



Freiwilliges Engagement zum Erhalt der Kulturlandschaft –
Motivationen, Erfolgsfaktoren, Langfristigkeit

Masterarbeit
der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät
Universität Bern

vorgelegt von:
Marina Schenk (01.03.2021)

Leiter der Arbeit: Prof. Dr. Stephan Rist
Co-Leiterin: Dr. Karina Liechti
Geographisches Institut
Unit: Kritische Nachhaltigkeitsforschung

Freiwilliges Engagement zum Erhalt der Kulturlandschaft – Motivationen, Erfolgsfaktoren, Langfristigkeit

Masterarbeit

Geographisches Institut der Universität Bern

Unit: Kritische Nachhaltigkeitsforschung

Autorin: Marina Schenk
Stoufferli 232
3673 Linden
+41 79 436 38 51
marina.schenk@students.unibe.ch

Co-Leiterin: Dr. Karina Liechti
Centre for Development and Environment (CDE)
Universität Bern
Mittelstrasse 43
3012 Bern

Leiter: Prof. Dr. Stephan Rist
Universität Bern
Geographisches Institut
Hallerstrasse 12
3012 Bern

Abgabe: 01.03.2021

Vorwort

Die durch Landwirtschaft geprägte Kulturlandschaft war aufgrund meiner Herkunft, einem kleinen Dorf im Emmental, stets Teil meiner Lebensumwelt. Das Interesse an peripheren, ländlichen und somit auch alpinen Gebieten verstärkte sich im Laufe des Studiums fortwährend. Infolgedessen war es spannend, die vorliegende Masterarbeit ebenfalls in diesem Bereich zu verfassen und sich mit dem Erhalt der Kulturlandschaften im Schweizer Berggebiet mithilfe von Freiwilligenarbeit zu beschäftigen. An dieser Stelle möchte ich mich für die Bereitschaft und Offenheit aller Interviewpartner*innen bedanken. Durch die Gespräche erhielt ich einen Einblick in die Freiwilligenarbeit in der Landschaftspflege und erlangte neue und interessante Kenntnisse.

Ich danke Karina Liechti und Stephan Rist für die Betreuung meiner Masterarbeit und Ihre wertvollen Beiträge. Des Weiteren möchte ich mich bei den Mitarbeitenden der Stiftung Landschaftsschutz Schweiz bedanken, deren Ausführungen und Denkanstösse den Arbeitsprozess bereicherten.

Zusammenfassung

Diese Masterarbeit untersucht, inwiefern Freiwilligenarbeit zur Landschaftspflege Schweizer Kulturlandschaften beitragen kann. Dabei liegt der Fokus auf der Motivation der Freiwilligen und den damit verbundenen fördernden und hemmenden Faktoren eines langfristigen Engagements. Um darüber Kenntnisse zu erlangen, wurden Leitfadeninterviews mit Freiwilligen dreier unterschiedlicher Körperschaften durchgeführt. Der entsprechende Interview-, respektive Kodierleitfaden wurde deduktiv beziehungsweise anhand der Theorie, die sich mit Freiwilligenarbeit und deren Langfristigkeit auseinandersetzt, entworfen. Die Untersuchungen zeigen, dass sich die Freiwilligen vorwiegend aufgrund von Motivationen wie Erfahrung, Wissens- und Kompetenzerweiterung, sozialer Eingebundenheit sowie Wertvorstellungen engagieren. Die Interviews brachten hervor, dass vor allem die Erfahrungen und der Ausgleich zum Alltag sowie das Erlernen neuer Fähigkeiten zentrale Treiber des Engagements der Freiwilligen in der Landschaftspflege darstellen. Da die genannten Motivationen als mit der Selbstbestimmung korrelierend gelten, bestätigte sich die auf der Theorie basierende Annahme, dass die Langfristigkeit freiwilligen Engagements durch selbstbestimmte Motivationen begünstigt wird. Die Interviews zeigten ausserdem, dass nicht alle Tätigkeitsmerkmale gleichermassen das Motivationspotenzial der Freiwilligen beeinflussen und somit als fördernde Faktoren gelten. Als wesentliche fördernde Tätigkeitsmerkmale erwiesen sich die Bedeutsamkeit der Aufgaben, deren Ganzheitlichkeit, sowie ein erwünschtes Mass an Autonomie. Eine hemmende Wirkung können vor allem die sozialen Faktoren, wie der Kontakt zu lokalen Akteuren oder die soziale Interaktion innerhalb der Gruppe der Freiwilligen, entfalten. Zu grosse soziale Konflikte und ein unzulänglicher Austausch mit lokalen Akteuren vermindert die Langfristigkeit des Engagements. Ob sich die untersuchten Faktoren fördernd oder hemmend auf die Dauer der Freiwilligenarbeit auswirken, hängt stark mit den Erwartungen der Freiwilligen zusammen. Als ein zentraler Erfolgsfaktor einer langfristigen Freiwilligenarbeit geht die Übereinstimmung zwischen den Erwartungen der Freiwilligen und der von der Körperschaft bereitgestellten Strukturen und Arbeiten hervor. Dieser Übereinstimmung sowie den von Selbstbestimmung geprägten Motivationen, dem Bewusstsein über die Relevanz der Arbeiten und der sozialen Interaktion zwischen den Freiwilligen kommt eine besondere Bedeutung hinsichtlich einer langfristigen Freiwilligenarbeit in der Landschaftspflege zu.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	II
Zusammenfassung.....	III
Abbildungsverzeichnis.....	VI
Tabellenverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VI
1. Konzeption der Arbeit.....	1
1.1 Einleitung	1
1.2 Problemstellung	1
1.3 Zielsetzung und Forschungsfragen	3
1.2 Forschungsstand.....	5
1.2.1 Begriffsdefinitionen	5
1.2.2 Akteursvielfalt in der Landschaft	6
1.3 Theoretische Einbettung.....	9
1.3.1 Funktionen der Freiwilligenarbeit	9
1.3.2 Motivation und Selbstbestimmung	11
1.3.3 Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit	15
1.3.4 Freiwilligenarbeit als Prozess.....	17
1.3.5 Motivation externer Akteure als Forschungslücke	19
1.3.6 Konzeptueller Rahmen	19
2. Methoden	22
2.1 Fallstudien.....	22
2.1.1 SUS	22
2.1.2 VinEsch	23
2.1.3 Alpe Fafler / Gletscherstafel.....	23
2.2 Qualitative Leitfadeninterviews	25
2.3 Datenanalyse	26
3. Resultate.....	29
3.1 Motivationen in der Freiwilligenarbeit.....	29

3.1.1 Selbstbestimmte Motivationen aus Sicht eines Anbieters von Freiwilligeneinsätzen	29
3.1.2 Selbstbestimmte Motivationen aus Sicht der Freiwilligen	29
3.1.3 Kontrollierte Motivationen aus Sicht der Freiwilligen	33
3.1.4 Fazit.....	34
3.2 Fördernde/hemmende Faktoren und Herausforderungen der Freiwilligenarbeit	35
3.2.1 Fördernde Faktoren	35
3.2.2 Hemmende Faktoren	43
3.2.3 Herausforderungen der Freiwilligenarbeit	45
3.2.4 Fazit.....	46
4. Diskussion.....	48
4.1 Motivationen der Freiwilligen und ihr Einfluss auf die Langfristigkeit des Engagements.....	48
4.2 Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit und deren Auswirkung auf die Langfristigkeit des Engagements	50
4.3 Verbundenheit und Rollenidentität Freiwilliger in Bezug auf die Langfristigkeit des Engagements.....	52
5. Schlussfolgerung.....	55
6. Ausblick.....	59
Bibliographie	60
Anhang	65
Selbständigkeitserklärung	72

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die vier Motivationsarten der Selbstbestimmungstheorie inkl. der Zuordnung zur Erfahrung von Kontrolle oder Selbstbestimmung	13
Abbildung 2: Funktionaler Ansatz und Rollenidentitätstheorie auf einer Zeitachse	17
Abbildung 3: Die zu untersuchenden Motivationen der Freiwilligen, strukturiert nach deren Relation zu Kontrolle oder Selbstbestimmung.....	20
Abbildung 4: Einflussfaktoren eines langfristigen Engagements	21
Abbildung 5: Ablaufmodell einer strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse.....	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Interviewpartner*innen.....	24
--	----

Abkürzungsverzeichnis

ARE	Bundesamt für Raumentwicklung
BAFU	Bundesamt für Umwelt
LIOBA	Leistungsgruppe Ideen, Organisation, Betrieb und Arbeit
NPO	Non-Profit-Organisation
SL	Stiftung Landschaftsschutz Schweiz
SUS	Stiftung Umwelteinsatz Schweiz

1. Konzeption der Arbeit

1.1 Einleitung

Landschaft ist ein vom Menschen wahrgenommener Raumausschnitt, dessen Erscheinungsbild durch natürliche Prozesse sowie durch menschliche Einwirkungen gebildet wird (Stiftung Landschaftsschutz Schweiz 2020). Die Schweiz umfasst unterschiedlichste Landschaften, die ihren Charakter durch eine ungleiche Einflussnahme der Natur beziehungsweise des Menschen erlangt haben (Bundesamt für Raumentwicklung ARE 2020). Mittels ihren natürlichen und kulturellen Werten prägen Landschaften die Lebensqualität und Standortattraktivität von Gebieten (Bundesamt für Raumentwicklung ARE 2019:1). Als solche Werte gelten ökologische, ökonomische, ästhetische, kulturelle und emotionale Werte (Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL 2020). Der wirtschaftliche, soziale und gesundheitliche Benefit einer Landschaft wird auch mithilfe des Begriffs der Landschaftsleistungen beschrieben. Als zentrale Landschaftsleistungen wurden der ästhetische Genuss, Identifikationsmöglichkeiten, Standortattraktivität, Vertrautheit sowie Erholung und Gesundheit ermittelt (Keller & Backhaus 2017:6). Aufgrund dieser Merkmale und Einflussbereiche ist der Erhalt von Landschaftsleistungen von Interesse. Kollektive Körperschaften unterhalten Kulturlandschaften seit Jahrhunderten. Im Zuge des Strukturwandels in der Landwirtschaft sowie einer daraus resultierenden Abnahme der Mitglieder gestaltet sich die Landschaftspflege durch diese traditionellen Körperschaften zunehmend schwieriger (Ebnetter & Liechti 2018:1). Infolgedessen untersucht die Stiftung Landschaftsschutz Schweiz SL, ob die Landschaftspflege mithilfe neuer Akteursgruppen, insbesondere Freiwilligen, erleichtert werden kann und wie diese in bestehende Strukturen integriert werden können (Stiftung Landschaftsschutz Schweiz 2019:2). Die vorliegende Masterarbeit ist im Kontext der im Folgenden erläuterten Untersuchung entstanden und fokussiert sich dabei auf die Pflege alpiner Kulturlandschaften und der damit verbundenen Freiwilligenarbeit, die hierzu einen wichtigen Beitrag leisten kann.

1.2 Problemstellung

Gegenwärtige Landschaften haben sich durch den Einfluss des Menschen im Laufe der Zeit entwickelt und gelangten dadurch zu ihrem heutigen Charakter. Durch die Nutzung und Bearbeitung des Menschen wurde die Landschaft zu einem Kultur- und Kollektivgut (Mühlmann 2009:1). Landschaften oder Landschaftselemente wie Weiden, Wald und Wasser werden seit Jahrhunderten durch traditionelle Körperschaften unterhalten und gepflegt (Ebnetter & Liechti 2018:1). Bereits im Mittelalter wurden Alpregelungen festgeschrieben, die eine langfristige und ökologische Entwicklung der Gebiete gewährleisten. Somit tragen traditionelle Alpkorporationen bereits seit Jahrhunderten

zu ökologischer Stabilität und Erhaltung von Wirtschaftsflächen bei. Korporationen wie beispielsweise Alpengenossenschaften oder Bergschaften stellen durch ihre angepasste Nutzungsweise der Gesellschaft bedeutende Ausgleichs- und Erholungsräume bereit (Tiefenbach 2013:274ff.).

Die sich mit der Zeit verändernden Produktionsbedingungen der Landwirtschaft und der damit einhergehende Wandel der Landnutzung beeinflussen die Landschaft (Mühlmann 2009:1). Die Schweizer Landwirtschaft war vor allem ab dem 19. Jahrhundert von grundlegenden Neuerungen geprägt. Aufgrund optimierter Fruchtwechselwirtschaft, Düngung sowie dem Verzicht auf die Brache und der zunehmenden Mechanisierung konnte die Produktion und der Ertrag gesteigert werden. Infolge dieser Produktivitätssteigerung und des Fortschritts verringerte sich die Anzahl Beschäftigter in diesem Sektor enorm. 1850 waren rund 50 Prozent der Gesamtzahl der Schweizer Beschäftigten in der Landwirtschaft tätig. Bis ins Jahr 2000 schrumpfte der Anteil auf lediglich vier Prozent (Baumann & Moser 2007). Landwirtschaftsbetriebe, die sich im Berggebiet befinden, sind mit anderen Voraussetzungen konfrontiert als jene im Talgebiet. Beispielsweise kann die Intensität der Landnutzung im Berggebiet aufgrund verkürzter Vegetationszeit nur bedingt erhöht werden. Des Weiteren sind alpine Landschaften von einer bipolaren Entwicklung gekennzeichnet. Demnach umfasst die veränderte Landnutzung sowohl die Intensivierung in Gunstlagen als auch die Nutzungsaufgabe von Marginalstandorten (Lauber 2006:4). Dortige Landschaftselemente wie Alpweiden sind zudem durch die Ausdehnung der Waldfläche gefährdet. Dies resultiert aus der rückläufigen Bewirtschaftung der Sömmerungsweiden, da diese wirtschaftlich an Attraktivität verlieren (Baur et al. 2007:254f.). Die im Berggebiet tätigen traditionellen Körperschaften sind somit vermehrt mit Herausforderungen wie dem Strukturwandel in der Landwirtschaft und einer abnehmenden Anzahl Mitglieder konfrontiert. Dadurch müssen Pflegearbeiten, die beispielsweise in Form von Alpwerken stattfinden, von immer weniger Beteiligten bewältigt werden. Falls die erforderlichen Arbeiten nicht mehr vollumfänglich erledigt werden können, führt dies gegebenenfalls zur Vergandung der alpinen Landschaft oder Schädigung der Infrastruktur (Lauber et al. 2014:20).

Infolge der Liberalisierung der Agrarpolitik nimmt der Einfluss der Politik auf Landnutzungsentscheidungen ab. Gleichzeitig bleiben umweltpolitische Ziele bestehen und die Anforderungen beziehungsweise Anliegen der Bevölkerung Landschaften zu erhalten, nehmen zu (Hodge 2007:409). Die Werte von Landschaften für die Bevölkerung sind bekannt und werden beispielweise durch die Europäische Landschaftskonvention oder die UN-Initiative für die Erhaltung und das adaptive Management von weltweit wichtigen landwirtschaftlichen Kulturgütersystemen

festgehalten (Penker et al. 2014:21). Infolgedessen wird von der Politik das Ziel verfolgt, vielfältige Kulturlandschaften zu erhalten (Mühlmann 2009:1).

Es stellt sich die Frage, wie dieses Ziel erreicht und die Charakteristika sowie die Qualität der Landschaften trotz des agrarischen Strukturwandels und der abnehmenden Anzahl Mitglieder traditioneller Körperschaften langfristig erhalten werden können. Hierbei kann der Einbezug freiwilliger Helfer*innen einen Bestandteil der Problembewältigung darstellen. Die Landschaftspflege wird heutzutage sowohl durch land- und forstwirtschaftliche Akteure als auch durch nicht-agrarische zivilgesellschaftliche Gruppen ausgeführt (Penker 2009:949). Beispielsweise können Bürger*innen und Freizeitnutzer*innen durch unentgeltliche Arbeitseinsätze einen Beitrag zur Erhaltung der Kulturlandschaft leisten (Mühlmann & Buchecker 2013:307). Aufgrund des Potentials der Freiwilligenarbeit in der Landschaftspflege und der wenigen wissenschaftlichen Forschung, die bisher dazu publiziert wurde, soll diese Arbeit neue und für die Praxis relevante Erkenntnisse liefern. Durch das Wissen, weshalb sich externe Akteure an der Landschaftspflege beteiligen und durch welche Faktoren ein solches Engagement begünstigt wird, sollten gezielte Massnahmen ergriffen werden können, um Freiwilligenarbeit zu fördern und dadurch die alpinen Kulturlandschaften zu erhalten.

1.3 Zielsetzung und Forschungsfragen

Im Rahmen dieser Arbeit soll die Landschaftspflege des Schweizer Berggebietes, die durch verschiedene Körperschaften ausgeführt wird, beleuchtet werden. Dabei werden primär Körperschaften untersucht, die langfristige Partnerschaften und Verpflichtungen mit lokalen und externen Akteuren eingehen. Der Fokus der Arbeit wird auf die Freiwilligen gelegt, die sich an Landschaftspflegearbeiten in Gemeinden oder Regionen beteiligen, in denen sie nicht ansässig sind. Im Zuge dessen sollen die Motivationen ergründet werden, die die externen Akteure zur freiwilligen Arbeit und dadurch zu deren Integration in lokale Körperschaften bewegen. Hierbei wird insbesondere nach der Motivation der Freiwilligen und den fördernden und hemmenden Faktoren eines langfristigen Engagements gefragt. Infolgedessen ergeben sich folgende Ziele der Arbeit:

Übergeordnetes Ziel

Im Rahmen dieser Arbeit werden die Herausforderungen des Erhalts der alpinen Kulturlandschaften sowie die Beiträge der Körperschaften und der daran beteiligten freiwilligen Helfer*innen in der Landschaftspflege thematisiert.

Gesamtziel

Die Arbeit stellt dar, wie externe Akteure in die Landschaftspflege des Schweizer Berggebietes beziehungsweise in lokale Körperschaften integriert werden. Dabei liegt der Fokus auf der Motivation der Freiwilligen und den damit verbundenen fördernden und hemmenden Faktoren eines langfristigen Engagements.

Unterziele

- Es soll eruiert werden, welche Motivationen externe Akteure zu einem langfristigen Engagement in der Pflege der alpinen Kulturlandschaft bewegen.
- Es soll ergründet werden, welche fördernden und hemmenden Faktoren ein langfristiges Engagement externer Akteure in lokalen Körperschaften begünstigen, respektive beeinträchtigen.
- Es soll ermittelt werden, inwiefern unterschiedliche Motivationen und die Ausbildung einer Rollenidentität mit der Langfristigkeit eines Engagements zusammenhängen.

Die Leitfrage, an der sich die Forschungsarbeit orientiert und wodurch die oben genannten Ziele erreicht werden sollen, lautet wie folgt:

Aufgrund welcher Motivationen engagieren sich externe Akteure langfristig im Rahmen von lokalen Körperschaften für die alpine Landschaftspflege und was sind die Herausforderungen beziehungsweise die fördernden und hemmenden Faktoren bezüglich einer langfristigen Freiwilligenarbeit im Kontext dieser Körperschaften?

Diese Leitfrage lässt sich in folgende Forschungsfragen unterteilen:

- Aufgrund welcher Motivationen beteiligen sich externe Akteure langfristig an der Pflege alpiner Kulturlandschaften?
 - Inwiefern hängt die Art der Motivation mit der Langfristigkeit eines freiwilligen Engagements zusammen?
 - In welchem Mass wird ein langfristiges Engagement durch den Grad der Selbstbestimmung und Freiheit beziehungsweise der Kontrolle und Fremdbestimmung der Tätigkeiten beeinflusst?
- Welche fördernden und hemmenden Faktoren wirken auf ein langfristiges Engagement externer Akteure in lokalen Körperschaften ein?
- Inwiefern hängen die unterschiedlichen Motivationen sowie die Ausbildung einer Rollenidentität mit der Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit zusammen?

1.2 Forschungsstand

1.2.1 Begriffsdefinitionen

Landschaft, Körperschaft, Freiwilligenarbeit sowie Motivation sind Begriffe, die in dieser Arbeit zentral sind und nachfolgend definiert werden sollen. Das Bundesamt für Umwelt BAFU definiert *Landschaft* folgendermassen:

«Landschaft umfasst den gesamten Raum - wie wir ihn wahrnehmen und erleben. Landschaften bilden räumlich die gelebte und erlebte Umwelt des Menschen, welche ihm als Individuum sowie der Gesellschaft die Erfüllung physischer und psychischer Bedürfnisse ermöglicht. Landschaften haben dabei als Ressource vielfältige Funktionen. Sie sind Wohn-, Arbeits-, Erholungs- und Identifikationsraum für den Menschen, Lebensraum für Tiere und Pflanzen, sowie räumlicher Ausdruck des kulturellen Erbes. Zudem leisten sie einen Beitrag zur Wertschöpfung. Landschaften sind dynamische Wirkungsgefüge und entwickeln sich aufgrund natürlicher Faktoren und durch die menschliche Nutzung und Gestaltung stetig weiter.» (BAFU 2012:6).

Mittels dieser Definition wird die Vielfältigkeit der Landschaften und deren Leistungen unterstrichen. In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf alpinen Landschaften, da die untersuchten Körperschaften vorwiegend Landschaften im Schweizer Berggebiet pflegen.

Eine *Körperschaft* entspricht einer Personenverbindung beziehungsweise einer Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, die infolgedessen als juristische Person angesehen wird (Vogt 2019). Dabei handelt es sich gemäss dem Alpkataster von 1982 entweder um private Besitzer beziehungsweise Körperschaften wie Genossenschaften, Stiftungen oder Klöster oder um öffentlich-rechtliche Körperschaften wie Gemeinden oder Korporationen (Lauber et al. 2014:45). In dieser Masterarbeit werden eine Stiftung, ein Verein sowie eine Geteilschaft als Körperschaften, die in der Landschaftspflege tätig sind, eingehender betrachtet.

Freiwilliges Engagement hebt sich von anderen Formen prosozialen Handelns ab. Denn es handelt sich dabei in der Regel um eine durchdachte, geplante und andauernde Tätigkeit (Oostlander et al. 2015:60). *Freiwilligenarbeit* kann sowohl formell, mittels einer Non-Profit-Organisation, als auch informell, durch selbständiges Engagement ohne strukturelle Einbindung erfolgen. Zudem bezeichnet sie jene Arbeit, die von Personen eigenständig ausgesucht wird und keine Entlohnung beinhaltet (Wehner et al. 2015:5). Ausserdem umfasst Freiwilligenarbeit Tätigkeiten, die zugunsten Dritter ausgeführt werden, beziehungsweise ausserhalb der Kernfamilie stattfinden. Generell bezweckt Freiwilligenarbeit einen Nutzen für eine aussenstehende Person, eine Gruppe oder eine

Organisation (More-Hollerweger & Rameder 2013:382f.). Überdies handelt es sich bei freiwilligem Engagement um eine sinnorientierte Tätigkeit. Aufgrund dessen ist die Frage nach den Motivationen für diese Arbeit von Interesse (Wehner et al. 2018:2f.).

Motivation kann nach Rheinberg (2004:17) als «aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand» bezeichnet werden. Klassische psychologische Motivationstheorien verstehen unter Motivation folgendes:

«Motivation ist in der Psychologie eine Sammelbezeichnung für vielerlei Prozesse und Effekte, deren gemeinsamer Kern darin besteht, dass ein Lebewesen sein Verhalten um der erwarteten Folgen willen auswählt und hinsichtlich Richtung und Energieaufwand steuert.» (Heckhausen 1989:10).

Anhand dieser Definitionen wird klar, dass sich motiviertes Verhalten durch seine Zielgerichtetheit auszeichnet (Güntert 2015:79). Motivation kann zudem auf zwei Faktoren zurückgeführt werden, die situativen Anreize und dispositionellen Eigenschaften. Denn durch die Interaktion dieser Faktoren entsteht schliesslich Motivation. Dispositionelle Eigenschaften beschreiben die in der Persönlichkeit eines Individuums festgeschriebenen Eigenschaften, die über verschiedene Situationen hinweg und zeitlich stabil vorliegen. Sie können somit als transsituativ beschrieben werden. Infolgedessen beinhaltet Motivation in Form von auslösenden Anreizen eine kurzfristige Dimension sowie eine durch die dispositionellen Eigenschaften beschriebene Dauerhaftigkeit (Scheffer & Heckhausen 2018:50). So berichteten die Befragten beispielsweise, dass sie ihrer Freiwilligenarbeit aufgrund des kurzfristigen Ausgleichs zum Alltag sowie ihren überdauernden Wertvorstellungen nachgehen.

1.2.2 Akteursvielfalt in der Landschaft

Eine Eigenschaft der Landschaft, die vor allem in Berggebieten auftritt, ist deren kollektives Eigentum. Kissling Näf et al. (2001) thematisieren Eigentumsstrukturen und deren Auswirkung auf die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen. Dabei werden die Veränderungen des Gemeinschaftseigentums beziehungsweise der Nutzungsverhältnisse und somit auch der Körperschaften diskutiert, die in die Landschaftspflege involviert sind. Sie zeigen auf, dass traditionelle Körperschaften durch sozioökonomische Veränderungen und technologische Entwicklungen vermehrt unter Druck geraten. Denn durch die Abnahme an Ressourcennutzer*innen, verringert sich auch die Anzahl der an der spezifischen Landschaftspflege beteiligten Personen. Es gibt Körperschaften, die dadurch verschwunden sind und andere, die sich durch Neuerungen behaupten konnten (Kissling-Näf et al. 2001:146). Mit zivilgesellschaftlichen Organisationen setzen sich Penker et al. (2014) auseinander. Dabei stellen sie eine

Typologie der zivilgesellschaftlichen Organisationen vor, die das freiwillige Engagement von nicht in der Landwirtschaft tätigen Personen in der kollektiven Landschaftspflege koordinieren. Die erste Kategorie bilden Organisationen, die auf nationaler oder internationaler Ebene Freiwillige in Projekten platzieren beziehungsweise an diese vermitteln. Nationale Naturschutzorganisationen, die sich mithilfe von Freiwilligenarbeit für den Erhalt von Pflanzen und Tieren einsetzen, stellen die zweite Kategorie dar. Sie werden auf regionaler und lokaler Ebene vom Engagement der Bürger*innen aufrechterhalten. Die dritte Kategorie bilden Organisationen, die mithilfe freiwilliger Arbeit kulturelle Erbe erhalten wollen. Regionale Landschaftspflegeverbände konzentrieren sich auf den Erhalt lokaler Landschaftsformen und stellen somit die vierte Kategorie dar. Die fünfte Kategorie der Organisationen arbeitet ebenfalls auf lokaler Ebene, konzentriert sich jedoch auf den Landschaftsschutz. Die sechste und letzte von Penker et al. diskutierte Kategorie bilden Unternehmen, die als Betriebsausflug Arbeiten im Bereich der Landschaftspflege oder des Landschaftsschutzes verrichten (Penker et al. 2014:23ff.). Es zeigte sich, dass die lokalen Initiativen, die zur Gründung von Freiwilligenorganisationen führten, durch die Erfahrung unerwünschter lokaler Landschaftsentwicklungen motiviert waren. Infolgedessen werden die vom Staat oder Markt nicht berücksichtigten Landschaftselemente durch den Einsatz der Zivilgesellschaft erhalten (Penker et al. 2014:27). Für diese Arbeit ist es von Interesse, ob das freiwillige Engagement der interviewten, externen Akteure ebenfalls durch die Wahrnehmung der ungünstigen Landschaftsentwicklung gefördert wird.

