

Bericht zur Motivation von Freiwilligen in Sozialorganisationen im Bundesland Salzburg

Franziska Kinskofer & Johannes Klackl (2025)

Abstrakt

Der vorliegende Bericht analysiert motivationale Faktoren und Anerkennungswünsche von formell freiwillig engagierten Personen in Sozialorganisationen und derzeit nicht freiwillig engagierten Personen im Bundesland Salzburg. Der zugrunde liegende Fragebogen wurde auf Basis etablierter wissenschaftlicher Konzepte – darunter die Theorie psychologischer Grundbedürfnisse (Selbstbestimmungstheorie; Deci & Ryan, 2000), das Challenge-/Threat-Bewertungsmodell (Drach-Zahavy & Erez, 2002) sowie aus der Resilienzforschung (Rosendahl, 2024) – entwickelt und in enger Zusammenarbeit mit Praktiker*innen validiert. Die Ergebnisse zeigen, dass freiwilliges Engagement häufig bewusst gewählt wird und die Zufriedenheit und Weiterbildungsbereitschaft stark durch persönliche Erstkontakte geprägt ist. Die Motivation der Engagierten speist sich sowohl aus selbstdienlichen (z. B. Berufsausgleich, Selbsterfahrung), altruistischen (z. B. soziale Verantwortung) bis hin zu gerechtigkeitsbezogenen (z.B. Chancengleichheit) Motiven. Die Zufriedenheit im Engagement hängt signifikant mit der Qualität des Erstkontakts sowie der Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse, insbesondere Autonomie, zusammen. Differenzierte Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und des Wohnorts (Stadt vs. Dorf). Die Studie leitet aus den gesammelten Ergebnissen praxisnahe Handlungsempfehlungen ab, etwa zur gezielten Ansprache bisher nicht engagierter Personen, zur Stärkung partizipativer Strukturen, zur Förderung von Resilienz sowie zur Weiterentwicklung digitaler und bildungsbezogener Angebote, auch im Sinne der Anerkennung von Freiwilligen. Ziel ist es, Rahmenbedingungen für ein langfristiges, bedürfnisorientiertes Engagement im Sozialbereich im Bundesland Salzburg im Zuge der Teilprofessionalisierung und Zusammenarbeit mit Freiwilligenkoordinationen zu fördern und evidenzbasiert zu unterstützen. Die Studie bildet außerdem eine Grundlage für eine mögliche Folgestudie zur Erhebung in anderen Bundesländern und Engagementformen, sowie -bereichen.

Inhaltsverzeichnis

Studienkontext	3
Einleitung: In der Freizeit für das Gemeinwohl arbeiten	5
Formelles und soziales Engagement in Österreich	5
Motivation im formellen freiwilligen Engagement.....	6
Motivation im organisationalen Kontext	10
Projektorganisation, Methode & Soziodemografische Daten	12
Allgemeine Informationen zu den Erhebungsinstrumenten	14
Informationen zur Stichprobe.....	22
Fragestellungen.....	29
Allgemeine Daten zum Engagement.....	30
Zusammenarbeit in Organisationen	32
Tätigkeitsbereiche	35
Onboarding	41
Motivationale Faktoren	45
Zufriedenheit mit dem Engagement.....	46
Motive und Motiverfüllung.....	47
Zusammenhänge zwischen motivationalen Faktoren und Zufriedenheit	52
Rahmenbedingungen.....	56
Mitwirkung: Freiraum und Einbindung.....	61
Anerkennungswünsche	63
Information, Kommunikation & Offene Antworten	66
Formelles soziales Engagement im Bundesland Salzburg	71
Handlungsempfehlungen für Organisationen und das Freiwilligenzentrum Salzburg.....	75
Limitationen und Ausblick.....	81
Dank	82
Literatur.....	83
Anhang	86
Anhang 1: Fragebogen zur Motivation von Freiwilligen in Sozialorganisationen im Bundesland Salzburg	86
Anhang 2: Gruppenunterschiede nach Tätigkeitsbereichen	102

Anhang 3: Deskriptive Statistiken für die Zufriedenheit nach Geschlecht, Wohnort und Alter.....	107
Anhang 4. Deskriptive Abbildungen zu signifikanten Unterschieden von Motiven nach Wohnort, Alter und Geschlecht	108
Anhang 5. Deskriptive Tabellen und Teststatistiken für Voraussetzungen zur Aufnahme eines Engagements	110

Studienkontext

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Freiwilligenzentrum Salzburg durchgeführt und durch das österreichische Sozialministerium finanziell gefördert. Ziel des Projekts war es, eine Datengrundlage aus sozialpsychologischer Sicht zu schaffen, um die Angebote des Freiwilligenzentrums—insbesondere im Bereich Bildung, Begleitung und Vermittlung—besser an die Bedürfnisse und Motive der Freiwilligen anzupassen. Das Freiwilligenzentrum Salzburg stellt, als Vermittlungs- und Bildungseinrichtung für Soziales Engagement im Bundesland Salzburg, in weiterer Folge auch den Trägerorganisationen und inserierenden Sozialorganisationen eine Grundlage für die Koordination freiwilliger Tätigkeiten zur Verfügung (Booklet). Zur bedürfnisgerechten, effektiven und effizienten Begleitung von formellen Freiwilligen braucht es dabei im Zuge bundes- und landespolitischer Maßnahmen (vgl. Freiwilligenstrategie 2023; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2023), einen geeigneten organisationalen Rahmen sowie eine zielgerichtete (digitale) Kommunikation (Koch & Klopfenstein, 2021) und laufende Prozessbegleitung. Für die Sozialorganisationen geht es um Sichtbarkeit und Planbarkeit ihrer Bedarfe, sodass wichtige systemrelevante Bereiche, wie Besuchsdienste, Rettungs- und Fahrtendienste und weitere soziale Leistungen erfüllt werden können. Formell freiwillig engagierte Personen in Sozialorganisationen stellen damit eine zentrale Säule des gesellschaftlichen Funktionierens dar und sind wichtige Ansprechpersonen für Menschen, die in Not geraten und auf Hilfe angewiesen sind.

Gerade die Teilprofessionalisierung von formeller Freiwilligenarbeit, im Sinne der auf das Gemeinwohl ausgerichteten wenig bis mittelgradig komplexen Tätigkeiten, ohne dass diese erwerbsmäßig ausgeübt werden (vgl. §2 Abs. 2 FreiwG 2012), begleitet von entsprechenden Weiterbildungsstrukturen, in Österreich, zeigt, wie wesentlich ein systemisches Management von Freiwilligen und gesellschaftlichen Systembedarfen für das Gelingen zur Meisterung aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen ist. Interessant ist dabei, mit Blick auf die Definition von Freiwilligenarbeit, dass neben der Ausrichtung auf die Förderung der Allgemeinheit auch „vorwiegend soziale Motive“ als Einschlussgrund genannt werden (§2 Abs. 2 Ziff. 4.4 FreiwG 2012). In der wissenschaftlichen Literatur zu Freiwilligenarbeit in verschiedenen Bereichen, wie auch dem Sozialen Engagement, wird jedoch von einer durchaus komplexen Mischung an Motivlagen gesprochen. Eine bedürfnis- und

motivgerechte Begleitung von formellen Freiwilligen bedarf es, diese Komplexität zu reflektieren, um eine Passung von Bedarfen und der nicht existenzsichernden Arbeit in der Freizeit von Freiwilligen im Sinne beider zu koordinieren und entsprechend des Prinzips der Sparsamkeit öffentlicher Gelder zu fördern.

Die Teilprofessionalisierung spiegelt sich beispielsweise durch eine Ausweitung der Einrichtung von Freiwilligenkoordinationen in Sozialorganisationen und Gemeinden wider. Sie agieren als soziale Drehscheiben, sind regional vernetzt und können so Bedarfe und Ressourcen aufeinander abstimmen. Formell freiwillig engagierte Personen übernehmen dabei freiwillig teils wesentliche Tätigkeiten im Sozialbereich unter persönlichen Aufwänden, sodass es für Sozialorganisationen neben Haftungsfragen (vgl. §3 Abs. 3; §8 Abs. 4 Ziff. 3 FreiwG 2012) auch um ein bedürfnis- und motivgerechtes Begleitangebot geht, das zu einer hohen Zufriedenheit und Wahrscheinlichkeit eines nachhaltigen Engagements, sowie Weiterempfehlungsbereitschaft, führt. Gerade weil diese Form der Arbeit per definitionem unentgeltlich geleistet wird, ist Wertschätzung dabei ein grundlegender Mechanismus (vgl. Baumrock et al., 2025). Soziales Engagement kann dabei, insbesondere bei geeignetem Rahmen, wiederum vielfach gesundheitsfördernd für die formell engagierten Personen selbst wirken (vgl. Kölldorfer et al., 2024). Eine Beobachtung, die in Anbetracht der, auch seit der Pandemie und damit einhergehenden Veränderungen in Bezug auf die (finanzielle) Existenzsicherung, teils zunehmenden psychischen Belastungen verschiedener Bevölkerungsgruppen (Schüler*innen & Studierende vgl. Felder-Puig et al., 2023 & Zucha et al. 2023; Arbeitnehmende vgl. Mayrhuber & Bittschi, 2024; Pensionist*innen vgl. Felsinger et al. 2024) ebenfalls in der Begleitung von formell freiwillig engagierten Personen berücksichtigt werden kann. Es zeigt zudem, welches Potenzial Freiwilligenarbeit bei bedürfnis- und motivgerechter Gestaltung für die Abnehmenden, diejenigen, die Unterstützung erfahren und das Gemeinwohl, aber auch für die freiwillig tätigen selbst in ihrer Einbindung ins Gemeinwohl haben kann. Unterschiede nach sozioökonomischem Status und sozialer Herkunft sind dabei auch in ihren intersektionalen Fragen und strukturellen Gegebenheiten, wie beispielsweise ein erhöhter Existenzdruck und zeitliche Verfügbarkeiten, zu berücksichtigen. Die Weiterentwicklung von formeller Freiwilligenarbeit im Sozialbereich berührt damit auch weitere, arbeits- und sozialrechtliche Kernfragen des Sozialstaats.

Insbesondere das Bundesland Salzburg nimmt in diesem Prozess der Teilprofessionalisierung von formeller Freiwilligenarbeit auf formeller Rahmenebene teils eine Vorreiterrolle ein, beispielsweise in der Einrichtung einer Haftpflicht-, Unfall- und Rechtsschutzversicherung für freiwillig engagierte Personen. In Bezug auf die Ressourcen zur effektiven Koordination kann das Bundesland Tirol im Zuge der etablierten „Freiwilligenpartnerschaften“ zwischen Land und Bezirken als Best Practice in Österreich gesehen werden. Gerade bei den, in Salzburg, vergleichsweise knappen Ressourcen zur Koordination und Prozessbegleitung, sowie einer damit einhergehenden ausbaufähigen regionalen Vernetzung, ist eine motivorientierte Gestaltung, sowohl in der Außenwirkung (z.B. die Gewinnung von Freiwilligen) als auch in der laufenden Begleitung von formell freiwillig engagierten Personen, umso wichtiger.

Der Fragebogen zur Erhebung motivationaler Faktoren und Anerkennungswünschen basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und wurde in Zusammenarbeit mit Praktiker*innen entwickelt und getestet, um sowohl wissenschaftlich fundierte als auch praxisrelevante Erkenntnisse für den Sozialbereich in Salzburg zu gewinnen. Die Fragebogenstudie wurde von der Ethikkommission der Universität Salzburg genehmigt (Zahl: EK-GZ 8/2025). Der Grund für die Einholung des Ethikvotums war die mögliche Beteiligung mündiger minderjähriger Personen.

Einleitung: In der Freizeit für das Gemeinwohl arbeiten

Freiwilligenarbeit ist ein zentraler Bestandteil des gesellschaftlichen Zusammenhalts und dient sowohl dem Gemeinwohl als auch der Erfüllung von individuellen Bedürfnissen der Freiwilligen. Psychologisch gesehen ist sie eine Form prosozialen Verhaltens, die jedoch nicht mit spontanem prosozialem Verhalten gleichzusetzen ist (Bierhoff, 2002) und sich in wesentlichen Punkten (z.B. Planbarkeit, Aufwand, Regelmäßigkeit) unterscheidet. Diese Unterscheidung ist wichtig, da sich spontanes Verhalten von geplantem Verhalten auch motivational unterscheidet. Formelle Freiwilligenarbeit bezeichnet freiwillige, unbezahlte Tätigkeiten, die regelmäßig und über einen längeren Zeitraum hinweg innerhalb einer Organisation oder Institution ausgeübt werden – typischerweise in Vereinen, sozialen Einrichtungen, Kirchen oder gemeinnützigen Organisationen (Non-Profit-Organisationen; Bierhoff, 2002; Willems, 2013). Diese Tätigkeiten sind strukturiert, oft mit festen Einsatzzeiten und Ansprechpersonen verbunden, und zielen auf das Gemeinwohl ab (Dritter Sektor). Informelle Freiwilligenarbeit findet außerhalb institutioneller Strukturen statt und umfasst spontane, unentgeltliche Hilfeleistungen im privaten oder nachbarschaftlichen Umfeld, wie etwa Einkäufe für ältere Nachbarn oder Kinderbetreuung. Sie ist durch persönliche Initiative geprägt und erfolgt ohne organisatorischen Rahmen (Jiranek et al., 2013). Der Begriff „Ehrenamt“ wird häufig synonym mit formeller Freiwilligenarbeit verwendet, bezeichnet jedoch die Übernahme öffentlicher oder gesellschaftlicher Aufgaben im Gemeinwohlinteresse, oft legitimiert durch eine Wahl oder Berufung (z. B. Vereinsvorstand, Schöffe). Ehrenamtliche Tätigkeiten sind in der Regel unbezahlt, können jedoch mit Aufwandsentschädigungen verbunden sein (Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Formelles und soziales Engagement in Österreich

Die Motivation für freiwilliges Engagement ist von individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht und Wohnort abhängig und wird durch eine Vielzahl psychologischer, emotionaler und sozialer Aspekte beeinflusst (vgl. Göttliger & Kronsteiner-Mann, 2022; Koch & Klopfenstein, 2024). In Österreich engagiert sich knapp die Hälfte der Bevölkerung ab 15 Jahren in freiwilligen Tätigkeiten, sei es formell innerhalb von Organisationen oder informell im privaten Umfeld (49%; Göttliger & Kronsteiner-Mann, 2022). Männer engagieren sich dabei österreichweit häufiger *formell* freiwillig als Frauen: 58% gegenüber 42% Studienteilnehmende (Göttliger & Kronsteiner-Mann, 2022) oder auch 62% gegenüber 57% im *Sozialen Engagement* in Bezug zur Grundgesamtheit (Kölldorfer et al., 2024).

Insbesondere im Sozialen Engagement fanden Kölldorfer et al. außerdem Zusammenhänge mit der psychosozialen Gesundheit anhand des psychischen Wohlbefindens, der Lebenszufriedenheit, dem Sinnerleben und dem Gefühl der sozialen Verbundenheit.

Der höchste Anteil an formell Freiwilligen findet sich in der Altersgruppe der 40- bis 59-Jährigen mit knapp 30% (Göttlinger & Kronsteiner-Mann, 2022). Die Wohnortgröße hat ebenfalls einen Einfluss auf die Beteiligung an Freiwilligentätigkeiten. In kleineren Gemeinden bis 2.500 Einwohner ist die Quote an formeller Freiwilligenarbeit am höchsten (gut ein Drittel ist hier freiwillig engagiert), während sie in Städten über 100.000 Einwohner*innen auf unter 20% sinkt. Dies unterstreicht die Bedeutung konkreter Handlungsfelder und den sozialen Aspekt der Eingebundenheit für das freiwillige Engagement. Ein weiterer Grund wäre ein etabliertes Vereinswesen gerade in Gemeinden und gänzlich freiwillig organisierte Feuerwehren und sonstige Hilfskräfte vs. hauptberufliche Einsatzkräfte in größeren Städten.

Das Bundesland Salzburg weist mit knapp 30% formell engagierten Personen eine der höchsten Beteiligungsquoten, neben Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg, an Freiwilligenarbeit über dem österreichischen Durchschnitt von ca. 25% Beteiligungsquote auf. Das Ost-West-Gefälle konnte in der aktuellen Studie im Zuge des Panels zur Gesundheitsförderung auch für den sozialen Bereich (inkl. Politik) bestätigt werden (Kölldorfer et al., 2024). Wenn man die Gruppe der formell freiwillig Tätigen betrachtet, ist außerdem der Anteil von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit 28% höher als bei Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (15%). Inwieweit diese Anteile in der Grundgesamtheit vorliegen, lässt sich nicht nachvollziehen, ebenso wenig inwieweit Erreichbarkeiten und unterschiedliche Begriffsdefinitionen, das Gefühl sozialer Eingebundenheit und unterschiedliche sozioökonomische Gegebenheiten eine Rolle spielen. Die letzte repräsentative Erhebung fand im ersten Quartal 2022 statt, somit ist die Covid19-Pandemie mit ihren Auswirkungen zu berücksichtigen. Aktuelle repräsentative Daten aus dem ersten Quartal 2025 werden voraussichtlich im Dezember 2025 präsentiert.

Motivation im formellen freiwilligen Engagement

Die Motive für freiwilliges Engagement sind vielfältig und durch eine Kombination aus individuellen Bedürfnissen, psychosozialen Funktionen und Wahrnehmungen von Herausforderung und Bedrohung geprägt. Motivation ist dabei mehr als ein Motiv für eine konkrete Tätigkeit, wie ein bestimmtes formelles freiwilliges Engagement, und kann sozialpsychologisch vielfältig und in komplexen Wechselwirkungen von affektiven und kognitiven, sowie volitionalen Anteilen definiert werden. Im Zuge der Teilprofessionalisierung von formeller Freiwilligenarbeit bietet sich folgende Definition von Asanger Bliesener (2009), die auch im Arbeitskontext Anwendung fand als Zusammenfassung, an: „Motivation beschreibt allgemein die Gesamtheit der in einer Handlung wirksamen Motive, die ein Verhalten aktivieren, richten und regulieren. [...]“ Gemeint ist also „die Handlungsbereitschaft ein Bedürfnis [...] zu befriedigen oder ein

angestrebtes Ziel zu erreichen. Im Gegensatz zum Motiv ist Motivation keine Disposition, sondern ein aktueller *psychischer Vorgang*.“ Motivation ist damit ein veränderlicher Prozess, dessen Veränderungsbedingungen nachvollzogen und im Rahmen organisationaler Begleitung berücksichtigt werden kann.

Motive sind in dieser Definition als veränderliche Anker für das formellen freiwillige Engagement dieser verschiedenen motivationalen Anteile zu sehen. Der funktionale Ansatz (Volunteer Function Inventory, VFI) nach Clary et al. (1998) beschreibt sechs zentrale psychologische Funktionen, die durch Freiwilligenarbeit (als motivationaler Zielzustand) für die Freiwilligen selbst erfüllt werden können: Wertefunktion, soziale Anpassungsfunktion, Karrierefunktion, Selbsterhöhungsfunktion, Schutzfunktion und Erfahrungsfunktion. Diese Theorie geht entsprechend der Motivationsdefinition von Asanger und Bliesener davon aus, dass Freiwilligenarbeit psychologische Bedürfnisse der Freiwilligen selbst erfüllt, was der Grund für ihre initiale Ausübung ist – trotz persönlicher Kosten, existenzieller Anforderungen und persönlichen Verpflichtungen. Die Erfüllung dieser Motive ist somit die psychische Währung in der Freiwilligenarbeit – das, was Menschen durch ihre Handlungen gewinnen.

Die Weiterentwicklungen dieses Ansatzes ergänzen die ursprünglichen Funktionen um weitere motivationale Dimensionen. Neben klassischen altruistischen und egoistischen Motiven werden die soziale bzw. politische Verantwortungsfunktion als differenzierte und eigenständige Submotive der Wertefunktion beschrieben (Bierhoff et al., 2007). Zusätzlich wird das Gerechtigkeitsmotiv als dritter großer Faktor neben selbst- und fremddienlichen (ego- und altruistischen) Motiven diskutiert (Jiranek, 2013; Strubel & Kals, 2016). Dieses zeichnet sich im Vergleich zur sozialen und politischen Verantwortung durch den Fokus auf Gesellschaften als Ganzes, sowie einem grundlegenden Streben nach Chancengleichheit, aus. Die Studien zeigen, dass das Streben nach gesellschaftlicher Veränderung und Empörung eng mit freiwilligem Engagement verbunden sind, insbesondere bei Personen mit ausgeprägtem Gerechtigkeitsbewusstsein. Die verschiedenen Motive werden in Abbildung 1 im Zuge des postulierten motivational-organisationalen Prozessmodells zusammengefasst.

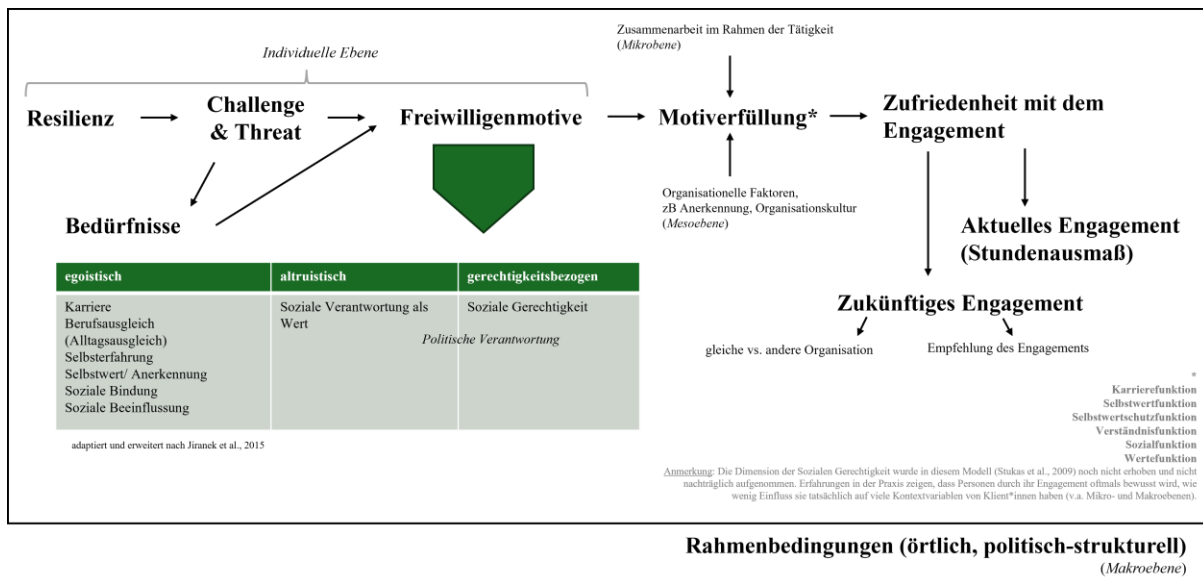


Abbildung 1. Motivational-organisationales Prozessmodell zur Erklärung und Förderung von formeller Freiwilligenarbeit in Sozialorganisationen anhand differenzierter motivationaler Zusammenhänge.

Resilienz spielt ebenfalls eine wichtige Rolle im Bereich ehrenamtlicher Tätigkeiten. Freiwilligenarbeit kann eine Bewältigungsstrategie für persönliche und gesellschaftliche Herausforderungen (vgl. Strubel & Kals, 2016) sein, die sich teils in egoistischen Freiwilligenmotiven wiederfinden und zum Aufbau psychischer Widerstandsfähigkeit beitragen (vgl. Kölldorfer et al., 2024), indem beispielsweise der eigene Selbstwert funktional gestärkt wird oder Personen soziale Bindung aktiv aufsuchen und erleben (vgl. Bierhoff et al., 2007; Stukas et al., 2009). Das Vorhandensein resilienten Potenzials – verstanden als bestimmte psychologische Verarbeitungsmechanismen wie Selbstwert, emotionale Stabilität, Selbstregulation bzw. Zielverfolgung oder Akzeptanz (vgl. Rosendahl et al., 2024) – ist eine wichtige Voraussetzung für Freiwilligenarbeit. Wer über psychische Ressourcen verfügt, kann den vielfältigen Anforderungen freiwilligen Engagements neben existenziellen Belastungen – etwa der Sicherung des Lebensunterhalts, insbesondere in Salzburg mit seinen hohen Wohnkosten – und persönlichen Verpflichtungen wie Care-Arbeit (vor allem bei Frauen) nachkommen. Resilienz hilft außerdem, mit Konflikten und belastenden Erfahrungen innerhalb der Freiwilligenarbeit umzugehen, etwa mit Zurückweisung, Hilflosigkeit oder anderen psychischen Belastungen sowie mit Spannungen im sozialen Nahumfeld, die durch das Engagement entstehen können.

Ein weiterer zentraler motivationaler Aspekt von Arbeit, wie auch Freiwilligenarbeit organisationalen Kontext, ist die Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit gemäß der Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 2000). Gerade im Zuge der Teilprofessionalisierung und hohen Anteilen an Freiwilligenarbeit in gesellschaftstragenden Bereichen (wie z.B. Rettungs- und Fahrdienst, Beratung und Betreuung, Besuchsdiensten) ist diese bedürfnisorientierte Ausrichtung, neben

einer bedarfsgerechten, zentral. Die Möglichkeit, eigenständig zu handeln, sich weiterzuentwickeln und Teil einer sozialen Gemeinschaft zu sein, sind entscheidende Faktoren für langfristige und gesundheitsförderliche Freiwilligenarbeit. Besonders die soziale Eingebundenheit wird im Sozialen Engagement (Kölldorfer et al., 2024) und im arbeitsbezogenen organisationalen Kontext häufig als primäres Motiv genannt, insbesondere bei Personen im Alter von 30 bis 49 Jahren, die das Zusammensein mit anderen als besonders bedeutsam empfinden (Koch & Klopfenstein, 2024). Diese Eingebundenheit steht dabei jedoch nicht für sich, sondern wechselwirkt dynamisch mit der Erfüllung von Autonomie- und Kompetenzbedürfnissen, beispielsweise im Zuge der Mitgestaltungsmöglichkeiten im konkreten arbeitsbezogenen organisationalen Kontext (vgl. Stukas et al., 2009).

Schließlich ist davon auszugehen, dass die Wahrnehmungen von Herausforderung (*Challenge*) und Bedrohung (*Threat*) der eigenen freiwilligen Arbeit im Sozialbereich vermittelnd zwischen Resilienz und Freiwilligenmotiven sein kann, gerade in Zeiten und in Arbeitsbereichen mit sehr hohen Anforderungen. Das konstruktive und herausfordernde Erleben derer kann wiederum unter geeigneten Rahmenbedingungen die Resilienz der Freiwilligen fördern. Die Wahrnehmung und Bewertung von Tätigkeiten spielt dabei eine wesentliche Rolle bei Zielerreichungsprozessen allgemein (Drach-Zahavy & Eres, 2002), wie auch in motivationalen Zusammenhängen im Zuge von Anpassungsprozessen, zum Beispiel im Bereich Digitalisierung in Bezug auf KI in der Hochschullehre (Tulis et al., 2024). Insbesondere die Wahrnehmung von Veränderungsprozessen als Herausforderung, nicht aber die Wahrnehmung als Bedrohung zeigt dabei systematische Zusammenhänge mit motivationalen Faktoren (Vertrauen, Wert, Erfolgserwartung) im Zuge von Digitalisierungsprozessen. Gerade Freiwillige sind mit ständigen Veränderungen und Anpassungsprozessen in ihrer Freiwilligenarbeit konfrontiert (im direkten Kontakt mit Klient*innen, wie auch organisational, beispielsweise im Zuge der Digitalisierung und Teilprofessionalisierung in der Freiwilligenarbeit; wie auch gesellschaftspolitisch, beispielsweise in der Veränderung von Anforderungen an Freiwilligenarbeit und komplexen geopolitischen und demografischen Zusammenhängen). Gleichzeitig müssen sie persönliche Zielerreichungen dabei stark regulieren, weil ihre Handlung auf die Hilfe anderer ausgerichtet ist. Ihre persönlichen Zielformulierungen beziehen sich dabei stark selbst auf die intrinsische Ebene, wie beispielsweise Motive (vgl. Göttlinger & Kronsteiner-Mann, 2022). Freiwilligenarbeit an sich, wie auch einzelne Teilaspekte können somit als mehr oder minder herausfordernd oder bedrohlich wahrgenommen werden, was sich auf intrinsische motivationale Prozesse im Verlauf der formellen Freiwilligenarbeit auswirken kann. Bedrohlich bedeutet dabei, dass die Tätigkeit eigene Schwächen offenbaren könnte oder Personen denken, sie könnten sie nicht meistern; Herausfordernd bedeutet, dass sie die Tätigkeit als Möglichkeit wahrnehmen über sich hinauszuwachsen und zuversichtlich sind, diese zu meistern. In Bezug auf den Einfluss von Wahrnehmungen ist wiederum die Abgrenzung zu spontanem prosozialem Verhalten entscheidend, da beispielsweise die Wahrnehmung von Missständen, aufgefasst als Bedrohung oder Herausforderung sich in spontanem Verhalten anders auswirken kann als bei geplanten, formell freiwilligen,

Handlungen (vgl. Schmitt et al., 1991). Ein hoher Idealismus (Werteorientierung) im Angesicht von Missständen könnte bei geplantem Verhalten z.B. potenziell hemmend wirken, je nach Resilienz, Bedürfniserfüllung und Wahrnehmung. Bei niedriger Resilienz und einer hohen Bedrohungswahrnehmung könnte die Konfrontation mit Missständen Freiwillige in ihrer zu beginnenden Arbeit eher hemmen, während sie als Herausforderung gesehen eher aktivierend wirken – je nach dispositionalem Handlungsspektrum i.S. des resilienten Potenzials. Ein hohes Motiv der sozialen Gerechtigkeit hingegen könnte – in Abgrenzung zum Missstand und dem Ziel diesen auszugleichen – Freiwillige eher zur Verantwortungsübernahme motivieren (vgl. Moschner, 1998). Im Verlauf des Engagements könnte ein hoher Idealismus, i.S. einer altruistischen Wertorientierung hingegen als distaler Abwehrmechanismus im Angesicht von wahrgenommenen Bedrohungen wirken und Freiwilligenarbeit als konkret soziale Maßnahme, um mit Bedrohungen umzugehen (vgl. Jonas et al., 2014). Eine Unterscheidung der Motive je nach Stadium des Engagements ist aus diesen motivationspsychologischen Überlegungen heraus daher notwendig, um potenzielle motivationale Mechanismen für die Zufriedenheit in der formellen Freiwilligenarbeit abzuleiten. Ein Beispiel: *Personen, die bisher nicht freiwillig engagiert sind und ein hohes grundsätzliches Wertemotiv i.S. einer unmittelbaren sozialen Verantwortung zeigen, könnten von wahrgenommenen Missständen, wie Diffamierung, Ausbeutung oder verwaltungslogische Vernachlässigung von benachteiligten Bevölkerungsgruppen, wie z.B. Kindern in prekären Lebenslagen (je nach resilientem Potenzial und konkretem Kontext) eher gehemmt sein, sich zu engagieren. Hier könnte das politische Verantwortungsmotiv oder sogar ein rein gerechtigkeitsbezogenes Motiv handlungsfördernde Affekte eher ansprechen, wie Wut, Empörung oder allgemein Aktivierung hin zur Veränderung, als die unmittelbare soziale, eher auf Mitgefühl ausgerichtete, Komponente. Wenn eine Person dann freiwillig engagiert ist, Netzwerke aufweist, die ihre soziale Resilienz stärken, so können die unmittelbaren sozialen Emotionen, wie Mitgefühl oder geteilte Angst (als eher hemmende, bedrohliche Emotion und Wahrnehmung), eher aktivierend wirken, zumal eine persönliche Bindung zum Gegenüber besteht und das persönliche Schicksal näher in das eigene Empfinden hineinreicht. Verschiedene Komponenten im laufenden Engagement können so je nach Motivpassung und Anforderungen innerhalb der Organisation zur Zufriedenheit trotz und gerade in Widrigkeiten beitragen.*

Entscheidend ist, dass Koordinator*innen für diese psychologischen Dynamiken sensibilisiert sind, um Konflikte zwischen Klient*innen und Freiwilligen, aber auch zwischen Tätigkeiten und Motiven konstruktiv in der Begleitung begegnen zu können.

Motivation im organisationalen Kontext

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Personen, die freiwilliges Engagement als persönliche Herausforderung wahrnehmen, motivierter sind, langfristig aktiv zu bleiben und ihre Kompetenzen auch bei Widrigkeiten weiterzuentwickeln. Die Wahrnehmung als Herausforderung kann sich auch auf Motive auswirken, z.B. indem Selbsterfahrung im Engagement einen höheren funktionalen Wert bekommt. Hierbei ist auch das organisationale

Umfeld ein wesentlicher Gelingensfaktor i.S. der Reflexion, Förderung und Bereitstellung geeigneter Ressourcen, um Freiwillige zu unterstützen mit Problemstellungen als Herausforderungen selbstwirksam umzugehen. Hingegen kann die Wahrnehmung von Überforderung oder fehlender Unterstützung die Bedrohungswahrnehmung steigern und zu frühzeitigem Rückzug aus organisationalen Tätigkeiten führen (vgl. im Arbeitskontext; Koch & Klopfenstein, 2024). Eine klare Strukturierung und Unterstützung bei gleichzeitigem Erhalt von Handlungsspielräumen und autonomen Partizipationsmöglichkeiten durch Organisationen, zum Erproben und Anwenden von Fähigkeiten, sind daher als wesentliche Gelingensfaktoren für die langfristige Zufriedenheit von Freiwilligen sowie deren Bindung an ihre Tätigkeit (und Organisation) postuliert.

Wichtig ist jedoch auch, dass der formelle Freiwilligenkontext sich hinsichtlich der Bindungsfaktoren und persönlichen Relevanz – abgesehen von der motivationalen Ebene – vom Arbeitskontext unterscheidet. Diese Faktoren zu berücksichtigen und Organisationen prozessorientiert weiterzuentwickeln ist im formell freiwilligen Bereich immer häufiger Aufgabe einer haupt- oder ehrenamtlichen Freiwilligenkoordination in Sozialorganisationen. Insbesondere in Organisationen, wo hauptamtliche und formell freiwillige Personen zusammenarbeiten, gilt es hier sensitiv Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu reflektieren. Ähnlich einem Personalmanagement rekrutiert und begleitet die Freiwilligenkoordination formell freiwillige Personen und behält darüber hinaus die spezifischen Bedarfe in einer bestimmten Region dem Tätigkeitsfeld der Organisation entsprechend im Blick. Eine oftmals herausfordernde Tätigkeit für sich, angesichts hoher Bedarfe und geringer praktischer Ressourcen. Was dabei in der Erwerbsarbeit bereits zunehmend Standard wird i.S. eines erfolgreichen und gesundheitsförderlichen Personalmanagements, ist aus wissenschaftlicher Sicht im formell freiwilligen Bereich im Prozess der Teilprofessionalisierung gerade erst im Entstehen. Es gibt dabei insbesondere soziologische Modelle, die organisationale Faktoren und Verbesserungspotenziale im Freiwilligenbereich aufzeigen und messbar machen (Willems, 2013; Kahls et al., 2021). Die differenzierten mediierenden motivationalen Zusammenhänge im "Faktor Mensch" wurden bisher jedoch nicht in einem anwendbaren Modell mit organisationalem Fokus und im spezifischen Kontext des formellen sozialen Engagements mit Blick auf eine konkrete Handlungsableitung für die Freiwilligenkoordination in der Region integriert.

An dieser Schnittstelle zwischen Menschen und Organisationen ist es dabei entscheidend, inwieweit die Gegebenheiten innerhalb einer Organisation – sogenannte "Affordanzen" – die vorhandenen Motive in ihren Wechselwirkungen mit weiteren psychologischen Komponenten adressieren. Stukas et al. (2007) entwickelten den Total Match Index (TMI), der die Übereinstimmung zwischen individuellen Motiven und organisationalen Gegebenheiten quantifiziert. Empirische Studien zeigen, dass ein hoher TMI signifikant mit höherer Zufriedenheit, positiverem emotionalem Erleben und einer stärkeren Absicht, in der Organisation zu verbleiben, korreliert – stärker als die isolierte Betrachtung von Motiven oder Gegebenheiten allein. Die Wirkung der Motivpassung wird durch den Grad der organisationalen Struktur moderiert. In weniger strukturierten Organisationen ("Low

Structure") – mit flexiblen Rollen, geringer Aufsicht und offenen Aufgabenbeschreibungen – ist die Passung zwischen Motiven und Gegebenheiten ein besonders starker Prädiktor für positive Ergebnisse. In stärker strukturierten Kontexten ("High Structure") – mit klaren Regeln, festen Rollen und intensiver Betreuung – tritt dieser Effekt zugunsten der strukturellen Rahmenbedingungen in den Hintergrund (Stukas et al., 2009). Organisationen, die freiwillige beschäftigen zeigen hierbei das breite Spektrum an Struktur. Praktisch bedeutet dies, dass Organisationen durch gezielte Erfassung der Motive (z. B. mittels funktionaler Ansätze wie der Skalen der Einstellungsstruktur-Skalen von Bierhoff (2007) und motiventsprechender Gestaltung der Aufgaben in Abtimmung mit den vorhandenen Rahmenbedingungen die Passung verbessern können. Jiranek et al. (2013) betonen zudem die Bedeutung spezifischer Motive wie das Streben nach sozialer Gerechtigkeit, das über die klassischen funktionalen VFI-Kategorien hinausgeht und insbesondere bei jüngeren oder politisch engagierten Freiwilligen relevant ist. Insgesamt zeigt sich, dass eine hohe Übereinstimmung zwischen individuellen Motiven und organisationalen Gegebenheiten entscheidend ist für die Qualität und Nachhaltigkeit freiwilligen Engagements, insbesondere in teilprofessionalisierten Kontexten. Wichtig ist dabei also, sich auch den organisationalen Strukturierungsgrad bewusst zu machen.

Projektorganisation, Methode & Soziodemografische Daten

Die Datenerhebung erfolgte online (via Limesurvey) im Zeitraum zwischen 12. März und 30. April 2025. Einen vollständigen Überblick über den zeitlichen Projektablauf bietet Abbildung 2. Studienteilnehmende wurden dabei primär über den Newsletter, die Homepage und Social Media des Freiwilligenzentrums gewonnen, sowie über Emailverteiler der in der Freiwilligenbörse des Freiwilligenzentrums Salzburg inserierenden Sozialorganisationen und den Studienverteiler der Universität Salzburg. Die vollständige Bearbeitung dauerte im Schnitt 24 min. (nach Ausschluss von Personen, die den Fragebogen in unter 10 min. oder in über 60 min. beantworteten). Studienteilnehmende konnten nach Abschluss des Fragebogens über einen separaten Link an einem Gewinnspiel teilnehmen. Daneben konnten Studienteilnehmende angeben, ob sie nach Abschluss der Studie über die Ergebnisse informiert werden möchten und ob sie zukünftig Informationen zu einem Coachingangebot der Universität Salzburg, Fachbereich Psychologie, in Kooperation mit dem Freiwilligenzentrum erhalten möchten. Adressiert wurden sowohl Personen im Bundesland Salzburg, die derzeit formell freiwillig engagiert sind, sowie Personen, die derzeit nicht freiwillig engagiert sind oder es bisher noch nicht waren.

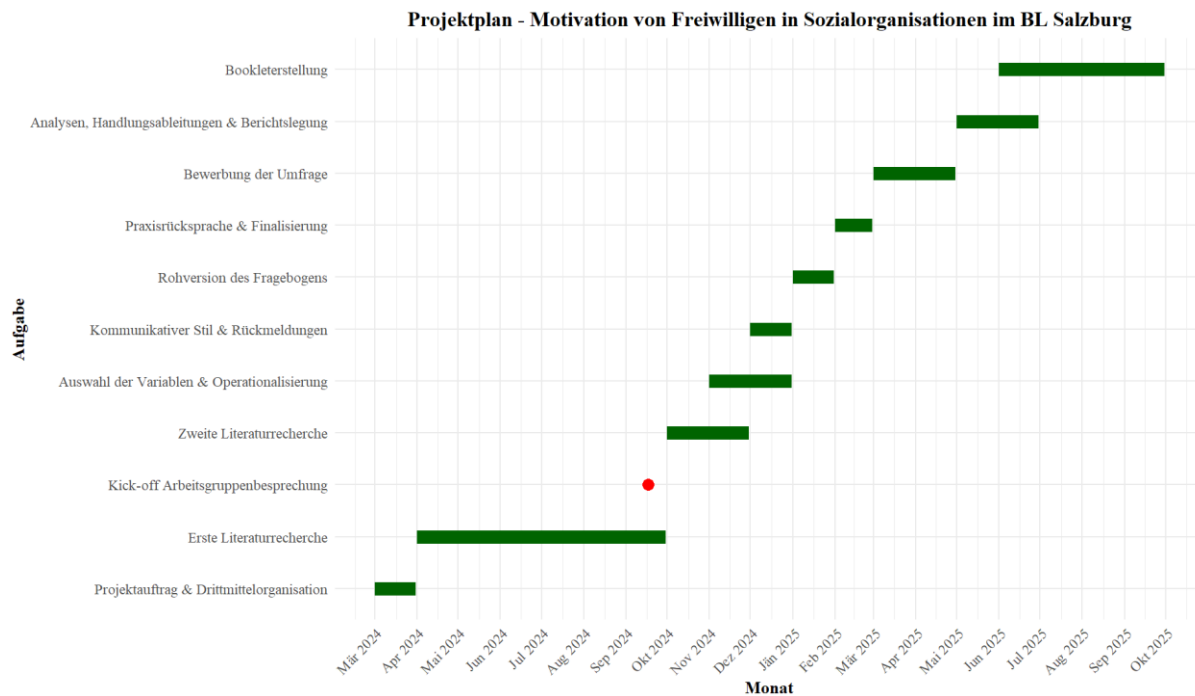


Abbildung 2. Übersicht der Arbeitspakete und Abläufe im Rahmen des Projekts.

Für die Gewinnung der vorliegenden Erkenntnisse war es zunächst wichtig, eine geeignete informierte Entscheidungsgrundlage zur Verfügung zu stellen, um den Untersuchungsgegenstand, das formelle freiwillige Engagement im Sozialbereich, entsprechend motivational fassen zu können. Wie einleitend erklärt, zeigen die wissenschaftlichen Evidenzen, dass formelle freiwillige Tätigkeiten sich insbesondere motivational von loseren Formen prosozialen Verhaltens unterscheiden (z.B. Bierhoff, 2002; Dovidio et al., 2006). Der Sozialbereich ist insbesondere in Bezug auf die Zufriedenheit und psychosoziale Faktoren ein Spezifikum im Vergleich zu anderen formellen Bereichen (insbesondere Ehrenamtliche Funktionen, Umwelt- und Klimabereich). Folgende Arbeitsdefinitionen wurden daher gemeinsam mit den Praktiker*innen auf Basis der theoretischen Befunde erarbeitet und den Studienteilnehmenden als Orientierung und Einschätzung des Formalitätsgrades ihrer Tätigkeiten zur Verfügung gestellt.

Formelle Freiwilligenarbeit: Tätigkeiten, die über eine Organisation oder einen Verein organisiert sind, oft mit klaren Strukturen, festen Aufgaben und einer bestimmten Verantwortlichkeit.

Ehrenamt: Eine Form von formeller Freiwilligenarbeit, die offiziell und oft langfristig (mind. 1 Jahr) in Organisationen, Vereinen oder Institutionen ausgeübt wird, ohne dafür eine finanzielle Entlohnung zu erhalten. Es beinhaltet eine formelle Position oder Funktion, z.B. als Vereinsvorstand, Gemeinderatsmitglied, Studierendenvertretung.

Informelle Freiwilligenarbeit: Freiwillige Tätigkeiten, die außerhalb von Organisationen stattfinden, wie z.B. Nachbarschaftshilfe oder Unterstützung von Freunden und Menschen außerhalb der Kernfamilie.

In weiterer Folge wurden die konkreten Tätigkeitsbereiche im Sozialbereich anhand der aufgelisteten Tätigkeitsbereiche der Freiwilligenbörse speziell für formelles soziales Engagement zur Auswahl gestellt. Der gesamte Fragebogen ist in Anhang 1 nachzulesen. Die

Datenaufbereitung und Skalenanalysen wurden dabei mit R Studio 2023.03.0+386 sowie jasp 0.18.3 durchgeführt, einige Grafiken und Tabellen wurden in Excel erstellt. Berechnet wurden vor allem absolute und relative Häufigkeiten (z.B. der jeweiligen Tätigkeitsfelder) sowie deskriptive Statistiken (Mittelwerte und Standardabweichung), Gruppenvergleiche (einfaktorielle Varianzanalysen, t-Test bzw. Mann-Whitney-U aufgrund teilweise nicht-normalverteilter Daten oder Fisher's Exact bei nonparametrischen Variablen) und Pearson Korrelationen/ Regressionen für die erste Exploration der Pfade des motivational-organisationalen Prozessmodells, das der Erhebung theoretisch zugrunde liegt.

Allgemeine Informationen zu den Erhebungsinstrumenten

Dieser Abschnitt behandelt die in der Studie verwendeten Erhebungsinstrumente. Eine tabellarische Auflistung der Skalen samt Skalenmittelwerten, internen Konsistenzwerten und Beispielitems befindet sich in Tabelle 1.

