

## Motive für ehrenamtliches Engagement und Freiwilligenarbeit

Von Stephan Gingter, Präsident BDVT e. V. und Bruno Schmalen, Vizepräsident BDVT e.V.

Viele Trainer, Berater und Coaches des BDVT sind ehrenamtlich oder in der Freiwilligenarbeit engagiert. Dies betrifft zum großen Teil den BDVT selbst, weil über 100 Mitglieder Aufgaben und Verantwortung im BDVT wahrnehmen. Es betrifft aber auch viele andere soziale, kulturelle, politische oder sportliche Projekte, in denen sich Trainier, Berater und Coaches engagieren. Dies wird in diesen Wochen über Facebook sehr deutlich.

Quelle: Fotolia, FRANCESCO RIDOLFI

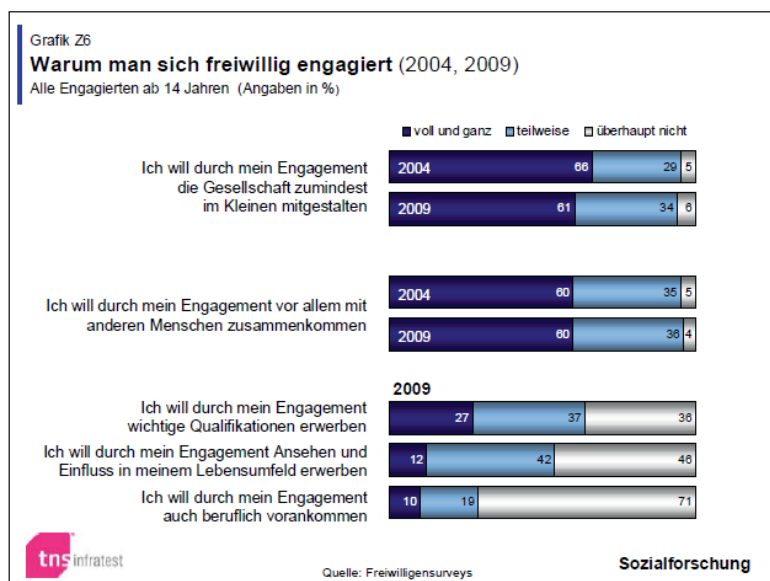
Gerade für Führungskräfte in Vereinen, ehrenamtlich organisierten Institutionen und Verbänden ist ein Blick auf die Motive ehrenamtlich Tätiger wertvoll. Diese Motive zu kennen und zu bedienen, hat einen direkten Einfluss auf den Führungserfolg.

Die deutsche Bundesregierung erfragt über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Bedingungen und Motive ehrenamtlicher Arbeit in regelmäßigen Abständen. Inzwischen liegen die Ergebnisse für die Jahre 1999, 2004 und 2009 vor. Die Ergebnisse der repräsentativen Umfrage 2014 wird für den Sommer 2016 erwartet. 20.005 Personen wurden für den Survey 2009 befragt.

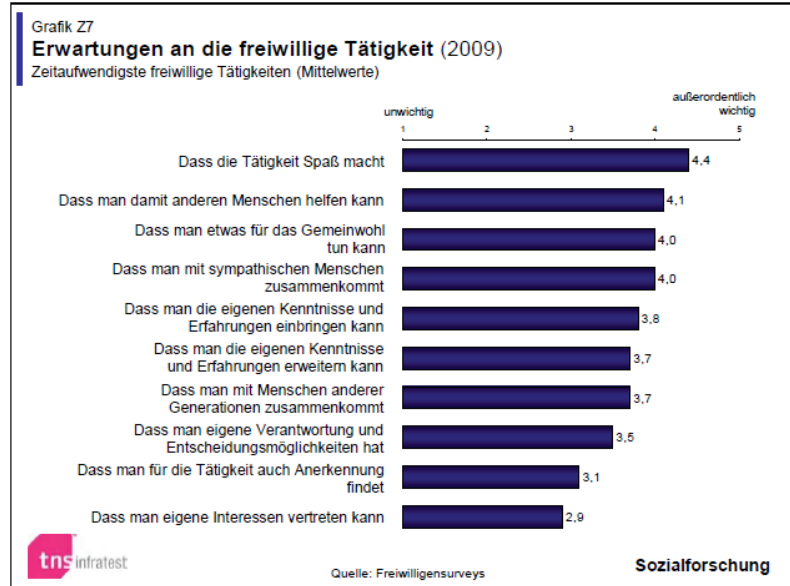
Der Forschungsbericht „Hauptbericht des Freiwilligen Surveys 2009 – Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009“ ist im Internet abrufbar ([Link](#)).

