der 6 Funktionen von Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998) sowie der Funktionen Politische Verantwortung (Bierhoff et al., 2007) und Erlebnis (Güntert et al., 2014) bei Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen

Interviewten lag bei 29 Jahren. Zwei Interviewte hatten einen Masterabschluss, 4 einen Bachelor. Bei 3 Personen war die Hochschulreife der höchste Bildungsabschluss. Eine Person befand sich in der Berufslehre.

In ■ **Abb. 12.4** ist die Bedeutung der unterschiedlichen Motive, oder Funktionen in der Terminologie von Clary et al. (1998), abgetragen. Als Referenzwerte sind die Ausprägungen von Eventfreiwilligen und klassischen Freiwilligen angegeben. Die berichteten Unterschiede sind statistisch signifikant. Es zeigt sich, dass Erlebnis, Erfahrung und der Ausdruck einer Werthaltung die wichtigsten Funktionen für Freiwillige des SCI sind. Der Schutz vor unangenehmen Gefühlen, die Erwartungen anderer oder auch Karriereüberlegungen spielen hingegen kaum eine Rolle für Freiwillige des SCI. Politische Verantwortung und Selbstwert haben eine mittlere Bedeutung.

Vergleicht man die Voluntouristen des SCI mit Eventfreiwilligen, etwa bei der Fußball-Europameisterschaft 2008, so ist für beide Gruppen Er-

lebnis das zentrale Motiv. Es gibt aber auch signifikante Unterschiede. Erfahrungen zu sammeln und Neues zu lernen ist für die Voluntouristen wichtiger als für die Eventfreiwilligen. Den Eventfreiwilligen sind hingegen Karriereüberlegungen und die Erwartungen anderer deutlich wichtiger. Auch die Wertefunktion und die Steigerung des Selbstwerts spielten bei den Eventfreiwilligen eine größere Rolle.

Nimmt man klassische Freiwillige, etwa beim Schweizerischen Roten Kreuz, als Referenzgruppe, so weisen auch hier beide Gruppen ein gemeinsames zentrales Motiv auf, nämlich Erfahrung. Zugleich gibt es Unterschiede. Die Erwartungen anderer sind für die klassischen Freiwilligen signifikant wichtiger als für die Freiwilligen des SCI. Auch Schutz, Karriere, Selbstwert und Werte sind für die klassischen Freiwilligen wichtigere Funktionen. Das Motiv Politische Verantwortung hingegen ist für die SCI-Freiwilligen wichtiger als für die klassischen Freiwilligen.

Um den Unterschied zwischen der Motivation zur Freiwilligenarbeit allgemein und dem Volontourismus genauer spezifizieren zu können, wurde im Fragebogen an die SCI-Freiwilligen zudem die folgende offene Frage gestellt: »Aus was für Gründen haben Sie sich für einen Einsatz im Ausland entschieden und nicht für eine Freiwilligenarbeit im eigenen Land?« Auch hier wurde zunächst der Abenteuer- und Erlebnischarakter des Volontourismus betont. »Es erschien mir spannender«, »Fernweh«, »Abenteuerlust« oder »Interesse am Fremden« sind hier typische Aussagen. Häufig wird dies verknüpft mit der Hoffnung, etwas »Authentisches« zu erleben: das »Kennenlernen der echten Kultur« jenseits der »Touristenfolklore«. Neben dem Abenteuer- und Erlebnisaspekt werden von den befragten Volontouristen die Lernmöglichkeiten betont. Damit ist sowohl das Erlernen und Praktizieren einer Fremdsprache als auch das Verständnis für eine fremde Kultur, aber auch der tiefere Einblick in Konflikte und Problemzusammenhänge gemeint. Darüber hinaus äußerten die Befragten aber auch instrumentalistischere Motive, wie etwa »Schönes mit dem Nützlichen zu verbinden« und »günstig zu reisen«.

## 12

Neben der Erfassung durch Fragebögen sind wir den Motiven für Volontourismus auch in 10 qualitativen Interviews mit SCI-Freiwilligen, die kurz vor ihrem Einsatz standen, nachgegangen. Auch hier war die Aussicht auf ein besonderes Erlebnis, ein Abenteuer, die zentrale Motivation. In 7 von 10 Interviews wurde dieses Motiv beschrieben. So antwortet A., eine deutsche 55-jährige Psychologin, auf die Frage, was sie zum Volontourismus motiviert: »Ich möchte mich einfach überraschen lassen. Ich erwarte, dass ich in Nepal etwas erlebe, das mich völlig überrascht. Darauf freue ich mich.«

Bei der Beschreibung dieser Erwartung eines besonderen Erlebnisses sprechen die zukünftigen Freiwilligen jedoch weniger über ein Abenteuer im Sinne von »Spaß haben«, sondern betonen eher, etwas lernen zu wollen. Erfahrungen zu sammeln und Neues kennen zu lernen ist ein Motiv, das sich bei allen Interviewten findet. So berichtet A. weiter: »Ich habe gemerkt, dass mich Länder in Afrika und Asien am meisten beeindruckten, gerade weil es dort so fremd für mich ist. Dort sehe ich sehr viel Neues, viel, was anders ist. Ich mache Workcamps,

