

Ehrenamtliche gewinnen und halten – Gründe für eine Aufnahme und Motive für eine langfristige Aufrechterhaltung eines Engagements im Krisenmanagement und Katastrophenschutz

1. AUSGANGSPUNKT UND FRAGESTELLUNG

In den letzten Jahren ist das Thema „Motivationale Aspekte ehrenamtlichen Engagements“ zunehmend in den Fokus wissenschaftlicher Untersuchungen gerückt [1, 2]. Dennoch mangelt es an Forschungsaktivitäten, die das genannte Thema vor dem Hintergrund des Bereiches Krisenmanagement und Katastrophenschutz betrachten. Ergebnisse bisheriger einzelner Untersuchungen im deutschsprachigen Raum deuten an, dass motivationale Aspekte wie: „Pflichtgefühl und Bedürfnis zu helfen“; „Spaß und Freude“; „Tatendrang“; „Qualifizierung/persönliche Weiterentwicklung“; „eigene Betroffenheit“; „Tradition“; „um mit anderen Personen in Kontakt zu kommen“; „Kameradschaft“ etc. relevant sind [3-5]. U. a. wurden diese Ergebnisse auf Grundlage von Antworten auf die Frage „warum sie sich speziell für diese Organisation entschieden haben“ [4] bzw. die Bitte, „Gründe für den Verbleib im Ehrenamt zu nennen“ [3], erhoben.

Eine Unterscheidung zwischen motivationalen Aspekten, die zu einer Aufnahme und denen, die zu einer langfristigen Aufrechterhaltung eines ehrenamtlichen Engagements im Krisenmanagement und Katastrophenschutz beitragen, wurde bisher nicht vorgenommen.

Im Rahmen des Forschungsprojektes „INKA“ wird angestrebt, diese Forschungslücke zu verkleinern, um Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (erste) Antworten auf folgende Fragestellung geben zu können: „Welche motivationalen Aspekte sollten bei der Gewinnung neuer Personen für ein ehrenamtliches Engagement/beim langfristigen Halten von ehrenamtlich Engagierten (gezielt) berücksichtigt werden?“

2. METHODIK

Qualitative Befragungen von ExpertInnen und ehrenamtlich Engagierten

Um einen möglichst breiten Blickwinkel auf die genannte Fragestellung zu erhalten, wurden sowohl 19 ExpertInnen als auch 39 ehrenamtlich Engagierte befragt.

Kriterium für eine Teilnahme am Einzel- oder Fokusgruppeninterview war in der Zielgruppe der ExpertInnen eine haupt- und/oder ehrenamtliche Tätigkeit bei einer Behörde/Organisation mit Sicherheitsaufgaben, einschließlich einer Verantwortlichkeit für ehrenamtlich Engagierte (Ehrenamtsbeauftragte/r, Ehrenamtskoordinator/in etc.). In der Zielgruppe der ehrenamtlich Engagierten war eine ehrenamtliche Tätigkeit bei einer Behörde/Organisation mit Sicherheitsaufgaben Voraussetzung.

Die soziodemographischen Angaben der Befragten sind in Tabelle 1 dargestellt:

	ExpertInnen N=19	Ehrenamtlich Engagierte N=39
Geschlecht: Männlich / Weiblich	17 / 2	17 / 22
Alter in Jahren (Mittelwert)	43,2	32,7
Dauer der Tätigkeit in Jahren (Mittelwert)	18,8	11,8
Behörde/Organisation mit Sicherheitsaufgaben:		
DRK	5	27
FFw	6	9
DGzRS	2	2
THW	2	0
DLRG, ASB, Malteser, Johanniter	≤ 1	≤ 1

Tabelle 1. Soziodemographische Angaben der befragten ExpertInnen und ehrenamtlich Engagierten

Grundlage der Befragung war ein jeweils semistrukturierter Interviewleitfaden. Die Interviewdauer betrug zwischen 0,5 und 2 Stunden. Die unter Punkt 3 dargestellten (Teil)Ergebnisse beziehen sich auf folgende ausgewählte Inhaltsbereiche:

- Strategien zur Gewinnung ehrenamtlich Engagierter (ExpertInnen) und Anstoß für das ehrenamtliche Engagement (ehrenamtlich Engagierte)
- Motive für ein (langfristiges) ehrenamtliches Engagement

Qualitative Inhaltsanalyse der Aussagen der Befragten

Die elektronisch aufgezeichneten Interviews wurden transkribiert. Es folgte eine induktive Kategorienbildung in Anlehnung an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring [6].