Spannend sind die Motive, die in der Untersuchung für ehrenamtliches Engagement benannt werden. Der Vergleich zwischen 2004 und 2009 zeigt, dass sich die Intensität der Motive nur wenig verändert.

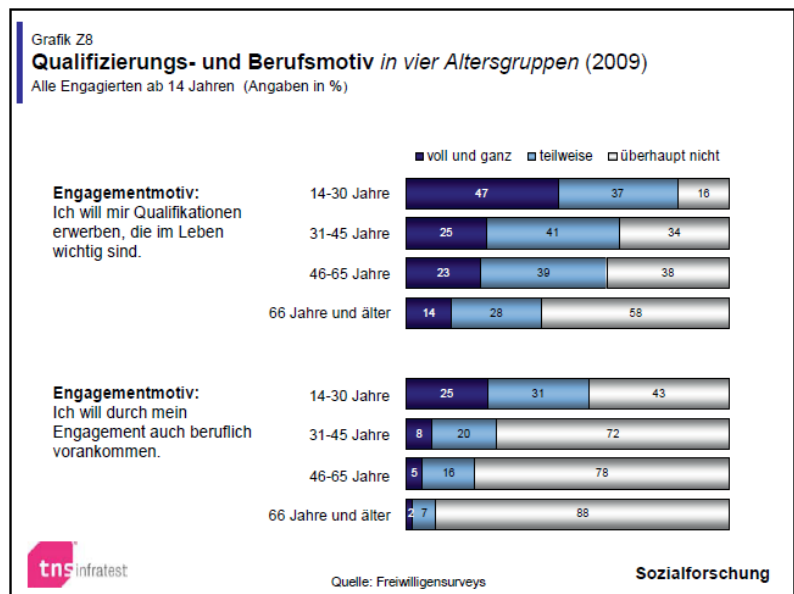
Mit ihrem Engagement wollen Bürgerinnen und Bürger etwas zum Gemeinwesen beitragen. Dieses Kernkriterium schließt allerdings andere Motive,



Zwecke und Wirkungen nicht aus. Die allermeisten Befragten engagieren sich, weil sie die Gesellschaft (zumindest im Kleinen) mitgestalten wollen. Ungebrochen ist das Bedürfnis, Gemeinschaft mit anderen zu finden. Weiterhin ist (schon aus Gründen einer nachhaltigen Motivation) das Bedürfnis nach einem Engagement, das inhaltlich befriedigt und Freude bereitet, ganz besonders ausgeprägt. Das gilt auch für Bereiche, in denen die Tätigkeiten vermehrt mit belastenden Erfahrungen verbunden sind. Wichtig am freiwilligen Engagement ist außerdem die Möglichkeit, eigenes Wissen und Können einbringen und erweitern zu können.



An das freiwillige Engagement werden auch persönliche Interessen herangetragen, besonders von jungen Leuten und von arbeitssuchenden Menschen. In diesen Gruppen ist das Interesse an Möglichkeiten zur Qualifizierung im Engagement besonders stark ausgeprägt, auch im Sinne eines beruflichen Nutzens. Das Qualifikationsbedürfnis steht jedoch nicht im Gegensatz zu ihrem Anspruch, mit der freiwilligen Tätigkeit etwas für das Gemeinwohl und für andere Menschen tun zu können.



Intensiv bearbeitet hat Britta Redmann die Ergebnisse in ihrem Buch „Führen im Ehrenamt“, Gabler Verlag; 2. Auflage (2014). Sie nennt neun Leitmotive, die für Menschen in Ehrenamt und Freiwilligenarbeit von wesentlicher Bedeutung sind.