Skalen der Einstellungsstruktur (SEEH; Bierhoff, 2007) bei *Aufnahme* des Engagements: Der Fragebogen zur Messung der Bereitschaft, freiwillige Beiträge in Nonprofit-Organisationen (NPOs) zu leisten (SEEH) wurde entwickelt, um die Motivationen für freiwilliges Engagement zu erfassen. Dabei werden (angelenkt an Clary et al., 1998) acht Zielsetzungen berücksichtigt, die entweder als selbstdienliche oder altruistische Anreize für freiwillige Arbeit interpretiert werden können. Ursprünglich basierte das Konzept auf neun theoretischen Dimensionen, wobei nach faktorenanalytischen Untersuchungen die Skala „Persönlicher Erlebnisbereich“ ausgeschlossen wurde. Somit verbleiben acht Dimensionen, die in einem siebenstufigen Antwortformat mit den Endpunkten „absolut unbedeutend“ bis „absolut bedeutend“ gemessen werden. Die dazugehörige Frage in dieser Erhebung lautete *“Was war ausschlaggebend für die Wahl Ihres Engagements?”* Darüber hinaus lassen sich die Einstellungsdimensionen zwei übergeordneten Faktoren zuordnen: einem altruistischen Faktor, bestehend aus sozialer und politischer Verantwortung, sowie einem selbstdienlichen Faktor, der sich aus sozialer Bindung, Selbsterfahrung, Selbstwert/Anerkennung und Karriere zusammensetzt. Damit bietet der Fragebogen eine differenzierte Betrachtung individueller Motivationsstrukturen im Kontext freiwilligen Engagements und trägt zur Analyse des Strukturwandels im Ehrenamt bei.

Soziale Gerechtigkeit (Jiranek, 2013) als zusätzliche Dimension bei *Aufnahme* des Engagements: Der Fragebogen zur sozialen Gerechtigkeit erfasst die Bedeutung, die Individuen dem Gleichheitsprinzip in der Gesellschaft durch ihr freiwilliges Engagement beimessen. Dabei werden nicht nur Aspekte der allgemeinen sozialen Verantwortung berücksichtigt, sondern auch spezifische Prinzipien wie das Bedürfnisprinzip. Anders als traditionelle Konzepte der Freiwilligenmotivation, die zwischen Egoismus und Altruismus unterscheiden, stellt die soziale Gerechtigkeitsfunktion ein eigenständiges Motiv dar – sie dient nicht als Mittel für ein anderes Ziel, sondern repräsentiert eine intrinsische Motivation zur Förderung von Gleichheit und Fairness. Während die Skalen „Soziale Verantwortung“ und „Politische Verantwortung“ des SEEH-Fragebogens allgemeine altruistische Faktoren abbilden und universelle Wertvorstellungen wie den Schutz vor

Ungerechtigkeit umfassen, hebt die soziale Gerechtigkeitsfunktion einen spezifischen, gerechtigkeitsbezogenen Beweggrund hervor, der in diesen Skalen nicht explizit enthalten ist. Damit bietet der Fragebogen eine differenzierte Perspektive auf die individuellen Beweggründe für freiwillige Tätigkeiten im Kontext sozialer Gerechtigkeit.

Gesamindex Motivpassung (Stukas et al., 2009) bei *laufendem* formellem Engagement: Der Gesamtindex zur Motivpassung basiert ebenfalls auf dem funktionalen Ansatz zur Erfassung der Freiwilligenmotivation und wurde entwickelt, um die Übereinstimmung zwischen den individuellen Motiven einer Person und den Affordanzen einer spezifischen freiwilligen Tätigkeit zu messen. Anders als stichprobenbasierte Medianwerte ermöglicht dieser Index eine individuelle Berechnung für einzelne Freiwillige. Durch die Analyse dieser Passung kann nachvollzogen werden, inwiefern eine bestimmte Tätigkeit den persönlichen Beweggründen entspricht, was wiederum Einfluss auf die Zufriedenheit und langfristige Bindung an das Ehrenamt haben kann. Das Konzept baut auf den Arbeiten von Clary et al. (1998) auf und findet auch Anwendung im Kontext des SEEH-Fragebogens, um eine fundierte Bewertung freiwilligen Engagements zu ermöglichen. Die Frage lautete *“Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu, wenn Sie an Ihre aktuelle freiwillige Tätigkeit denken?”* und die Antwortoptionen reichten auf einer 7-stufigen Likertskala von “gar nicht zutreffend” bis “extrem zutreffend”.

Wahrnehmung als Herausforderung und Bedrohung (adaptiert nach Drach-Zahavy & Eres, 2002) bei *laufendem* formellem Engagement: Die primäre Bewertung von Herausforderung und Bedrohung basiert auf der subjektiven Wahrnehmung einer Situation und ihrer möglichen Konsequenzen für die betroffene Person. Diese Bewertung wurde anhand von acht Items erfasst, die die individuellen Einschätzungen der Teilnehmer widerspiegeln und im Bereich der Zielverfolgung entwickelt wurden. Während einige Items eine Situation als Herausforderung darstellten – als Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung und zum Wachstum –, beschreiben andere sie als Bedrohung, die mit Risiken und potenziellem Misserfolg verbunden ist. Durch diese differenzierte Erfassung kann untersucht werden, wie Individuen mit neuen oder schwierigen Gegebenheiten umgehen und ob ihre Wahrnehmung eher ressourcenorientiert oder risikobetont ausfällt. Dies liefert wertvolle Erkenntnisse zur Anpassungsfähigkeit und Stressbewältigung in verschiedenen Kontexten und kann auch in der Praxis Hinweise auf Wahrnehmungen der Freiwilligen geben. Die Frage war *“Wie sehr stimmen Sie den Aussagen zu, wenn Sie an Ihre formelle freiwillige Tätigkeit denken?”* und die Antwortskala umfasste Werte von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig).

Bedürfniserfüllung (adaptiert nach Koch et al., 2021) bezogen auf das *laufende* Engagement: Die Arbeitsbezogene Grundbedürfnis-Zufriedenheitsskala der Selbstbestimmungstheorie (SDT) wurde für den formellen freiwilligen Kontext adaptiert, um die Ähnlichkeit des institutionellen Rahmens zu berücksichtigen. Ursprünglich von Broeck et al. (2010) für den beruflichen Bereich entwickelt, misst sie die Zufriedenheit der drei psychologischen Grundbedürfnisse: Autonomie, Kompetenz und Soziale Eingebundenheit. Die Erfüllung dieser Bedürfnisse spielt eine entscheidende Rolle für psychisches Wachstum, Gesundheit

und Leistungsfähigkeit. Die Skala umfasst 17 Items, verteilt auf die drei Dimensionen – Autonomie und Kompetenz werden jeweils mit sechs Items erfasst, während Soziale Eingebundenheit fünf Items umfasst. Ursprünglich waren es 18 Items, doch eines zur sozialen Eingebundenheit wurde entfernt. Die Antworten auf die Frage “*Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?*” wurden über eine 5-stufige Likert-Skala (1 = stimmt gar nicht bis 5 = stimmt völlig) erfasst. Im Originalfragebogen spiegeln niedrigere Werte eine stärkere Zustimmung und eine höhere Bedürfnisbefriedigung wider, jedoch wurde die Antwortskala an diese Erhebung angepasst.

Resilienz als Disposition (Rosendahl et al., 2024): Die Skala zur Resilienzbewertung umfasst 13 Items auf die Frage “*Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?*”, die auf einer 7-stufigen Antwortskala bewertet werden (1 = nein, ich stimme nicht zu; 7 = ja, ich stimme völlig zu). Die Auswertung erfolgt durch Summierung der Punktwerte aller Items, wodurch ein theoretisch möglicher Gesamtscore zwischen 13 und 91 Punkten entsteht. Zur Interpretation der Merkmalsausprägung wird folgendes Schema empfohlen: 13–66 Punkte weisen auf eine niedrige Resilienz hin, 67–72 Punkte auf eine moderate und 73–91 Punkte auf eine hohe. Während die Skala im Rahmen quantitativer Erhebungen zur Erfassung der Gesamtwerte dient, könnte sie in einem praktischen Kontext auch für Erstgespräche genutzt werden, um die psychische Widerstandskraft eines Individuums einzuschätzen. Dies bietet eine wertvolle Grundlage zur Analyse individueller Bewältigungsstrategien und Anpassungsfähigkeit. Die Gesamtskala lässt sich darüber hinaus in zwei Faktoren teilen, nämlich Kompetenzen, bestehend aus Selbstwirksamkeit, Ausdauer, Durchhaltevermögen und Zielorientierung, sowie Resilienzaspekte in Bezug auf das Selbst und das Leben, nämlich die Annahme von Unveränderbarem, Akzeptanz und Lebenssinn.

Tabelle 1. Interne Konsistenzen der Motivationsskalen.

Fragebogen	Skala	Cronbach's α
Bedürfnisse (adaptiert nach Koch et al., 2021)	Autonomie (1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig; $M = 4.12$, $SD = 0.61$) <i>Bei der Freiwilligentätigkeit muss ich sehr oft den Anweisungen anderer folgen. (invers)</i> <i>Wenn ich die Wahl hätte, würde ich Dinge bei der Freiwilligentätigkeit anders machen. (invers)</i> <i>Bei der Freiwilligentätigkeit fühle ich mich gezwungen, Dinge zu tun, die ich nicht machen will. (invers)</i> <i>Ich kann bei meiner Freiwilligentätigkeit ganz ich selbst sein.</i> <i>Die Aufgaben bei der Freiwilligentätigkeit entsprechen genau meinen Vorstellungen.</i> <i>Ich habe die Freiheiten meine Freiwilligentätigkeit nach meinen Vorstellungen bestmöglich zu erledigen.</i>	0.67

Kompetenz (1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt
völlig; $M = 4.36$, $SD = 0.71$) 0.87

Ich fühle mich nicht wirklich kompetent bei meiner Freiwilligentätigkeit. (invers)
Ich bezweifle, ob ich meine Freiwilligentätigkeit richtig ausführen kann. (invers)
Ich beherrsche meine Aufgaben bei meiner Freiwilligentätigkeit.
Ich fühle mich kompetent bei meiner Freiwilligentätigkeit.
Ich bin gut in den Dingen, die ich in meiner Freiwilligentätigkeit mache.
*Ich habe das Gefühl, dass ich auch die schwierigsten Aufgaben bei der
Freiwilligentätigkeit meistern kann.*

Eingebundenheit (1 = stimmt gar nicht; 5 =
stimmt völlig; $M = 3.72$, $SD = 0.83$) 0.75

*Ich fühle mich nicht wirklich mit den Menschen in meiner Organisation verbunden.
(invers)*
*Ich interagiere nicht wirklich mit anderen Menschen in meiner Organisation.
(invers)*
*Ich fühle mich oft allein, auch wenn ich mit meinen Kolleg*innen zusammen bin.
(invers)*
Bei der Freiwilligentätigkeit fühle ich mich als Teil einer Gruppe.
*Bei der Freiwilligenarbeit kann ich mit Menschen über Dinge reden, die mir
wirklich wichtig sind.*
Manche Menschen, mit denen ich arbeite, sind enge Freunde von mir.

Skalen der
Einstellungsstruktur (Bierhoff,
2007)

Soziale Bindung (1 = absolut unbedeutend; 7 =
absolut bedeutend; $M = 3.49$, $SD = 1.74$) 0.87

*Wunsch, Menschen zu finden, mit denen ich mich durch die gemeinsame Tätigkeit
verbunden fühlen kann*
Wunsch nach einer netten Gemeinschaft
Bedürfnis nach Geselligkeit

Selbsterfahrung (1 = absolut unbedeutend; 7 =
absolut bedeutend; $M = 4.52$, $SD = 1.76$) 0.87

Möglichkeit, Erfahrungen aus erster Hand zu machen und dadurch zu lernen
Möglichkeit zu lernen, wie ich mit unterschiedlichen Menschen umzugehen habe
Möglichkeit, meine eigenen Stärken kennen zu lernen

Soziale Verantwortung (1 = absolut
unbedeutend; 7 = absolut bedeutend; $M = 4.24$,
 $SD = 1.04$) 0.67

*Bedürfnis, gesundheitlich oder in anderer Weise in Not geratenen Menschen zu
helfen*
Einstellung, dass es wichtig ist, anderen zu helfen
Gefühl der Verpflichtung, Menschen, denen es schlechter geht als mir, zu helfen

Selbstwert/ Anerkennung (1 = absolut unbedeutend; 7 = absolut bedeutend; $M = 2.95$, $SD = 1.68$) 0.87

Bedürfnis nach Stärkung meines Selbstwertgefühls
Wunsch nach Selbstverwirklichung
Bedürfnis, bedeutsam zu sein

Soziale Beeinflussung (1 = absolut unbedeutend; 7 = absolut bedeutend; $M = 2.27$, $SD = 1.59$) 0.74

Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Mitgliedern meiner Familie
Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Freunden

Berufsausgleich (1 = absolut unbedeutend; 7 = absolut bedeutend; $M = 4.25$, $SD = 1.69$) 0.75

Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe jenseits meines Berufs
Lust auf eine Tätigkeit, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf
Wunsch nach sinnvollem Ausgleich zu meiner Arbeit

Zusätzliches Einzelitem entwickelt nach Praxisrücksprache, das nicht mit in die Berechnung der Internen Konsistenz mit eingeflossen ist:
Wunsch nach sinnvollem Ausgleich zu meinem Alltag

Karriere (1 = absolut unbedeutend; 7 = absolut bedeutend; $M = 1.82$, $SD = 1.41$) 0.84

Interesse, einen Fuß in die Tür der Organisation zu bekommen, bei der ich später gerne arbeiten würde
Hoffnung auf neue Kontakte, die meinen Geschäften oder meiner Karriere förderlich sein könnten
Wunsch herauszufinden, ob ich für eine solche Tätigkeit geeignet bin, da ich später vielleicht hauptberuflich in diesem Bereich arbeiten möchte

Politische Verantwortung (1 = absolut unbedeutend; 7 = absolut bedeutend; $M = 3.39$, $SD = 2.01$) 0.87

Verlangen, auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam zu machen
Hoffnung, politische Veränderungen herbeizuführen
Bedürfnis, gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken

Ergänzung (Jiranek, 2013) Soziale Gerechtigkeit (1 = absolut unbedeutend; 7 = absolut bedeutend; $M = 4.37$, $SD = 1.92$) 0.93

Möglichkeit, ungleiche soziale Bedingungen auszugleichen
Möglichkeit, die Chancengleichheit zu fördern
Möglichkeit, Chancengleichheit für alle Menschen zu schaffen
Anderen ermöglichen, sich gleichberechtigt am öffentlichen Leben zu beteiligen

Erleichterung des Zugangs zu Dingen, auf die alle Menschen gleichermaßen Anspruch haben

Gesamtindex für Motiv-
Erfüllungs-Passungen (Stukas
et al., 2009)

Wertefunktion (1 = gar nicht zutreffend; 7 =
extrem zutreffend; $M = 5.06$, $SD = 1.28$) 0.40

Ich helfe freiwillig bei dieser Organisation und erfülle so meine Pflicht, anderen zu helfen.

Durch meine Freiwilligenarbeit hier tue ich etwas für eine Sache, an die ich glaube.

Verständnisfunktion (1 = gar nicht zutreffend; 7
= extrem zutreffend; $M = 4.08$, $SD = 1.69$) 0.74

Meine Freiwilligenarbeit hat mir ermöglicht, mein Leben anders zu sehen.

Ich habe durch die Freiwilligenarbeit gelernt, mit verschiedenen Menschen besser umzugehen.

Selbstwertfunktion (1 = gar nicht zutreffend; 7 =
extrem zutreffend; $M = 3.8$, $SD = 1.77$) 0.86

Die freiwillige Arbeit in dieser Organisation stärkt mein Selbstwertgefühl.

Ich habe durch meine Freiwilligenarbeit ein positiveres Bild von mir und meinem Platz in der Welt.

Sozialfunktion (1 = gar nicht zutreffend; 7 =
extrem zutreffend; $M = 3.13$, $SD = 1.51$) 0.52

Ich erfülle soziale Verpflichtungen durch meine Freiwilligenarbeit.

Meine Familie und/oder Freunde wären enttäuscht, wenn ich mit der Freiwilligenarbeit aufhöre.

Selbstwertschutzfunktion (1 = gar nicht
zutreffend; 7 = extrem zutreffend; $M = 1.91$, SD
= 1.37) 0.77

Die Freiwilligenarbeit bei dieser Organisation hilft mir, von meinen eigenen Problemen abzulenken.

Durch die Freiwilligenarbeit konnte ich einige persönliche Probleme lösen.

Karrierefunktion (1 = gar nicht zutreffend; 7 =
extrem zutreffend; $M = 2.25$, $SD = 1.68$) 0.76

*Ich habe bei der Freiwilligenarbeit neue Kontakte geknüpft,
die mir beruflich helfen könnten.*

Ich habe Fähigkeiten erlernt, die mir bei meiner bezahlten Arbeit helfen.

Challenge & Threat (adaptiert
nach Drach-Zahavy & Eres,
2002)

Herausforderung (1 = stimmt gar nicht; 5 =
stimmt völlig; $M = 3.08$, $SD = 1.13$) 0.82

*Die Freiwilligentätigkeit gibt mir die Möglichkeit, meine Fähigkeiten zu erweitern.
Die Freiwilligentätigkeit bietet mir die Möglichkeit, Hindernisse zu überwinden und
über mich hinaus zu wachsen.
Die Freiwilligentätigkeit stellt für mich eine Möglichkeit dar, um mein
Selbstwertgefühl zu stärken.*

Bedrohung (1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt
völlig; $M = 1.31$, $SD = 0.54$) 0.73

*Im Großen und Ganzen erscheint es mir so, als könnte ich die Freiwilligentätigkeit
nicht meistern.
Die Freiwilligentätigkeit stellt für mich eine Bedrohung dar, z.B. weil sie mich
überlasten/überfordern könnte.
Ich mache mir Sorgen, dass die Freiwilligentätigkeit meine Schwächen aufzeigen
könnte.
Ich mache mir Sorgen, dass es mir an Fähigkeiten mangelt, die Freiwilligentätigkeit
zu meistern.*

Resilienz (Rosendahl et al.,
2024)

Resilienz (1 = nein, ich stimme nicht zu; 7 = ja,
ich stimme völlig zu; $M = 5.7$, $SD = 0.92$) 0.90

*Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.
Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.
Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.
Ich mag mich.
Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.
Ich bin entschlossen.
Ich nehme die Dinge, wie sie kommen.
Ich behalte an vielen Dingen Interesse.
Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren
Perspektiven betrachten.
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich
eigentlich nicht machen will.
Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich
gewöhnlich einen Weg heraus.
In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was
ich machen will.
Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen.*

Hinweis: Cronbachs α bewertet die interne Konsistenz einer Skala. Werte über 0.7 gelten als
akzeptabel in der Fragebogenentwicklung. Das bedeutet, dass alle Items einen gleichen
Faktor abbilden. Je geringer die Werte, desto mehr verschiedene Aspekte werden anhand der
Items innerhalb einer Skala (z.B. Motiv) gemessen. Für die Praxis lassen sich daraus andere
Hinweise ziehen, beispielsweise, dass das Bedürfnis "Autonomie" weniger homogen anhand

der Messung dargestellt als ist das Bedürfnis “Kompetenz”. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung

Neben diesen validierten und teils für den Kontext angepassten Skalen, die lediglich derzeit freiwillig aktive Personen beantworteten, wurden zahlreiche weitere Faktoren erfasst: die Zufriedenheit im derzeitigen formellen Engagement, die Wahrscheinlichkeit, sich weiter zu engagieren, sowie Abbruchgründe oder Gründe, die gegen die Aufnahme eines formellen Engagements sprechen. Personen, die derzeit nicht freiwillig engagiert sind, wurden gefragt, wie wahrscheinlich sie sich in Zukunft engagieren werden, außerdem inwieweit die einzelnen Motivdimensionen (vgl. Bierhoff, 2007; Stukas et al. 2009; Jiranek, 2013) für sie zutreffen (“Wie sehr stimmen Sie den Aussagen zu Freiwilligenarbeit zu?” von 1 = gar nicht bis 7 = absolut). Nicht-engagierte Personen beantworteten nicht die gesamte Fragebogenbatterie, sondern lediglich die eigens dafür konstruierten Items (siehe Tabelle 2), die eine Interne Konsistenz von $\alpha = .82$ aufwiesen – ein Indiz dafür, dass für nicht freiwillig engagierte Personen alle Motive auf einen generellen gemeinsamen Faktor “Freiwilligenmotiv” laden bzw. Zusammenhänge hinsichtlich eines zugrundeliegenden Merkmals aufweisen (vgl. Schecker, 2014). Das macht insofern Sinn, als dass die Motive für bisher nicht engagierte Personen noch weniger differenziert sind.

Tabelle 2. Interne Konsistenz der Items bei derzeit nicht engagierten Personen.

Fragebogen	Skala	Cronbach's α
Freiwilligenmotiv (neu entwickelt)	1 = gar nicht; 7 = absolut; $M = 4.17$, $SD = 1.11$	0.82
	Soziale Bindung: <i>Ich würde mich freiwillig engagieren, um neue Freundschaften zu knüpfen und Teil einer Gemeinschaft zu sein.</i> ($M = 4.57$, $SD = 1.78$)	
	Selbsterfahrung: <i>Durch eine Freiwilligenarbeit könnte ich mehr über mich selbst lernen und meine persönlichen Stärken besser kennenlernen.</i> ($M = 4.48$, $SD = 1.7$)	
	Soziale Verantwortung: <i>Ich fühle mich verantwortlich, anderen Menschen oder der Gesellschaft etwas zurückzugeben/ zu geben.</i> ($M = 4.47$, $SD = 1.66$)	
	Selbstwert/ Anerkennung: <i>Ich würde mich freiwillig engagieren, weil ich dadurch Anerkennung für mein Tun erfahren könnte.</i> ($M = 3.25$, $SD = 1.68$)	
	Soziale Beeinflussung: <i>Wenn enge Freunde oder Familie mich dazu ermutigen würden, wäre ich eher bereit, mich freiwillig zu engagieren.</i> ($M = 3.5$, $SD = 1.89$)	
	Berufsausgleich: <i>Eine Freiwilligenarbeit könnte mir helfen, einen sinnvollen Ausgleich zu meinem Berufsalltag zu finden.</i> ($M = 3.53$, $SD = 1.91$)	
	Karriere: <i>Ich würde mich freiwillig engagieren, wenn es meine beruflichen</i>	

Chancen verbessern würde.

(M = 3.25, SD = 2.02)

Politische Verantwortung: Ich könnte mir eine Freiwilligenarbeit vorstellen, wenn es dazu beiträgt, gesellschaftliche oder politische Veränderungen zu bewirken.

(M = 4.86, SD = 1.72)

Erlebnis (neu, aus Praxisrücksprache entwickelt): Ich würde mich freiwillig engagieren, wenn ich dadurch besondere oder inspirierende Erlebnisse haben könnte.*

(M = 4.7, SD = 1.61)

Gerechtigkeit: Ich würde mich freiwillig engagieren, wenn ich dazu beitragen könnte, soziale Ungerechtigkeiten zu verringern.

(M = 5.29, SD = 1.58)

Anmerkung: Der persönliche Erlebnisbereich wurde im funktionalen Ansatz und dessen Weiterentwicklungen herausgenommen. Nach Rücksprache mit Vertreter*innen der Praxis wurde diese Dimension für bisher nicht engagierte Personen neu hinzugenommen.

Informationen zur Stichprobe

Die Gesamtstichprobe anhand vollständig vorliegender Fragebogendaten umfasst 566 Personen. Innerhalb dieser Stichprobe sind zwei zentrale Subgruppen von Interesse: **nicht engagierte Personen** (n = 238) und **formell freiwillig engagierte Personen** (n = 160). Die Gruppe der Nichtengagierten umfasst jene Personen, die *derzeit* keinerlei freiwillige Tätigkeiten ausüben (in der Vergangenheit teils ausführten oder nicht), während die Gruppe der formell freiwillig Engagierten jene einschließt, die sich in strukturierten, geregelten formellen freiwilligen Tätigkeiten engagieren. Ergänzend dazu gibt es weitere Engagementformen innerhalb der Stichprobe, darunter das Ehrenamt (n = 187) sowie das informelle freiwillige Engagement (n = 80). Die Zuordnung erfolgte durch die Proband*innen anhand der oben dargelegten Definitionen. Von den freiwillig engagierten Personen sind 81 Personen mehrfach engagiert, wobei 31 von ihnen unter anderem auch formell freiwillig tätig sind. Abbildungen 3 und 4 stellen die Substichgruppen anhand der zusätzlich erhobenen Merkmale (Geschlecht, Alter, Wohnort) dar. Lediglich 13 Personen, die derzeit formell freiwillig engagiert sind, gaben an, ihr Engagement im Rahmen einer Ausbildung auszuüben (insgesamt 29, wird Ehrenamt auch berücksichtigt).

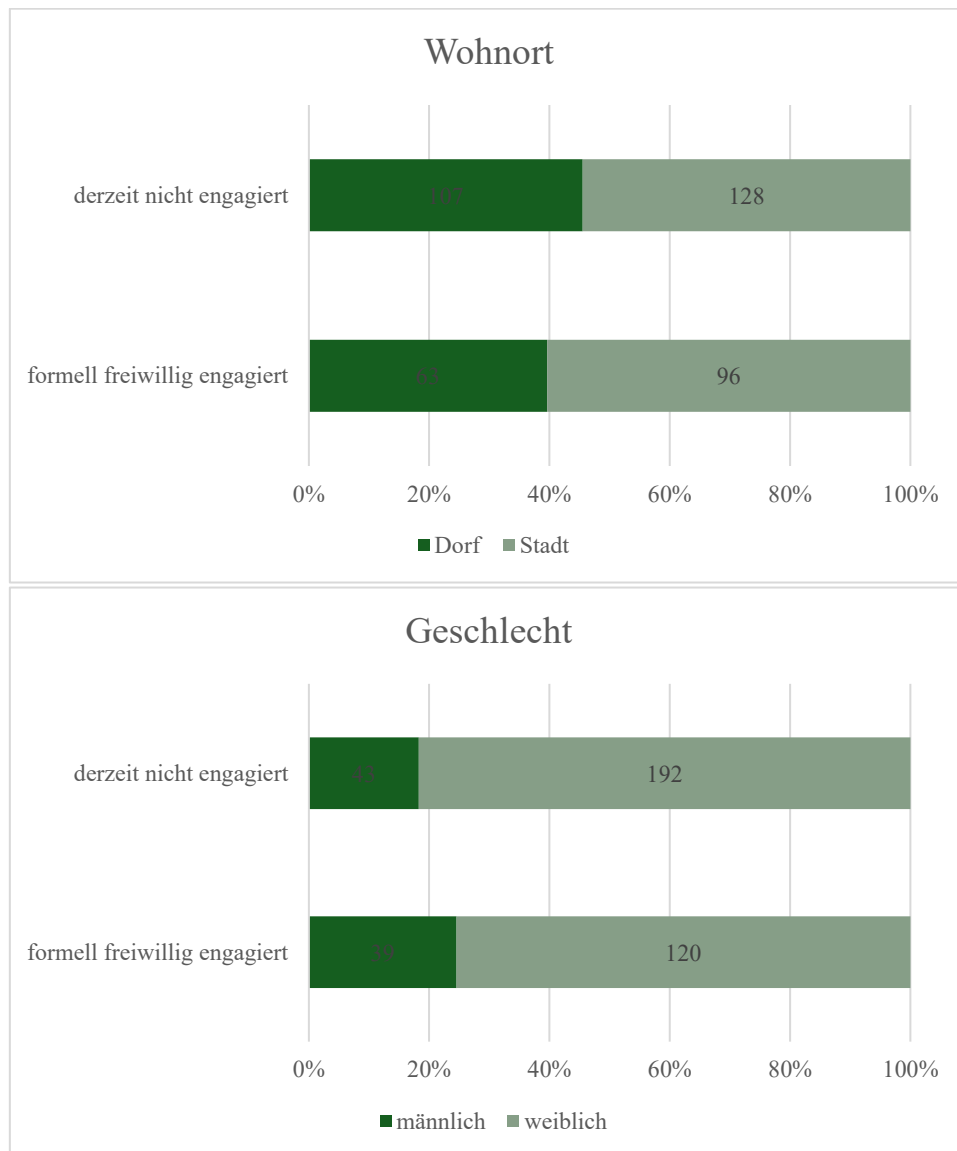


Abbildung 3. Verteilungen nach Wohnort und Geschlecht für formell freiwillig engagierte Personen und derzeit nicht engagierte Personen. Bitte beachten, dass diverse Personen aufgrund deutlich geringerer Fallzahlen (4) ausgeschlossen wurden.

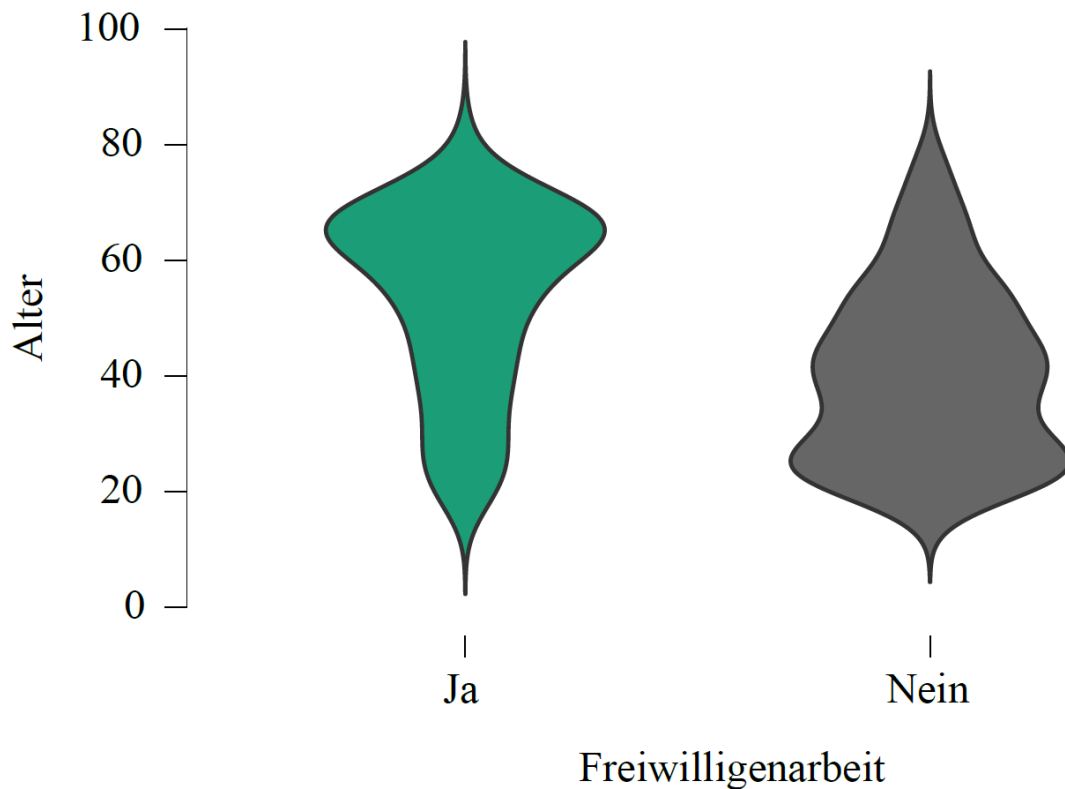


Abbildung 4. Altersverteilungen nach Substichgruppe von formell freiwillig engagierten Personen ($M = 51$, $SD = 15,8$) und derzeit nicht freiwillig engagierten Personen ($M = 40$, $SD = 15,1$). Wie sich zeigt sind die Teilnehmenden, die derzeit nicht freiwillig engagiert sind, im Vergleich zu den Teilnehmenden, die derzeit formell freiwillig engagiert sind, jünger. Die jüngsten Studienteilnehmenden waren dabei jeweils 18 Jahre, die ältesten (knapp) 80 Jahre alt. Die Altersverteilungen unterscheiden sich in beiden Gruppen nicht signifikant nach Geschlecht.

Darüber hinaus wurden für die allgemeinen Daten auch die Merkmale Staatsangehörigkeit, Migrationserfahrung, Berufstätigkeit, Ausbildungsgrad und Kinderanzahl herangezogen. Abbildungen 5 bis 8 fassen diese Stichprobenmerkmale, die für einzelne zusätzliche Analysen herangezogen wurden und als allgemeine Stichprobenbeschreibung dienen, zusammen.

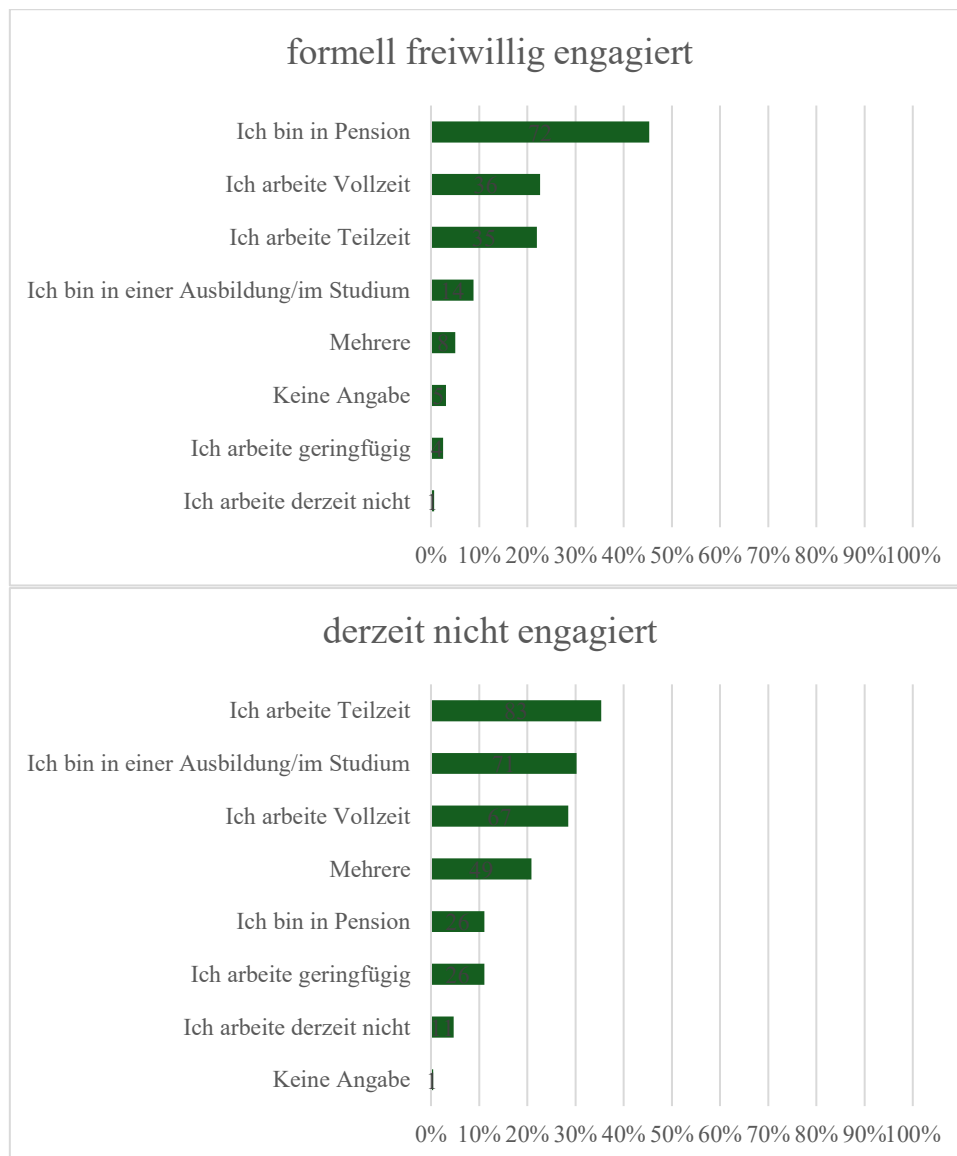


Abbildung 5. Derzeitige berufliche Situation der Studienteilnehmenden nach Substichproben in Prozent. Der Großteil (ca. 40%) der formell freiwillig engagierten Personen ist in Pension, an zweiter Stelle (ca. ¼ der Substichprobe) sind Vollzeit beschäftigte Personen. Bitte beachten, dass “Mehrere“ zusätzlich angegeben wurde, da Mehrfachantworten möglich waren (z.B. Ausbildung und Beruf).

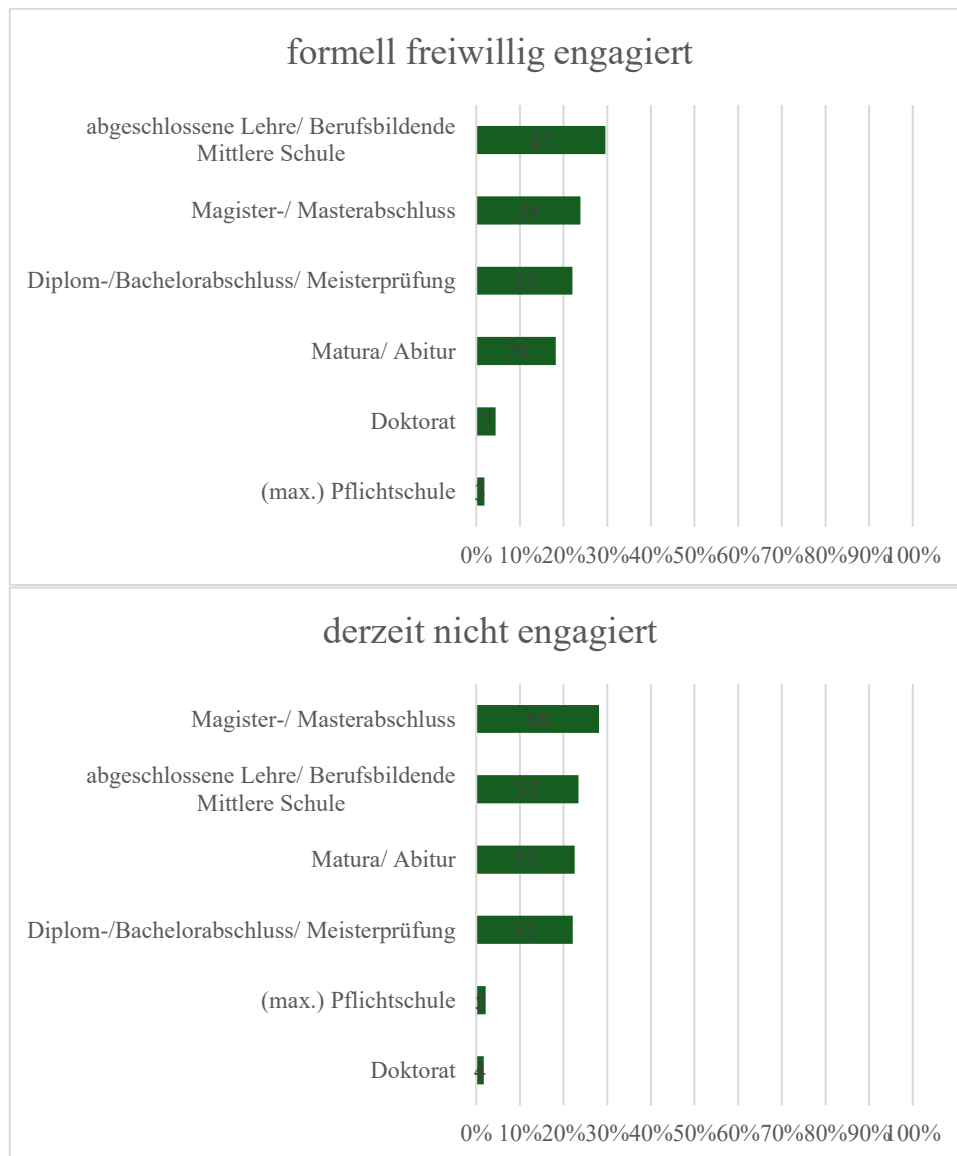


Abbildung 6. Ausbildungsgrad der Studienteilnehmenden nach Substichproben in Prozent. Der Großteil der formell freiwillig engagierten Personen hat eine abgeschlossene Lehre oder einen berufsbildenden mittleren Abschluss, gefolgt von Bachelor-/Diplom- und Meisterabschlüssen, sowie Magister und Master.

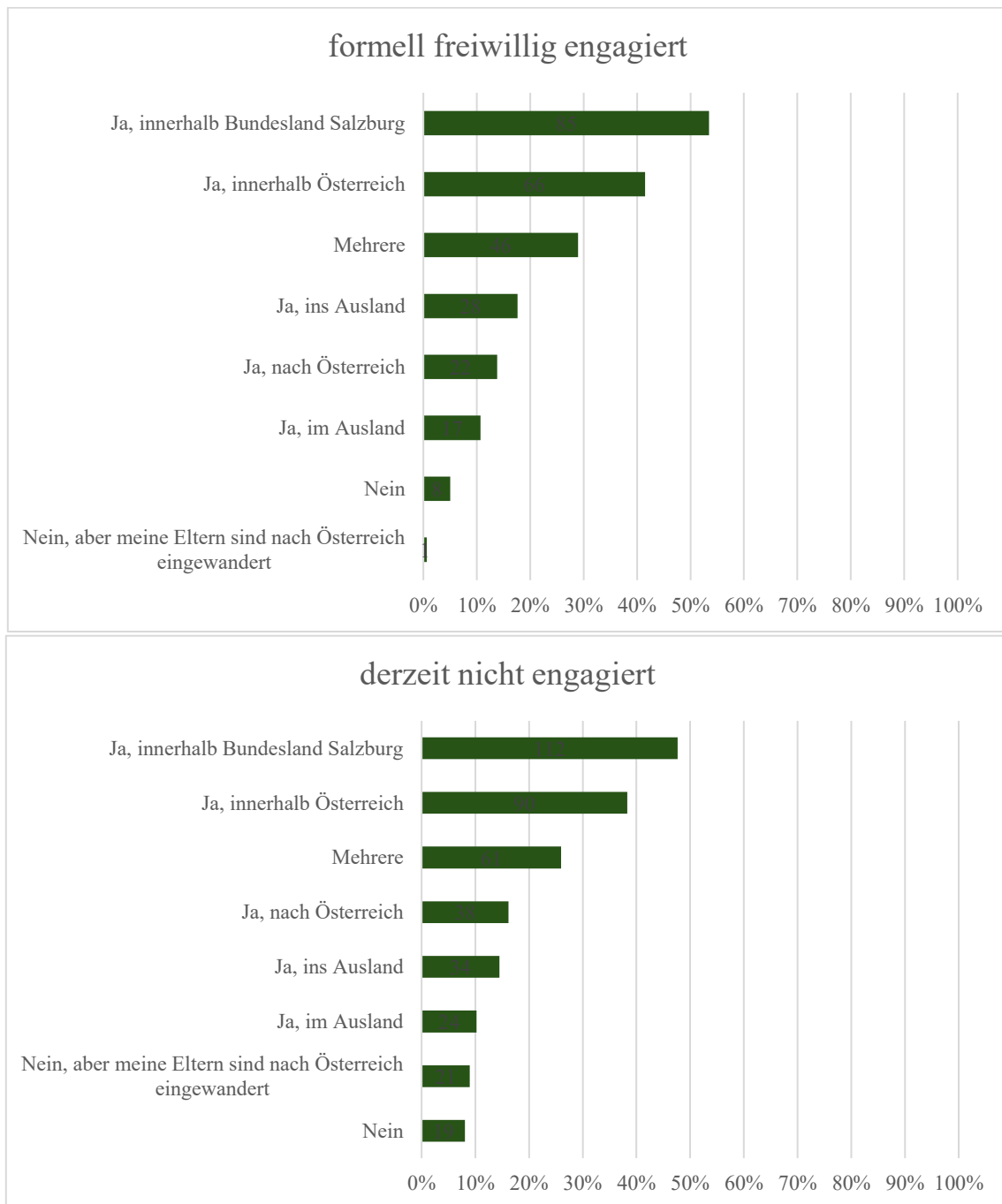


Abbildung 7. Migrationserfahrung der Studienteilnehmenden nach Substichproben in Prozent. Die Verteilungen unterschieden sich dabei kaum zwischen den beiden Gruppen. Sowohl ca. 1/3 die formell freiwillig engagierten Personen als auch nicht engagierte Personen sind innerhalb des Bundeslandes Salzburg bereits mindestens einmal umgezogen. In beiden Gruppen nahmen ca. 80% österreichische Staatsangehörige teil, gefolgt von 11% (formell freiwillig engagiert) bzw. 20% (nicht engagiert) deutschen Staatsangehörigen. Bitte beachten, dass “Mehrere” zusätzlich angegeben wurde, da Mehrfachantworten möglich waren (z.B. im Ausland und in Österreich umgezogen).