3. ERGEBNISSE

3.1. ExpertInnen

Strategien zur Gewinnung neuer Personen für ein ehrenamtliches Engagement

Die Aussagen der ExpertInnen lassen sich in die Kategorien (*allgemeine*) *Öffentlichkeitsarbeit* und *persönliche Kontaktaufnahme/Ansprache* unterteilen, wobei die Anzahl der Nennungen zeigt, dass beide Wege als gleichermaßen wichtig erachtet werden. Eine dritte Kategorie bezieht sich auf *spezifische Einrichtungen/Möglichkeiten*.

→ (*Allgemeine*) *Öffentlichkeitsarbeit*

Zur Gewinnung neuer Personen über Öffentlichkeitsarbeit eignen sich 'Tage der offenen Tür' und 'Ehrenamtsmessen', um „verstärkte Präsenz“ zu zeigen. Bei der Frage nach der Nutzung von Medien zeigt sich, dass 'herkömmliche Medien' wie „Broschüren“, „Aushänge“, „Zeitungsartikel“ oder „Plakate“ und „Flyer“ tendenziell häufiger Anwendung finden als die Nutzung 'neuer Medien' in Form von Facebook, Twitter etc.

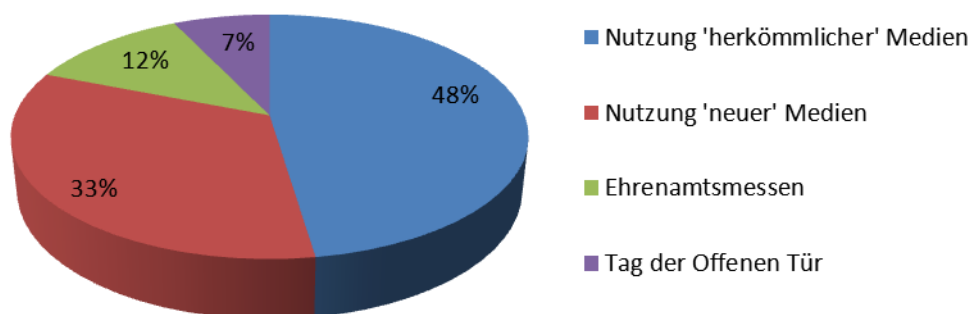


Abbildung 1: Strategien zur Gewinnung neuer Personen über (allgemeine) Öffentlichkeitsarbeit

→ *Persönliche Kontaktaufnahme/Ansprache*

Die Gewinnung von neuen Personen über persönliche Kontaktaufnahme findet nach Aussagen der ExpertInnen vorrangig im 'näheren sozialen Umfeld' statt, einhergehend mit dem Aspekt der „Familientradition“, wie z. B.: „Ich bin in der Feuerwehr als Kind groß geworden, weil mein Papa schon mit dabei war und das

war eigentlich schon der vorgeschriebene Weg“. Als nachrangig erfolgreich wird die 'Öffentlichkeitsarbeit in der Fußgängerzone/auf dem Marktplatz' erachtet, wobei es hier ebenfalls darum geht „verstärkte Präsenz“ zu zeigen und Personen „direkt über ein persönliches Gespräch“ zu gewinnen. Eine weitere Möglichkeit wird in 'Persönlichen Anschreiben' gesehen, durch z. B. „Mailaktionen“ oder klassisch auf dem „postalischen Weg“.

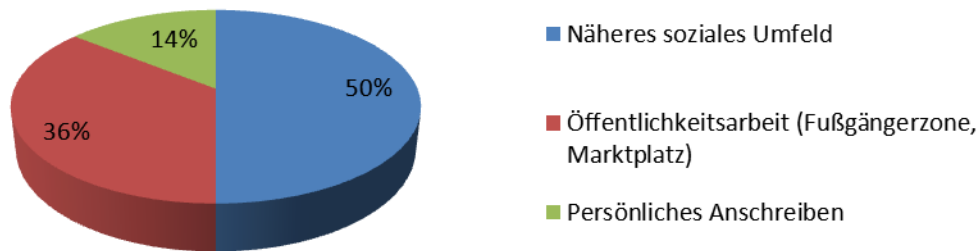


Abbildung 2: Strategien zur Gewinnung neuer Personen über persönliche Kontaktaufnahme/Ansprache

→ Spezifische Einrichtungen/Möglichkeiten

Vor dem Hintergrund spezifischer Einrichtungen/Möglichkeiten wurde 'Brandschutzerziehung in Kindergärten und Schulen' bzw. das 'Thema Ehrenamt als Unterrichtsbestandteil' erwähnt sowie die Möglichkeit, über den 'Schulsanitätsdienst' Kinder und Jugendliche „zu umwerben“. Des Weiteren wurde auf 'Aktionstage in Kindergärten, Schulen und Universitäten' verwiesen.

