2016

Förderung der Freiwilligenarbeit –

Ein Filmprojekt im Tischtennis

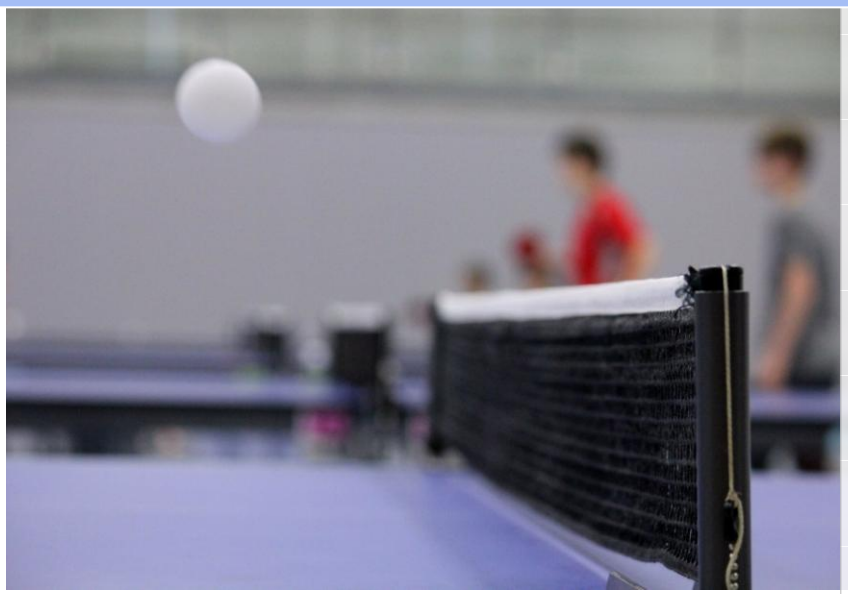


Abbildung 1: Die Personen, die sich im Tischtennis freiwillig engagieren, stehen oft im Hintergrund. Eigene Darstellung 2016

Arbeit im Rahmen des Praktikums Nachhaltige Entwicklung

Verfasst von

Daria Lehmann
14-110-092

Betreut durch

Stephanie Moser
CDE, Universität Bern

Susanne Gries
Swiss Table Tennis

Dezember 2016

Danksagung

Für diese Praktikumsarbeit möchte ich allen voran den beiden Betreuungspersonen Stephanie Moser, wissenschaftliche Mitarbeiterin des *Centre for Development and Environment*, und Susanne Gries, Geschäftsführerin von Swiss Table Tennis, meinen herzlichen Dank aussprechen. Stephanie Moser war stets bereit, mir Fragen rund um wissenschaftliche Vorgehensweisen und Literaturquellen zu beantworten und unterstützte diese Praktikumsarbeit von Seiten der Universität Bern mit viel Elan. Susanne Gries ermöglichte das Praktikum bei Swiss Table Tennis mit grossem persönlichen Einsatz und ich konnte auch während der Arbeit stets auf ihre kompetenten Hilfestellungen zählen. An dieser Stelle danke ich auch dem Zentralvorstandsausschuss von Swiss Table Tennis für die Möglichkeit, diese Praktikumsarbeit bei Swiss Table Tennis zu schreiben, herzlich – und ebenso den MitarbeiterInnen von Swiss Table Tennis, welche während dem Verfassen der Praktikumsarbeit immer wieder wertvolle Gedanken einbrachten.

Ein weiterer grosser Dank geht an Michael Epp, der sein Fachwissen im Bereich Filmgestaltung und Konzeptualisierung zur Verfügung stellte und sich dazu bereit erklärte, die Bewertung des Filmprojekts zu übernehmen. Gemeinsam konnten wir Kriterien erarbeiten, die sich für das Filmprojekt als wichtige Anhaltspunkte erwiesen.

Ohne die Ausrüstung des Filmteams YouReport wäre die Umsetzung des Filmprojekts kaum in dieser Form möglich gewesen – deswegen möchte ich auch dem Filmteam für seine Flexibilität und der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Spiegel für die finanzielle Unterstützung herzlich danken.

Während des Verfassens dieser Arbeit konnte ich zudem auch im privaten Umfeld stets auf wertvolle Rückmeldungen zählen. Besonderer Dank geht dabei an meine Eltern, meinen Freund und an Angela Wagner, Carsten Ramsel und Dirk Lion.