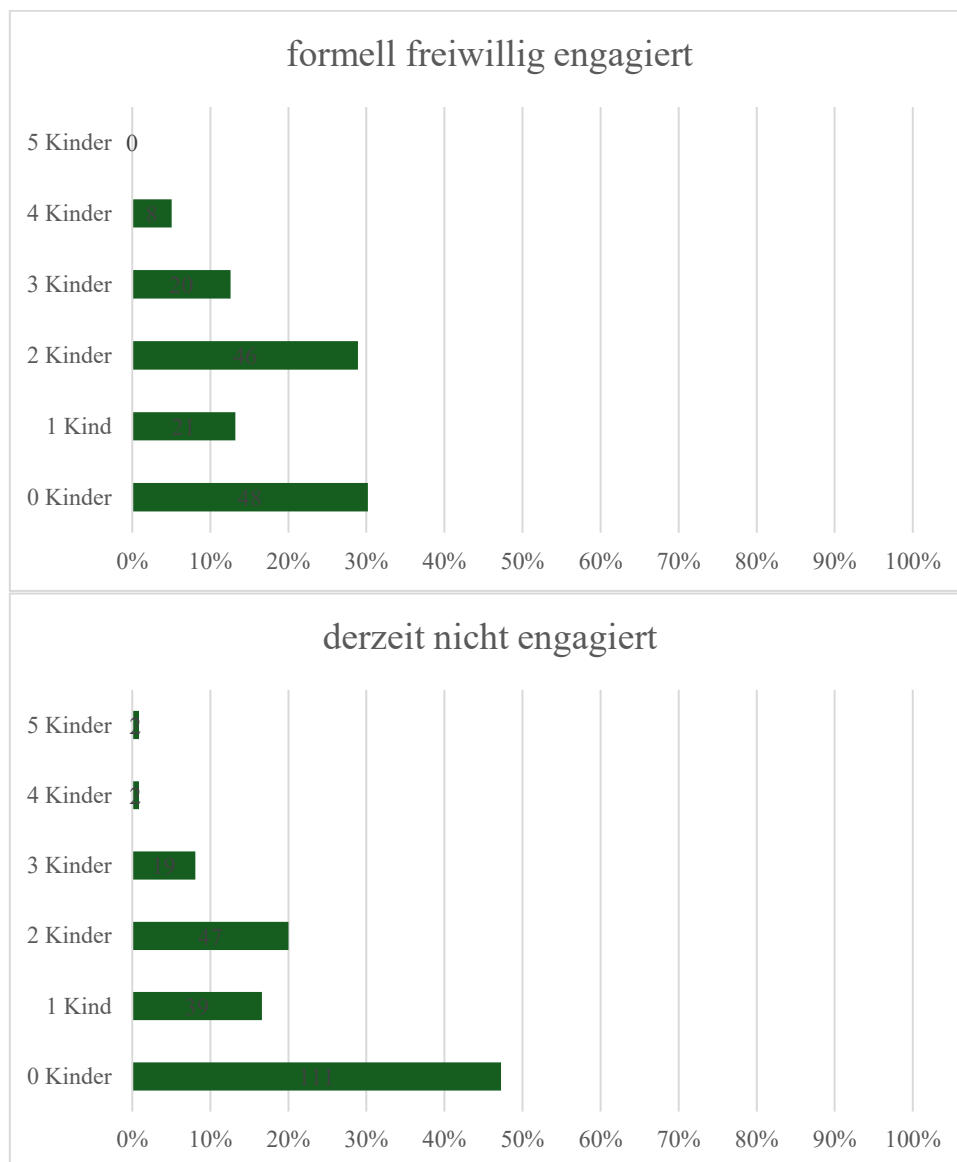


Abbildung 8. Kinderanzahl der Studienteilnehmenden nach Substichproben in Prozent. Die meisten Studienteilnehmenden haben keine Kinder, gefolgt von zwei Kindern. Die Verteilungen folgen dabei in beiden Substichproben dem gleichen Muster. Der Großteil der Kinder ist bereits erwachsen, wie in einer anschließenden Frage nach dem Alter erfragt wurde.

Repräsentativität war explizit nicht Teil des Projektauftrags, dennoch werden einige relevanten Merkmale in den Kontext formeller freiwilliger Arbeit gesetzt. Hinsichtlich der Repräsentativität anhand der herangezogenen Merkmale (Geschlecht, Alter, Wohnort) lässt sich somit in Bezug zu formellem freiwilligem Engagement in Österreich (für das Bundesland Salzburg oder den Sozialbereich liegen keine differenzierten Daten vor) feststellen (Göttlinger, 2022):

- Der Anteil von Männern (58%) in formeller Freiwilligenarbeit ist bei der repräsentativen Befragung österreichweit höher als der von Frauen (42%) (Im Sozialbereich inkl. politisches Engagement 62% männlich vs. 57% weiblich in Bezug

zur Grundgesamtheit). In der vorliegenden Erhebung für das Bundesland Salzburg nahmen hingegen 75% formell engagierte Frauen vs. 25% formell engagierte Männer teil (Anm.: bei den nicht engagierten Personen nahmen außerdem 3 diverse Personen teil).

- Hinsichtlich des Alters lässt sich feststellen, dass österreichweit insbesondere 40-59-jährige Personen formell freiwillig engagiert sind (knapp 30%), an dieser Erhebung nahmen hingegen überwiegend Personen zwischen 60-70 Jahren teil mit einem Durchschnittsalter von knapp 51 Jahren (Standardabweichung 16 Jahre).
- Hinsichtlich des Wohnorts ist die vorliegende Erhebung deutlich ausgeglichener als in der Statistik Austria Erhebung. Hier zeigte sich zudem ein deutlicher Zusammenhang für freiwilliges Engagement mit der Wohnortgröße, die in dieser Befragung nicht erhoben wurde.
- Hinsichtlich der Migrationserfahrung sind die Werte vergleichbar (14% der Befragten sind nach Österreich eingewandert in der Statistik Austria Erhebung 2022), jedoch unterscheidet sich die Erhebungsweise der Migrationserfahrung: So haben knapp 30% der formell freiwillig engagierten Personen in der Statistik Austria keinen „Migrationshintergrund“. Da die vorliegende Erhebung weitere Mobilitäten und Migrationserfahrungen berücksichtigte, haben in dieser Stichprobe lediglich 1% der Befragten keine Migrationserfahrung. Migration wurde dabei in der vorliegenden Erhebung hinsichtlich ihrer Mobilitätsreichweite operationalisiert, nicht rein im Sinne der Staatsangehörigkeit oder Migrationserfahrung in 2. Generation (sogenannter „Migrationshintergrund“). Die Kategorien in dieser Erhebung waren auf die Frage „Sind Sie schonmal umgezogen?“ differenziert nach Bundesland und Land.

Fragestellungen

Untersucht werden sollten laut Projektauftrag neben *soziodemografischen Daten* insbesondere die verschiedenen *Einsatzgebiete und Aufgaben* in den Sozialorganisationen (Ist-Stand), sowie *motivationale Faktoren in Bezug auf die Freiwilligenarbeit* und deren Zusammenhänge mit der *persönlichen Zufriedenheit* von Freiwilligen. Im Zuge der derzeitigen Entwicklungen in Richtung Teilprofessionalisierung von Freiwilligenarbeit sollten außerdem Vorstellungen hinsichtlich der *Anerkennung* der eigenen Arbeit erhoben werden. Die Ergebnisse sollen für Medienarbeit, als Verhandlungsgrundlage mit Fördergeber*innen, zur Ausrichtung des Bildungsprogramms für Freiwillige und als Orientierung für die Freiwilligenkoordinationen der Sozialorganisationen dienen. Die nächsten Kapitel enthalten ausgewählte Ergebnisse zu folgenden Fragestellungen:

- In welchen Sozialorganisationen und Tätigkeitsfeldern sind formell freiwillig Engagierte im Bundesland Salzburg tätig?
- Wie nehmen die formell freiwillig Engagierten die Rahmenbedingungen von Sozialorganisationen wahr?

- Welche Unterschiede bestehen hinsichtlich der Tätigkeitsfelder, Anerkennungswünsche und Wahrnehmungen aufgrund von Wohnort, Geschlecht und Alter?
- Inwiefern sagen motivationale Faktoren die Zufriedenheit im formellen freiwilligen Engagement in Sozialorganisationen vorher?
- Welche Motive und Anerkennungswünsche finden sich bei formell freiwillig engagierten Personen und derzeit nicht formell freiwillig engagierten Personen? Welche Unterschiede bestehen dabei in Bezug auf Wohnort, Geschlecht und Alter?

Der Bericht schließt mit der Beantwortung der Frage, welche möglichen Handlungsableitungen sich aus den Ergebnissen für die Freiwilligenkoordination i.S. der Kommunikation (Onboarding, Outboarding), Begleitung (Supervision, Beratung) und Bildungsangebote ableiten lassen. Zu Beginn eines jeden Kapitels werden zentrale Ergebnisse zu den jeweiligen Fragen zusammengefasst.

Allgemeine Daten zum Engagement

In welchen Sozialorganisationen und Tätigkeitsfeldern sind formell Freiwillige im Bundesland Salzburg engagiert?

Welche Unterschiede bestehen hinsichtlich der Tätigkeitsfelder aufgrund von Wohnort, Geschlecht und Alter?

Zentrale Ergebnisse:

- Ungefähr die Hälfte der formell freiwillig engagierten Personen gibt an, ihr derzeitiges Engagement aktiv gesucht zu haben. Ein Großteil (fast 70%) geben an, zum ersten Mal persönlich bei einer Informationsveranstaltung oder beim Schnuppern Kontakt zur Organisation gehabt zu haben.
- Gut 2/3 der formell freiwillig engagierten Personen waren mit dem Erstkontakt sehr zufrieden, als Wünsche wurden in den offenen Nennungen insbesondere konkretere Informationen, sowie Eingehen auf persönliche Umstände und Fähigkeiten genannt.
- Ungefähr 30% der formell freiwillig engagierten Personen geben an, mit eine/r Freiwilligenkoordinator*in zusammenzuarbeiten. Formell engagierte Personen arbeiten überwiegend mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Sozialorganisationen zusammen, etwas weniger arbeiten überwiegend mit anderen Freiwilligen zusammen, und die wenigsten arbeiten alleinig mit Klient*innen (siehe Abbildung 10; Geschlechtseffekte siehe Abbildung 11, Wohnorteffekte siehe Abbildung 12, und Alterseffekte siehe Abbildung 13). Bei den Personen, deren Eltern nach Österreich immigrierten, geben 12% an eine/n Freiwilligenkoordinator*in als Ansprechpartnerin in der Organisation zu haben. Somit ist der Anteil derjenigen, die in 2. Generation in Österreich leben und eine/n Freiwilligenkoordinator*in kennen bzw. mit jemandem

zusammenarbeiten in der Gruppe von Personen mit Migrationserfahrung deutlich geringer als in der allgemeinen Stichprobe der formell freiwillig engagierten Personen.

- Am häufigsten geben formell freiwillig engagierte Personen an in den Bereichen **Beratung und Betreuung, Besuchsdienst und Mithilfe bei Veranstaltungen** beschäftigt zu sein. Anzumerken ist hierbei auch, dass fast $\frac{1}{4}$ der formell freiwillig engagierten Personen für sich **andere Tätigkeitsfelder** definiert als in der Freiwilligenbörse auszuwählen sind.

- Es finden sich signifikante **Geschlechtsunterschiede** im Besuchsdienst (prozentual mehr Frauen), in der Kinderbetreuung (prozentual mehr Frauen) und in der Soforthilfe für Menschen in Not (prozentual mehr Männer), sowie **Wohnorteffekte** im Rettungs- und Fahrtendienst (wird mehr am Dorf ausgeübt; Effekte sind jeweils im kleinen bis mittleren Bereich).

Der überwiegenden Mehrheit (93%) der formell freiwillig engagierten Personen ist bewusst, dass es in ihrem Wohnort oder Stadtteil die Möglichkeit gibt, sich formell freiwillig zu engagieren. Bei derzeit nicht engagierten Personen ist 80% bewusst, dass es vor Ort die Möglichkeit zum formell freiwilligen Engagement gibt, 18% geben an, sie wüssten nicht, ob es hierzu eine Möglichkeit gibt. Von den Personen, die formell freiwillig engagiert sind, sind 63% in der Stadt Salzburg, jeweils 9% im Flachgau und Pinzgau, gefolgt von Tennengau (7%) und Pongau (6%; siehe Abbildung 9).

11% der formell freiwillig engagierten Personen sind neben ihrem formellen freiwilligen Engagement in mehreren Bereichen informell freiwillig engagiert, dazu zählen z.B. Besuche bei betreuungspflichtigen oder beeinträchtigten Personen (Kinder, ältere Menschen, Menschen mit Behinderung), Fahrtendienste (z.B. zum Arzt, für Einkäufe) oder auch Sprachtraining im nahen Umfeld oder der Nachbarschaft.

10% der formell freiwillig engagierten Personen gaben an, ihr Engagement im Rahmen einer Ausbildung auszuüben.



Abbildung 9. Ort des formellen freiwilligen Engagements. Fast 60% der Befragten leisten in der Stadt Salzburg, gefolgt vom Umland formelle Freiwilligenarbeit. Manche der Befragten leisten ihr Engagement vollständig online.

Zusammenarbeit in Organisationen

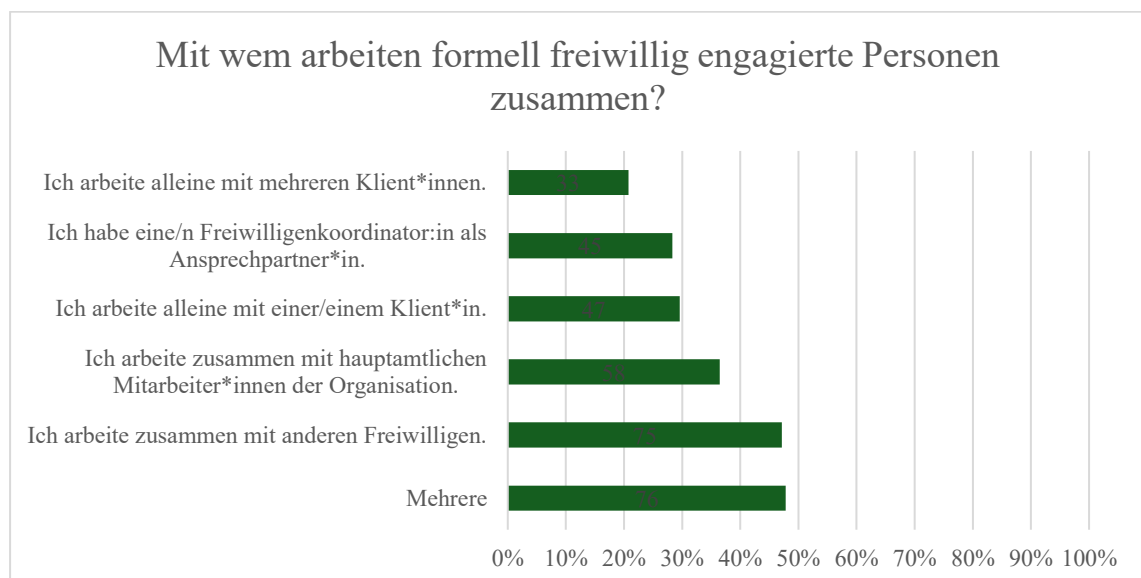


Abbildung 10. Formell freiwillig engagierte Personen gaben an, mit wem sie im Rahmen ihres formellen Engagements zusammenarbeiten. Zu knapp 50% gaben Personen an mit anderen Freiwilligen zusammenzuarbeiten, an die 40% arbeiten mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Organisation zusammen, alleine mit einem/einer Klient*in arbeiten knapp 30%. Fast 40% geben außerdem Mischformen, d.h. mehrere Formen der Zusammenarbeit an. Knapp 30% gaben an in ihren Organisationen mit eine/m Freiwilligenkoordinator*in als Ansprechperson zusammenzuarbeiten.

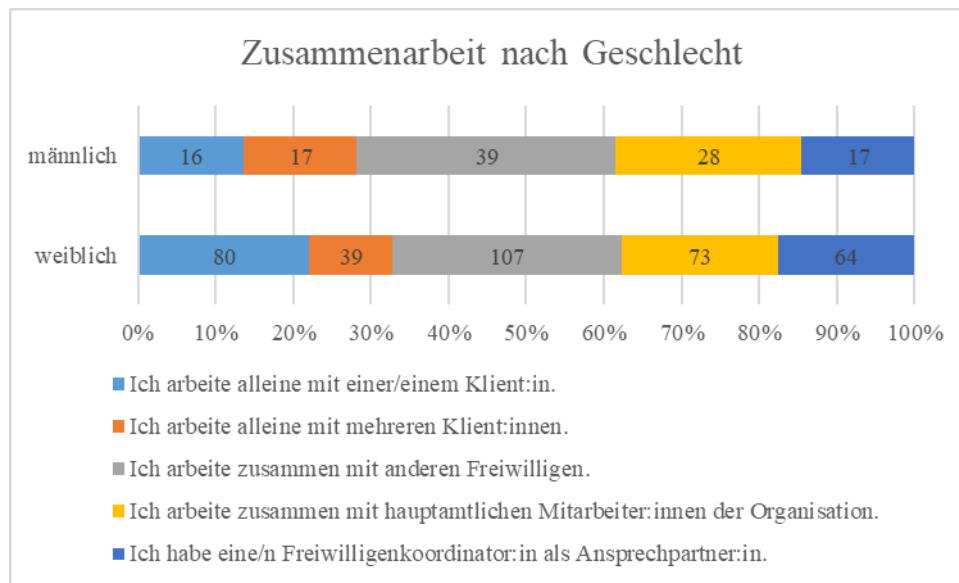


Abbildung 11. Formell freiwillig engagierte Frauen arbeiten häufiger alleine mit einem/ einer Klient*in, während männliche formell freiwillig Engagierte häufiger angeben mit hauptamtlichen Mitarbeitenden einer Organisation zusammenzuarbeiten.

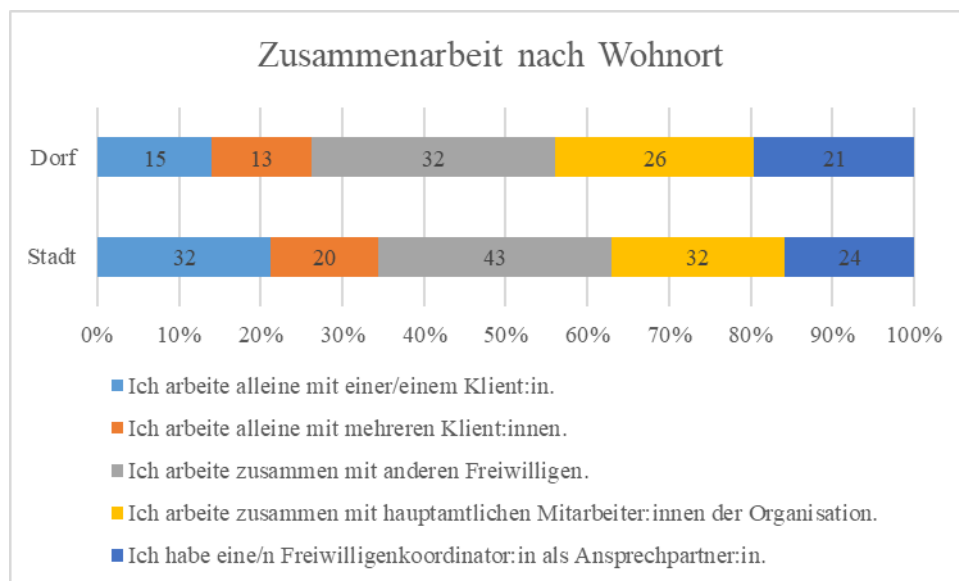


Abbildung 12. Formell freiwillig engagierte Personen in der Stadt geben häufiger an, alleine mit einem/ einer Klient*in zusammenzuarbeiten. Am Dorf geben Personen etwas häufiger an mit einem/ einer Freiwilligenkoordinator*in zusammenzuarbeiten.

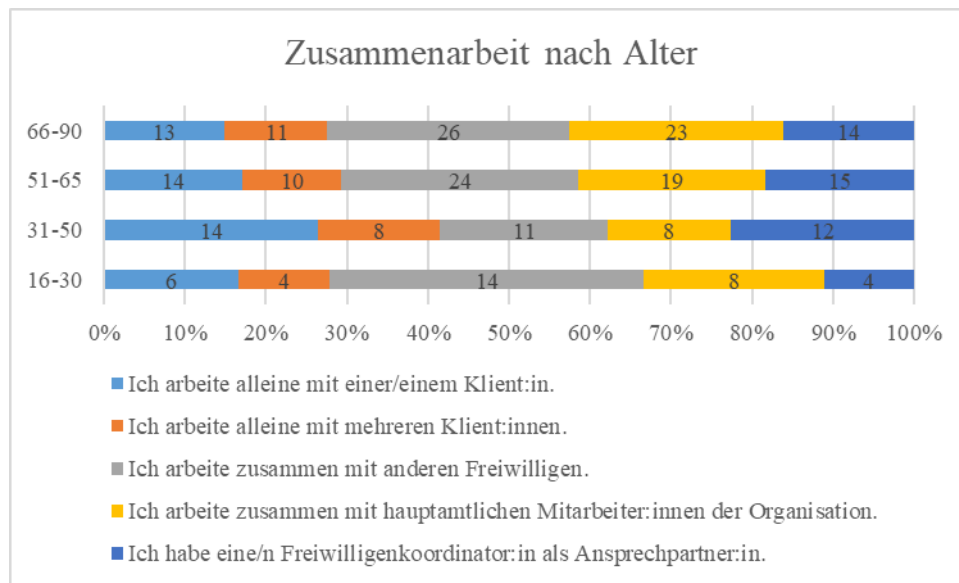


Abbildung 13. Insbesondere junge formell freiwillig engagierte Personen geben an, mit anderen Freiwilligen zusammenzuarbeiten, während vor allem Personen im jungen bis mittleren Erwachsenenalter angeben, alleine mit Klient*innen zu arbeiten. Diese Gruppe gibt außerdem am häufigsten an, einen Freiwilligenkoordinator*in als Ansprechpartner*in in der Organisation zu haben.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung inserierten insgesamt 31 Sozialorganisationen in der Freiwilligenbörse Salzburg, nämlich *Caritas Salzburg, Diakonie/ Diakoniewerk Salzburg, Erwachsenenvertretung Salzburg, Erzdiözese Salzburg, Evangelische Pfarrgemeinde, Hallein, Forum Familie Pinzgau, Frauenhilfe Salzburg, Gunther Ladurner Pflegezentrum, Hilfswerk Salzburg, Hobby Lobby, Katholischer Familienverband Salzburg, KIB Children Care, Lebenshilfe Salzburg, Neustart Salzburg, pepp – Elternberatung, Pflegedienst Zell am See, Pro Mente Plus, Rotes Kreuz Salzburg, Samariterbund Salzburg, Sindbad Salzburg, SOS Kinderdorf, Verein Einstieg, Verein JoJo, Verein knack:punkt, Verein Teilweise, Verein Viele, VertretungsNetz, Erwachsenenvertretung, Vinzibus Salzburg, Volkshilfe Salzburg*. Der Großteil (ca. 1/3) der formell freiwillig engagierten Personen gab an bei anderen Sozialorganisationen tätig zu sein, darunter u.a. Zeitpolster (4), die Flachgauer Tafel (3), Selbsthilfe Salzburg (2), SOMA Salzburg (2), Sozialer Hilfsdienst (2), sowie Turnvereine und politische Parteien auf Studierendenebene, sowie Malteser, Kulturverein, Magistrat Salzburg im Bewohnerservice, ein Seniorenheim, das Repaircafé, sowie Wasserrettung, KOKO oder auch kirchliche Träger. Die Verteilung der formell engagierten Personen, die angegeben haben in Sozialorganisationen tätig zu sein, die in der Freiwilligenbörse inserieren, ist in Abbildung 14 zu sehen.

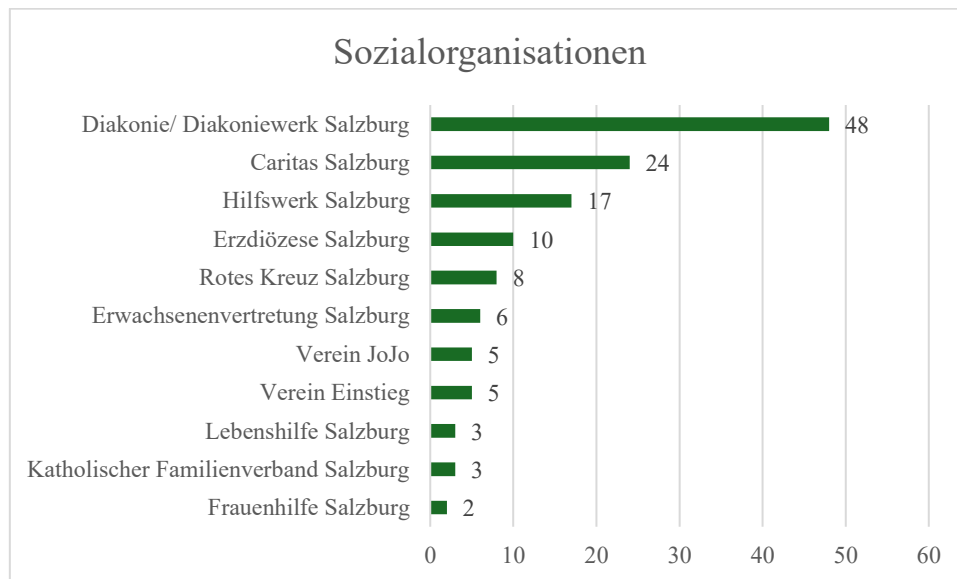


Abbildung 14. Absolute Zahl an jeweils formell freiwillig engagierten Personen nach Sozialorganisation ab einer Häufigkeit von 2. Die meisten Personen sind entweder bei der Diakonie oder beim Diakoniewerk Salzburg engagiert – die beiden Organisationen wurden zusammengefasst, da laut Einschätzung des Freiwilligenzentrums Salzburg hier bei den formell Freiwilligen i.d.R. der Unterschied nicht bewusst ist. Jeweils eine/n Teilnehmenden gab es außerdem aus verschiedenen weiteren, nicht auf der Börse inserierenden, Organisationen im Sozialbereich.

Tätigkeitsbereiche

Bei den Tätigkeitsbereichen, in denen formell freiwillig engagierte Personen beschäftigt sind und die als Möglichkeit des Engagements auf der Freiwilligenbörse genannt sind, sind die meisten Personen (gut $\frac{1}{4}$) in der Beratung und Betreuung, gefolgt von Besuchsdiensten und Mithilfe bei Aktionen und Veranstaltungen. Teilnehmende konnten dabei mehrere Tätigkeitsbereiche angeben (siehe Abbildung 15). Ebenfalls knapp $\frac{1}{4}$ der Personen gab außerdem an, in anderen Bereichen tätig zu sein, zu den häufigsten Nennungen in den offenen Rückmeldungen zählt der Hospizbereich.

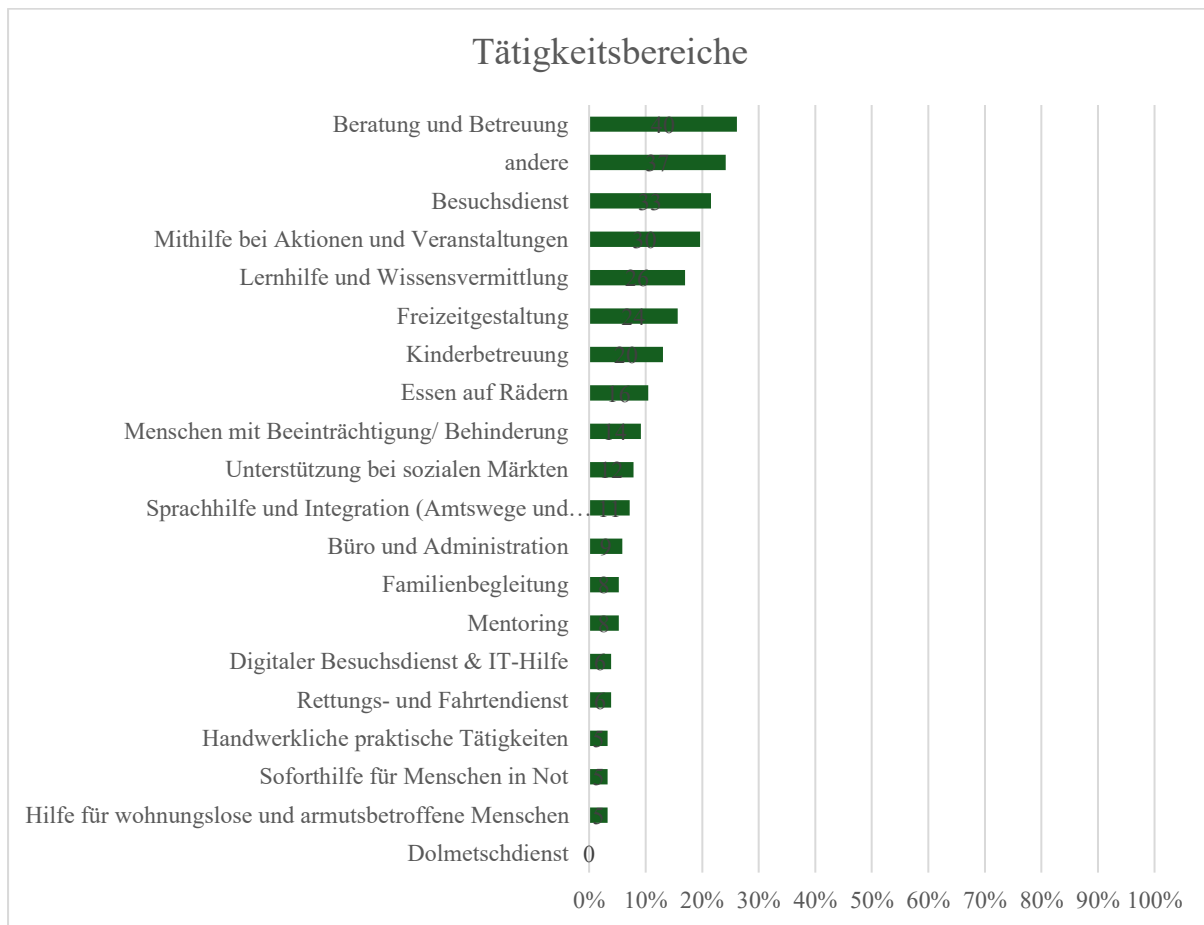
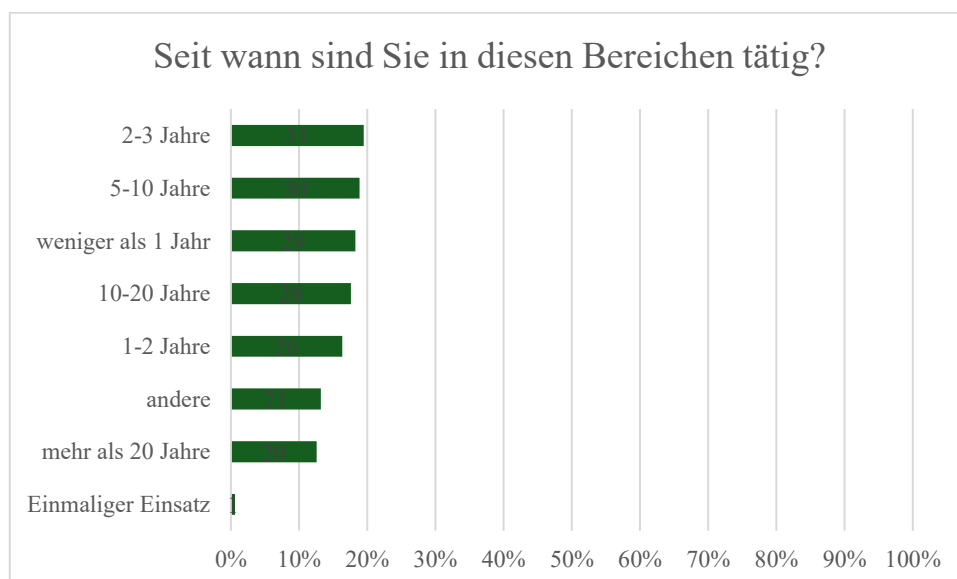


Abbildung 15. Prozentuale Aufteilung der Tätigkeitsbereiche von formell freiwillig engagierten Personen. Die genannten Tätigkeitsbereiche spiegeln dabei die Auswahlmöglichkeiten der Freiwilligenbörse wider.



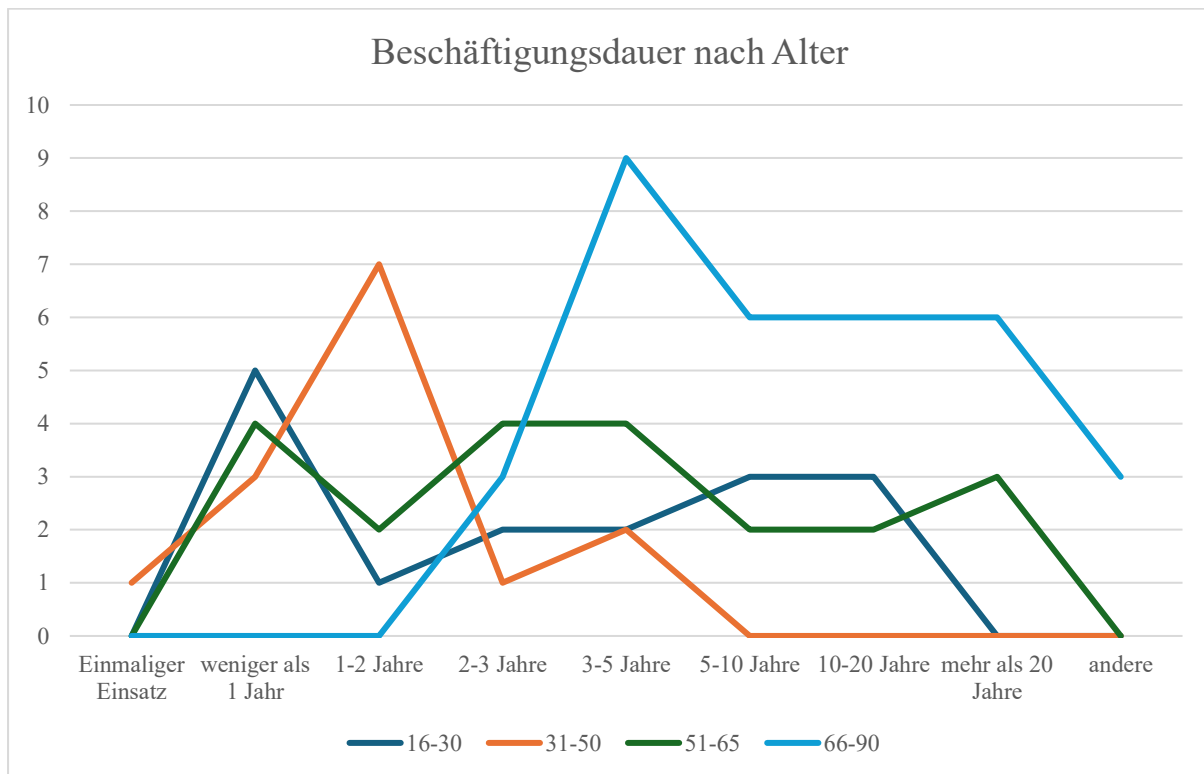


Abbildung 16. Dauer der Beschäftigung, nicht aufgeschlüsselt. D.h. es sind Mehrfachnennungen bei Mehrfachengagement möglich (formell). Die meisten Personen sind zwischen 2 und 10 Jahren in ihrem derzeitigen formellen Engagement/ Engagements tätig, aber auch mehr als 10 Jahre erzielte eine hohe Zustimmung. Nur eine Person gab an, einen einmaligen Einsatz geleistet zu haben. 28% gaben darüber hinaus an, 1-mal pro Woche oder mehrmals pro Monat formell freiwillig tätig zu sein, gefolgt von 21% sogar mehrmals pro Woche, 10% sind mehrmals im Jahr tätig. Hinsichtlich der durchschnittlich geleisteten Stundenanzahl pro Woche ergibt sich ein Mittelwert von 4.84 mit einer Standardabweichung von 5.37, es gibt also Menschen, die deutlich mehr oder weniger leisten, was sich auch in den Frequenzen widerspiegelt. Die Tätigkeitsdauer nach Altersgruppe wird ebenfalls angezeigt.

Im Folgenden werden die Tätigkeitsbereiche je nach Geschlecht, Wohnort und Alter dargestellt (Abbildung 17-19), bevor statistisch überprüft wird, inwiefern statistisch signifikante Unterschiede nach Faktor bestehen und wie groß die jeweiligen Effekte sind. Es ist an dieser Stelle nochmal anzumerken, dass sich die Stichprobengrößen hinsichtlich des Geschlechts deutlich unterscheiden (siehe Stichprobenbeschreibung). Anzumerken ist, dass $\frac{1}{4}$ bis knapp jeder 5. angab in anderen Bereichen tätig zu sein, wobei für diese Aufstellung lediglich Personen inkludiert wurden, die angaben, formell freiwillig engagiert zu sein. Geht man davon aus, dass die Personen die zuvor angegebene Erklärung zu den verschiedenen Engagementtypen verstanden haben, so ist anzunehmen, dass die Personen für sich eine andere Tätigkeitsbeschreibung wählen würden als auf der Freiwilligenbörse angegeben. Die Zielgruppen sind vorrangig ältere Menschen, gefolgt von Kindern und Jugendlichen (Abbildung 20).

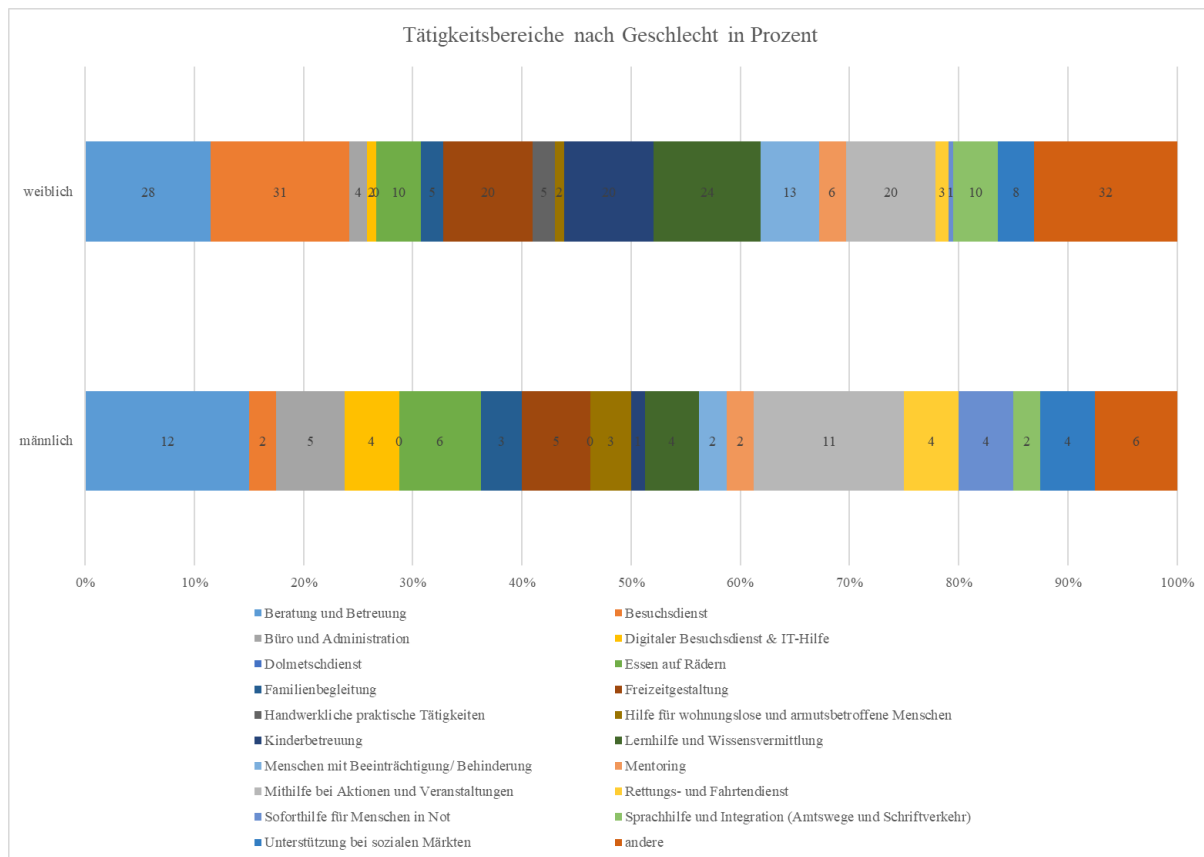


Abbildung 17. Tätigkeitsbereiche nach Geschlecht.



Abbildung 18. Tätigkeitsbereiche nach Wohnort.

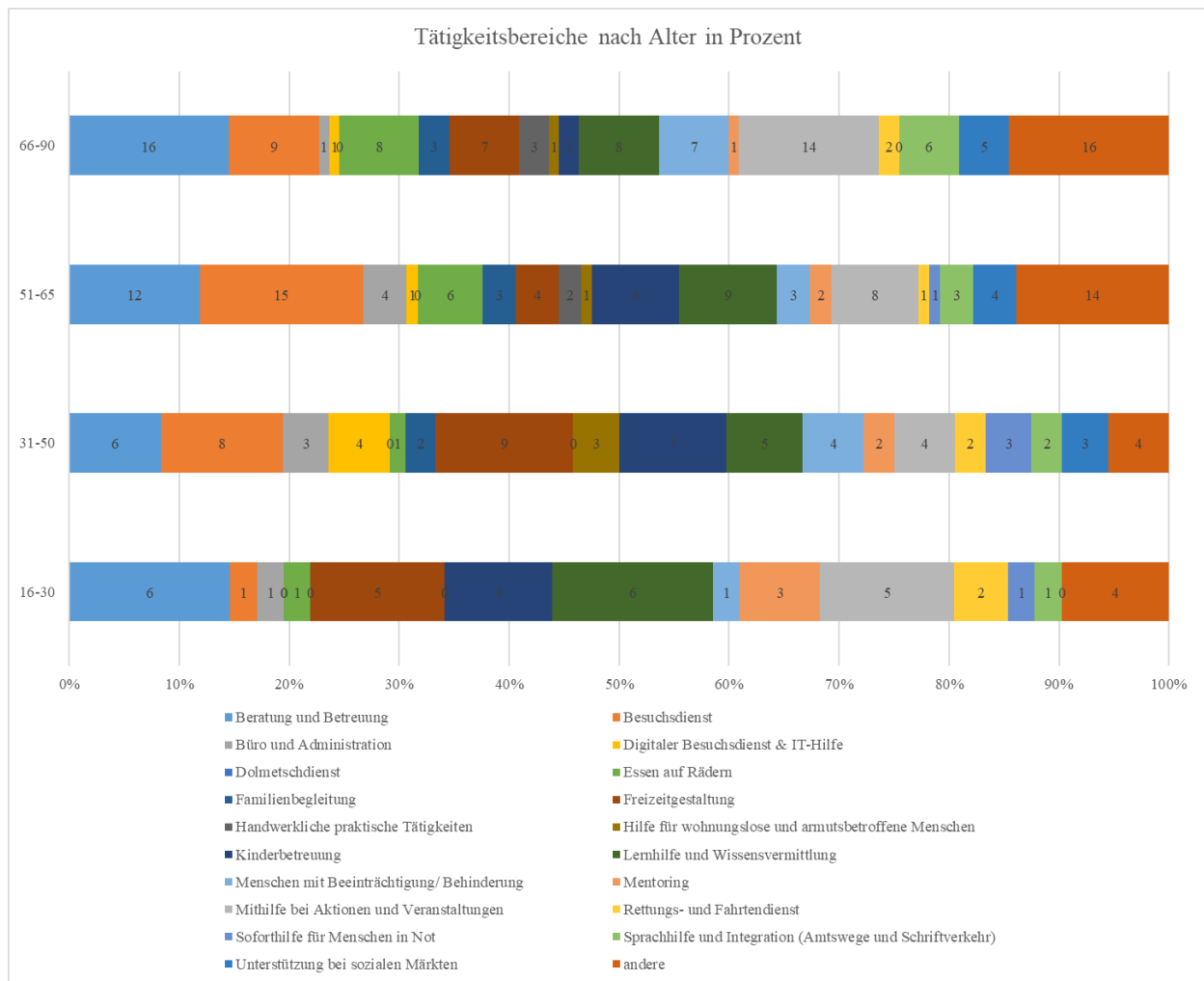


Abbildung 19. Tätigkeitsbereiche nach Altersgruppe.

Nachdem die Stichprobengrößen sich voneinander unterscheiden, wurden die statistischen Signifikanzen und Effektstärken anhand der erwarteten und beobachteten Häufigkeiten für jede der drei Faktoren nonparametrisch berechnet. Die dazugehörigen Ergebnisse sind Anhang 2 zu entnehmen.