Der Großteil der Befragten sprach sich in diesem Zusammenhang für ein „frühes Anwerben“ aus. So beziehen sich wiederholt Aussagen auf die Notwendigkeit, das Interesse von Kindern und Jugendlichen sehr früh zu wecken und „(...) sie zu binden. Im Idealfall bis sie in Rente gehen“. Darüber hinaus werden 'Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst' als relevant erachtet.

Einhergehend mit o. g. Aspekten wurde der 'Aufbau von Netzwerken' erwähnt, um auf dieser Grundlage „Zugang“ zu potentiellen ehrenamtlich Engagierten zu bekommen und sagen zu können „Hallo hier bin ich, überleg doch mal, ob das nichts für dich wäre“.

Motive für eine langfristige Aufrechterhaltung des ehrenamtlichen Engagements

Motivationale Aspekte aus Sicht von ExpertInnen lassen sich in die Kategorien *allgemeine* und *spezifische motivationale Aspekte* einteilen.

→ *Allgemeine motivationale Aspekte*

Anhand einer vergleichsweisen großen Anzahl von Nennungen zeigt sich, dass die 'Grundeinstellung, Anderen helfen zu wollen' maßgeblich zur Motivation ehrenamtlich Engagierter beiträgt, beispielhaft dazu folgende Aussage: „Das Helfen von Menschen in der Not ist eine unheimlich befriedigende Angelegenheit“. Zusammenhängend damit wurde die 'Ausübung einer sinnvollen Tätigkeit' angesprochen.

Ebenso wurden 'Spaß an der ehrenamtlichen Tätigkeit' und die 'ehrenamtliche Gemeinschaft' wiederholt genannt: „sich zu Hause zu fühlen“ und auf „Freundschaft, Kameradschaft“ bauen zu können, „auch über das Ehrenamt hinaus“.

Weitere Aussagen bezogen sich auf den sogenannten 'Blaulichtfaktor' („dass man sich einer besonderen Aufgabe stellt, die nicht alltäglich ist“). Damit in Verbindung steht die Kategorie 'Ausrüstung, Einsatzmaterial, Schutzkleidung': „dass es interessantes Einsatzmaterial gibt, was andere nicht so haben“ bzw. „Technik, die anspricht“.

Ferner wurde der Punkt Würdigung angesprochen. Zum einen in Form von 'Persönlicher Anerkennung und Wertschätzung' durch die „ehrenamtliche Gruppe“, „von der ehrenamtlichen Führung“ oder auch durch „Nachbarn und Freunde“. Ebenso wichtig wurde die 'Öffentliche Anerkennung und Wertschätzung' durch „das Gruppenfoto, der Artikel in der Zeitung oder der Empfang durch den Oberbürgermeister“ erachtet.