In einer Arbeit zum traditionellen Bewässerungssystem des Kantons Wallis geht Liechti (2015) auf die Frage ein, wie nachhaltig lokale Genossenschaften die Suonen unterhalten. Es zeigte sich, dass sowohl das traditionelle genossenschaftliche System als auch das heutige hoch differenzierte Modell ein hohes Mass an Nachhaltigkeit aufweisen. Wobei angemerkt werden muss, dass sich das heutige System an den traditionellen, gemeinschaftlichen Regulierungen orientiert. Somit wird klar, dass gemeinschaftlich organisierte Nutzungssysteme die Nachhaltigkeit der Landschaftspflege positiv beeinflussen (Liechti 2015:63ff.). In einem weiteren Artikel werden die formalen und verfahrenstechnischen Rahmenbedingungen beschrieben, die bei der Entwicklung und Durchführung von Landschaftspflegeprojekten zu berücksichtigen sind. Diese werden mithilfe von Beispielen aus drei Fallstudien veranschaulicht. Die Fallstudien zeigen auf, dass finanzielle und personelle Ressourcen sowie persönliches Engagement wesentliche Erfolgsfaktoren für Projekte zur Erhaltung von Kulturlandschaften sind. Zudem hängt die Langfristigkeit eines Projektes mit einem breit verankerten und lokal sowie extern akzeptierten Leitungsgremium zusammen. Ein solches Leitungsgremium vermag die Komplexität von Management, Finanzierung, Projektkoordination und Zusammenarbeit zu bewältigen und gleichzeitig die Kohärenz

zwischen den Akteuren zu fördern und relevante lokale und interessierte externe Akteure in die kommunalen Strukturen zu integrieren (Liechti & Rodewald 2020:2-10). Für diese Arbeit wird es aufschlussreich sein, inwiefern die Struktur einer Körperschaft mit der Langfristigkeit des Engagements externer Akteure in Zusammenhang steht.

Arbeiten, die sich auf die Beteiligung lokaler Akteure in der Landschaftspflege fokussieren, sind jene von Penker (2009), Stenseke (2009) sowie Höppner et al. (2008). Marianne Penker (2009) diskutiert, inwiefern die lokale Bevölkerung an der Landschaftsentwicklung in Österreich teilnimmt. Sie analysiert die sich verändernden Nutzungs- und Kontrollstrukturen österreichischer Landschaften und die daraus resultierenden Verschiebungen zwischen lokal getriebenem und zentral gesteuertem Landschaftswandel. Auf der Basis schwedischer Fallbeispiele beschreibt Marie Stenseke (2009) die Voraussetzungen sowie die kritischen Aspekte einer stärkeren Beteiligung der lokalen Bevölkerung an der Landschaftspflege. Dabei ermittelte sie Faktoren wie Vertrauen und Respekt, Strukturen für lokale Einflussnahme, gemeinsames Verständnis, Marktpotenziale, Zeit und Geld, die zu einer erfolgreichen Partizipation der lokalen Bevölkerung beitragen (Stenseke 2009:220). Höppner et al. (2008) beschäftigen sich ebenfalls mit der aktiven Beteiligung der lokalen Bevölkerung an der Landschaftspflege und -entwicklung. Sie gehen dabei jedoch auf die Schweizer Bevölkerung ein und fragen nach Faktoren, die sich auf die Bereitschaft der Anwohner*innen auswirken, an einem Workshop zur lokalen Landschaftsentwicklung teilzunehmen. Dabei gelangten Höppner et al. zum Ergebnis, dass die Bereitschaft zur Teilnahme durch folgende Aspekte beeinflusst wird: Verbundenheit der Menschen mit dem lokalen Raum, die wahrgenommene Selbstwirksamkeit, das Vertrauen in die konkreten Ergebnisse eines Workshops sowie das Interesse an der Entwicklung der lokalen Landschaft (Höppner et al. 2008:605).

Die von Pamela Mühlmann (2009) verfasste Dissertation über zivilgesellschaftliches Engagement in der Landschaft thematisiert Freiwilligenarbeit in der Landschaftspflege. Nebst der Organisationsform und den Auswirkungen des freiwilligen Engagements auf lokale Landschaftspflegeinitiativen und die nachhaltige Entwicklung der Gemeinden wird die Motivation der Freiwilligen besprochen. Dabei ergaben sich drei Arten von Motivationen, die die Freiwilligen zur Teilnahme an Landschaftspflegeeinsätzen bewegen. Sie umfassen landschaftsgezogene Motivationen, soziale Motivationen sowie ich-bezogene Motivationen. Bezüglich der landschaftsbezogenen Motivation wiesen die interviewten Personen eine Beziehung zur Landschaft auf, indem sie sie als Teil ihres Lebens wahrnahmen. Dies geschieht beispielsweise, wenn die Freiwilligen die Landschaft in ihrer Freizeit als Erholungsraum nutzen. Die soziale Motivation war ausgeprägt, wenn sich die Freiwilligen als Helfer*innen oder Unterstützer*innen der

Landwirtschaft oder eines konkreten landwirtschaftlichen Betriebes ansahen. Die ich-bezogene Motivation beschreibt Mühlmann als die positiven Emotionen, die durch die Arbeitseinsätze in den Freiwilligen hervorgerufen werden. Dabei spielt auch die direkte Sichtbarkeit ihrer Tätigkeiten eine Rolle. Die Wirkung ihres Handelns wird in der Landschaft sofort erkennbar und vermittelt den Freiwilligen dadurch ein positives Gefühl (Mühlmann 2009:102-110). Für die vorliegende Arbeit wird es von Interesse sein festzustellen, inwiefern die von Mühlmann konzipierten Arten der Motivation von den Interviewpartner*innen erlebt werden und wie diese mit der nachfolgenden Theorie korrelieren.

1.3 Theoretische Einbettung

1.3.1 Funktionen der Freiwilligenarbeit

Die Forschung zum Thema der Freiwilligenarbeit beschäftigt sich bis anhin insbesondere mit den Ursachen beziehungsweise den Motiven, die Freiwillige zu ihrem Engagement veranlassen. Freiwilligenarbeit wird als überlegte und geplante Tätigkeit angesehen, weshalb sich die Frage stellt, welche Funktionen die Ausführung der Arbeiten für die freiwilligen Helfer*innen einnehmen und welche Motivationen sie dabei antreiben. Dies herauszufinden ist von Interesse, da nicht alle Beweggründe in gleichem Masse die Langfristigkeit eines Engagements beeinflussen (Wehner et al. 2018:21). Für die Erfassung und Klassifikation der Motivationen der Freiwilligenarbeit kann ein funktionaler Ansatz hinzugezogen werden. Clary et al. (1998) strukturierten die Freiwilligentätigkeit im Rahmen ihres Volunteer Functions Inventory, also einem Inventar, welches zur Erfassung der Motivationen der Freiwilligenarbeit dient, in folgende sechs Funktionen:

- Wertefunktion: Durch die Arbeit drücken die Freiwilligen ihre eigenen Wertvorstellungen bezüglich altruistischen oder humanitären Anliegen aus (Clary et al. 1998:1517).
- Erfahrungsfunktion: Die Freiwilligenarbeit bezweckt das Sammeln neuer Erfahrungen und das Erlangen neuer Kenntnisse und Kompetenzen (Clary et al. 1998:1518). Des Weiteren wird den eigenen Interessen nachgegangen und die Freiwilligen lernen sich selbst besser kennen (Oostlander et al. 2015:62).
- Karrierefunktion: Dabei wird durch die Freiwilligenarbeit die berufliche Laufbahn begünstigt, indem Networking betrieben oder die freiwillige Arbeit als Vorteil im Lebenslauf angesehen wird (Clary et al. 1998:1518; Wehner et al. 2018:22).
- Soziale Anpassungsfunktion: Durch das freiwillige Engagement wird einer Erwartung des sozialen Umfeldes entsprochen. Infolgedessen kann dadurch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe gestärkt werden. Beispielsweise kann sich

dadurch die Gelegenheiten bieten, mit seinen Freunden zusammen zu sein oder sich an einer Aktivität zu beteiligen, die von wichtigen Personen als positiv bewertet wird (Clary et al. 1998:1518;Wehner et al. 2018:22).

- Selbstwertfunktion: Die Freiwilligenarbeit führt zu einem verbesserten Selbstwertgefühl, da sich die Freiwilligen nützlich und gebraucht fühlen (Clary et al. 1998:1518;Wehner et al. 2018:22).
- Schutzfunktion: In diesem Fall verhilft die freiwillige Arbeit zur Verringerung von Schuldgefühlen beziehungsweise zur Überwindung persönlicher Probleme (Clary et al. 1998:1518;Wehner et al. 2018:22).

Diese sechs Funktionen lassen sich grob in egoistische, respektive altruistische Beweggründe unterteilen. Die Karriere- und Anpassungsfunktion weisen insofern eine Verbindung zum Egoismus auf, als dass durch diese das eigene Wohlbefinden gesteigert werden soll. Hingegen wird die Wertefunktion als ein altruistischer Beweggrund angesehen. Diese dualistische Kategorisierung der Funktionen ist jedoch im Fall des funktionalen Ansatzes nicht zweckmässig. Es soll vielmehr die Multifunktionalität der Freiwilligenarbeit hervorgehoben werden (Oostlander et al. 2015:60f.). Somit zeigen die verschiedenen Funktionen die Diversität der Motivationen auf, auf welchen freiwilliges Engagement basiert. Zudem muss berücksichtigt werden, dass dieselbe Tätigkeit verschiedene Funktionen erfüllen kann (Wehner et al. 2018:22;Clary et al. 1998:1518). Dementsprechend existiert die Annahme, dass Freiwillige, die dieselbe Tätigkeit ausüben, komplett unterschiedlichen psychologischen Funktionen folgen können. Je nach Art der freiwilligen Arbeit können dem funktionalen Ansatz weitere Funktionen hinzugefügt werden. Beispiele hierfür sind die soziale Gerechtigkeitsfunktion oder die Erlebnisfunktion. Im Falle der Erlebnisfunktion gilt es hervorzuheben, dass Arbeiten mit Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum als ausgesprochen befriedigend erlebt werden (Wehner et al. 2018:23f.).

Aus dem funktionalen Ansatz geht der Standpunkt hervor, dass für eine befriedigende und langfristige Freiwilligenarbeit die Funktionen, die die engagierte Person erfüllen will, mit der Arbeit beziehungsweise den Rahmenbedingungen, die eine Körperschaft bereitstellt, übereinstimmen müssen (Wehner et al. 2018:23). Demnach korreliert das Ausmass der Zufriedenheit der Freiwilligen sowie die Langfristigkeit ihres Engagements mit der Bereitstellung eines Umfeldes, welches die Erfüllung der zentralen Motivationen der Akteure erlaubt. Diese erwünschte Übereinstimmung beschreiben Stukas et al. (2009:6) als «match between personal motivations and environmental affordances». Zudem muss die abweichende Nachhaltigkeit der verschiedenen Funktionen hervorgehoben werden (Wehner et al. 2018:23f.). Demnach gelten Motive, die sich aus

den eigenen Wertvorstellungeng oder dem Wunsch nach sozialer Zugehörigkeit ergeben, als nachhaltiger als jene Motive, die auf persönlichen Problemen oder beruflichen Gründen basieren (Stukas et al. 2014:17).

1.3.2 Motivation und Selbstbestimmung

Um diesen Aspekt besser zu verstehen, ziehen Wehner et al. (2018:25ff.) die Selbstbestimmungstheorie hinzu. Diese besagt kurz zusammengefasst, dass Motivationen bestehen, die von Freiheit und Selbstbestimmung geprägt sind und solche, die von Fremdbestimmung und Kontrolle dominiert werden (Wehner et al. 2018:25ff.). Die Theorie besagt zudem, dass sich freiwillige Arbeit durch persönliches Interesse und selbstbestimmtes Handeln auszeichnet. Die Selbstbestimmungstheorie versteht Motivation nicht als quantitatives Konstrukt, stattdessen legt sie den Fokus auf die Unterscheidung der verschiedenen Qualitäten von Motivationen (Güntert 2015:78f.). Motivation kann nicht nur stärker oder schwächer ausgeprägt sein, sondern ebenso unterschiedlich erlebt werden. Beispielsweise kann eine Person eine Arbeit mit derselben Motivation verrichten wie eine zweite und dabei Freiheit empfinden, wohingegen die zweite Person einen Druck oder Sorge verspürt. Grundsätzlich kann zwischen zwei Motivationsarten unterschieden werden, in jenen Gefühle von Kontrolle und Fremdbestimmung überwiegen. Sie werden als externe Regulation und introjizierte Regulation bezeichnet (Wehner et al. 2018:25ff.).

- Externale Regulation:

Hierbei steht eine Kontrolle von aussen im Zentrum. Die handelnde Person erwartet durch ihr Verhalten entweder eine Belohnung oder will dadurch eine Bestrafung vermeiden (Wehner et al. 2018:26). Demnach handelt es sich um intentionales Verhalten, welches jedoch an äussere Anregungsbeziehungsweise Steuerungsfaktoren gebunden ist (Deci & Ryan 1993:227).

- Introjizierte Regulation:

Im Falle der introjizierten Regulation dominieren Schuld- und Schamgefühle sowie überhöhte Erwartungen an die eigene Person (Wehner et al. 2018:26). Durch die Tätigkeit soll ein schlechtes Gewissen vermieden werden. Somit ist das Verhalten der Person durch interne Anstösse und inneren Druck sowie Selbstachtung geprägt (Deci & Ryan 1993:227).

Als Beispiel der externalen Regulation beschreiben Wehner et al. (2018) die Situation einer Schülerin, die das Ziel verfolgt, durch den Eintrag ihres freiwilligen Engagements in ihrem Lebenslauf ihre subjektiv empfunden ungenügenden schulischen Leistungen wett zu machen. Die introjizierte Regulation wird durch die freiwillige Arbeit eines pensionierten Mannes beschrieben, der trotz gesundheitlicher Probleme seine Tätigkeit

als Dirigent eines Chores nicht niederlegt, da er befürchtet, infolgedessen eine Leere in sich zu empfinden (Wehner et al. 2018:26).

Diesen Motivationsarten stehen zwei weitere entgegen, die durch Freiheit und Selbstbestimmung geprägt sind.

– Identifizierte Regulation:

Sie beschreibt Personen, die sich mit den Zielen ihrer Tätigkeit identifizieren können und folglich verstehen, weshalb manche reizlosen Aktivitäten notwendig sind. Die handelnde Person ist sich demnach der Relevanz ihres Tuns bewusst (Wehner et al. 2018:26).

– Intrinsische Motivation:

Sie betrifft Tätigkeiten, deren bloße Ausführung bereits befriedigend und erfüllend für die handelnde Person ist. Demnach besteht ein grosses Interesse an der Tätigkeit selbst, welche weder zur Überforderung noch zu Langweile führt (Wehner et al. 2018:26).

Wehner et al. (2018:26) veranschaulichen die identifizierte Regulation mit dem Beispiel einer Person, die freiwillig Unterschriften für eine Organisation sammelt, obwohl sie dadurch mit Anfeindungen konfrontiert ist. Das Ziel, welches durch die Sammlung der Unterschriften verfolgt wird, steht dabei im Zentrum. Wenn jemand freiwillig Museumsführungen anbietet, weil die Person gerne organisiert, neugierig ist und das Zusammensein mit anderen Menschen schätzt, verspürt die Person dabei die intrinsische Motivation. Denn die bloße Ausführung der Arbeit führt zur Befriedigung (Wehner et al. 2018:26). Die intrinsische Motivation kann zudem als eine angeborene Tendenz des Menschen beschrieben werden, mit seiner Umwelt zu interagieren, ohne dabei eine Belohnung für sein Handeln zu erwarten. Wie die Erläuterung sowie das Beispiel der intrinsischen Motivation zeigen, ist diese mit positiven Emotionen wie Freude, Begeisterung und Interesse verknüpft. Während Personen intrinsisch handeln, fühlen sie sich gefordert, kompetent und können währenddessen einen Flow erleben und gehen somit in ihrer Tätigkeit auf (Güntert 2015:81).

Wie gezeigt wurde, können Motivationen entweder durch Kontrolle und Fremdbestimmung oder Freiheit und Selbstbestimmung geprägt sein. Zudem kann zwischen extrinsischer Motivation und intrinsischer Motivation unterschieden werden. Im Falle der extrinsischen Motivation dient die Handlung nicht dem Selbstzweck, sondern zur Erreichung eines separaten Ziels (Wehner et al. 2018:26). Die Tätigkeit wird demnach aufgrund einer instrumentellen Absicht ausgeführt, die nicht mit dem gewünschten Ergebnis zusammenhängt. Intrinsische Motivation wird hingegen als «Prototyp selbstbestimmten Verhaltens» bezeichnet (Rohlf's 2011:97).

Folgende Abbildung illustriert, dass die Unterscheidung zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation nicht mit jener zwischen Fremd- und Selbstbestimmung übereinstimmt. Denn auch extrinsische Motivation kann das Gefühl der Selbstbestimmung beinhalten (Wehner et al. 2018:26).

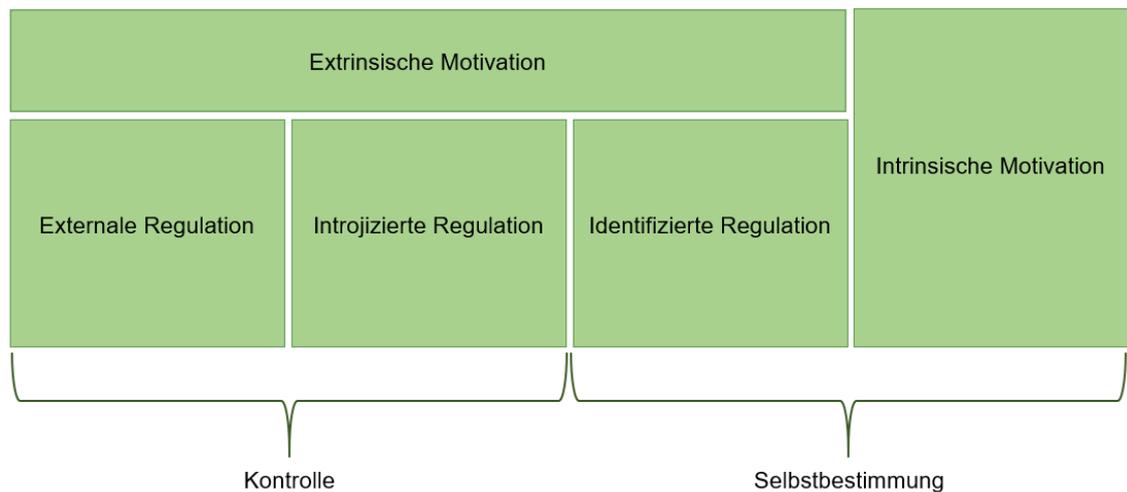


Abbildung 1: Die vier Motivationsarten der Selbstbestimmungstheorie inkl. der Zuordnung zur Erfahrung von Kontrolle oder Selbstbestimmung (vgl. Wehner et al. 2018:27).

Extrinsische Motivation wird zudem bezüglich ihres Grades der Internalisierung spezifiziert. Internalisierung meint «eine allmähliche Verinnerlichung von ursprünglich external motivierten Handlungen zu einem Teil des Selbst» (Oostlander et al. 2014:75). So weist die externale Regulation den geringsten Grad an Internalisierung auf. Wohingegen die identifizierte Regulation, den höchsten Grad an Internalisierung im Rahmen der extrinsischen Motivation umfasst (Oostlander et al. 2014:75).

Mithilfe der Selbstbestimmungstheorie wird ersichtlich, dass im Kontext der Freiwilligenarbeit nicht bloss die Stärke, sondern auch die Art und somit Qualität der Motivation bedeutend ist. Bei Verbindung des funktionalen Ansatzes mit der Selbstbestimmungstheorie wird zudem klar, dass sich die verschiedenen Funktionen beziehungsweise Motivationen anders auf die Nachhaltigkeit eines Engagements auswirken. So zeigen die Werte- und Erfahrungsfunktion eine Relation mit selbstbestimmter Motivation, womit auf ein eher nachhaltigeres Engagement hingewiesen wird. Die restlichen vier Funktionen nach Clary et al. (1998) stehen hingegen stärker mit kontrollierten Motivationen in Verbindung. Durch diese Erkenntnis darf jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass bestimmte Motive als kritisch zu betrachten sind. Vielmehr soll dadurch die Relevanz von Selbstbestimmung im Hinblick auf eine langfristige Freiwilligenarbeit hervorgehoben werden. Zudem gilt es zu beachten, dass eine Körperschaft nicht ausschliesslich das Empfinden der intrinsischen Motivation mittels der Arbeitsgestaltung beabsichtigen soll. Denn bei einer Vielzahl der Tätigkeiten, die im Rahmen eines freiwilligen Engagements ausgeführt werden, wird

nicht durch dessen bloße Ausführung ein befriedigendes und erfülltes Gefühl erzeugt. Denn freiwillige Arbeiten stellen oft den Weg zum Ziel dar. Dies meint, dass oft reizlose Aufgaben erledigt werden müssen, damit der gewünschte Nutzen der Freiwilligenarbeit erzielt werden kann. Infolgedessen erweist sich nebst der intrinsischen Motivation, die identifizierte Regulation als eine erstrebenswerte Art der Motivation im Kontext einer langfristigen Freiwilligenarbeit (Wehner et al. 2018:24-29).

Um den Zusammenhang zwischen den zu Beginn des Kapitels erläuterten Funktionen der Freiwilligenarbeit und der Langfristigkeit eines Engagements zu schaffen, wurden von Oostlander et al. (2014) die Korrelation ersterer mit den Arten der Motivation aufgezeigt. So steht die Wertefunktion, die auf der Identifizierung mit den Werten der Freiwilligenarbeit beruht, am stärksten mit der identifizierten Regulation in Verbindung. Weitaus weniger ausgeprägt ist hingegen ihr Zusammenhang mit introjizierter und externaler Regulation. Mit der Erfahrungsfunktion, bei der das Interesse an der Tätigkeit dominiert, korreliert die intrinsische Motivation. Auch hier stehen die introjizierte und externale Regulation in einem klar schwächeren Zusammenhang. Sowohl die Karriere- als auch die soziale Anpassungsfunktion gelten als zweckzentrierte Funktionen und weisen die stärkste Korrelation mit der externalen Regulation auf. Hingegen eine lediglich schwache Bindung zur intrinsischen Motivation und identifizierten Regulation. Ebenfalls als zweckzentriert werden die Schutz- und Selbstwertfunktion angesehen. Diese hängen deutlich mit der introjizierten Regulation zusammen und implizieren ebenso eine geringe Verbindung zu intrinsischer Motivation und identifizierter Regulation (Oostlander et al. 2014:75f.). Der Einbezug dieser Kenntnisse in die vorliegende Arbeit wird im Kapitel 1.3.6 im Kontext des konzeptuellen Rahmens veranschaulicht.

Bezüglich der Erfahrung von Selbstbestimmung und Freiheit, wie sie im Kontext der Selbstbestimmungstheorie beleuchtet wurde, spielen zudem die drei psychologischen Grundbedürfnisse eine zentrale Rolle. Denn deren Befriedigung ist essenziell, um ein zufriedenstellendes Leben zu führen. Die drei psychologischen Grundbedürfnisse lauten (Deci & Ryan 1991:243):

- Bedürfnis nach Kompetenz oder Wirksamkeit:
Demnach streben Menschen danach, die Wirkung ihrer Handlung zu erfahren sowie die zur erwünschten Wirkung benötigten Vorgänge zu verstehen (Deci & Ryan 1991:243). Ausserdem möchte sich ein Mensch als wirkungsvoll, effektiv, funktionierend und kompetent wahrnehmen (Rohlf's 2011:98). Somit gehört der Ausbau der eigenen Fertig- und Fähigkeiten zu den Grundbedürfnissen (Wehner et al. 2018:33).

- Bedürfnis nach Autonomie oder Selbstbestimmung:
Dieses Bedürfnis betrifft das Streben der Menschen eigenständig zu handeln und sich somit als Urheber der eigenen Aktivitäten zu sehen (Deci & Ryan 1991:243). Folglich will sich der Mensch als initiativ, persönlich autonom und selbstbestimmt handelnd wahrnehmen und keinem Zwang ausgesetzt sein (Rohlf's 2011:98; Wehner et al. 2018:33).
- Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit beziehungsweise Zugehörigkeit:
Dabei zielt der Mensch auf den Unterhalt von Beziehungen zu anderen ab (Deci & Ryan 1991:243). Soziale Interaktion sowie das Gefühl von Zugehörigkeit und Anerkennung sind dabei zentrale Elemente (Rohlf's 2011:98).