weil ich so mehr Kontakt habe mit den Leuten als im Hotel. Dadurch lerne ich sehr viel.« Eine andere deutsche Freiwillige von SCI (25 Jahre, Studentin) sagt: »Ich möchte viel lernen dabei, vor allem, wie man sich für die Umwelt einsetzen kann. Aber auch über biologische Zusammenhänge. Was für Arten nach Island gekommen sind, und was sie dort für Auswirkungen haben auf die Natur.« Und S. (33 Jahre alt, Schweizer Primarlehrerin) antwortet auf die Frage nach der Motivation: »Ich bin sehr interessiert an Menschen und habe auch hier in der Schweiz viel mit Menschen zu tun, die aus dem Kosovo kommen. Ich hoffe, dass ich nach meinem Einsatz diese Leute besser verstehen kann.« In ähnlicher Weise formuliert M. (29 Jahre alt, Schweizer Mittelschullehrerin): »Ich interessiere mich einfach für diese Gegend. Also ich hätte jetzt nicht unbedingt in alle Länder gehen wollen, um solche Projekte zu machen. Aber schon wegen meiner Ausbildung, dem Geschichtsstudium, interessiert mich der Balkankonflikt sehr. Auch im Hinblick auf zukünftiges Unterrichten über dieses Thema. Daher finde ich es interessant, mir etwas mehr Einblick in diese Gegend zu verschaffen.«

Viele Freiwillige betonen aber auch das körperliche Tätigsein. So sagt R. (19 Jahre alt, Schweizerin, steht kurz vor dem Studium): »Also ich arbeite gerne. Ich will da schon richtig anpacken können, nicht nur so etwas rumputzen.« Und M. (19 Jahre alt, Schweizer Studentin) antwortet: »Ich will etwas machen, was Abwechslung bringt, etwas, um mal so körperlich zu arbeiten.« Die körperliche Arbeit wird auch als bewusster Ausgleich zum Beruf verstanden. So beschrieb ein Freiwilliger: »Ich arbeite beruflich vor allem mit dem Kopf. Die harte körperliche Arbeit im Workcamp ist der ideale Ausgleich zum Berufsleben.«

Zudem formulierten einige Freiwillige, dass es ihnen gar nicht so sehr um den gesellschaftlichen Sinn ihres Engagements geht, sondern vielmehr um ihr individuelles Erlebnis von etwas Neuem und Anderem. S. (33 Jahre alt, Schweizer Primarlehrerin) sagt: »Ich glaube, es ist nicht mal unbedingt die Sinnfrage, warum ich dorthin gehe. Ich weiß nicht, wie gut oder sinnvoll es ist, was wir da machen. Ich glaube, ich bin einfach neugierig.«

### Fazit

Neben dem Ausdruck und der Verwirklichung einer bestimmten Werthaltung sind besondere Erlebnisse und Lernerfahrungen zentrale Motive für Voluntouristen. Sie wollen »das Nützliche mit dem Angenehmen verbinden«. Neben dem Erleben von Abenteuer geht es Voluntouristen vor allem darum, ein Land, eine Kultur oder ein politisches, soziales oder ökologisches Problem kennen zu lernen und besser zu verstehen. Karriereüberlegungen und das Engagement des sozialen Umfelds sind, im Vergleich zur klassischen Freiwilligenarbeit, weniger wichtig.

### 12.3.4 Tätigkeit und Erlebnis vor Ort

Eine Reihe von Studien hat sich in den vergangenen Jahren der Motivation von Voluntouristen gewidmet. Wenn man aber die von Voluntouristen geleistete Freiwilligenarbeit als eine Tätigkeit versteht (Mieg & Wehner, 2002), dann gilt es nicht nur zu erheben, *warum* Menschen in ihren Ferien Freiwilligenarbeit im Ausland leisten, sondern auch zu untersuchen, welche Rolle das *Erlebnis* vor Ort spielt.

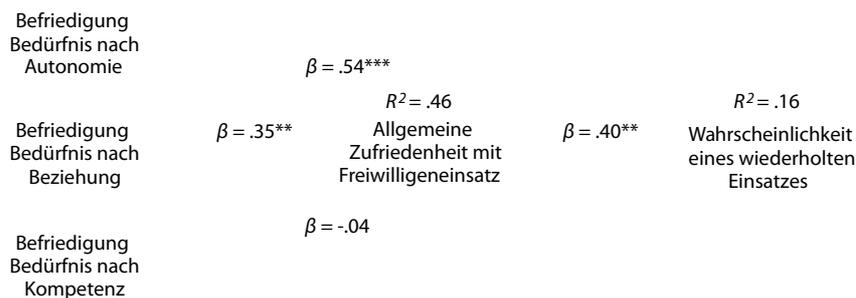
Da Voluntourismus eine in hohem Maße selbst gewählte Tätigkeit ist, bietet es sich an, auf die **Selbstbestimmungstheorie** (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000b) zurückzugreifen. Die Selbstbestimmungstheorie (s. auch ► Kap. 5) ist eine humanistische Motivationstheorie, die nicht nur quantitative Motivationsaspekte wie Intensität oder Ausdauer (s. etwa Vroom, 1964), sondern auch die Qualität der Motivation unterscheidet. Ein zentrales Konzept ist dabei das der **psychologischen Grundbedürfnisse** (Ryan & Deci, 2000a). Die Selbstbestimmungstheorie nimmt an, dass die Befriedigung von 3 psychologischen Grundbedürfnissen, nämlich nach **Autonomie**, nach **Kompetenz** und nach **Beziehung**, die Voraussetzung dafür ist, dass Motivation als selbstbestimmt erfahren wird. Den Prototypen selbstbestimmter Motivation stellt die sog. intrinsische Motivation dar. Diese hängt wiederum mit einer Vielzahl von Wohlbefindensindikatoren und den Einstellungen von Individuen in Bezug auf ihre Tätigkeiten zusammen (Gagné & Deci, 2005).