- **Anerkennung**  
Wunsch, für die eigene Person oder das, was man tut, eine positive Resonanz zu erhalten. Anerkennung ist immer etwas, das nicht aus einem selbst heraus entsteht, sondern das von außen erfolgt. Entscheidend ist somit die Wirkung im „Außen“ in Verbindung mit einer geäußerten positiven Wahrnehmung.
- **Persönliche Beziehung**  
Wunsch, mit anderen in Kontakt zu sein. Ihnen ist die Gemeinschaft mit anderen Menschen besonders wichtig. Sie bilden Gruppen im Rahmen für ein freundschaftliches Verhältnis, das durch Nähe geprägt ist.
- **Soziale Gerechtigkeit**  
Steht für das Bedürfnis, sich im weitesten Sinne moralisch richtig zu verhalten. Insbesondere zum Wohle anderer zu agieren und sich entsprechend einem bestimmten Wertesystem zu verhalten. Sozial gerecht zu sein, steht dafür, etwas zu verbessern oder positiv zu beeinflussen. Das kann durch konkrete Hilfe oder Unterstützung von Personen, der Allgemeinheit oder der Gesellschaft bestehen.
- **Organisieren**  
Wunsch, Gruppen oder Aufgabe eine bestimmte Ordnung zu geben und Dinge zu regeln. Im Vordergrund stehen Planung und Strukturierung von Vorhaben, Abläufen, Veranstaltungen oder Ereignissen. Ziel ist es, durch das Organisieren etwas festzulegen und auf dieser Basis umzusetzen.
- **Sich kümmern**  
Hinter der Motivation „sich kümmern“ steht das Bedürfnis, jemanden zu umsorgen und ihm das zu geben, was er selbst nicht erreichen kann. Mit dem eigenen Handeln will man ganz konkret Verantwortung für eine bestimmte Betreuung übernehmen. Im Vordergrund steht das sinnliche, direkte Sorgen für eine andere Person oder eine Gruppe. Im Vergleich zum Motiv „soziale Gerechtigkeit“ geht es hier in der Hauptsache darum, sich einer konkreten, bedürftigen Person oder Gruppe anzunehmen.
- **Ansehen**  
Das Motiv „Ansehen“ stellt auf den Wunsch ab, mit seinem Engagement etwas Besonderes zu bewirken. Dies kann sich auf mehrere Aspekte beziehen: das Einbringen der eigenen Kompetenz, das eigene Handeln oder die Organisation, in der man sich engagiert. Ähnlich wie beim Motiv „Anerkennung“ ist auch die Wirkung im „Außen“ entscheidend. Beim Motiv „Anerkennung“ geht es primär um den Erhalt des positiven Feedbacks. Dagegen geht es beim Motiv „Ansehen“ vor allem um eine nach außen hin vermittelte privilegierte Rolle.
- **Einflussnahme**  
Hinter dem Motiv „Einflussnahme“ steckt die Absicht, selbst zu gestalten, Themen und Dinge voranzutreiben und über das eigene Handeln oder auch das anderer zu bestimmen. Es ist wichtig, die Richtung vorgeben zu können. Im Vordergrund steht der Wunsch, Entscheidungen zu treffen und Anweisungen zu geben.
- **Wissenserweiterung**  
Steht für den Wunsch, neue Dinge und Themen zu erlernen und zu erfahren. Dadurch sollen das eigene Wissen erweitert sowie neue Kenntnisse und Fertigkeiten angeeignet

werden. Es geht hier um Weiterbildung und Qualifizierung mit dem Ziel, neu Erlerntes praktisch anzuwenden.

- **Wettkampf**

Beim Motiv „Wettkampf“ geht es um das Bedürfnis, sich mit anderen zu messen und die Oberhand zu behalten. Dies erfordert in hohem Maße die Fähigkeit, sich selbst zu behaupten. Im Vordergrund steht der Vergleich und die Auseinandersetzung mit anderen. Dieser Wettkampf muss nicht zwangsläufig aggressiv geführt werden. Er zeigt sich vor allem als Wettbewerb um die argumentative Durchsetzung.

Es ist durchaus klärend, in einem Führungskreis ehrenamtlicher Organisationen oder mit Mitgliedern, die sich in Projekten engagieren, die Motivfrage zu stellen und zu klären. Der Einfluss auf den Führungserfolg und auf die Stabilität der Gruppe liegt auf der Hand. Und so kann die folgende Checkliste ein Bestandteil der Nachhaltigkeit und Erfolgskontrolle in der Führungsarbeit sein.

Hier eine nutzbare Checkliste:

### Checklist Gründe für Freiwilligenarbeit

Motiv	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anerkennung										
Persönliche Beziehungen										
Soziale Gerechtigkeit										
Organisieren										
Sich kümmern										
Ansehen										
Einflussnahme										
Wissenserweiterung										
Wettkampf										

Skalierung:

- 1 motiviert mich (überhaupt) nicht
- ab 4 motiviert mich spürbar
- ab 7 motiviert mich deutlich
- ab 9 bestimmt und prägt meine Motivation



Der Berufsverband  
für Trainer, Berater  
und Coaches

# News & Facts

Für einen weiteren Dialog zu diesem für uns sehr spannenden Thema stehen wir Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Stephan Gingter  
Tatkraft GmbH  
E-Mail: [Stephan.Gingter@tatkraft.ag](mailto:Stephan.Gingter@tatkraft.ag)  
[www.tatkraft.ag](http://www.tatkraft.ag)



Bruno Schmalen  
SCHMALEN-Kommunikation und Training  
E-Mail: [schmalen@schmalen-online.de](mailto:schmalen@schmalen-online.de)  
[www.schmalen-online.de](http://www.schmalen-online.de)



Diese Publikation ist unter folgender CreativeCommons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

Text: Stephan Gingter, Bruno Schmalen

Foto: Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 und  
Bruno Schmalen, SCHMALEN-Kommunikation und Training

Fotolia, FRANCESCO RIDOLFI