Die Erfüllung dieser drei Grundbedürfnisse ermöglicht letztlich die Erfahrung selbstbestimmter Motivation. Dadurch wird das Fundament für die intrinsische Motivation und identifizierte Regulation geschaffen. Deshalb dienen die drei psychologischen Grundbedürfnisse als Leitplanken für die Gestaltung von Freiwilligenarbeit (Wehner et al. 2018:33f.)

Im Rahmen der Motivationsanalyse der Selbstbestimmungstheorie legen Deci und Ryan (1991) ihr Hauptaugenmerk auf drei Dimensionen. Diese sind die Förderung der Autonomie, die Struktur sowie die Eingebundenheit. Die Förderung der Autonomie beschreibt einen Kontext, der Wahlmöglichkeiten bietet, den Leistungsdruck auf einem niedrigen Niveau hält und die Ergreifung der Initiative begünstigt. Struktur meint, dass durch das Verhalten bedingte Ergebnis nachvollziehbar ist und Klarheit bezüglich den Erwartungen besteht sowie Feedback gegeben wird (Deci & Ryan 1991:245). Die handelnde Person ist dabei in der Lage, die gesetzten Ziele zu erreichen. Dabei kann Feedback unterstützend wirken und die intrinsische Motivation steigern, vorausgesetzt es wirkt autonomiefördernd (Rohlf's 2011:99). Mit Eingebundenheit wird das Interesse an der Unterhaltung von Beziehungen von relevanten Personen beschrieben (Deci & Ryan 1991:246). Dadurch wird ein Gefühl von Beteiligung und Wertschätzung erzeugt (Rohlf's 2011:99).

1.3.3 Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit

Damit Freiwilligenarbeit erfolgreich und langfristig verrichtet wird, kann auf die genannten und weiteren Erkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie zurückgegriffen werden. Vor allem im Bereich der Aufgabengestaltung kann der Einbezug der Theorie die Praxis optimieren. Das Job Characteristics Model nach Hackman und Oldham (1976:257f.) beschreibt folgende fünf Tätigkeitsmerkmale, die das Motivationspotenzial einer Arbeitstätigkeit positiv beeinflussen:

- Anforderungsvielfalt:
Damit ist eine Vielzahl unterschiedlicher Aktivitäten gemeint, bei deren Ausführung der Einsatz unterschiedlicher Fähigkeiten oder Talente einer Person gefordert werden (Hackman & Oldham 1976:257).
- Aufgabengeschlossenheit / Ganzheitlichkeit:
Dieses Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn die zu verrichtende Arbeit von der Person von Anfang bis Ende ausgeführt wird und dabei ein Ergebnis sichtbar ist (Hackman & Oldham 1976:257).
- Bedeutsamkeit der Aufgabe:
Eine Aufgabe scheint für eine Person relevant, wenn diese einen wesentlichen Einfluss auf das Leben anderer Menschen hat. Dies kann innerhalb der Körperschaft oder in ihrer äusseren Umgebung sein (Hackman & Oldham 1976:257).
- Autonomie:
Autonomie ist gegeben, wenn der handelnden Person Freiheit und Ermessungsspielraum in der Planung sowie der Ausführung der Arbeit zugesprochen wird (Hackman & Oldham 1976:258).
- Rückmeldung:
Dies betrifft eine direkte und klare Feststellung über die Wirksamkeit der von der Person erbrachten Arbeit (Hackman & Oldham 1976:258).

Ein hohes Motivationspotenzial der erforderlichen, jedoch reizlosen Aufgaben, gilt es insofern anzustreben, als dass dies eine Stärkung der intrinsischen Motivation sowie der identifizierten Regulation verursacht. Infolgedessen wirkt sich die Berücksichtigung der genannten Merkmale in der Planung von Aufgaben im Kontext der Freiwilligenarbeit positiv auf die Nachhaltigkeit beziehungsweise Langfristigkeit des Engagements der Freiwilligen aus. Nach Wehner et al. (2018:35) ist «die Gestaltung der Aufgaben in der Freiwilligenarbeit ein wichtiger erster Ansatzpunkt für die Förderung selbstbestimmter Motivation und damit auch der Entwicklung der Rollenidentität Freiwilliger». Des Weiteren wird hervorgehoben, dass Regeln und Strukturen, die grosse Parallelen zur Erwerbsarbeit darstellen, bei den Freiwilligen Reaktanz erzeugen können (Wehner et al. 2018:35). Als Reaktanz wird «die Motivation zur Wiederherstellung eingeeengter oder eliminierter Freiheitsspielräume» bezeichnet (Raab et al. 2010:65). Folglich ist ein auf Autonomie und somit selbstbestimmter Motivation der Freiwilligen basierendes Führungsverhalten anzustreben (Wehner et al. 2018:35).

1.3.4 Freiwilligenarbeit als Prozess

Da sich diese Arbeit mit der Langfristigkeit des freiwilligen Engagements beschäftigt, muss auch die zeitliche Dimension der Freiwilligenarbeit, respektive die damit verbundenen Motivationen berücksichtigt werden. Die zeitliche Dimension wird meist vernachlässigt, da oft die Einstiegsmotivationen thematisiert werden, die eine Person zum Beginn eines Engagements veranlassen (Schie et al. 2015:132). Freiwilligenarbeit sollte demnach auch als Prozess verstanden werden, der durch unterschiedliche Einflussfaktoren auf die Motivation der Freiwilligen gesteuert wird. Als solche Einflussfaktoren gelten: die Ausgestaltung der Aufgabe, das Verhalten der Koordinationsperson, der Kontakt mit Personen, die vom Engagement profitieren, die Zusammenarbeit mit anderen Freiwilligen sowie die Reaktion des persönlichen Umfeldes und die Politik und Strategie der Organisation generell. Die genannten und noch weitere Faktoren entscheiden darüber, ob sich während der Freiwilligenarbeit ein Gefühl der Verbundenheit beziehungsweise ein *Commitment* zur Körperschaft einstellt (Wehner et al. 2018:31f.). Eine Theorie, die das Engagement Freiwilliger anhand verschiedener Entwicklungsstufen ausführt, ist die Rollenidentitätstheorie von Grube und Piliavin (2000). Demnach wird die Rolle der Freiwilligen, die sie während ihrer Arbeit einnehmen, zu einem bedeutenden Bestandteil ihrer Identität. Dabei wird zwischen einer generellen Rollenidentität und einer organisationsspezifischen Identität unterschieden (Schie et al. 2015:132f.). Wobei für eine bestimmte Organisation letztere wünschenswert ist, weil sich die Freiwilligen so langfristig an dieselbe Organisation binden. Die Ausbildung einer generellen oder organisationsspezifischen Rollenidentität wird durch die zuvor beschriebene Qualität der Motivation im Sinne der Selbstbestimmung beeinflusst (Wehner et al. 2018: 31f.). Weitere Einflussfaktoren, die die Entstehung einer organisationsspezifischen Rollenidentität begünstigen, sind die Übereinstimmung der Werte der Freiwilligen und derer, für die die Organisation eintritt, die Wahrnehmung der Freiwilligen, dass ihre Arbeit bedeutsam für die Organisation ist sowie ein starkes soziales Netzwerk innerhalb der Organisation (Güntert 2015:35).

Abbildung 2 illustriert, dass zu Beginn die Erfüllung von Motiven zur Aufnahme sowie Fortsetzung des freiwilligen Engagements führt. Nach einer gewissen Zeit und während Erreichung der zweiten Phase fühlen sich die Freiwilligen zunehmend mit der Körperschaft verbunden. Infolgedessen stellt sich bei den

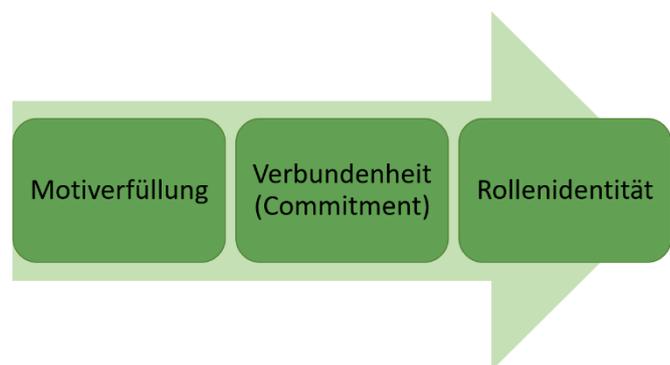


Abbildung 2: Funktionaler Ansatz und Rollenidentitätstheorie auf einer Zeitachse (eigene Darstellung nach Schie et al. 2015:133).

Freiwilligen ein Gefühl der Verbundenheit beziehungsweise des *Commitments* ein, was eine Fortsetzung des Engagements zur Folge hat. Schliesslich wandelt sich diese Verbundenheit in eine Rollenidentität. In dieser letzten Phase empfindet die freiwillige Person die Tätigkeit als einen Teil von sich und führt diese folglich auch langfristig aus (Schie et al. 2015:133).

Die Langfristigkeit eines freiwilligen Engagements wird somit begünstigt, wenn die Freiwilligen, die von ihnen eingenommene Rolle in ihrem Selbstkonzept aufnehmen und somit bestrebt sind, die damit verbundenen Verhaltensweisen fortwährend zu praktizieren (Vecina et al. 2010:350). Dieses Fazit stammt aus der Studie von Vecina et al. (2010), in der sie die Gemeinsamkeiten beziehungsweise Unterschiede zwischen zwei Gruppen untersuchten, die sich aus Freiwilligen zusammensetzten, die während dem ersten Jahr ihr freiwilliges Engagement beendeten, respektive die nach acht Jahren nach wie vor tätig waren. Zudem verfolgten sie das Ziel Variablen zu identifizieren, die eine Zuteilung von Freiwilligen zu einem kurzfristigen oder längerfristigen Engagement erlauben (Vecina et al. 2010:345). Dabei zeigte sich, dass die Freiwilligen, die sich mehr als acht Jahre für eine Körperschaft engagierten, eine höhere Zufriedenheit bezüglich der von ihnen ausgeführten Aufgaben empfanden als jene, die ihr Engagement innerhalb eines Jahres beendeten. Ausserdem wiesen sie eine stärker ausgeprägte Wertefunktion auf, die als eine der wichtigsten Funktionen der Freiwilligenarbeit betrachtet wird. Darüber hinaus fühlten sich die Freiwilligen ihrer Körperschaft stärker verpflichtet und entwickelten eine solidere Rollenidentität. Dies führt schliesslich auch zu einer erhöhten Bereitschaft sich trotz eines höheren Grades an emotionaler Ermüdung weiterhin zu engagieren. Hingegen dominierte die Freiwilligen, die ihr Engagement vor dem Ablauf eines Jahres beendeten, die Motivation der Wissenserweiterung beziehungsweise der Verbesserung des Lebenslaufes. Des Weiteren wiesen sie eine tiefere Zufriedenheit bezüglich der ausgeführten Arbeiten sowie eine hohe Zufriedenheit betreffend des Managements der Körperschaft auf. Diese Resultate zeigen, dass Zufriedenheit für die Ausführung von Freiwilligenarbeit notwendig, jedoch als Erklärung für ein langfristiges Engagement unzureichend ist. Dies ist so zu verstehen, als dass zwar eine offensichtliche Unzufriedenheit zur Aufgabe der freiwilligen Arbeit führt, wohingegen Zufriedenheit nicht per se deren Fortsetzung zur Folge hat. Letztlich ermittelten Vecina et al. (2010) folgende Variablen, die auf die Zugehörigkeit zur einen oder anderen Gruppe beziehungsweise die Langfristigkeit des Engagements hinweisen: organisatorisches Engagement, Identität der Freiwilligenrolle, emotionale Ermüdung und die Absicht, im Dienst zu bleiben. Diese Variablen entwickeln sich im Laufe der Zeit und können die Zugehörigkeit zur einen oder anderen Gruppe, respektive die Langfristigkeit des Engagements aufzeigen. Aspekte, wie die Zufriedenheit bezüglich der Befriedigung der Wissensaneignung sowie die Anerkennung des Freiwilligendienstes korrelierten mit

jener Gruppe, die ihre freiwillige Tätigkeit innerhalb eines Jahres beilegte. Eine zentrale Erkenntnis ist zudem, dass eine emotionale Bindung zur Körperschaft sowie die Bildung eines Selbstkonzepts, das die Rolle des Freiwilligen beinhaltet, für eine langfristige Freiwilligenarbeit erforderlich ist. In Übereinstimmung mit dem funktionalen Ansatz sollen Körperschaften die Erfüllung der unterschiedlichen Funktionen beziehungsweise Motivationen anstreben sowie die mit der Zeit zu erwarteten negativen Aspekte geringhalten (Vecina et al. 2010:349f.).

Dass sich die Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrer Arbeit positiv auf die Langfristigkeit ihres Engagements auswirkt, wird auch von Schie et al. (2015) ausgeführt. Weitere Indikatoren, die die Langfristigkeit positiv beeinflussen sind die Arbeitsfreude, die Identifikation mit der Organisation sowie organisationsbezogenes Engagement. Letzteres bezieht sich auf jenes Engagement der Freiwilligen, das zur Optimierung der Struktur und Abläufe der Organisation oder zur Verbesserung des Ansehens beiträgt (Schie et al. 2015:138).

1.3.5 Motivation externer Akteure als Forschungslücke

Wie oben aufgezeigt wurde, befassen sich wissenschaftliche Arbeiten zum einen mit in der Landschaftspflege involvierten Körperschaften, zum anderen mit den beteiligten Freiwilligen. Zudem sind bereits Arbeiten vorhanden, die die Motivation Freiwilliger eruieren. Jedoch konnte bis anhin keine Forschung gefunden werden, die den Einbezug externer Akteure in die Pflege der alpinen Kulturlandschaft sowie deren Motivationen thematisiert. Demzufolge eröffnet sich eine Forschungslücke hinsichtlich der Motivationen, die Freiwillige, die nicht in der zu pflegenden Landschaft wohnhaft sind, zu einem Einsatz oder einer längerfristigen Verbindung mit lokalen Körperschaften bewegen.

1.3.6 Konzeptueller Rahmen

Mithilfe des funktionalen Ansatzes, der Selbstbestimmungstheorie, der Rollenidentitätstheorie sowie der obengenannten Erkenntnisse der verschiedenen Studien soll die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit der externen Akteure eingehender beurteilt werden können. Laut der Theorie wirken sich die von Freiheit und Selbstbestimmung geprägten Motivationen positiv auf die Langfristigkeit eines freiwilligen Engagements aus (Wehner et al. 2018:24-29). Im Folgenden wird ausschliesslich der Begriff der Motivation verwendet, um die Beweggründe der Freiwilligen zu erörtern. Denn Motivation meint, wie im Kapitel 1.2.1 erläutert, die Auswahl eines Verhaltens zur Erreichung der gewünschten Folgen (Heckhausen 1989:10). Die damit einhergehende Zielgerichtetheit sowie die Tatsache, dass Motivation sowohl situative Anreize als auch dispositionelle Eigenschaften umfasst, unterstreichen die Eignung dieses Begriffs (Güntert 2015:79; Scheffer & Heckhausen

2018:50). Denn die im Folgenden hervorgehobenen Motivationen sind einerseits durch die Eigenschaften der Freiwilligen, andererseits durch verschiedene Situationen beziehungsweise Lebensumstände bedingt. Die Motivationen, die im Zuge der Analyse genauer betrachtet werden und mit der Selbstbestimmung korrelieren, sind:

- Wertvorstellungen
- Erfahrung
- Wissens- und Kompetenzerweiterung
- Soziale Eingebundenheit

Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Relevanz der Wissens- und Kompetenzerweiterung während der ersten Sichtung der Interviews deutlich wurde. Infolgedessen wurde entschieden, diese separat als Motivation aufzuführen und nicht gemäss Theorie im Rahmen der Motivation der Erfahrung zu erfassen. Die Motivation der sozialen Eingebundenheit wurde basierend auf den psychologischen Grundbedürfnissen in die Analyse miteinbezogen. Motivationen, welche mit Kontrolle und Fremdbestimmung in Zusammenhang stehen, sind:

- Karriere
- Selbstwert
- Pflichtgefühl

Hierbei wurde nebst den Motivationen des Selbstwertes und der Karriere, die Bestandteile des funktionalen Ansatzes darstellen, die Motivation des Pflichtgefühls eingeführt. Dies geschah in Anlehnung an die Schutzfunktion und basierend auf den Interviews mit den Zweitwohnungsbesitzer*innen. Abbildung 3 zeigt die untersuchten Motivationen in ihrer Relation zu den Arten der Motivation beziehungsweise zu Kontrolle und Selbstbestimmung.

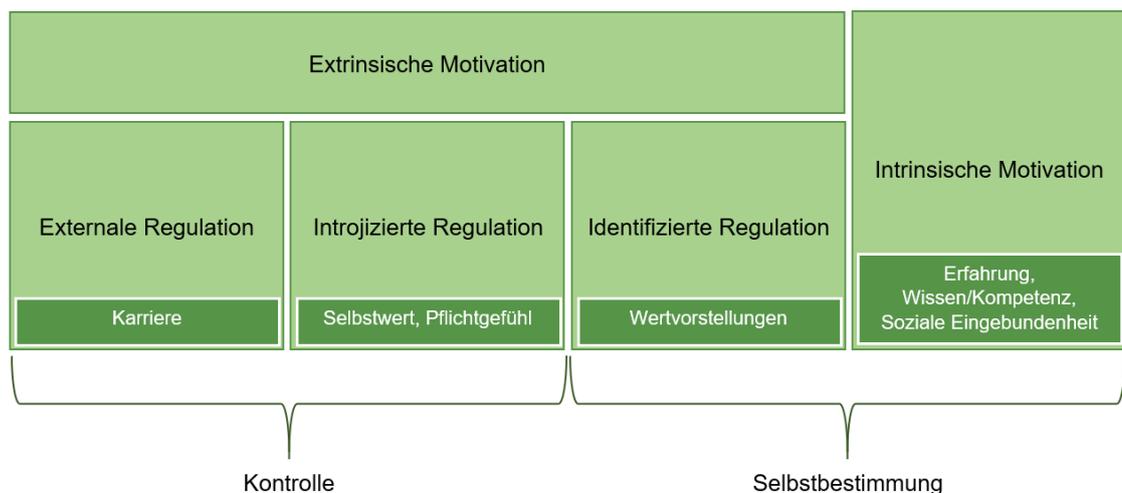


Abbildung 3: Die zu untersuchenden Motivationen der Freiwilligen, strukturiert nach deren Relation zu Kontrolle oder Selbstbestimmung (eigene Darstellung nach Wehner et al. 2018:22-27;Oostlander et al. 2014:75f.).

Um die fördernden beziehungsweise hemmenden Faktoren einer langfristigen Freiwilligenarbeit zu ergründen, muss die Freiwilligenarbeit als Prozess verstanden werden (Wehner et al. 2018:31). Auf der Basis der im Kapitel 1.3.3 und 1.3.4 beschriebenen Theorie bezüglich der Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit und deren prozesshaften Charakter wurden die folgenden Faktoren für die Untersuchung eines langfristigen Engagements eruiert:

- Anforderungsvielfalt
- Bedeutsamkeit der Aufgabe
- Ganzheitlichkeit
- Autonomie
- Integration in die Körperschaft
- Interne beziehungsweise lokale, von der Arbeit profitierende Akteure
- Soziale Interaktion
- Selbstkonzept
- Gefühl der Verbundenheit, Commitment

Je nachdem, ob und in welchem Masse diese Faktoren von den Freiwilligen erlebt oder wahrgenommen werden, wirken sie sich fördernd beziehungsweise hemmend auf die Langfristigkeit des Engagements aus und begünstigen, respektive hindern die Ausbildung einer Rollenidentität.

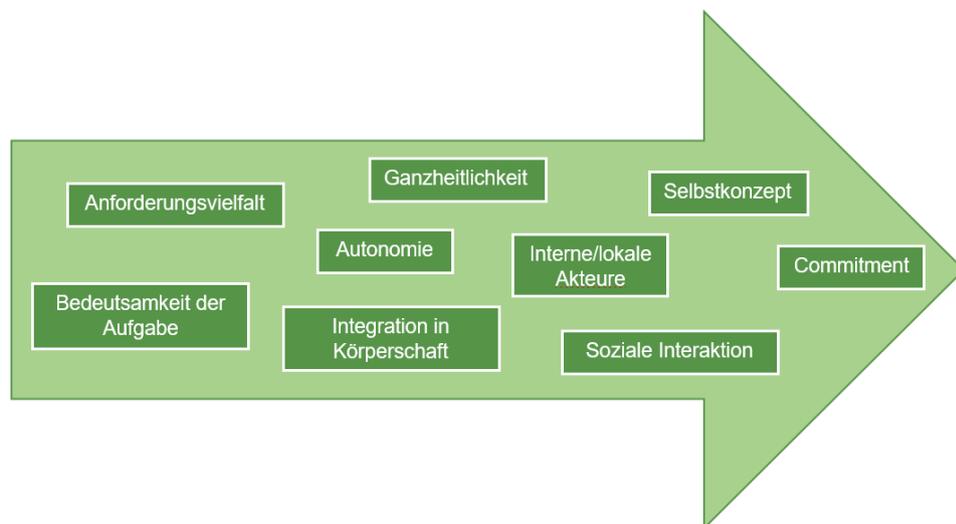


Abbildung 4: Einflussfaktoren eines langfristigen Engagements (eigene Darstellung nach Hack & Oldham 1976:257f.; Wehner et al. 2018:31f.; Vecina et al. 2010:349f.).

Schliesslich dienen die basierend auf der Theorie eruierten Motivationen und Faktoren zur Analyse der Interviews und somit zur Beantwortung der Forschungsfragen.

2. Methoden

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde ausschliesslich qualitativ gearbeitet. Um Kenntnisse über die theoretischen Grundlagen der Arbeit zu erlangen, erfolgte zu Beginn eine Literaturrecherche. Basierend darauf wurde ein konzeptueller Rahmen erstellt (siehe Kapitel 1.3.6), der dann zur Auswahl der Fallstudien, zur Strukturierung und Durchführung der qualitativen Leitfadenterviews und zur Analyse der Resultate diente.

2.1 Fallstudien

Bei der Auswahl der Fallstudien wurde auf die Diversität der Körperschaften geachtet, damit eine vielfältige Auswahl an Freiwilligen interviewt werden konnte. Deshalb handelt es sich bei den Körperschaften um eine Stiftung, einen Verein sowie eine Gemeinschaft, die nachstehend genauer charakterisiert werden. Die Festlegung der Fallstudien erfolgte mittels Absprache mit der bei der Stiftung Landschaftsschutz tätigen Co-Leiterin der Arbeit. Dabei wurde zudem Rücksprache mit Raphael Wyss gehalten, der seine Masterarbeit zur selben Thematik, jedoch mit einem anderen Fokus, verfasste. Die Wahl der Freiwilligen erfolgte durch die Zurverfügungstellung der Freiwilligen infolge eines Aufrufes durch die Körperschaft oder die Vermittlung der Kontakte durch bereits bekannte Freiwillige. Demnach konnte auf die Vielseitigkeit bezüglich des beruflichen Hintergrundes oder des Alters der Interviewpartner*innen keinen Einfluss genommen werden.

2.1.1 SUS

Die Stiftung Umwelteinsatz, kurz SUS, ist eine Stiftung, die eine Vermittlerrolle einnimmt. Sie engagiert sich im Bereich der Landschaftspflege, indem sie Umwelteinsätze für Gruppen plant, vermittelt und betreut. Dabei bietet sie Einsätze für Jugendliche, Erwachsene sowie für Zivildienstleistende an. Die Umwelteinsätze finden in verschiedenen Regionen der Schweiz statt (Stiftung Umwelteinsatz a 2020). Innerhalb dieser Forschungsarbeit waren die Einsätze von erwachsenen Personen im Fokus. Dabei handelt es sich um Ferienarbeitswochen, die die SUS in Zusammenarbeit mit Pro Natura durchführt. Nebst Landschafts- und Biotoppflege sind die Einsätze insbesondere dem Bau von Trockenmauern verschrieben (Stiftung Umwelteinsatz b 2020). Die Freiwilligen können ihre Ferienarbeitswoche, die in der Zeitspanne von April bis Oktober stattfinden, buchen. Die Kosten für eine Woche für eine erwachsene Person ohne Ermässigung belaufen sich meistens auf rund 270 Schweizer Franken. Bei einzelnen Einsätzen kann der Preis variieren (Stiftung Umwelteinsatz c 2020). Um einen Einblick in die Tätigkeit der Stiftung, ihre Zusammenarbeit mit anderen Körperschaften sowie in das Engagement Freiwilliger zu erhalten, wurde ein Experteninterview mit drei Mitarbeitenden der SUS geführt. Des Weiteren wurden zwei Freiwillige interviewt, die

über ihre Eindrücke, Einschätzungen und den zugrundeliegenden Motivationen bezüglich ihrer Einsätze berichteten.

2.1.2 VinEsch

Der Verein VinEsch bezweckt die Instandhaltung und Pflege eines historischen Rebberges, gelegen auf dem Gemeindeboden von Zeneggen im Mattertal. Mithilfe der Freiwilligen existieren seltene Rebsorten weiter, so beispielsweise die einmalig vorkommende Rebsorte Himbertscha. Die Mitglieder des Vereins VinEsch können sich je nach Bedürfnis und Kapazität in unterschiedlichem Mass aktiv an der Pflege des Rebberges im Wallis beteiligen (VinEsch 2020). Mit drei der rund 60 Freiwilligen wurde ein Interview geführt, wobei eine Person Mitglied des Vorstandes ist. Die Freiwilligen führen unterschiedlichste Arbeiten aus, die am Rebberg im Laufe des Jahres anfallen. Dazu gehören das Zurückschneiden der Reben, das Spritzen der Trauben, Laubarbeiten, Jäten sowie die Weinlese. Des Weiteren verrichten sie Instandhaltungsarbeiten, wie den Wiederaufbau beziehungsweise die Reparatur der Trockenmauern oder die Wartung des Zaunes.