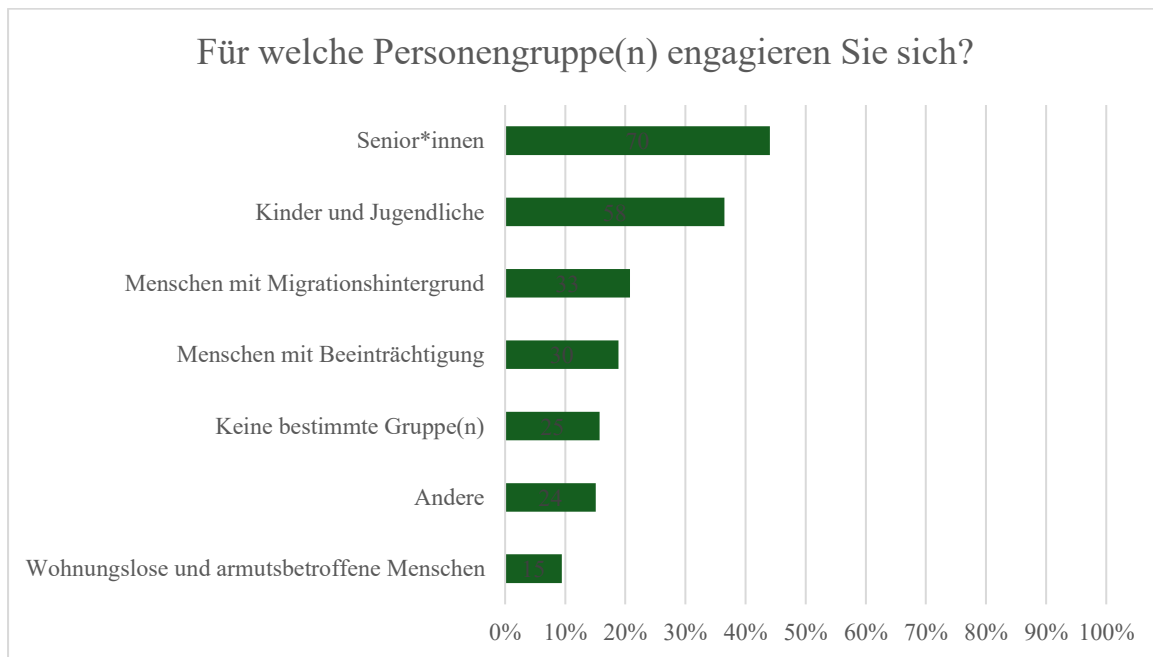
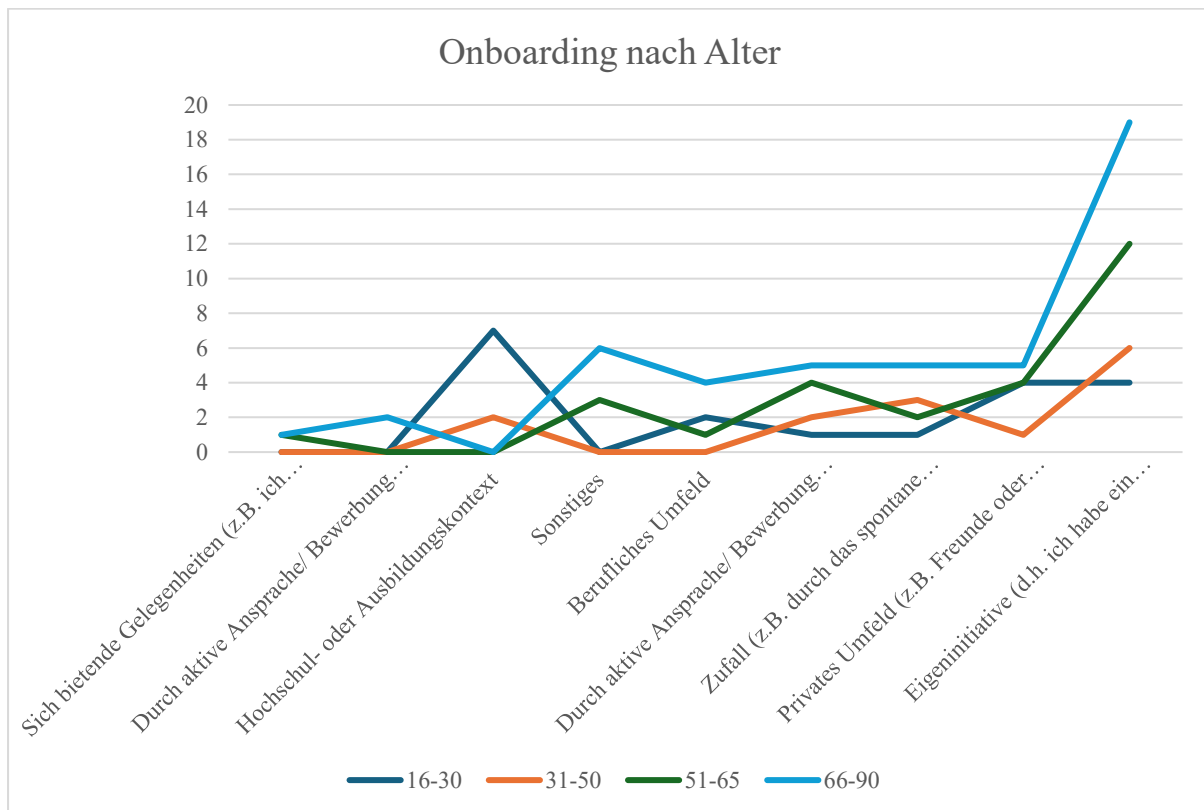


Abbildung 20. Neben den Tätigkeitsbereichen können Personen in der Freiwilligenbörse auch Personengruppe(n) auswählen, für die sie sich gerne formell freiwillig engagieren möchten. Mehr als 40% gaben dabei an, sich für Senior*innen zu engagieren, gefolgt von Kindern und Jugendlichen und Menschen mit „Migrationshintergrund“.

Onboarding

Hinsichtlich des Onboardings wurden Teilnehmende gefragt, wie Sie auf ihr derzeitiges formelles Engagement bzw. Engagements aufmerksam wurden. Ungefähr die Hälfte der derzeit formell freiwillig engagierten Personen gaben an, ihr Engagement bzw. Ihre Engagements aktiv gesucht zu haben (Eigeninitiative), gefolgt von gut $\frac{1}{4}$ der Personen, die durch ihr privates Umfeld (Freunde, Familie) auf das Engagement aufmerksam gemacht wurden. Zwischen 10 und 20% wurden durch Zufall (z.B. bei einem Gespräch bei einer Veranstaltung), durch aktive Ansprache/ Bewerbung der Organisation, sowie ihr berufliches Umfeld auf ihr Engagement aufmerksam. Die jüngste Altersgruppe ist außerdem über den Hochschul- und Ausbildungskontext zum derzeitigen formellen Engagement gekommen (Alterseffekte siehe Abbildung 21).



Grafik 21. Art des Onboardings (Wie wurden Personen auf ihr derzeitiges Engagement aufmerksam) nach Alter.

Von den Personen, die angaben, durch aktive Ansprache durch eine Organisation oder auch des Freiwilligenzentrums auf ihr Engagement bzw. ihre Engagements aufmerksam geworden zu sein, gaben sechs Teilnehmende an durch Inserate/ Artikel in einer Gemeindezeitung, vier Personen über Social-Media-Werbung (z.B. LinkedIn, Facebook, Instagram, X, TikTok) und je drei Personen über Newsletter bzw. die Website einer Organisation auf das Engagement bzw. die Engagements aufmerksam geworden zu sein.

Hinsichtlich der Art des Erstkontaktes gaben 110 formell freiwillig engagierte Personen an, sie hätten erstmalig bei einem Schnuppern oder einer Informationsveranstaltung persönlich Kontakt zur Organisation gehabt, gefolgt von telefonischen Kontakten mit 80 Nennungen, online Kontakten (z.B. via E-Mail oder online-Formular) mit 77 Nennungen, sowie Sprechstunden vor Ort mit 50 Nennungen. 64% der formell freiwillig engagierten Personen gaben an, mit dem Erstkontakt sehr zufrieden gewesen zu sein, weitere Wünsche hinsichtlich des Erstkontaktes sind Tabelle 3 zu entnehmen.

Tabelle 3. Offene Antworten zur Frage, was die formell freiwillig engagierten Personen sich noch beim Erstkontakt gewünscht hätten.

Zufriedenheit mit dem Erstkontakt (keine weiteren Wünsche) 8 Nennungen	Der Erstkontakt mit dem Freiwilligenzentrum und den Sozialorganisationen wurde überwiegend positiv bis sehr positiv bewertet. Viele Teilnehmende äußerten sich äußerst zufrieden und hoben hervor, dass alle Erwartungen erfüllt wurden. Die erhaltenen Informationen waren umfassend und klar, sowohl persönlich als auch durch bereitgestellte Dokumente. Besonders geschätzt wurde die strukturierte und informative Gestaltung des Erstkontakts, die es den Engagierten erleichterte, sich schnell zurechtzufinden und zu wissen, welche nächsten Schritte erforderlich sind. Insgesamt empfanden die Befragten die Kommunikation als angenehm und hilfreich – ein gelungener Einstieg in ihr freiwilliges Engagement.
Verbesserungswünsche zur Information und Struktur 6 Nennungen	Einige Teilnehmende wünschen sich Verbesserungen in der Organisation und Struktur des Erstkontakts. Besonders häufig genannt wird der Bedarf an einer besseren Einarbeitung sowie detaillierteren Informationen über die Organisation und ihre Abläufe, sowie Zuständigkeiten. Ein konkreter Wunsch betrifft genauere Informationen zum ersten Treffen: Eine präzisere Vorstellung des Ablaufs und der Erwartungen könnte Unsicherheiten reduzieren. Zudem wird angemerkt, dass mehr Hintergrundwissen und Angaben zum tatsächlichen Zeitaufwand hilfreich wären, um die eigene Entscheidung für ein freiwilliges Engagement besser abwägen zu können. Ein weiterer Verbesserungsvorschlag betrifft die Art der Kommunikation: Einige Teilnehmende wünschen sich mehr inhaltliche Informationen über die Organisation selbst, anstatt persönlicher Fragen zu Beginn. Schließlich wird eine stärkere Strukturierung des Erstkontakts als hilfreich erachtet, um einen reibungslosen Einstieg in die ehrenamtliche Tätigkeit zu ermöglichen.
Erwartungen an persönliche Betreuung und Ansprache 7 Nennungen	Die Erwartungen an die persönliche Betreuung und Ansprache beim Erstkontakt sind vielfältig, doch ein zentraler Wunsch besteht darin, dass der Einstieg ins Ehrenamt individuell und wertschätzend gestaltet wird. Viele Teilnehmende betonen die Bedeutung einer direkten, persönlichen Ansprache, die Vertrauen schafft und den Einstieg erleichtert. Einige wünschen sich eine gezielte Begleitung durch die Anfangsphase durch die Sozialorganisation, um ein tieferes Verständnis für deren Werte und Strukturen zu erhalten. Ebenso ist Klarheit über den weiteren Verlauf der Tätigkeit gefragt – insbesondere dann, wenn der Erstkontakt über eine persönliche Empfehlung erfolgte. Ein erhöhter Austausch zwischen den Interessierten und den Organisationen wird als sinnvoll erachtet, um den Einstieg

	besser zu gestalten. Dazu gehört nicht nur die Bereitstellung umfassender Informationen über weitere Möglichkeiten des Engagements, sondern auch klare Hinweise auf zuständige Ansprechpersonen. Viele sehen es als Vorteil, wenn direkt zu Beginn ein persönlicher Termin vereinbart werden kann, statt auf einen Rückruf warten zu müssen. Zudem gibt es den Wunsch nach einer schnelleren Reaktion auf Anfragen, um das Engagement zeitnah beginnen zu können.
Erwartungen an organisatorische Rahmenbedingungen 5 Nennungen	Die Erwartungen an die organisatorischen Rahmenbedingungen des Erstkontakts zeigen, dass einige Freiwillige sich eine strukturierte und transparente Einführung in ihr Engagement wünschen. Ein zentraler Wunsch ist ein erweitertes Angebot, beispielsweise regelmäßige Informationsabende, um einen besseren Überblick über die verschiedenen Tätigkeitsbereiche zu erhalten. Ebenso wird betont, dass eine ehrliche und klare Kommunikation über den tatsächlichen Zeitaufwand wichtig ist. Dies würde Interessierten helfen, ihre Kapazitäten realistisch einzuschätzen und sich bewusst für eine freiwillige Tätigkeit zu entscheiden. Zudem wünschen sich einige genauere Informationen über die Familien oder Personengruppen, mit denen sie arbeiten werden, um sich optimal auf ihre Aufgaben vorbereiten zu können. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die finanzielle Unterstützung für Freiwillige, sei es in Form von Erstattungen für Ausgaben oder anderer Ressourcen, die das Engagement erleichtern. Schließlich wird ein professionelleres Vorgehen gewünscht, um Abläufe zu optimieren und eine strukturierte Betreuung sicherzustellen.
Individuelle Erfahrungen und Selbstwahrnehmung 8 Nennungen	Die individuellen Erfahrungen und Selbstwahrnehmungen der Befragten zeigen, wie vielfältig und tief verwurzelt das freiwillige Engagement sein kann. Viele haben sich aus eigener Motivation für ihr freiwilliges Engagement entschieden und sehen es als eine bedeutsame und langfristige Aufgabe als Teil ihres Identitätsverständnisses. Einige Engagierte haben ihre eigene Organisation gegründet, sei es eine Selbsthilfegruppe für Burnout, Angst und Depression oder die österreichische Sektion von PWS (Anm.: Prader-Willi-Syndrom; somit für hochspezialisierte Bereiche). In bestimmten Bereichen, wie dem Lerncafé, wird betont, dass eine gezielte Einführung und ein Kennenlernen der betreuten Personen hilfreich gewesen wären. Gleichzeitig zeigt sich, dass manche Ehrenamtliche organisch in ihre Rolle hineingewachsen seien, etwa nach dem Motto „Einmal Scout, immer Scout“. Die enge Beziehung zu Einzelpersonen, wie etwa einer Seniorin im Besuchsdienst, verdeutlicht, dass freiwilliges Engagement auch von persönlichen Bindungen und zwischenmenschlicher Wertschätzung geprägt ist. Ein besonders treffendes Bild für die Notwendigkeit des Engagements liefert eine der geteilten Aussagen: „Man braucht nicht nur einen Finger, sondern die ganze Hand.“

Anmerkung: Die Kategorien wurden induktiv anhand der offenen Antworten gebildet.

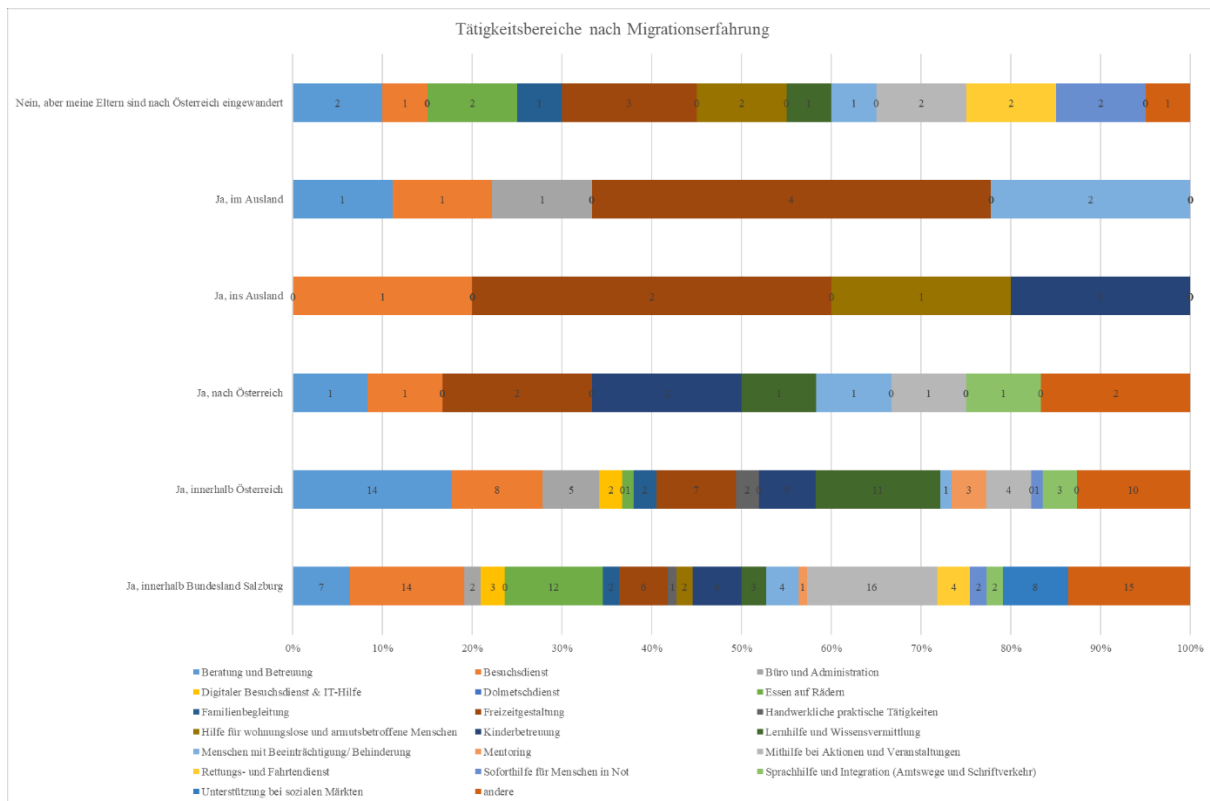


Abbildung 22. Migrationserfahrung im Ausland wirkt sich auf die Tätigkeitsfelder aus, so sind diese beiden Gruppen häufiger im Bereich Armutsbetroffenheit und Wohnungslosigkeit beschäftigt. Allerdings ist anzumerken, dass es sich um sehr kleine Fallzahlen handelt und statistische Inferenzen erst bei größeren Erhebungen gemacht werden könnten.

Nach diesem einführenden Überblick über Tätigkeitsbereiche und Zusammenarbeit innerhalb von Organisationen werden im Folgenden die motivationalen Faktoren dargestellt.

Motivationale Faktoren

Inwieweit sagen motivationale Faktoren die Zufriedenheit im formellen freiwilligen Engagement in Sozialorganisationen vorher?

Welche Motive finden sich bei bisher nicht formell freiwillig Engagierten Personen?

Zentrale Ergebnisse:

- Formell freiwillig engagierte Personen sind im Allgemeinen sehr zufrieden mit ihrem Engagement und zeigen eine hohe Bereitschaft, das Engagement weiterzuempfehlen, sowie zukünftig weiterhin freiwillig engagiert zu sein.
- Bei weiblichen Teilnehmenden zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt und der Weiterempfehlungsbereitschaft.
- Am Dorf hängt die Zufriedenheit mit dem Erstkontakt mit der allgemeinen Zufriedenheit im Engagement zusammen, wohingegen in der Stadt die Zufriedenheit

mit dem Erstkontakt mit der Weiterempfehlungsbereitschaft und der Absicht zukünftig freiwillig engagiert zu sein zusammenhängt.

- Für derzeit formell freiwillig engagierte Personen waren für die Wahl ihres derzeitigen Engagements vor allem der **Berufsausgleich**, die **Selbsterfahrung** als selbstdienliche Motive und Motive der **sozialen Verantwortung** und **Gerechtigkeit** als altruistische und gerechtigkeitsbezogene Motive ausschlaggebend.
- Insbesondere hinsichtlich der Motiverfüllung im Sozialen Engagement zeigen **Werte, Soziale Verpflichtung und Verständnis** (also zu lernen, mit anderen Menschen besser umzugehen) bei formell freiwillig engagierten Personen hohe Zustimmungswerte.
- Derzeit *nicht* engagierte Personen geben vor allem das **Gerechtigkeitsmotiv**, **Soziale Verantwortung** und **Soziale Bindung** als mögliche Gründe an, sich zukünftig zu engagieren.

Zufriedenheit mit dem Engagement

Hinsichtlich der Zufriedenheit wird zwischen der allgemeinen Zufriedenheit im derzeitigen Engagement, der Weiterempfehlungsbereitschaft, sowie des zukünftig geplanten Engagements. Die dazugehörigen Fragen wurden auf einer 10-stufigen Skala (1 = gar nicht bis 10 = voll und ganz) beantwortet. Daneben wurde zwischen der geplanten Tätigkeit in der gleichen Organisation vs. einer anderen Organisation unterschieden und auf einer 7-stufigen Skala (1 = gar nicht wahrscheinlich bis 7 = extrem wahrscheinlich) angegeben. Im Allgemeinen zeigte sich eine sehr hohe Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft und Absicht, in Zukunft freiwillig tätig zu sein. Formell freiwillig engagierte Personen planen insbesondere in einem Jahr noch in derselben Organisation tätig zu sein; ein Wechsel stieß auf geringe Zustimmung. Anzumerken ist auch, dass alle Zufriedenheitsdimensionen hohe Zustimmungswerte aufwiesen, was an den jeweiligen Minima und Maxima abzulesen ist.

Tabelle 4. Deskriptive Statistiken für die Zufriedenheitsdimensionen.
Höhere Zustimmungswerte zeugen von einer höheren Zufriedenheit.

	Wie zufrieden sind Sie in Ihrem derzeitigen Engagement/ Ihren derzeitigen Engagements?	Würden Sie Ihr freiwilliges Engagement/ Ihre freiwilligen Engagements anderen empfehlen?	Planen Sie, auch in Zukunft weiterhin freiwillig tätig zu sein?	Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in derselben Organisation freiwillig aktiv sind?	Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in einer anderen Organisation freiwillig aktiv sind?
n	159	159	159	159	159
Median	9.000	10.000	10.000	7.000	3.000
Mittelwert	8.491	8.918	9.245	6.447	3.006
Standardabweichung	1.672	1.653	1.426	1.100	1.884
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	10.000	10.000	10.000	7.000	7.000

Hinsichtlich des Geschlechts und Wohnorts zeigten sich keine signifikanten Unterschiede. Die jüngste Altersgruppe (18-30 Jahre) zeigte im Vergleich zur ältesten Altersgruppe (66-90), dass ältere Freiwillige im Schnitt zufriedener mit dem/den aktuellen Engagement(s) sind. Die Post-hoc-Vergleiche unter Anwendung der Bonferroni-Korrektur zeigten, dass der mittlere Unterschied zwischen den Altersgruppen (16–30) und (66–90) statistisch signifikant war ($M = -1.303$, 95% CI $[-2.512, -0.094]$, $SE = 0.452$, $t(136) = -2.887$, $p = 0.027$). Die dazugehörigen deskriptiven Tabellen sind in Anhang 3 zu finden. Die Regression hinsichtlich des Geschlechts, Wohnorts und Alters war als Modell zwar signifikant, klärte aber nur je ca. 6% der Varianz hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit, sowie der Wahrscheinlichkeit in einem Jahr noch bei derselben Organisation engagiert zu sein auf. Je älter Personen, desto zufriedener und desto eher noch in einem Jahr bei derselben Organisation aktiv – außerdem sagt Männlichkeit die Zufriedenheit und Stabilität eher vorher als Weiblichkeit, Dorf eher als Stadt.

Motive und Motiverfüllung

Welche Motive spielten für derzeit formell freiwillig engagierte Personen eine Rolle bei Aufnahme ihres Engagements?

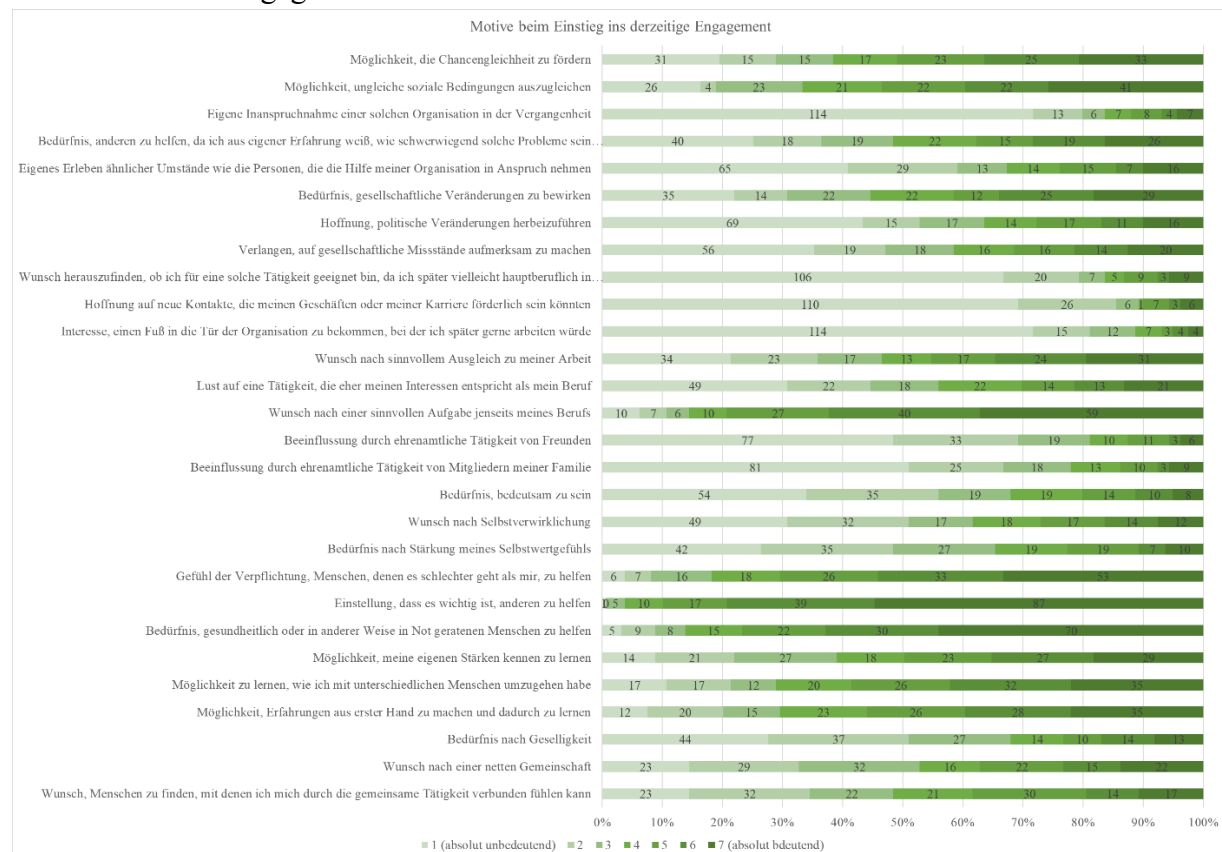


Abbildung 23. Motive beim Einstieg ins derzeitige Engagement.

Inwieweit werden die Motive bei den formell freiwillig engagierten Personen erfüllt? Jede der Funktionen wurde mit zwei Items erfasst. Insbesondere die Wertefunktion, gefolgt von der Sozialen Funktion und Verständnisfunktion zeigen hohe Zustimmungswerte.

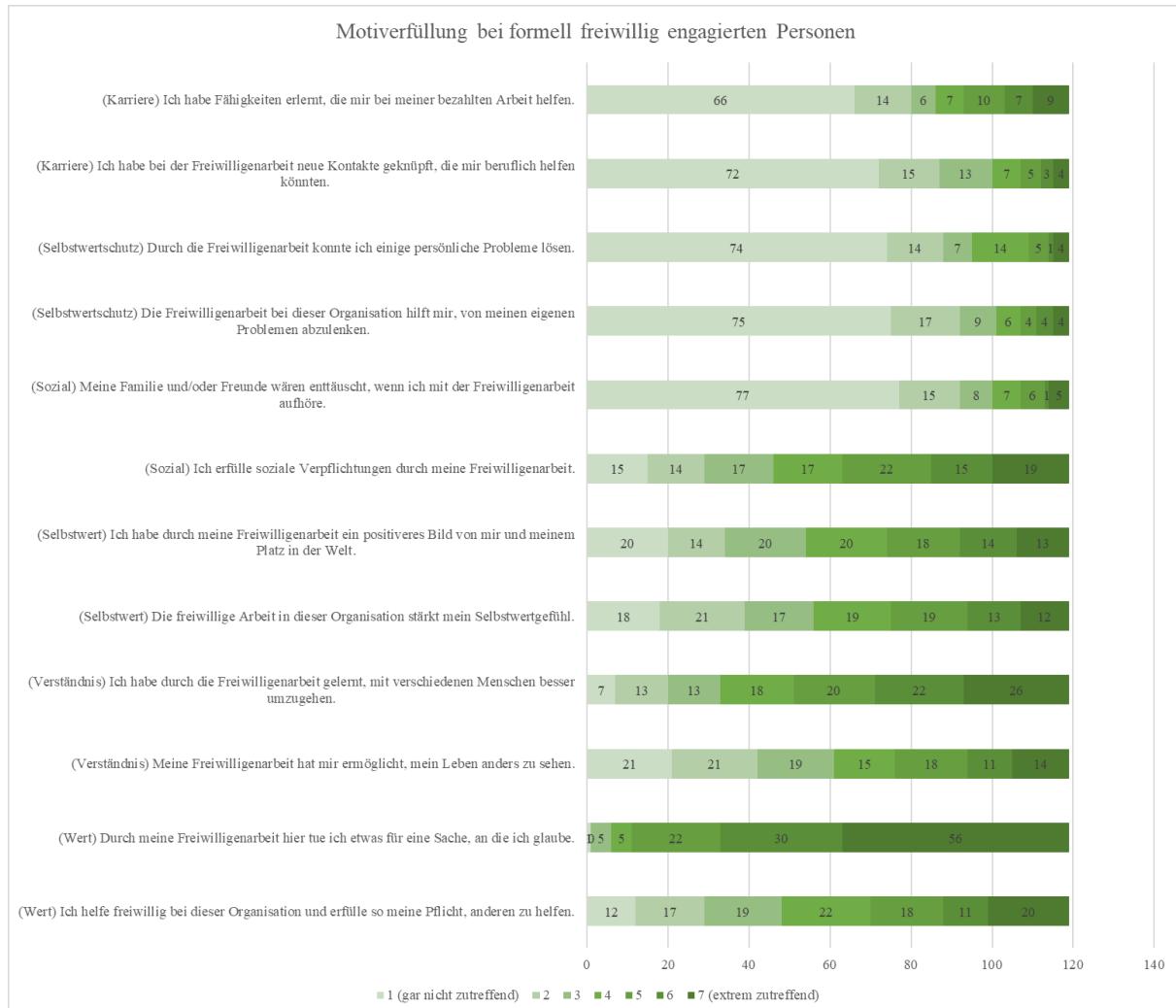


Abbildung 24. Motiverfüllung beim laufenden Engagement.

Frauen und Männer unterscheiden sich kaum in ihrer Bedürfniserfüllung, lediglich die Pflichterfüllung der Wertefunktion erzielt bei männlichen formell freiwillig engagierten Personen eine höhere Zustimmung.

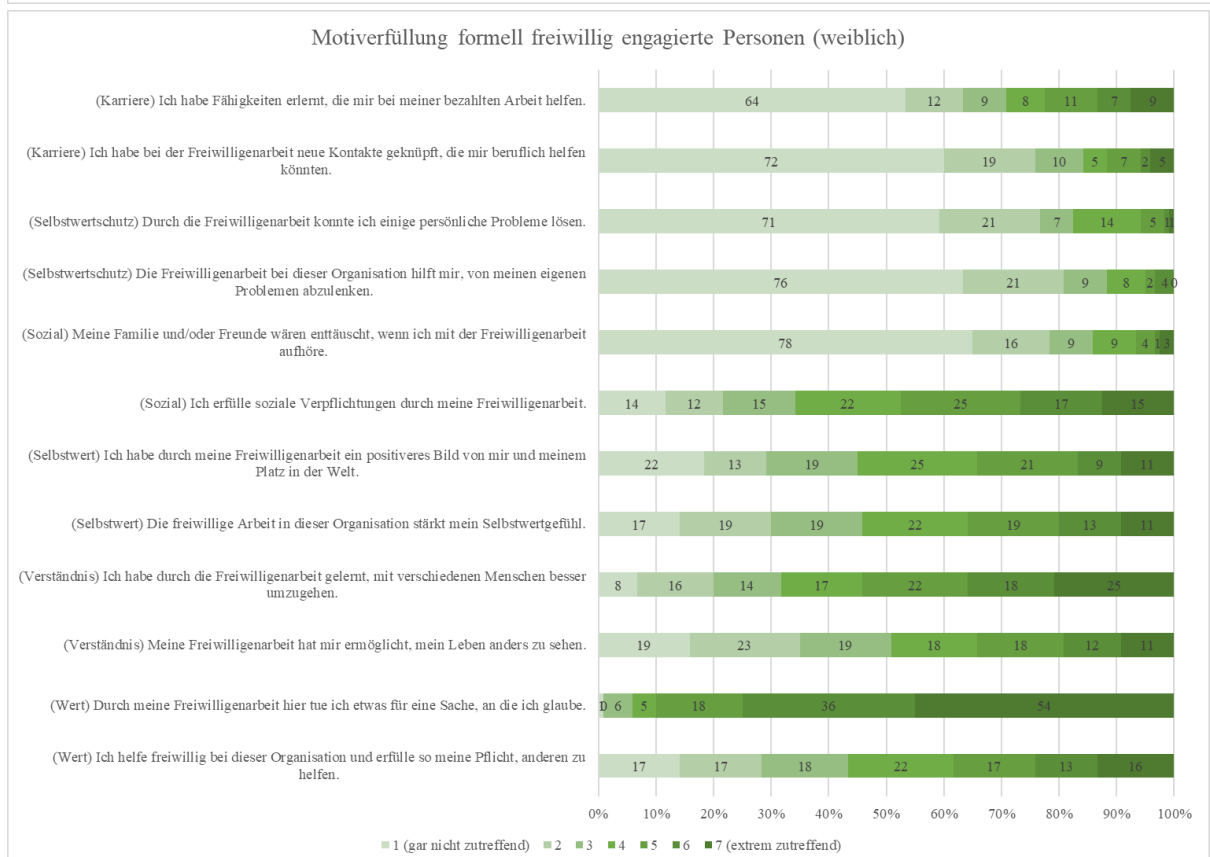
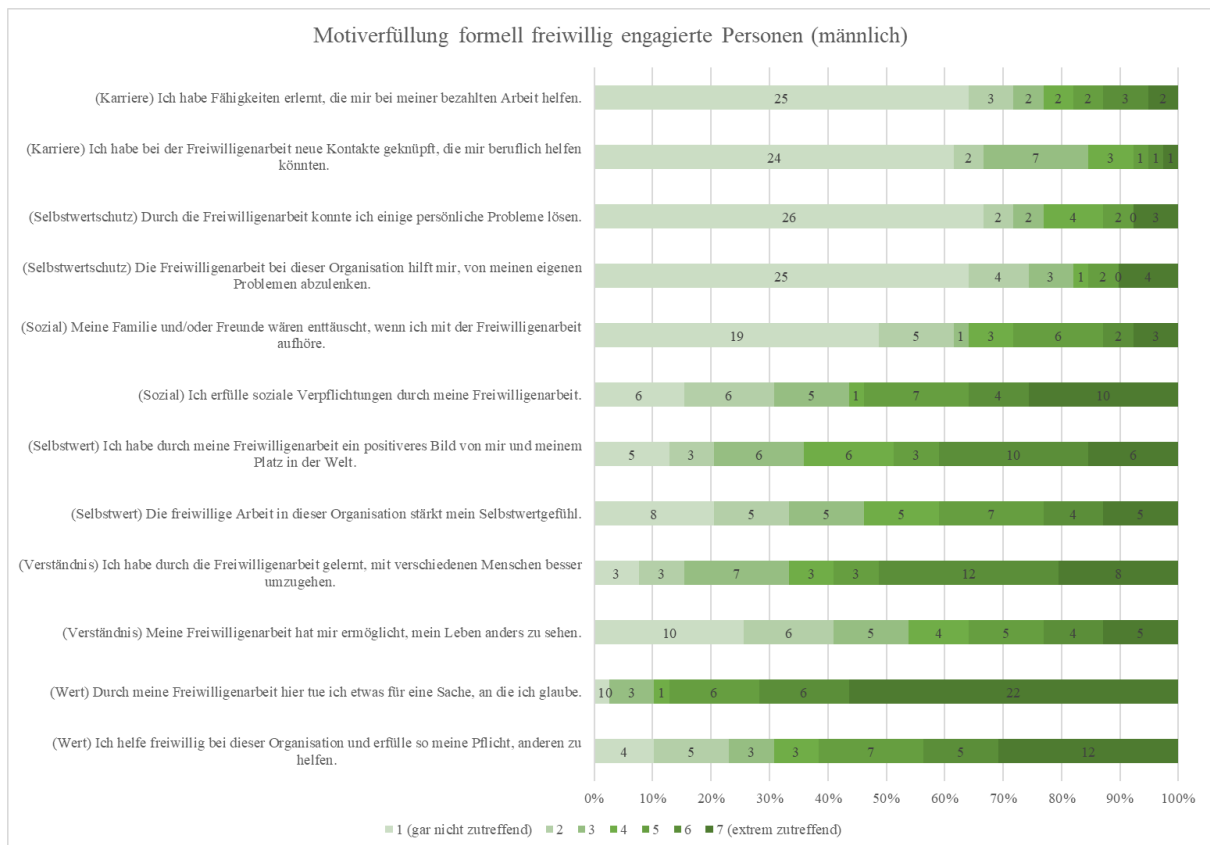


Abbildung 25. Geschlechtervergleich der Motiverfüllung. Die vollständigen Items sind Grafik 25 zu entnehmen. In Klammern jeweils die zugehörige Subskala.

Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt, den motivationalen Faktoren und der allgemeinen Zufriedenheit, Weiterempfehlungsbereitschaft, sowie Wahrscheinlichkeit für zukünftiges Engagement in der derzeitigen oder einer anderen Organisation.

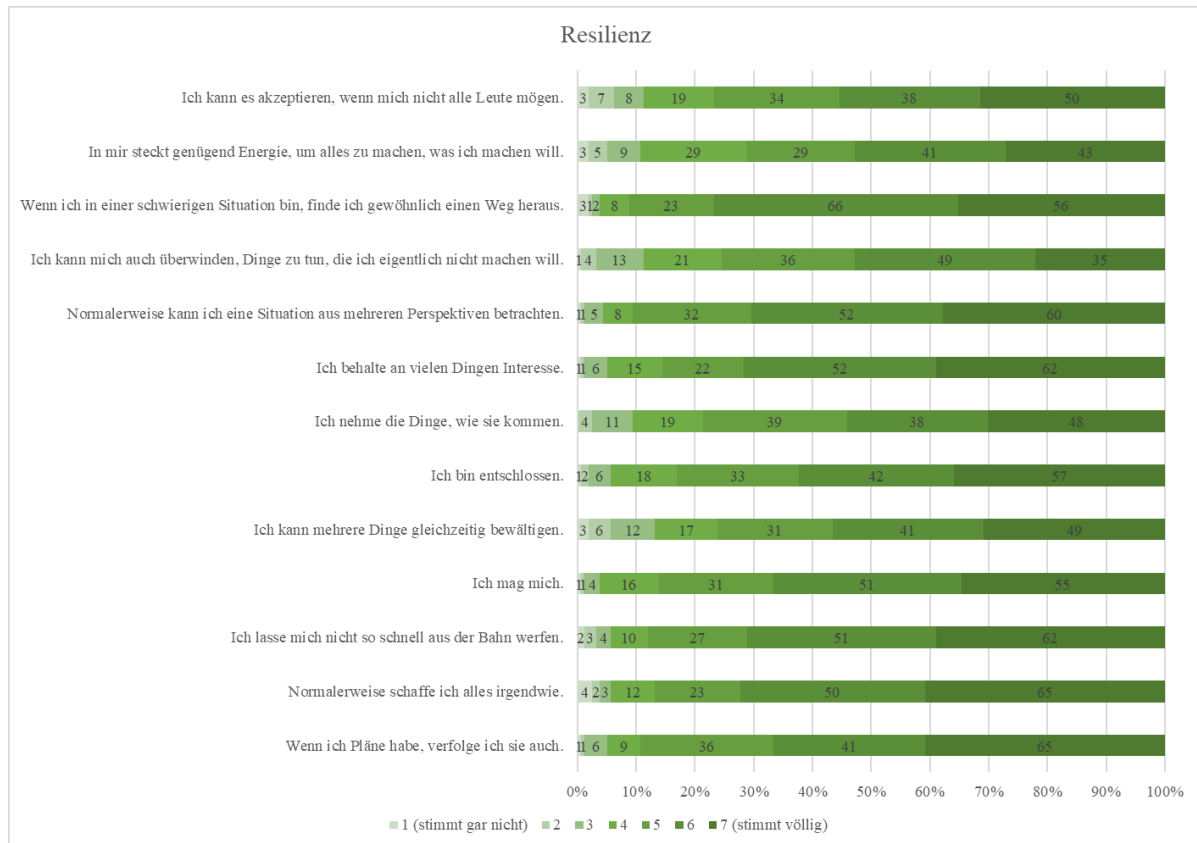


Abbildung 26. Zustimmungswerte zu verschiedenen Aspekten von Resilienz.

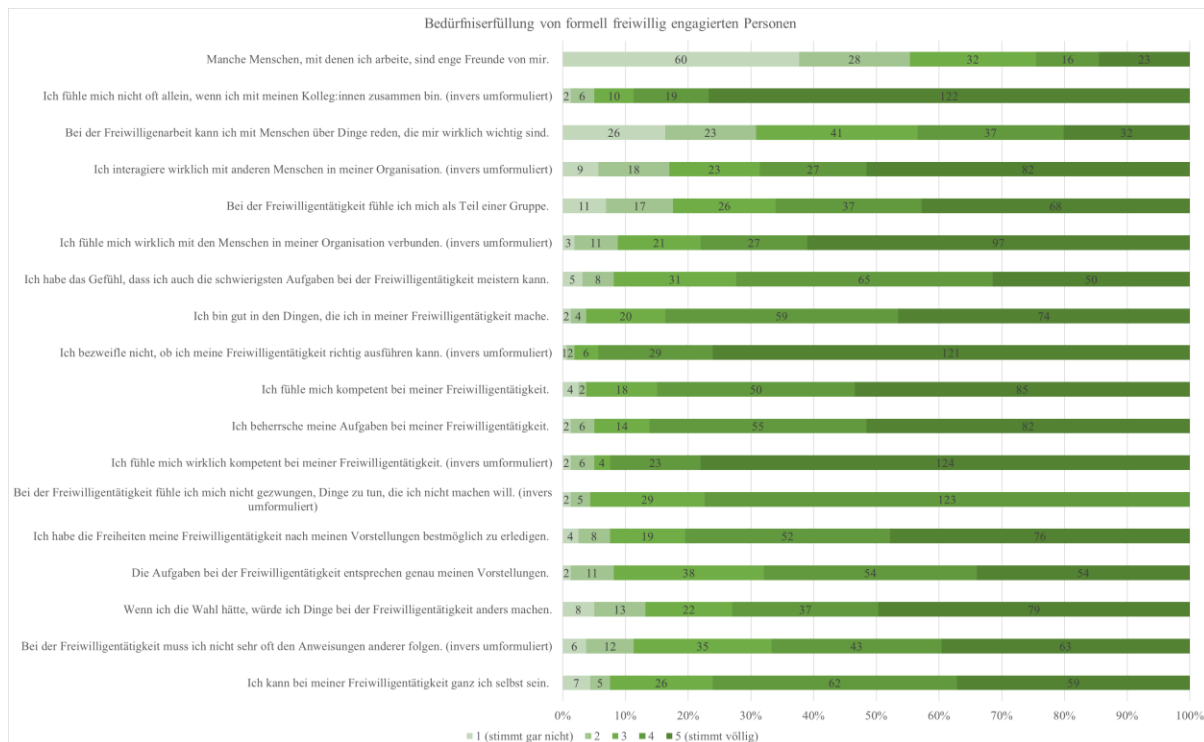


Abbildung 27. Zustimmungswerte zur Bedürfniserfüllung im formellen freiwilligen Engagement. Manche Aussagen wurden umformuliert und umcodiert, sodass die Tabelle leichter zu lesen ist, sowie die Skalenberechnung korrekt durchgeführt werden konnte.

Viele fühlen sich **verbunden** mit der Organisation (z. B. über 60% volle Zustimmung zu „Ich fühle mich wirklich mit den Menschen in meiner Organisation verbunden“).

Auch Aussagen wie „Ich interagiere wirklich mit anderen Menschen in meiner Organisation“ zeigen hohe Zustimmungswerte. Sehr hohe Zustimmung zu Aussagen der Kompetenzbedürfniserfüllung (teils ca. 80% volle Zustimmung) bei gleichzeitig wenig Zweifeln an der Richtigkeit der Ausführung der eigenen Tätigkeiten. Hohe Zustimmung findet sich ebenfalls beim Autonomieerleben. Aber auch: Ca 50 % sagen, sie würden Dinge bei ihrer Freiwilligentätigkeit anders machen, wenn sie die Wahl hätten.

