

Michael Reil

Motivation von Ehrenamtlichen im bayerischen Bevölkerungsschutz

Doktorarbeit / Dissertation

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2021 GRIN Verlag
ISBN: 9783346430724

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1027489>

Michael Reil

Motivation von Ehrenamtlichen im bayerischen Bevölkerungsschutz

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

**ST. ELISABETH UNIVERSITÄT FÜR GESUNDHEITSWESEN
UND SOZIALARBEIT**

RIGOROSUMSARBEIT

**zur Erlangung des akademischen Grades
Doktor der Philosophie**



**Motivation von Ehrenamtlichen im bayerischen
Bevölkerungsschutz**

Michael Reil

2021

Motivation von Ehrenamtlichen im bayerischen Bevölkerungsschutz

Michael Reil, M. Sc.

Danksagung und Widmung

Die ersten Zeilen dieser Rigorosumsarbeit möchte ich dazu nutzen, meinen Dank an diejenigen auszudrücken, die mich dazu motiviert haben, dieses Projekt aufzunehmen, am Ball zu bleiben und letztendlich auch abzuschließen.

Stellvertretend für viele Unterstützer möchte ich mich bei einigen Personen namentlich bedanken: Genannt seien Carolin Zauner M.A. und Diplom-Finanzwirtin (FH) Valerie Posset für das ausführliche aber auch kritische und sicherlich mühevollen Korrekturlesen dieses Werkes. Ebenso bedanke ich mich für das Lektorat von Johannes Stegmann, der mir zudem stark bei der großflächigen Streuung des Fragebogens behilflich war und stets ein offenes Ohr für meine Anliegen hatte. Mein Dank gilt auch Lydia Lucka und Jochen Hopperdietzel für die Unterstützung bei der Durchführung der Umfrage sowie für das (un-)bewusste Einbringen von Gedanken und das kritische Hinterfragen mancher Formulierungen und Sachverhalte. Weiter möchte ich Dr. Emanuel Sitka M.Sc. für die grundsätzliche Motivation zu diesem Werk, aber auch dem Austausch und die Diskussion bezüglich meiner Fragen zur statistischen Aufarbeitung der generierten Daten danken. Nicht zuletzt geht mein Dank an Ludwig Häckl M.Sc., der mir immer wieder mit Hinweisen unter die Arme greifen konnte und für viele Diskussionen hinsichtlich dieses Forschungsvorhabens offen war.

Besonderer Dank gilt Ass.-Prof. i. R. Prof. (FH) Dr. Albin Krczal M.A. Sowohl bei der Zusammenarbeit bei der Erstellung der Master-Thesis als auch während der Betreuung der vorliegenden Arbeit konnte ich mir viel Wissen und Arbeitsweisen aneignen. Dieses Zusammenwirken empfand ich immer als sehr wertschätzend und zielführend. Auch möchte ich Ass.-Prof. Mag. Dr. Eva Krczal für die kurzfristige Übernahme und Weiterführung der Betreuung, kurz vor Abgabe dieser Arbeit, meinen herzlichen Dank aussprechen. Ihre geduldige Art und ihre konstruktiven

Hinweise führten letztlich zum erfolgreichen Erwerb des akademischen Grades „Doktor der Philosophie“.

Die letzten Worte dieses Abschnittes gelten meiner Frau Christine für die Unterstützung in allen Lebenslagen und der Begleitung unserer vielen privaten Projekte sowie meinem Sohn Benjamin, der wenige Tage vor Fertigstellung dieser Rigorosumsarbeit das Licht der Welt erblickte. Ihnen sei diese Arbeit gewidmet.