2.1.3 Alpe Fafler / Gletscherstafel

Ebenfalls im Wallis, genauer gesagt im Lötschental, liegt die Fafleralp. Die Geteilschaft Alpe Fafler liegt auf dem Gemeindeboden von Blatten. Wer auf dem Gebiet der Geteilschaft eine Hütte oder Wohnung besitzt, ist verpflichtet am alljährlichen Alpwerk teilzunehmen. Das Alpwerk bezweckt die Erhaltung sowie die Pflege der Alp. Falls eine Hüttenbesitzer*in am festgesetzten Datum nicht teilnehmen kann oder nicht teilnehmen will, muss ein Betrag von 100 Schweizer Franken bezahlt werden (Alpe Fafler 2020). Infolgedessen handelt es sich bei den Alpwerken nicht um Freiwilligenarbeit, wie sie im Kapitel 1.2.1 definiert wurde. Die zwei interviewten Freiwilligen sind über das Haus der Schwiegereltern oder den Besitz eines Ferienhauses mit der Alpe Fafler verbunden. Wobei angemerkt werden muss, dass eine Freiwillige selbst kein Alprecht besitzt und somit auch nicht für die Teilnahme am Alpwerk verpflichtet wäre. Die Befragten engagieren sich über das Alpwerk hinaus, weshalb dennoch beide als Freiwillige nach vorgegebener Definition angesehen werden können. Sie leisten ohne Aufforderung freiwillige Arbeit.

Eine weitere Freiwillige besitzt zusammen mit ihrem Mann eine Ferienwohnung in Blatten. Sie ist aufgrund ihrer Zweitwohnung nicht verpflichtet, sich an der Pflege der Alp beziehungsweise dem Gletscherstafel zu beteiligen, greift aber einer Bäuerin gerne unter die Arme. Es handelt sich demnach um ein freiwilliges Engagement, dass aufgrund der Freundschaft zu einer lokalen Bäuerin, entstand.

Die folgende Tabelle zeigt die befragten Freiwilligen mit den entsprechenden Pseudonymen.

Tabelle 1: Übersicht Interviewpartner*innen

Interviewpartner*innen Körperschaften	Geschlecht	Alter	Hintergrund	Pseudonym
SUS				
	w	37	Arbeitet im Bildungsbereich. Wohnhaft in einem Dorf im Kanton Aargau.	Freiwillige 1
	m	66	Pensionär, zuvor im Umweltbereich tätig. Wohnhaft in der Region Basel.	Freiwilliger 2
	w	43	Mitarbeiterin SUS	Expertin 1
	m	39	Mitarbeiter SUS	Experte 2
	m	29	Mitarbeiter SUS	Experte 3
VinEsch				
	w	78	Pensionärin, zuvor im kaufmännischen Bereich tätig. Wohnhaft in einer Stadt im Kanton Bern.	Freiwillige 3
	w	61	Akademikerin. Wohnhaft in einer Stadt im Kanton Bern.	Freiwillige 4
	m	71	Pensionär, zuvor im bautechnischen Bereich tätig. Wohnhaft in einem Dorf im Kanton Bern.	Freiwilliger 5
Alpe Fafler /Gletscherstafel				
	w	57	Teilzeitangestellte. Im Lötschental aufgewachsen, wohnhaft im Rhonetal. Anteil an Hütte auf der Fafleralp, selbst jedoch nicht im Besitz von Alprechten.	Freiwillige 6
	m	58	Akademiker. Wohnhaft in einem Dorf im Kanton Bern. Besitzt eine Hütte auf der Fafleralp.	Freiwilliger 7
	w	69	Pensionärin, zuvor im Bildungsbereich tätig. Wohnhaft in einem Dorf im Kanton Bern. Besitzt eine Zweitwohnung in Blatten.	Freiwillige 8

2.2 Qualitative Leitfadeninterviews

Damit die Motivationen der externen Akteure, die Freiwilligenarbeit im Bereich der Landschaftspflege leisten, sowie die hemmenden und fördernden Faktoren eines langfristigen Engagements ergründet werden können, wurden Interviews durchgeführt. Die Analyse gestaltete sich deduktiv, da die Resultate der Interviews im Hinblick auf die erarbeiteten theoretischen Grundlagen analysiert wurden (Kruse 2014:137f). Damit während der Interviews die benötigten Informationen erlangt wurden, wurden diese mittels eines Leitfadens strukturiert (siehe Anhang). Somit wurde der Fokus während der Interviews stets beibehalten und das Forschungsinteresse verfolgt (Kruse 2014:213). Dank der durch den Leitfaden in einem gewissen Masse erfolgten Standardisierung, wurde die Vergleichbarkeit der verschiedenen Interviews vereinfacht (Mayring 2016:67ff.). Die Entwicklung des Interviewleitfadens erfolgte anhand der erarbeiteten theoretischen Grundlagen. Zu Beginn wurde nach allgemeinen Informationen bezüglich des freiwilligen Engagements gefragt. Dabei wurde der Beginn des Engagements, die Organisation der Arbeiten sowie die Einbindung der Freiwilligen in die Körperschaft thematisiert. Anschliessend wurde auf die Motivation der Freiwilligen eingegangen, indem nach den Gründen sowie den erfreulichen und befriedigenden Aspekten ihres Engagements gefragt wurde. Nachfolgend wurden die fördernden und hemmenden Faktoren sowie die Herausforderungen ihrer Freiwilligenarbeit angesprochen, wobei auf die Interaktion mit anderen Freiwilligen sowie mit lokalen Akteuren Bezug genommen wurde. Abschliessend wurden Fragen bezüglich der Potentiale und Optimierung ihrer Freiwilligenarbeit gestellt.

Bei den Interviews handelte es sich um problemzentrierte Interviews. Damit sind Interviews gemeint, die offen und halbstrukturiert gestaltet sind. Problemzentriert ist das Interview insofern, als dass es sich auf eine bestimmte Problemstellung konzentriert, die durch die interviewende Person zu Beginn eingeführt und auf die immer wieder Bezug genommen wird. Dabei kann ein offenes Gespräch entstehen, in dem sich die Befragten offen artikulieren können. Demnach bestehen keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Von Bedeutung ist zudem, dass zwischen Interviewerin und Interviewten eine Vertrauenssituation entstehen kann, in der sich die Interviewten respektiert und nicht einfach verhört fühlen. Anhand der Problemstellung wurden die zuvor beschriebenen zentralen Elemente des Interviewleitfadens zusammengestellt. In der darauffolgenden Pilotphase wurde der Interviewleitfaden mithilfe eines Probeinterviews überprüft und entsprechend angepasst. Anschliessend wurden die restlichen Interviews durchgeführt, dabei wurde immer wie folgt vorgegangen. Zu Beginn des Gesprächs wurden Sondierungsfragen bezüglich des persönlichen Hintergrundes der Interviewpartner*innen sowie der Funktion der Körperschaft gestellt. Mithilfe dieser

Einstiegsfragen soll gezeigt werden, inwiefern die Thematik relevant für die Interviewten ist und welche subjektiven Bedeutungen sie beinhaltet. Daraufhin folgten die Leitfadenfragen, die die wesentlichsten Aspekte des Interviews enthalten. Während des Interviews konnten zudem weitere Standpunkte oder Meinungen angesprochen werden, die im Leitfaden ursprünglich nicht enthalten waren. Falls diese trotzdem als relevant erschienen oder zur weiteren Leitung des Gespräches beitrugen, brachte die Interviewerin passende Ad-hoc-Fragen an (Mayring 2016:67ff.).

Damit die Interviews zu einem späteren Zeitpunkt analysiert und miteinander verglichen werden konnten, wurde eine wörtliche Transkription durchgeführt. Dabei wurden die im Dialekt gesprochenen Interviews ins Schriftdeutsch übersetzt. Die Transkripte bildeten die Basis der interpretativen Auswertung (Mayring 2016:89-91).

2.3 Datenanalyse

Für eine systematische und strukturierte Analyse der transkribierten Interviews, wurde eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) durchgeführt. Da dadurch die Transkripte in Einheiten zerlegt wurden, konnten sie schrittweise untersucht werden (Mayring 2016:14).

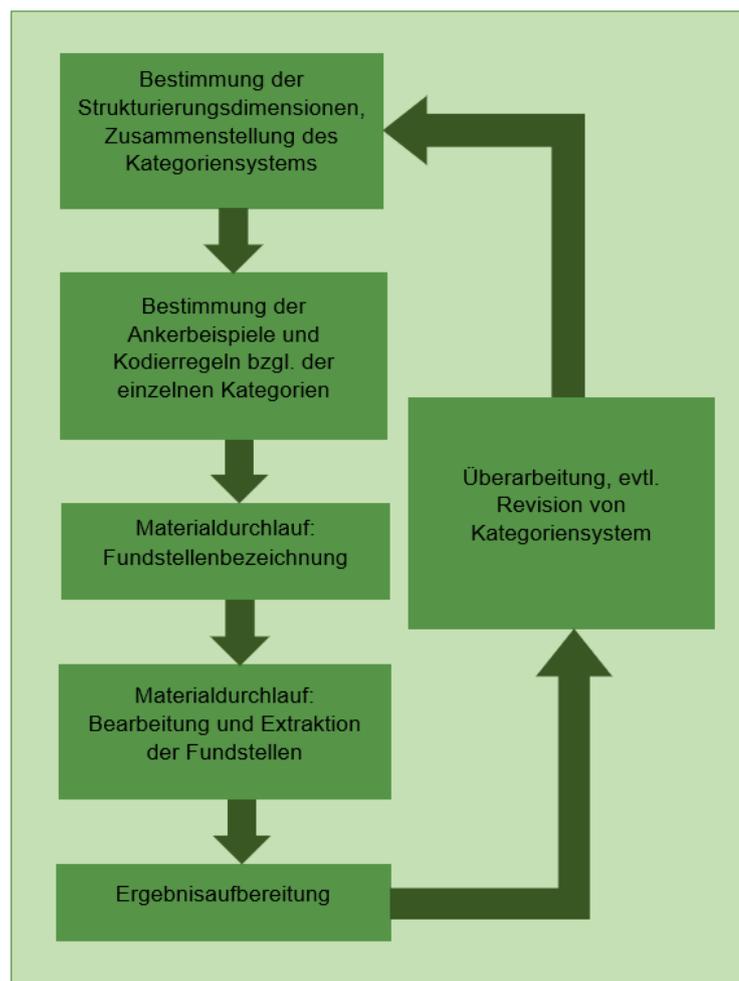


Abbildung 5: Ablaufmodell einer strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2016:102).

Die qualitative Inhaltsanalyse beinhaltet die drei Grundformen Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (Gläser-Zikuda 2013:139). Im Rahmen dieser Arbeit wurde die Technik letzterer angewendet. Mayring (2016:115) definiert die Strukturierung wie folgt: «Ziel der Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material auf Grund bestimmter Kriterien einzuschätzen». Somit wurde dem Ablaufmodell der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse gefolgt. Dabei war zentral, dass das Kategoriensystem so präzise definiert wurde, dass eine klare Zuweisung der unterschiedlichen Segmente der Interviews zu den passenden Kategorien erfolgen konnte.

Diese Art der Inhaltsanalyse kann in verschiedenen Phasen geschehen. Als Erstes wurden die Kategorien definiert, respektive festgelegt, welche Textstellen welcher Kategorie zuzuordnen sind. In einem zweiten Schritt wurden Ankerbeispiele bestimmt, die als Prototyp einer Kategorie gelten und somit zur Orientierung dienen. Drittens erfolgte die Beschreibung der Kategorien, damit Unsicherheiten bei der Zuordnung beseitigt werden konnten. Die Inhalte der drei Phasen wurden schliesslich in einem Kodierleitfaden festgehalten, der für die Auswerterin als Richtlinie fungierte (Mayring 2016:118-121). Wie der Interviewleitfaden, wurde auch der Kodierleitfaden (siehe Anhang) deduktiv entworfen. Beide weisen dieselbe generelle Struktur auf. Die Kategorien sind Teil der drei Oberkategorien *Allgemeine Informationen*, *Motivation* und *fördernde & hemmende Faktoren*. Unter *Allgemeine Informationen* fallen alle Kategorien, die relevante Informationen über die Interviewpartner*innen oder ihre freiwillige Tätigkeit umfassen. Im Zuge der Sichtung der Interviews wurden die Kategorien *Eigenschaften der Freiwilligen*, *Landschaftspflege* sowie *Herausforderung der Freiwilligenarbeit* hinzugefügt. Die übrigen Oberkategorien wurden während der Analyse der Interviews um keine weiteren Kategorien erweitert. Die Oberkategorie *Motivation* enthält alle Kategorien, die zur Extraktion der Motivationen der Freiwilligen dienen. Diese wurden im Hinblick auf die Theorie des funktionalen Ansatzes, der Selbstbestimmungstheorie sowie der psychologischen Grundbedürfnisse gebildet. So sind beispielsweise Kategorien wie Wertvorstellungen, Erfahrung oder Selbstwert enthalten. Unter *fördernde und hemmende Faktoren* fallen Bestandteile der psychologischen Grundbedürfnisse, des Job Characteristics Models sowie der Rollenidentitätstheorie. Gemäss diesen Theorien sollen sich Faktoren beziehungsweise Kategorien wie beispielsweise Autonomie, Bedeutsamkeit der Aufgabe oder ein Gefühl der Verbundenheit positiv auf die Langfristigkeit eines Engagements auswirken. Bei unzureichender Berücksichtigung dieser Merkmale, würde das freiwillige Engagement gehemmt (Hack & Oldham 1976:257f.; Wehner et al. 2018:31f.; Vecina et al. 2010:349f.).

Die Analyse der Interviews, respektive der Materialdurchlauf gestaltete sich in zwei Stufen. Im ersten Materialdurchlauf wurden die Textstellen gekennzeichnet, die einer Kategorie zugeordnet werden können. Im zweiten Durchlauf wurden die gekennzeichneten Stellen schliesslich extrahiert, zusammengefasst und untersucht (Mayring 2016:118-121). Der erste Materialdurchlauf wurde mithilfe der MAXQDA-Software durchgeführt. Diese Software wird im Rahmen qualitativer oder Mixed-Methods-Forschung verwendet (MAXQDA 2020). Die Transkripte wurden in MAXQDA importiert sowie das Kategoriensystem erstellt, welches auf Basis des Kodierleitfaden entworfen und während Sichtung des Materials ergänzt wurde. Anschliessend wurden die bearbeiteten Transkripte nach den Kategorien strukturiert, damit die Resultate in übersichtlicher Form vorlagen und die Analyse dadurch erleichtert werden konnte.

3. Resultate

3.1 Motivationen in der Freiwilligenarbeit

Auf der Basis des im Kapitel 1.3.6 vorgestellten konzeptuellen Rahmens werden im Folgenden die Resultate bezüglich der Motivationen der interviewten Freiwilligen erläutert. Dabei wird zu Beginn auf die Äusserungen der befragten Mitarbeitenden der SUS eingegangen. Anschliessend folgen die Ausführungen der Freiwilligen über die Motivationen ihrer Arbeit.

3.1.1 Selbstbestimmte Motivationen aus Sicht eines Anbieters von Freiwilligeneinsätzen

Aus Sicht der Interviewpartner*innen gehören einerseits die Bedeutung der Natur sowie deren Pflege und Erhaltung und andererseits das Erlernen von Fähigkeiten und Techniken beim Bau von Trockenmauern zu den treibenden Motivationen der Freiwilligen. Des Weiteren vertreten die Befragten die Meinung, dass sich die Arbeit an einem objektiv betrachtet schönen Ort der Schweiz, positiv auf die Motivation der Freiwilligen auswirke. Auch die Abwechslung sowie das Abschalten vom Alltag wird als Motivation erachtet. Eine weitere Motivation, die von den Interviewten genannt wurde, ist die soziale Eingebundenheit. Die Freiwilligen schätzen laut den Befragten den Austausch mit anderen Freiwilligen beziehungsweise das Gruppenerlebnis. Demnach sind die Interviewpartner*innen der Meinung, dass ausschliesslich die selbstbestimmten Motivationen Wertvorstellungen, Erfahrung, Wissens- und Kompetenzerweiterung sowie die soziale Eingebundenheit das freiwillige Engagement in der Landschaftspflege antreiben.

3.1.2 Selbstbestimmte Motivationen aus Sicht der Freiwilligen

Die Bedeutung selbstbestimmter Motivationen wurde durch die Interviews mit den Freiwilligen unterstrichen. Die Motivationen der Erfahrung, Wissens- und Kompetenzerweiterung, der sozialen Eingebundenheit sowie der Wertvorstellungen sind bei den Freiwilligen unterschiedlich stark ausgeprägt.

Erfahrung

Die Interviews zeigten, dass die Motivation der Erfahrung für alle Freiwilligen eine wesentliche Rolle spielt. Die Freiwillige 1 berichtete, dass das Kennenlernen neuer Regionen interessant sei. Zudem schätze sie die Erfahrung, die sie durch die sich vom Alltag komplett unterscheidende Arbeit macht. Durch das Erlernen der Technik des Trockenmauerns erlange sie auch Kenntnisse, die sie im eigenen Beruf einsetzen könne. So erlebte sie, wie es ist an Grenzen zu stossen und empfand zeitweise Frustration. Diese Erfahrung helfe ihr, sich in Personen hineinzusetzen, die sie therapiert. Die Arbeit draussen in der Natur beschrieb der Freiwillige 2 ebenfalls als eine

Abwechslung und einen Ausgleich zum Alltag. Es sei für ihn trotz der körperlichen Betätigung eine Erholung.

Auch für die Freiwillige 3 ist die Erfahrung beziehungsweise der Ausgleich, den sie durch ihr Engagement empfindet, eine zentrale Motivation. In der Natur zu arbeiten sei für sie eine Bereicherung. Die Landschaft, in der der Rebberg eingegliedert ist, fasziniere sie schon seit geraumer Zeit. Die Abwechslung, die sich durch die Arbeit im Rebbau ergibt, wird auch von der Freiwilligen 4 als Motivation ihres Engagements erwähnt. Der Freiwillige 5 erläuterte, dass die Arbeit im Rebberg für ihn eine ähnliche Funktion wie das Wandern habe. Man könne die Ruhe geniessen und vom alltäglichen Leben abschalten. Somit stellt die Erfahrung auch für ihn eine wesentliche Motivation dar.

Nebst dem langjährigen Interesse die Landschaft zu pflegen, spielt für die Freiwillige 6 das Sammeln unterschiedlicher Erfahrungen eine Rolle. Im Gegensatz zu ihrem Beruf, könne sie sich auf der Fafleralp körperlich in der Natur betätigen. Sie empfindet die körperliche Ermüdung nach getaner Arbeit sowie das sichtbare Resultat als befriedigend. Während des Interviews zeigte sich, dass die Erfahrung eine der am ausgeprägtesten Motivationen des Freiwilligen 7 darstellt, wie folgendes Zitat zeigt:

«Ich finde aber auch wichtig, jetzt für mich persönlich, dass das etwas Komplementäres sein kann. Also es ist jetzt nicht Denkarbeit, die ich mal vorwiegend mache, sondern es ist eben dann wirklich auch eine Arbeit im Gelände und mit den Händen arbeiten, etwas leisten, ein Resultat sehen.» (Freiwilliger 7, 14.08.2020)

Schliesslich ist auch für die Freiwillige 8 die Motivation der Erfahrung von Bedeutung. Sie erfreut sich an der Arbeit in der Natur, welche dadurch eine ausgleichende Funktion einnimmt.

«Das gibt mir mal ein tiefes Durchatmen in einer wunderschönen Natur.» (Freiwillige 8, 19.06.2020)

Wissens-/Kompetenzerweiterung

Im Laufe der Datenerhebung beziehungsweise der Durchführung der verschiedenen Interviews stellte sich die Wissens- und Kompetenzerweiterung ebenfalls als eine essenzielle Motivation der Freiwilligen heraus. So berichtete die Freiwillige 1, die während ihrer Ferienarbeitswoche das Trockenmauern erlernte, dass sich die diesbezügliche Motivation im Laufe der Woche verstärkte.

«Also das habe ich dann beim Mauern selbst gemerkt. Wo ich so gemerkt habe, ah ich kann es überhaupt noch nicht gut. Eigentlich möchte ich es gerne besser können.» (Freiwillige 1, 14.08.2020)

Dem Freiwilligen 2 gefällt, dass sich die Arbeiten in der Landschaftspflege von den Büroarbeiten unterscheiden, die er sonst ausführt und die ihn während seiner Erwerbstätigkeit jahrelang beschäftigt haben. Die Forderung nach anderen Fähigkeiten, die jedoch körperlich nicht überfordern, schätze er.

Die Freiwillige 3 betonte während des Interviews ihr Interesse am Wein und dessen Herstellung. Des Weiteren beobachte sie mit Freude, wie sich der Rebberg im Laufe der Zeit durch das Engagement der Freiwilligen weiterentwickle. Auch Freiwillige 4 berichtete, dass sie den Wissenszuwachs bezüglich des Rebbaus schätze, den sie durch ihre Beteiligung an den verschiedensten Arbeitsschritten erlange. Mittlerweile wird ihr Interesse am Rebbaubau durch die stetige Optimierung der Arbeiten und somit auch die Steigerung des Ertrages aufrechterhalten. Zudem empfinde sie den Einblick in die Geschichte und das frühere Handwerk des Rebbaus als äusserst spannend. Die Erzählungen des ehemaligen Besitzers des Rebberges über die Bewirtschaftung der terrassierten Hügel des Mattertals faszinieren sie. Die Möglichkeit in einem Rebberg zu arbeiten und zu erfahren, welche Arbeiten anfallen beziehungsweise die Entstehung eines Weines mit zu verfolgen, veranlasste sie damals und heute noch zu ihrem Engagement.

*«Und was ich jetzt sehr schätze, die Erfahrung, ja, wo man merkt, ja mit diesen Reben kannst du jetzt so umgehen. Einfach das Wissen, das dazukam.»
(Freiwillige 4, 23.07.2020)*

Der Freiwillige 5 erwähnte ebenfalls oft die Motivation der Wissens- und Kompetenzerweiterung. Der Rebbaubau stelle für ihn ein interessantes Gebiet dar, über welches er durch seine Freiwilligenarbeit viel Neues lernen könne. Zu erfahren, welches Wissen und welche Arbeitsschritte hinter der Produktion einer Flasche Wein stecken, schätze er.

Die Freiwillige 6 erweitert ihre Kompetenzen durch ihre Freiwilligenarbeit vor allem im Bereich der Administration und Organisation von Schülereinsätzen. Sie ist bemüht zu erfahren, wie man die Schüler*innen oder andere Freiwillige stärker motivieren könnte. Der ebenfalls auf der Fafleralp tätige Freiwillige 7 erzählte, dass er den Wissensaustausch, der sich infolge seines Engagements ergebe, sowohl in technischer als auch in lokalhistorischer Hinsicht schätze. Er lerne, wie man eine Motorsäge bedient und erfahre zugleich etwas über die historischen Hintergründe der Alp, beispielsweise über Lokalbezeichnungen.

Soziale Eingebundenheit

Die soziale Eingebundenheit stellt für alle Befragten eine bedeutende Motivation dar. Die Freiwillige 1 betonte, dass das gemeinsame Erlebnis in einer Gruppe mit Leuten, die sie

vor der Ferienarbeitswoche nicht gekannt hat, spannend war. Des Weiteren empfand sie die Bewältigung einer gemeinsamen Aufgabe als eine schöne Erfahrung. Der Freiwillige 2 schätze ebenfalls den sozialen Austausch innerhalb der Gruppe sowie den Dialog mit lokalen Akteuren, die er im Zuge mehrmaliger Einsätze besser kennenlernte.

Den Kontakt mit den anderen Mitgliedern des Vereins, die Geselligkeit, wird auch von der Freiwilligen 3 geschätzt. Auch für Freiwillige 4 stellt die soziale Eingebundenheit eine Motivation dar. Sie beschrieb den sozialen Austausch mit den Mitgliedern, die aus der ganzen Schweiz stammen, als äusserst interessant.

«Das Schöne ist eben, es sind Leute von, ja von der halben Schweiz dabei, von ganz unterschiedlicher Herkunft und das ist immer sehr interessant.» (Freiwillige 4, 23.07.2020)

Der Freiwillige 5 bezeichnete sein freiwilliges Engagement als Horizonterweiterung in verschiedenster Hinsicht. So erwähnte er auch die soziale Eingebundenheit als motivierenden Faktor. Die Freiwilligenarbeit stelle für ihn insbesondere nach seiner Pension eine Möglichkeit dar, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten.

Dadurch, dass Freiwillige 6 während ihres Engagements Zeit mit ihrem Mann verbringen kann, was sonst aus beruflichen Gründen erschwert ist, ist auch für sie die Motivation der sozialen Eingebundenheit von Belangen. Sie schätze auch die Entstehung von Freundschaften und den Teamgeist während des Alpwerkes.

«Es ist einfach immer eine Teamarbeit. Und das ist am Abend wichtig. Und danach lässt du den Abend noch ausklingen mit irgendeinem Apéro oder irgendetwas zusammen sein. Ja eben gesellschaftlich, oder so sozial ist es super.» (Freiwillige 6, 27.07.2020)

Die soziale Eingebundenheit ist für den Freiwilligen 7 insofern bedeutsam, als das seine Freiwilligenarbeit den Austausch mit der lokalen Bevölkerung beziehungsweise anderen Hüttenbesitzer*innen fördert. So pflegt er auch den Kontakt mit dem bewirtschaftenden Landwirt der Alp. Folglich kann dies auch als eine Motivation der Integration bezeichnet werden. Auch für die Freiwillige 8 spielt die Motivation der sozialen Eingebundenheit im Sinne des Austausches mit lokalen Akteuren eine wesentliche Rolle.

Wertvorstellungen

Die Motivation der Wertvorstellungen ist für das Engagement der Mehrheit der Freiwilligen wesentlich. Für Freiwillige 1 steht jedoch die Motivation der Erfahrung sowie das Erlernen des Trockenmauerns im Vordergrund, weshalb sie sich während des Interviews zu keinen Wertehaltungen äusserte. Der Freiwillige 2 meinte, dass er mit

seinem Engagement im Rahmen der Arbeitswochen der SUS der Bergbevölkerung helfen möchte und dies als eine sinnvolle Tätigkeit wahrnimmt.