Zusammenhänge zwischen motivationalen Faktoren und Zufriedenheit

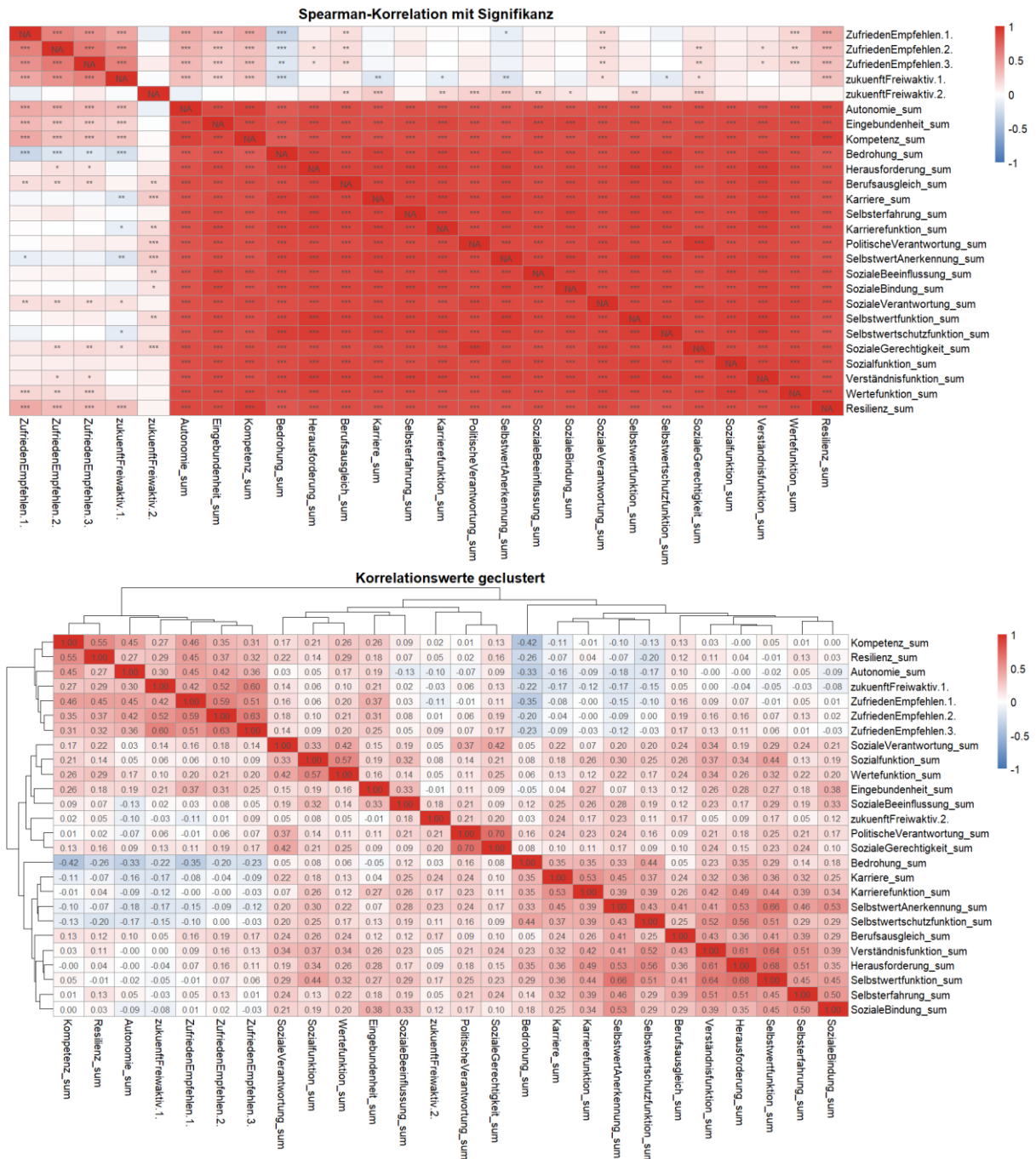


Abbildung 28. Alle Motive, sowohl beim Einstieg als auch im laufenden Engagement korrelieren signifikant miteinander, die Stärke der Zusammenhänge bewegt sich im niedrigen bis moderaten Bereich. Alle drei Zufriedenheitsdimensionen (allgemeine Zufriedenheit, Wahrscheinlichkeit der Empfehlung, Wahrscheinlichkeit des zukünftigen Engagements) korrelieren moderat bis hoch miteinander, eine Ausnahme bildet die Wahrscheinlichkeit des zukünftigen Engagements in einer anderen Organisation. Clustert man jene Zusammenhänge, die stärker miteinander zusammenhängen, so zeigt sich, dass Resilienz insbesondere mit der

Bedürfniserfüllung nach Kompetenz zusammenhängt und die Bedürfniserfüllung der Autonomie am stärksten der Bedürfnisfaktoren mit der *Zufriedenheit* zusammenhängt. Eingebundenheit hängt insbesondere mit dem Motiv der Sozialen Beeinflussung zusammen.

Die Spearman-Korrelationsanalyse ergab signifikante positive Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt und verschiedenen Aspekten des freiwilligen Engagements. Insbesondere zeigte sich eine moderate positive Korrelation zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem formellen freiwilligen Engagement ($\rho = 0.315, p < 0.001$). Ebenso konnte eine geringe bis moderate positive Korrelation zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt und der Bereitschaft, das freiwillige Engagement weiterzuempfehlen, festgestellt werden ($\rho = 0.216, p = 0.018$). Schließlich zeigte sich auch eine geringe positive Korrelation zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt und der Absicht, in Zukunft freiwillig aktiv zu sein ($\rho = 0.199, p = 0.030$). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine höhere Zufriedenheit mit dem Erstkontakt mit einer insgesamt positiveren Einstellung gegenüber freiwilligem Engagement und einer höheren Bereitschaft zur zukünftigen Aktivität korreliert.

Die Spearman-Korrelationsanalyse ergab signifikante Zusammenhänge zwischen Alter und verschiedenen Aspekten des freiwilligen Engagements. Insbesondere zeigte sich eine geringe positive Korrelation zwischen Alter und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem formellen freiwilligen Engagement ($\rho = 0.231, p = 0.006$). Ebenso konnte eine geringe positive Korrelation zwischen Alter und der Bereitschaft, das freiwillige Engagement weiterzuempfehlen, festgestellt werden ($\rho = 0.172, p = 0.042$). Darüber hinaus zeigte sich eine geringe positive Korrelation zwischen Alter und der Einschätzung, in Zukunft freiwillig aktiv sein zu wollen ($\rho = 0.220, p = 0.016$), während eine geringe negative Korrelation zwischen Alter und der Wahrscheinlichkeit, in einem Jahr in einer anderen Organisation freiwillig tätig zu sein, bestand ($\rho = -0.208, p = 0.023$). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass höhere Altersgruppen tendenziell eine leicht positivere Einstellung gegenüber formellem freiwilligem Engagement und der Weiterempfehlung zeigen und weniger wahrscheinlich innerhalb eines Jahres ihre freiwillige Tätigkeit zu einer anderen Organisation wechseln als jüngere Personen.

Spezifische Effekte:

- Bei weiblichen Teilnehmenden besteht eine signifikante moderate positive Korrelation zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt und der Bereitschaft, das freiwillige Engagement weiterzuempfehlen ($\rho = 0.235, p = 0.026$). Bei männlichen Teilnehmenden ist dieser Zusammenhang nicht signifikant.
- In Dorf korreliert die Zufriedenheit mit dem Erstkontakt signifikant moderat positiv mit der allgemeinen Zufriedenheit ($\rho = 0.444, p = 0.001$), während in der Stadt kein signifikanter Zusammenhang besteht. Im Kontrast dazu besteht am Dorf kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Erstkontakt und der

Weitempfahlungsbereitschaft, sowie der Absicht in Zukunft freiwillig engagiert zu sein, wohingegen die Zufriedenheit mit dem Erstkontakt schwach positiv, jedoch signifikant positiv korreliert mit der Weiterempfehlungsbereitschaft ($\rho = 0.235$, $p = 0.05$) und der Absicht, zukünftig aktiv zu sein ($\rho = 0.246$, $p = 0.04$).

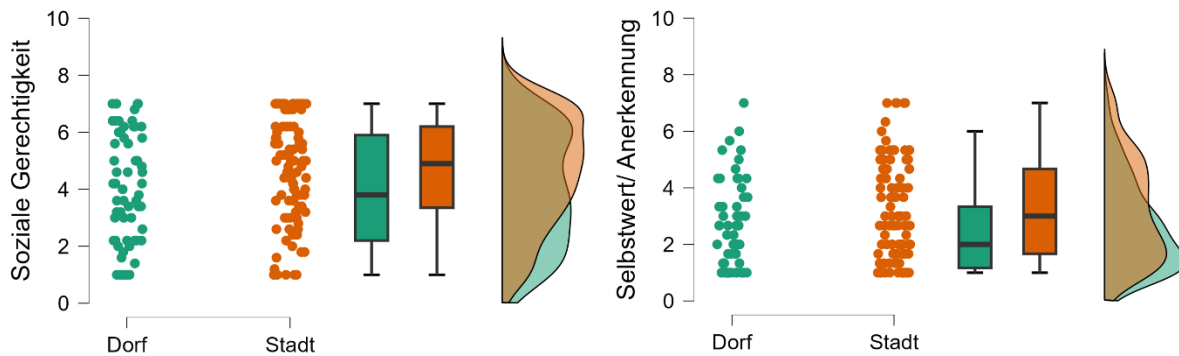


Abbildung 29. Signifikante Unterschiede nach Wohnort fanden sich für Soziale Gerechtigkeit und Selbstwert/ Anerkennung beim Einstieg ins Engagement. Geschlechtsunterschiede fanden sich in keinen der motivationalen Faktoren.

Einige Alterseffekte in Bezug auf die motivationalen Faktoren sind interessant, insofern, dass vor allem für egoistische Motive beim Einstieg und bei der Erfüllung Altersunterschiede bestehen. Die dazugehörigen deskriptiven Abbildungen für die Mittelwertvergleiche finden sich in Anhang 4.

Bedürfnisse: Je älter, desto mehr Autonomiebedürfniserfüllung. Für Eingebundenheit finden sich keine Alterseffekte. Kompetenzbedürfniserfüllung ebenfalls je älter, desto mehr Kompetenzerfüllung im formellen freiwilligen Engagement.

Motive Einstieg: Für das Motiv Berufsausgleich ergeben sich keine Alterseffekte (aber eine große Streuung), Karrieremotiv ist erwartungsgemäß bei jüngeren formell freiwillig engagierten Personen stärker ausgeprägt, für politische Verantwortung finden sich keine Altersunterschiede (aber auch große Streuungen), für Selbsterfahrung findet sich ein U-förmiger Effekt (am geringsten zwischen 51-65 Jahre), Selbstwert/ Anerkennung ebenfalls U-förmig im gleichen Trend, für Soziale Beeinflussung finden sich keine Alterseffekte, ebenso wenig wie für Soziale Bindung, Soziale Gerechtigkeit und soziale Verantwortung.

Motiverfüllung laufend: Für die Karrierefunktion je jünger desto mehr Erfüllung, Selbstwertfunktion ebenfalls vor allem in den beiden jüngeren Gruppen im Sinne der Motiverfüllung im laufenden formellen Engagement gegeben, Selbstwertschutzfunktion in der Tendenz bei jüngeren Personen stärker erfüllt, für die Sozialfunktion finden sich keine Unterschiede, ebenso wenig für die Verständnisfunktion und Wertefunktion.

Resilienz: Jüngste Altersgruppe (18-30 Jahre) gibt die geringste Resilienz an. Allgemein nehmen alle Altersgruppen die Freiwilligenarbeit als wenig bedrohlich wahr, die jüngste Altersgruppe aber signifikant stärker als alle anderen.

Die prozentualen Anteile der Stärke der Zustimmung zu den verschiedenen Dimensionen von Freiwilligenmotiven bei derzeit nicht engagierten Personen ist in Abbildung 30 zu sehen.

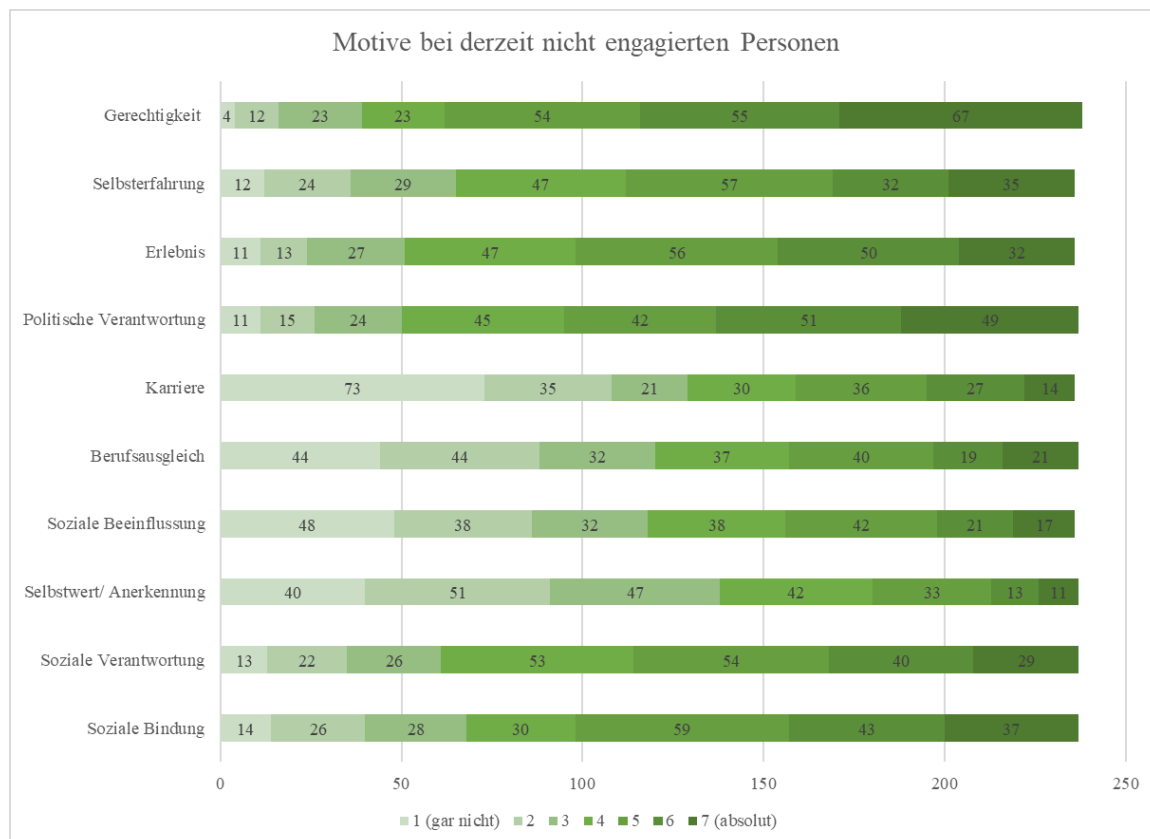


Abbildung 30. Zustimmung zu den zehn Motiven von derzeit nicht engagierten Personen.

Es zeigt sich, dass insbesondere die **Gerechtigkeitsfunktion** eine hohe Zustimmung bei derzeit nicht engagierten Personen erfährt, gefolgt von **politischer Verantwortung**. Mittlere bis hohe Zustimmungswerte erhalten außerdem die Funktionen Soziale Bindung, Selbsterfahrung, Soziale Verantwortung und Erlebnis. Im Vergleich dazu erhalten die Karrierefunktion, Selbstwert/ Anerkennung und Soziale Beeinflussung eher niedrigere Zustimmungswerte. Inwieweit soziale Erwünschtheit hier hineinwirkt, lässt sich nicht feststellen. Das Ergebnis zeigt jedoch, dass altruistische und gerechtigkeitsbezogene Motive allein nicht ausreichen, um soziales Engagement zu bedingen.

Unterschiede nach Wohnort, Alter und Geschlecht für potenzielle Motive von derzeit nicht engagierten Personen:

Alter: Es zeigen sich Unterschiede im Motiv der Sozialen Beeinflussung. Jüngere Personen zeigen hier höhere Zustimmungswerte, aber das Motiv ist allgemein eher niedrig ausgeprägt. Erlebnisfunktion zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen der jüngsten und ältesten Gruppe. Allgemein ist die das Motiv bei derzeit nicht freiwillig engagierten Personen moderat ausgeprägt.

Soziale Gerechtigkeit in der Tendenz höher bei der jüngsten Altersgruppe und zwischen 51-65 Jahren im Vergleich zu den anderen Altersgruppen.

Wohnort: Hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied in der Karrierefunktion, wobei dieses Motiv bei derzeit nicht freiwillig engagierten Personen in der Stadt stärker ausgeprägt ist als bei Personen im Dorf.

Geschlecht: Hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied für Soziale Gerechtigkeit, nämlich dass dieses Motiv bei Frauen, die derzeit nicht freiwillig engagiert sind, stärker ausgeprägt ist als bei Männern, die derzeit nicht freiwillig engagiert sind.

Rahmenbedingungen

Wie nehmen die formell Freiwilligen die Rahmenbedingungen von Sozialorganisationen wahr?

*Welche Motive und Anerkennungswünsche finden sich bei formell freiwillig engagierten Personen und derzeit nicht formell freiwillig engagierten Personen?
Welche Unterschiede bestehen dabei in Bezug auf Wohnort, Geschlecht und Alter?*

Zentrale Ergebnisse:

Persönliche Gründe für einen früheren Abbruch eines Engagements werden sowohl formell freiwillig engagierten Personen als auch nicht engagierten Personen häufiger genannt als organisationale Gründe.

Formell freiwillig engagierte Personen bevorzugen eher **langfristige und regelmäßige Einsätze** im Vergleich zu nicht engagierten Personen.

Anerkennungswünsche sind vielfältig, zu den wichtigsten in beiden Gruppen zählen der persönliche Dank und die Wertschätzung seitens der Organisation, Reflexions- und Feedbackgespräche, sowie Weiterbildungsangebote speziell für das Engagement und auch Kostenrückerstattungen für Aufwendungen, die unmittelbar mit dem Engagement zusammenhängen. Hinsichtlich der Anerkennungswünsche zeigen sich Unterschiede nach Geschlecht und Alter.

Personen, die derzeit nicht freiwillig engagiert sind, nannten dafür als Gründe vor allem, dass sie keine Zeit hätten, ein freiwilliges Engagement nicht mit dem Beruf vereinbar wäre und/ oder eine Auslastung durch die Aufgaben in der Familie gegeben sei. Außerdem möchten sich ca. 1/5 der bisher nicht engagierten Personen nicht zu schnell verpflichten und/ oder keine zusätzlichen Verpflichtungen eingehen. Circa 14% geben an, ihre Freizeit für sich

verwenden zu wollen und etwas mehr als jede 10. Person gibt an, den Beginn eines Engagements vor sich herzuschieben. Von besonderem Interesse waren auch die persönlichen und organisationalen Gründe für die vorzeitige Beendigung eines früheren Engagements: Persönliche Gründe wurden insgesamt 273-mal als Grund für einen früheren Abbruch eines Engagements genannt, bei Personen, die bereits einmal ein Engagement abgebrochen haben (ob derzeit formell freiwillig engagiert oder nicht, $N = 140$). Abgebrochen wurde demnach insbesondere, weil ein neuer Lebensabschnitt begonnen wurde oder Personen umgezogen sind, keine weitere Verpflichtung mehr eingegangen werden wollte oder weitere berufliche oder private Gründe. Es wurden außerdem 202 organisationale Gründe genannt. Der Zeitfaktor („Das Engagement war zu zeitintensiv“) stieß auf Zustimmung bei knapp 50% aller Teilnehmenden, die bereits einmal ein Engagement abgebrochen haben, gefolgt von der Wahrnehmung, es gebe zu wenig Zusammenhalt im Team oder dass, die Wertschätzung gegenüber den Freiwilligen fehlen würde (siehe Abbildung 31).

Schaut man sich die Verteilungen für derzeit formell freiwillig engagierte Personen vs. nicht engagierte Personen an, so zeigen sich für organisationale Abbruchgründe kaum Unterschiede. Lediglich in der Partizipation und Mitbestimmung (zu wenig Mitsprache und Mitbestimmung) geben derzeit formell freiwillig engagierte Personen prozentual gesehen ca. Doppelt so häufig an, dass das dies ein Abbruchgrund gewesen sei im Vergleich zu nicht engagierten Personen. 20% der Nichtengagierten im Vergleich zu 13% der formell freiwillig engagierten Personen geben außerdem den Zeitfaktor an. Weitere Unterschiede zeigen sich in der Familienplanung/ Lebensabschnitt (Neue Lebensabschnitte z.B. Familiengründung, Einstieg in den Arbeitsmarkt), was deutlich häufiger von nicht engagierten (10%) im Vergleich zu formell freiwillig Engagierten (2%) Personen als Abbruchgrund angegeben wird. Außerdem geben nicht freiwillig engagierte Personen als Abbruchgründe prozentual gesehen doppelt so häufig fehlende Wertschätzung durch Klient*innen (fehlende Wertschätzung seitens der Klient*innen), zu viel Bürokratie und Leerlauf an. Für formell freiwillig engagierte Personen waren frühere Abbruchgründe eher der fehlende Zusammenhalt im Team (4%), was für derzeit nicht engagierte Personen keine Rolle spielte.

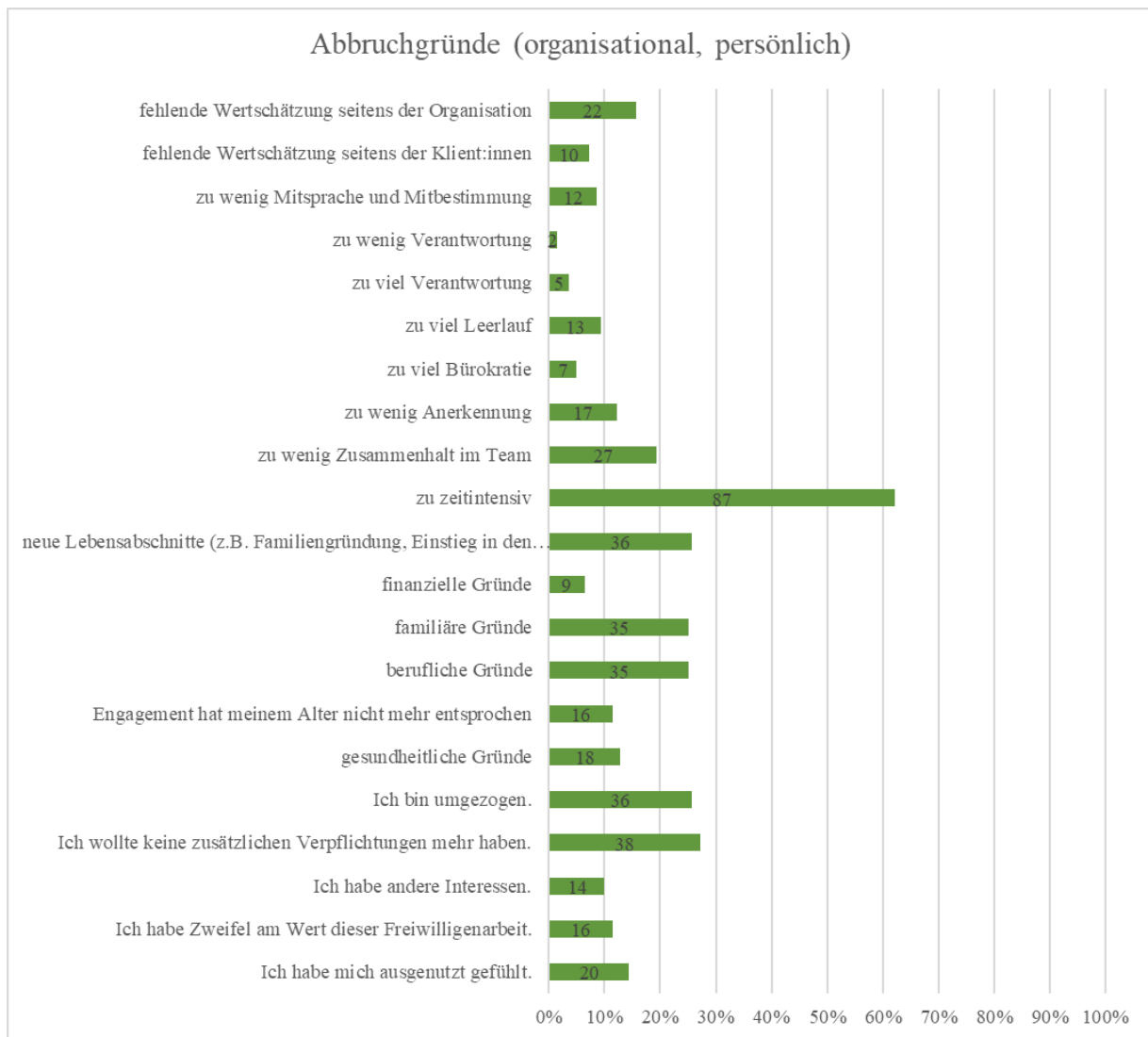


Abbildung 31. Prozentuale Häufigkeit der Nennung von Gründen für einen bisherigen Abbruch bezogen auf alle Personen, die bisher ein Engagement abgebrochen haben.

Welche Voraussetzungen müssten nun erfüllt sein, sodass Personen ein Engagement aufnehmen würden? Hierbei wurden derzeit formell freiwillig engagierte Personen, sowie nicht engagierte Personen gefragt.

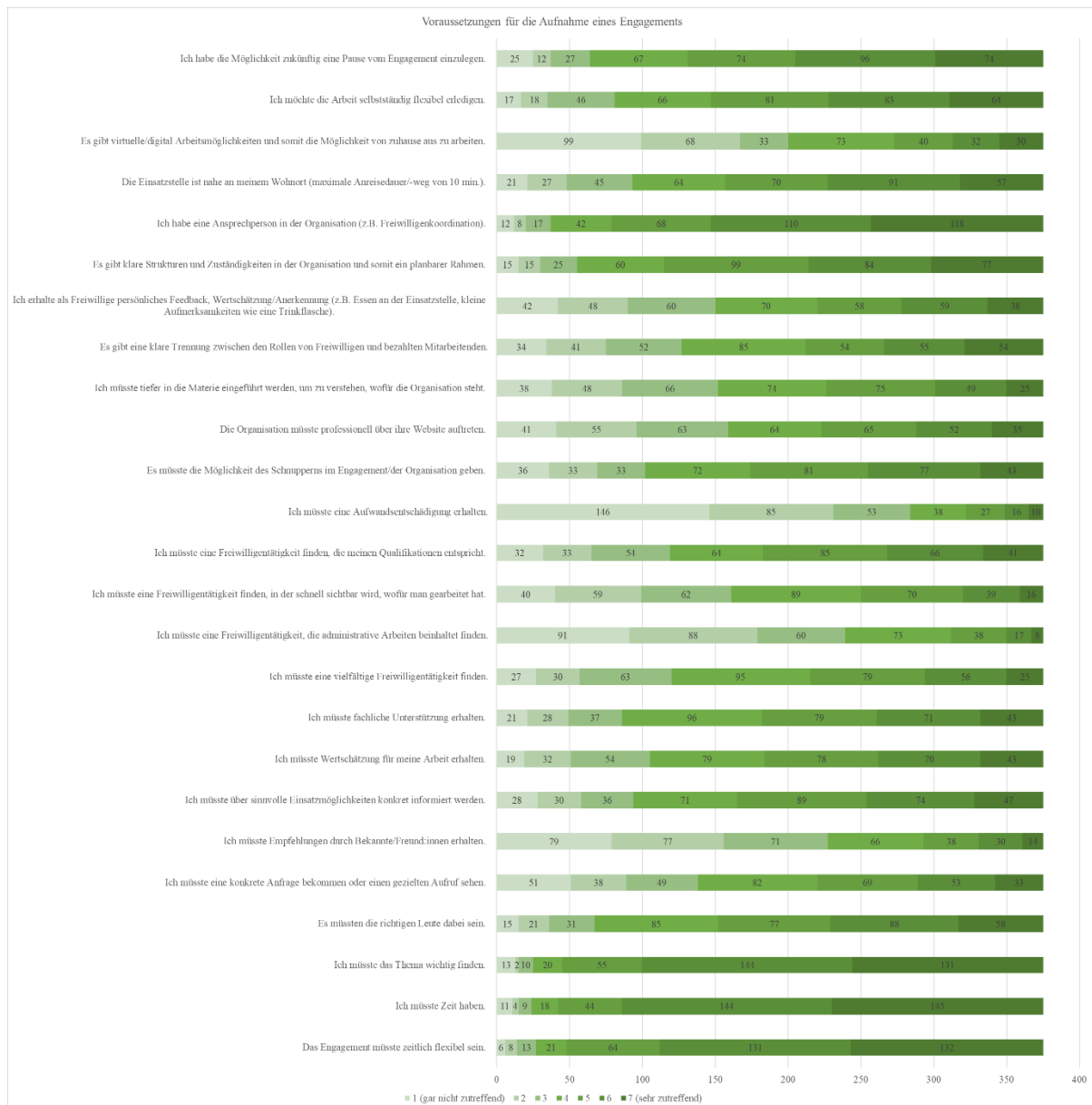


Abbildung 32. Insbesondere das Vorhandensein einer Freiwilligenkoordination, sowie die zeitliche Flexibilität stoßen auf große Zustimmung bei der Frage, welche Voraussetzungen für derzeit nicht engagierte Personen wichtig wären, um ein Engagement aufzunehmen.

Es bestehen dabei in zahlreichen Voraussetzungen Unterschiede zwischen derzeit formell engagierten Personen und nicht engagierten Personen, wie Tabelle 5 zu entnehmen ist (die dazugehörigen deskriptiven und Teststatistiken finden sich in Anhang 5).

Tabelle 5. Vergleich der Voraussetzungen für die Aufnahme eines Engagements für derzeit nicht vs. Formell engagierte Personen.

Für derzeit nicht engagierte Personen wichtiger	Für formell freiwillig engagierte Personen wichtiger
Es müssten die richtigen Leute dabei sein. Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit, die administrative Arbeiten beinhaltet finden. Ich müsste eine Aufwandsentschädigung erhalten. Es müsste die Möglichkeit des Schnupperns im Engagement/der Organisation geben. Die Organisation müsste professionell über ihre Website auftreten. Ich müsste tiefer in die Materie eingeführt werden, um zu verstehen, wofür die Organisation steht. Die Einsatzstelle ist nahe an meinem Wohnort (maximale Anreisedauer/-weg von 10 min.). Es gibt virtuelle/digital Arbeitsmöglichkeiten und somit die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten. Ich habe die Möglichkeit zukünftig eine Pause vom Engagement einzulegen.	Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit finden, die meinen Qualifikationen entspricht. Ich habe eine Ansprechperson in der Organisation (z.B. Freiwilligenkoordination). Ich möchte die Arbeit selbstständig flexibel erledigen.

Außerdem erzielten die folgenden Voraussetzungen bei Menschen am Dorf höhere Zustimmungswerte als bei Menschen in der Stadt:

Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit finden, die meinen Qualifikationen entspricht.

Es gibt klare Strukturen und Zuständigkeiten in der Organisation und somit ein planbarer Rahmen.

Ich habe eine Ansprechperson in der Organisation (z.B. Freiwilligenkoordination).

Nach Geschlecht gab es lediglich einen Unterschied, nämlich in der Sinnhaftigkeit, die von Frauen signifikant wichtiger beurteilt wurde als von Männern (*Ich müsste über sinnvolle Einsatzmöglichkeiten konkret informiert werden.*).

Mitwirkung: Freiraum und Einbindung

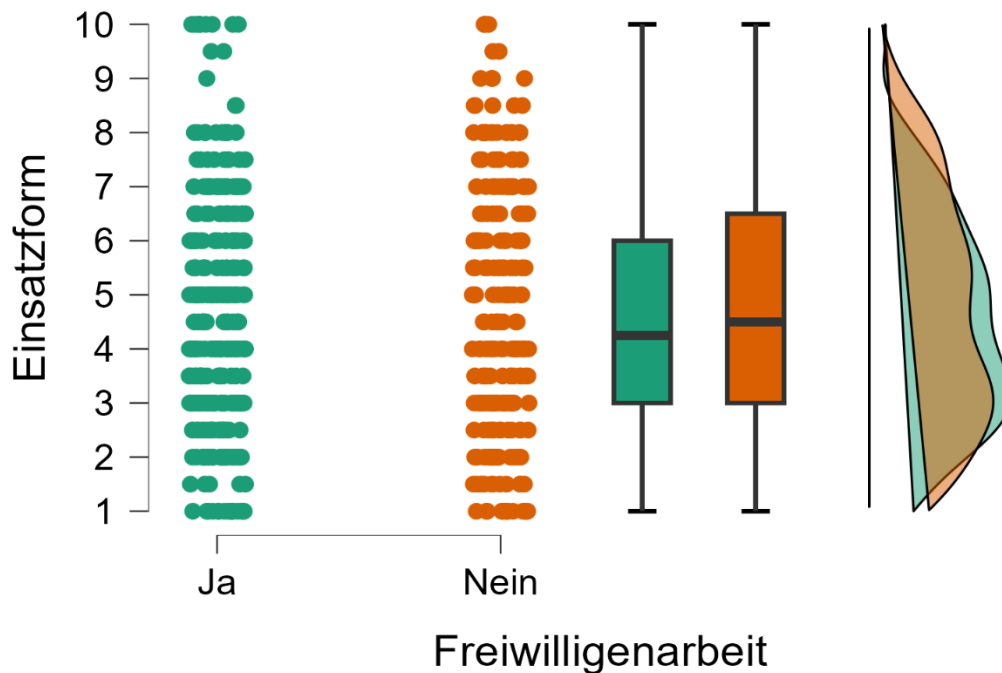


Abbildung 33. Formell freiwillig engagierte Personen und derzeit nicht engagierte Personen unterscheiden sich kaum in ihrer bevorzugten Zeitplanung. Im Mittel (Median) bevorzugen die meisten Personen einen guten Mittelweg zwischen festen, geplanten Einsätzen (1) und absolut spontanen Einsätzen (10), wobei die Mehrheit geplante Einsätze bevorzugt.

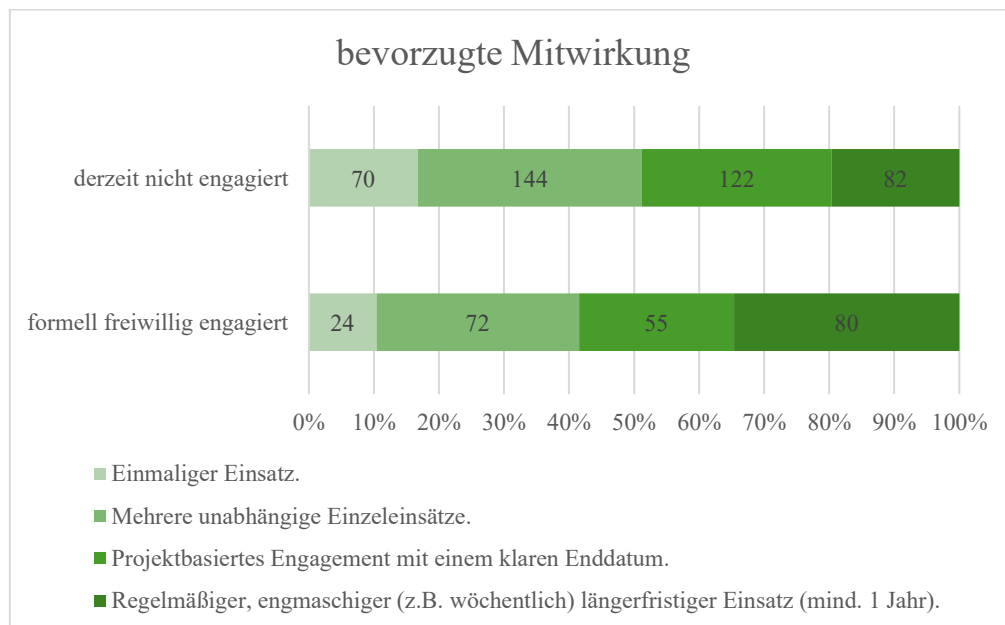


Abbildung 34. Formell freiwillig engagierte Personen bevorzugen eher regelmäßige, engmaschige und langfristige Einsätze im Vergleich zu nicht engagierten Personen.

Personen wurden außerdem gefragt, welche Zusammenarbeit in der Organisation für sie wichtig ist, um ein Engagement aufzunehmen und welche Rahmenbedingungen für sie dabei besonders wichtig sind. Die Ergebnisse sind getrennt für formell freiwillig engagierte Personen und derzeit nicht engagierte Personen Tabelle 34 und 35 zu entnehmen.

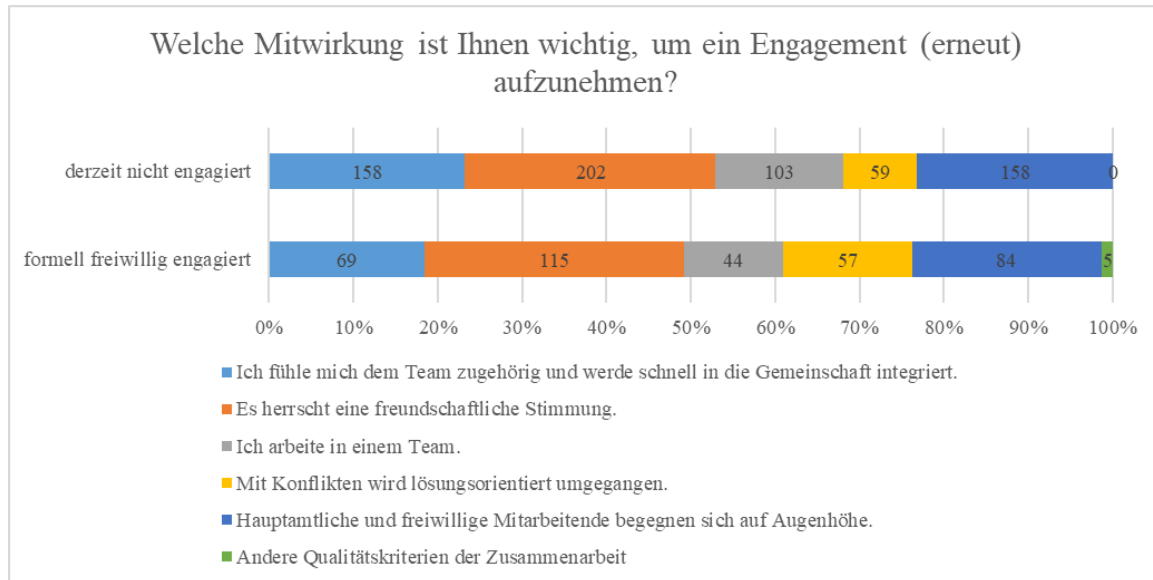


Abbildung 35. Teamzugehörigkeit ist für nicht engagierte Personen etwas wichtiger, wohingegen ein lösungsorientierter Umgang mit Konflikten für derzeit engagierte Personen wichtiger ist. Die Augenhöhe zwischen hauptamtlichen und freiwilligen Mitarbeitenden ist für beide Gruppen wichtig, um ein Engagement (erneut) aufzunehmen, ebenso eine freundschaftliche Stimmung.

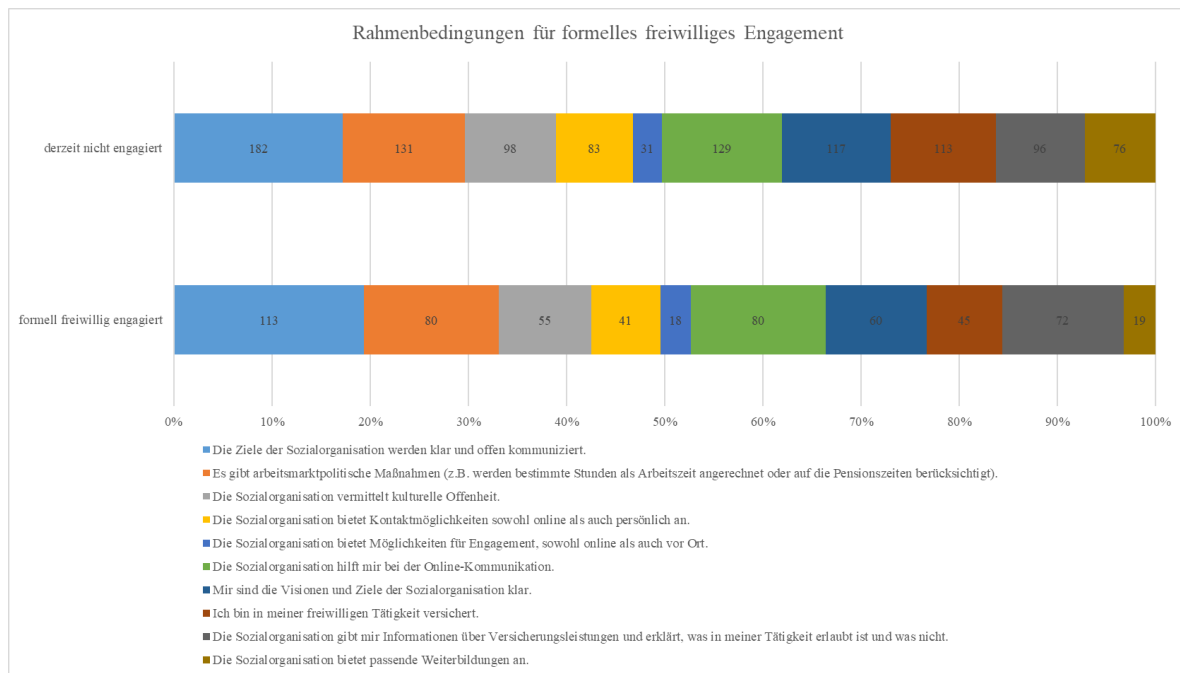


Abbildung 35. Hinsichtlich der Rahmenbedingungen unterscheiden sich formell freiwillig engagierte Personen und nicht engagierte Personen kaum. Informationen, was erlaubt ist und was nicht wird ein wenig häufiger von formell freiwillig engagierten Personen genannt, vermutlich, da diese bereits konkreter die Fallstricke und Rahmen einschätzen können und daher ein erhöhtes Informationsbedürfnis haben – zumal sie diese Informationen unmittelbar betreffen.

Als weitere wichtige Rahmenbedingungen werden in den offenen Antworten dazu genannt: Für ein gelingendes freiwilliges Engagement sind klare Rahmenbedingungen entscheidend. Dazu zählen eine **feste Ansprechperson** sowie eine **strukturierte Einarbeitung neuer Freiwilliger** durch erfahrene Gruppenleitungen oder langjährige Freiwillige. Der **Austausch unter Freiwilligen** mit ähnlichen Aufgaben, etwa durch Workshops, wird als wertvoll empfunden. **Materielle Aufwendungen** wie Fahrtkosten oder Parktickets sollten erstattet werden. Ebenso wichtig sind **flexible Zeiteinteilung** und ein **wertschätzendes Miteinander** – insbesondere durch die hauptamtlichen Führungskräfte. Ein **stabiles Teamklima** ist wünschenswert, da häufige Personalwechsel, wie sie bei einer Organisation genannt werden, die Zusammenarbeit erschweren. Schließlich sollte eine **Übereinstimmung in ethischen und religiösen Werten** zwischen Organisation und Freiwilligen gegeben sein.

Anerkennungswünsche

In den offenen Antworten (2) wurden folgende Aspekte genannt: Einerseits von formell freiwillig engagierter Person sind **Dank, Anerkennung und positives Feedback** wichtige Motivationsfaktoren. Die geteilte Freude an der gemeinsamen Tätigkeit und das **Gefühl, etwas Sinnvolles zu bewirken**, spielen ebenfalls eine große Rolle. Gleichzeitig gibt es auch eine Stimme, die betont, dass sie ihr Engagement aus **innerer Überzeugung und ohne**

Erwartung an äußere Anerkennung leisten würden. Beide Perspektiven zeigen, wie vielfältig die Beweggründe für freiwilliges Engagement sein können – von intrinsischer Motivation bis hin zum Wunsch nach Wertschätzung und wie wichtig dabei verschiedene Phasen und Prozesskomponenten, sowie (Passungen) von Rahmenbedingungen mit Motivationen sind zu berücksichtigen.

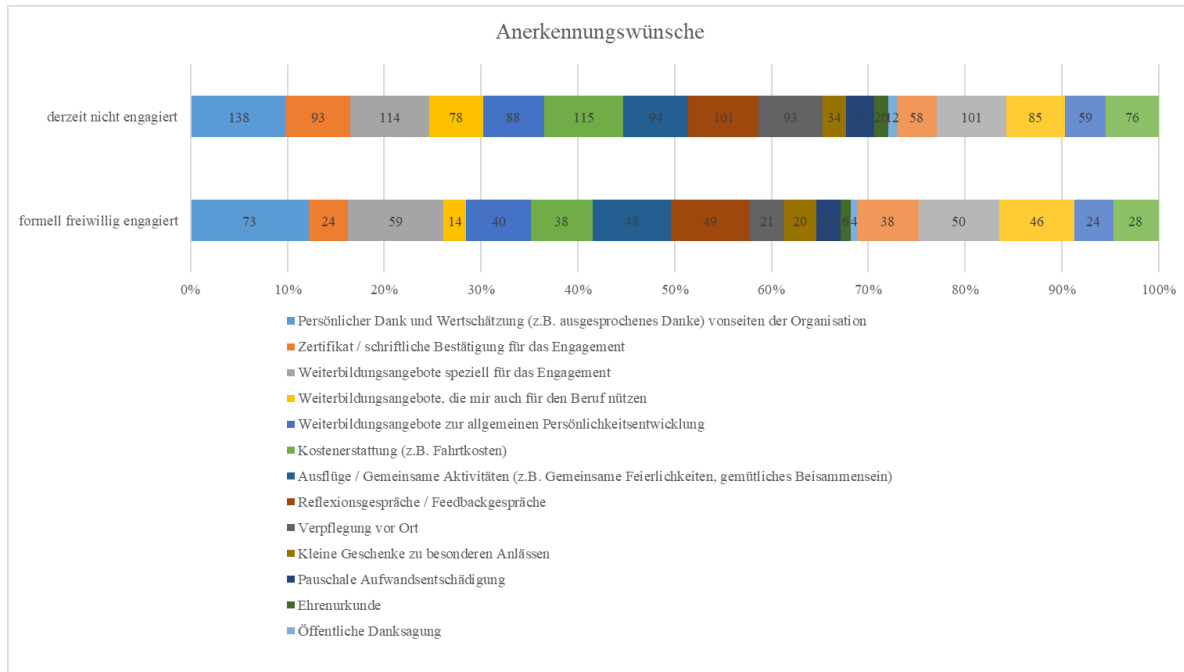
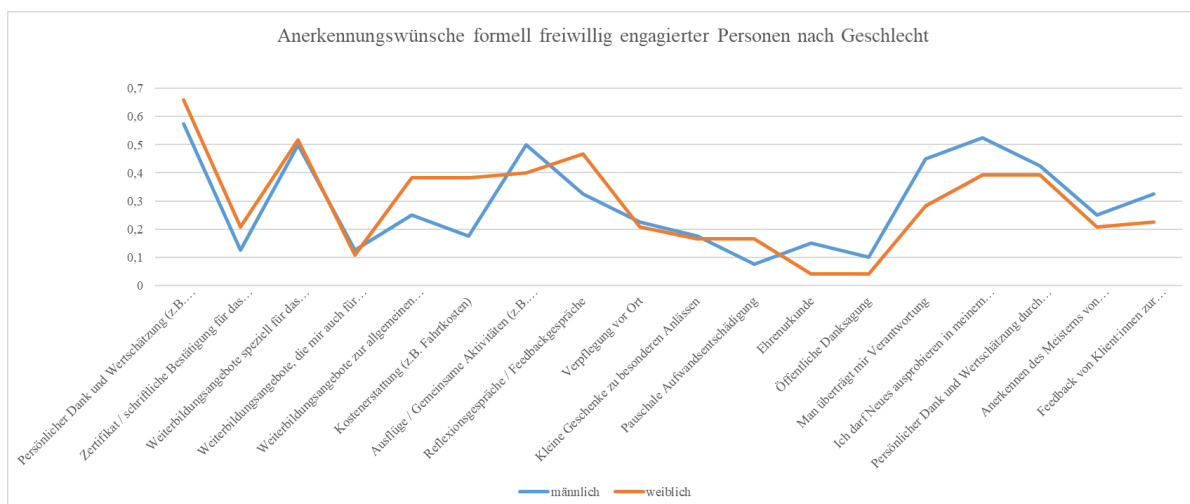


Abbildung 36. Zu den wichtigsten Anerkennungswünschen zählen der persönliche Dank und die Wertschätzung seitens der Organisation, Reflexions- und Feedbackgespräche, sowie Weiterbildungsangebote speziell für das Engagement und auch Kostenrückerstattungen für Aufwendungen, die unmittelbar mit dem Engagement zusammenhängen. Pauschale Aufwandsentschädigungen hingegen, sowie schriftliche Ehrungsurkunden sind beiden Gruppen nicht wichtig.