Abstract (Deutsch)

Ehrenamtliches Engagement ist im bayerischen Bevölkerungsschutz nicht wegzudenken. Das Ziel dieser Forschung ist es zu bestimmen, inwiefern die erhobenen Motivausprägungen von ausgewählten soziodemographischen Parametern (Geschlecht, Alter, Qualifikation und berufliche Funktion) abhängen. Dazu wird die folgende Forschungsfrage gestellt: Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Motiven für das ehrenamtliche Engagement im Bevölkerungsschutz und ausgewählten soziodemographischen Parametern der Ehrenamtlichen? Zur Beantwortung der Forschungsfrage ist unter Ehrenamtlichen der bayerischen Hilfsorganisationen eine Online-Befragung durchgeführt worden. Neben den soziodemographischen Parametern wurden die Motive für freiwilliges Engagement anhand der deutschen Adaption des von Clary und Snyder entwickelten Volunteer Functions Inventory (VFI, 1998) verwendet. Die Datenanalyse erfolgte anhand zweier parameterfreien Testverfahren, dem Mann-Whitney-U-Test und dem Kruskal-Wallis-Test. Es nahmen 1.164 Probanden an der Umfrage teil. Die Erkenntnisse der durchgeführten Studie zeigen das Vorliegen signifikanter Unterschiede hinsichtlich der Beweggründe für ehrenamtliches Engagement. Somit konnten Zusammenhänge zwischen soziographischen Parametern und den Motiven der Freiwilligen belegt werden. Von besonderer Bedeutung ist der Erwerb von neuem Wissen und die Erweiterung der individuellen Fähigkeiten. Aufgrund dieser Resultate ist es für Führungskräfte der Hilfsorganisationen von Vorteil, bei der Motivation von Ehrenamtlichen gezielter auf deren individuellen Bedürfnisse und Lebensumstände einzugehen.

Stichwörter: Motivation, Motiv, Führung, Ehrenamt, Hilfsorganisation, VFI, Bevölkerungsschutz, Freiwilligenarbeit

Abstract (English)

Civil protection in Bavaria cannot be imagined without voluntary commitment. The objective of this research is to examine how and in what way the raised characteristics of motives depend on socio-demographic parameters (sex, age, qualification and professional role). Therefore, the following research issue is determined: What is the connecting link between voluntary dedication within civil protection and defined socio-demographic parameters of volunteers? In order to find a respond to that question, an online survey has been carried out amongst volunteers of Bavarian aid organisations. Besides of the mentioned socio-demographic parameters, the survey included eventual motives for voluntary commitment according to the German adaption of the "Volunteer Functions Inventory" (VFI, 1998) developed by Clary and Snyder. Data analysis was based on two non-parametric test procedures: the Mann-Whitney-U-test and the Kruskal-Wallis-test. In total, 1.164 test subjects took part in the survey. The gained knowledge of the executed study showed that there are significant differences about the motives for civil volunteer work. In regard of those findings, a relation between socio-demographic parameters and the motives of volunteers could be proved. Especially the acquisition of new knowledge and the extension of individual abilities could be stated as of particular importance. Based on those results, it is of advantage for management and leadership members to consider more specifically individual needs and circumstances of volunteers when it comes up to motivating their teams.

Keywords: Motivation, motives, leadership, volunteering, aid organization, VFI, civil protection, volunteer work

Inhaltsverzeichnis

Danksagung und Widmung	I
Abstract (Deutsch)	III
Abstract (English)	IV
Inhaltsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VIII
Abkürzungsverzeichnis	IX
1. Einleitung	1
1.1 Relevanz der Thematik und Problembeschreibung	1
1.2 Zielsetzung, Fragestellung und Hypothesen des Forschungsvorhabens	3
1.3 Terminologische Vorbemerkung	5
1.4 Methodisches Vorgehen	5
1.5 Gang der Arbeit	6
2. Bedeutung des Ehrenamtes für die Gesellschaft	8
2.1 Begriffsdefinition: „Ehrenamt“	8
2.2 Ehrenamtliches Engagement in der Gesellschaft	10
2.3 Struktur, Ausdrucksform und Umfang des ehrenamtlichen Engagements in der Gesellschaft	11
2.4 Sozialkapital - Notwendigkeit der Bindung von Ehrenamtlichen im Bevölkerungsschutz	16
2.5 Die Betriebswirtschaftslehre und ehrenamtliche Organisationen	20
2.6 Hintergrundinformationen zu den untersuchten ehrenamtlichen Verbänden	24
2.6.1 Arbeiter-Samariter-Bund	26
2.6.2 Bayerisches Rotes Kreuz	26
2.6.3 Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft	28
2.6.4 Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.	30
2.6.5 Malteser Hilfsdienst	30
2.6.6 Medizinisches Katastrophen-Hilfswerk Deutschland	31
2.6.7 Technisches Hilfswerk	32
3. Stand der Forschung zur Motivation	34
3.1 Führung	34
3.2 Begriffsdefinitionen der Motivation	36
3.2.1 Motive und Bedürfnisse	36

