

Ergebnisse der Studie „Freiwillig 2011“

Zusammenfassung der Ergebnisse für die teilnehmenden Freiwilligen



Prof. Theo Wehner
Lehrstuhlinhaber



Dr. Stefan Güntert
Projektleiter



lic. phil. Jeannette
Oostlander
Projektmitarbeit



lic. phil. Susan
van Schie
Projektmitarbeit



Nadja Ott
Praktikantin

Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse

Im Rahmen der Studie „Freiwillig 2011“ zu Erfolgsfaktoren in der Freiwilligenarbeit wurden freiwillig Tätige von vier grossen Freiwilligenorganisationen in der Deutschschweiz¹ zu drei Zeitpunkten im Abstand von jeweils einem halben Jahr befragt.

Der folgende Bericht ist eine Darstellung der wichtigsten und spannendsten Ergebnisse, verfasst für Sie, die an dieser Studie teilgenommen haben. *Für Ihre Teilnahme möchten wir uns noch einmal herzlich bei Ihnen bedanken!* Durch Ihre Mithilfe haben Sie uns, und damit der Wissenschaft sowie der Praxis, ermöglicht, neue Erkenntnisse zum Thema Freiwilligenarbeit zu gewinnen.

Die Resultate im ersten Teil dieser Zusammenfassung basieren auf den Daten der ersten Befragung im Januar/Februar 2011. Im zweiten Teil werden dann einige Schlussfolgerungen vorgestellt, die sich durch die Betrachtung der Daten über alle drei Zeitpunkte (Fragebogen im Januar/Februar 2011, im September/Oktober 2011 und April/Mai 2012) hinweg ergaben.

Freiwillige, ihre Tätigkeit und Organisation

Freiwillige

Unter den befragten Freiwilligen befinden sich deutlich mehr Frauen als Männer. Diese machen nur etwas mehr als einen Drittel der Befragten aus. Auch in Bezug auf das Alter gibt es eine dominierende Gruppe: Die meisten Freiwilligen sind im mittleren bis späten Lebensalter (d.h. zwischen 44 und 80 Jahren).

Ihre Tätigkeit

Die Freiwilligen wenden pro Woche durchschnittlich fast vier bis sechs Stunden für ihre Freiwilligenarbeit auf, daneben ist knapp die Hälfte der Befragten noch für weitere Organisationen freiwillig tätig. Diese Ergebnisse sind erfreulich, insbesondere wenn man beachtet, dass beinahe ein Viertel dieser Personen auch noch erwerbstätig ist.

Wir haben uns auch die Eigenschaften der unterschiedlichen Tätigkeiten der Freiwilligen angeschaut. Die meisten Aufgaben der Freiwilligen sind sehr vielfältig und bedeutsam. Die Freiwilligen haben viel Autonomie und können eine Aufgabe von A bis Z selber machen. Es wird den Freiwilligen meist auch direkt klar, ob eine Aufgabe gut erledigt wurde oder ob noch Verbesserungen möglich sind. Allerdings erhalten die Freiwilligen teilweise relativ wenige Rückmeldungen durch andere Personen in der Organisation (z.B. durch hauptamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen oder Koordinations- bzw. Ansprechpersonen).

Ihre Organisation

Die überwiegende Mehrheit der freiwillig Tätigen wäre bereit, auch für eine andere Organisation tätig zu sein. Hingegen würde nur knapp die Hälfte der Freiwilligen auch für eine andere Klientengruppe aktiv werden.

In Bezug auf die Merkmale der jeweiligen Organisation zeigt sich, dass die Freiwilligen insbesondere mit dem Ausmass an Informationen über organisationale Angelegenheiten, der Unterstützung der

¹ An der Studie teilgenommen haben: Caritas Aargau; Caritas Bern; Caritas Thurgau, Caritas Zürich; Die Dargebotene Hand Aargau/Solothurn-Ost; Telefon 143, die Dargebotene Hand Bern; Die Dargebotene Hand Ostschweiz und Fürstentum Liechtenstein; Die Dargebotene Hand Winterthur, Schaffhausen, Frauenfeld; Die Dargebotene Hand Zentralschweiz; Die Dargebotene Hand Zürich; Tele-Hilfe Basel; Pro Senectute Kanton Zürich; Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Zürich



Freiwilligen durch die Organisation und dem Verhalten ihrer direkten Ansprechperson sehr zufrieden sind.