Abstract

Diese Arbeit entstand während eines Praktikums bei Swiss Table Tennis, welches im Rahmen des Nebenfachs „Nachhaltige Entwicklung“ im Bachelorstudium an der Universität durchgeführt wurde. Die Praktikumsarbeit befasst sich – vor dem Hintergrund des leichten Rückgangs formeller Freiwilligenarbeit in der Schweiz – mit der Förderung von Freiwilligenarbeit im Allgemeinen und insbesondere im schweizerischen Tischtennis. Mit einem Filmprojekt wird eine mögliche Förderungsmassnahme für das Freiwilligenengagement im schweizerischen Tischtennis präsentiert.

Die Praktikumsarbeit ist inhaltlich in drei Aspekte unterteilt:

1. Freiwilligenarbeit im Allgemeinen
2. Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennisverband
3. Umsetzung eines Filmprojekts zur Förderung der Freiwilligenarbeit im Tischtennis

Im ersten Teil der Arbeit wird die Rolle der Freiwilligenarbeit im Allgemeinen und deren Einfluss auf eine Nachhaltige Entwicklung untersucht. Auch werden verschiedene Massnahmen zur allgemeinen Förderung der Freiwilligenarbeit präsentiert. Freiwilligenarbeit wird verstanden als unbezahlte oder geringfügig entschädigte Arbeit mit sozialer Ausrichtung, welche grundsätzlich auch von einer anderen Person ausgeführt werden könnte. Freiwilligenarbeit bringt sowohl für Individuen, als auch für die Entwicklung einer Gesellschaft in eine nachhaltige Richtung viele verschiedene Vorteile mit sich. Durch Freiwilligenengagement können sich BürgerInnen selbst verwirklichen und ihre Werte zum Ausdruck bringen. Besonders wichtig ist dabei, dass Freiwilligenarbeit multifunktional ist. Das heisst, dass die gleiche Tätigkeit für verschiedene Personen unterschiedliche Funktionen erfüllen kann und auch für eine Person verschiedene Motivationen eine Rolle spielen. Auf gesellschaftlicher Ebene führt Freiwilligenarbeit zu einer besseren Integration von MigrantInnen und der Zusammenhalt der Gesellschaft wird gestärkt. Einzig die Möglichkeit von sozialer Exklusion durch Freiwilligenarbeit stellt für eine Nachhaltige Entwicklung eine Gefahr dar. Förderungsmassnahmen für Freiwilligenengagement können entweder aus der Politik stammen oder in den Organisationen selbst umgesetzt werden. Beispiele für erstere sind eine grosse Anerkennung der Freiwilligenarbeit in der Öffentlichkeit und deren Einbezug in andere Politikbereiche, während sich Förderungsmassnahmen für die Freiwilligenarbeit innerhalb von Organisationen unter anderem auf eine bessere Gestaltung der Arbeit beziehen.

Der zweite Teil der Arbeit besteht aus einer Detailbetrachtung der Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis. Hierbei wurden qualitative Interviews mit Freiwilligen und nicht freiwillig Engagierten im schweizerischen Tischtennis durchgeführt. Im Tischtennis ist kein eindeutiger Rückgang von Freiwilligenarbeit feststellbar, allerdings gibt es Anzeichen für einen Mangel an Freiwilligen. Als Hemmnisse für formelle Freiwilligenarbeit werden die grosse Verantwortung über längere Zeit und die gesellschaftlichen Veränderungen hin zu einer individualistischeren Ausrichtung in den qualitativen Interviews besonders oft genannt. Mögliche Förderungsmassnahmen stellen deshalb eine flexiblere Arbeitsgestaltung oder das direkte Ansprechen des persönlichen Nutzens von Freiwilligenarbeit dar.

Im dritten Teil der Praktikumsarbeit wird die Umsetzung des Filmprojekts zur Förderung der Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennisverband (Swiss Table Tennis, STT) beschrieben. Das Filmprojekt soll TischtennisspielerInnen und deren Angehörige dazu anregen, sich im Tischtennis freiwillig zu engagieren. Da Freiwilligenarbeit multifunktional ist, wird die Vielfalt von Einsatzmöglichkeiten im Tischtennis und von den Motivationen für Freiwilligenengagement in einem Reportage-ähnlichen Stil im Film präsentiert, um somit möglichst viele Personen anzusprechen. Wichtig ist hierbei, dass ein solches Filmprojekt für die optimale Wirksamkeit in weitere Förderungsmassnahmen für Freiwilligenarbeit im Tischtennis eingebettet werden sollte. Deswegen dient die vorliegende Praktikumsarbeit auch als Ausgangslage für weitere Förderungsprojekte der Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis oder in anderen Bereichen.