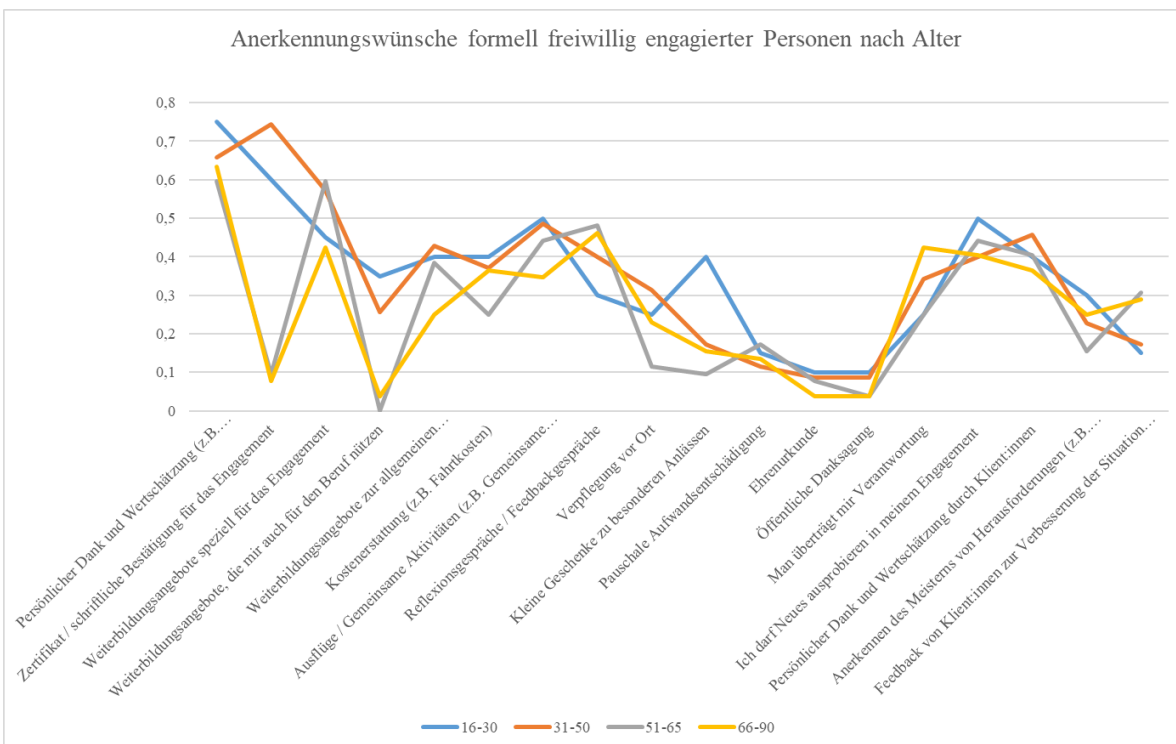
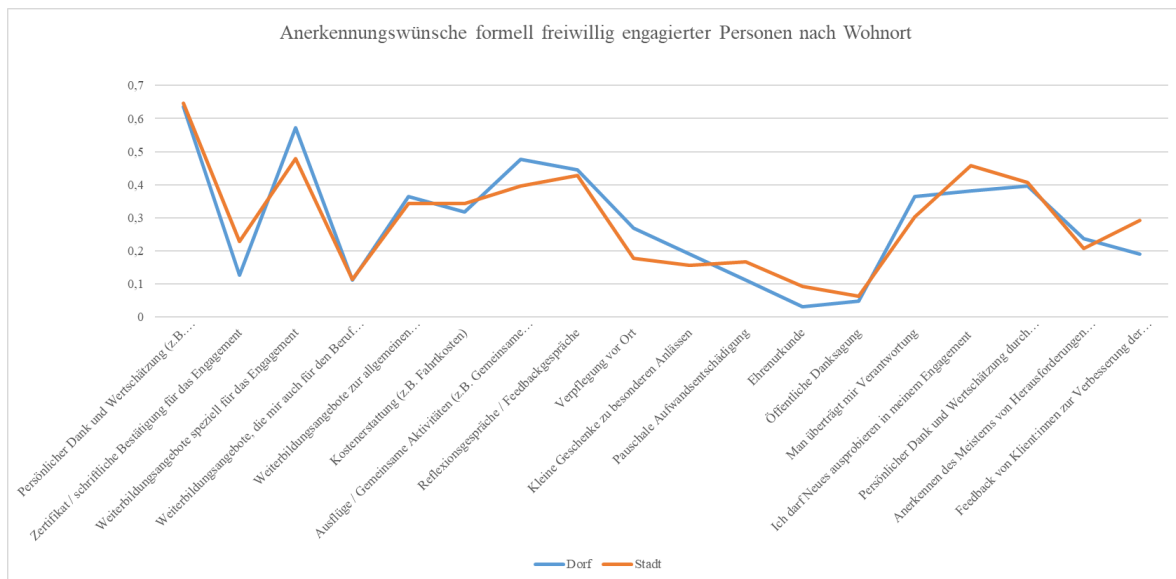
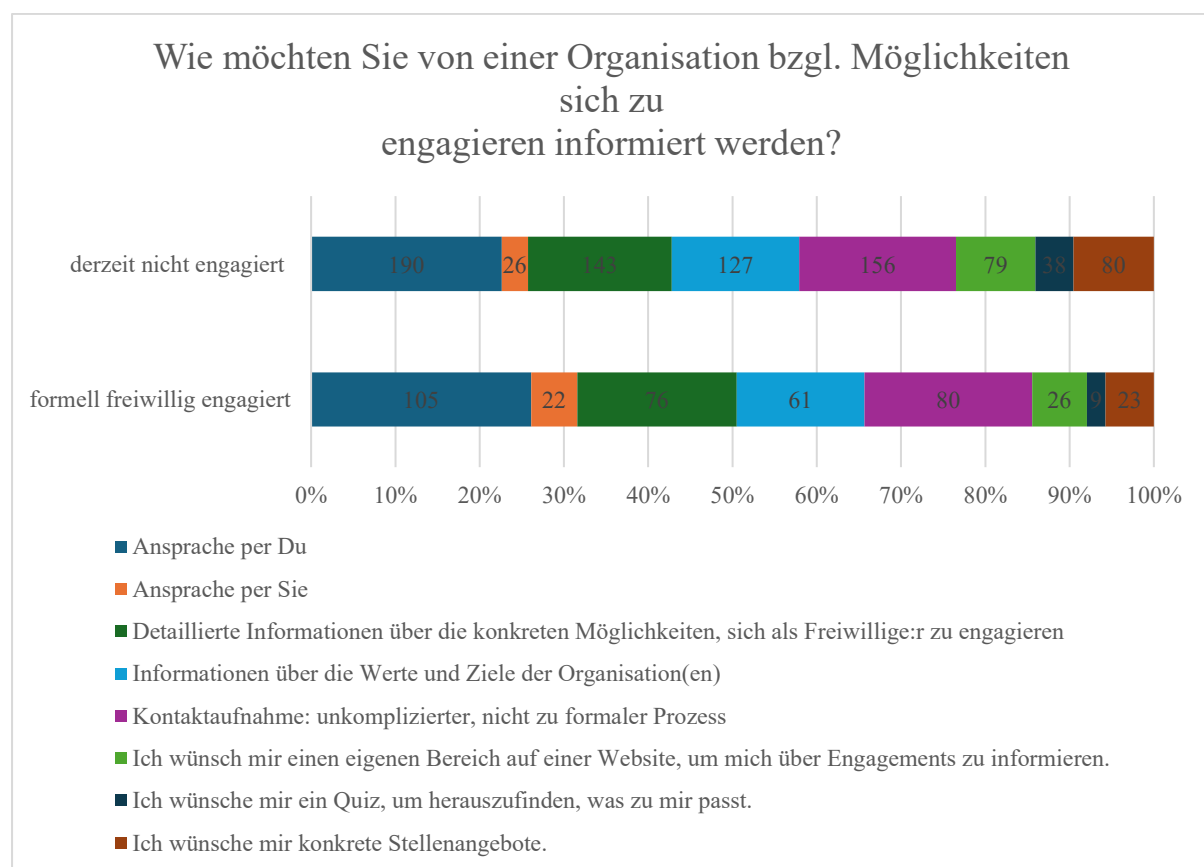


Abbildung 37. Anerkennungswünsche formell freiwillig engagierter Personen nach Geschlecht, Wohnort und Alter.

Insbesondere hinsichtlich des Geschlechts zeigen sich Unterschiede in den folgenden Anerkennungsformen, die für Frauen wichtiger sind als für Männer: Weiterbildungsangebote zur allgemeinen Persönlichkeitsentwicklung, Kostenersatzung (z.B. Fahrtkosten), Ausflüge / Gemeinsame Aktivitäten (z.B. Gemeinsame Feierlichkeiten, gemütliches Beisammensein), Reflexionsgespräche / Feedbackgespräche. Männer hingegen empfinden es eher als Anerkennung, wenn ihnen Verantwortung übertragen wird oder wenn sie Neues ausprobieren können.

Hinsichtlich des Alters zeigen sich differenzierte Effekte: Ab 51 Jahre unterscheiden sich die Altersgruppen nicht mehr, jedoch zeigen sich deutliche deskriptive Unterschiede in den jüngeren beiden Altersgruppen untereinander, sowie zu den älteren formell freiwillig engagierten Personen: Nach dem persönlichen Dank und der Wertschätzung (die für alle Teilnehmenden wichtig ist), wünschen sich Personen der jüngsten Altersgruppe vor allem gemeinsame Ausflüge und die Möglichkeit im Engagement Neues auszuprobieren. In der mittleren Altersgruppe zwischen 31 und 50 Jahre ist, auffallend im Vergleich zu allen anderen Gruppen auch das Zertifikat und eine schriftliche Bestätigung besonders hervorzuheben. Ortsbezogen zeigen sich überwiegend gleiche Muster.

Information, Kommunikation & Offene Antworten



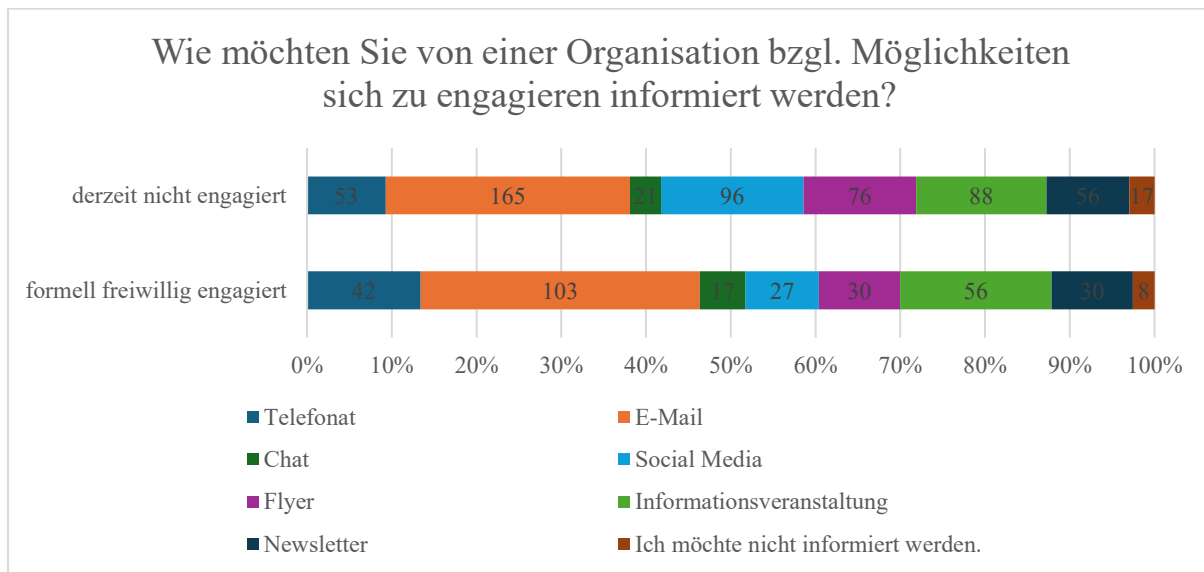


Abbildung 38. Gewünschte Kontaktaufnahme und Ansprache von formell freiwillig engagierten Personen und derzeit nicht engagierten Personen.

Zuletzt konnten Studienteilnehmende ihre offenen Rückmeldungen geben. Diese wurden in Tabelle 6 induktiv Kategorien zugeordnet und die Kernelemente der Aussagen kumuliert zusammengefasst.

Tabelle 6. Zusammenfassung der Offenen Rückmeldungen am Ende des Fragebogens.

Freiwilligenarbeit an sich 13 Nennungen	Freiwilligenarbeit spielt eine bedeutende Rolle im Leben vieler Menschen und bietet sowohl den Helfenden als auch denjenigen, die Unterstützung erhalten, einen großen Mehrwert. Das gemeinsame Ziel und die positive Wirkung auf die Gesellschaft machen ehrenamtliches Engagement besonders wertvoll. Viele Engagierte berichten von großer Zufriedenheit und Glücksmomenten in ihrer Tätigkeit, sei es in Seniorenwohnheimen, Lerncafés oder sozialen Einrichtungen. Die Wertschätzung durch Mitarbeiter und Klient*innen trägt dazu bei, dass Freiwillige ihre Arbeit mit Freude ausüben. Einige haben langjährige Erfahrungen, sei es im Bildungsbereich, in der Pflege oder in der Hospizarbeit, und möchten ihr Engagement weiterhin fortsetzen. Andere überlegen, ihren Einsatz zu reduzieren, um flexibler agieren zu können oder sich in neuen Bereichen wie dem Umweltschutz einzubringen. Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit zeigt sich auch in persönlichen Motivationen: Manche sehen ihr Ehrenamt als Ausgleich zu ihrer beruflichen Tätigkeit, während andere ihre Leidenschaft in bestimmten Aufgaben, wie der Essensauslieferung oder der Unterstützung kirchlicher Aktivitäten, gefunden haben. Besonders geschätzt wird auch die Existenz von Organisationen wie dem Freiwilligenzentrum Salzburg, die solche Engagements ermöglichen und begleiten. Einige Teilnehmende der Studie weisen darauf hin, dass bestimmte Fragen nicht auf pensionierte Freiwillige zutreffen und eine gezieltere Berücksichtigung ihrer Ausbildung in sozialen oder gesundheitlichen Bereichen sinnvoll wäre. Diese Hinweise könnten zukünftige Befragungen verbessern und besser auf die Lebensrealitäten verschiedener Freiwilliger eingehen.
--	---

Information 5 Nennungen	Die Befragung zeigt, dass einige Aspekte der Freiwilligenarbeit genauer betrachtet werden sollten. Internationale Studierende äußern beispielsweise den Wunsch, leichter Zugang zu ehrenamtlichen Möglichkeiten zu erhalten. Dies könnte durch gezielte Informationsangebote und bessere Vernetzung erleichtert werden. Ein weiterer Punkt ist das Fehlen der Hospizbegleitung in der Auswahl der Tätigkeitsbereiche, was einige Teilnehmende bedauern. Dies unterstreicht die Bedeutung, auch sensible und spezialisierte Bereiche der Freiwilligenarbeit angemessen zu berücksichtigen. Für manche Freiwillige war die stationäre Hospizarbeit eine wertvolle Erfahrung, die ihnen zugleich zeigte, dass dieser Bereich keine berufliche Perspektive für sie darstellt. Die Gestaltung des Fragebogens wurde als differenziert und anspruchsvoll wahrgenommen. Einige Teilnehmende weisen darauf hin, dass die Struktur nicht auf alle ehrenamtlichen Bereiche zutrifft. Dies verdeutlicht, dass zukünftige Befragungen noch gezielter auf unterschiedliche Engagementformen und persönliche Situationen abgestimmt werden könnten. Schließlich werden die zeitliche Verfügbarkeit und die Entfernung zu Einsatzorten als Herausforderungen beschrieben. Diese Faktoren beeinflussen maßgeblich die Möglichkeit, sich freiwillig zu engagieren, und könnten durch flexible Einsatzmodelle oder digitale Angebote entschärft werden. Als wichtig wird auch beschrieben, dass geeignete Fahrzeuge beim Fahrdienst zur Verfügung gestellt werden.
Freiwilligenzentrum oder Sozialorganisation 9 Nennungen	Das Freiwilligenzentrum und Sozialorganisationen spielen eine zentrale Rolle in der Unterstützung und Begleitung freiwilliger Tätigkeiten. Besonders wertgeschätzt wird die Zusammenarbeit mit engagierten hauptberuflichen Mitarbeitenden, wie beispielsweise bei „Mut Machen“, die mit großem Einsatz und Leidenschaft tätig sind. Auch das Diakoniewerk erhält viel Anerkennung für seine Arbeit und wird als erstklassige Organisation wahrgenommen. Ein wichtiger Aspekt für viele Freiwillige ist ein gut strukturiertes Bildungsprogramm, das ihnen wertvolle Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Solche Programme helfen dabei, sich besser auf die Aufgaben vorzubereiten und das Engagement langfristig sinnvoll zu gestalten. Ebenso wird die Bedeutung einer konkreten Ansprechperson innerhalb der Organisation hervorgehoben – regelmäßiger Kontakt, insbesondere per E-Mail, erleichtert die Koordination und sorgt für eine stabile Betreuung. Eine zusätzliche Möglichkeit, direktes Feedback zu den Einsätzen zu geben, würde ebenfalls als hilfreiche Ergänzung angesehen. Darüber hinaus gibt es großes Interesse an einer engeren Zusammenarbeit mit den Organisationen. Gleichzeitig äußern einige Freiwillige Herausforderungen, wie zum Beispiel die mangelnde Eignung der Fahrzeuge für ältere und gebrechliche Personen, insbesondere in bergigen Regionen. Auch die Möglichkeit, nachträgliche Änderungen an den Angaben zum eigenen Engagement vorzunehmen, wird als sinnvoll erachtet.
Allgemeine Wertschätzung 7 Nennungen	Die allgemeine Wertschätzung für freiwilliges Engagement zeigt sich in vielen herzlichen und dankbaren Worten. Die positiven Rückmeldungen unterstreichen die Freude, die die Freiwilligenarbeit sowohl den Helfenden als auch den unterstützten Personen bringt. Ein zentraler

Politische Maßnahmen
7 Nennungen

Gedanke ist, mit **Freude bei der Sache** zu sein und die **Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns** zu erkennen.

Besonders geschätzt wird die Möglichkeit, an **Workshops** teilzunehmen und dabei nicht nur Wissen zu erweitern, sondern auch eine angenehme Atmosphäre mit guter Verpflegung zu genießen. Die Vielfalt der Angebote sorgt dafür, dass sich viele Menschen ermutigt und unterstützt fühlen.

Die tiefe Dankbarkeit für freiwilliges Engagement zeigt sich auch in persönlichen Reflexionen: Einige Engagierte drücken ihre Freude darüber aus, helfen zu können, und sehen dies als eine lebenslange Mission, mit der sie andere fördern und unterstützen möchten.

Freiwilliges Engagement spielt eine essenzielle Rolle in der Gesellschaft und verdient nach Aussagen in den Offenen Antworten eine **stärkere Anerkennung** – sowohl öffentlich als auch politisch. Freiwillige wünschen sich eine gezielte Wertschätzung ihrer Arbeit und betonen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten fest in gesellschaftlichen Strukturen verankert werden sollten.

Ein häufig angesprochenes Problem ist die **fehlende materielle oder ideelle Entschädigung für den großen Arbeitsaufwand**, den viele Ehrenamtliche leisten. Während einige vorschlagen, dass eine finanzielle Anerkennung notwendig wäre, betonen andere, dass Wertschätzung nicht zwingend monetär sein muss – und etwa durch **Vergünstigungen wie Theater- oder Kinoabonnements** erfolgen kann. Gleichzeitig wird die Sorge geäußert, dass das Ehrenamt zunehmend „ausgenutzt“ wird, ohne dass den Freiwilligen ausreichend Unterstützung zukommt.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die **soziale Ungleichheit im Zugang zur Freiwilligenarbeit**. Während gut situierte Menschen sich oft die Zeit für ein Freiwilligenarbeit nehmen können, haben Studierende und andere Gruppen nicht immer die Möglichkeit, sich langfristig zu engagieren. Diese Ungleichheit könnte durch flexiblere Modelle oder gezielte Fördermaßnahmen abgemildert werden.

Die Idee, **freiwillige Tätigkeiten bei der Pension anzurechnen**, stößt auf großes Interesse. Eine solche Maßnahme könnte den persönlichen Mehrwert des Engagements deutlich steigern. Dabei wird betont, dass eine solche Anrechnung an eine Mindestanforderung an soziales Engagement – etwa bei Einsatzorganisationen – geknüpft sein sollte, um eine **klare gesellschaftliche Wirkung** sicherzustellen.

Insgesamt wird deutlich, dass politische Maßnahmen zur Förderung und Anerkennung von Freiwilligenarbeit als notwendig empfunden werden, um dessen nachhaltige Entwicklung zu sichern und mehr Menschen für freiwillige Tätigkeiten zu gewinnen.

Formelles soziales Engagement im Bundesland Salzburg

Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den vorliegenden Ergebnissen zur Motivation, Zufriedenheit, Anerkennungswünschen und organisationalen Faktoren für die Freiwilligenkoordination (Freiwilligenzentrum, Koordination in Sozialorganisationen) im Bundesland Salzburg ableiten?

Das Wichtigste in Kürze:

Das freiwillige Engagement in Salzburg ist geprägt von einer aktiven Suche nach sinnstiftender Tätigkeit: Rund die Hälfte der Engagierten hat ihr Engagement bewusst gewählt. Persönliche Erstkontakte – etwa bei Informationsveranstaltungen oder Schnupperangeboten – spielen dabei eine zentrale Rolle und werden überwiegend positiv erlebt. Dennoch wünschen sich viele eine individuellere Ansprache, die ihre Fähigkeiten und Lebensumstände stärker berücksichtigt.

Die Motivation zum Engagement speist sich häufig aus dem Wunsch, gesellschaftlich etwas beizutragen, soziale Kontakte zu knüpfen und persönliche Kompetenzen einzubringen. Diese intrinsischen Beweggründe werden jedoch bislang nur teilweise durch bestehende Strukturen unterstützt.

Inhaltlich engagieren sich Freiwillige vor allem in den Bereichen Beratung, Betreuung, Besuchsdienste und Veranstaltungsunterstützung. Viele definieren ihre Tätigkeiten jedoch jenseits der vorgegebenen Kategorien, was auf ein breites Spektrum an Interessen und Kompetenzen hinweist. Unterschiede zeigen sich geschlechtsspezifisch (z. B. im Besuchsdienst oder der Kinderbetreuung) sowie regional, etwa im Rettungs- und Fahrtendienst.

Die Zusammenarbeit mit Freiwilligenkoordinator*innen ist nicht flächendeckend etabliert, insbesondere bei Personen, deren Eltern nach Österreich eingewandert sind. Hier besteht Potenzial, durch gezielte Ansprache und Begleitung das Engagement weiter zu stärken und langfristig zu sichern.

Bevor abgeleitete Handlungsrichtungen und -empfehlungen für das formelle freiwillige Engagement in Sozialorganisationen im Bundesland Salzburg andiskutiert und dargestellt werden, sollen zwei weitere aktuelle Modelle ergänzend erläutert werden. Sie bieten wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung formellen freiwilligen Engagements in einem breiteren Kontext, über den Sozialbereich hinaus, und können zukünftig zur Weiterentwicklung der Erhebung herangezogen werden:

Das Volunteer Satisfaction Model von Willems (2013) bietet ein praxisorientiertes Rahmenwerk zur systematischen Analyse und Verbesserung des Freiwilligenmanagement. Es basiert auf einer Mixed-Method-Studie bei der belgischen Pfadfinderorganisation Scouts & Gidsen Vlaanderen. Das Modell identifiziert fünf hierarchisch angeordnete Zufriedenheitsdimensionen – Aufgabenzufriedenheit, soziale Zufriedenheit, Anerkennungszufriedenheit, Lernzufriedenheit und Aspirationszufriedenheit – die sich hinsichtlich ihres Personalisierungsbedarfs und ihrer Wirkung auf das Freiwilligen-Commitment unterscheiden. Während die unteren Dimensionen (Aufgaben, Soziales) als grundlegende Bedingungen für die fortgesetzte Mitarbeit fungieren und durch *generalistische* Managementansätze adressiert werden können, wirken die oberen Dimensionen (Lernen, Aspiration) als starke Verstärkungsfaktoren des Engagements und erfordern hochgradig *individualisierte* Maßnahmen. Durch die Verknüpfung dieser Zufriedenheitstypen mit den hierarchischen Ebenen der Organisation (lokale Gruppen, Regionen, nationale Ebene) ermöglicht das Modell die Identifikation organisationaler „Blind Spots“ – also jener Bereiche, in denen Bedürfnisse der Freiwilligen systematisch übersehen werden. Die zentrale Stärke des Modells liegt in seiner Fähigkeit, Zufriedenheit nicht als eindimensionales Konstrukt, sondern als dynamisches Zusammenspiel verschiedener Faktoren zu begreifen, die kontinuierlich von Freiwilligen abgewogen werden und deren Kombination die Gesamtbindung zur Organisation prägt. Für die Weiterentwicklung des formellen freiwilligen Engagements in Salzburger Sozialorganisationen bietet das Modell somit wertvolle Impulse zur differenzierten Steuerung der Freiwilligenkoordination, indem es die Passung zwischen organisationalen Angeboten und individuellen Bedürfnissen systematisch reflektierbar macht und Konfliktpotenziale frühzeitig identifiziert. Derzeit findet eine groß angelegte Erhebung dazu unter Leitung von Univ.-Prof. Dr. Willems an der Wirtschaftsuniversität Wien statt. Im Projektverlauf wurden die beiden Projekte, wie auch die österreichweite repräsentative Freiwilligenerhebung von Statistik Austria, verglichen, um Synergien und Ergänzungen für den österreichischen Kontext zu reflektieren.

Das multifaktorielle Modell zur Erklärung bürgerschaftlichen Engagements von Kals, Strubel und Güntert (2021) stellt einen umfassenden theoretischen Rahmen dar, der auf dem erweiterten funktionalen Ansatz von Clary et al. (1998) basiert und diesen um zentrale motivationale und kontextuelle Faktoren ergänzt. Das Modell war eine wesentliche theoretische Grundlage für das motivational-organisationale Prozessmodell, das für den Kontext der Studie im Sozialbereich entwickelt wurde und vermehrt auf Prozessvariablen und Prädiktoren, sowie Resilienzfaktoren fokussiert. Das multifaktorielle Modell von Kals et al. nimmt insbesondere junge Freiwillige in den Fokus und integriert dabei fünf Gruppen von Variablen: erstens die sechs ursprünglichen Funktionen des funktionalen Ansatzes (Erfahrung, Karriere, Werte, soziale Anpassung, Schutz, Selbstwert), die um Sinnerleben, die Gerechtigkeitsfunktion sowie die politische und soziale Verantwortungsfunktion erweitert wurden; zweitens Kontroll-, Verantwortungs- und Gerechtigkeitsvariablen, die das subjektive Erleben von Ungerechtigkeit und die wahrgenommene Einflussmöglichkeit abbilden; drittens Emotionsvariablen wie Empörung, Dankbarkeit, Stolz, Scham und Schuld, wobei

insbesondere die Empörung als emotionaler Leitindikator für erlebte Ungerechtigkeit fungiert; viertens Identifikation, Gruppenzugehörigkeit, soziale Normen und Rollenidentität, die zwischen einer generellen Identität als freiwillig Tätiger und einer organisationsspezifischen Identität unterscheiden und damit erklären, warum Personen in bestimmten Organisationen verbleiben oder wechseln; sowie fünftens handlungsfeldspezifische Motivvariablen, die für das jeweilige Engagement charakteristisch sind, wie etwa der „Scope of Justice“ in der Flüchtlingshilfe oder „Sensation Seeking“ bei der Freiwilligen Feuerwehr. Diese Engagementbereitschaften werden durch moderierende situationale und organisationspsychologische Faktoren beeinflusst, zu denen organisationale Strukturen, Rahmenbedingungen, der Umgang mit Konflikten, Tätigkeitsmerkmale sowie der zeitliche Aufwand zählen. Die zentrale Stärke des Modells liegt darin, die Dichotomie von „Eigennutz“ versus „Altruismus“ zu überwinden und stattdessen einen Motivpluralismus anzuerkennen, der sowohl selbstbezogene als auch gemeinwohlbezogene Motive umfasst und deren dynamisches Zusammenspiel in unterschiedlichen Handlungsfeldern empirisch abbildet. Für die Weiterentwicklung des formellen freiwilligen Engagements in Salzburger Sozialorganisationen auf Basis motivationspsychologischer empirischer Erkenntnisse bietet das Modell daher eine Grundstruktur zur Ableitung eines Prozessmodells und zukünftiger statistischer Überprüfung anhand von Strukturgleichungsmodellen. Die bisher nicht erhobenen, darin enthaltenen Faktoren können zukünftig mit den in der vorliegenden Erhebung fokussierten resilienzbezogenen Faktoren in Verbindung gebracht und für den formellen Freiwilligenkontext (im Sozialbereich) anwendungsorientiert erhoben werden.

Die vorliegende Studie zeigte dabei in Ergänzung zu bestehenden motivational orientierten Ansätzen im deutschsprachigen Raum, dass Zufriedenheit kein statischer Zustand ist, sondern ein dynamischer Prozess, der durch organisationale Rahmenbedingungen, Kommunikation und individuelle Motive *vor* und *während* des Engagements beeinflusst wird. Motivation ist – wie Asanger & Bliesener (2009) betonen und in dieser Erhebung als Arbeitsdefinition herangezogen wurde – ein aktueller psychischer Vorgang, der Handlungen *aktiviert*, *richtet* und *reguliert*. Motivationale Prozesse sind sowohl im Lebensverlauf als auch in Bezug auf konkrete formelle Tätigkeiten, die geplant werden und auf prosoziales Verhalten abzielen, veränderlich und kontextabhängig.

Die empirischen Befunde der vorliegenden Erhebung zum formellen freiwilligen Engagement in Salzburger Sozialorganisationen zeigen ein differenziertes Bild der Motivlagen, Zufriedenheitsfaktoren und organisationalen Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass formell freiwillig engagierte Personen im Bundesland Salzburg ihr Engagement überwiegend aktiv suchen und dabei sowohl selbstdienliche Motive – insbesondere Berufsausgleich und Selbsterfahrung – als auch altruistische und gerechtigkeitsbezogene Motive wie soziale Verantwortung und Gerechtigkeit verfolgen. Die hohe allgemeine Zufriedenheit mit dem Engagement und die ausgeprägte Weiterempfehlungsbereitschaft stehen in engem Zusammenhang mit der Qualität des Erstkontakts, wobei sich dieser Zusammenhang geschlechts- und wohnortspezifisch unterschiedlich manifestiert. Die Anerkennungswünsche der Freiwilligen sind vielfältig und

reichen von persönlichem Dank und Wertschätzung über Reflexions- und Feedbackgespräche bis hin zu spezifischen Weiterbildungsangeboten und Kostenrückerstattungen. Auch hier zeigen sich spezifische altersbezogene und geschlechtsbezogene Unterschiede. Bedeutsam ist zudem die Erkenntnis, dass persönliche Gründe deutlich häufiger als organisationale Gründe für den Abbruch eines Engagements genannt werden, was die zentrale Bedeutung der organisationalen Gestaltung und Begleitung für einen potenziellen Wiedereinstieg bei Veränderung von Lebensphasen (im Sinne eines Re-Engagements) unterstreicht. Aus den gesammelten Ergebnissen ergeben sich folgende Implikationen, die aufgrund der empirischen Fundierung für den Sozialbereich, insbesondere im Bundesland Salzburg, als empirisch bestätigt und handlungsleitend gesehen werden können:

- Motivationale Dynamik: Motive verändern sich im Verlauf des Engagements. Eine kontinuierliche Reflexion und Anpassung organisationaler Angebote sind notwendig, um vorhandene Ressourcen effizient und effektiv im Rahmen einer Koordination einsetzen zu können. Ein Prozessmodell kann empirische Hinweise in Bezug auf praxisrelevante Faktoren für verschiedene Zielgruppen (geschlechts-, alters- und wohnortbezogen) beisteuern. Zudem unterscheiden sich Motive von bereits engagierten Personen und derzeit nicht engagierten Personen, insbesondere in der selbstdienlichen Ausrichtung. Projektentwicklungen können somit berücksichtigen, ob eher bereits angebundene Freiwillige für bestimmte Bedarfe benötigt werden (z.B., weil sich die Einarbeitungszeit verkürzt) oder neue Freiwillige gewonnen werden sollen. Die Anerkennung und Kommunikation können dementsprechend, sowie gruppenspezifisch angepasst werden.
- Bedürfnisorientierung: Die Erfüllung der Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit ist zentral für Zufriedenheit, Resilienz und langfristiges Engagement. Insbesondere die Erfüllung des Autonomiebedürfnisses in Verbindung mit dem gezielten Aufzeigen und nach Möglichkeit Erweiterung von Handlungsspielräumen bildet neben bedarfsorientierten ein einfaches und handlungsbezogenes organisationales Rahmenmodell für Kommunikation, Weiterbildung und Anerkennung in der formellen Freiwilligenarbeit in Sozialorganisationen.
- Partizipation: Die Gestaltung partizipativer Strukturen kann die Zufriedenheit und Bindung der Freiwilligen durch Gewährung von Autonomie erhöhen und dabei zur Entlastung von Freiwilligenkoordinationen beitragen. Partizipation kann dabei auch gesellschaftlich betrachtet werden und das gesundheitsförderliche Potenzial von sozialem Engagement in der Lösung komplexer Herausforderungen kompetenzorientiert gefördert werden. Selbsterfahrung und persönliche Entwicklung im formellen Engagement kann dabei auch im Sinne eines generationenübergreifenden Ansatzes und in Form von zivilem Lernen (vgl. service-based learning, Salam et al. 2019) weiterentwickelt werden, insbesondere da die Altersgruppe der 16 bis 30-jährigen Personen gut über den Ausbildungskontext zu erreichen ist.

Handlungsempfehlungen für Organisationen und das Freiwilligenzentrum Salzburg

Die folgenden Handlungsimpulse auf Basis konzeptuellen Diskussionen mit Freiwilligenkoordinator*innen und Expert*innen aus der Praxis (Sozialorganisationen) und empirischen Befunde, dienen als Grundlage für die Arbeit von Freiwilligenkoordinator*innen. Sie können helfen, bestimmte Erkenntnisse für den jeweiligen Kontext und den vorliegenden Bedarf an Freiwilligenarbeit zu reflektieren und als Ausgangspunkt für die Projektentwicklung und verschiedene Abschnitte der Prozessbegleitung heranzuziehen. Sie sind dabei als Denkanstöße zu verstehen. Die Ausarbeitung einzelner Phasen kann im Sinne einer spezifischen Organisationsanalyse und -entwicklung auf Basis motivationspsychologischer Ansätze beispielsweise in der Aus- und Weiterbildung von Freiwilligenkoordinator*innen angewendet werden.

1) **Kommunikation und Ansprache**

Die Gestaltung der Kommunikation und Ansprache potenzieller Freiwilliger ist von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Gewinnung und Bindung von Engagierten. Organisationen sollten Motive, Werte, Selbsterfahrungsmöglichkeiten und spezifische Tätigkeiten gezielt ansprechen, und den erwartbaren Zeitaufwand konkret und realistisch kommunizieren. Für bisher nicht engagierte Personen, insbesondere Frauen, hat sich das Motiv der sozialen Gerechtigkeit als besonders relevant erwiesen. Die Kommunikation der sozialen Verbundenheit in der Öffentlichkeit, z.B. via Podcast oder schriftlichen O-Tönen, trägt zur potenziellen Bedürfnis- und Motiverfüllung bei und kann die Attraktivität des Engagements erhöhen. Projektentwicklungen und Bewerbungskampagne können beispielsweise anhand folgender Leitfragen gestaltet werden: Was macht Freiwillige im Vergleich zu anderen Menschen aus? Welche Werte leben Freiwillige bei ihrem Engagement? Welche Entwicklung machen sie dabei? Welche Tätigkeiten üben sie dabei aus? Wie tragen diese Menschen, die von bestimmten Dynamiken an Motiven angetrieben werden, zur Verbesserung der Welt, ihrer spezifischen Region, bei – im Kleinen und wertgeleitet? Welche Grundbedürfnisse werden dabei erfüllt? Insbesondere für junge Menschen in der Stadt können außerdem karrierebezogene Funktionen fokussiert werden und der Kompetenzerwerb, auch im Sinne einer Resilienzförderung, betont werden. Der (kleine) negative Zusammenhang zwischen der Freiwilligenarbeit als wahrgenommene Bedrohung und Resilienz, d.h. je höher die Bedrohungswahrnehmung, desto geringer die Resilienz, zeigt – neben praktischer Erfahrung der Weiterbildung beim Freiwilligenzentrum Salzburg –, dass insbesondere junge Menschen von resilienzfördernden Angeboten profitieren könnten.

Kurzfristige Einsätze können, gerade für derzeit nicht engagierte Personen, als niederschwelliger Einstieg beworben werden, um die Autonomie von angehenden Freiwilligen zu fördern. Dies kann unterstützt werden, indem gezielt Grenzen des Engagements benannt werden und Freiwillige strukturiert danach gefragt werden, welche Räume sie gerne mitgestalten möchten – auf inhaltlicher oder organisationaler Ebene. Auch

die offene Kommunikation der Möglichkeit von Pausen und Unterbrechungen kann in Summe die Erfüllung von Autonomie fördern und zur Zufriedenheit beitragen und die Wahrscheinlichkeit für einen Wiedereinstieg erhöhen.

Strukturierte Informationen zu Beginn und die Möglichkeit zum Schnuppern oder Austausch sollten bereits vor dem Erstgespräch bereits, insbesondere in Informationsveranstaltungen kommuniziert werden. Eine gezielte Ansprache im Ausbildungskontext kann dabei auch auf den Erwerb lebenspraktischer, sozialer Kompetenzen fokussieren. Die Zufriedenheit beim Einstieg sollte systematisch erfasst und nach Ende eines Engagements reflektiert werden, um einerseits die Zufriedenheit und andererseits die Weiterempfehlungsbereitschaft abschätzen zu können. Freiwillige können so, je nach Bedürfnissen und Motiven, als Multiplikator*innen agieren und Zeitpunkte dafür strategisch sinnvoll geplant werden.

Spätestens beim Erstgespräch sollte aktiv auf die eigene Kultur in der Sozialorganisation eingegangen werden. Dies betrifft, neben Haltungen und Werte, auch eine konkrete Konflikt- und Fehlerkultur, die besonders für bereits engagierte Personen wichtig sein kann, ebenso wie Mitgestaltungsmöglichkeiten. Diese können sich beispielsweise auf Einsatzzeiten, Aufgabenwahl und Projektideen beziehen und betreffen teilweise auch Supervision- und Reflexionsangebote, insbesondere im Kontext der Konfliktkultur, aber auch in Bezug auf Anerkennung.

2) **Onboarding, Begleitung und Outboarding**

Willkommensformate mit sozialen Elementen, wie informelle Kennenlernetreffen und Mentoringangebote können etabliert werden, wobei dabei insbesondere die potenziellen Freiwilligenmotive jener Personen berücksichtigt werden, die noch nicht freiwillig engagiert sind. Im Sinne des bedürfnis- und motivorientierten Onboardings in die Organisation sollten vorab bestimmte Charakteristika der Personen, die sich melden, reflektiert werden: Welches strukturelle Wissen kann vorausgesetzt werden? Inwiefern kann eine Wertekongruenz zwischen Organisation und angehender freiwilliger Person bzw. zwischen Tätigkeiten und freiwilliger Person gefördert und kommuniziert werden? Welche Aspekte zeigen, welche Motive beim Einstieg vorrangig eine Rolle spielen, und inwiefern geben diese Hinweise auf weitere Prozessphasen, wie Reflexionsgespräche, Weiterbildung und Anerkennungsmöglichkeiten?

Erstgespräche bieten eine wichtige Gelegenheit, Motive systematisch anhand validierter Dimensionen zu erheben und passende Angebote zu gestalten – differenziert nach Stadt und Land sowie geschlechts- und altersbezogen. Dabei können Erstgespräche die Weiterempfehlungsbereitschaft und Zufriedenheit vorhersagen. Die in der Studie, oder auch in Beobachtungen in der Praxis, identifizierten Motivkategorien können intraorganisational bestimmten Tätigkeiten zugeordnet werden. Hierzu können Reflexionsangebote durchgeführt oder standardisierte Raster entwickelt werden, die als Gesprächsleitfaden die Kontakte strukturieren und dabei mentale Kapazität sparen. Zentral ist, eine Passung herzustellen durch strukturierte Erfassung, beispielsweise mittels Checklisten, die einen Abgleich der

Möglichkeiten des Engagements in einer Sozialorganisation mit Motiventsprechungen ermöglichen. Die Entwicklung eines „Engagement-Kompasses“, i.S. der Einordnung von Tätigkeiten entlang bestimmter Werte und Selbsterfahrungsmöglichkeiten, sowie dem Spektrum an sozialer Einbindung und Handlungsspielräumen, kann diesen Prozess unterstützen. Dabei können auch Ressourcenfragen, einerseits auf Seiten der Freiwilligen und andererseits in Bezug auf die Organisation, zugeordnet und sichtbar gemacht werden.

Ein strukturierter Onboarding-Prozess ist entscheidend für die erfolgreiche Integration neuer Freiwilliger. Motive sollten beim Einstieg dokumentiert und im Verlauf regelmäßig reflektiert werden. Gegebenenfalls können zukünftig weitere Angebote ausgebaut werden, etwa Reflexions- oder Supervisionsangebote anhand bestimmter Motive und Herausforderungen im Engagement. Reflexionsangebote werden dabei, insbesondere von Frauen, auch als Anerkennung und Wertschätzung empfunden; die Übertragung von Verantwortung wird von Männern als Anerkennung wahrgenommen.

Mentor*innenprogramme für neue Freiwillige können den Anschluss erleichtern und das Motiv nach sozialer Bindung auch auf Bedürfnisebene ansprechen. Diese Programme tragen zur Zufriedenheit bei und fördern die langfristige Bindung an die Organisation. Gleichzeitig können sie bereits freiwillig engagierten Personen ermöglichen, ihre Kompetenzen weiterzugeben und dabei selbst Kompetenz zu erleben. Gerade für Personen im erwerbsfähigen Alter von 31 bis 50 Jahre können hierbei auch mit Zertifikatsverleihungen und karriereförderlichen Anerkennungen wertgeschätzt werden. Die Erhebung außerdem, dass die Studienteilnehmenden nicht nur vorwiegend selbst kurz vor oder in der Pension sind, sondern sich vor allem auch für die Zielgruppe der Senior*innen, gefolgt von Kindern und Jugendlichen engagieren. In der Begleitung können dabei einerseits intergenerationale, resilienzfokussierte Formate, genauso wie altersgruppenspezifische Formate „Von Senior*innen für Senior*innen“, auch abhängig von der Altersverteilung im spezifischen Bereich, ausgebaut und genutzt werden, um Rahmenbedingungen zu setzen, die zur Bedürfniserfüllung beitragen.

Es ist wichtig zu beachten, dass notwendige bürokratische Tätigkeiten und Abklärungen im Erstgespräch, wie auch Verkaufsgesprächen, in einem sinnvollen Maß bleiben und zielgerichtet sowohl Werte und Struktur der Organisation, konkrete Tätigkeitsfelder in dem Bereich oder Bereichen des formellen Engagements, sowie auf die Freiwilligen bezogenen kompetenzorientierten und motivbezogenen Passungen fokussiert wird. Es geht dabei weniger darum, noch eine Liste physisch im Gespräch abzuhaken, als für sich – aus Freiwilligenkoordinationsperspektive – eine Dokumentationsroutine und entsprechende Kompetenzen zu entwickeln, die den Freiwilligen, dem Bedarf und der Projekt- und Organisationsentwicklung zugutekommt. Das kann die Zufriedenheit im Erstgespräch, sowie die Passung des Engagements erhöhen und so zu einer Bindung und Planungssicherheit beitragen. Dabei werden im organisationalen Prozess Rahmenbedingungen schrittweise vermehrt an Bedürfnissen, Motiven und kompetenz-/ resilienzfördernden Aspekten ausgerichtet.