3.2.2	Motivation	37
3.2.3	Volition.....	39
3.3	Intrinsische und extrinsische Motivation	40
3.3.1	Theorie des Flow-Erlebens von Csíkszentmihályi	44
3.3.2	Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan.....	46
3.4	Altruistische und egoistische Motivation	48
3.5	Inhaltstheorien der Motivation	50
3.5.1	Bedürfnispyramide von Maslow	50
3.5.2	ERG-Theorie von Alderfer.....	54
3.5.3	Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg	55
3.6	Prozesstheorien der Motivation.....	62
3.6.1	VIE-Theorie von Vroom	63
3.6.2	Modell von Porter und Lawler.....	66
4.	Nutzen, Zufriedenheit und Anreiz im Ehrenamt.....	70
4.1	Inhalt des ehrenamtlichen Engagements	71
4.2	Soziales Klima in der Organisation.....	73
4.3	Wertschätzung und Anerkennung durch die Leitung.....	76
4.4	Image der Organisation	78
4.5	Entgelt	80
4.6	Auszeichnung.....	83
4.7	Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten	85
5.	Befragung und Vorgehensweise.....	89
5.1	Auswahl des Forschungsdesigns	89
5.2	Untersuchungsfeld, Grundgesamtheit und Stichprobe.....	90
5.3	Konstruktion des Fragebogens	92
5.4	Pretest des Fragebogens.....	97
5.5	Durchführung der Untersuchung.....	98
6.	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	100
6.1	Beschreibung der Stichprobe	100
6.2	Deskriptive Auswertung.....	103
6.3	Inferenzstatistische Auswertung	108
7.	Diskussion der Ergebnisse und Schlussfolgerung	112
8.	Zusammenfassung und Ausblick	116
	Literaturverzeichnis.....	118

Anhangsverzeichnis	126
Anhang	128
Autorenbiografie	164

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Veränderung im Ehrenamt	17
Abbildung 2: Modell des Flow.....	45
Abbildung 3: Bedürfnispyramide nach Maslow	51
Abbildung 4: Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg	56
Abbildung 5: Modell von Porter und Lawler	67
Abbildung 6: Stichprobenbeschreibung - Verteilung nach Geschlecht	101
Abbildung 7: Stichprobenbeschreibung - Verteilung nach Alterskohorten	102
Abbildung 8: Stichprobenbeschreibung - Verteilung nach Qualifikation	102
Abbildung 9: Stichprobenbeschreibung - Verteilung nach beruflicher Funktion	103
Abbildung 10: Mittelwertvergleich nach Geschlecht in Prozent	105
Abbildung 11: Mittelwertvergleich nach Alterskohorten in Prozent.....	106
Abbildung 12: Mittelwertvergleich nach Qualifikation in Prozent	107
Abbildung 13: Mittelwertvergleich nach beruflicher Funktion in Prozent	108