Inhalt

Danksagung **1**

Abstract **2**

1. Einleitung **5**

1.1 Ausgangslage und Problemstellung **5**

1.2 Ziele und Forschungsfragen **5**

1.3 Relevanz der Arbeit **6**

1.3.1 Relevanz einer Nachhaltigen Entwicklung 6

1.3.2 Nutzen der Praktikumsarbeit für STT 7

1.3.3 Relevanz des Mediums Film 7

1.4 Definitionen **8**

1.4.1 Nachhaltige Entwicklung 8

1.4.2 Freiwilligenarbeit 9

1.5 Methoden **9**

1.5.1 Leitfadengestützte, narrative Interviews 9

1.5.2 Volunteer Functions Inventory 10

1.5.3 Methode der konzeptionellen Planung der Filme 11

1.5.4 Methode beim Dreh und beim Schnitt 11

2. Freiwilligenarbeit im Allgemeinen **12**

2.1 Drei Blickwinkel auf die Effekte von Freiwilligenengagement **12**

2.1.1 Der monetäre Wert des freiwilligen Engagements 12

2.1.2 Die Selbstverwirklichung der Bürgerinnen und Bürger 12

2.1.3 Effekte der Freiwilligenarbeit für die Entwicklung einer Gesellschaft 12

2.2 Freiwilligenarbeit und Nachhaltige Entwicklung **13**

2.2.1 Monetärer Wert von Freiwilligenarbeit und Nachhaltige Entwicklung 13

2.2.2 Selbstverwirklichung und Nachhaltige Entwicklung 13

2.2.3 Gesellschaftliche Effekte von Freiwilligenarbeit und Nachhaltige Entwicklung 14

2.3 Aktuelle Forschung zur Freiwilligenarbeit **15**

2.3.1 Trends in der formellen Freiwilligenarbeit 15

2.3.2 Die Motivation von Freiwilligen 15

2.3.3 Hindernisse für Freiwilligenarbeit 16

2.3.4 Einfluss der Politik auf die Freiwilligenarbeit 17

2.4 Möglichkeiten zur Förderung freiwilliger Arbeit **17**

2.4.1 Förderungsmassnahmen für Organisationen 18

2.4.2 Übersicht über die Freiwilligenorganisationen der Schweiz 20

3. Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis ... 21
3.1 Rolle der Freiwilligenarbeit bei STT ... 21
3.2 Forschung zur Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis ... 22
3.2.1 Trends der Freiwilligenarbeit bei STT ... 22
3.2.2 Motive für die Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis ... 23
3.2.3 Hindernisse für die Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis ... 24
3.3 Möglichkeiten zur Förderung der Freiwilligenarbeit bei STT ... 25
3.3.1 Förderungsmöglichkeiten durch die Clubs oder die Regionalverbände ... 26
3.3.2 Förderungsmöglichkeiten durch STT ... 27

4. Das Medium Film – geschickt eingesetzt! ... 28
4.1 Formales Konzept ... 28
4.2 Inhaltliches Konzept ... 28
4.3 Filmische Umsetzung ... 29
4.3.1 Interviewführung und Aufnahme von Interviews ... 29
4.3.2 Dreh von Stimmungsbildern ... 30
4.3.3 Schnitt ... 30

5. Fazit und Zusammenfassung ... 31

6. Ausblick ... 32
6.1 Vorschläge für die Verbreitung der Filme ... 32
6.2 Weitere Forschung ... 32

7. Verzeichnisse ... 33
7.1 Literaturverzeichnis ... 33
7.2 Tabellenverzeichnis ... 38
7.3 Abbildungsverzeichnis ... 38

Anhang ... 39
I. Leitfäden ... 39
II. Befragte Personen ... 47
III. Tätigkeitsfelder für Freiwillige im schweizerischen Tischtennis ... 48
IV. Ergebnisse der qualitativen Interviews ... 56
V. Inhaltliches Filmkonzept ... 74
VI. Dreharbeiten ... 77
VII. Protokolle ... 78

1. Einleitung

„Die Personen, die sich im Tischtennis freiwillig engagieren, stehen oft im Hintergrund“ – so lautet die Bildunterschrift des Titelbilds dieser Arbeit. Ziel dieser Praktikumsarbeit ist es, die Freiwilligen in den Vordergrund zu rücken. Dies geschieht angesichts des leichten Rückgangs an formell freiwillig Engagierten[1] (Freitag et al. 2016). Dieser soll im schweizerischen Tischtennisverband (Swiss Table Tennis, STT) analysiert werden[2]. Zusätzlich soll die Motivation für eine Freiwilligenarbeit mit Hilfe eines Werbefilmes gesteigert werden.