Die Bedeutung der Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse ist nicht nur im Erwerbskontext demonstriert worden, sondern hat auch in die Freiwilligenforschung Einzug gehalten. Gagné (2003) konnte zeigen, dass die Erfüllung der Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Beziehung mit dem Umfang des freiwilligen Engagements korreliert. Oostlander et al. (2013) untersuchten 247 Freiwillige, die im Rahmen des Schweizer Projekts »Generationen im Klassenzimmer« (► Kap. 4) regelmäßig eine Schulklasse besuchen und die Lehrperson sowie die Kinder unterstützen. Auch hier bestimmte die Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse, mediiert über selbstbestimmte Motivation (für den Begriff der Mediation s. ► Anhang), die Zufriedenheit von Freiwilligen. Wurden psychologische Grundbedürfnisse erfüllt, so war die Motivation zum Engagement in erster Linie selbstbestimmt, was wiederum die Zufriedenheit steigerte.

Boezeman und Ellemers (2009) haben kürzlich vorgeschlagen, den Einfluss der einzelnen Bedürfnisse getrennt zu betrachten, da sie einen unterschiedlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Freiwilligen sowie auf deren Absicht, sich weiterhin zu engagieren, haben können. In einer Stichprobe von 105 niederländischen Freiwilligen, die sich im Bereich Freizeitaktivitäten für Menschen mit geistiger Behinderung engagierten, fanden Boezeman und Ellemers (2007), dass die Befriedigung der Bedürfnisse nach Beziehung und Kompetenz die Arbeitszufriedenheit der Freiwilligen steigerte, während die Befriedigung des Autonomiebedürfnisses keinen signifikanten Beitrag zur Arbeitszufriedenheit leistete.

Während die bisherigen Studien Freiwillige untersuchten, die sich im eigenen Land engagieren, liegt noch keine Studie für den Kontext des Voluntourismus vor. Daher haben wir im Rahmen unserer Befragung von SCI-Freiwilligen (vgl. Kuhn, 2013) auch untersucht, inwieweit die Erfüllung der 3 Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Beziehung während des Engagements die allgemeine Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrem Einsatz sowie die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes bestimmt.

Dazu verwendeten wir eine auf freiwilliges Engagement adaptierte und ins Deutsche übersetzte



■ **Abb. 12.5** Überblick über die Ergebnisse der Regressionsanalysen: Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse als Voraussetzung für die Zufriedenheit und Fortsetzungsintention von Volontouristen

12

Version der »Work-Related Basic Need Satisfaction Scale« (W-BNS) nach van den Broeck et al. (2010). Mit der Subskala **Autonomie** wurde das Erleben von Entscheidungsfreiheit während der Freiwilligenarbeit erfasst (Beispiel: »Ich fühlte mich frei, meine Freiwilligenarbeit so zu machen, wie ich es für das Beste hielt«). Mit der Subskala **Kompetenz** wurde erhoben, ob der oder die Freiwillige eine Aufgabe erfolgreich ausführen und geforderte Standards erfüllen konnte (Beispiel: »Ich fühlte mich kompetent in meiner Freiwilligenarbeit«). Schließlich erfragte die Subskala **Beziehung**, ob sichere und respektvolle Beziehungen aufgebaut und aufrechterhalten werden konnten (Beispiel: »Ich fühlte mich in meiner Freiwilligenarbeit als Teil einer Gruppe«). Zur Erfassung der allgemeinen Zufriedenheit wurden die 3 von Boezeman und Ellemers (2009) eingesetzten Items in einer deutschen Übersetzung verwendet. Zur Bestimmung der Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes wurden die Freiwilligen gebeten, die folgende Frage zu beantworten: »Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie – wenn Sie die zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten dazu haben – in Zukunft wieder Freiwilligenarbeit im Ausland leisten werden?«

Es zeigte sich in Regressionsanalysen (► Anhang), dass in unserer Stichprobe von Volontouristen die Erfüllung der Bedürfnisse nach Autonomie und Beziehung einen signifikanten Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit der Freiwilligen hatte (■ Abb. 12.5). Die Erfüllung des Bedürfnisses nach Kompetenz hatte jedoch keinen Einfluss.

Insgesamt erklärt die Bedürfnisbefriedigung 46% der Varianz der Zufriedenheit. In einem zweiten Schritt wurde die Rolle der Bedürfnisbefriedigung für die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes untersucht. Zunächst war festzustellen, dass die allgemeine Zufriedenheit einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes hat und 16% der Varianz dieser Wahrscheinlichkeit erklärt. Zugleich konnte mit Hilfe von Mediationsanalysen (► Anhang) nach Hayes (2012) gezeigt werden, dass der Einfluss der Erfüllung der 3 Bedürfnisse (Autonomie, Kompetenz und Beziehung) auf die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes vollständig über die Zufriedenheit mit dem Einsatz mediiert wird. Mit anderen Worten: Die Bedürfnisbefriedigung bestimmt die Zufriedenheit, die dann wiederum die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Einsatzes bestimmt. Diese Zusammenhänge sind noch einmal übersichtsartig in ■ Abb. 12.5 dargestellt.