Die seit der Gründung bei VinEsch zugehörige Freiwillige 3 sieht in der Erhaltung eines zu verschwinden drohenden Kulturgutes eine sinnvolle Arbeit. Infolgedessen verleiht sie ihrer Wertvorstellung in Form der Weitererhaltung seltener Weinsorten Ausdruck. Auch für Freiwillige 4 ist die Erhaltung des Rebberges von Bedeutung. Das Schützen dieser Kulturlandschaft sei für sie von Beginn an eine zentrale Motivation der Freiwilligenarbeit gewesen. Freiwilliger 5 gelangte durch sein Engagement bei Pro Specie Rara zum Verein VinEsch. Er betonte, dass ihm die Erhaltung der Natur und somit auch die Wahrung alter Pflanzensorten am Herzen liege.

*«Für mich ist es einfach wichtig, dass man für die Natur schaut. Oder das ist...
Naturerhaltung, da gehört einfach auch der Erhalt der alten Sorten dazu.»
(Freiwilliger 5, 24.07.2020)*

Die im Lötschental aufgewachsene Freiwillige 6 beteiligte sich schon im jungen Alter an der Landschaftspflege des Lötschentals. Sie ist bestrebt die Landschaft zu erhalten, damit das Landschaftsbild attraktiv bleibt. Die heutige Ferienwohnungsbesitzerin erzählte, dass die Bewohner*innen des Tals auch vom Tourismus leben und somit die Landschaft intakt bleiben müsse. Der Freiwillige 7 erläuterte, dass seine Wertvorstellungen bezüglich der Landschaft und deren Nutzung von seiner beruflichen Tätigkeit geprägt seien. Aufgrund dieser Werte entschied er sich nach dem Kauf einer Alphütte für deren sorgsamem Umbau, welche somit nach wie vor als Teil der Alp wahrgenommen werde.

Die Freiwillige 8 engagiert sich nicht im Rahmen der Geteilschaft Alpe Fafler, sondern direkt bei einer befreundeten Bäuerin, die Flächen im Gletscherstafel bewirtschaftet. Sie berichtete, dass sie ihre Zuneigung zur Natur früher auch im Rahmen ihres Berufes ausdrücken wollte. Nun geht sie diesen Werten in Form ihrer Freiwilligenarbeit nach.

3.1.3 Kontrollierte Motivationen aus Sicht der Freiwilligen

Motivationen, die von Kontrolle und Fremdbestimmung geprägt sind, wurden von den Interviewpartner*innen deutlich weniger oft als die mit Selbstbestimmung korrelierenden Motivationen genannt. So wurde zum Beispiel Karriere nie als Motivation erwähnt.

Selbstwert

Die Motivation des Selbstwertes wurde hingegen bei Freiwilligen aller untersuchten Körperschaften angesprochen. Freiwillige 1 beschrieb, dass sich die Verbesserung ihrer Fähigkeit des Trockenmauerbaus im Verlauf der Ferienarbeitswoche positiv auf ihr Selbstwertgefühl ausgewirkt habe.

Freiwillige 3 erfreut sich darüber, wie sie und die anderen Freiwilligen in den vergangenen Jahren den Rebberg weiterentwickelt haben. Am Schluss der Arbeit eine mit eigenen Trauben abgefüllte Weinflasche in den Händen zu halten, beschrieb die Freiwillige 4 als befriedigend.

«Und dann, dann ist manchmal, wenn ich Zuhause so eine [Weinflasche] auf den Tisch stelle, ja da ist jetzt mein Schweiss drin und das haben wir selbst gemacht. Und ja das ist noch zufriedenstellend in dem Sinn.» (Freiwillige 4, 23.07.2020)

Für den Freiwilligen 5 ist der Bau grosser Trockenmauern im Rebberg eine Genugtuung. Er erläuterte, dass es schön sei zu sehen, was man zu erbauen geschafft habe. Dass sich die geleistete Arbeit befriedigend auf die Freiwilligen auswirke, bestätigte auch Freiwillige 6.

«Es gibt dir selbst eine Befriedigung, ich habe etwas geleistet.» (Freiwillige 6, 27.07.2020)

Die Freiwillige 8 erfuhr eine Steigerung des Selbstwertes durch ihr Engagement insofern, als dass sie dadurch ihren Nutzen für andere Menschen und die Natur wahrnimmt.

«Und währenddessen man so etwas macht, man fühlt sich nützlich, man fühlt sich doch noch gebraucht. Was ab der Pensionierung nicht immer der Fall ist.» (Freiwillige 8, 19.06.2020)

Pflichtgefühl

Von Pflichtgefühlen berichteten ausschliesslich die Freiwilligen, die sich im Lötschental engagieren. Die Freiwillige 6 sprach über ihren Respekt gegenüber den Vorfahren und deren Leistung. Denn laut ihr, stellte die Arbeit aufgrund der noch nicht entwickelten Techniken für ihre Vorfahren eine grössere Schwierigkeit dar. Der Freiwillige 7 betonte hingegen, dass er sich durch den Kauf seiner Hütte gegenüber der GEMEINSCHAFT verpflichtet fühle.

«Sondern ich fühle mich einfach in dem Sinn, mal auf der einen Seite auch verpflichtet. Wenn ich dort oben schon eine Liegenschaft habe und wir viel oben sind, dass wir einfach auch einen Beitrag leisten oder, das finde ich ganz wichtig.» (Freiwilliger 7, 14.08.2020)

Pflichtgefühle empfindet die Freiwillige 8 vor allem gegenüber der Bäuerin. Aufgrund ihrer Freundschaft greift sie ihr gerne unter die Arme.

3.1.4 Fazit

Die Interviews mit Freiwilligen, die sich auf vielfältige Weise in der Landschaftspflege engagieren, zeigten, dass sich dementsprechend auch ihre Motivationen unterscheiden.

Über die Motivation der Erfahrung beziehungsweise des Ausgleichs wurde während der Interviews am häufigsten berichtet, weshalb sie für alle Freiwilligen eine zentrale Rolle spielt. Es stellte sich heraus, dass sie insbesondere für die Freiwilligen, die sich im Rahmen der SUS engagieren, die bedeutendste Motivation darstellt. Nebst der Erfahrung sprachen die Freiwilligen oft über die Motivation der Wissens- und Kompetenzerweiterung. Diese steht beim Erlernen des Trockenmauerns der Freiwilligen 1 sowie für die Freiwilligen des Vereins VinEsch im Vordergrund. Der Einblick in den Rebbau und den damit verbundenen Arbeitsschritten stellte für sie von Beginn an eine wichtige Motivation dar. Die soziale Eingebundenheit wurde von allen Befragten als motivierend beschrieben. Der Austausch mit sowohl zuvor unbekanntem Menschen sowie mit der lokalen Bevölkerung als auch die Pflege von Freundschaften schätzen die Freiwilligen. Die Integration in die lokale Gesellschaft ist vor allem für die Freiwilligen, die im Lötschental eine Zweitwohnung besitzen, von Bedeutung. Die Freiwilligen begründeten ihr Engagement zudem durch den Willen die Natur, alte Pflanzensorten und das Landschaftsbild zu erhalten. Des Weiteren erwiesen die Interviews, dass alle Freiwilligen die Motivation des Selbstwertes erfahren. Die geleistete Arbeit und deren sichtbare Ergebnisse lösen in den Freiwilligen Zufriedenheit aus. Bezüglich der Motivation des Pflichtgefühls fällt auf, dass diese ausschliesslich bei den Interviews der beiden Freiwilligen der Geteilschaft Alpe Fafler und der Freiwilligen 8 zur Sprache kam. Aufgrund ihrer Verankerung in die Region infolge ihres Zweitwohnsitzes beschrieben sie ein Pflichtgefühl gegenüber der Region beziehungsweise lokalen Akteuren. Schliesslich wurde mittels der Interviews klar, dass selbstbestimmte Motivationen das Engagement der Freiwilligen deutlich stärker antreiben, als dies kontrollierte Motivationen tun.

3.2 Fördernde/hemmende Faktoren und Herausforderungen der Freiwilligenarbeit

Wie im Kapitel 1.3.6 aufgeführt, basieren die Kategorien des Interviewleitfadens, respektive des Kodierleitfadens auf der Theorie bezüglich der Auswirkung der Ausgestaltung der Aufgaben auf die Langfristigkeit eines Engagements und der Rollenidentitätstheorie. Je nachdem ob und in welchem Masse die im Folgenden aufgeführten Faktoren von den Freiwilligen erlebt oder wahrgenommen werden, wirken sie sich fördernd oder hemmend auf die Langfristigkeit des Engagements aus.

3.2.1 Fördernde Faktoren

Anforderungsvielfalt

Der über die SUS tätige Freiwillige 2 empfand, dass bei seinen geleisteten Ferienarbeitswochen keine Anforderungsvielfalt gegeben war. Da aber bereits in der Ausschreibung beschrieben worden sei, welche Arbeiten in der Woche anstehen, erachtete er dies nicht als negativ. Auch die andere Freiwillige beschrieb das

Trockenmauen als repetitive Arbeit, die sie jedoch immer wieder zu neuen Überlegungen brachte, da eine stabile und im besten Fall ästhetische Trockenmauer unterschiedliche Steine fordere.

Hingegen berichteten die Freiwilligen des Vereins VinEsch von einer ausgeprägten Anforderungsvielfalt, da sie im Rebberg in einen Jahresrhythmus eingebunden sind. Freiwillige 4 erläuterte, dass die Arbeiten vom Zurückschneiden der Reben, dem Spritzen der Trauben, dem Unterhalt der Umgebung bis zur Weinlese im Herbst reichen. Zudem seien sie immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert, wie beispielsweise Frost oder Pilzbefall. Ausserdem sei es wichtig, dass die Freiwilligen möglichst alle Arbeiten ausführen können, da die Gruppenzusammensetzung immer wieder variere, berichtete Freiwillige 3. Freiwilliger 5 erzählte, dass er sich auch überlegte, welche seiner Fähigkeiten dem Verein einen Nutzen bringen könnten. Infolgedessen engagierte sich der Pensionär mit bautechnischem beruflichem Hintergrund gerne beim Trockenmauerbau oder bei den Arbeiten an der Wasserfassung.

Die Arbeiten, die die Freiwillige 6 für die Pflege der Fafleralp ausführe, seien sowohl körperlicher als auch organisatorischer Natur. Sie nehme an beiden Alpwerken teil und mache weitere notwendige Pflege- oder Aufräumarbeiten. Zudem übe sie an den Alpwerken die Funktion der Gruppenchefin aus. In organisatorischer Hinsicht engagiere sie sich insofern, als dass sie ihren Mann im administrativen Bereich unterstütze und selbst Lehrlingeinsätze organisiere. Dies reiche von der Kontaktaufnahme mit Firmen bis hin zur Begleitung der Einsätze vor Ort. Sie betonte jedoch, dass sie insbesondere die körperliche Arbeit anspreche, wie beispielsweise das Abrechnen der Felder.

«Da hast du acht Stunden, machst du immer die gleiche Bewegung oder tust immer das gleiche Ding. Das ist fast wie Meditation für mich, wirklich.» (Freiwillige 6, 27.07.2020)

Somit wird klar, dass auch repetitive Arbeiten mit einer minimalen Anforderungsvielfalt für die Freiwillige 6 befriedigend wirken. Freiwilliger 7 schätze, dass ihm mittlerweile Vertrauen von der Geteilschaft entgegengebracht wird. Somit werde er auch vielfältig eingesetzt. Er engagierte sich nebst den Alpwerken zudem selbstständig und führe weitere Aufräume- und Pflegearbeiten aus. Zudem begleitete er eine Schulklasse bei der Wiederherstellung alter Säumerwege, die während des Kraftwerkbaus beschädigt wurden.

Die Freiwillige 8 erläuterte, dass sie sehr simple Arbeiten ausführe. Sie erkundige sich bei der Bäuerin, welche Arbeiten von ihr am besten erledigt werden können und säubere beispielsweise die Wiesen, sammle Holz oder sei bei der Führung von Drahtrollen

behilflich. Insofern ist hier die Anforderungsvielfalt gering, was die Freiwillige 8 jedoch nicht als hemmenden Faktor identifizierte.

Bedeutsamkeit der Aufgabe

Die Mitarbeitenden der SUS hoben hervor, dass die Erklärung des Sinns und der Relevanz der Arbeiten, die die Freiwilligen während ihres Einsatzes ausführen, von grosser Bedeutung sei. Denn teilweise sei der Nutzen der Arbeiten für die Freiwilligen nicht auf den ersten Blick erkennbar. Beispielsweise müsse manchmal erklärt werden, weshalb Entbuschen, eine Reduktion von Pflanzen, notwendig für Erhaltung von bestimmten Lebensräumen und somit auch von Arten sei. Freiwilliger 2 äusserte sich bezüglich der Limitationen solcher Freiwilligeneinsätze. Er betonte, dass ein Arbeitseinsatz helfe, jedoch damit die Herausforderungen der Landschaftspflege in alpinen Gebieten nicht komplett bewältigt werden können.

«Wir können dort ein wenig, zum Beispiel wenn man im Frühling die Weiden oder Matten schönen muss, kann man dort wirklich etwas machen in einer Arbeitsspitze von Leuten. Aber wir können jetzt nicht einfach quasi die Berglandwirtschaft ersetzen durch solche Einsätze.» (Freiwilliger 2, 23.04.2020)

Die Freiwilligen des Vereins VinEsch sind sich einig, dass es wichtig ist den historischen Rebberg und damit auch die bedrohten Traubensorten zu erhalten. Zudem betonte Freiwilliger 5, dass der Rebberg auch ein Lebensraum für Tiere darstelle, die Natur erhalten werden müsse und der Mensch nicht weiter so unachtsam mit jener umgehen könne.

«Für mich ist es einfach wichtig, dass man für die Natur schaut. Oder das ist... Naturerhaltung, da gehört einfach auch der Erhalt von den alten Sorten dazu. Man kann nicht einfach so weiterfahren, wie das einfach geht und wie manche wollen.» (Freiwilliger 5, 24.07.2020)

Freiwillige 4 ist sich auch der Begrenztheit ihrer Freiwilligenarbeit bewusst. Sie bezeichnete es als einen kleinen Beitrag zur Erhaltung der Kulturlandschaft und ist der Meinung, dass falls in Zukunft weniger oder keine Freiwilligen mehr mobilisiert werden könnten, das Land einfach zu einem späteren Zeitpunkt vergande.

Die Freiwilligen der Fafleralp sowie des Gletscherstafels sehen ihre Tätigkeiten als wichtigen Beitrag zur Pflege und somit Erhaltung des Landschaftsbildes. Freiwillige 6 betonte, dass sich das Landschaftsbild ohne ihre Einsätze infolge von Verbuschung beziehungsweise Vergandung negativ entwickeln würde und somit auch der Tourismus darunter leiden würde, welcher ein wichtiger Wirtschaftszweig des Tals darstelle.

Ganzheitlichkeit

Bei den Freiwilligeneinsätzen der SUS ist die Ganzheitlichkeit je nach Aufgabenstellung gegeben. Freiwillige 1 beschrieb ihre Arbeit als ganzheitlich, da sie im Verlauf der Woche am Bau der gesamten Trockenmauer beteiligt war und somit schliesslich das Ergebnis klar ersichtlich war. Freiwilliger 2 führte während seinen Einsätzen repetitive Teilaufgaben sowie auch ganzheitliche Arbeiten, wie das Entbuschen einer Weide, aus.

Wie bereits bezüglich der Anforderungsvielfalt erwähnt, sind die Freiwilligen des Vereins VinEsch in den Jahresrhythmus des Rebbaus eingebunden und führen demnach verschiedene Arbeitsschritte aus, die schliesslich zum Endergebnis, einer Flasche Wein, führen. Die Einbindung in alle Arbeitsschritte des Weingewinnungsprozesses empfindet die Freiwillige 4 als faszinierend.

«Man ist einfach in diesen Jahresrhythmus eingebunden. Im Februar schneidet man die vertrockneten Triebe des letzten Jahres ab und dann haben sie da so ein Stück Reben, das noch aus der Erde schaut. Und dann, das nächste Jahr haben wir dann einfach den Wein in der Flasche. Eben das Ganze begleiten und ja, auch mitgestalten ist eigentlich, ist das Spannende.» (Freiwillige 4, 23.07.2020)

Freiwilliger 5 beschrieb zudem den Bau der Trockenmauern als Arbeit, bei der er deren Ganzheitlichkeit als positiv erachte.

Auch die Freiwilligen der Alpe Fafler bezeichneten ihre Tätigkeit als ganzheitlich. Insbesondere Freiwillige 6 empfindet das sichtbare Endresultat nach Aufräumarbeiten im Frühling als befriedigend.

«Gell, also wir haben jetzt da Gebiete, wo vor zwei Jahren ganz schrecklich ausgesehen haben. Wenn du die jetzt siehst, super.» (Freiwillige 6, 27.07.2020)

Integration in die Körperschaft

Im Fall der SUS werden die Freiwilligen nicht in die Stiftung integriert, indem sie beispielsweise vorgängig oder vor Ort an der Planung der Freiwilligeneinsätze beteiligt sind. Die Freiwilligen buchen ihre Ferienarbeitswochen und sind darüber orientiert, welche Arbeiten während dieser Zeit erledigt werden sollen. Freiwillige 1 berichtete, dass sie es schätze, wenn sie ausschliesslich an der Ausführung der Arbeiten beteiligt sei.

«Ich fand es sehr angenehm, dass ich einmal nichts organisieren musste und also es klingt jetzt gemein, aber dass ich nicht die Verantwortung hatte. Weil bei meinem Beruf habe ich einfach sehr viel Verantwortung und muss viel organisieren. Von dem her war ich gerade froh, dass ich das dort nicht musste.» (Freiwillige 1, 14.08.2020)

Freiwillige 3 ist ebenfalls zufrieden, wenn sie lediglich die Arbeiten im Rebberg ausführen kann. Die beiden anderen Freiwilligen engagieren sich nebst den körperlichen Arbeiten zusätzlich in Form ihrer Mitgliedschaft in der LIOBA. Die Mitglieder dieser Gruppe kümmern sich um die Koordination der Einsätze sowie die Beschaffung des benötigten Materials. Freiwillige 4 stellte sich zudem zur Verfügung, die Buchhaltung des Vereins zu führen und ist daher auch Vorstandsmitglied. Während des Interviews meinte sie jedoch, dass sie vor allem die Arbeit im Rebberg interessiere. Die anderen Arbeiten habe sie übernommen, weil diese aus ihrer Sicht auch gemacht werden müssen und aufgrund ihres Interesses, dass der Verein funktioniere.

Freiwillige 6 übernimmt nebst ihrer körperlichen Arbeit weitere Funktionen als Gruppenchefin während des Alpwerkes oder als Organisatorin von Lehrlingseinsätzen. Dies geschieht selbstständig beziehungsweise informell. Infolgedessen ist sie zum Teil in die Planung der Tätigkeiten integriert. Freiwilliger 7 ist aufgrund des Alprechts ein Mitglied der Geteilschaft und kann sich oder seine Anliegen daher an der Geteiltenversammlung einbringen. Zudem engagiere auch er sich selbstständig und erledige Arbeiten, wenn er sie als notwendig empfinde.

Freiwillige 8 ist, wie bereits erwähnt, aufgrund ihrer Freundschaft zur Bäuerin als Freiwillige im Gletscherstafel tätig. Daher besteht keine Integration in die Körperschaft. Diese Tatsache wird jedoch von der Freiwilligen 8 nicht negativ bewertet.

Autonomie

Wie bereits erwähnt, handelt es sich im Fall der SUS um Ferienarbeitswochen, die von den Freiwilligen gebucht werden können, um sich dadurch für die Landschafts- und Naturpflege zu engagieren. Die Expert*innen der SUS führten aus, dass klar um die physische Arbeitskraft der Freiwilligen geworben werde und somit offensichtlich sei, dass nicht auf die Einbringung der Freiwilligen bezüglich organisatorischer Belange gezielt wird. Dies bestätigten auch die Freiwilligen. Sie fügten jedoch hinzu, dass sie nach einer Instruktion in die Abläufe und Arbeitsweisen des Einsatzes selbstständig agieren können. Freiwillige 1 war überrascht, wie schnell ihr diese Selbstständigkeit beim Bau der Trockenmauer zugestanden wurde.

Im Verein VinEsch haben die Freiwilligen die Möglichkeiten sich mittels einer Doodle-Umfrage für die gewünschten Arbeiten einzutragen. Vor Ort orientiert eine tagesverantwortliche Person über das Tagesprogramm beziehungsweise die Arbeiten, die an diesem Tag erledigt werden sollten. Die Freiwilligen erzählten, dass sowohl in Form der Doodle-Umfrage als auch vor Ort die Möglichkeit der Wahl der Arbeit bestehe. Sie schilderten die Arbeiten als selbstständig.

Freiwillige 6 beschrieb die Tätigkeiten, die während des Alpwerks erledigt werden, als eigenständig. Es werde kommuniziert, welche Arbeiten zu erledigen seien und anschliessend können Wünsche geäussert oder über die Arbeitsteilung diskutiert werden. Bezüglich des Alpwerks äusserte Freiwilliger 7, dass er sich an diesen Tagen zurückhaltend verhalte und die von ihm geforderten Aufgaben ausführe.

«Aber eben dort ist wirklich mein Grundsatz, eben die Geteilschaft entscheidet und wir reihen uns ein.» (Freiwilliger 7, 14.08.2020)

Hingegen gestalten beide Freiwillige die Arbeiten, denen sie nebst den Alpwerken nachgehen, selbstständig.

Auch Freiwillige 8 beurteilte die Zuteilung der Arbeiten während des Alpwerkes nicht negativ. Falls eine Arbeit nicht beendet werden konnte, tue sie dies bei Gelegenheit selbständig. Ausserdem empfindet sie die Ungezwungenheit ihrer Freiwilligenarbeit als angenehm.

«Man kann ja gehen und man kann es sein lassen. Man ist so frei, man hat keine Verpflichtung und so, das finde ich noch das Schöne daran.» (Freiwillige 8, 19.06.2020)

Interne/lokale Akteure

Während der Arbeitseinsätze der SUS kommen die Freiwilligen lediglich spärlich in Kontakt mit lokalen Akteuren, berichteten die Befragten der SUS. Zum Teil komme es aber auch zu einem interessanten und spannenden Austausch zwischen den lokalen Akteuren und den Freiwilligen. Da unterschiedlichste Charakteren aufeinandertreffen, beobachtete ein Mitarbeitender, dass Diskussionen zu einer gegenseitigen Verständnisförderung beitragen können. Freiwillige 1 berichtete, dass sie während ihrer Arbeitswoche Leute einer nahegelegenen Alp kennenlernte, die ihnen von ihrer Alp erzählten und Käse für die Freiwilligen mitbrachten. Diese wertschätzende Haltung erfreue sie sehr. Zudem besuchte am letzten Abend der Woche die Leiterin der Sektion Engadin von Pro Natura die Freiwilligen, um ihnen weiteres über die Region zu erzählen und regionale Spezialitäten mitzubringen. Diese Geste wurde von der Freiwilligen 1 ebenfalls als äusserst positiv bewertet. Freiwilliger 2 erläuterte, dass sich die Intensität des Kontaktes mit lokalen Akteuren je nach Einsatzort gestalte. Während einiger Alpeinsätze lernte er die ansässigen Landwirte kennen. Diesen Einblick in das dortige Leben schätze er.

«Und ein wesentlicher Punkt, den ich gut finde, ist, dass man nicht irgendwie einfach dorthin kommt und vor sich hinarbeitet und danach wieder geht, ohne dass man irgendwie gesehen hat, wie das so läuft oder.» (Freiwilliger 2, 23.04.2020)

Bezüglich der Koordinationsperson der Arbeitswoche äusserten sich beide Freiwillige positiv. Freiwillige 1 empfand das Verhalten des Baustellenleiters als sehr angenehm, da er immer wieder nach ihren Bedürfnissen fragte und einen angemessenen Umgangston anschlug.

Die Freiwilligen des Vereins VinEsch nahmen vor allem die wertschätzende Haltung der Gemeinde Zeneggen, auf deren Boden der Rebberg liegt, wahr. Beispielsweise reparierte die Gemeinde den durch ein Unwetter beschädigten Weg auf dem Grundstück des Rebberges. Zudem stellte Zeneggen seinen Gemeindesaal für die Generalversammlung zur Verfügung. Ansonsten beschrieben die Freiwilligen den Kontakt mit lokalen Akteuren als gering.

Freiwillige 6 berichtete, dass sie von Einheimischen oder anderen Hüttenbesitzer*innen eine wertschätzende Haltung erfahre. Diese begrüssen die Wiederherstellung des Landschaftsbildes, die durch die Arbeit der Geteilschaft herbeigeführt werde. Über eine gegenseitige Hochachtung sprach Freiwilliger 7 bezüglich seines Verhältnisses zum Landwirt der Alp. Zudem bezieht er auch Produkte vom Biobauern. Der Austausch mit weiteren Mitgliedern der Geteilschaft sei unterschiedlich stark ausgeprägt, abhängig von den übereinstimmenden, respektive eher inkompatiblen Werthaltungen.

Freiwillige 8 pflegt vor allem die Beziehung zur Bäuerin, bei der sie sich freiwillig engagiert. Sie bezieht Produkte von ihr, die sie nach Möglichkeit auch in ihrem Bekanntenkreis weiterverkauft. Von der Bäuerin wird der Freiwilligen 8 Wertschätzung entgegengebracht.

Soziale Interaktion

Alle Interviewpartner*innen schätzen den Austausch innerhalb der Gruppe. Freiwillige 1 gefällt das Gruppenerlebnis und der Austausch mit Menschen, die sie zuvor nicht kannte. Auch Freiwilliger 2 trifft nebst bekannten Gesichtern, auch immer wieder viele neue Freiwillige an.

Freiwillige 3 sieht ihre Arbeit im Rebberg menschlich als grosse Bereicherung. In den vergangenen Jahren lernte sie viele der Mitglieder näher kennen und es entstanden Freundschaften. Des Weiteren betonte sie, dass sie während ihrer Freiwilligenarbeit entspannter sei als in manch anderen Lebenssituationen und es vielleicht auch deswegen zu wenigen Konflikten innerhalb des Vereins komme. Für Freiwillige 4 ist der Austausch mit Leuten unterschiedlicher Herkunft sehr interessant. Manche Freiwilligen unternehmen auch ausserhalb des Rebberges etwas zusammen.