Diese Arbeit ist inhaltlich in drei Teile gegliedert. Nachdem im Einführungskapitel die Grundbausteine der Praktikumsarbeit gelegt werden, geht es im ersten inhaltlichen Teil (Kap. 2) um eine allgemeine Analyse der Freiwilligenarbeit und deren Rolle in einer (nachhaltigen) Gesellschaft. Im Anschluss wird das Augenmerk auf STT gelegt (Kap. 3), um dort u.a. mögliche Förderungswege der Freiwilligenarbeit aufzuzeigen. Im dritten und letzten inhaltlichen Bereich dieser Arbeit (Kap. 4) schliesslich geht es um einen noch detaillierteren Blickwinkel auf das Thema der Freiwilligenarbeit: Anhand eines Filmprojekts soll eine konkrete Förderungsmassnahme umgesetzt werden. Dabei wird auch auf Überlegungen, die hinter dem Erstellen eines Films stecken, eingegangen.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Die Ausgangslage dieser Praktikumsarbeit stellt der bereits erwähnte leichte Rückgang von formell Freiwilligen in der Schweiz (Freitag et al. 2016) dar. Dieser Rückgang und dessen Auswirkungen werden anhand des Beispiels von STT analysiert. Da ein Mangel von Freiwilligenarbeit bei STT negative Auswirkungen haben kann (Swiss Table Tennis [STT] 2015), werden Förderungsmassnahmen für die Freiwilligenarbeit im Tischtennis erarbeitet.

Um die Relevanz der Förderung der Freiwilligenarbeit im Tischtennis und im Allgemeinen zu veranschaulichen, wird nicht nur auf aktuelle Trends eingegangen, sondern auch die Rolle der Freiwilligenarbeit in einer (nachhaltigen) Gesellschaft untersucht.

Mit der Umsetzung eines Filmprojekts wird im Rahmen dieser Arbeit ausserdem ein Beispiel für eine konkrete Förderungsmassnahme der Freiwilligenarbeit im Tischtennis geliefert.

1.2 Ziele und Forschungsfragen

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, die Ursachen für die aktuellen Trends in der Freiwilligenarbeit in der Schweiz und im schweizerischen Tischtennis aufzuzeigen. Ausserdem soll die Rolle von Freiwilligenarbeit in einer (nachhaltigen) Gesellschaft analysiert werden. Mit dem Filmprojekt zur Förderung der Freiwilligenarbeit schliesslich sollen TischtennisspielerInnen und deren Angehörige für das Thema sensibilisiert und dazu motiviert werden, sich selbst bei STT freiwillig zu engagieren. Im Idealfall hat diese Förderungsmassnahme einen Anstieg der Zahl der freiwillig Engagierten bei STT zur Folge. Um eine möglichst grosse Wirkung der Filme zu erzielen, stellen auch die passende technische Umsetzung der und die attraktive Darstellung der Filminhalte wichtige Ziele dieser Praktikumsarbeit dar.

---

[1] Definition siehe Kap. 1.4.2

[2] Wie Kap. 3.2.1 zeigen wird, ist im Tischtennis kein eindeutiger Rückgang in der Freiwilligenarbeit feststellbar, da dazu die Daten fehlen. Allerdings weisen u.a. unerreichte Ziele von STT auf einen Mangel an freiwillig Engagierten hin. Zudem ist die Förderung von Freiwilligenarbeit auch ohne direkten Mangel von Freiwilligen relevant (siehe dazu Kap. 1.3.2).

Die Forschungsfragen der Praktikumsarbeit werden entsprechend der inhaltlichen Gliederung der Arbeit im Folgenden aufgeführt:

Allgemeine Analyse der Freiwilligenarbeit und deren Rolle in einer (nachhaltigen) Gesellschaft

- Welche Rolle kommt der Freiwilligenarbeit in der Gesellschaft zu? (Kap. 2.1)
- Inwiefern kann Freiwilligenarbeit eine Nachhaltige Entwicklung beeinflussen? (Kap. 2.2)
- Welches sind die aktuellen Trends in der Freiwilligenarbeit? (Kap. 2.3.1)
- Was sind die Ursachen dieser Trends? (Kap. 2.3.2- 2.3.4)
- Wie können die Trends in eine positive Richtung beeinflusst werden? (Kap. 2.4)

Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis

- Welche Rolle spielt Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis? (Kap. 3.1)
- Welche Trends sind in der Freiwilligenarbeit bei STT erkennbar? (Kap. 3.2.1)
- Warum engagieren sich Personen im Tischtennis freiwillig? (Kap. 3.2.2)
- Was hindert Personen daran, sich im Tischtennis freiwillig zu engagieren? (Kap. 3.2.3)
- Wie kann die Freiwilligenarbeit im Tischtennis gefördert werden? (Kap. 3.3)

Das Medium Film – geschickt eingesetzt!