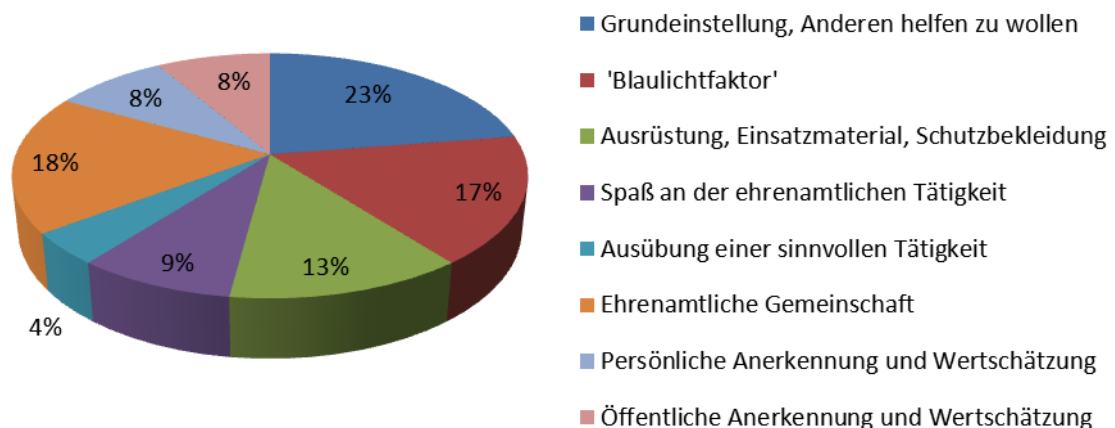


Abbildung 3: Motive für ein ehrenamtliches Engagement aus Sicht der ExpertInnen

→ *Spezifische motivationale Aspekte*

Spezifische motivationale Aspekte wurden vereinzelt genannt und beziehen sich z.B. vor allem auf Organisationen wie die Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft

und/oder die Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffsbrüchiger: „Ehrenamtliche, die sich bei uns melden, haben zu 99 % eine maritime Affinität“. Ebenso wurde „die Arbeit mit Hunden“ (Hunderettungsstaffel) erwähnt.

3.2. Ehrenamtlich Engagierte

Anstoß für das ehrenamtliche Engagement

Die Antworten auf die Frage „Woher kam für Sie damals der Anstoß, ein ehrenamtliches Engagement aufzunehmen? ergab ein breites Spektrum, welches in *allgemeine* und *spezifische Gründe* unterteilt werden konnte.

→ *Allgemeine Gründe*

Die Mehrheit der ehrenamtlich Engagierten gab an, dass sie über das 'nähere soziale Umfeld' zu ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gefunden haben. Zum einen 'durch Freunde und Bekannte', „die schon in der Bereitschaft bei uns Mitglied waren und immer viel davon erzählt haben.“ Fast genauso häufig gaben 'Familienangehörige' den Anstoß für die ehrenamtliche Tätigkeit. Weitere Befragte haben über einen 'Schulsanitätsdienst, Erste-Hilfe-Kurs etc.' den Zugang zu ihrer Organisation gefunden: „Bei uns an der Schule gab's ein Projekt, Schulsanitätsdienst, und da wollt ich einfach mitmachen und bin dann sozusagen ins Jugendrotkreuz und in die Bereitschaft reingerutscht.“ Obwohl 'Öffentlichkeitsarbeit' für die Gewinnung neuer Personen für ein ehrenamtliches Engagement eine wichtige Rolle spielt, gaben nur 11% der ehrenamtlich Engagierten an, dadurch auf die Organisation aufmerksam geworden zu sein. Ebenfalls vereinzelt wurden der 'Wunsch nach Erwerb zusätzlicher Qualifikationen', zum Beispiel für den angestrebten Beruf, der 'Wunsch nach Ausgleich zur hauptamtlichen Tätigkeit' und der 'Wunsch nach sinnvoller Freizeitgestaltung' genannt.

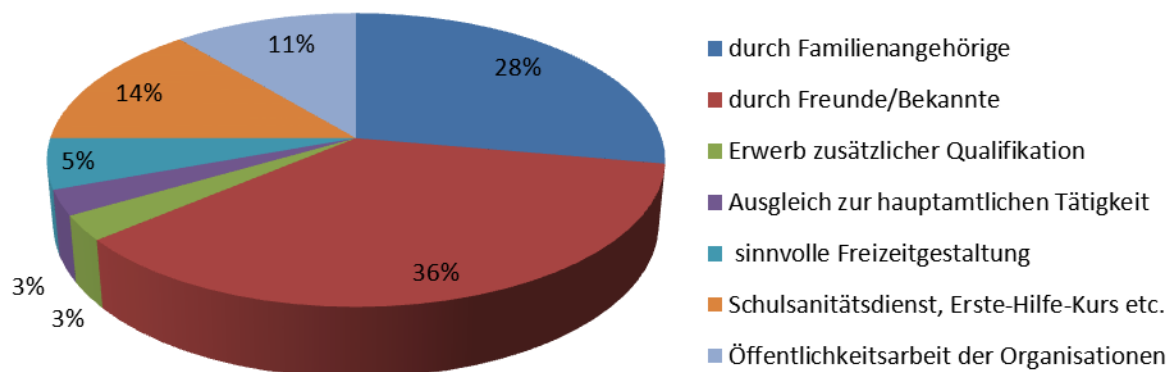


Abbildung 4: Anstoß für das ehrenamtliche Engagement – allgemeine Gründe

→ Spezifische Gründe

Spezifische Gründe, wie zum Beispiel ein Interesse an Erste-Hilfe: „Ich habe mich immer dafür interessiert, wie man Wunden versorgt, wie man Menschen betreut“ oder der Wunsch nach einer sinnvollen Beschäftigung für und mit dem Hund wurden wiederholt genannt.