Unsere Befunde replizieren die Ergebnisse der von Boezeman und Ellemers (2009) untersuchten Freiwilligenarbeit mit geistig Behinderten insofern, als dass die Befriedigung der Bedürfnisse nach Autonomie und Beziehung, nicht aber nach Kompetenz, die Zufriedenheit der Freiwilligen bestimmt. Jedoch war bei den von uns untersuchten Volontouristen das Bedürfnis nach Autonomie bedeutsamer als das Bedürfnis nach Beziehung. Dies mag an der großen Bedeutung des Erlebnismotivs liegen (► Abschn. 12.3.3): Güntert et al. (2014) konnten zeigen, dass Entscheidungsspielraum und Autonomie bei der Freiwilligen-

ligentätigkeit insbesondere die Zufriedenheit und Fortsetzungsintention jener Freiwilligen erhöhen, die sich aufgrund eines ausgeprägten Erlebnismotivs für die Tätigkeit entschieden haben. Dieser Befund steht in Einklang mit der Selbstbestimmungstheorie: Gerade an intrinsisch motiviertem Handeln, bei dem das Erlebnis des Tätigseins selbst belohnenden Charakter hat, erkannte diese Theorie den Stellenwert von Autonomie als ein grundlegendes psychologisches Bedürfnis des Menschen.

Wie kann man nun erklären, dass die Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz für die von uns untersuchten Volontouristen weniger wichtig war, obschon Erlebnis und Erfahrung zentrale Motive sind, und bei anderen Freiwilligen, wie etwa den Teilnehmern an »Generationen im Klassenzimmer«, die Oostlander et al. (2011) untersucht haben, die Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz durchaus eine Rolle spielt? Zunächst bestätigt dies die schon von Oostlander et al. (2011) geäußerte Vermutung, dass es von der Art der Freiwilligenarbeit abhängt, welche Kombination von Bedürfnissen die Zufriedenheit von Freiwilligen bestimmt. Eine Erklärung, warum Kompetenz für Volontouristen weniger wichtig ist, könnte sein, dass das Bedürfnis nach Kompetenz vor allem auf das Gefühl abzielt, eine Tätigkeit aufgrund einer erworbenen Kompetenz gut und sicher meistern zu können. Dies ist für viele klassische Freiwillige, zum Beispiel in der ersten Hilfe, der Fall. Volontouristen geht es hingegen eher darum, neue, bisher unbekannte Erfahrungen zu machen, um Erlebnisse jenseits des Alltags. So könnte man kritisch formulieren, dass einige Volontouristen schon durch ihre reine Anwesenheit in einem entfernten, vermeintlich unsicheren und weniger komfortablen Land das Gefühl haben, etwas zu leisten, während Freiwillige, die sich innerhalb des eigenen soziokulturellen Kontexts engagieren, eher das Gefühl haben, eine gewisse Kompetenz mitbringen zu müssen, um einen positive Effekt zu erzielen.

Um die quantitativen Ergebnisse qualitativ anzureichern, haben wir den SCI-Freiwilligen die folgende Frage gestellt: »Wenn Sie an Ihren Freiwilligeneinsatz zurückdenken, welche eindrückliche Situation oder welches besondere Erlebnis haben Sie dabei in Erinnerung?« In den Antworten spiegeln sich die in der Selbstbestimmungstheorie

beschriebenen Bedürfnisse nach Beziehung, Autonomie und Kompetenz wider. Fast alle Freiwilligen betonen dabei das hohe Maß sozialer Einbindung. Eindrücklich erlebten die Freiwilligen das »herzliche Miteinander zwischen den Freiwilligen« sowie »Verbundenheit und Gruppengefühl«. Ein Freiwilliger berichtet: »Es hat sich ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt, das ich als sehr positiv wahrgenommen habe.« Ein anderer sagt: »Mir ist besonders der Zusammenhalt der internationalen Gruppe und die Herzlichkeit im Umgang miteinander in Erinnerung.« Noch spezifischer beschreibt dies ein Dritter: »Eindrücklich war für mich vor allem die Gruppendynamik. Bereits nach kurzer Zeit entwickelte sich eine verschworene, solidarische Gruppe. Und das obwohl die Teilnehmenden aus unterschiedlichsten Ländern und Schichten kamen. Teilweise sogar aus Ländern, die sich eigentlich feindlich gegenüberstehen, wie Serbien und Kosovo. Dies war jedoch nie zu spüren.« In einigen Aussagen klingt auch das Bedürfnis nach Kompetenzerleben an: »Mein eindrücklichstes Erlebnis war, als kleine und schwächliche Frau dauernd unterschätzt zu werden und den Machos zu zeigen, dass ich auch körperlich arbeiten kann«, das Erleben von Autonomie zeigt sich in Aussagen wie »Am eindrücklichsten war für mich, zum ersten Mal alleine zu reisen«.

### 12.3.5 Fazit

In der psychologischen Freiwilligenforschung spielt das Phänomen Volontourismus bisher kaum eine Rolle. In diesem Kapitel haben wir daher die vorliegenden Forschungsergebnisse zur Frage der Motivation vorgestellt und diese zu den Befunden in der klassischen Freiwilligenarbeit in Bezug gesetzt. Zudem haben wir aktuelle eigene Forschung vorgestellt, die sich insbesondere der Bedeutung der *Freiwilligentätigkeit* und des konkreten Erlebens vor Ort widmet. Zusammenfassend kann man festhalten, dass Volontouristen nicht »nur mal kurz die Welt retten« wollen. Auch wenn Volontourismus meist mit einer bestimmten Werthaltung verbunden ist, so geht es Volontouristen vor allem um besondere Erlebnisse und Lernerfahrungen. Somit ist der Volontourismus auch Aus-