- Welche formalen und welche inhaltlichen Konzepte können bei diesem Filmprojekt verfolgt werden? (Kap. 4.1 und 4.2)
- Wie können die Filme so aufgebaut werden, dass ein Spannungsbogen entsteht? (Kap. 4.2)
- Was gilt es bei der Interviewführung zu beachten? (Kap. 4.3.1)
- Wie können eindrückliche Stimmungsbilder aufgenommen werden? (Kap. 4.3.2)
- Wie kann der Schnitt passend eingesetzt werden? (Kap. 4.3.3)

1.3 Relevanz der Arbeit

In den folgenden drei Unterkapiteln wird die Relevanz dieser Arbeit ausgeführt. Auf das Verhältnis von Freiwilligenarbeit und einer Nachhaltigen Entwicklung wird in Kap. 2.2 genauer eingegangen.

1.3.1 Relevanz einer Nachhaltigen Entwicklung

Nachhaltige Entwicklung oder Nachhaltigkeit ist längst zu einem Modewort geworden (siehe Lang 2003; Presseportal 2014). Dahinter versteckt sich aber ein sehr bedeutendes Konzept (Definition siehe Kap. 1.4.1).

Dem Gedanken, dass wir über unsere Verhältnisse leben und damit das Wohlergehen zukünftiger Generationen gefährden, kommt in der Politik immer mehr Wichtigkeit zu. Das zeigt zum Beispiel die Erarbeitung von sogenannten „Zielen für eine nachhaltige Entwicklung“ (Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten [EDA] 2016a).

Die Schweiz hat das Ziel der Nachhaltigkeit (Art. 2 und 73 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft 1999) bisher noch nicht erreicht. Das zeigen die ökologischen, ökonomischen oder auch sozialen Krisen der letzten Jahre. Erwähnt seien beispielsweise der zu grosse Ressourcenverbrauch in der Schweiz (Schweizerischer Bundesrat 2016: 25), die Finanzkrise 2008 (Arvanitis et al. 2014) oder die aktuelle Flüchtlingskrise (Bogumil et al. 2016). Eine Nachhaltige Entwicklung ist aber nötig, um die Lebensqualität global zu fördern und zukünftige Generationen nicht zu gefährden (EDA

2016a[3]). Die Schweiz will als Industrieland ihre Zukunftsverantwortung wahrnehmen und mit „langfristig tragfähige[m] wirtschaftliche[m], ökologische[m] und gesellschaftliche[m] Handeln auf allen Ebenen" voranschreiten (Schweizerischer Bundesrat 2016: 11). U.a. sollen Armut und Hunger beendet und Bildung, Gesundheit, Gerechtigkeit und Chancengleichheit gefördert werden (EDA 2016a).

1.3.2 Nutzen der Praktikumsarbeit für STT

> *Ohne freiwilliges Engagement gibt es keine Vereine und keinen Vereinssport. Es ist das Fundament des Sports schlechthin – quer durch alle Sportarten und Altersklassen hindurch (Fachstelle Sport des Kantons Zürich und Zürcher Kantonalverband für Sport [ZKS] 2011: 20).*

Die Förderung der Freiwilligenarbeit kann aufgrund dieses Zitates grundsätzlich als nötig angesehen werden – auch für Swiss Table Tennis (siehe auch Kap. 3.1). Die Gewinnung neuer Freiwilliger ist sogar dann von Bedeutung, wenn (noch) kein akuter Mangel an Freiwilligen besteht: bereits die Tatsache, dass Personen ihr Engagement beenden können, erfordert eine laufende Gewinnung neuer Freiwilliger. Dazu kommt, dass es nie „zu viele" freiwillig Engagierte geben kann: Sogar wenn jede einzelne Funktion bei STT besetzt werden könnte, wäre ein Wachstum an Engagierten nicht zu verachten, da diese das Angebot im Tischtennisverband verbessern können – zum Beispiel, indem sie ein zusätzliches Turnier organisieren. Dies wiederum könnte sich positiv auf die Mitgliederzahlen des Verbandes auswirken.

Durch die Lösungsvorschläge zur Förderung der Freiwilligenarbeit im Tischtennis, welche diese Praktikumsarbeit liefert, kann STT das Freiwilligenengagement durch gezielte Massnahmen unterstützen. Die Filme, welche während dieser Praktikumsarbeit entstehen, haben im Idealfall bereits einen Anstieg im Freiwilligenengagement bei STT zur Folge und motivieren bereits Freiwillige dazu, sich weiterhin für STT zu engagieren. Die Filme dienen aber auch dazu, die Zuschauer für das Thema der Freiwilligenarbeit im Tischtennis zu sensibilisieren und von Seiten STT Anerkennung gegenüber den Freiwilligen zu vermitteln.