Motive für eine langfristige Aufrechterhaltung des ehrenamtlichen Engagements

Anhand einer vergleichsweisen großen Anzahl von Nennungen zeigt sich, dass die 'ehrenamtliche Gemeinschaft' stark zur langfristigen Aufrechterhaltung des ehrenamtlichen Engagements beiträgt, da sich zum Beispiel „in dieser Gruppe viele Freundschaften aufgebaut haben. Also eigentlich der ganze Freundeskreis zum Schluss dort ist“. Annähernd genauso häufig wurden der 'Spaß an der ehrenamtlichen Tätigkeit' sowie die 'Grundeinstellung, Anderen helfen zu wollen' thematisiert, so beschrieb ein ehrenamtlich Engagierter: „dieses Menschenleben tatsächlich zu retten, ist schon eine schöne Sache“ seine Motivation.

Ein weiterer motivationaler Aspekt betrifft die 'Anerkennung und Wertschätzung'. Hier wurde eine (zusätzliche) Unterteilung vorgenommen: 'Anerkennung und Wertschätzung durch andere ehrenamtlich Engagierte/(ehrenamtliche) Führungskräfte', 'durch Hilfebedürftige/Notfallbetroffene' und 'öffentliche Anerkennung und Wertschätzung'.

Ebenso motivierende Aspekte sind: die 'Ausübung einer sinnvollen Tätigkeit' und ‚Anderen (jüngeren) Ehrenamtlichen etwas beibringen‘ zu können.

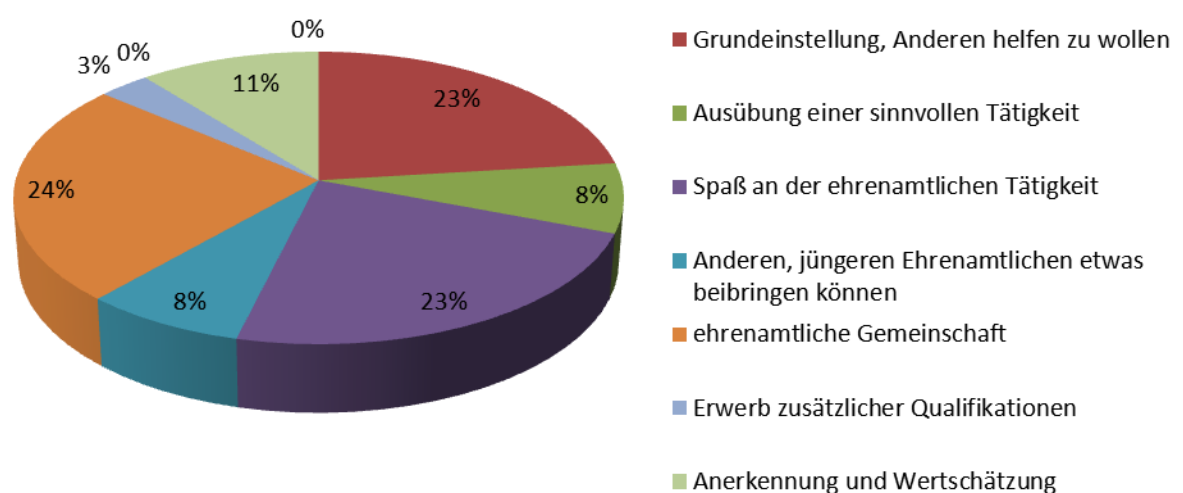


Abbildung 5: Motive für ein ehrenamtliches Engagement aus Sicht von ehrenamtlich Engagierten

3. Diskussion

Vor dem Hintergrund der **Gewinnung neuer Personen für ein ehrenamtliches Engagement im Krisenmanagement und Katastrophenschutz** ist nach Aussagen der befragten ExpertInnen und ehrenamtlich Engagierten das 'nähere soziale Umfeld' von großer Bedeutung: „Die beste Werbepropaganda ist immer noch der zufriedene Helfer, der seine Freunde und seine Familie mitbringt“.