Auch Freiwillige 6 schätzt den sozialen Austausch während des Alpwerks. Zudem betonte sie, dass es sich dabei immer um eine Teamarbeit handle und dass dies

notwendig für ein erfolgreiches Alpwerk sei. Freiwilliger 7 erlebt dies ähnlich positiv. Er fühle sich gut in die Geteilschaft integriert und beteuerte, dass er und seine Familie zu verschiedenen Mitgliedern harmonische Beziehungen pflegen.

«[...] ich glaube wir sind sehr gut integriert in dieser Alp. Wir haben wirklich Leute, mit denen wir einen herzlichen Austausch haben.» (Freiwilliger 7, 14.08.2020)

Hingegen findet zwischen Freiwilliger 8 und anderen Freiwilligen kaum Austausch statt.

Selbstkonzept

Freiwillige 1 beschrieb, dass ihre Ansicht bezüglich der Wirkung von Freiwilligenarbeit ein Teil ihrer selbst sei. Sie meinte, wenn alle Menschen eine Woche Freiwilligenarbeit leisten würden, könnte dadurch viel bewirkt werden. Auch Freiwillige 3 sieht ihr Engagement als Teil von ihr. Es bestehe eine Ähnlichkeit zwischen der Arbeit im Rebbau und jener in ihrem eigenen Garten, die für sie eine wichtige Tätigkeit darstelle.

Freiwilliger 7 erläuterte, dass die Freiwilligenarbeit sowie seine vergangenen beruflichen Tätigkeiten im Bereich des Landschaftsschutzes ein Teil seines Lebens darstellen. Des Weiteren betonte er, dass die Dualität, die sich aufgrund seiner Freiwilligenarbeit auf der Fafleralp ergibt, ein wichtiger Bestandteil seiner Lebensqualität darstelle.

Auch Freiwillige 8 sieht die Freiwilligenarbeit als Teil ihrer Persönlichkeit an.

«Ja das ist schon meine Art. Ich habe immer angepackt, wenn ich irgendwo etwas gesehen habe.» (Freiwillige 8, 19.06.2020)

Bei den übrigen Interviews gestaltete es sich schwierig zu erkennen, inwiefern die Freiwilligen ihr Engagement in ihr Selbstkonzept integrieren.

Verbundenheit

Während des Experteninterviews mit der SUS stellte sich heraus, dass etwa ein Drittel bis die Hälfte der Freiwilligen bereits zuvor eine Ferienarbeitswoche besucht hatten. Ein Mitarbeiter der SUS meinte, dass dies oft infolge positiver Erfahrungen während des ersten Einsatzes geschehe. Zudem berichtete er, dass der mehrmalige Besuch der Freiwilligen einer Ferienarbeitswoche durch die Neugierde angetrieben werde, die Entwicklung der Region mit zu verfolgen. Freiwilliger 2 sprach von einer emotionalen Bindung zu jenen Tälern, deren Ferienarbeitswochen er bereits mehrmals besucht habe.

Freiwillige 3 betonte, dass sie bereits in jungen Jahren eine Beziehung zum Wallis aufgebaut habe. Da ihr Vater militärischen Aktivdienst auf dem Simplon leistete und dadurch viele Leute kannte und sie folglich immer ihre Ferien in diesem Kanton verbrachten, entwickelte sich dieser starke Bezug. Auch Freiwillige 4 ist durch ihren

Mann, der Unterwalliser ist, sowie durch die seit Jahrzehnten im Wallis verbrachten Ferien mit der Region verbunden.

Aufgrund der Zweitwohnungen der Freiwilligen 6, 7 und 8 ist die Verbundenheit zum Lötschental gegeben. Freiwilliger 7 betonte, dass die Fafleralp ein wichtiger Teil seines Lebensumfeldes darstelle. Die Verbundenheit zur Alp nimmt er stärker wahr als jene zur Geteilschaft an sich.

«Nein es ist, aber eben ich sehe auch nicht, ich sehe jetzt eigentlich meine Freiwilligenarbeit nicht primär in der Geteilschaft oder in der Organisation von der Geteilschaft. Sondern weil ich Teil bin mit unserer Hütte von diesem Lebensumfeld.» (Freiwilliger 7, 14.08.2020)

3.2.2 Hemmende Faktoren

Es muss festgehalten werden, dass sich die Interviewpartner*innen überwiegend positiv über ihr Engagement geäußert haben. Aufgrund der festgestellten Zufriedenheit und Freude, die sie während ihrer Tätigkeit empfinden, zeigten sich keine neuen Faktoren, die ihr Engagement und dessen Fortführung negativ beeinflussen. Bezüglich der sozialen Faktoren wie dem Verhalten der internen oder lokalen, von der Freiwilligenarbeit profitierenden Akteure sowie der sozialen Interaktion zwischen den Freiwilligen beziehungsweise Mitgliedern der Körperschaften wurden jedoch teilweise negative Empfindungen geäußert.

Interne/lokale Akteure

Die Freiwilligen des Vereins VinEsch berichteten, dass sich der Kontakt oder Austausch mit der lokalen Bevölkerung, abgesehen von der Gemeinde Zeneggen und dem vormaligen Besitzer des Rebberges, auf ein minimales Mass beschränke. Da die Freiwilligen für ihren Tageseinsatz anreisen und am Abend bereits wieder nach Hause zurückkehren, bestehe fast kein Kontakt zur ansässigen Bevölkerung, erklärte Freiwilliger 5.

«Weil wir gehen, fahren hin, arbeiten und gehen wieder oder. Und da hat man eigentlich Kontaktmöglichkeiten, eigentlich schon fast nicht.» (Freiwilliger 5, 24.07.2020)

Bezüglich des vormaligen Besitzers äusserte Freiwillige 4, dass jener etwas Mühe hatte, als die zu Beginn noch unwissenden Freiwilligen kamen und die Arbeiten nicht zu seiner Zufriedenheit ausführten. So kam es teilweise zu Konfliktsituationen. Des Weiteren erzählte sie, dass die unterschiedlichen Ansichten über das Vorgehen und die Arbeiten beim Rebbau zu Unsicherheiten führten.

Die sich im Lötschental engagierenden Freiwilligen erwähnten eine partielle Verslossenheit der lokalen Bevölkerung. Der Freiwillige 7 sprach über den unterschiedlichen Bezug zur Landschaft, den er gegenüber anderen, lokal verwurzelten Hüttenbesitzer*innen der Fafleralp habe. Für ihn stelle die Fafleralp eine Erholungslandschaft dar, wo sie hingegen von den lokalen Akteuren als Nutzungslandschaft wahrgenommen werde. Dies bezeichnete er als zwei differierende Pole. Des Weiteren sprach der Freiwillige 7 von einer ihm gegenüber herrschenden Grundskepsis, die ihm als ein in der Stadt wohnender Akademiker entgegenkomme.

«Aber es ist so eine Grundskepsis, von einfach vielen von oben, bleibt bestehen gegenüber dem aus der Stadt, der da kommt, noch mit einem akademischen Hintergrund und so. Stichwort Grüner, «du bist ja sowieso für den Wolf» und so die Diskussionen oder, die einfach sofort polarisieren.» (Freiwilliger 7, 14.08.2020)

Infolgedessen übe er sich bei manchen Diskussionen in Zurückhaltung bezüglich seiner Meinungen oder Werte, um allfällige Konfliktsituationen innerhalb der GEMEINSCHAFT zu vermeiden. Freiwillige 6 äusserte sich bezüglich eines Nutzers des Gebiets. Sie bemängelte dessen geringe Wertschätzung gegenüber der Arbeit, die an den Alpwerken von den Alprechtinhaber*innen geleistet wird. Sie würde es schätzen, wenn er während dieser Tage präsenter wäre und mehr Dankbarkeit ausdrücken würde.

Freiwillige 8 bedauert ebenfalls die sich schwierig gestaltende Integration in die Gesellschaft des Lötschentals. Sie unterstreicht dies mit folgender Aussage:

«Da ist man einfach wahrscheinlich auch noch fünfzig Jahre fremd dort oben.» (Freiwillige 8, 19.06.2020)

Soziale Interaktion

Auf sozialer Ebene innerhalb der Gruppe der Freiwilligen kann es gemäss den Interviews auch zu Konflikten kommen. Freiwilliger 2 berichtete von Spannungen, die aufgrund unerfüllter Erwartungen der Freiwilligen entstehen können.

«Es gibt manchmal auch Probleme auf der menschlichen Ebene, das gewisse Leute andere Erwartungen haben und für das sind natürlich die Leitungspersonen auch zuständig. Konflikte oder menschliche Probleme werden mindestens auch gesehen und angesprochen, dass damit umgegangen werden kann.» (Freiwilliger 2, 23.04.2020)

Wenn innerhalb der Gruppe der Freiwilligen, bestehend aus sich zuvor unbekanntem Menschen, Probleme entstehen, werden diese durch Meidung der betreffenden Person oder Kommunikation gelöst, erzählte Freiwillige 1.

Bezüglich des Vereins VinEsch schilderte Freiwillige 4, dass zu Beginn konservative Muster vorherrschten. So wurden beim Bau von Trockenmauern die Frauen zuerst zu wenig miteinbezogen, da davon ausgegangen wurde, dass es sich dabei um Männerarbeit handle. Freiwillige 4 fügte jedoch hinzu, dass sich diese Verhaltensweisen zum Positiven gewendet hätten und mittlerweile auch die Arbeit der Frauen als wertvoll angesehen werde.

«So vielleicht so am Anfang, auch wo es ums Mauern ging. Da haben die da so, ja das ist keine Frauenarbeit. [...] Da habe ich dann so gefunden jaja, das sind einfach so die festgefahrenen Muster. Und mittlerweile haben die gemerkt, dass wir, auch wir Frauen, wertvolle Arbeiten leisten können, einfach zudienen und diverse Sachen.» (Freiwillige 4, 23.07.2020)

Des Weiteren berichtete sie von Konflikten zwischen einzelnen Mitgliedern, in die sie sich jedoch nicht einbringe und die sich stets mit der Zeit auflösten.

3.2.3 Herausforderungen der Freiwilligenarbeit

Die Befragten der SUS berichteten, dass die Mobilisierung beziehungsweise Gewinnung von Freiwilligen für ihre Ferienarbeitswochen kein Problem darstelle. Es beschäftige sie vielmehr die Frage, inwiefern die von ihnen gepflegten Flächen nach Ende ihrer Arbeiten weiterbestehen oder ob sie im Laufe der Zeit wieder von den zuvor bestehenden negativen Entwicklungen betroffen seien. Es bleibe teilweise unklar, ob beispielsweise die durch ihre Arbeit unterstützten Landwirte, die für die weitere Erhaltung der Landschaft notwendigen Arbeiten weiterhin ausführen. Nebst der Unklarheit bezüglich der langfristigen Erhaltung der Landschaft nach dem Ende der Freiwilligeneinsätze, stellen die unterschiedlichen Erwartungen der Freiwilligen für die SUS eine Herausforderung dar. Sie betonten, dass es heute wichtig sei, die Ferienarbeitswochen gut zu planen und die Voraussetzungen und Gegebenheiten klar zu kommunizieren, damit dadurch ein eindeutiges Angebot gemacht werden könne. Denn somit könnten bereits zu Beginn allfällige Konflikte und Unzufriedenheiten bezüglich der Arbeiten und Unterkünfte der Ferienarbeitswochen vermieden werden. Die Relevanz des Aspekts der Übereinstimmung der Erwartungen der Freiwilligen und den zur Verfügung gestellten Rahmenbedingungen, betonte auch Freiwilliger 2.

Die interviewten Mitglieder des Vereins VinEsch sehen die grösste Herausforderung ihres Vereins in der Akquisition neuer beziehungsweise jüngerer Freiwilliger. Da der Verein überwiegend aus Freiwilligen besteht, die älter als 60 Jahre sind, verspüren die Interviewpartner*innen gewisse Zukunftsängste. Des Weiteren wurden die langen Anfahrtswege der Freiwilligen nach Zeneggen als problematisch beschrieben. Freiwillige

4 sowie Freiwilliger 5 sind der Meinung, dass der Verein bei manchen Ereignissen schneller reagieren sollte, um ein optimales Ergebnis der Arbeit erzielen zu können.

Auch Freiwillige 6 nimmt ein Problem bezüglich der nachfolgenden, jüngeren Hüttenbesitzer*innen der Alpe Fafler wahr. Sie ist unsicher, ob sie Interesse daran haben, die Arbeiten der Alpe Fafler im gleichen Mass weiterzuführen und damit die Landschaft weiterhin genügend zu pflegen. Zudem merkte sie an, dass die Anzahl und Schwere der Schäden durch Naturereignisse zunehme und somit die Erhaltung des Landschaftsbildes der Fafleralp nicht allein durch die Alpwerke bewerkstelligt werden könne. Folglich bedürfe es noch weiterer Einsätze, wie beispielsweise Firmen- oder Lehrlingeinsätze.

Interviewpartner*innen aller untersuchten Körperschaften sehen Freiwilligenarbeit als einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung der Kulturlandschaft an. Sie äusserten jedoch Bedenken bezüglich der langfristigen Wirkung der Freiwilligenarbeit, indem sie auf deren Begrenztheit aufmerksam machten. Der Freiwillige 7 sieht die Arbeitsintensität als Schwierigkeit an, um den Erhalt der Kulturlandschaft durch Freiwillige langfristig gewährleisten zu können. Infolgedessen betrachtet er die Nutzung der Landschaft als Bedingung für ihren Erhalt.

«Gut der Erhalt von der Kulturlandschaft, ob man jetzt der Teil von der Landschaft oder der Teil von den Gebäuden betrachtet, ist immer abhängig von der Nutzung. Entweder finden Sie eine Nutzung, die in Zusammenhang mit dieser Landschaft in Vereinbarung gebracht werden kann. Über reine Schutzmassnahmen, das wird langfristig keinen Bestand haben.» (Freiwilliger 7, 14.08.2020)

Schliesslich zeigten die Interviews, dass die Befragten die unterschiedlichen Erwartungen der Freiwilligen, deren Mobilisierung und somit schliesslich den Erhalt der Kulturlandschaft allein durch ihre Arbeit als Herausforderung ansehen.

3.2.4 Fazit

Im Zuge der Interviews wurden verschiedene Faktoren angesprochen, die das Engagement der Freiwilligen abhängig von ihrer Ausprägung fördern oder hemmen. Es zeigte sich, dass die Relevanz der Anforderungsvielfalt der Aufgaben, die die Freiwilligen während ihres Engagements ausführen, für sie von unterschiedlicher Bedeutung ist. Die Freiwilligen empfinden eine niedrige Anforderungsvielfalt nicht als negativ, wenn diese mit ihren Erwartungen übereinstimmt. So können auch repetitive Arbeiten für die Freiwilligen befriedigend wirken. Falls jedoch die Wissens- und Kompetenzerweiterung eine zentrale Motivation der Freiwilligen darstellt, wirkt sich eine ausgeprägte Anforderungsvielfalt dementsprechend fördernd auf die Langfristigkeit ihres Engagements aus. Ob die Integration in die Körperschaft und ein hohes Mass an

Autonomie die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit fördern oder hemmen, hängt ebenfalls mit den Erwartungen der Befragten zusammen. Es stellte sich heraus, dass die Mehrheit der Freiwilligen die praktischen Arbeiten in der Natur schätzt und die Mitbestimmung und Mitgestaltung der Arbeiten oder der Organisation der Körperschaft als zweitrangig beziehungsweise nicht unbedingt wünschenswert empfindet. Das Bewusstsein über die Bedeutsamkeit der Aufgabe zeichnete sich als ein zentraler Faktor ab. Wenn den Freiwilligen die Wirkung ihrer Arbeit bekannt ist und sie diese visuell als Ergebnis ihrer Tätigkeiten wahrnehmen können, fördert dies die Fortführung ihres Engagements. Somit fördert auch die Ganzheitlichkeit der Aufgaben, durch die ein sichtbares Endresultat entstehen kann, die Zufriedenheit der Befragten beziehungsweise die Langfristigkeit ihrer Freiwilligenarbeit. Die Interviews zeigten weiter, dass sich das Ausmass des Austauschs mit lokalen Akteuren zwischen den Körperschaften unterscheidet. Die Freiwilligen erwarteten grösstenteils keinen umfänglichen Kontakt. Falls es aber zum Austausch mit lokalen Akteuren kam und die Freiwilligen eine wertschätzende Haltung wahrnahmen, erachteten sie dies als äusserst positiv. Spannungen zwischen den Freiwilligen und den lokalen Akteuren ergaben sich bezüglich der unterschiedlichen Ansichten oder einer unzureichenden Offenheit. Letzteres wurde von den Zweitwohnungsbesitzer*innen angesprochen. Die Interaktion der Freiwilligen unter sich nahmen alle Befragten als sehr angenehm wahr. Die wenigen Konflikte, die sich zwischen den Freiwilligen ergaben, basierten vor allem auf unterschiedlichen Vorstellungen bezüglich der Arbeitsweisen oder fehlender Sympathie und konnten stets durch Gespräche geklärt werden. Als grösste Herausforderung bezeichneten die Interviewpartner*innen die zukünftige Aufrechterhaltung ihrer Arbeit. Die Freiwilligen beschäftigte die Frage, inwiefern die von ihnen gepflegten Flächen nach Ende ihres Einsatzes weiterhin in Stand gehalten werden würden. Diesbezüglich bestand auch die Unklarheit, wie langfristig Freiwilligenarbeit die Kulturlandschaft erhalten kann, wenn sich deren Nutzungsweise nicht verändert. Abgesehen von den Befragten der SUS, äusserten alle Freiwilligen Bedenken bezüglich des Gewinns neuer Freiwilliger und somit der langfristigen Fortführung der Arbeiten. Die eher höhere Altersstruktur des Vereins VinEsch sowie der Geteilschaft der Alpe Fafler veranlasst die Freiwilligen zu Zweifel, ob und wie die Landschaftspflege in Zukunft weitergeführt werden wird.

4. Diskussion

4.1 Motivationen der Freiwilligen und ihr Einfluss auf die Langfristigkeit des Engagements

Die Analyse der Interviews ergab, dass das Engagement der Freiwilligen überwiegend auf den Motivationen der Erfahrung, der Wissens- und Kompetenzerweiterung sowie der sozialen Eingebundenheit und den Wertvorstellungen beruht. Die Freiwilligen beabsichtigen mittels ihrer Arbeit einen Ausgleich zum Alltag zu erlangen und neue Regionen oder Arbeitstechniken kennenzulernen. Der soziale Austausch mit anderen Freiwilligen oder der lokalen Bevölkerung wirkt sich positiv auf das Engagement aus. Handelt es sich bei den Freiwilligen um Zweitwohnungsbesitzer*innen, spielt insbesondere der Aspekt der Integration in die lokale Gesellschaft eine wichtige Rolle. Im Wesentlichen bezwecken die Freiwilligen durch ihre Arbeit den Erhalt der Natur, alter Pflanzensorten sowie des Landschaftsbildes. Die Motivation der Steigerung des Selbstwertes wird durch die Zufriedenheit gefördert, die die Freiwilligen nach getaner Arbeit und der visuellen Wahrnehmung ihrer Leistung empfinden. Pflichtgefühle beeinflussen ausschliesslich das Engagement der Freiwilligen, die aufgrund eines Zweitwohnsitzes einen starken Bezug zur Region, in der sie ihre Arbeit verrichten, aufweisen. Diese Erkenntnisse zeigen deutlich, dass das Engagement der Freiwilligen vorwiegend durch selbstbestimmte Motivationen angetrieben wird. Kontrollierte Motivationen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle. Infolgedessen zeigt sich die Relevanz der Selbstbestimmung im Hinblick auf eine erfolgreiche und langfristige Freiwilligenarbeit.

Die Bedeutung der Selbstbestimmung hinsichtlich gelungener Freiwilligenarbeit wurde auch in der Theorie hervorgehoben. Damit selbstbestimmte Motivationen erfahren werden können, ist die *Erfüllung der psychologischen Grundbedürfnisse* erforderlich. Die Befriedigung der Bedürfnisse nach Kompetenz oder Wirksamkeit, Autonomie sowie nach sozialer Eingebundenheit ist zentral für die Langfristigkeit eines Engagements (Wehner et al. 2018:33f.). Hinsichtlich des Bedürfnisses nach *Kompetenz* oder *Wirksamkeit* schätzen die Freiwilligen beispielsweise das Erlernen von Fertigkeiten in Form des Trockenmauerbaus oder des Weinbaus sowie die unmittelbare Wahrnehmung der geleisteten Arbeit beziehungsweise der daraus resultierenden Ergebnisse in der Landschaft. Die Erfahrung von *Autonomie* wird ebenso von allen Freiwilligen empfunden. Die Freiwilligen arbeiten selbstbestimmt, erfahren ein von ihnen gewünschtes Mass an eigenständiger Arbeit und nehmen keinen Zwang bezüglich ihrer Freiwilligenarbeit wahr. Des Weiteren erachteten die Freiwilligen die *soziale Eingebundenheit* beziehungsweise die Interaktion, die sich im Zuge ihres freiwilligen Engagements ergibt, als äusserst positiv. Folglich ist die Motivation der sozialen

Zugehörigkeit, die von Stukas et al. (2014:17) sowie Mühlmann (2009:102) ebenfalls als eine die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit fördernde Art der Motivation ermittelt wurde, für die interviewten Freiwilligen von Bedeutung.

Die als zentral eruierten Motivationen der Freiwilligen bestätigen die Erkenntnisse von Wehner et al. (2018:24-29), dass sowohl die intrinsische Motivation als auch die identifizierte Regulation als erstrebenswerte Arten der Motivation bezüglich einer langfristigen Freiwilligenarbeit gelten. Denn die Motivation der Erfahrung, welche im Rahmen dieser Arbeit einerseits in *Erfahrung*, Erlebnis und Ausgleich und andererseits als *Wissens- und Kompetenzerweiterung* kategorisiert wurde, begünstigt als intrinsische Motivation die Langfristigkeit des Engagements der Freiwilligen. Die zur identifizierten Regulation zählende Motivation der *Wertvorstellungen*, die das Verständnis für die Notwendigkeit reizloser Aufgaben fördert, spielt für die Freiwilligen ebenfalls eine wesentliche Rolle. Die Erhaltung der Natur, bedrohter Pflanzensorten sowie des Landschaftsbildes sind treibende Motive der Interviewpartner*innen. Infolgedessen sind die von Wehner et al. (2018) für die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit als erwünscht beschriebene Motivationen, die dominierenden Motivationen der interviewten Freiwilligen.

Die introjizierte Regulation, die aufgrund ihrer Prägung durch Kontrolle und Fremdbestimmung nicht zu den wünschenswerten Arten der Motivation hinsichtlich eines langfristigen Engagements zählt, fällt bei den Befragten deutlich weniger ins Gewicht. Die Steigerung des *Selbstwertes* wird lediglich durch die Erzielung eines sichtbaren Ergebnisses oder durch das Gefühl der eigenen Nützlichkeit erzielt. Die Vermeidung eines schlechten Gewissens wirkt sich in Form von *Pflichtgefühlen* aus. Pflichtgefühle wurden lediglich von den Zweitwohnungsbesitzer*innen geäußert. Diese sind durch ihre Herkunft oder infolge ihrer Zweitwohnungen mit der Region verbunden. Sie fühlen sich gegenüber den Vorfahren und der einheimischen Bevölkerung, aufgrund ihrer Liegenschaften oder Freundschaften ein Stück weit zur Freiwilligenarbeit verpflichtet. Folglich wird festgestellt, dass Pflichtgefühl nur bei den in der Region verwurzelten Freiwilligen als ein Treiber ihres Engagements gilt.

Die Erkenntnisse bezüglich der Motivationen einer langfristigen Freiwilligenarbeit widersprechen teilweise den Resultaten der Studie von Vecina et al. (2010). Die Forschenden stellten fest, dass im Fall der Freiwilligen, die ihr Engagement innerhalb eines Jahres beendeten, die Motivationen der Wissenserweiterung und der Verbesserung des Lebenslaufes dominierten. Somit korreliert laut Vecina et al. die Motivation der Wissenserweiterung mit einem kurzfristigen Engagement. Hingegen zeigten die Interviews, dass die Motivation der Wissens- und Kompetenzerweiterung auch bei den Freiwilligen, die sich bereits mehrere Jahre oder Jahrzehnte engagieren,

eine zentrale Rolle spielt. Denn als separat betrachtete Motivation der Erfahrung und somit der intrinsischen Motivation zugehörig, kann die Wissenserweiterung die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit positiv beeinflussen. Das Interesse und der Wille Neues zu erlernen sowie die eigenen Fähigkeiten auszubauen blieb bei den Freiwilligen über die Zeit hinweg bestehen.

4.2 Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit und deren Auswirkung auf die Langfristigkeit des Engagements

Anhand der Analyse der Interviews zeigte sich, dass nicht alle Tätigkeitsmerkmale für die Freiwilligen gleichermassen relevant sind. Die Bedeutung und die Ganzheitlichkeit der Arbeiten sowie ein für die Freiwilligen passendes Mass an Autonomie stellten sich als zentrale Faktoren heraus, die zur Steigerung des Motivationspotenzials beitragen können. Die soziale Interaktion innerhalb der Gruppe der Freiwilligen wurde stets als positiv erachtet. Es bestanden lediglich wenige Konflikte, die rasch gelöst werden konnten. Der Austausch mit lokalen Akteuren kann die Langfristigkeit des Engagements fördern, wenn die Freiwilligen dabei eine wertschätzende Haltung wahrnehmen. Bei einer ungenügenden beziehungsweise negativen Ausprägung dieser sozialen Faktoren, würde die Langfristigkeit eines Engagements beeinträchtigt.