Unabhängig davon, ob die Videos den gewünschten Nutzen haben oder nicht, kann STT mit dieser Praktikumsarbeit vorweisen, sich aktiv für die Förderung der Freiwilligenarbeit einzusetzen. Die Praktikumsarbeit gibt ausserdem Anregungen für weitere Massnahmen zur Förderung der Freiwilligenarbeit im Tischtennis.

1.3.3 Relevanz des Mediums Film

Filme sind als Kommunikationsmittel sehr beliebt – und dafür auch äusserst gut geeignet. Sie visualisieren Inhalte und bieten deswegen klare Information in kurzer Zeit, sie sprechen die Emotionen der Zuschauer an, sie sind unterhaltsam und faszinierend (Lanzenberger & Müller 2012: 30ff.). „Film fordert stärker als andere Medien zum Handeln heraus" (ebd.) – und genau dieses Handeln ist in der Förderung der Freiwilligenarbeit notwendig, resp. das Ziel jeder Förderungsmassnahme.

Ein weiterer Grund, der für das Medium Film spricht, ist die einfache Verbreitungsmöglichkeit: Über Videoplattformen wie *YouTube* können verschiedenste Personen erreicht werden – und das innert kürzester Zeit und völlig kostenfrei. Ausserdem wird durch die Verwendung eines zeitgemässen Mediums (Lanzenberger & Müller 2012: 31) erhofft, dass sich dadurch junge Personen besonders angesprochen fühlen – denn diese sind für das Fortbestehen der „Freiwilligengeneration" unabdingbar.

---

[3] Die Beschreibung des Ist-Zustandes, welcher verändert werden soll, ist jeweils bei den einzelnen „Zielen für eine Nachhaltige Entwicklung" genauer ausgeführt. Er sagt aus, dass momentan nicht alle Menschen auf der Welt ihre (Grund-) Bedürfnisse erfüllen können, was auch zukünftige Generationen gefährdet.

1.4 Definitionen

Für diese Praktikumsarbeit bilden die Begriffe der Nachhaltigen Entwicklung und der Freiwilligenarbeit wichtige Grundlagen, weswegen diese im Folgenden definiert werden.

1.4.1 Nachhaltige Entwicklung

> *Sustainable development is development that meets the needs of the present [generations] without compromising the ability of future generations to meet their own needs (United Nations [UN] 1987: 41).*

Diese im sogenannten Brundtland-Bericht *Our common future* veröffentlichte Definition einer Nachhaltigen Entwicklung gilt seither als breit anerkannt. Nachhaltige Entwicklung wird oft in die drei Dimensionen Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft unterteilt, wie beispielsweise das Nachhaltigkeitsverständnis der Schweiz zeigt (siehe Abbildung 2). Die Schweiz vertritt ausserdem das Verständnis einer „schwachen Nachhaltigkeit plus"[4] (Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit [DEZA] & Bundesamt für Raumentwicklung [ARE] 2004).

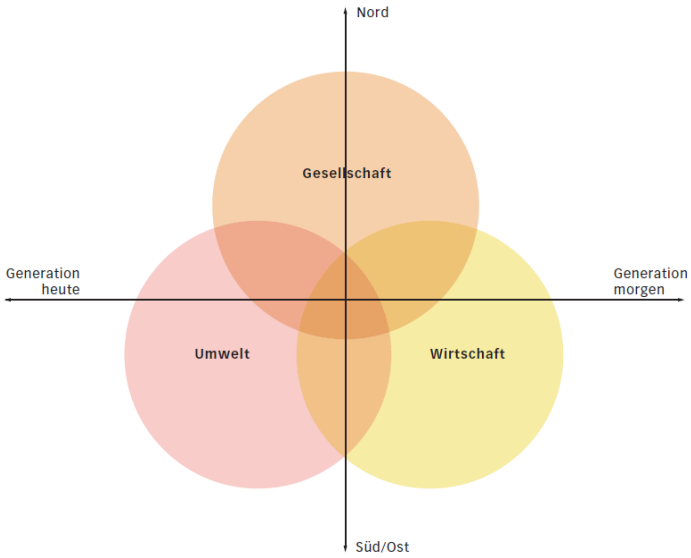


Abbildung 2: Das Nachhaltigkeitsverständnis der Schweiz. Die drei Dimensionen sind gleichberechtigt; ausserdem soll sowohl heute als auch in der Zukunft inter- und intragenerationelle Gerechtigkeit herrschen (DEZA & ARE 2004)