Eine datenbankgestützte Begleitung kann zur besseren Passung bei Engagement-Wechseln beitragen, die Zufriedenheit erhöhen und die Weiterentwicklung der Passung von Bedarfen und Freiwilligenmotiven unterstützen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Freiwillige wahrscheinlicher innerhalb einer Organisation wechseln als zwischen Organisationen. Das kann durch die genannten Maßnahmen aktiv gestaltet und verstärkt werden.

Abbruchgründe sollten ebenfalls systematisch erfasst und in die Weiterentwicklung einfließen, was gleichzeitig den partizipativen Charakter stärkt und potenzielle Konfliktstellen konstruktiv aufgreift. Die Anerkennungskultur sollte durch Wertschätzung, Bildungsangebote und Rückerstattungsmöglichkeiten in Bezug auf die Tätigkeiten gestärkt werden. Hierbei zeigen sich insbesondere geschlechtsspezifische Effekte, die hinsichtlich finanzieller Ressourcen auch bestehende geschlechtsspezifische finanzielle Unterschiede im Beruf, wie auch in der Pension widerspiegeln.

2.1) Bildung und Koordination

Die Weiterbildung von Freiwilligenkoordinator*innen zur Sensibilisierung für motivationale Prozesse und hinsichtlich der Passung in der eigenen Organisation ist von zentraler Bedeutung. Dabei sollte zwischen Organisationen mit niedriger und hoher Strukturierung unterschieden werden, um eigene Ressourcen im Blick zu behalten und realistische Organisationsentwicklungen angestoßen werden. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein: Welche beruflichen Hintergründe und damit Kompetenzen werden mitgebracht, welche sollten komplementär erworben werden (z.B. Projektmanagement, Finanzkompetenzen, pädagogisch-psychologische Gesprächskompetenzen, Gesundheitsförderung)? Welche Anforderungen stellen den vorliegenden Bedarf im jeweiligen sozialen Bereich an die Koordination und welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung? Welche Koordinationsfaktoren können durch unterstützte Vernetzung von Freiwilligen in ein selbstorganisiertes Wissensmanagement strukturiert werden? Welche Kompetenzen braucht es dazu im Sinne spezifischer Weiterbildungen? Welchen Beitrag leistet das Engagement für das Leben spezifischer Zielgruppen?

Kompetenzorientierte Angebote, die Resilienz und Selbstwirksamkeit fördern, sollten im Sinne der Rahmenbedingungen in der formellen Freiwilligenarbeit aktiv geschaffen und ausgebaut werden. Über gesundheitsförderliche, kompetenzbezogene Kommunikation können gegebenenfalls auch bisher nicht engagierte Personen, insbesondere jüngere Personen, angesprochen werden. Intergenerationale Lernformate und geschlechtersensible Bildungsangebote sollten entwickelt werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Engagierten gerecht zu werden. Als Teil des Wissensmanagements und kompetenzorientierten des Rahmens können außerdem Freiwillige aktiv in die Weiterbildung eingebunden werden.

Supervision, genauso wie kollegiale Beratung, ermöglichen Reflexionsräume auch für neue Freiwillige, schaffen Möglichkeiten zur Weitergabe von Kompetenzen, und tragen so auch zur Bedürfniserfüllung bei. Dies passt auch zu dem Wunsch nach konkreteren Informationen

gerade zu Beginn eines Engagements und kann durch Mentoring-Angebote ergänzt werden. Keine Sorge dabei im Zuge des Onboardings, dass realistische Informationen Freiwillige abschrecken könnten; im Gegenteil, Transparenz erhöht nicht nur das Vertrauen, sondern kann Konflikten und einem vorzeitigen Abbruch vorbeugen – wichtig ist, verschiedene Tätigkeiten, die Bedarfe abdecken, so zu strukturieren, dass verschiedene Bedürfnisse und Menschen angesprochen und deren Beiträge wertgeschätzt werden können.

Organisationen sollten dabei individuelle Stärken erkennen und passende Aufgaben zuweisen, das ist als Voraussetzung für gelingendes Engagement insbesondere für bereits engagierte Personen wichtig. Gestaltungsspielräume sollten erweitert und Veränderungspotenziale von Freiwilligen aufgenommen werden, etwa durch flexible Zeitmodelle oder selbstbestimmte Aufgabenwahl. Besonders Männer nehmen es dabei, im Vergleich zu Frauen, als Anerkennung wahr, auch Neues ausprobieren zu können. Vor allem die Erweiterung der Feedbackkultur hinsichtlich der organisationalen Vorgänge ist dabei von Bedeutung und kann Verantwortungsübergabe signalisieren. Tabelle 7 zeigt eine Zusammenfassung von Erkenntnissen in Bezug auf Anerkennung in der Organisation.

Partizipation sollte also, sowohl im Sinne der Reflexion im Phasenverlauf als auch in Bezug auf Projektverantwortungen, ermöglicht werden, indem Freiwillige in Entscheidungsprozesse transparent einbezogen werden. Dies stärkt durch Orientierung, Entscheidungsmöglichkeit und Handlungswirksamkeit die Autonomie und trägt zur Zufriedenheit bei. Autonomie hängt dabei im Vergleich zu Kompetenz und Bindung, am stärksten mit den Zufriedenheitsdimensionen zusammen.

2.2) Digitalisierung und Innovation

Der Ausbau digitaler Tools für Erstkontakt, Begleitung und Reflexion sollte vorangetrieben werden. Soziale Gerechtigkeit könnte beispielsweise auch Aspekte der Solidarität in regionalen Gemeinschaften ansprechen. Es lohnt sich, gerade in urbanen Regionen in einen Webauftritt zu investieren. Dieser ist für nicht engagierte Personen wichtiger als für bereits engagierte Personen im Sinne einer Voraussetzung für das Engagement. Hierbei ist nicht nur die Gestaltung der Website wichtig, sondern auch die Auffindbarkeit im Sinne der Erzeugung von Aufmerksamkeit. Mundpropaganda spielt in der Stadt eine kleinere Rolle als am Dorf, um Freiwillige zu gewinnen, gleichzeitig ist das Angebot höher. Es lohnt sich hier besonders in Weiterbildung zu investieren, die bei der Erstellung von Inhalten, Fokussierung auf Schlüsselworte, dem Design für mobile Endgeräte, genauso wie technisches Wissen hinsichtlich der Suchmaschinenoptimierung (SEO) zu erwerben und für die Organisation umsetzen zu können. Freiwillige wünschen sich außerdem eine schnelle und teils schnellere Rückmeldung nach der ersten Kontaktaufnahme. Hierfür können KI-gestützte Chatbots für Messenger- und Mailedienste verwendet werden, die eine Terminplanung erleichtern und diesen Wunsch gleichzeitig erfüllen. Digitale Plattformen zur Kontaktpflege und Rollenklärung sollten genutzt werden, um die Vernetzung und den Austausch zwischen Freiwilligen zu erleichtern. Für bereits engagierte Personen spielt außerdem auch der telefonische Kontakt eine Rolle.

Tabelle 7. Anerkennungsformen nach Geschlecht und Alter.

	<30 Jahre	31-50 Jahre	>51 Jahre
Weibliche Freiwillige	• Kommunikation, Selbstfürsorge, Resilienz • Transparente Kostenerstattung • Gemeinsame Aktivitäten • Regelmäßige Feedbackgespräche	(wie links, ergänzt durch) • Formelle Anerkennung • Zertifikate	• Persönlicher Dank • Stabile Beziehungen
Männliche Freiwillige	• Individualisierte Ansprache • Erlebnisorientierte Angebote • Gestaltungsfreiraum	• Beruflich verwertbare Anerkennung • Zertifikate	• Authentische Wertschätzung • Konstanz

Anmerkung: Persönlicher Dank der Organisation und aktive Wertschätzung wird von allen Studienteilnehmenden als zentral angesehen. Männer geben eher als Frauen an, sich auch Feedback und Wertschätzung vonseiten der Klient*innen zu wünschen. Hier gilt es, Sensibilität für prekäre Lebenslagen zu schaffen und das Bedürfnis nach Anerkennung von der Organisation her abzudecken, da Personen, die Hilfe in Anspruch nehmen, das nicht immer leisten können. Umgang mit unterschiedlichen Lebenswelten und Kränkungen kann dabei einerseits in der Weiterbildung, andererseits bereits in Erstgesprächen aufgenommen werden.

3) Politische Rahmenbedingungen

Die öffentliche Anerkennung sollte gestärkt werden, beispielsweise durch Vergünstigungen und Mobilitätsangebote. Anreize wie Pensionsanrechnung sollten geprüft werden, um die gesellschaftliche Wertschätzung freiwilligen Engagements zu unterstreichen und – ähnlich wie im Bereich der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit im privaten Umfeld – Existenzsicherung zu ermöglichen. Die Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Anerkennungskultur in der Freiwilligenarbeit kann somit ermöglicht werden. Freiwillige mit verschiedenen Merkmalen, d.h. unterschiedlichen Altersklassen, Geschlechtern und Standorten, können beispielsweise in der Entwicklung und Umsetzung nationaler Strategien eingebunden werden, um digitale Angebote ebenenspezifisch föderal umzusetzen und Organisationen hinsichtlich Bedürfnisorientierung und Motivkomplexität strukturell zu fördern. Dies betrifft die Partizipation auf Makroebene und trägt zur Stärkung der Zivilgesellschaft in ihren pluralistischen Perspektiven bei. Nicht zuletzt gesundheitsförderliche Aspekte sind angesichts der eingangs kurz dargestellter und teils steigender psychischer Belastungen dabei als handlungsbezogen veränderbar zu berücksichtigen. Gerade die Einbindung von Personen, die Erfahrungswissen einbringen können und noch unter klinisch relevanten psychischen Belastungen leiden, erfordern aber personelle und zeitliche Ressourcen der Koordination, da hier vermehrt Vernetzung und Schnittstellen zum Gesundheitssektor gezogen werden. Das Engagement an sich kann dabei

nicht nur gesundheitsfördernd wirken, ein Berücksichtigen der Kompetenzen kann auch zu Entstigmatisierungsprozessen beitragen.

Limitationen und Ausblick

Der vorliegende Bericht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und es sei abschließend nochmals betont, dass Repräsentativität explizit kein Auftrag war. Auffallend ist, dass in der vorliegenden Studie im Vergleich zu anderen Erhebungen (Österreichweites formelles Engagement, Soziales Engagement in Österreich) der Frauenanteil deutlich höher war. Inwieweit diese Anteile tatsächliche Verteilungen in Sozialorganisationen im Bundesland widerspiegeln, lässt sich daraus nicht ableiten. Die Ergebnisse spiegeln damit jedenfalls die gegenwärtige Stichprobe geschlechtsbezogen wider. Außerdem war die vorliegende Stichprobe im Schnitt älter als in vergleichbaren Erhebungen des formellen Engagements und sozialen Engagements. Die beiden zentralen Subgruppen (formell freiwillig engagiert, derzeit nicht engagiert) lagen im Schnitt zudem fast 10 Jahre auseinander. Inwieweit die Ergebnisse auf andere Bereiche, z.B. Ehrenamt ausgeweitet werden kann, wurde im Rahmen des Auftrags und damit des Projektberichts nicht überprüft. Hinsichtlich des motivational-organisationalen Prozessmodells braucht es zukünftig inferenzstatistische Verfahren (Strukturgleichungsmodelle), um die einzelnen Zusammenhänge hinsichtlich ihrer Vorhersagekraft auf Basis des theoretisch abgeleiteten motivational-organisationalen Prozessmodells zu bestätigen oder zu widerlegen. Es ist außerdem sinnvoll, die Motive dabei hinsichtlich ihrer Ausrichtung (egoistisch, altruistisch, gerechtigkeitsbezogen) als Moderatoren des Modells zu testen. Eine bundesweite Folgerhebung scheint dafür sinnvoll, auch um entsprechende Substichprobengrößen für (repräsentative) quantitative Analysen zu erreichen. Der vorliegende Bericht soll dafür eine Grundlage darstellen, um in weiterer Folge einerseits statistisch, andererseits zusammen mit (angehenden) Freiwilligenkoordinator*innen das Freiwilligenmanagement in Sozialorganisationen im Bundesland Salzburg (und möglicherweise österreichweit) anhand sozialpsychologisch fundierter, motivationaler Prozesskomponenten weiterzuentwickeln.

Ein Aspekt, der dabei integriert werden kann und in Bezug auf die gesundheitsfördernde Lösung komplexer gesellschaftlicher Herausforderungen von besonderem Interesse ist Identifikationsaspekte in Zukunft vermehrt für den Kontext des Sozialbereiches in Österreich berücksichtigt werden, da sich auch in anderen organisationalen Kontexten zeigt, wie wichtig die positive soziale Identifikation mit einer Gruppe – wie z.B. von formell Freiwilligen – für die Weiterentwicklung von Resilienzfaktoren ist. Das ist insbesondere bei Personen mit potenziellen gesellschaftlichen Risikofaktoren, wie ein niedriger sozioökonomischer Status der Fall (Möller et al., 2025). Diese kollektive Identifikationsprozesse könnten dazu beitragen, dass die Wahrnehmung von Herausforderungen, auch bei jungen Menschen, gestärkt wird und so eine konstruktive Annäherung, im Sinne der Zielformulierung und -verfolgung, an komplexe gesellschaftspolitische Problemstellungen in Form sozialen Engagements gelingt. Wie eingangs erwähnt, kann dieses Engagement sich wiederum reziprok und positiv auf die Gesundheit der Freiwilligen auswirken (Kölldorfer et al., 2024).

Identifikationsprozesse konnten in der gegenwärtigen Erhebung aus testökonomischen Gründen nicht berücksichtigt werden, doch zeigen sie, dass ein Verständnis komplexer motivationaler Dynamiken auch das Verständnis gesellschaftspolitischer Zusammenhänge über den konkreten Beobachtungsgegenstand (z.B. Leistung im Hochschulkontext oder auch formelles freiwilliges Engagement im Sozialbereich) weiterentwickeln kann.

Zuletzt blieben die Perspektiven von Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich definieren aus statistischen Gründen unberücksichtigt. Ein spezieller Fokus auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede aller Geschlechter wäre, nicht nur in Bezug auf Identifikationsprozesse, eine wichtige Erweiterung zukünftiger Erhebungen. Gleiches gilt für „Erfahrungsexpert*innen“, d.h. Menschen, die selbst an einer Erkrankung leiden oder eine Behinderung haben, genauso wie Menschen mit Migrationsgeschichte.

Beiträge der Autor*innen:

Franziska Kinskofer – Projektmanagement (Stakeholdermanagement, Zeitplanung), Datenakquise, Datenaufbereitung, Datenanalyse, Berichtslegung und Einarbeitung von Rückmeldungen

Johannes Klackl – Projektmanagement (Finanzen), Korrektur

Einsatz von KI: Generative KI (Copilot, ChatGPT) wurde zum Aufsetzen von R-codes, sowie zur Zusammenfassung und Umformulierung einzelner Absätze (ManusAI) verwendet.

Daten: <https://doi.org/10.11587/TEFGMO>

Dank

Danke an Markus Legerer, M.Sc. (Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Salzburg, Stabstelle Freiwilligenkoordination) für die praxisorientierten fachlichen Diskussionen in der Entwicklung des Fragebogens, sowie an die Vertreter*innen der Trägerorganisationen des Freiwilligenzentrums Salzburg für die wertvollen Rückmeldungen aus der Praxis zu Beginn des Projekts. Danke an Dr. Elena Fischer für die technische Unterstützung beim Aufsetzen des online-Fragebogens. Danke an Dr. Birgit Rauscher-König für die laufende Begleitung und Diskussion im Projektverlauf und die Gestaltung des Booklets auf Basis der Projektergebnisse. Danke an das Team der Sozialpsychologie der Universität Salzburg für den wissenschaftlichen Austausch im Projektverlauf zu Bedrohungsforschung und Resilienz. Ohne diese Menschen hätte diese Studie nicht in so kurzer Zeit sowohl sozialpsychologisch-wissenschaftlich fundiert als auch praxisorientiert verwirklicht werden können. Danke an das Team des Freiwilligenzentrum Salzburg für managementorientierte Rücksprache im Projektverlauf, insbesondere und zuletzt ein großes Danke an die Projektauftraggeberin Marlies Blaschko, M.A. für das Ermöglichen des Projekts und damit der Stärkung sozialpsychologischer Reflexionen und motivationspsychologischer Fokussierung für die Freiwilligenkoordination im Sozialbereich im Bundesland Salzburg.

Literatur

Asanger, R. & Bliesener, T. (2009). *Der Brockhaus Psychologie: Fühlen, Denken und Verhalten verstehen*. Brockhaus.

Baumrock, R., Berthold, C., Oberauer, M. & Schober, C. (2025). *Positionspapier zur Abgrenzung von Freiwilligenengagement und bezahlten Tätigkeiten*. Abgerufen am 06.10.2025

Bierhoff, H. (2005). *Prosocial behaviour*. In Psychology Press eBooks.
<https://doi.org/10.4324/9780203989425>

Bierhoff, H., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6(1), 12–27.
<https://doi.org/10.1026/1617-6391.6.1.12>

Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG), BGBl. I Nr. 17/2012, in der Fassung vom 27. März 2023. Abgerufen am 06.10.2025 von
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007753&FassungVom=2023-03-27>

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2023). *Österreichische Freiwilligenstrategie*.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>

Drach-Zahavy, A. & Erez, M. (2002). Challenge versus threat effects on the goal–performance relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 88(2), 667–682. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00004-3](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00004-3)

Felder-Puig, R., Teutsch, F. & Winkler, R. (2023). *Gesundheit und Gesundheitsverhalten von österreichischen Schülerinnen und Schülern: Ergebnisse des WHO-HBSC-Survey 2021/22*. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien.

Felsinger, R., Mayer, S., Haidinger, G. & Simon, J. (2024). Aging well? Exploring self-reported quality of life in the older Austrian population based on repeated cross-sectional data. *Journal of Aging & Social Policy*, 37(4), 654–670.
<https://doi.org/10.1080/08959420.2024.2423102>

Göttlinger, S. & Kronsteiner-Mann, C. (2022). *Freiwilliges Engagement in Österreich*. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Abgerufen am 13.06.2025 von <https://www.freiwilligenweb.at/freiwilliges-engagement/freiwilligenbericht/>

Jiranek, P., Wehner, T. & Kals, E. (2015). Soziale Gerechtigkeit – ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit. In *Springer eBooks* (S. 95–108). https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3_6

Jonas, E., McGregor, I., Klackl, J., Agroskin, D., Fritsche, I., Holbrook, C., Nash, K., Proulx, T. & Quirin, M. (2013). Threat and defense. In *Advances in Experimental Social Psychology* (S. 219–286). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800052-6.00004-4>

Kals, E., Strubel, I. T. & Güntert, S. T. (2021). Gemeinsinn und Solidarität: Motivation und Wirkung von Freiwilligenarbeit. *BIBLIOTHEK Forschung und Praxis*, 45(1), 14–25. <https://doi.org/10.1515/bfp-2020-0103>

Koch, C. & Klopfenstein, N. (2021). Mit digitaler Kultur zur verbindlichen Freiwilligenkommunikation: Wie Strukturbedingungen Inklusion in der Freiwilligenarbeit fördern können. In *Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG eBooks* (S. 143–156). <https://doi.org/10.5771/9783748920656-143>

Koch, C. & Klopfenstein, N. (2024). *NPO Journey to Young Volunteers: Erkenntnisse und Empfehlungen einer mehrmethodischen Studie, wie NPOs junge Menschen als Freiwillige erreichen können*. <https://doi.org/10.21256/zhaw-2820>

Kölldorfer, B., Vana, I., Rohrauer-Näf, G., Griebler, R., Schütze, D. & Brugger, K. (2024). *Klima & Gesundheit: Was denkt die österreichische Bevölkerung darüber?* In *agenda-gesundheitsfoerderung.at*. Abgerufen am 13.06.2025 von https://agenda-gesundheitsfoerderung.at/sites/agenda-gesundheitsfoerderung.at/files/inline-files/Factsheet_Soziales%20Engagement%20und%20Psychosoziale%20Gesundheit.pdf

Mayrhuber, C. & Bittschi, B. (2024). *Fehlzeitenreport 2024: Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Gesundheitszustand von Lehrlingen und jungen Erwerbstätigen*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Abgerufen am 06.10.2025.

Möller, J., Reiss, S. & Jonas, E. (2025b). Strengthening resources through identity-reframing interventions: empowerment for students with low socioeconomic status and with ADHD symptoms. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1525850>

Moschner, B. (1998). Ehrenamtliches Engagement und soziale Verantwortung. In B. Reichle & M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral: Zum psychologischen Verständnis ethischer Aspekte im menschlichen Verhalten* (S. 73–86). Juventa.

Netzwerk Freiwilligenkoordination. (o. J.). *Positionspapier: Qualitätsmerkmale*. Abgerufen am 18.07.2025 von <https://www.netzwerk-freiwilligenkoordination.de>

Rosendahl, J., Ebmeyer, K., Strauß, B. & Engert, V. (2024). Neunormierung der deutschen Kurzform der Resilienzskala (RS-13). *PPmP – Psychotherapie · Psychosomatik · Medizinische Psychologie*, 74(9–10), 395–402. <https://doi.org/10.1055/a-2333-5189>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Salam, M., Iskandar, D. N. A., Ibrahim, D. H. A. & Farooq, M. S. (2019). Service learning in higher education: a systematic literature review. *Asia Pacific Education Review*, 20(4), 573–593. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09580-6>

Schecker, H. (2014). Überprüfung der Konsistenz von Itemgruppen mit Cronbachs Alpha. In D. Krüger, I. Parchmann & H. Schecker (Hrsg.), *Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung* (1. Aufl.). Springer.

Schmitt, M., Kilders, M., Möhle, A., Müller, L., Prengle, A., Rabenberg, H., Schott, F., Stolz, J., Suda, U., Williams, M. & Zimmermann, G. (1991). Gerechte-Welt-Glaube, Gewinn und Verlust: Rechtfertigung oder ausgleichende Gerechtigkeit? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 37–45.

Strubel, I. T. & Kals, E. (2016). *Freiwilligenarbeit und Gerechtigkeit*. Zürcher Buchbeiträge zur Psychologie der Arbeit. <https://doi.org/10.3929/ethz-a-010675266>

Stukas, A. A., Snyder, M. & Clary, E. G. (2016). Understanding and encouraging volunteerism and community involvement. *The Journal of Social Psychology*, 156(3), 243–255. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1153328>

Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G. & Snyder, M. (2007). The matching of motivations to affordances in the volunteer environment. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/0899764008314810>

Willems, J. (2013). *The Volunteer Satisfaction Model: A Practical Framework to Improve Volunteer Management Practices*. Abgerufen am 13.06.2025 von https://www.researchgate.net/publication/256443061_The_Volunteer_Satisfaction_Model_A_Practical_Framework_to_Improve_Volunteer_Management_Practices

Tulis, M., Kinskofer, F. & Fischer, E. (2024). Ergebnisse der quantitativen Erhebung zur KI-Nutzung an Hochschulen. In *Von KI lernen, mit KI lehren: Die Zukunft der Hochschulbildung. Projektbericht*. Forum Neue Medien in der Lehre Austria. <https://fnma.at/medien/fnma-publikationen>

Zucha, V., Engleder, J., Haag, N., Thaler, B., Unger, M. & Zaussinger, S. (2024). *Studierenden-Sozialerhebung 2023 – Kernbericht*. Abgerufen am 06.10.2025.

Anhang

Anhang 1: Fragebogen zur Motivation von Freiwilligen in Sozialorganisationen im Bundesland Salzburg

A1.

Bitte geben Sie hier Ihren 8-stelligen Proband*innencode an. Ihr persönlicher Code besteht aus je den ersten zwei Buchstaben

1. Ihres Geburtsmonats (z.B. JA für Januar)
2. des Vornamens Ihrer Mutter (z.B. AN für Anna)
3. Ihres Geburtsorts (z.B. SA für Salzburg)
4. der Straße, in der Sie aufgewachsen sind (z.B. HA für Hauptstraße).

Beispiel Proband*innencode: JAANSAHA

Sollten Umlaute vorkommen, dann geben Sie diese bitte an, z.B. MÄ für März.

Ihr persönlicher Code:

B1.

Wohnen Sie im Bundesland Salzburg?

Ja Nein

B2.

Wohnen Sie in einer Stadt oder in einem Dorf?

Stadt Dorf

B3.

Gibt es in Ihrem Stadtteil / in Ihrem Dorf die Möglichkeit für ein freiwilliges Engagement?

Ja Nein Weiß nicht

B4.

Wie alt sind Sie?

B5.

Welches Geschlecht haben Sie?

weiblich männlich divers keine Angabe

B6.

Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

Österreich Deutschland Sonstiges

Sonstiges:

B7.

Sind Sie schonmal umgezogen?

Ja, innerhalb des Bundeslandes Salzburg

Ja, innerhalb Österreich

Ja, nach Österreich

Ja, ins Ausland

Ja, im Ausland

Nein, aber meine Eltern sind nach Österreich eingewandert

Nein

B8.

Bitte geben Sie Ihren höchsten Bildungsgrad an.

(max.) Pflichtschule

Matura/ Abitur

abgeschlossene Lehre/ Berufsbildende Mittlere Schule

Diplom-/Bachelorabschluss/ Meisterprüfung

Magister-/ Masterabschluss

Doktorat

B9.

Wie ist Ihre aktuelle berufliche Situation?

Ich arbeite Vollzeit

Ich arbeite Teilzeit

Ich bin in einer Ausbildung/im Studium

Ich arbeite geringfügig

Ich arbeite derzeit nicht

Ich bin in Pension

Keine Angabe

B10.

Wie viele Kinder haben Sie?

B11.

Wie alt sind Ihre Kinder?

< 4 Jahre

4-6 Jahre

7-10 Jahre

11-14 Jahre

15-18 Jahre

19-21 Jahre

> 21 Jahre

C1.

Leisten Sie derzeit Freiwilligenarbeit?

Ja Nein

C2.

Wo leisten Sie Freiwilligenarbeit?

Stadt Salzburg Flachgau Tennengau Lungau Pinzgau Pongau
außerhalb des Bundeslandes Salzburg vollständig online

C3.

Üben Sie Ihre freiwillige Tätigkeit im Rahmen einer Ausbildung aus (z.B. Lebens- und Sozialberatung, Studienleistung)?

Ja Nein

C4.

Welche Art(en) des Engagements üben Sie aus?

formelle Freiwilligenarbeit Ehrenamt informelle Freiwilligenarbeit

Definitionen

Formelle Freiwilligenarbeit: Tätigkeiten, die über eine Organisation oder einen Verein organisiert sind, oft mit klaren Strukturen, festen Aufgaben und einer bestimmten Verantwortlichkeit. Ehrenamt:

Eine Form von

formeller Freiwilligenarbeit, die offiziell und oft langfristig (mind. 1 Jahr) in Organisationen, Vereinen oder Institutionen ausgeübt wird, ohne dafür eine finanzielle Entlohnung zu erhalten. Es beinhaltet eine formelle Position

oder Funktion, z.B. als Vereinsvorstand, Gemeinderatsmitglied, Studierendenvertretung. Informelle Freiwilligenarbeit: Freiwillige Tätigkeiten, die außerhalb von Organisationen stattfinden, wie z.B. Nachbarschaftshilfe oder

Unterstützung von Freunden und Menschen außerhalb der Kernfamilie.

C5.

In einer durchschnittlichen Woche, welche der folgenden informellen Freiwilligentätigkeiten führen Sie regelmäßig (mind. 1-2 mal in der Woche) aus?

Verschiedene Hausarbeiten für andere (z.B. regelmäßig Blumen gießen, kochen, putzen)

Reparaturen und handwerkliche Arbeiten für andere

Besuche bei Betreuungspflichtigen Personen (z.B. ältere Personen, Kinder)

Kinderbetreuung

Betreuung von beeinträchtigten Personen (z.B. ältere Personen, Kranke, Menschen mit Behinderung)

Hilfe, Versorgung, Betreuung für Flüchtlinge

Fahrtendienste (z.B. zum Arzt, für Einkäufe)

Gartenarbeit

Amtswege und Schriftverkehr

Lernunterstützung

Sprachtraining

Andere Tätigkeit

C6.

In welcher / welchen Sozialorganisation(en) sind Sie derzeit tätig?

Caritas Salzburg

Diakonie Salzburg

Erwachsenenvertretung Salzburg
Diakoniewerk Salzburg
Erzdiözese Salzburg
Evangelische Pfarrgemeinde Hallein
Forum Familie Pinzgau
Frauenhilfe Salzburg
Gunther Ladurner Pflegezentrum
Hilfswerk Salzburg
Hobby Lobby
Katholischer Familienverband Salzburg
KIB Children Care
Lebenshilfe Salzburg
Neustart Salzburg
pepp - Elternberatung
Pflegedienst Zell am See
Pro Mente Plus
Rotes Kreuz Salzburg
Samariterbund Salzburg
Sindbad Salzburg
SOS Kinderdorf
Verein Einstieg
Verein JoJo
Verein knack:punkt
Verein Teilweise
Verein Viele
VertretungsNetz Erwachsenenvertretung
Vinzibus Salzburg
Volkshilfe Salzburg
Sonstiges

C7.

Wenn Sie "Sonstiges" gewählt haben: Bei welcher Organisation sind Sie formell freiwillig tätig?

C8.

Mit welchen Personen arbeiten Sie im Rahmen Ihres Engagements zusammen?

Ich arbeite alleine mit einer/einem Klient*in.

Ich arbeite alleine mit mehreren Klient*innen.

Ich arbeite zusammen mit anderen Freiwilligen.

Ich arbeite zusammen mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Organisation.

Ich habe eine/n Freiwilligenkoordinator*in als Ansprechpartner*in.

C9.

In welchem / welchen Bereich(en) sind Sie derzeit freiwillig tätig?

Beratung und Betreuung

Besuchsdienst

Büro und Administration

Digitaler Besuchsdienst & IT-Hilfe

Dolmetschdienst

Essen auf Rädern

Familienbegleitung

Freizeitgestaltung

Handwerkliche praktische Tätigkeiten

Hilfe für wohnungslose und armutsbetroffene Menschen

Kinderbetreuung

Lernhilfe und Wissensvermittlung

Menschen mit Beeinträchtigung/ Behinderung

Mentoring

Mithilfe bei Aktionen und Veranstaltungen

Rettungs- und Fahrtendienst

Soforthilfe für Menschen in Not

Sprachhilfe und Integration (Amtswege und Schriftverkehr)

Unterstützung bei sozialen Märkten

andere

C10.

Wie sind Sie auf Ihr aktuelles Engagement / Ihre aktuellen Engagements aufmerksam geworden?

Zufall (z.B. durch das spontane Gespräch bei einer Veranstaltung)

Sich bietende Gelegenheiten (z.B. ich bin bei einer Organisation nach dem Zivildienst verblieben)

Privates Umfeld (z.B. Freunde oder Familie, die mich angesprochen haben)

Berufliches Umfeld

Hochschul- oder Ausbildungskontext

Eigeninitiative (d.h. ich habe ein Engagement aktiv gesucht)

Durch aktive Ansprache/ Bewerbung der Organisation

Durch aktive Ansprache/ Bewerbung des Freiwilligenzentrum

Sonstiges

C11.

Wenn Sie "aktive Ansprache durch Organisation / Freiwilligenzentrum" gewählt haben:

Über welches Medium sind Sie zu Ihrem / Ihren aktuellen Engagement(s) gekommen?

Social-Media-Werbung (z.B. LinkedIn, Facebook, Instagram, X, TikTok)

Newsletter des Freiwilligenzentrums

Anderer Newsletter

Freiwilligenbörse vom Freiwilligenzentrum Salzburg

Website einer Organisation

Servicestelle "freiwillig engagiert"

Persönliche Beratung beim Freiwilligenzentrum Salzburg

Werbung im öffentlichen Raum

Flyer, Broschüren des Freiwilligenzentrum

Flyer, Broschüren einer Organisation

Informationsveranstaltung/ Vortrag durch das Freiwilligenzentrum

Andere Informationsveranstaltung/ Vortrag (z.B. an der Schule oder Hochschule)

Inserat/ Artikel in einer Gemeindezeitung

Sonstiges

C12.

Wie war der Erstkontakt / Wie waren die Erstkontakte?

Online (z.B. E-Mail, Online-Formular)

Informationen vor Ort (z.B. Schnuppern oder Informationsveranstaltung)

Telefon

Videokonferenz (persönlich, Informationsveranstaltung)

Messenger-Dienst / Chat-Funktion (z.B. auf der Webseite der Organisation)

Sprechstunde vor Ort

Sonstiges

Sonstiges

C13.

Wie zufrieden waren Sie mit dem Format des Erstkontakts?

1 (gar nicht zufrieden) 2 3 4 5 6 7 (sehr zufrieden)

C14.

Was hätten Sie sich noch bzgl. des Erstkontakts gewünscht?

C15.

Für welche Personengruppe(n) engagieren Sie sich?

Kinder und Jugendliche

Menschen mit Beeinträchtigung

Menschen mit Migrationshintergrund

Senior*innen

Wohnungslose und armutsbetroffene Menschen

Andere

Keine bestimmte(n) Gruppe(n)

C16.

Seit wann sind Sie in diesem / diesen Bereich(en) freiwillig tätig? (Bitte den jeweiligen Bereich dazu angeben)

Einmaliger Einsatz

weniger als 1 Jahr

1-2 Jahre

2-3 Jahre

3-5 Jahre

5-10 Jahre

10-20 Jahre

mehr als 20 Jahre

Sonstiges

C17.

Wie regelmäßig sind Sie freiwillig tätig?

täglich

mehrmals pro Woche

1x pro Woche

mehrmals pro Monat

1x pro Monat

mehrmals im Jahr

1x im Jahr

C17a.

Wie viele Stunden sind Sie täglich freiwillig tätig?

0-1h 1-2h 2-5h 5-10h 10-15h

C17b.

Wie viele Stunden sind Sie mehrmals pro Woche freiwillig tätig?

0-1h 1-2h 2-5h 5-10h 10-15h 15-20h 20-40h über 40h

C17c.

Wie viele Stunden sind Sie 1x pro Woche freiwillig tätig?

0-1h 1-2h 2-5h 5-10h 10-15h 15-20h über 20h

C17d.

Wie viele Stunden sind Sie mehrmals pro Monat freiwillig tätig?

0-1h 1-2h 2-5h 5-10h 10-15h 15-20h 20-40h 40-80h über 80h

C17e.

Wie viele Stunden sind Sie 1x pro Monat freiwillig tätig?

0-1h 1-2h 2-5h 5-10h 10-15h 15-20h über 20h

C17f.

Wie viele Stunden sind Sie mehrmals im Jahr freiwillig tätig?

0-10h 10-40h 40-100h 100-500h 500-1000h 1000-2000h > 2000h (mehr als Vollzeit)

C17g.

Wie viele Stunden sind Sie 1x im Jahr freiwillig tätig?

0-1h 1-2h 2-5h 5-10h 10-15h 15-20h über 20h

C18.

Wie viele Stunden sind Sie derzeit durchschnittlich pro Woche aktiv? Bitte geben Sie hier die Stundenanzahl an.

D1.

Was war ausschlaggebend für die Wahl Ihres formellen Engagements / Ihrer formellen Engagements?

1 (absolut unbedeutend) 2 3 4 5 6 7 (absolut bedeutend)

Wunsch, Menschen zu finden, mit denen ich mich durch die gemeinsame Tätigkeit verbunden fühlen kann

Wunsch nach einer netten Gemeinschaft

Bedürfnis nach Geselligkeit

Möglichkeit, Erfahrungen aus erster Hand zu machen und dadurch zu lernen

Möglichkeit zu lernen, wie ich mit unterschiedlichen Menschen umzugehen habe

Möglichkeit, meine eigenen Stärken kennen zu lernen

Bedürfnis, gesundheitlich oder in anderer Weise in Not geratenen Menschen zu helfen

Einstellung, dass es wichtig ist, anderen zu helfen

Gefühl der Verpflichtung, Menschen, denen es schlechter geht als mir, zu helfen

Bedürfnis nach Stärkung meines Selbstwertgefühls

Wunsch nach Selbstverwirklichung

Bedürfnis, bedeutsam zu sein

Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Mitgliedern meiner Familie

Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Freunden

Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe jenseits meines Berufs

Lust auf eine Tätigkeit, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf

D2.

Was war ausschlaggebend für die Wahl Ihres formellen Engagements / Ihrer formellen Engagements?

1 (absolut unbedeutend) 2 3 4 5 6 7 (absolut bedeutend)

Wunsch nach sinnvollem Ausgleich zu meiner Arbeit

Interesse, einen Fuß in die Tür der Organisation zu bekommen, bei der ich später gerne arbeiten würde

Hoffnung auf neue Kontakte, die meinen Geschäften oder meiner Karriere förderlich sein könnten

Wunsch herauszufinden, ob ich für eine solche Tätigkeit geeignet bin, da ich später vielleicht hauptberuflich

in diesem Bereich arbeiten möchte

Verlangen, auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam zu machen

Hoffnung, politische Veränderungen herbeizuführen
Bedürfnis, gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken
Eigenes Erleben ähnlicher Umstände wie die Personen, die die Hilfe meiner Organisation in Anspruch nehmen
Bedürfnis, anderen zu helfen, da ich aus eigener Erfahrung weiß, wie schwerwiegend solche Probleme sein können
Eigene Inanspruchnahme einer solchen Organisation in der Vergangenheit
Möglichkeit, ungleiche soziale Bedingungen auszugleichen
Möglichkeit, die Chancengleichheit zu fördern
Möglichkeit, Chancengleichheit für alle Menschen zu schaffen
Anderen ermöglichen, sich gleichberechtigt am öffentlichen Leben zu beteiligen
Erleichterung des Zugangs zu Dingen, auf die alle Menschen gleichermaßen Anspruch haben
Wunsch nach sinnvollem Ausgleich zu meinem Alltag

D3.

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu, wenn Sie an Ihre aktuelle formelle freiwillige Tätigkeit /aktuellen formellen freiwilligen Tätigkeiten denken?

1 (gar nicht zutreffend) 2 3 4 5 6 7 (extrem zutreffend)

Ich helfe freiwillig bei dieser Organisation und erfülle so meine Pflicht, anderen zu helfen.

Durch meine Freiwilligenarbeit hier tue ich etwas für eine Sache, an die ich glaube.

Meine Freiwilligenarbeit hat mir ermöglicht, mein Leben anders zu sehen.

Ich habe durch die Freiwilligenarbeit gelernt, mit verschiedenen Menschen besser umzugehen.

Die freiwillige Arbeit in dieser Organisation stärkt mein Selbstwertgefühl.

Ich habe durch meine Freiwilligenarbeit ein positiveres Bild von mir und meinem Platz in der Welt.

Ich erfülle soziale Verpflichtungen durch meine Freiwilligenarbeit.

Meine Familie und/oder Freunde wären enttäuscht, wenn ich mit der Freiwilligenarbeit aufhöre.

Die Freiwilligenarbeit bei dieser Organisation hilft mir, von meinen eigenen Problemen abzulenken.

Durch die Freiwilligenarbeit konnte ich einige persönliche Probleme lösen.

Ich habe bei der Freiwilligenarbeit neue Kontakte geknüpft, die mir beruflich helfen könnten.

Ich habe Fähigkeiten erlernt, die mir bei meiner bezahlten Arbeit helfen.

D4.

Wie sehr stimmen Sie den Aussagen zu, wenn Sie an Ihre formelle freiwillige Tätigkeit / formellen freiwilligen Tätigkeiten denken?

1 (stimmt gar nicht) 2 3 4 5 (stimmt völlig)

Die Freiwilligentätigkeit gibt mir die Möglichkeit, meine Fähigkeiten zu erweitern.

Die Freiwilligentätigkeit bietet mir die Möglichkeit, Hindernisse zu überwinden und über

mich hinaus zu wachsen.

Die Freiwilligentätigkeit stellt für mich eine Möglichkeit dar, um mein Selbstwertgefühl zu stärken.

Die Freiwilligentätigkeit stellt für mich eine Bedrohung dar, z.B. weil sie mich überlasten/überfordern könnte.

Ich mache mir Sorgen, dass die Freiwilligentätigkeit meine Schwächen aufzeigen könnte.

Im Großen und Ganzen erscheint es mir so, als könnte ich die Freiwilligentätigkeit nicht meistern.

Ich mache mir Sorgen, dass es mir an Fähigkeiten mangelt, die Freiwilligentätigkeit zu meistern.

D5.

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

1 (stimmt gar nicht) 2 3 4 5 (stimmt völlig)

Ich kann bei meiner Freiwilligentätigkeit ganz ich selbst sein.

Bei der Freiwilligentätigkeit muss ich sehr oft den Anweisungen anderer folgen.

Wenn ich die Wahl hätte, würde ich Dinge bei der Freiwilligentätigkeit anders machen.

Die Aufgaben bei der Freiwilligentätigkeit entsprechen genau meinen Vorstellungen.

Ich habe die Freiheiten meine Freiwilligentätigkeit nach meinen Vorstellungen bestmöglich zu erledigen.

Bei der Freiwilligentätigkeit fühle ich mich gezwungen, Dinge zu tun, die ich nicht machen will.

Ich fühle mich nicht wirklich kompetent bei meiner Freiwilligentätigkeit.

Ich beherrsche meine Aufgaben bei meiner Freiwilligentätigkeit.

Ich fühle mich kompetent bei meiner Freiwilligentätigkeit.

Ich bezweifle, ob ich meine Freiwilligentätigkeit richtig ausführen kann.

Ich bin gut in den Dingen, die ich in meiner Freiwilligentätigkeit mache.

Ich habe das Gefühl, dass ich auch die schwierigsten Aufgaben bei der Freiwilligentätigkeit meistern kann.

Ich fühle mich nicht wirklich mit den Menschen in meiner Organisation verbunden.

Bei der Freiwilligentätigkeit fühle ich mich als Teil einer Gruppe.

Ich interagiere nicht wirklich mit anderen Menschen in meiner Organisation.

Bei der Freiwilligenarbeit kann ich mit Menschen über Dinge reden, die mir wirklich wichtig sind.

Ich fühle mich oft allein, auch wenn ich mit meinen Kolleg*innen zusammen bin.

Manche Menschen, mit denen ich arbeite, sind enge Freunde von mir.

Ich nutze das Angebot des Freiwilligenzentrums, um mit anderen Freiwilligen in Kontakt zu kommen.

Ich nutze das Angebot des Freiwilligenzentrums, um mehr über die Freiwilligenarbeit zu erfahren.

Ich nutze das Angebot des Freiwilligenzentrums, um mich weiterzubilden.

D6.

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

1 (stimmt gar nicht) 2 3 4 5 6 7 (stimmt völlig)

Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.

Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.

Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.

Ich mag mich.

Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.

Ich bin entschlossen.

Ich nehme die Dinge, wie sie kommen.

Ich behalte an vielen Dingen Interesse.

Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.

Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.

Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich gewöhnlich einen Weg heraus.

In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen will.

Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen.

D7.

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen:

1 (gar nicht) 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (voll und ganz)

Wie zufrieden sind Sie in Ihrem derzeitigen Engagement/ Ihren derzeitigen Engagements?

Würden Sie Ihr freiwilliges Engagement/ Ihre freiwilligen Engagements anderen empfehlen?

Planen Sie, auch in Zukunft weiterhin freiwillig tätig zu sein?

D8.

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch freiwillig aktiv sind?

1 (gar nicht wahrscheinlich) 2 3 4 5 6 7 (extrem wahrscheinlich)

in dieser Organisation

in einer anderen Organisation

E1.

Wie sehr interessieren Sie sich dafür, ein formelles freiwilliges Engagement aufzunehmen?

1 (gar kein Interesse) 2 3 4 5 6 7 (voll und ganz interessiert)

E2.

Welche Gründe sprechen gegen die Aufnahme eines formellen Engagements?

Ich habe keine Zeit.

Ich engagiere mich bereits in einer anderen Organisation außerhalb des Sozialbereichs.

Ich kann es nicht mit meinem Beruf vereinbaren.

Ich bin durch Aufgaben in der Familie ausgelastet.

Ich fühle ich mich durch Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage.

Ich kann mir das finanziell nicht leisten.

Ich möchte keine zusätzlichen Verpflichtungen eingehen und/oder mich zu schnell verpflichten.

Ich habe kein Interesse an Freiwilligenarbeit.

Ich möchte meine Freizeit für mich verwenden.

Ich fühle mich nicht geeignet für ein freiwilliges Engagement.

Ich finde nicht das richtige/passende Engagement für mich.

Ich schiebe den Beginn eines Engagements vor mir her.

Ich habe nie darüber nachgedacht.

Es gibt in der Nähe keine Tätigkeit, die für mich interessant ist.

Ich bin niemals gefragt oder gebeten worden.

Ich weiß nicht an wen ich mich wenden könnte, um ein freiwilliges Engagement zu beginnen.

Die Kontaktaufnahme mit einer Organisation ist mir zu aufwändig.

Ich bin unsicher, ob ein unkomplizierter Ausstieg möglich wäre.

Mir fehlt die Vorstellung, was Freiwilligenarbeit denn konkret sein könnte.

Ich habe Zweifel am Wert von Freiwilligenarbeit (z.B. verbinde ich mit Freiwilligenorganisationen die Ausbeutung von Mitgliedern).

Ich nehme keinen Bedarf für Freiwilligenarbeit wahr.