druck einer generellen Entwicklung der Individualisierung im freiwilligen Engagement (Hackett & Mutz, 2002; Hustinx & Lammertyn, 2003; Putnam, 2000). Während das klassische freiwillige Engagement zumeist durch das Engagement und die Erwartungshaltung des sozialen Umfelds angestoßen wird (Paik & Navarre-Jackson 2011; van Goethem et al., 2014) und innerhalb einer mehr oder weniger lokalen Gemeinschaft seinen Ausdruck findet, entspricht der Voluntourismus einer individuelleren Entscheidung in Bezug auf Feld, Ort und Form des Engagements und hat eine starke Selbstverwirklichungskomponente. Zugleich scheint das Engagement als Voluntourist mehr als eine Form der »symbolischen Selbstergänzung« (Wicklund & Gollwitzer, 1985) zu sein. Den beteiligten Freiwilligen geht es nicht nur darum, die eigene Person um ein aufregendes Engagement zu erweitern. Vielmehr erwarten Voluntouristen eine Form des Tätigseins, die das Erleben von Autonomie und Beziehung ermöglicht. Somit könnte die These aufgestellt werden, dass die wachsende Bedeutung des Voluntourismus nicht nur Ausdruck der Individualisierung des freiwilligen Engagements ist, sondern auch der bewussten Suche nach Tätigkeiten, die Bedürfnissen Rechnung tragen, die im Alltag unbefriedigt bleiben.

## 12

#### 12.4 Neue Formen der Freiwilligenarbeit – Chance oder Bedrohung?

Die großen gesellschaftlichen Veränderungsprozesse – ob Individualisierung, Mobilität oder Wertewandel – spiegeln sich ohne Frage auch in der Freiwilligenarbeit wider. Zu den klassischen Formen der Freiwilligenarbeit sind neue hinzugekommen. In erster Linie sind dies episodische und Eventfreiwilligenarbeit, Voluntourismus und virtuelle Freiwilligenarbeit. Aber was bedeuten diese neuen Formen der Freiwilligenarbeit für klassische Freiwilligenorganisationen und die dort tätigen Koordinatoren? Stellen sie eine Bedrohung oder vielmehr eine Chance dar?

Zunächst ist auf Basis der in diesem Kapitel dargestellten Befunde festzuhalten, dass die in den neuen Formen der Freiwilligenarbeit engagierten

Personen sich nicht grundsätzlich von den klassischen Freiwilligen unterscheiden. Die von uns befragten Voluntouristen und Eventfreiwilligen kamen, wie bei der klassischen Freiwilligenarbeit, aus allen Altersgruppen und verfügten über ein höheres Bildungsniveau. Auch die Motive waren keineswegs neu: Bestimmte Werte zu verwirklichen und Erfahrungen zu sammeln, sind zentrale Funktionen der klassischen Freiwilligenarbeit, die sich auch bei den von uns befragten »neuen« Freiwilligen deutlich wiederfinden. Zudem fallen klassische und neue Formen der Freiwilligenarbeit oftmals auf ein und dieselbe Person. Unter den von uns befragten Voluntouristen gab es zwar Personen, bei denen der Voluntourismus das klassische Engagement ersetzt, bei vielen stellt der Voluntourismus jedoch eine Ergänzung des klassischen Engagements dar. Ein ähnliches Bild bietet sich bei den Freiwilligen bei der Fußball-Europameisterschaft 2008: Fast die Hälfte der befragten Freiwilligen war in der klassischen Freiwilligenarbeit engagiert. Somit ist festzuhalten, dass die Befürchtung, neue Formen würden die klassische Freiwilligenarbeit erodieren und die dort Engagierten »abwerben«, durch unsere Ergebnisse nur wenig gestützt wird.

Zugleich ist aber festzustellen, dass sowohl für die von uns befragten Voluntouristen als auch die Eventfreiwilligen die Freiwilligentätigkeit vor allem eine **Erlebniszfunktion** hat. Damit ist gemeint, dass die Freiwilligen in ihrem Engagement etwas erleben wollen, das sie in ihrem Alltag üblicherweise nicht erleben können. Gerade für die jüngere Generation *reflexiver* Freiwilliger, für die Freiwilligenarbeit ein Mittel zur Selbstverwirklichung und zur Ergänzung des individuellen Erfahrungsraums darstellt (Hustinx & Lammertyn, 2003), scheint diese Funktion von Freiwilligenarbeit besonders wichtig zu sein. Inwiefern kann aber die klassische Freiwilligenarbeit diese Funktion erfüllen? Es wird sicherlich nicht möglich sein, in der Lesernhilfe oder im Hospiz Freiwilligenerfahrungen wie in einem Naturpark in Costa Rica zu bieten. Klassische Freiwilligenorganisationen sollten aber durchaus darüber nachdenken, episodische Formen des Engagements oder Freiwilligenereignisse mit einem stärkeren Erlebnischarakter anzubieten. Denn zum einen lassen sich so Freiwillige für die klassische Freiwilligenarbeit

See all ›

88 References

[Download citation](#) [Share](#)[Download full-text PDF](#)

rekrutieren. Zum anderen erlaubt es Freiwilligen, die momentan kein kontinuierliches Engagement leisten können, ihre Verbindung zur Organisation aufrechtzuerhalten. Dies scheint insbesondere deshalb relevant, weil viele Freiwillige ihr Engagement abbrechen, sobald sich ein »volles« Freiwilligenengagement und andere Tätigkeiten nicht mehr vereinen lassen (Haski-Leventhal et al., im Druck).