[4] Die Unterscheidung in starke und schwache Nachhaltigkeit geht auf das Kapitalstockmodell (Serageldin & Steer 1994) zurück. Dabei berechnet sich das Nachhaltigkeitskapital aus der Summe der drei Kapitalstöcke Umweltkapital, Sozialkapital und Wirtschaftskapital. Nach dem Verständnis einer starken Nachhaltigkeit dürfen diese drei Kapitalstöcke über die Zeit nicht abnehmen – es sollte also möglich sein, von den Zinsen zu leben und das Kapital längerfristig zu bewahren. Bei der schwachen Nachhaltigkeit hingegen ist die Abnahme eines Kapitalstockes zulässig, sofern sie durch eine Zunahme eines anderen Stocks kompensiert werden kann (DEZA & ARE 2004). Die Schweizer Regierung hat für ihr Nachhaltigkeitsverständnis einen Mittelweg gewählt, auch bekannt als schwache Nachhaltigkeit plus. „Dieser Ansatz folgt der Überlegung, dass einzelne Elemente der Kapitalstöcke ersetzt werden können und zwischen ihnen sich ergänzende Beziehungen bestehen können. Deshalb ist eine begrenzte Substitution zwischen den Kapitalstöcken zulässig, sofern die grundlegenden Prinzipien der Nachhaltigen Entwicklung nicht verletzt werden" (DEZA & ARE 2004:4).

1.4.2 Freiwilligenarbeit

Im Feld der Freiwilligenarbeit bestehen zahlreiche Begriffe. Beim *Ehrenamt* geht es um die freiwillige Übernahme eines Amts, beispielsweise in Gremien oder Vereinen. Das Amt wird dabei unentgeltlich verrichtet (Wehner et al. 2015: 5), wobei der Übergang vom Ehrenamt zur bezahlten Arbeit aber fliessend ist (Lamprecht et al. 2012: 130). Die Bezeichnung *bürgerschaftliches Engagement* hingegen weist eine starke politische Konnotation auf und wird als Entwicklungselement einer BürgerInnengesellschaft angesehen (Deutscher Bundestag 2002). Mieg & Wehner wiederum definieren eine „freigemeinnützige Tätigkeit" als

> *unbezahlte, selbst oder institutionell organisierte, sozial ausgerichtete Arbeit; gemeint ist ein persönliches, gemeinnütziges Engagement, das mit einem regelmässigen, projekt- oder eventbezogenen Zeitaufwand verbunden ist, prinzipiell auch von einer anderen Person ausgeführt und potenziell auch bezahlt werden könnte (2002: 5).*

Dieses Verständnis wird für die Praktikumsarbeit übernommen – es werden aber die Begriffe *Freiwilligenarbeit* oder *Freiwilligenengagement* verwendet.[5]

Bei Freiwilligenarbeit können die beiden Formen der formellen und der informellen Freiwilligenarbeit unterschieden werden, wobei

> *formelle (…) Freiwilligentätigkeit in geregelten und zielgerichteten Kontexten von Vereinen und Organisationen [erfolgt]. Informelle Formen der Freiwilligkeit beinhalten demgegenüber Tätigkeiten ausserhalb solch fester Organisationsstrukturen, welche stärker im privaten und nachbarschaftlichen Bereich, aber für Personen aus anderen Haushalten geleistet werden (Freitag et al. 2016: 33f.).*

Rund um Sportvereine findet also vor allem formelles Freiwilligenengagement statt, weswegen sich diese Arbeit auf diese Form von Freiwilligkeit beschränkt.[6] Die formelle Freiwilligenarbeit wiederum kann in Ehrenämter und Helferdienste unterteilt werden (Lamprecht et al. 2012: 119).

1.5 Methoden

Für das Erreichen der vielfältigen Ziele dieser Praktikumsarbeit wird von verschiedenen Methoden Gebrauch gemacht. Diese werden im Folgenden genauer erläutert.

1.5.1 Leitfadengestützte, narrative Interviews

Für den zweiten Teil der Arbeit wurden leitfadengestützte, narrative Interviews durchgeführt. Die Leitfäden dazu sind im Anhang I ersichtlich.

Es wurden Interviews sowohl mit Personen, die sich im Tischtennis freiwillig engagieren, als auch mit solchen, die dies nicht tun, geführt. Ziel der Interviews mit den Freiwilligen war es vor allem, mehr über deren Beweggründe zu erfahren, da

> *(…) gerade die Kenntnis der Motive der Freiwilligenarbeit wertvolle Anstösse geben [kann], um einerseits freiwillig Engagierte zu halten und andererseits auch bislang nicht freiwillige Tätige für die Freiwilligenarbeit zu gewinnen (Strubel et al. 2015: 248).*

---

[5] Der Begriff der Freiwilligenarbeit wird in dieser Arbeit deswegen verwendet, weil er – vor allem im Bereich Sport und Freizeit – am häufigsten gebraucht wird (Rosenbladt 2000: 51). Freiwilligenengagement kann laut Anhalt & Schultheis synonym für Freiwilligenarbeit verwendet werden (2012: XVI).
[6] Einen Überblick über die informelle Freiwilligenarbeit liefern u.a. Freitag et al. (2016).