Abkürzungsverzeichnis

Arge BVS	Arbeitsgemeinschaft Bevölkerungsschutz
ASB	Arbeiter-Samariter Bund
BayKSG	Bayerisches Katastrophenschutzgesetz
BayRDG	Bayerisches Rettungsdienstgesetz
BRK	Bayerisches Rotes Kreuz
DLRG	Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft
ERG-Theorie	Existence, Relatedness und Growth Theorie
EStG	Einkommenssteuergesetz
M	Mittelwert
MHD	Malteser Hilfsdienst
MHW	Medizinisches Hilfswerk
NPO	Non-Profit-Organisation
SD	Standardabweichung
SEEH	Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer
THW	Technisches Hilfswerk
VFI	Volunteer Functions Inventory
VIE-Theorie	Valenz-Instrumentalität-Erwartungs-Theorie

1. Einleitung

1.1 Relevanz der Thematik und Problembeschreibung

Gerade in der derzeitigen Corona-Pandemie, in der in jedem Lebensbereich unterschiedlichste Einschränkungen hingenommen werden müssen, greift der Staat auf die ehrenamtlichen Einsatzkräfte der Hilfsorganisationen zurück. Als aktuelle Beispiele dienen der Transport von Schutzausstattung oder der Betrieb von Corona-Test- und Impfstationen. Durch die vorherrschenden Einschränkungen erliegt nicht nur das öffentliche Leben, sondern nach den ehrenamtlichen und beruflichen Erfahrungen des Verfassers auch der zur Fortbildung oder Motivierung vorgesehene (auch soziale) Aktivitätenkomplex der Hilfsorganisationen.

Eine anhaltende, hohe Arbeitsmotivation ist essenziell für den andauernden Erfolg einer Unternehmung. Zur Verbesserung der Arbeitsmotivation sind zahlreiche Forschungsarbeiten unterschiedlichster wissenschaftlicher Fachrichtungen durchgeführt worden. Bereits zu Beginn der Human-Relations-Bewegung mit Herzberg oder Maslow steht neben der Arbeitsmotivation die Arbeitszufriedenheit im Blickpunkt der Ökonomen und Psychologen.¹ Die Motivation von Mitarbeitern spielt in modernen Industriegesellschaften eine beachtenswerte Rolle. Was im Industriebetrieb der Angestellte ist, ist in der Freiwilligenorganisation der ehrenamtliche Helfer. Der Mensch ist mithin eine der bedeutsamsten Ressourcen für Organisationen. Daher besitzt die Aufrechterhaltung seiner Arbeitsmotivation eine hohe Relevanz für jegliche Institution. Die Frage nach der Motivation speziell der freiwillig Engagierten ist der Kerninhalt dieser Arbeit.

In einer an materiellen Werten ausgerichteten Gesellschaft, in der die erbrachte Leistung im Wesentlichen anhand des dafür bezahlten Geldes gemessen wird, erscheint es wenig nachvollziehbar, sich freiwillig, d. h. ohne dafür jegliche Bezahlung zu erhalten, für die Belange anderer Menschen einzusetzen. Die Freiwilligen der Hilfsorganisationen erbringen

¹ Büttner 2013, S. 367.

Leistungen, die ansonsten durch staatliche Stellen oder wirtschaftlich ausgerichtete Unternehmen im Rahmen professioneller Arbeit zu verrichten sind. Es ist jedoch fraglich, ob dies durch das vorhandene Sozialsystem überhaupt zu realisieren ist, insbesondere auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel und die Finanzlage der öffentlichen Hand. Mithin stellt sich die Frage, wer sich in einem solchen freiwilligen Dienst einbringt, was die Gründe dafür sind und wie die Helfer mit dieser Aufgabe zufrieden sind.

Die Zukunft des Ehrenamtes im Bevölkerungsschutz und insofern auch dessen Einsatzfähigkeit ist jedoch durch mannigfache Einflüsse beeinträchtigt. Auf der einen Seite sind freiwillige Helfer in diesem Sektor mit verhältnismäßig anspruchsvollen Anforderungen wie beispielsweise langen Ausbildungs- und Übungszeiten konfrontiert. Andererseits führen strukturelle und gesellschaftliche Veränderungen zu einer Anspannung der Situation.² Bayernweit zeigen sich die entstehenden Auswirkungen bereits: So musste das Technische Hilfswerk (THW) innerhalb der letzten Dekade den Rückgang von 15.900 auf 14.400 Ehrenamtliche verkraften. Auch das Rote Kreuz bestätigt diesen Trend.³