Eine weitere Implikation bezieht sich auf klassische Freiwilligenorganisationen, deren Freiwillige sich bei Events engagieren. Denn oftmals wird für (inter-)nationale Großereignisse auf die bestehende lokale zivilgesellschaftliche und Vereinsstruktur zurückgegriffen, um Freiwillige zu rekrutieren. Die Ergebnisse von Neufeind et al. (2013) zeigen, dass die Art und Weise, wie Freiwillige bei Großevents eingesetzt und behandelt werden, einen signifikanten Einfluss auf die Fortsetzungsentention der Freiwilligen für weitere Events und im klassischen Bereich hat. Eine schlechte Gestaltung von Eventfreiwilligentätigkeiten kann negative Effekte auf das klassische Engagement der Freiwilligen haben. Organisationen, die von Eventveranstaltern angefragt werden, ihre Freiwilligen »zur Verfügung zu stellen«, sollten also einen kritischen Blick auf die Ausgestaltung der Freiwilligentätigkeiten haben. Denn: Freiwilliges Engagement ist inhärent prekär, da Freiwillige ihr Engagement jederzeit aufgeben können (Mieg & Wehner, 2002). Vielen klassischen Freiwilligenorganisationen ist es dennoch gelungen, über Vertrauen, Reziprozität und eine motivierenden Tätigkeitsgestaltung ein hohes Commitment ihrer Freiwilligen zu erreichen. Sie sollten daher selbstbewusst den Anspruch formulieren, dass das Eventengagement ihrer Freiwilligen keine Gefährdung für dieses Commitment darstellt.

## Literatur

- Amichai-Hamburger, Y. (2008). Potential and promise of online volunteering. *Computers in Human Behavior* 24(2), 544–562.
- Andresen, M. & Gustschin, T. (2013). Volunteering abroad – A career-related analysis of international development aid workers. In M. Andresen, A. Al Ariss & M. Walther (Hrsg.), *Self-initiated expatriation: Individual, organizational, and national perspectives* (S. 183–204). London: Routledge.
- Andrew, J. (1996). Motivations and expectations of volunteers involved in a large scale sports event: A pilot study. *Australian Leisure March*, 21–25.
- Anheier, H. & Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. *Law and Contemporary Problems* 62(4), 43–66.
- Baum, T. & Lockstone, L. (2007). Volunteers and mega sporting events: Developing a research framework. *International Journal of Event Management Research* 3(1), 29–41.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1994). *Reflexive modernization: Politics, tradition and aesthetics in the modern social order*. Stanford: Stanford University Press.
- Bierhoff, H. W., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie* 6, 12–27.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2007). Volunteering for charity: Pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology* 92(3), 771–785.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82(4), 897–914.
- Broeck, A. van den, Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(4), 981–1002.
- Brudney, J. L. (2005). Designing and managing volunteer programs. In R. D. Herman (Hrsg.), *The Jossey-Bass Handbook of nonprofit leadership and management* (S. 310–344). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brudney, J. L. & Gazley, B. (2006). Moving ahead or falling behind? *Nonprofit Management & Leadership* 18(3), 259–276.
- Bundesamt für Sport. (2007). *Wirtschaftliche Wirkungen der UEFA EURO 2008 in der Schweiz*. Magglingen, Schweiz: Bundesamt für Sport.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. (2013). *Freiwilliges Engagement in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Bussell, H. & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 7(3), 244–257.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D. & Copeland, J. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 74(6), 1516–1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K. & Haugen, J. A. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology* 24(13), 1129–1149.