Ich habe schlechte Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit gemacht.

Freiwilliges Engagement hat für mich keine Priorität.

E3.

Haben Sie bereits einmal ein formelles freiwilliges Engagement aufgehört?

Ja Nein

E3a.

Welches waren organisatorische Gründe für das Ende des Engagements?

zu zeitintensiv

zu wenig Zusammenhalt im Team

zu wenig Anerkennung

zu viel Bürokratie

zu viel Leerlauf

zu viel Verantwortung

zu wenig Verantwortung

zu wenig Mitsprache und Mitbestimmung

fehlende Wertschätzung seitens der Klient*innen

fehlende Wertschätzung seitens der Organisation

Sonstiges

Sonstiges

E3b.

Welches waren persönliche Gründe für das Ende des Engagements?

Ich habe mich ausgenutzt gefühlt.

Ich habe Zweifel am Wert dieser Freiwilligenarbeit.

Ich habe andere Interessen.

Ich wollte keine zusätzlichen Verpflichtungen mehr haben.

Ich bin umgezogen.

gesundheitliche Gründe

Engagement hat meinem Alter nicht mehr entsprochen

berufliche Gründe

familiäre Gründe

finanzielle Gründe

Neue Lebensabschnitte (z.B. Familiengründung, Einstieg in den Arbeitsmarkt)

Sonstiges

E4.

Wie sehr stimmen Sie den Aussagen zu Freiwilligenarbeit zu?

1 (gar nicht) 2 3 4 5 6 7 (absolut)

Ich würde mich freiwillig engagieren, um neue Freundschaften zu knüpfen und Teil einer Gemeinschaft zu sein.

Durch eine Freiwilligenarbeit könnte ich mehr über mich selbst lernen und meine persönlichen Stärken besser kennenlernen.

Ich fühle mich verantwortlich, anderen Menschen oder der Gesellschaft etwas zurückzugeben/ zu geben.

Ich würde mich freiwillig engagieren, weil ich dadurch Anerkennung für mein Tun erfahren könnte.

Wenn enge Freunde oder Familie mich dazu ermutigen würden, wäre ich eher bereit, mich freiwillig zu engagieren.

Eine Freiwilligenarbeit könnte mir helfen, einen sinnvollen Ausgleich zu meinem Berufsalltag zu finden.

Ich würde mich freiwillig engagieren, wenn es meine beruflichen Chancen verbessern würde.

Ich könnte mir eine Freiwilligenarbeit vorstellen, wenn es dazu beiträgt, gesellschaftliche oder politische Veränderungen zu bewirken.

Ich würde mich freiwillig engagieren, wenn ich dadurch besondere oder inspirierende Erlebnisse haben könnte.

Ich würde mich freiwillig engagieren, wenn ich dazu beitragen könnte, soziale Ungerechtigkeiten zu verringern.

E5.

Welche Voraussetzungen müssen (bzw. müssten) bei Ihnen erfüllt sein, um ein Engagement aufzunehmen?

1 (gar nicht zutreffend) 2 3 4 5 6 7 (sehr zutreffend)

Das Engagement müsste zeitlich flexibel sein.

Ich müsste Zeit haben.

Ich müsste das Thema wichtig finden.

Es müssten die richtigen Leute dabei sein.
Ich müsste eine konkrete Anfrage bekommen oder einen gezielten Aufruf sehen.
Ich müsste Empfehlungen durch Bekannte/Freund*innen erhalten.
Ich müsste über sinnvolle Einsatzmöglichkeiten konkret informiert werden.
Ich müsste Wertschätzung für meine Arbeit erhalten.
Ich müsste fachliche Unterstützung erhalten.
Ich müsste eine vielfältige Freiwilligentätigkeit finden.
Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit, die administrative Arbeiten beinhaltet finden.
Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit finden, in der schnell sichtbar wird, wofür man gearbeitet hat.
Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit finden, die meinen Qualifikationen entspricht.
Ich müsste eine Aufwandsentschädigung erhalten.
Es müsste die Möglichkeit des Schnupperns im Engagement/der Organisation geben.
Die Organisation müsste professionell über ihre Website auftreten.
Ich müsste tiefer in die Materie eingeführt werden, um zu verstehen, wofür die Organisation steht.
Es gibt eine klare Trennung zwischen den Rollen von Freiwilligen und bezahlten Mitarbeitenden.
Ich erhalte als Freiwillige persönliches Feedback, Wertschätzung/Anerkennung (z.B. Essen an der Einsatzstelle, kleine Aufmerksamkeiten wie eine Trinkflasche).
Es gibt klare Strukturen und Zuständigkeiten in der Organisation und somit ein planbarer Rahmen.
Ich habe eine Ansprechperson in der Organisation (z.B. Freiwilligenkoordination).
Die Einsatzstelle ist nahe an meinem Wohnort (maximale Anreisedauer/-weg von 10 min.).
Es gibt virtuelle/digital Arbeitsmöglichkeiten und somit die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten.
Ich möchte die Arbeit selbstständig flexibel erledigen.
Ich habe die Möglichkeit zukünftig eine Pause vom Engagement einzulegen.

E6.

Welche Einsatzform würden Sie am ehesten wählen?

Einmaliger Einsatz.

Mehrere unabhängige Einzeleinsätze.

Projektbasiertes Engagement mit einem klaren Enddatum.

Regelmäßiger, engmaschiger (z.B. wöchentlich) längerfristiger Einsatz (mind. 1 Jahr).

Sonstiges

E7.

Bitte wählen Sie Ihre bevorzugte Zeitplanung aus:

|fester/geplanter Einsatz/Einsätze| absolut spontan/kurzfristiger Einsatz/Einsätze

E8.

Welche Mitwirkung ist Ihnen wichtig, um ein Engagement (erneut) aufzunehmen?

Ich habe die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen.

Ich habe die Möglichkeit eigene Projektideen einzubringen oder umzusetzen.

Ich kann die Arbeit mitgestalten und habe Spielraum bei den Aufgaben.

Ich habe einen klaren Einsatz-Rahmen und somit ist die Arbeit klar abgesteckt.

Sonstiges

E9.

Welcher Aspekt / Welche Aspekte der Zusammenarbeit ist/sind Ihnen wichtig, um ein Engagement (erneut) aufzunehmen?

Ich fühle mich dem Team zugehörig und werde schnell in die Gemeinschaft integriert.

Es herrscht eine freundschaftliche Stimmung.

Ich arbeite in einem Team.

Ich bin nicht auf andere angewiesen und arbeite selbstständig.

Mit Konflikten wird lösungsorientiert umgegangen.

Hauptamtliche und freiwillige Mitarbeitende begegnen sich auf Augenhöhe.

Sonstiges

E10.

Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen wichtig, um ein Engagement (erneut) aufzunehmen?

Die Ziele der Sozialorganisation werden klar und offen kommuniziert.

Die Sozialorganisation vermittelt kulturelle Offenheit.

Die Sozialorganisation bietet Kontaktmöglichkeiten sowohl online als auch persönlich an.

Die Sozialorganisation bietet Möglichkeiten für Engagement, sowohl online als auch vor Ort.

Die Sozialorganisation hilft mir bei der Online-Kommunikation.

Mir sind die Visionen und Ziele der Sozialorganisation klar.

Ich bin in meiner freiwilligen Tätigkeit versichert.

Die Sozialorganisation gibt mir Informationen über Versicherungsleistungen und erklärt, was in meiner Tätigkeit erlaubt ist und was nicht.

Die Sozialorganisation bietet passende Weiterbildungen an.

Es gibt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z.B. werden bestimmte Stunden als Arbeitszeit angerechnet oder auf die Pensionszeiten berücksichtigt).

Sonstiges

F1.

Welche Anerkennung(en) wünschen Sie sich (würden Sie sich wünschen) für Ihr Engagement in einer Organisation?

Persönlicher Dank und Wertschätzung (z.B. ausgesprochenes Danke) vonseiten der Organisation

Zertifikat / schriftliche Bestätigung für das Engagement

Weiterbildungsangebote speziell für das Engagement

Weiterbildungsangebote, die mir auch für den Beruf nützen
Weiterbildungsangebote zur allgemeinen Persönlichkeitsentwicklung
Kostenerstattung (z.B. Fahrtkosten)
Ausflüge / Gemeinsame Aktivitäten (z.B. Gemeinsame Feierlichkeiten, gemütliches Beisammensein)
Reflexionsgespräche / Feedbackgespräche
Verpflegung vor Ort
Kleine Geschenke zu besonderen Anlässen
Pauschale Aufwandsentschädigung
Ehrenurkunde
Öffentliche Danksagung
Man überträgt mir Verantwortung
Ich darf Neues ausprobieren in meinem Engagement
Persönlicher Dank und Wertschätzung durch Klient*innen
Anerkennen des Meisterns von Herausforderungen (z.B. Notsituation, Notbereich) durch die Organisation
Feedback von Klient*innen zur Verbesserung der Situation (z.B. Lernziel erreicht)
Sonstiges

F2.

Wie möchten Sie bei der Bewerbung eines Engagements angesprochen / informiert werden?

Ansprache per Du

Ansprache per Sie

Detaillierte Informationen über die konkreten Möglichkeiten, sich als Freiwillige:r zu engagieren

Informationen über die Werte und Ziele der Organisation(en)

Kontaktaufnahme: unkomplizierter, nicht zu formaler Prozess

Ich wünsch mir einen eigenen Bereich auf einer Website, um mich über Engagements zu informieren.

Ich wünsche mir ein Quiz, um herauszufinden, was zu mir passt.

Ich wünsche mir konkrete Stellenangebote.

F3.

Wie möchten Sie von einer Organisation bzgl. Möglichkeiten sich zu engagieren informiert werden?

Telefonat

E-Mail

Chat

Social Media

Flyer

Informationsveranstaltung

Newsletter

Ich möchte nicht informiert werden.

F4.

Welche der folgenden Angebote des Freiwilligenzentrums Salzburg kennen Sie?

Kostenloses Bildungsprogramm

Freiwilligenbörse

Newsletter

Persönliche Beratung

Soziale Medien

Podcast "Vol on air"

Virtuelles Schnuppern

F5.

Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?

Vielen Dank für die Teilnahme an unserer Befragung!

Suchen Sie ein passendes oder passenderes Engagement?

Freiwilligenbörse Salzburg: <https://www.freiwilligenzentrum-salzburg.at/engagieren/>

Newsletter des Freiwilligenzentrum

Salzburg: <https://www.freiwilligenzentrum-salzburg.at/newsletter-anmeldung/> Kontaktdaten des Freiwilligenzentrums Salzburgs:

Telefonnummer.: +43 676 4309705

E-Mail: office@freiwilligenzentrum-salzburg.at

Finden Sie Ihren persönlichen Engagementstyp heraus:

<https://www.caritas.de/spendeundengagement/engagieren/ehrenamt/engagementstypen/test-engagementstypen>

Wenn Sie über die Ergebnisse der Befragung nach Abschluss der Studie informiert werden möchten und/oder an der Verlosung der Gutscheine teilnehmen möchten, tragen Sie bitte Ihre Kontaktdaten unter folgendem Link ein. So können wir

Sie über die Ergebnisse informieren und benachrichtigen, falls Sie gewinnen.

<https://survey.plus.ac.at/index.php/537981?newtest=Y&lang=de> (deaktiviert)

Gewinne:

1 x 2 Übernachtungen für 2 Personen im 4*S Resort TAUERN SPA Zell am See - Kaprun

1x Brunch für 2 Personen im St. Peter Stiftskulinarium

Anhang 2: Gruppenunterschiede nach Tätigkeitsbereichen

Tabelle 1. Fisher's Exact Tests nach Tätigkeitsbereichen für Geschlecht, Alter und Wohnort.

Tätigkeitsbereich	Faktor	<i>p</i>	CramersV	Beobachtet	Erwartet
Beratung und Betreuung	Alter	0.4509	0.128	6, 14, 6, 30, 12, 40, 16, 36	5, 15, 9, 27, 13, 39, 13, 39
Beratung und Betreuung	Geschlecht	0.5480	0.087	0, 1, 12, 27, 28, 92	0.25, 0.75, 9.75, 29.25, 30, 90

Beratung und Betreuung	StadtDorf	0.0660	0.147	11, 53, 29, 67	16, 48, 24, 72
Besuchsdienst	Alter	0.1282	0.186	1, 19, 8, 28, 15, 37, 9, 43	4.12, 15.88, 7.42, 28.58, 10.72, 41.27, 10.72, 41.27
Besuchsdienst	Geschlecht	0.0064	0.223	0, 1, 2, 37, 31, 89	0.21, 0.79, 8.04, 30.96, 24.75, 95.25
Besuchsdienst	StadtDorf	0.6933	0.038	12, 52, 21, 75	13.2, 50.8, 19.8, 76.2
Büro und Administration	Alter	0.4413	0.119	1, 19, 3, 33, 4, 48, 1, 51	1.12, 18.88, 2.02, 33.98, 2.92, 49.08, 2.92, 49.08
Büro und Administration	Geschlecht	0.0945	0.178	0, 1, 5, 34, 4, 116	0.06, 0.94, 2.19, 36.81, 6.75, 113.25
Büro und Administration	StadtDorf	0.3175	0.089	2, 62, 7, 89	3.6, 60.4, 5.4, 90.6
Digitaler Besuchsdienst & IT-Hilfe	Alter	0.1340	0.211	0, 20, 4, 32, 1, 51, 1, 51	0.75, 19.25, 1.35, 34.65, 1.95, 50.05, 1.95, 50.05
Digitaler Besuchsdienst & IT-Hilfe	Geschlecht	0.0686	0.195	0, 1, 4, 35, 2, 118	0.04, 0.96, 1.46, 37.54, 4.5, 115.5
Digitaler Besuchsdienst & IT-Hilfe	StadtDorf	1.0000	0.027	2, 62, 4, 92	2.4, 61.6, 3.6, 92.4
Dolmetschdienst	Alter	0.2262	0.167	1, 19, 1, 35, 6, 46, 8, 44	2, 18, 3.6, 32.4, 5.2, 46.8, 5.2, 46.8
Dolmetschdienst	Geschlecht	0.3025	0.104	0, 1, 6, 33, 10, 110	0.1, 0.9, 3.9, 35.1, 12, 108
Dolmetschdienst	StadtDorf	0.0631	0.153	10, 54, 6, 90	6.4, 57.6, 9.6, 86.4
Essen auf Rädern	Alter	0.8777	0.087	0, 20, 2, 34, 3, 49, 3, 49	1, 19, 1.8, 34.2, 2.6, 49.4, 2.6, 49.4

Essen auf Rädern	Geschlecht	0.4363	0.072	0, 1, 3, 36, 5, 115	0.05, 0.95, 1.95, 37.05, 6, 114
Essen auf Rädern	StadtDorf	0.7144	0.047	4, 60, 4, 92	3.2, 60.8, 4.8, 91.2
Familienbegleitung	Alter	0.0850	0.200	5, 15, 9, 27, 4, 48, 7, 45	3.12, 16.88, 5.62, 30.38, 8.12, 43.88, 8.12, 43.88
Familienbegleitung	Geschlecht	0.8315	0.057	0, 1, 5, 34, 20, 100	0.16, 0.84, 6.09, 32.91, 18.75, 101.25
Familienbegleitung	StadtDorf	0.5057	0.070	8, 56, 17, 79	10, 54, 15, 81
Freizeitgestaltung	Alter	0.5107	0.139	0, 20, 0, 36, 2, 50, 3, 49	0.62, 19.38, 1.12, 34.88, 1.62, 50.38, 1.62, 50.38
Freizeitgestaltung	Geschlecht	0.3558	0.104	0, 1, 0, 39, 5, 115	0.03, 0.97, 1.22, 37.78, 3.75, 116.25
Freizeitgestaltung	StadtDorf	0.6489	0.073	1, 63, 4, 92	2, 62, 3, 93
Handwerkliche praktische Tätigkeiten	Alter	0.3832	0.165	0, 20, 3, 33, 1, 51, 1, 51	0.62, 19.38, 1.12, 34.88, 1.62, 50.38, 1.62, 50.38
Handwerkliche praktische Tätigkeiten	Geschlecht	0.1235	0.149	0, 1, 3, 36, 2, 118	0.03, 0.97, 1.22, 37.78, 3.75, 116.25
Handwerkliche praktische Tätigkeiten	StadtDorf	0.3897	0.073	3, 61, 2, 94	2, 62, 3, 93
Hilfe für wohnungslose und armutsbetroffene Menschen	Alter	0.0593	0.198	4, 16, 7, 29, 8, 44, 2, 50	2.62, 17.38, 4.72, 31.27, 6.82, 45.17, 6.82, 45.17
Hilfe für wohnungslose und armutsbetroffene Menschen	Geschlecht	0.0450	0.182	0, 1, 1, 38, 20, 100	0.13, 0.87, 5.12, 33.88, 15.75, 104.25
Hilfe für wohnungslose und	StadtDorf	0.8138	0.023	9, 55, 12, 84	8.4, 55.6, 12.6, 83.4

armutsbetroffene
Menschen

Kinderbetreuung	Alter	0.4747	0.129	6, 14, 5, 31, 9, 43, 8, 44	3.5, 16.5, 6.3, 29.7, 9.1, 42.9, 9.1, 42.9
Kinderbetreuung	Geschlecht	0.3625	0.116	0, 1, 4, 35, 24, 96	0.17, 0.82, 6.82, 32.17, 21, 99
Kinderbetreuung	StadtDorf	0.6751	0.040	10, 54, 18, 78	11.2, 52.8, 16.8, 79.2
Lernhilfe und Wissensvermittlung	Alter	0.5358	0.122	1, 19, 4, 32, 3, 49, 7, 45	1.88, 18.12, 3.38, 32.62, 4.88, 47.12, 4.88, 47.12
Lernhilfe und Wissensvermittlung	Geschlecht	0.4227	0.088	0, 1, 2, 37, 13, 107	0.09, 0.91, 3.66, 35.34, 11.25, 108.75
Lernhilfe und Wissensvermittlung	StadtDorf	0.5910	0.044	7, 57, 8, 88	6, 58, 9, 87
Menschen mit Beeinträchtigung/ Behinderung	Alter	0.1591	0.184	3, 17, 2, 34, 2, 50, 1, 51	1, 19, 1.8, 34.2, 2.6, 49.4, 2.6, 49.4
Menschen mit Beeinträchtigung/ Behinderung	Geschlecht	1.0000	0.018	0, 1, 2, 37, 6, 114	0.05, 0.95, 1.95, 37.05, 6, 114
Menschen mit Beeinträchtigung/ Behinderung	StadtDorf	1.0000	0.012	3, 61, 5, 91	3.2, 60.8, 4.8, 91.2
Mentoring	Alter	0.2132	0.166	5, 15, 4, 32, 8, 44, 14, 38	3.88, 16.12, 6.97, 29.02, 10.07, 41.92, 10.07, 41.92
Mentoring	Geschlecht	0.3235	0.131	0, 1, 11, 28, 20, 100	0.19, 0.81, 7.56, 31.44, 23.25, 96.75
Mentoring	StadtDorf	1.0000	0.013	12, 52, 19, 77	12.4, 51.6, 18.6, 77.4
Mithilfe bei Aktionen und Veranstaltungen	Alter	0.4301	0.123	2, 18, 2, 34, 1, 51, 2, 50	0.88, 19.12, 1.57, 34.42, 2.28,

					49.73, 2.28, 49.73
Mithilfe bei Aktionen und Veranstaltungen	Geschlecht	0.1030	0.164	0, 1, 4, 35, 3, 117	0.04, 0.96, 1.71, 37.29, 5.25, 114.75
Mithilfe bei Aktionen und Veranstaltungen	StadtDorf	0.0168	0.200	6, 58, 1, 95	2.8, 61.2, 4.2, 91.8
Rettungs- und Fahrtendienst	Alter	0.0884	0.183	1, 19, 3, 33, 1, 51, 0, 52	0.62, 19.38, 1.12, 34.88, 1.62, 50.38, 1.62, 50.38
Rettungs- und Fahrtendienst	Geschlecht	0.0306	0.233	0, 1, 4, 35, 1, 119	0.03, 0.97, 1.22, 37.78, 3.75, 116.25
Rettungs- und Fahrtendienst	StadtDorf	1.0000	0.000	2, 62, 3, 93	2, 62, 3, 93
Soforthilfe für Menschen in Not	Alter	0.7469	0.107	1, 19, 2, 34, 3, 49, 6, 46	1.5, 18.5, 2.7, 33.3, 3.9, 48.1, 3.9, 48.1
Soforthilfe für Menschen in Not	Geschlecht	0.7518	0.057	0, 1, 2, 37, 10, 110	0.07, 0.92, 2.92, 36.08, 9, 111
Soforthilfe für Menschen in Not	StadtDorf	0.3646	0.087	3, 61, 9, 87	4.8, 59.2, 7.2, 88.8
Sprachhilfe und Integration (Amtswege und Schriftverkehr)	Alter	0.7033	0.112	0, 20, 3, 33, 4, 48, 5, 47	1.5, 18.5, 2.7, 33.3, 3.9, 48.1, 3.9, 48.1
Sprachhilfe und Integration (Amtswege und Schriftverkehr)	Geschlecht	0.5284	0.063	0, 1, 4, 35, 8, 112	0.07, 0.92, 2.92, 36.08, 9, 111
Sprachhilfe und Integration (Amtswege und Schriftverkehr)	StadtDorf	0.5452	0.058	6, 58, 6, 90	4.8, 59.2, 7.2, 88.8
Unterstützung bei sozialen Märkten	Alter	0.3017	0.152	4, 16, 5, 31, 14, 38, 16, 36	4.88, 15.12, 8.78, 27.23, 12.68, 39.33, 12.68, 39.33

Unterstützung bei sozialen Märkten	Geschlecht	0.0711	0.179	1, 0, 6, 33, 32, 88	0.24, 0.76, 9.51, 29.49, 29.25, 90.75
Unterstützung bei sozialen Märkten	StadtDorf	0.1934	0.107	12, 52, 27, 69	15.6, 48.4, 23.4, 72.6

Anmerkung: Cramer's V <.2 kleiner Effekt, <.6 mittlerer Effekt, >.6 großer Effekt

Anhang 3: Deskriptive Statistiken für die Zufriedenheit nach Geschlecht, Wohnort und Alter

Tabelle 1. Zufriedenheitswerte nach Geschlecht.

	Wie zufrieden sind Sie in Ihrem derzeitigen Engagement/ Ihren derzeitigen Engagements?		Würden Sie Ihr freiwilliges Engagement/ Ihre freiwilligen Engagements anderen empfehlen?		Planen Sie, auch in Zukunft weiterhin freiwillig tätig zu sein?		Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in derselben Organisation freiwillig aktiv sind?		Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in einer anderen Organisation freiwillig aktiv sind?	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<i>n</i>	39	120	39	120	39	120	39	120	39	120
Median	9.000	9.000	10.000	10.000	10.000	10.000	7.000	7.000	3.000	2.000
Mittelwert	8.667	8.433	9.231	8.817	9.564	9.142	6.667	6.375	3.282	2.917
Standardabweichung	1.545	1.714	1.307	1.744	0.940	1.541	0.772	1.182	2.151	1.790
Minimum	4.000	1.000	4.000	1.000	6.000	1.000	4.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Tabelle 2. Zufriedenheitswerte nach Wohnort.

	Wie zufrieden sind Sie in Ihrem derzeitigen Engagement/ Ihren derzeitigen Engagements?		Würden Sie Ihr freiwilliges Engagement/ Ihre freiwilligen Engagements anderen empfehlen?		Planen Sie, auch in Zukunft weiterhin freiwillig tätig zu sein?		Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in derselben Organisation freiwillig aktiv sind?		Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in einer anderen Organisation freiwillig aktiv sind?	
	Dorf	Stadt	Dorf	Stadt	Dorf	Stadt	Dorf	Stadt	Dorf	Stadt
<i>n</i>	63	96	63	96	63	96	63	96	63	96
Median	9.000	9.000	10.000	10.000	10.000	10.000	7.000	7.000	2.000	3.000
Mittelwert	8.603	8.417	9.127	8.781	9.254	9.240	6.460	6.438	2.587	3.281
Standardabweichung	1.728	1.639	1.486	1.748	1.448	1.420	1.133	1.084	1.766	1.918
Minimum	1.000	4.000	1.000	1.000	1.000	4.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Tabelle 3. Zufriedenheitswerte nach Alter.

	Wie zufrieden sind Sie in Ihrem derzeitigen Engagement/ Ihren derzeitigen Engagements?				Würden Sie Ihr freiwilliges Engagement/ Ihre freiwilligen Engagements anderen empfehlen?				Planen Sie, auch in Zukunft weiterhin freiwillig tätig zu sein?				Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in derselben Organisation freiwillig aktiv sind?				Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in einem Jahr noch in einer anderen Organisation freiwillig aktiv sind?			
	16-30	31-50	51-65	66-90	16-30	31-50	51-65	66-90	16-30	31-50	51-65	66-90	16-30	31-50	51-65	66-90	16-30	31-50	51-65	66-90
n	20	35	52	52	20	35	52	52	20	35	52	52	2	3	5	5	2	3	5	5
Median	8.000	9.000	9.000	9.000	9.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	6.500	7.000	7.000	7.000	3.000	3.000	2.000	2.000
Mittelwert	7.800	8.371	8.692	8.635	8.500	8.800	8.077	8.000	8.900	9.057	9.577	9.173	5.900	6.200	6.750	6.519	3.100	3.486	2.865	2.788
Standardabweichung	1.361	1.767	1.603	1.749	1.670	1.922	1.370	1.726	1.619	1.644	0.936	1.568	1.334	1.511	0.519	1.019	1.774	1.976	1.804	1.934
Minimum	5.000	4.000	4.000	1.000	4.000	1.000	3.000	1.000	5.000	4.000	5.000	1.000	3.000	1.000	5.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Anhang 4. Deskriptive Abbildungen zu signifikanten Unterschieden von Motiven nach Wohnort, Alter und Geschlecht

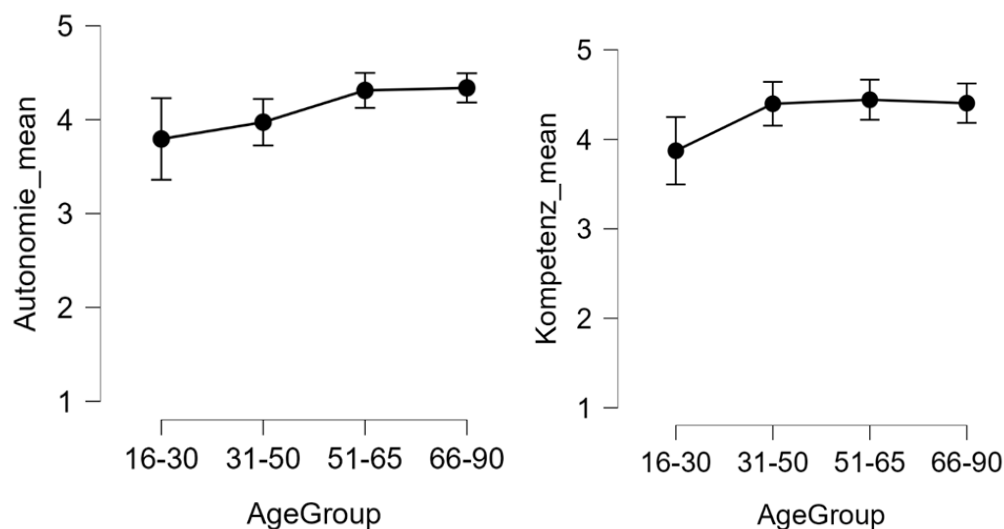


Abbildung 1. Signifikante Alterseffekte hinsichtlich Autonomie- und Kompetenzbedürfnis bei formell freiwillig engagierten Personen. Das 95%-Konfidenzintervall wird angezeigt.

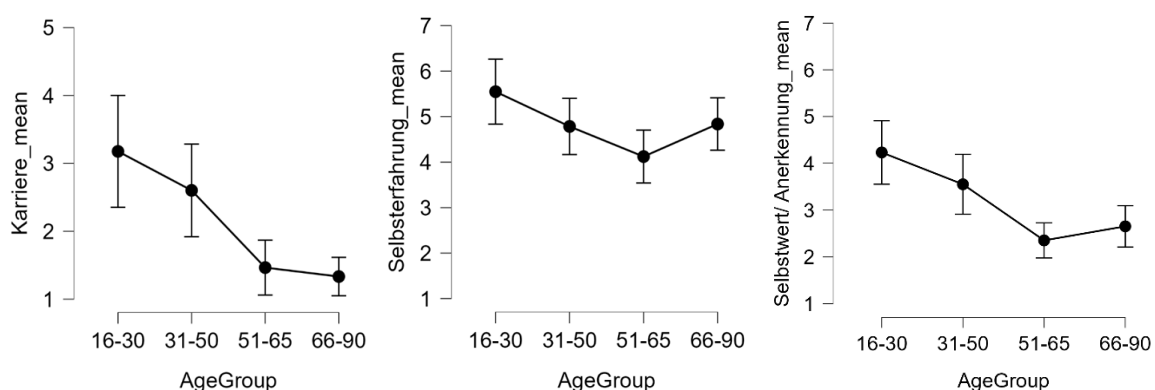


Abbildung 2. Signifikante Alterseffekte hinsichtlich der Motive beim Einstieg ins Engagement bei formell freiwillig engagierten Personen. Das 95%-Konfidenzintervall wird angezeigt.

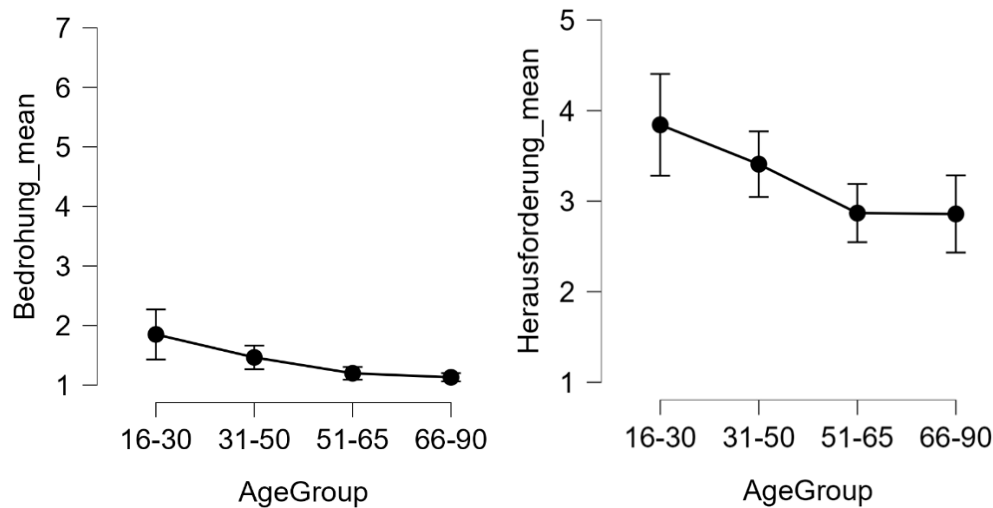


Abbildung 3. Signifikante Alterseffekte hinsichtlich der Bedrohungs- und Herausforderungswahrnehmung von Freiwilligenarbeit bei formell freiwillig engagierten Personen. Das 95%-Konfidenzintervall wird angezeigt.

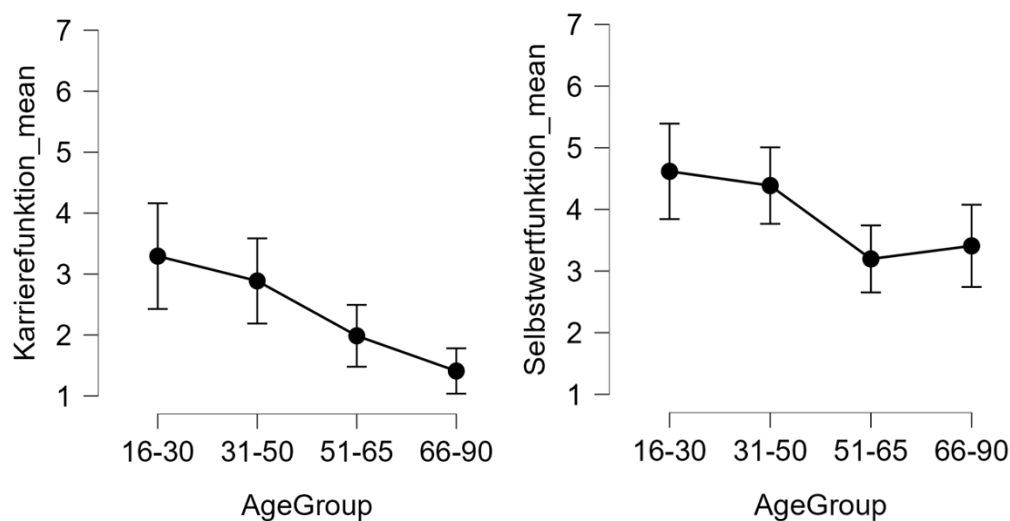


Abbildung 4. Signifikante Alterseffekte hinsichtlich der Motiverfüllung im Engagement bei formell freiwillig engagierten Personen. Das 95%-Konfidenzintervall wird angezeigt.

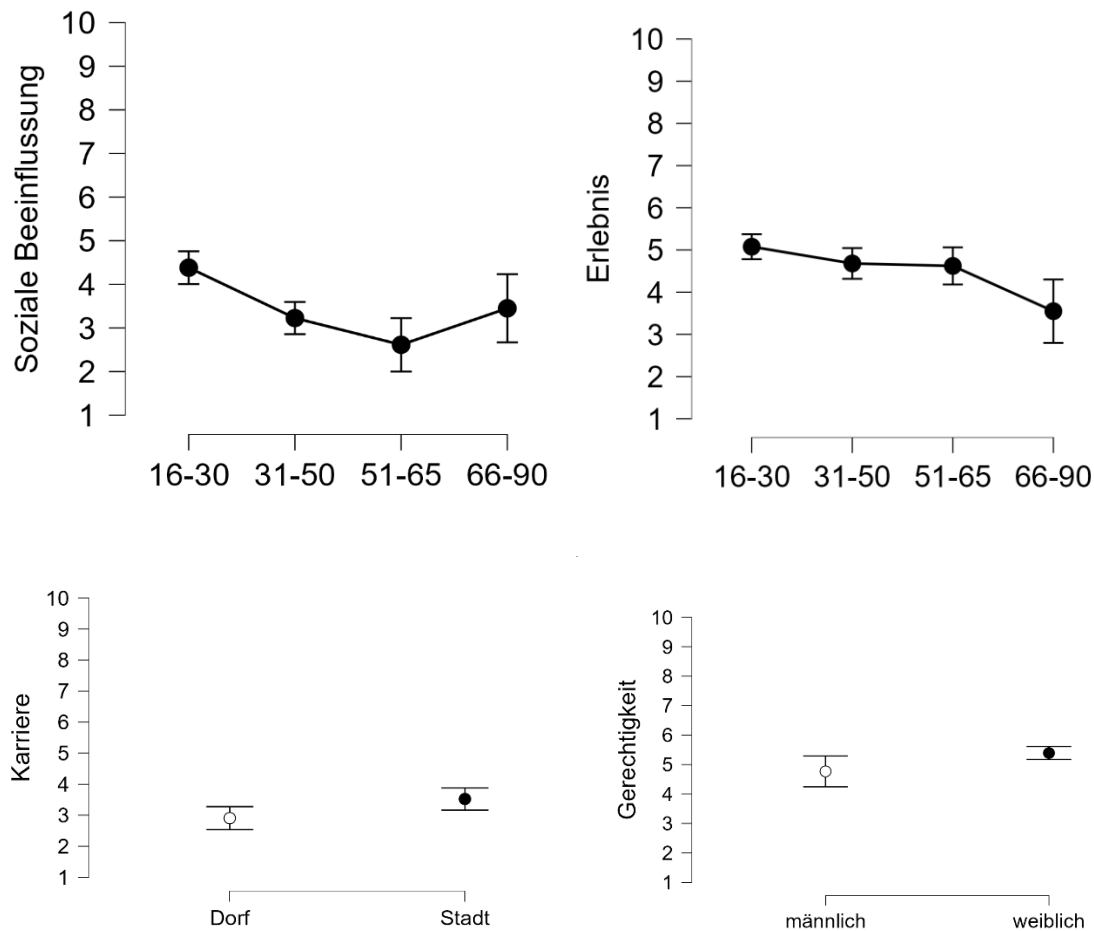


Abbildung 5. Signifikante Alters- und Wohnort- und geschlechtsbezogenen Effekte hinsichtlich der potenziellen Motive bei derzeit nicht engagierten Personen. Das 95%-Konfidenzintervall wird angezeigt.

Anhang 5. Deskriptive Tabellen und Teststatistiken für Voraussetzungen zur Aufnahme eines Engagements

Tabelle 1. Gruppenvergleiche zwischen formell freiwillig engagierte und derzeit nicht engagierte Personen hinsichtlich der Voraussetzungen für die Aufnahme eines Engagements.

*Independent Samples
T-Test*

	U	p
Vorraussetzungen.1.	17064.000	0.526
Vorraussetzungen.2.	16509.000	0.951
Vorraussetzungen.3.	17858.500	0.143

Vorraussetzungen.4.	Es müssten die richtigen Leute dabei sein.	14208.500	0.024*
Vorraussetzungen.5.		17156.000	0.481
Vorraussetzungen.6.		16056.000	0.694
Vorraussetzungen.7.		16909.000	0.646
Vorraussetzungen.8.		17969.500	0.129
Vorraussetzungen.9.		16022.000	0.668
Vorraussetzungen.10.		15108.500	0.179
Vorraussetzungen.11.	Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit, die administrative Arbeiten beinhaltet finden.	13138.000	< .001***
Vorraussetzungen.12.		16182.500	0.789
Vorraussetzungen.13.	Ich müsste eine Freiwilligentätigkeit finden, die meinen Qualifikationen entspricht.	19009.500	0.011**
Vorraussetzungen.14.	Ich müsste eine Aufwandsentschädigung erhalten.	12295.500	< .001***
Vorraussetzungen.15.	Es müsste die Möglichkeit des Schnupperns im Engagement/der Organisation geben.	12357.500	< .001***
Vorraussetzungen.16.	Die Organisation müsste professionell über ihre Website auftreten.	13504.000	0.003**
Vorraussetzungen.17.	Ich müsste tiefer in die Materie eingeführt werden, um zu verstehen, wofür die Organisation steht.	14041.500	0.016**
Vorraussetzungen.18.		16205.500	0.808
Vorraussetzungen.19.		16795.000	0.731
Vorraussetzungen.20.		16788.500	0.734
Vorraussetzungen.21.	Ich habe eine Ansprechperson in der Organisation (z.B. Freiwilligenkoordination).	19094.000	0.007**
Vorraussetzungen.22.	Die Einsatzstelle ist nahe an meinem Wohnort (maximale Anreisedauer/-weg von 10 min.).	14509.000	0.052*
Vorraussetzungen.23.	Es gibt virtuelle/digital Arbeitsmöglichkeiten und somit die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten.	13065.500	< .001***
Vorraussetzungen.24.	Ich möchte die Arbeit selbstständig flexibel erledigen.	18427.500	0.048*
Vorraussetzungen.25.	Ich habe die Möglichkeit zukünftig eine Pause vom Engagement einzulegen.	13821.000	0.008**

Note. Mann-Whitney U test.

Tabelle 2. Deskriptive Statistiken zu den Gruppenvergleichen hinsichtlich der Voraussetzungen zur Aufnahme eines Engagements.

Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation	Mean Rank	Sum Rank
Vorraussetzungen.1.	Ja	140	5.81 4	1.38 6	0.11 7	0.23 8	192.3 86	2693 4.000
	Nein	235	5.79 1	1.29 6	0.08 5	0.22 4	185.3 87	4356 6.000
Vorraussetzungen.2.	Ja	140	5.90 7	1.36 7	0.11 6	0.23 1	188.4 21	2637 9.000
	Nein	235	5.91 5	1.33 7	0.08 7	0.22 6	187.7 49	4412 1.000
Vorraussetzungen.3.	Ja	140	5.96 4	1.25 5	0.10 6	0.21 0	198.0 61	2772 8.500
	Nein	235	5.73 6	1.42 9	0.09 3	0.24 9	182.0 06	4277 1.500
Vorraussetzungen.4.	Ja	140	4.58 6	1.64 0	0.13 9	0.35 8	171.9 89	2407 8.500
	Nein	235	4.96 6	1.54 7	0.10 1	0.31 1	197.5 38	4642 1.500
Vorraussetzungen.5.	Ja	140	4.06 4	1.98 6	0.16 8	0.48 9	193.0 43	2702 6.000
	Nein	235	3.94 5	1.71 5	0.11 2	0.43 5	184.9 96	4347 4.000
Vorraussetzungen.6.	Ja	140	3.15 7	1.89 0	0.16 0	0.59 9	185.1 86	2592 6.000
	Nein	235	3.13 2	1.60 2	0.10 5	0.51 2	189.6 77	4457 4.000
Vorraussetzungen.7.	Ja	140	4.55 0	1.84 4	0.15 6	0.40 5	191.2 79	2677 9.000
	Nein	235	4.51 5	1.65 2	0.10 8	0.36 6	186.0 47	4372 1.000
Vorraussetzungen.8.	Ja	140	4.59 3	1.79 5	0.15 2	0.39 1	198.8 54	2783 9.500
	Nein	235	4.37 9	1.55 7	0.10 2	0.35 6	181.5 34	4266 0.500
Vorraussetzungen.9.	Ja	140	4.42 1	1.77 5	0.15 0	0.40 2	184.9 43	2589 2.000
	Nein	235	4.57 4	1.53 0	0.10 0	0.33 4	189.8 21	4460 8.000
Vorraussetzungen.10.	Ja	140	4.00 0	1.75 1	0.14 8	0.43 8	178.4 18	2497 8.500
	Nein	235	4.26 4	1.47 9	0.09 6	0.34 7	193.7 09	4552 1.500
Vorraussetzungen.11.	Ja	140	2.61 4	1.72 8	0.14 6	0.66 1	164.3 43	2300 8.000
	Nein	235	3.06 8	1.49 2	0.09 7	0.48 6	202.0 94	4749 2.000
Vorraussetzungen.12.	Ja	140	3.70 7	1.84 9	0.15 6	0.49 9	186.0 89	2605 2.500

	Nein	235	3.73 2	1.49 7	0.09 8	0.40 1	189.1 38	4444 7.500
Vorraussetzungen.13.	Ja	140	4.60 0	1.85 0	0.15 6	0.40 2	206.2 82	2887 9.500
	Nein	235	4.17 0	1.67 8	0.10 9	0.40 2	177.1 09	4162 0.500
Vorraussetzungen.14.	Ja	140	2.15 0	1.74 2	0.14 7	0.81 0	158.3 25	2216 5.500
	Nein	235	2.66 8	1.56 1	0.10 2	0.58 5	205.6 79	4833 4.500
Vorraussetzungen.15.	Ja	140	3.88 6	1.95 7	0.16 5	0.50 4	158.7 68	2222 7.500
	Nein	235	4.73 6	1.60 6	0.10 5	0.33 9	205.4 15	4827 2.500
Vorraussetzungen.16.	Ja	140	3.57 9	1.79 2	0.15 1	0.50 1	166.9 57	2337 4.000
	Nein	235	4.15 7	1.80 6	0.11 8	0.43 4	200.5 36	4712 6.000
Vorraussetzungen.17.	Ja	140	3.65 0	1.82 3	0.15 4	0.49 9	170.7 96	2391 1.500
	Nein	235	4.08 9	1.62 1	0.10 6	0.39 6	198.2 49	4658 8.500
Vorraussetzungen.18.	Ja	140	4.19 3	1.96 3	0.16 6	0.46 8	186.2 54	2607 5.500
	Nein	235	4.26 8	1.75 9	0.11 5	0.41 2	189.0 40	4442 4.500
Vorraussetzungen.19.	Ja	140	4.05 0	1.96 9	0.16 6	0.48 6	190.4 64	2666 5.000
	Nein	235	4.00 4	1.76 3	0.11 5	0.44 0	186.5 32	4383 5.000
Vorraussetzungen.20.	Ja	140	5.03 6	1.72 3	0.14 6	0.34 2	190.4 18	2665 8.500
	Nein	235	5.07 7	1.48 0	0.09 7	0.29 2	186.5 60	4384 1.500
Vorraussetzungen.21.	Ja	140	5.68 6	1.64 5	0.13 9	0.28 9	206.8 86	2896 4.000
	Nein	235	5.43 4	1.41 7	0.09 2	0.26 1	176.7 49	4153 6.000
Vorraussetzungen.22.	Ja	140	4.40 0	1.97 8	0.16 7	0.44 9	174.1 36	2437 9.000
	Nein	235	4.87 2	1.52 5	0.09 9	0.31 3	196.2 60	4612 1.000
Vorraussetzungen.23.	Ja	140	2.88 6	2.02 2	0.17 1	0.70 1	163.8 25	2293 5.500
	Nein	235	3.50 6	1.88 9	0.12 3	0.53 9	202.4 02	4756 4.500
Vorraussetzungen.24.	Ja	140	4.99 3	1.72 4	0.14 6	0.34 5	202.1 25	2829 7.500
	Nein	235	4.71 1	1.58 8	0.10 4	0.33 7	179.5 85	4220 2.500

Vorraussetzungen.25.	Ja	140	4.63 6	1.84 7	0.15 6	0.39 9	169.2 21	2369 1.000
	Nein	235	5.16 2	1.56 9	0.10 2	0.30 4	199.1 87	4680 9.000

Note. Group = Volunteer work yes or no.