Um dem entgegenwirken zu können, gehört die Förderung von Motivation und Leistung zum Schwerpunkt jeder erfolgreichen Organisationsführung sowie eines nachhaltigen und nutzbringenden Personalmanagements.⁴ Führung ist mehr als ein Ineinanderrücken von einzelnen Tätigkeiten. Der inhaltliche Kern von Führung ist u. a. Mitarbeiter zu motivieren, deren Fähigkeiten zu entwickeln, Organisationsziele zu verdeutlichen, Belohnungen in Form von Anreizen in Aussicht zu stellen, Anerkennung für gute Leistungen zu gewähren sowie Wertschätzung zu zeigen.⁵

Die Motivation von Mitarbeitern ist eine Führungsaufgabe.⁶ Die Führung von haupt- und ehrenamtlichen Beschäftigten ist meist recht ähnlich, jedoch in

² Kietzmann et al. 2015, S. 1.

³ Bayerischer Rundfunk 2019.

⁴ Eller 2014, S. 12.

⁵ Weibler et al., S. 18–19.

⁶ Franken 2010, S. 80.

letzter Konsequenz empfindlich anders. Der hauptamtliche Arbeitnehmer ist auf seine Tätigkeit angewiesen, um seinen Lebensunterhalt sicherzustellen. Dem Ehrenamtlichen jedoch, entstehen u. U. sogar Kosten und er bringt seine Freizeit für sein Engagement ein.⁷ Eine der bedeutsamsten Aufgaben der Führung ist daher die Vermittlung von Zufriedenheit an die Mitglieder, um daraus Motivation zur Freiwilligentätigkeit zu generieren.⁸

1.2 Zielsetzung, Fragestellung und Hypothesen des Forschungsvorhabens

Vor dem Hintergrund, dass die Belastungen im Berufsleben stetig zunehmen und auch die Anforderungen im Ehrenamt aufgrund von Professionalisierung laufend ansteigen, ist zu beobachten, dass das ehrenamtliche Engagement zurückgeht.⁹ Vielfach fokussiert sich die Literatur auf die Gründe, die zur Aufnahme einer Freiwilligentätigkeit führen. In dieser Arbeit jedoch werden hauptsächlich die Bedürfnisse der bereits ehrenamtlich tätigen Personen in den Blickpunkt gerückt.¹⁰ Da Ehrenamtliche die Hauptleistungserbringer in ehrenamtlich organisierten Verbänden darstellen, ist es umso bedeutender, die vorhandenen ehrenamtlichen Mitglieder "bei Laune zu halten".¹¹ Die Organisationen dürfen sich nicht auf das Anwerben neuer Helfer beschränken, der vorhandene Mitgliederstamm muss gleichermaßen gepflegt und laufend vom Nutzen seiner Mitgliedschaft überzeugt werden.¹² So kommt u. a. der internen Kommunikation und der Wertschätzung durch die Leitung eine hohe Bedeutung zu. Motivationsarbeit im Hinblick auf die Förderung von Ehrenamtlichen als Maßnahme der Verbesserung und Erhöhung von Qualität, Umfang und Aufwand ist durch die Leitungskräfte zu erbringen.¹³ Daher ist der Zweck dieser Rigorumsarbeit, ein für ehrenamtlich orientierte bayerische Hilfsorganisationen am besten geeignetes Motivationsverhalten aufzuzeigen.

⁷ Tesch-Römer et al. 2017, S. 402.

⁸ Roth et al. 2018, S. 48–49.

⁹ INKA-Forschungsverbund 2015, S. 66.

¹⁰ Wenzel et al. 2012, S. 2.

¹¹ INKA-Forschungsverbund 2015, S. 70–71.

¹² Kietzmann et al. 2015, S. 18.

¹³ Becker 2019, S. 74–75.