See all ›

88 References

 Download citation

Share

Download full-text PDF

12

- Coren, N. & Gray, T. (2012). Commodification of volunteer tourism: A comparative study of volunteer tourists in Vietnam and in Thailand. *International Journal of Tourism Research* 14(3), 222–234.
- Coyne, B. S. & Coyne, E. J. (2001). Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events. *Human Resource Development International* 4(2), 199–216.
- Cravens, J. (2006). Involving international online volunteers: Factors for success, organizational benefits, and new views of community. *The International Journal of Volunteer Administration* 24(1), 15–23.
- Dailey, R. C. (1986). Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 15(1), 19–31.
- DeBono, K. G. (1987). Investigating the social-adjustive and value-expressive functions of attitudes: Implications for persuasion processes. *Journal of Personality and Social Psychology* 52(2), 279–287.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The »what« and »why« of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11(4), 227–268.
- Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events* 1(3), 185–207.
- Downward, P. M. & Ralston, R. (2006). The sports development potential of sports event volunteering: Insights from the XVII Manchester Commonwealth Games. *European Sport Management Quarterly* 6(4), 333–351.
- Ellis, S. J. & Cravens, J. (2000). *The virtual volunteering guidebook*. Palo Alto, CA: Impact Online.
- Elstad, B. (1996). Volunteer perceptions of learning and satisfaction in a mega- event: The case of the XVII Olympic Winter Games in Lillehammer. *Festival Management & Event Tourism* 4, 75–86.
- Erlinghagen, M. (2000). Arbeitslosigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf. Eine Längsschnittanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52(2), 291–310.
- Farrell, J. M., Johnston, M. E. & Twynam, G. D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management* 12, 288–300.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion* 27(3), 199–223.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26(4), 331–362.
- Gensicke, T. & Geiss, S. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligen-surveys 2009*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Goethem, A. A. J. van, Hoof, A. van, Aken, M. A. G. van, Orobio de Castro, B. & Raaijmakers, Q. A. W. (2014). Socialising adolescent volunteering: How important are parents and friends? Age dependent effects of parents and friends on adolescents' volunteering behaviours. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(2), 94–101.
- Gora, J. A. & Nemerowicz, G. (1991). Volunteers: Initial and sustaining motivations in service to the community. *Research in the Sociology of Health Care* 9, 233–246.
- Green, B. C. & Chalip, L. (2004). Paths to volunteer commitment: Lessons from the Sydney Olympic Games. In R. A. Stebbins & M. Graham (Hrsg.), *Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment*. Wallingford: CAB International.
- Gritschke, H. (2011). Motive für den Kompetenzerwerb im Freiwilligendienst Weltwärts. In H. Gritschke, C. Metzner & B. Overwien (Hrsg.), *Erkennen, Bewerten, (fair-)Handeln: Kompetenzerwerb im globalen Wandel* (S. 318–343). Kassel: Kassel University Press.
- Güntert, S. T., Neufeind, M. & Wehner, T. (2014). Motives for event volunteering: Extending the functional approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Advance online publication. doi:10.1177/0899764014527797
- Guttentag, D. A. (2009). The possible negative impacts of volunteer tourism. *International Journal of Tourism Research* 11(6), 537–551.
- Hacket, A. & Mutz, G. (2002). Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 9, 39–46.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Haski-Leventhal, D., Perold, H., Ibrahim, B., Metz, E., Wang, L. & Hogg, E. (im Druck). Volunteering in various life stages: Youth, elderly, and parental volunteering. In D. Horton Smith, C. Rochester, R. Stebbins & J. Grotz (Hrsg.), *Palgrave Handbook of volunteering and nonprofit organisations*. London: Palgrave.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable moderation, mediation, and conditional process modeling*. Verfügbar unter: ► <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf> [17.06.14].
- Holmes, K. & Smith, K. A. (2009). *Managing volunteers in tourism: Attractions, destinations and events*. Oxford: Elsevier.
- Hudson, S. & Inkson, K. (2006). Volunteer overseas development workers: The hero's adventure and personal transformation. *Career Development International* 11(4), 304–320.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas* 14(2), 167–187.
- Ingram, J. (2011). Volunteer tourism: how do we know it is »making a difference«? In A. M. Benson (Hrsg.), *Volunteer tourism: Theoretical frameworks and practical applications* (S. 211–222).
- Kemp, S. (2002). The hidden workforce: Volunteers' learning in the Olympics. *Journal of European Industrial Training* 26(2), 109–116.

See all ›

88 References

 Download citation

Share

Download full-text PDF

- Kuhn, C. (2013). *Motive und Bedürfnisse von Volunteer Tourists: Freiwilligenarbeit im Ausland zwischen Hilfe und Ferien*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Verfügbar unter: ► [http://www.zhaw.ch/fileadmin/user\\_upload/psychologie/Downloads/Bibliothek/Arbeiten/BA/ba0234.pdf](http://www.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/psychologie/Downloads/Bibliothek/Arbeiten/BA/ba0234.pdf) [10.07.2014]
- Lovitt, R. (2008). *The value of voluntourism*. Verfügbar unter: ► [http://www.nbcnews.com/id/23262573/ns/travel-roblovitt\\_columns/t/value-voluntourism/](http://www.nbcnews.com/id/23262573/ns/travel-roblovitt_columns/t/value-voluntourism/) [19.09.13].
- Mieg, H. A. & Wehner, T. (2002). Frei-gemeinnützige Arbeit. Eine Analyse aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. *Harburger Beiträge zur Psychologie und Soziologie der Arbeit* 33, 1–30.
- Millette, V. & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion* 32, 11–22.
- Moragas, M. de, Moreno, A. & Paniagua, R. (2000). The evolution of volunteers at the Olympic Games. In M. de Moragas, A. Moreno & N. Puig (Hrsg.), *Global society and the Olympic movement* (S. 133–154). Lausanne: International Olympic Committee.
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology* 91(6), 1321–1339.
- Müller, D. & Reeh, T. (2010). Volunteer tourism in Namibia. *Zeitschrift für Tourismuswissenschaft* 2(1), 19–36.
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Neufeind, M., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2013). The impact of job design on volunteers' intention to continue: Insights from the European Football Championship 2008. *European Sport Management Quarterly* 13(5), 537–556.
- Okun, M. A. & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging* 18(2), 231–239
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (2002). Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist* 45(5), 847–867.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. van & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. *Diagnostica*. Advance online publication. doi:10.1026/0012-1924/a000098
- Oostlander, J., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2011). Freiwilligenarbeit aus der Perspektive der Selbstbestimmungstheorie, 7. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Rostock.
- Oostlander, J., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2013). Linking autonomy-supportive leadership to volunteer satisfaction: A self-determination theory perspective. *Voluntas*. Advance online publication. doi:10.1007/s11266-013-9395-0
- Paik, A. & Navarre-Jackson, L. (2011). Social networks, recruitment, and volunteering: Are social capital effects conditional on recruitment? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40(3), 476–496.
- Phillips, A. S. & Phillips, C. R. (2000). Using skills gained through volunteerism in job searches: A workable strategy. *Journal of Business and Psychology* 14, 573–575.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of american community*. New York: Simon & Schuster.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 16(2), 109–122.
- Rochester, C., Payne, A. E. & Howlett, S. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Rössel, J. (2011). Ronald Inglehart: Daten auf der Suche nach einer Theorie – Analysen des weltweiten Wertewandels. In S. Moebius & D. Quadflieg (Hrsg.), *Kultur. Theorien der Gegenwart* (S. 722–733). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry* 11(4), 319–338.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), 68.
- Safrit, R. D. & Merrill, M. (2000). Management implications of contemporary trends in voluntarism in the United States and Canada. *Voluntary Action* 3(1), 73–88.
- Schmidt, K.-H., Kleinbeck, U., Ottmann, W. & Seidel, B. (1985). Der Job Diagnostic Survey (JDS). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 29, 162–172.
- Spiegel Online (2010). Junge Freiwillige: Als blondes Punk-Mädchen in Indonesien. Verfügbar unter: ► <http://www.spiegel.de/schulspiegel/ausland/junge-freiwillige-als-blondes-punk-maedchen-in-indonesien-a-709313.html> [28.04.2014].
- Sproull, L., Conley, C. & Moon, J. Y. (2005). Prosocial behavior on the net. In Y. Amichai-Hamburger (Hrsg.), *The social net: Understanding human behavior in cyberspace* (S. 139–161). New York: Oxford University Press.
- Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo.
- Süddeutsche Zeitung Magazin (2008). Egotrips ins Elend. Verfügbar unter: ► <http://sz-magazin.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/24384> [28.04.2014]
- Tiessen, R. (2012). Motivations for learn/volunteer abroad programs: Research with Canadian youth. *Journal of Global Citizenship & Equity Education* 2(1).
- Tourism Research and Marketing (TRAM). (2008). *Volunteer tourism: A global analysis*. Arnhem: Atlas.
- Unstead-Joss, R. (2008). An analysis of volunteer motivation: Implications for international development. *Voluntary Action* 9(1), 3–20.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