Weitere bedeutende Ressourcen zur Gewinnung neuer Personen sind in der Verankerung von Kursen in den Bereichen Brandschutzerziehung, Sanitätsdienst, Erste-Hilfe etc. in Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen, Universitäten etc. zu sehen, einhergehend mit der Möglichkeit, ein Interesse/eine Begeisterung für ein ehrenamtliches Engagement frühzeitig zu fördern.

Vergleichsweise wenige der befragten ehrenamtlich Engagierten sind aufgrund (allgemeiner) Öffentlichkeitsarbeit auf die jeweiligen Behörden/Organisationen mit Sicherheitsaufgaben aufmerksam geworden, wenngleich die Aussagen der ExpertInnen ein großes Engagement bzgl. (allgemeiner) Öffentlichkeitsarbeit darlegen, einschließlich der Nutzung 'neuer Medien'.

Im Zusammenhang mit der **langfristigen Aufrechterhaltung eines ehrenamtlichen Engagements im Krisenmanagement und Katastrophenschutz** sind aus Sicht der Befragten die 'Grundeinstellung, Anderen zu helfen', der 'Spaß an der ehrenamtlichen Tätigkeit' sowie die 'ehrenamtliche Gemeinschaft' bedeutend und mit den motivationalen Aspekten vergleichbar, die in der Literatur bereits erwähnt wurden [3-5]. Darüber hinaus und spezifisch für den Bereich Krisenmanagement und Katastrophenschutz ist nach Aussage der ExpertInnen der sogenannte 'Blaulichtfaktor': „was anderes zu machen, (...) eine freiwillige Tätigkeit zu machen, die sich ein bisschen von den andern abhebt. Wir machen ja etwas, was nicht jeder macht. Wenn man ausgebildet ist, begibt man sich in Gefahrenbereiche.“ In den Aussagen der ehrenamtlich Engagierten findet dieser motivationale Aspekt jedoch nicht wieder.

Des Weiteren trägt 'Anerkennung und Wertschätzung', sowohl innerhalb als auch außerhalb der jeweiligen Behörde/Organisation mit Sicherheitsaufgaben, zur langfristigen Aufrechterhaltung eines ehrenamtlichen Engagements bei.

Um die beschriebenen motivationalen Aspekte detaillierter beurteilen zu können, wird derzeit eine weitere Befragung von ehrenamtlich Engagierten im Krisenmanagement und Katastrophenschutz durchgeführt.

Diana Kietzmann ist Diplom Sozialpädagogin und Diplom-Psychologin. Sie ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Gesundheit & Prävention des Instituts für Psychologie an der Universität Greifswald tätig.

Kontakt: diana.kietzmann@uni-greifswald.de

Doris Kehl ist Diplom Psychologin. Sie ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Gesundheit & Prävention des Instituts für Psychologie an der Universität Greifswald tätig.

Kontakt: doris.kehl@uni-greifswald.de

Prof. Dr. Silke Schmidt ist Inhaberin des Lehrstuhls Gesundheit & Prävention des Instituts für Psychologie an der Universität Greifswald.

Kontakt: silke.schmidt@uni-greifswald.de

Literatur

1. Bierhoff, H., T. Burkart, and C. Wörsdörfer, *Einstellungen und Motive ehrenamtlicher Helfer*. Gruppendynamik, 1995. **26**(3): p. 373-386.
2. Clary, E.G. and M. Snyder, *The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations*. Current Directions in Psychological Science, 1999. **8**(5): p. 156-159.
3. Wenzel, D., I. Beerlage, and S. Springer, *Motivation und Haltekraft im Ehrenamt: Die Bedeutung von Organisationsmerkmalen für Engagement, Wohlbefinden und Verbleib in Freiwilliger Feuerwehr und THW*2012: Centaurus Verlag & Media.
4. Lange, H.-J., C. Endreß, and M. Wendekamm *Ehrenamtliches Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz - Kurzfassung*. 2011.
5. Warneken, B.J., Meier. Müller. *Shahadat. Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz. Ein Studienprojekt*2010, Tübingen: Tübinger Vereinigung für Volkskunde.
6. Mayring, P., *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage ed2010, Weinheim: Beltz.