Motivation, Beweggründe, Zufriedenheit

Motivation

Im Fragebogen wurden zwei unterschiedliche Arten der Motivation erfasst: die sogenannte *intrinsische* und *extrinsische Motivation*. *Intrinsische Motivation* ist vorhanden, wenn eine Tätigkeit aus Spass und Freude an der Tätigkeit selber ausgeführt wird (dies ist häufig beim Spiele spielen oder Lesen der Fall). *Extrinsische Motivation* ist hingegen vorhanden, wenn man für die jeweilige Arbeit zusätzlich belohnt wird oder diese aufgrund eines Gefühls von Verpflichtung ausführt. Beide Formen von Motivation können sowohl in der Freiwilligenarbeit als auch in der Berufstätigkeit gleichzeitig vorkommen. Die Ergebnisse zeigen, dass bei der Freiwilligenarbeit die *intrinsische Motivation* deutlich überwiegt. Das bedeutet, dass die Freiwilligentätigkeit überwiegend *aus Spass und Freude an der Tätigkeit* ausgeübt wird, und weniger aufgrund eines *Gefühls von Verpflichtung oder für eine Belohnung*.

Beweggründe

Im Fragebogen wurden sechs mögliche Beweggründe erfasst, eine Freiwilligentätigkeit anzufangen: *Schutzfunktion, Karriereziele, Selbstwerterhöhung, Soziale Anpassung, Lernmöglichkeiten* und *Werte*.

- *Schutzfunktion*: Individuen können freiwillig tätig werden aus Schutz vor Schuldgefühlen, weil andere Menschen weniger Glück haben und/oder um eigene Probleme zu verarbeiten.
- *Karriere*: Individuen können sich freiwillig engagieren um neue Fertigkeiten zu erwerben, Arbeitskontakte zu knüpfen und die eigenen Berufschancen durch die Freiwilligentätigkeit zu verbessern.
- *Selbstwerterhöhung*: Mit der *Selbstwertfunktion* ist das durch die Tätigkeit gesteigerte Selbstwertgefühl gemeint.
- *Soziale Anpassung*: Diese Funktion bezieht sich auf die Möglichkeit sich seinem sozialen Umfeld anzupassen, beispielsweise weil die Familie oder die engsten Bekannten auch freiwillig tätig sind.
- *Lernmöglichkeiten*: Individuen können eine Freiwilligenarbeit aufnehmen um Erfahrungen über andere Menschen und Situationen zu sammeln oder die eigenen Fähigkeiten zu erweitern bzw. zu verbessern und damit aus der Freiwilligentätigkeit zu lernen.
- *Werte*: Die *Wertefunktion* schliesslich bezeichnet die Möglichkeit mit der Freiwilligenarbeit die eigenen zentralen persönlichen Werte auszudrücken.

Von diesen Beweggründen sind die *Lernmöglichkeiten* und die *Wertefunktion* für die Freiwilligen am wichtigsten. Das heisst, die freiwillig Tätigen wollen durch ihre Tätigkeit in erster Linie neue Erfahrungen machen und ihr Können und Wissen erweitern sowie ihre persönlichen Werte ausdrücken. Am wenigsten wichtig ist die *Schutz-* und die *Karrierefunktion* der Freiwilligentätigkeit.

Zufriedenheit

Die *allgemeine Zufriedenheit* beschreibt die generelle Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrer Tätigkeit. Diese ist sehr hoch. Wird die Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der Freiwilligenarbeit betrachtet, zeigt sich ebenfalls ein sehr positives Bild. Die Freiwilligen nehmen das *Arbeitsklima* mehrheitlich als positiv wahr und fühlen sich genügend *über organisationale*



Angelegenheiten informiert. Sie sind zufrieden mit ihrer *direkten Ansprechperson* und schätzen die Möglichkeiten zur *Aus- und Weiterbildung*, welche die Organisation bietet. Am höchsten ist die Zufriedenheit mit der *zeitlichen Gestaltung der Tätigkeit*, während die *Spesenregelung* der Aspekt mit der niedrigsten Zufriedenheit ist. Grundsätzlich liegen aber alle Werte in einem erfreulich hohen Bereich.

Zukünftiges Engagement

Die Freiwilligen wurden auch gefragt, ob sie die *Absicht haben weiterhin freiwillig tätig* zu sein. Dies ist überwiegend der Fall: Vier von fünf Freiwilligen geben an, in einem Jahr sehr wahrscheinlich noch für die gleiche Organisation tätig zu sein und immerhin knapp zwei Drittel der Personen wollen in einem Jahr generell noch freiwillig tätig sein. Vergrössert man die Zeitspanne auf drei Jahre, so sinkt die Zahl erwartungsgemäss ein wenig, bleibt aber noch immer hoch. Das heisst, die meisten der heute freiwillig Tätigen wollen sich auch *in Zukunft freiwillig engagieren*.

Längsschnittbefunde

Es folgen nun einige Befunde, die sich aus der Betrachtung der Angaben von Personen, die zu allen drei Zeitpunkten an der Befragung teilgenommen haben, ergeben.