Als wesentlicher Erfolgsfaktor einer langfristigen Freiwilligenarbeit erwies sich die *Übereinstimmung der Erwartungen der Freiwilligen mit den von der Körperschaft zur Verfügung gestellten Strukturen*. Diese Erkenntnis wird ebenfalls von Wehner et al. (2018:23) sowie von Stukas et al. (2009:6) besprochen. Damit Freiwilligenarbeit zufriedenstellend ist und somit langfristig ausgeführt wird, sollten die Rahmenbedingungen der Körperschaft die Erfüllung der Motivationen der Freiwilligen ermöglichen. Insofern kann die Ausgestaltung der Arbeiten die Langfristigkeit des Engagements fördern. Nach Wehner et al. (2018:35) ist die Gestaltung der Aufgaben ein zentraler Ansatzpunkt für die Förderung selbstbestimmter Motivationen, was schliesslich auch die Entstehung einer Rollenidentität der Freiwilligen begünstigt. Da in der Landschaftspflege oft auch reizlose beziehungsweise monotone Arbeiten erledigt werden müssen, sollte nebst der intrinsischen Motivation, die identifizierte Regulation mittels eines hohen Motivationspotenzials gestärkt werden (Wehner et al. 2018:35). Das Motivationspotenzial wird wiederum laut des Job Characteristics Model durch die fünf Tätigkeitsmerkmale, Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung beeinflusst (Hackman und Oldham 1976:257f.).

Betreffend der *Ganzheitlichkeit* beziehungsweise der Aufgabengeschlossenheit berichteten die Interviewpartner*innen von ihrer Zufriedenheit. Sie nehmen ihre Arbeiten als ganzheitlich wahr und schätzen die Eingebundenheit in alle Arbeitsschritte, wie sie

zum Beispiel über das Jahr hinweg im Rebberg anfallen. Auch in Körperschaften, in denen teilweise repetitiv an denselben Teilaufgaben gearbeitet wurde, betrachteten die Freiwilligen diese aufgrund eines sichtbaren Endresultates nach getaner Arbeit als befriedigend. Indem sie die Wirksamkeit der geleisteten Arbeit direkt feststellen können, ist aus ihrer Sicht genügend Rückmeldung gegeben. Diese Erkenntnisse stimmen mit jenen von Hackman & Oldham (1976) und Mühlmann (2009) überein. Mühlmann (2009) beschrieb die positiven Emotionen, die sich infolge der Freiwilligenarbeit und ihren in der Landschaft wahrnehmbaren Auswirkungen als eine ich-bezogene Motivation.

Wie bei der Motivation spielt auch bei den Tätigkeitsmerkmalen die *Autonomie* eine Rolle. Hackman & Oldham (1976) verstehen unter Autonomie jedoch die Freiheit und den Ermessungsspielraum in Planung sowie Ausführung der Arbeit. Diejenigen befragten Freiwilligen, die bloss in der Ausführung der Arbeiten involviert sind, sehen dies jedoch nicht als Manko an. Im Gegenteil, sie schätzen, dass ihr Wirkungsbereich auf die körperlichen Arbeiten beschränkt ist und sie somit keine Verantwortung tragen. Insofern ist die Autonomie lediglich bezüglich der Ausführung der Arbeiten zentral und bei der Planung und Organisation von untergeordneter Bedeutung.

Bezüglich der *Anforderungsvielfalt* äusserten sich die Freiwilligen unterschiedlich. Einerseits erachten sie eine Vielzahl verschiedener Aufgaben als positiv. Andererseits berichteten sie, dass sie die körperlichen und repetitiven Arbeiten schätzen. Entgegen Hackman & Oldham (1976:257) ist der Einfluss der Anforderungsvielfalt auf das Motivationspotenzial der Freiwilligen beschränkt. Dabei sollte der persönliche Hintergrund der Interviewpartner*innen besonders berücksichtigt werden. Wenn die Freiwilligen in ihrem Berufsalltag mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert sind, kann eine eher einseitige Arbeit eine ausgleichende Wirkung haben. Insofern kommt diesem Tätigkeitsmerkmal eine verminderte Bedeutung zu, wenn die Freiwilligen mittels ihres Engagements auf einen Ausgleich im Sinne der Motivation der Erfahrung zielen.

Ein Tätigkeitsmerkmal, welches sich ebenfalls auf die Wichtigkeit der Anforderungsvielfalt auswirken kann, ist die *Bedeutsamkeit der Aufgabe*. Dies wurde auch im Zuge des Experteninterviews klar, indem die Aufklärung über den Zweck und die Bedeutung der zu leistenden Freiwilligenarbeit zu Beginn eines Einsatzes als zentraler Aspekt erachtet wurde. Wenn sich die Freiwilligen über die Wirkung ihrer Arbeit und deren Relevanz bewusst sind, rücken andere Faktoren, wie die Anforderungsvielfalt, in den Hintergrund. Das Tätigkeitsmerkmal der Bedeutsamkeit der Aufgabe wurde von allen Interviewpartner*innen angesprochen. Die Erhaltung eines Lebensraumes, einer Landschaft und deren Ästhetik stand für die Freiwilligen im Vordergrund. Die Bedeutsamkeit der Aufgabe steht mit der Motivation der Wertvorstellungen in Zusammenhang. Denn anhand der Wertvorstellungen der Freiwilligen erkennen sie die

Bedeutsamkeit ihrer Arbeiten und haben ein Verständnis für die Notwendigkeit reizloser Aufgaben. Somit wird der Stellenwert der Motivation der Wertvorstellungen und des Tätigkeitsmerkmals der Bedeutsamkeit der Aufgabe sowohl durch die Theorie (Hackman & Oldham 1976) als auch mittels der Analyse der Interviews unterstrichen.

Ein weiterer Faktor der Arbeitsgestaltung, der sich laut Schie et al. (2015) positiv auf die Langfristigkeit des freiwilligen Engagements auswirkt, ist das *organisationsbezogene Engagement*. Die Interviews brachten hervor, dass Arbeiten, die die Verbesserung der Abläufe und Strukturen der Körperschaft betreffen, von einzelnen Freiwilligen ausgeführt werden. Insofern ist dies laut Theorie ein weiterer Faktor, der die Langfristigkeit ihres Engagements begünstigt. Jedoch wurde in den Interviews teilweise auch betont, dass vor allem die körperliche Freiwilligenarbeit geschätzt wird und die übrigen organisationsbezogenen Aufgaben weniger attraktiv sind. Diese werden von den Freiwilligen meist aufgrund des Interesses an einer funktionierenden Organisation und strukturierten Abläufen erledigt. Basierend auf der Untersuchung ist der Faktor des organisationsbezogenen Engagements demnach zweitrangig.

4.3 Verbundenheit und Rollenidentität Freiwilliger in Bezug auf die Langfristigkeit des Engagements

Selbstbestimmte Motivationen und ihre positive Wirkung auf die Ausbildung eines Gefühls der Verbundenheit und somit auf die Entwicklung einer Rollenidentität fördern die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit (Wehner et al. 2018:31f.). Faktoren, wie die Übereinstimmung der Werte, die Wahrnehmung der Bedeutsamkeit der Arbeit sowie ein starkes soziales Netzwerk wirken sich positiv auf die Langfristigkeit freiwilligen Engagements aus (Güntert 2015:35). Diese Erkenntnisse bestätigten sich anhand der Resultate der Interviews.

Güntert (2015) identifizierte die *Übereinstimmung der Werte* der Freiwilligen und derer, für die die Körperschaft eintritt, als einen Einflussfaktor, der die Bildung einer organisationsspezifischen Rollenidentität fördert. Die Relevanz dieses Einflussfaktors hinsichtlich einer langfristigen Freiwilligenarbeit wurde von den Befragten weitgehend bestätigt. Dies zeigt sich in den Aussagen, dass die Wertvorstellungen der Freiwilligen eine Motivation ihres Engagements darstellen und diese Wertvorstellungen mit den Zielen der Körperschaften koinzidieren. Die Freiwilligen beschrieben den Willen die Natur, alte Pflanzensorten und das Landschaftsbild zu erhalten sowie der lokalen Bevölkerung zu helfen als Treiber ihres Engagements. Die Möglichkeit, ihre Wertvorstellungen mittels der Freiwilligenarbeit auszudrücken und den damit verbundenen Zweck zu erreichen, veranlasste sie zur Wahl der passenden Körperschaft und bewirkt ihren langfristigen Verbleib.

Der Faktor der *Wahrnehmung der Bedeutsamkeit der Arbeit* wird sowohl im Rahmen der Rollenidentitätstheorie als auch des Job Characteristics Model als Tätigkeitsmerkmal aufgeführt (Güntert 2015; Hackman & Oldham 1976). Das Bewusstsein über die Bedeutsamkeit der Aufgabe zeichnete sich ebenso im Zuge der Interviews als ein zentraler Faktor ab. Dass die Bedeutung beziehungsweise der Sinn der auszuführenden Arbeit klar und stets gegenwärtig sein sollte, wurde sowohl durch die Interviews mit den Expert*innen als auch durch die Ausführungen der Freiwilligen deutlich. Da die Freiwilligenarbeit in der Landschaftspflege visuelle, respektive direkt wahrnehmbare Ergebnisse zur Folge hat, ist die Bedeutsamkeit und der Nutzen der Arbeit immerzu sichtbar. Dies wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit der Freiwilligen aus. Denn sie schätzen die direkte Bestätigung der Wirkung ihrer Arbeit und der daraus resultierenden positiven Effekte für die Landschaft. Infolgedessen bestätigt sich die Erkenntnis von Mühlmann (2009), dass die direkte Sichtbarkeit der getanen Arbeit die positiven Gefühle der Freiwilligen fördert.

Das soziale Netzwerk umfasst sowohl die Interaktion der Freiwilligen untereinander als auch den Austausch mit lokalen Akteuren. Die Freiwilligen nehmen den sozialen Austausch unter sich positiv wahr. Sowohl die Interaktion mit zuvor unbekanntem Menschen als auch die Pflege von jahrelangen Freundschaften wird geschätzt. Bezüglich Schwierigkeiten oder Konflikten zwischen den Freiwilligen äusserten sich diese kaum. Wenn Konflikte aufkamen, wurden diese durch Kommunikation oder Meidung gelöst. Infolgedessen gestaltet sich ein Urteil über die Auswirkung von Konflikten schwierig. Es kann jedoch festgehalten werden, dass sich ein positives Verhältnis zwischen den Freiwilligen fördernd auf die Langfristigkeit des Engagements auswirkt. Ebenso förderlich ist ein positives Verhältnis zwischen den Freiwilligen und lokalen, von der Arbeit profitierenden Akteuren. Das Ausmass des Austausches zwischen den Freiwilligen und lokalen Akteuren unterscheidet sich stark zwischen den verschiedenen Körperschaften. Falls die Freiwilligen eine wertschätzende Haltung der lokalen Akteure wahrnahmen, empfanden sie dies als äusserst positiv. Die wenigen erwähnten Konflikte, die sich aufgrund unterschiedlicher Ansichten oder unzureichender Offenheit der lokalen Akteure ergaben, hemmten die Motivation der Interviewpartner*innen und somit die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit nicht. Die unterschiedlichen Ansichten bezüglich der Funktionen der Landschaft, der Arbeitsweisen oder Geschlechterrollen wurden von den Freiwilligen zwar als negativ aufgefasst, beeinträchtigten durch eine geringe Gewichtung seitens der Freiwilligen oder eine positive Entwicklung die Langfristigkeit des Engagements nicht. Der Austausch mit lokalen Akteuren wird wohl von den Freiwilligen geschätzt, stellt aber keinen ausschlaggebenden Faktor bezüglich der Langfristigkeit des Engagements dar, wobei immer die Strukturen und Gegebenheiten der Körperschaft berücksichtigt werden

müssen. Da das soziale Netzwerk beziehungsweise die soziale Interaktion zwischen den Freiwilligen von den Befragten vermehrt als motivierender Faktor genannt und in der Theorie (Mühlmann 2009;Wehner et al. 2018;Stukas et al. 2014;Güntert 2015) als Erfolgsfaktor eines langfristigen Engagements beschrieben wurde sowie als psychologisches Grundbedürfnis gilt, sollte dessen Relevanz hervorgehoben werden.

Festzustellen inwiefern die genannten Faktoren ein Gefühl der Verbundenheit und somit die Ausbildung einer Rollenidentität der Freiwilligen bewirken, gestaltet sich schwierig. Die Interviews zeigten, dass die Freiwilligen primär eine Verbundenheit gegenüber der Region, in der sie sich engagieren, empfinden. Der Beginn ihres Engagements beruhte meist auf einem bereits bestehenden persönlichen Bezug zur Region. Ob sich die Interviewpartner*innen auch ohne diese regionale Verbundenheit für die Freiwilligenarbeit entschieden hätten, müsste vertiefter untersucht werden.

5. Schlussfolgerung

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Landschaftspflege in alpinen Kulturlandschaften. Aufgrund der hohen Arbeitsintensität und einer abnehmenden Anzahl Mitglieder traditioneller Körperschaften infolge des landwirtschaftlichen Strukturwandels gestaltet sich die Pflege solcher Landschaften durch die lokalen Körperschaften zunehmend schwierig. Insofern kann das freiwillige Engagement externer Akteure eine Strategie zur Bewältigung der Landschaftspflege alpiner Kulturlandschaften darstellen. Aus diesem Grund wurde im Rahmen dieser Arbeit der Frage nachgegangen, wie externe Freiwillige für die Landschaftspflege motiviert werden können und wie die Langfristigkeit des Engagements gefördert werden kann.

Mittels Literaturrecherche und Leitfadeninterviews mit Freiwilligen zeigte sich, dass sich die Freiwilligen vorwiegend aufgrund der selbstbestimmten Motivationen wie Erfahrung, Wissens- und Kompetenzerweiterung, sozialer Eingebundenheit sowie Wertvorstellungen engagieren. Dabei brachten die Interviews hervor, dass vor allem die Erfahrungen und der Ausgleich zum Alltag sowie das Erlernen neuer Fähigkeiten zentrale Treiber des Engagements der Freiwilligen darstellen. Folglich sind selbstbestimmte Motivationen und die Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse elementar für das freiwillige Engagement der Interviewpartner*innen. Die aus theoretischer Sicht als erstrebenswert definierten Arten der Motivation für die Förderung langfristiger Freiwilligenarbeit, die intrinsische Motivation sowie die identifizierte Regulation, stellten die dominierenden Motivationen der Freiwilligen dar. Pflichtgefühle oder die Steigerung des Selbstwertes, die als von Kontrolle und Fremdbestimmung geprägte Motivationen verstanden werden, spielen für die Freiwilligen hingegen eine untergeordnete Rolle. Pflichtgefühle wirkten ausschliesslich bei Freiwilligen, die eine Zweitwohnung in der zu pflegenden Landschaft besitzen, motivierend. Jedoch veranlassen ebenfalls überwiegend selbstbestimmte Motivationen die Zweitwohnungsbesitzer*innen zu ihrem Engagement. Letztendlich sind die oben genannten selbstbestimmten Motivationen für das langfristige Engagement der Interviewpartner*innen von zentraler Bedeutung. Dies zeigt den als hoch zu bezeichnenden Stellenwert der Selbstbestimmung in Hinsicht auf eine langfristige Freiwilligenarbeit auf.

Da sich laut Theorie die Organisation und Ausgestaltung der Arbeiten auf die Erfahrung selbstbestimmter Motivation der Freiwilligen und somit auf die Langfristigkeit des Engagements auswirkt, wurde auch dieser Aspekt im Zuge der Interviews thematisiert. Die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung soll die Freiwilligenarbeit und deren Langfristigkeit fördern. Die Interviews zeigten, dass nicht alle Tätigkeitsmerkmale

gleichermaßen die Motivation der Befragten beeinflussen. Bezüglich der Ganzheitlichkeit der Aufgaben und der Rückmeldung stellte sich heraus, dass die Freiwilligen die Sichtbarkeit ihrer Arbeit beziehungsweise die visuelle Wahrnehmung ihres Endresultates als befriedigend und motivationsfördernd empfinden. Dadurch wird die unmittelbare Wirksamkeit ihrer Arbeit erkennbar. Dies kohäriert auch mit dem Bewusstsein für die Bedeutung ihrer Arbeit, die sich als eines der zentralen Tätigkeitsmerkmale herauskristallisierte. Damit die Motivation für die Freiwilligenarbeit langfristig bestehen bleibt, sollte deren Bedeutung stets im Bewusstsein der Freiwilligen präsent sein. Nicht zuletzt entwickeln die Freiwilligen dadurch ein Verständnis für die Notwendigkeit reizloser Aufgaben, die ein Bestandteil der Landschaftspflege alpiner Kulturlandschaften sind. Die Anforderungsvielfalt der Arbeiten wird von den Freiwilligen geschätzt, jedoch nicht immer verlangt. Folglich zeigte die Analyse der Interviews, dass entgegen der Theorie die Anforderungsvielfalt eine untergeordnete Rolle spielt. Diesbezüglich kann auch die zeitliche Dimension, im Sinne der Dauer der Ausführung derselben, repetitiven Arbeit ein bedeutender Faktor sein. Im Fall einer langandauernden Ausführung repetitiver und monotoner Arbeiten kann sich die mangelnde Anforderungsvielfalt hemmend auswirken. Autonomie bezüglich der Aufgabengestaltung wird von den Freiwilligen insofern als positiv erachtet, als dass sie keinen Zwang zur Arbeit sowie die Entscheidungsfreiheit über Ausmass und Zeitpunkt der Arbeit als angenehm empfinden.

Nebst den Tätigkeitsmerkmalen gilt zudem die Ausführung organisationsbezogener Aufgaben durch die Freiwilligen als Faktor, der die Langfristigkeit des Engagements begünstigt. Wie die Interviews zeigten, kann dies durchaus als ein fördernder Faktor gelten. Es gilt jedoch anzumerken, dass die Freiwilligen vorwiegend die körperliche Freiwilligenarbeit schätzen und die organisationsbezogenen Aufgaben lediglich aufgrund ihrer Notwendigkeit übernehmen. Folglich wirken sich diese Aufgaben nicht zwingend positiv auf die Motivation der Freiwilligen aus, können jedoch ihre Verbundenheit zur Körperschaft aufzeigen. Als ein weiterer und zentraler Erfolgsfaktor einer langfristigen Freiwilligenarbeit geht die Übereinstimmung zwischen den Erwartungen der Freiwilligen und den von der Körperschaft bereitgestellten Strukturen und Arbeiten hervor. In Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeiten beziehungsweise die genannten Tätigkeitsmerkmale bedeutet dies, dass diese bei theoretisch ungenügender Berücksichtigung für die Freiwilligen trotzdem befriedigend sein können, falls sie deren Erwartungen entsprechen.

Da Freiwilligenarbeit ein Prozess darstellt, wirken sich weitere Einflussfaktoren auf die Ausbildung einer organisationsspezifischen Rollenidentität und somit auf die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit aus. Damit sich Freiwillige langfristig engagieren, ist

die Ausbildung einer organisationsspezifischen Rollenidentität aus Sicht der Körperschaft erstrebenswert. Die Analyse der Interviews zeigte, dass die Übereinstimmung der Wertvorstellungen der Freiwilligen mit denjenigen der Körperschaft gegeben ist. Ebenso bestätigte sich der zweite Faktor mittels der Interviews, indem klar wurde, dass den Befragten die Bedeutsamkeit der Aufgabe bewusst war. Der dritte Faktor organisationsspezifischer Rollenidentität, ein starkes soziales Netzwerk, korreliert mit dem psychologischen Grundbedürfnis und der Motivation der sozialen Eingebundenheit und wurde von den Freiwilligen ebenfalls als fördernder Faktor kommuniziert. Insofern weisen die sich langjährig engagierenden Freiwilligen die von der Theorie definierten Merkmale einer organisationsspezifischen Rollenidentität auf. Eine Verbundenheit zur Körperschaft, die bei der Entwicklung einer organisationsspezifischen Rollenidentität zu erwarten wäre, wurde von den Freiwilligen jedoch nicht konkret angesprochen. Sie betonten vielmehr ihre Verbundenheit zur Region, in der sie sich engagieren.

Bezüglich der hemmenden Faktoren muss angemerkt werden, dass die zuvor beschriebenen fördernden Faktoren bei unzureichender oder nicht den Erwartungen der Freiwilligen entsprechenden Ausgestaltung die Langfristigkeit der Freiwilligenarbeit beeinträchtigen. Die Analyse der Interviews zeigte, dass sich die Freiwilligen lediglich bezüglich der sozialen Interaktion und dem Verhalten lokaler Akteure kritisch äusserten. Zu grosse soziale Konflikte und ein unzulänglicher Austausch mit lokalen Akteuren können die Langfristigkeit des Engagements vermindern. Konfliktpotential bieten beispielsweise unterschiedliche Ansichten bezüglich persönlicher Überzeugungen, der Arbeitsweise und Geschlechterrollen. Die von den Freiwilligen genannten Konflikte und Spannungen nahmen jedoch kein grosses Ausmass an, weswegen sich ihre hemmende Wirkung in Grenzen hielt. Als mögliche Schwierigkeiten der Freiwilligenarbeit stellten sich die unterschiedlichen Erwartungen der Freiwilligen sowie die Weiterführung der Pflegearbeiten nach Ende des Engagements heraus. Erstere kann von den Körperschaften mittels einer klaren Kommunikation bezüglich der gebotenen und geforderten Voraussetzungen überwunden werden. Mit Ausnahme der SUS, ergab sich das zukünftige Weiterbestehen der Freiwilligenarbeit beziehungsweise die Mobilisierung neuer, respektive jüngerer Freiwilliger als eine zentrale Herausforderung.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass sich anhand der Interviews die Erfahrung beziehungsweise der Ausgleich, die Wissens- und Kompetenzerweiterung, die soziale Eingebundenheit sowie die Wertvorstellungen, als zentrale Motivationen der Freiwilligenarbeit bestätigten. Dadurch wird die Relevanz der Selbstbestimmung hinsichtlich der Freiwilligenarbeit unterstrichen. Anhand der Theorie sowie der Interviews zeigte sich zudem, dass die Übereinstimmung der Werte und Erwartungen der

Freiwilligen und jener der Körperschaften, das Bewusstsein über die Bedeutsamkeit der Aufgabe, die Sichtbarkeit der Ergebnisse sowie das soziale Netzwerk Erfolgsfaktoren hinsichtlich einer langfristigen Freiwilligenarbeit in der Pflege alpiner Kulturlandschaften sind.

6. Ausblick

Für die Untersuchung der zentralen Motivationen sowie der fördernden und hemmenden Faktoren langfristiger Freiwilligenarbeit wurden Interviews mit acht Freiwilligen unterschiedlicher Körperschaften durchgeführt. Um die gewonnenen Erkenntnisse zu untermauern oder neue zu generieren, ist die Durchführung weiterer Interviews von Interesse. Dabei würde sowohl eine Diversifikation der untersuchten Körperschaften als auch der Interviewpartner*innen hinsichtlich ihres persönlichen Hintergrundes die Eruierung neuen Wissens bezüglich der Freiwilligenarbeit im Rahmen der Pflege alpiner Kulturlandschaften begünstigen. Zudem wären Interviews mit Freiwilligen, die ihr Engagement bereits beendet haben, informativ. So würden eventuell weitere hemmende Faktoren eines langfristigen Engagements bekannt. Deren Eruierung war aufgrund der überwiegend positiven Meinung der Freiwilligen über ihr Engagements nur beschränkt möglich. Des Weiteren würde sich eine interdisziplinäre Forschung anbieten, wobei Geograph*innen das Potential freiwilliger Arbeit in der Landschaftspflege weiter untersuchen und in Zusammenarbeit mit Psycholog*innen weitergehende Forschung bezüglich der Motivationen und der Faktoren der Entwicklung einer generellen oder organisationsspezifischen Rollenidentität betreiben würden. An dieser Stelle kann auch auf die Studie der Stiftung Landschaftsschutz Schweiz verwiesen werden, die Erkenntnisse bezüglich der Mechanismen des Einbezugs externer Akteure in die Landschaftspflege, den Umgang mit bestehenden Strukturen sowie deren Herausforderungen liefern wird.

Bibliographie

Alpe Fafler (2020): Statuten. <https://www.alpe-fafler.ch/statuten.shtml> (Stand: 2020) (Zugriff: 05.09.2020).

Baumann, Werner & Moser, Peter (2007): Landwirtschaft. 19. – 20. Jahrhundert. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/013933/2007-11-19/> (Stand: 19.11.2007) (Zugriff: 04.09.2019).

Baur, Priska/Müller, Priska/Herzog, Felix (2007): Alpweiden im Wandel. In: *Agrarforschung*, 14, 6, S. 254-259.

Bundesamt für Umwelt BAFU (2012): Landschaftsstrategie BAFU. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hbEarr3w-foJ:https://www.bafu.admin.ch/dam/bafu/de/dokumente/landschaft/fachinfo-daten/landschaftsstrategiebafu.pdf.download.pdf/landschaftsstrategiebafu.pdf+&cd=2&hl=de&ct=clnk&gl=ch> (Stand: 19.12.2012) (Zugriff: 04.09.2019).

Bundessamt für Raumentwicklung ARE (2020): <https://www.are.admin.ch/are/de/home/raumentwicklung-und-raumplanung/strategie-und-planung/landschaftsentwicklung.html> (Stand: 2020) (Zugriff: 24.10.2020).

Bundesamt für Raumentwicklung ARE (2019): Modellvorhaben Nachhaltige Raumentwicklung 2020-2024. Themenschwerpunkt: Landschaft ist mehr wert, S. 1-4.

Clary, E. Gil/Ridge, Robert D./Stukas, Arthur A./Snyder, Mark/Copeland, John/Haugen, Peter/Miene, Peter (1998): Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 6, S. 1516-1530.

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1991): A Motivational Approach to Self: Integration in Personality. In: *Nebraska Symposium on Motivation 1990*, S. 237-288.

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 39, 2, S. 223-238.

Ebnetter, Laura & Liechti, Karina (2018): Von Korporationen und Genossenschaften – nachhaltige Landnutzung zwischen Tradition und Innovation. In: UNESCO-Welterbe Swiss Alps Jungfrau-Aletsch (Hrsg.) (2018): *einblicke|ausblicke*, S. 1-4.

Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL (2020): Qualität und Wert der Landschaft. <https://www.wsl.ch/de/landschaft/qualitaet-und-wert-der-landschaft.html#:~:text=Werte%20und%20Leistungen%20von%20Landschaften%20E>

ng%20verkn%C3%BCpft%20mit,bedeutenden%20Teil%20der%20Landschaftsforschung%20an%20der%20WSL%20aus (Stand: 2020) (Zugriff: 13.10.2020).

Gläser-Zikuda, Michaela (2013): Qualitative Inhaltsanalyse in der Bildungsforschung – Beispiele aus diversen Studien. In: Aguado, Karin/Heine, Lena/Schramm, Karen (Hrsg.): Introspektive Verfahren und qualitative Inhaltsanalyse in der Fremdsprachenforschung. Frankfurt am Main: Lang, S. 136-159.

Grube, Jean A. & Piliavin, Jane Allyn (2000): Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (9), S. 1108–1119.

Güntert, Stefan T. (2015): Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit. In: Güntert, Stefan T. & Wehner, Theo (Hrsg.) (2015): *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation*. Berlin: Springer, S. 77-94.

Hackman, J. Richard & Oldham Greg R. (1976): Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. In: *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, S. 250-279.

Heckhausen, Heinz (1989): *Motivation und Handeln*. Heidelberg: Springer.

Hodge, Ian (2007): The Governance of Rural Land in a Liberalised World. In: *Journal of Agricultural Economics*, 58, 3, S. 409-432.

Höppner, Corina/Frick, Jacqueline/Buchecker, Matthias (2008): What Drives People's Willingness to Discuss Local Landscape Development? In: *Landscape Research*, 33, 5, S. 605-622.

Keller, Roger & Backhaus, Norman (2017): *Landschaft zwischen Wertschätzung und Wertschöpfung. Wie sich zentrale Landschaftsleistungen stärker in Politik und Praxis verankern lassen*. Bericht im Auftrag des Bundesamts für Umwelt BAFU. Zürich, Universität Zürich.

Kissling-Näf, Ingrid/Volken, Thomas/Bisang, Kurt (2001): Common property and natural resources in the Alps: the decay of management structures. In: *Forest Policy and Economics*, 4, S. 135-147.

Kruse, Jan (2014): *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Lauber, Stefan/Herzog, Felix/Seidl, Irmi/Böni, Rosa/Bürgi, Matthias/Gmür, Pascale/Hofer, Gabrieleal/Mann, Stefan/Raaflaub, Martin/Schick, Matthias/Schneider, Manuel/Wunderli, Rahel (Hrsg.) (2014): *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten,*

Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR. Digitale Version. (am 02.06.2014 unter <http://www.wsl.ch/ebooks/alpfutur/de> online publiziert). Birmensdorf, Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.

Lauber, Stefan (2006): Agrarstrukturwandel im Berggebiet. Ein agentenbasiertes, räumlich explizites Agrarstruktur- und Landnutzungsmodell für zwei Regionen Mittelländens. Dissertation ETH Zürich. ART-Schriftenreihe 2. Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART, Ettenhausen.

Liechti, Karina (2015): Die Suonen des Wallis. Gouvernanz und Nachhaltigkeit, gestern und heute. Die Niwärc'h und die Suonen in Ausserberg. Working paper de l'IDHEAP 3/2015, Unité Politiques publiques et durabilité.

Liechti, Karina & Rodewald, Raimund (2020): Towards a framework for long-term conservation of terraced landscapes in Switzerland: Case Studies of recultivated former vineyard and crop terraces. In: Pirineos. Revista de Ecología de Montaña 175, e052: S. 1-11.

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Beltz Verlag.

MAXQDA (2020): MAXQDA. The Art of Data Analysis.

https://www.maxqda.de/software-inhaltsanalyse?gclid=CjwKCAiAtK79BRAIEiwA4OskBnog-JMTtoBB76Dc9c3-N3AcLWUi_YU2XdEFzHoXiTpwcb0MN_ed-qxoCYy0QAvD_BwE (Stand:2020) (Zugriff: 11.11.2020).

More-Hollerweger, Eva & Rameder Paul (2013): Freiwilligenarbeit in Non-Profit-Organisationen. In: Sima, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.) (2013⁵): Handbuch der Nonprofit-Organisationen. Strukturen und Management. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 379-395.

Mühlmann, Pamela (2009): Zivilgesellschaftliches Engagement in der Landschaft. Das Modell freiwilliger Arbeit in der Landschaftspflege.

Mühlmann, Pamela & Buchecker, Matthias (2013): Aktive Partizipation – Bürger als Freiwillige in der Landschaftspflege. In: Naturschutz und Landschaftsplanung, 10/11/2013, S. 307-314.

Oostlander, Jeanette/Güntert, Stefan T./Schie, Susan van/ Wehner, Theo (2014): Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. In: Diagnostica, 60, 2, S. 73–85.

- Oostlander, Jeanette/Güntert, Stefan T./Wehner, Theo (2015): Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts. In: Güntert, Stefan T. & Wehner, Theo (Hrsg.) (2015): Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin: Springer, S. 59-76.
- Penker, Marianne (2009): Landscape governance for or by the local population? A property rights analysis in Austria. In: Land Use Policy, 26, S. 947-953.
- Penker, Marianne/Mühlmann, Pamela/Muhar, Andreas (2014): Volunteering for land care – A typology of civil society organizations in Austria, Germany and Switzerland as the basis for establishing new initiatives. In: eco.mont, 6, 2, S. 21-28.
- Raab, Gerhard/Unger, Alexander/Unger, Fritz (2010³): Marktpsychologie. Grundlagen und Anwendung. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Rohlf, Carsten (2011): Bildungseinstellungen. Schule und formale Bildung aus der Perspektive von Schülerinnen und Schülern. Wiesbaden: Springer.
- Rheinberg, Falko (2004): Motivationsdiagnostik. Kompendien psychologische Diagnostik Göttingen: Hogrefe.
- Scheffer D. & Heckhausen H. (2018): Eigenschaftstheorien der Motivation. In: Heckhausen, Jutta & Heckhausen, Heinz (Hrsg.) (2018): Motivation und Handeln. Berlin: Springer, S. 49-82.
- Schie, Susan van/Güntert, Stefan T./Wehner, Theo (2015): Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit. In: Güntert, Stefan T. & Wehner, Theo (Hrsg.) (2015): Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin: Springer, S. 131-149.
- Stenseke, Maria (2009): Local participation in cultural landscape maintenance: Lessons from Sweden. In: Land Use Policy, 26, S. 214-223.
- Stiftung Landschaftsschutz Schweiz (2019): Öffentlicher Projektbescrieb: New Alpiners - Modernes Gemeinwerk zum Erhalt der Kulturlandschaft.
- Stiftung Landschaftsschutz Schweiz (2020): Landschaftsschutz. Was ist Landschaft? <https://www.sl-fp.ch/#section-107> (Stand: 2020) (Zugriff: 13.10.2020).
- Stiftung Umwelteinsatz a (2020): Etwas Sinnvolles tun. Zusammen. <https://www.umwelteinsatz.ch/de/home-14.html> (Stand: 2020) (Zugriff: 05.09.2020).

Stiftung Umwelteinsatz b (2020): Eine Ferienwoche für die Umwelt.

<https://www.umwelteinsatz.ch/de/angebot/erwachsene-9.html> (Stand: 2020) (Zugriff: 05.09.2020).

Stiftung Umwelteinsatz c (2020): Programm.

<https://www.umwelteinsatz.ch/de/angebot/erwachsene/programm-12.html> (Stand: 2020) (Zugriff: 05.09.2020).

Stukas, Arthur A./Worth, Keilah A./Clary, E. Gil/Snyder, Mark (2009): The Matching of Motivations to Affordances in the Volunteer Environment: An Index of Assessing the Impact of Multiple Matches on Volunteer Outcomes. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 1, S. 5–28.

Stukas, Arthur A./Hoye, Russell/Nicholson, Matthew/Brown, Kevin M./Aisbett, Laura (2014): Motivations to Volunteer and Their Associations with Volunteers' Well-Being. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45, S. 1-21.

Tiefenbach, Marianne (2013): Alpkorporationen – traditionelle Institutionen nachhaltiger Landschaftsentwicklung. Das Beispiel der Bergschaften Grindelwalds im Kontext aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen. Grindelwald: Sutter Druck AG.

Vecina, M.L., Chacón, F., & Sueiro, M.J. (2010): Differences and similarities among volunteers who drop out during the first year and volunteers who continue after eight years. *Spanish Journal of Psychology*, 13, S. 335–344.

VinEsch (2020): Einige 100 Rebstöcke – immer mehr Raritäten.

<http://www.vinesch.ch/rebberg/reben/> (Stand: 2020) (Zugriff: 05.09.2020).

Vogt, Hans-Ueli (2019): Gesellschaftsrecht. Körperschaften. https://www.rwi.uzh.ch/elt-1st-vogt/gesellschaftsrecht/systemgr/de/html/rechtspersoenk_learningObject1.html (Stand: 2019) (Zugriff: 04.11.2019).

Wehner, Theo/Güntert, Stefan T./Neufeind, Max/Mieg, Harald A. (2015): Freigemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Güntert, Stefan T. & Wehner, Theo (Hrsg.) (2015): *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation*. Berlin: Springer, S. 3-22.

Wehner, Theo/Güntert, Stefan T./Mieg, Harald A. (2018): *Freiwilligenarbeit. Essenzielles aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wiesbaden: Springer.

Anhang

Interviewleitfaden

Projektvorstellung: Einführung in das Projekt

Ziel des Interviews

Einblick in das freiwillige Engagement, Organisation der Arbeiten, Motivation für Freiwilligenarbeit, fördernde und hemmende Faktoren bzgl. Engagement.

Fragen?

Fragen, Aufnahme des Gesprächs, Hintergrund des Interviewpartners bzw. der Interviewpartnerin.

- Können Sie etwas über sich erzählen?

Generelle Fragen

- Für welche Körperschaft/en sind Sie freiwillig tätig?
- Können Sie die Hauptfunktionen der Körperschaft kurz beschreiben?

Entwicklung und Organisation des Engagements

- Seit wann engagieren Sie sich freiwillig im Rahmen dieser Körperschaft für die Landschaftspflege?
- Wie haben Sie von dieser Möglichkeit erfahren / wie erhielten Sie Zugang zur Körperschaft?
- Welche Arbeiten führen Sie für die Körperschaft aus?
 - o Wie regelmässig gehen Sie dieser nach?
 - o Besteht eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeiten oder führen Sie immer dieselben Arbeiten aus?
 - o Würden Sie Ihre Aufgabe/Arbeit als ganzheitlich beschreiben? Bzw. sehen Sie nach Ausführung Ihrer Arbeit bereits ein gewünschtes Ergebnis?
- Wie ist Ihre Arbeit organisiert?
 - o Wann finden die Arbeiten statt?
 - o Gibt es eine Person, die ihre Aufgaben koordiniert und die Einsätze organisiert?
 - o Wie viele Leute sind beteiligt? Was sind das für Leute (Hintergrund, Herkunft)?
 - o Wie werden die Aufgaben verteilt? Gibt es bestimmte Kriterien, nach denen die Aufgaben den Freiwilligen zugeteilt werden?
- Werden Sie diese Arbeiten auch in Zukunft ausführen? Wie lange noch?
- Wie werden Sie in die Körperschaft und in die Planung der Tätigkeiten integriert?
 - o In welchen Bereichen können Sie sich einbringen (Planung, Durch- und Ausführung)?
 - o Wie selbständig arbeiten Sie bzw. werden ihre Tätigkeiten von der Körperschaft bestimmt?

Motivation für Freiwilligenarbeit

- Aus welchen Gründen engagieren Sie sich freiwillig (generell)?
 - o Welche Überlegungen haben Sie zu Beginn zur Aufnahme ihres freiwilligen Engagements bewogen?
 - o Gab es einen «Auslöser», der zu ihrem Engagement führte?

- Welche Rolle spielten weitere Motivationen wie: Werte teilen; neue Erfahrungen machen; im Beruf weiterkommen; neue Fähigkeiten entwickeln; Selbstbewusstsein entwickeln; etwas Erleben; neue Leute kennenlernen; mich zugehörig fühlen; «Schuldgefühle»/Pflichtgefühl gegenüber Umwelt etc., weiteres?
- Aus welchen Gründen haben Sie sich für den freiwilligen Einsatz im Rahmen dieser Körperschaft entschieden?
 - Wie gelangten Sie zu dieser Körperschaft?
 - Wieso engagieren Sie sich seit X-Jahren im Rahmen dieser Körperschaft (Gefühl der Verbundenheit)?
 - Inwiefern sehen Sie Ihre freiwillige Tätigkeit als Teil von sich selbst an?
- Was gefällt Ihnen an Ihrer Tätigkeit?
 - (Abhängig von Antwort nach Begründung fragen): Wieso arbeiten Sie gerne in der Natur, mit anderen Leuten etc.?
 - Wirkt sich Ihre freiwillige Tätigkeit auf andere Bereiche ihres Lebens aus (bspw. Beruf, Privatleben)?
 - Was gefällt Ihnen sonst noch?

Fördernde/hemmende Faktoren

- Welche positiven bzw. negativen Aspekte sehen Sie in Ihrer Tätigkeit?
- Welche Herausforderungen/Schwierigkeiten können sich beim Einsatz von Freiwilligen ergeben?
 - Wie werden/wurden diese Herausforderungen/Schwierigkeiten gemeistert resp., nicht gemeistert?
- Gab es schon Konflikte?
 - Wenn ja, welche waren dies und wie wurden sie gelöst, resp. nicht gelöst?
 - Haben Freiwilligen für den Fall, dass Probleme auftreten, die ihr künftiges Engagement in Frage stellen, einen Ansprechpartner?
- Ein paar Fragen zur Zusammenarbeit mit den lokalen Trägerschaften:
 - Wird Ihre Arbeit wertgeschätzt? Wenn ja/nein: Wie merken Sie das? (Gibt es Feedback?)
 - Findet ein (Wissens)-Austausch zwischen Freiwilligen und lokalen Akteuren statt? Wenn ja/nein: Wie äussert sich das?
 - Können die lokalen Akteure auch von Ihnen lernen? Zeigen Sie Interesse an Ihnen als Person? Wenn ja/nein: Wie äussert sich das?

Optimierung der Freiwilligenarbeit

- Wo sehen sie Potentiale für die Optimierung der Freiwilligenarbeit in der Körperschaft?
 - Bzgl. Ihrer Aufgabe?
 - Was könnte verbessert werden, damit Ihnen Ihre Aufgabe besser gefällt?
 - Bzgl. Organisationsstruktur?
 - Was könnte verbessert werden, damit die Freiwilligenarbeit wirkungsvoller, effizienter ist?
 - Bzgl. Mobilisierung von weiteren externen Akteuren?
 - Sollten Massnahmen für die Gewinnung neuer Freiwilliger getroffen werden? Wenn ja, wie könnten diese aussehen?
- Wie kann ein langfristiges Engagement von Freiwilligen gefördert werden?

- Wie sehen Sie die Zukunft der Freiwilligenarbeit in der Schweiz?
- Gibt es Alternativen zur Freiwilligenarbeit?

Kodierleitfaden

	Kategorie	Beschreibung	Ankerbeispiel
Allgemeine Informationen	Allgemeine Informationen über Person	Allgemeine Informationen über Person. Beruflich und privater Kontext, der für Auswertung als relevant erscheint.	-
	Beginn des Engagements	Wie gestaltete sich der Beginn des Engagements. Gründe für Wahl der Körperschaft.	-
	Aufbau der Körperschaft, der Freiwilligeneinsätze	Organisationsstruktur der Körperschaft.	-
	Eigenschaften der Freiwilligen	Eigenschaften der Freiwilligen (Alter, Beruf etc.).	
	Organisation der Aufgaben	Welche Aufgaben bestehen, wie gestaltet sich der Arbeitsablauf und inwiefern können sich die Freiwilligen einbringen.	-
	Potential und Optimierung der Freiwilligenarbeit	Subjektive Meinungen der Freiwilligen, wie Freiwilligenarbeit optimiert werden könnte.	-
	Herausforderungen der Freiwilligenarbeit generell oder bzgl. der Körperschaft.	Welche Herausforderungen empfinden die Interviewpartner*innen bzgl. der Freiwilligenarbeit ihrer Körperschaft oder generell.	-
	Landschaftspflege	Generell Aussagen bzgl. des Anteil der Freiwilligenarbeit an der Landschaftspflege, dessen Herausforderungen und Optimierungsmöglichkeiten.	-
	Sonstige interessante und möglicherweise relevante Informationen	Textstellen, die nicht eindeutig einer Kategorie zugeordnet werden können, aber dennoch von Interesse sind.	-
Motivation	Wertevorstellung	Durch die Arbeit drücken die Freiwilligen ihre eigenen Wertvorstellungen aus.	«Für mich ist es einfach wichtig, dass man für die Natur schaut. Oder das ist... Naturerhaltung, da gehört einfach auch der Erhalt von den alten Sorten dazu.»

Erfahrung (Erlebnis, Ausgleich)	Die Freiwilligenarbeit bezweckt das Sammeln neuer Erfahrungen. Sie befinden sich in anderen Regionen und führen Tätigkeiten aus, die ihnen im Alltag nicht begegnen.	«Und was auch noch ist, man ist ein ganzer Tag dort draussen und macht total eine andere Arbeit.» «Und selber, die persönliche Motivation nachher auch, eben das Komplementäre oder. Auf der einen Seite das urbane Leben hier in Bern und auf der anderen Seite das Landleben auf dieser Fafleralp. Und dort eben auch mit der Hand, mit den Händen arbeiten zu können.»
Wissens- / Kompetenzerweiterung	Die Freiwilligen erwerben durch die Arbeit neues Wissen und erlangen neue Kompetenzen und Fähigkeiten.	«Also es ist total spannender Austausch. Also ich habe so viel gelernt dort oben. Eigentlich von der Handhabung der Motorsägen über den Einsatz von den Spezialwerkzeugen bei den Suonen, handwerkliche Traditionen zum Teil auch.» «Für mich ist das neu, aber für mich ist es eben interessant, dass ich etwas Neues lernen kann oder mitbekomme oder.»
Soziale Eingebundenheit	Freiwillige zielen auf den Unterhalt sozialer Beziehungen ab.	«Neue Leute kennenzulernen ist auf jeden Fall auch, es ist sehr spannend. Einfach gerade, weil so viele verschiedenen Leute hat und die Gespräche, die da jeweils entstehen, das ist wirklich ja sehr gut.»

	Selbstwert	Die Freiwilligenarbeit führt zu einem verbesserten Selbstwertgefühl, da sich der Freiwillige nützlich und gebraucht fühlt	«Und währenddessen man so etwas macht, man fühlt sich nützlich, man fühlt sich doch noch gebraucht.»
	Pflichtgefühle	Freiwilligenarbeit geschieht durch Pflichtgefühle gegenüber Mensch und Umwelt. Das Gewissen der Freiwilligen soll beruhigt werden.	«Sondern ich fühle mich einfach in dem Sinn, mal auf der einen Seite auch verpflichtet. Wenn ich dort oben schon eine Liegenschaft habe und wir viel oben sind, dass wir einfach auch einen Beitrag leisten oder, das finde ich ganz wichtig.»
	Karriere	Dabei wird durch die Freiwilligenarbeit die berufliche Laufbahn begünstigt, indem Networking betrieben oder die freiwillige Arbeit als Vorteil im Lebenslauf angesehen wird	(kommt nur in verneinender Form zur Sprache)
Fördernde & hemmende Faktoren	Anforderungsvielfalt	<p>+: Eine Vielzahl unterschiedlicher Aktivitäten gemeint, bei dessen Ausführung der Einsatz unterschiedlicher Fähigkeiten oder Talente einer Person gefordert werden. (Arbeiten, die keine Anforderungsvielfalt aufweisen, können von Freiwilligen trotzdem als zufriedenstellend erachtet werden. Dies hängt von den Erwartungen der Freiwilligen ab.)</p> <p>-: Ausgestaltung der Arbeiten ist nicht befriedigend für Freiwillige</p>	<p>«Ja wir sind darauf angewiesen, dass jeder eigentlich alles macht.»</p> <p>«Und ich finde es sehr cool, also ich werde wirklich, ich werde vielfältig eingesetzt. Und merke von Jahr zu Jahr haben sie auch mehr Vertrauen.»</p>

Bedeutsamkeit der Aufgabe	<p>+wird anerkannt, wenn die Arbeit einen Einfluss auf das Leben anderer Menschen hat bzw. einen Einfluss auf die Landschaft.</p> <p>-: Begründung oder Notwendigkeit der Arbeit kommt nicht zum Ausdruck.</p>	«Also am liebsten, es geht einfach darum, wir müssen Arbeiten machen, die notwendig sind oder. Das ist glaube ich der wichtigste Punkt.»
Ganzheitlichkeit	<p>+: Die zu verrichtende Arbeit wird von der Person von Anfang bis Ende ausgeführt, wobei ein Ergebnis sichtbar ist. (Auch wenn Teilschritte einer Arbeit ausgeführt werden, kann das Ergebnis für die Freiwilligen sichtbar sein.)</p>	«Das ist, das ist, schon am Abend ist ein Ergebnis, da, weisst du. Und es sind alle das gleiche am Machen»
Integration in die Körperschaft	<p>+: Freiwillige sind in Körperschaft integriert, beteiligen sich auch an Planung und nicht bloss an Ausführung der Aufgaben</p> <p>-: Freiwillige sind ausschliesslich an Ausführung der Aufgabe beteiligt. (Kann von Freiwilligen auch als positiv erachtet werden)</p>	«Und in der Arbeitsgruppe ist das einfach, da bringt jeder seine Anliegen rein, für das haben wir diese Sitzungen. Und ehm ja. Das ist, das ist auch spannend. Also ich denke manchmal nicht an etwas wo andere sehr stört und umgekehrt. Und das ist eigentlich ein gutes Miteinander.»
Autonomie	<p>+: Der handelnden Person wird Freiheit und Ermessungsspielraum in der Planung sowie der Ausführung der Arbeit zugesprochen. (Kann auch als gegeben erachtet werden, wenn die Freiwilligen nicht in der Planung der Tätigkeiten involviert sind.)</p> <p>-: Die Freiwilligen können sich nicht in gewünschtem Mass einbringen.</p>	«Ah das kann ich, das kann ich, jaja sehr selbstständig. Ich kann auch sagen, wenn wir jetzt da im Gelände sind, ich reche jetzt lieber ab oder ich sammle lieber Äste zusammen»

	Interne bzw. lokale, von der Arbeit profitierende Akteure	<p>+: Das Verhalten der internen/lokalen Akteure wird als positiv erachtet. Wertschätzung für die Freiwilligen ist gegeben.</p> <p>-: Anteilnahme der internen/lokalen Akteure ist unzureichend. Es wird keine Wertschätzung wahrgenommen.</p>	«Die sind begeistert natürlich auch, dass auf ihrem Boden jemand etwas macht. Das ist natürlich eine arme Gemeinde oder. Die hilft und unterstützt uns, wo es geht»
	Soziale Interaktion	<p>+: Freiwillige schätzen die soziale Interaktion innerhalb der Gruppe.</p> <p>-: Freiwillige empfinden die soziale Interaktion als unzureichend oder es bestehen Konflikte.</p>	«Es ist einfach immer eine Teamarbeit. Und das ist am Abend wichtig. Und danach, lässt du den Abend noch ausklingen mit irgendeinem Apéro oder irgendetwas zusammen sein. Ja eben gesellschaftlich, oder so sozial ist es super.»
	Selbstkonzept	+: Freiwilligenarbeit wird im Selbstkonzept der Freiwilligen aufgenommen, es stellt einen Teil ihrer Identität dar.	«Ja das ist schon meine Art. Ich habe immer angepackt, wenn ich irgendwo etwas gesehen habe.»
	Gefühl der Verbundenheit, <i>Commitment</i>	+: Freiwillige entwickeln Gefühl der Verbundenheit gegenüber der Körperschaft oder Region.	«Hier ist es wirklich, weil man mit dem Tal verbunden ist. Man ist hier aufgewachsen.»

Beispiel eines kodierten Interviewsegmentes



Sondern ich fühle mich einfach in dem Sinn, mal auf der einen Seite auch verpflichtet. Wenn ich dort oben schon eine Liegenschaft habe und wir viel oben sind, dass wir einfach auch einen Beitrag leisten oder, das finde ich ganz wichtig. Ich finde aber auch wichtig, jetzt für mich persönlich, dass das etwas Komplementäres sein kann. Also es ist jetzt nicht Denkarbeit, die ich mal vorwiegend mache, sondern es ist eben dann wirklich auch eine Arbeit im Gelände und mit den Händen arbeite, etwas leisten, ein Resultat sehen. Und so, ich glaube das ist nachher ein grosser Teil der Motivation in dieser Freiwilligenarbeit. Und natürlich auch für mich das ganze Netzwerk. Ich lerne Leute durch das kennen oben. Man hat wenn man sich aktiv beteiligt, sicher ganz ein anderer Zugang zur Bevölkerung. Können wir vielleicht dann auch noch darüber sprechen, das ist auch ein bisschen zweigeteilt.

Selbständigkeitserklärung

Erklärung

gemäss Art. 30 RSL Phil.-nat. 18

Name/Vorname: Schenk Marina

Matrikelnummer: 14-116-503

Studiengang: Master of Science in Geography

Bachelor Master Dissertation

Titel der Arbeit: Freiwilliges Engagement zum Erhalt der Kulturlandschaft -
Motivationen, Erfolgsfaktoren, Langfristigkeit

LeiterIn der Arbeit: Prof. Dr. Stephan Rist

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls der Senat gemäss Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe r des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität zum Entzug des auf Grund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.

Für die Zwecke der Begutachtung und der Überprüfung der Einhaltung der Selbständigkeitserklärung bzw. der Reglemente betreffend Plagiate erteile ich der Universität Bern das Recht, die dazu erforderlichen Personendaten zu bearbeiten und Nutzungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die schriftliche Arbeit zu vervielfältigen und dauerhaft in einer Datenbank zu speichern sowie diese zur Überprüfung von Arbeiten Dritter zu verwenden oder hierzu zur Verfügung zu stellen.

Bern, 01.03.2021

Ort/Datum



Unterschrift