[See all ›](#)[88 References](#)[Download citation](#) [Share](#)[Download full-text PDF](#)

- Wearing, S. (2001). Volunteer tourism experiences that make a difference. Oxon: CABI
- Weitzman, M. S., Jalandoni, N. T., Lampkin, L. M. & Pollak, T. H. (2002). *The new nonprofit almanac and desk reference*. Hoboken, NJ: Jossey-Bass.
- Wicklund, R. & Gollwitzer, P. (1985). Symbolische Selbstergänzung. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie* (Bd. 3, S. 30–55). Bern: Huber.
- Williams, P. W., Dossa, K. B. & Tompkins, L. (1995). Volunteerism and special event management: A case study of Whistler's Men's World Cup of Skiing. *Festival Management and Event Tourism* 3, 83–95.
- Wymer, W. W., Riecken, G. & Yavas, U. (1996). Determinants of volunteerism: A cross-disciplinary review and research agenda. *Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 4(4), 3–26.

[See all >](#)[88 References](#)[Download citation](#) [Share](#)[Download full-text PDF](#)

### Volunteering and Society in the 21st Century

[\[Show abstract\]](#)

Book · Jan 2016 · Journal of Personality and Social Psychology

 Colin Rochester  Angela Ellis Paine  Steven Howlett  Meta Zimmeck  Meta Zimmeck[Read](#)

### Volunteer Tourism in Namibia

[\[Show abstract\]](#)

Article · Jan 2010

 Dorothea Müller  Tobias Reeh[Read](#)

### Managing volunteers in tourism: Attractions, destinations and events

[\[Show abstract\]](#)

Article · Jan 2012 · Journal of Personality and Social Psychology

 Kirsten Holmes  K. Smith[Read](#)

### Investigating the Social-Adjustive and Value-Expressive Functions of Attitudes: Implications for Persuasion Processes

[\[Show abstract\]](#)

Article · Feb 1987

 Kenneth G. Debono[Read](#)

### Volunteers: A social profile

[\[Show abstract\]](#)

Article · Jan 2008 · Journal of Personality and Social Psychology

 M.A. Musick  J. Wilson[Read](#)

### The evolution of volunteers at the Olympic Games

Article · Jan 1999 · Journal of Personality and Social Psychology

 A. Moreno  M. Moragas  R. Paningua[Read](#)[Show more](#)

[See all >](#)[88 References](#)[Download citation](#) [Share](#)[Download full-text PDF](#)**workshop Organisation und Ordnung der japanischen Wirtschaft I - Themenschwerpunkt: 'New Economy' - Neue Formen der Arbeitsorganisation in Japan**

Full-text · Article · Jan 2000

 Ulrich Juergens  Werner Pascha  Cornelia Storz[Read full-text](#)**Idee der Blended Library : neue Formen der Wissensvermittlung durch Vermischung der realen und digitalen Welt**

Full-text · Article · Jan 2009

 Harald Reiterer  Mathias Heilig  Sebastian Rexhausen  Mischa Demarmels  
 Mischa Demarmels[Read full-text](#)**Neue Formen der computergestützten Arbeit — neue Gesundheitsrisiken? Eine Längsschnittsstudie mit Operatoren-Managern in der Telekommunikation**

Chapter · Jan 1997

 Anna B. Leonova[Read](#)

Data provided are for informational purposes only. Although carefully collected, accuracy cannot be guaranteed. Publisher conditions are provided by RoMEO. Differing provisions from the publisher's actual policy or licence agreement may be applicable.

This publication is from a journal that may support self archiving. [Learn more](#)

Last Updated: 20 Apr 17

© 2008-2017 ResearchGate GmbH. All rights reserved.

[About us](#) · [Help Center](#) · [Careers](#) · [Developers](#) · [News](#) · [Contact us](#) · [Privacy](#) · [Terms](#) · [Copyright](#) | [Advertising](#) · [Recruiting](#)