Das wiederholte Ausfüllen ähnlicher Fragebögen war wertvoll, um einerseits Veränderungen im zeitlichen Verlauf feststellen zu können und um andererseits untersuchen zu können, welche Eigenschaften oder Merkmale einer Freiwilligenarbeit beispielsweise die Zufriedenheit langfristig beeinflussen. Denn nur wenn mehrere Messzeitpunkte vorliegen, können Schlüsse daraus gezogen werden, welche Eigenschaften einander in welche Richtung beeinflussen.

Zeitlicher Verlauf

Der zeitliche Verlauf der *Zufriedenheit* zeigt, dass sich im Laufe der untersuchten 1 ½ Jahre nur wenig verändert hat. Die *Zufriedenheit* bleibt konstant hoch. Allerdings ist eine gleich bleibend hohe *Zufriedenheit* ein sehr schönes Ergebnis. Denn es kann leicht geschehen, dass die *Zufriedenheit* der Freiwilligen durch kleine Veränderungen sinkt. Ähnlich sieht das Bild bei der *Motivation* und der *Identifikation mit der Organisation* aus.

Wird der *Zufriedenheitsverlauf* jedoch im Detail betrachtet, lassen sich durchaus Veränderungen erkennen. Es können drei Gruppen von Personen unterschieden werden: Die grösste Gruppe umfasst diejenigen Personen, deren *Zufriedenheit* stabil geblieben ist (entweder stabil hoch oder aber stabil niedrig). Daneben gibt es diejenigen, deren *Zufriedenheit* im Laufe der Zeit abgesunken ist, und es gibt Personen, deren *Zufriedenheit* angestiegen ist. Diese Zu- bzw. Abnahme der *Zufriedenheit* eines Teils der befragten Personen gleicht sich jedoch aus, wodurch in der Betrachtung aller Personen keine Veränderung feststellbar ist.

Werden nur diejenigen Freiwilligen angeschaut, deren *allgemeine Zufriedenheit* im Laufe der Studie abgesunken ist, wird ersichtlich, dass sich bei diesen Personen insbesondere auch die Zufriedenheit mit der *Spesenregelung* verringerte.

Einflüsse auf Zufriedenheit, intrinsische Motivation und Identifikation mit der Organisation

Ein weiteres Ziel der Studie war herauszufinden, welche Umstände die *allgemeine Zufriedenheit*, die *intrinsische Motivation* und die *Identifikation mit der Organisation* fördern. Zur Erinnerung: Unter *allgemeiner Zufriedenheit* wird wiederum die generelle Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrer Tätigkeit verstanden. Die *intrinsische Motivation* ist diejenige Form der Motivation, bei der ein

Verhalten aus reiner Freude am Tun gezeigt wird. Die *Identifikation mit der Organisation* schliesslich beschreibt den Stolz und die Verbundenheit der Freiwilligen mit ihrer Organisation.

Damit sich die Freiwilligen *zufrieden* fühlen, ist gemäss den Ergebnissen unserer Studie vor allem wichtig, dass die Freiwilligen von der Organisation wertschätzend unterstützt werden, einen guten Zugang zu Informationen haben und eine/n Freiwilligenkoordinator/in haben, der/die sie bei Fragen oder Problemen unterstützt.

Spass und Freude an ihrer Tätigkeit empfinden die Freiwilligen insbesondere dann, wenn ihre Aufgaben vielfältig sind und sie sich von ihrem Freiwilligenkoordinator oder ihrer Freiwilligenkoordinatorin unterstützt fühlen. Auch Aufgaben, die für andere Menschen bedeutsam sind und direkte Rückschlüsse erlauben, ob sie gut erledigt wurden oder Verbesserungen möglich sind, führen dazu, dass die Freiwilligen ihre Tätigkeit mit Freude ausführen.

Die Freiwilligen fühlen sich *verbunden mit ihrer Organisation*, wenn die Werte der Organisation mit ihren eigenen Werten übereinstimmen. Zudem trägt eine gute Unterstützung bei den Aufgaben durch die Organisation dazu bei, dass die Freiwilligen eine stärkere Verbundenheit mit ihrer Organisation verspüren.

Im kommenden Oktober läuft dieses vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützte Projekt offiziell aus. Alle Organisationen, deren Freiwillige an der Studie teilgenommen haben, wurden ausführlich über die Ergebnisse informiert und hatten im Rahmen eines von uns organisierten Workshops auch die Chance, Fragen zu stellen. Die Presse wird in den nächsten Tagen von der ETH-Medienabteilung informiert. Ausserdem wurde allen teilnehmenden Organisationen jeweils eine Spende überwiesen, als kleines Dankeschön für Ihre tolle Mitarbeit.