Die Leitfäden sind in zwei grobe Teile gegliedert. Der erste Teil (siehe Anhang I, Leitfäden Kap. I bis III) stellt das eigentliche Interview dar. Damit sollten grundlegende Daten (Art und Dauer des Engagements) erhoben und die Motivation der eigenen Freiwilligenarbeit beschrieben werden. Bei den nicht Freiwilligen ging es dabei um die potenzielle Motivation einer hypothetischen Freiwilligenarbeit. Auch sollten die Trends der Freiwilligenarbeit im Tischtennis von den Befragten beurteilt und mögliche Förderungsmassnahmen aufgezählt werden.

1.5.2 Volunteer Functions Inventory

Im zweiten Teil der Leitfäden (siehe Anhang I, Leitfäden Kap. IV) wurde die Motivation der Freiwilligen anhand des *Volunteer Functions Inventory (VFI)* (Clary et al. 1998) genauer evaluiert. Dieses Messinstrument (Oostlander et al. 2015: 61f., siehe Tabelle 2) basiert auf dem funktionalen Ansatz, welcher davon ausgeht, dass Freiwilligentätigkeiten für verschiedene Menschen verschiedene Funktionen erfüllen (Snyder 1993). Auch für eine Person kann die Freiwilligenarbeit mehrere Funktionen erfüllen (Jiranek et al. 2015: 101). Bei Clary et al. (1998) wird jede der sechs Funktionen (siehe Tabelle 2) durch fünf Beispielaussagen repräsentiert. Die sechs Funktionen von Clary et al. (1998) wurden mit der Gerechtigkeitsfunktion und den fünf dazugehörigen Beispielaussagen (Jiranek et al. 2013) ergänzt. Die InterviewpartnerInnen wurden gebeten, etwa fünf Aussagen aus der Liste zu markieren, welche ihnen als besonders zutreffend für sich selbst erscheinen. Da aber nicht jede Motivation durch diese sieben Funktionen erklärt werden kann, wurden die InterviewpartnerInnen auch nach weiteren Motivationsgründen befragt. Bei den nicht freiwillig Engagierten ging es wiederum um die Beschreibung der potentiellen Motivation für eine hypothetische freiwillige Tätigkeit.

Tabelle 1: Die sechs Funktionen der Freiwilligenarbeit nach Clary et al. (1998), ergänzt mit der Gerechtigkeitsfunktion (Jiranek et al. 2013).

Funktion	Beschreibung	Beispielaussage
Wertefunktion	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, eigene Wertevorstellungen zum Ausdruck zu bringen, bspw. indem man bedürftigen Menschen hilft, da man um das Wohlergehen anderer besorgt ist und Mitgefühl empfindet.	„Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.“
Erfahrungsfunktion	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, Neues zu erlernen, Interessen nachzugehen, praktische Erfahrungen zu sammeln, ein spezifisches soziales Umfeld kennen zu lernen und nicht zuletzt sich selbst besser zu verstehen.	„Freiwilliges Arbeiten erlaubt es mir, neue Perspektiven kennenzulernen.“
Karrierefunktion	Die Freiwilligentätigkeit dient der eigenen beruflichen Karriere; Kontakte können geknüpft werden; für den Beruf dienliche Fähigkeiten und Fertigkeiten lassen sich erwerben; verschiedene berufliche Möglichkeiten können ausprobiert werden.	„Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.“
Soziale Anpassungsfunktion	Durch die Freiwilligentätigkeit wird die eigene Einbindung in eine Gruppe verstärkt; der Erwartung des sozialen Umfelds (etwa wenn Familie und Freunde ebenfalls freiwillige tätig sind) kann durch eigenes Engagement entsprochen werden.	„Menschen, die mir nahe stehen, schätzen Freiwilligenarbeit als sehr wichtig ein.“

Selbstwertfunktion	Die Freiwilligentätigkeit vermittelt das Gefühl, gebraucht zu werden, steigert das Selbstwertgefühl und bietet die Gelegenheit, neue Menschen kennen zu lernen.	„Freiwilligenarbeit gibt mir das Gefühl, gebraucht zu werden.“
Schutzfunktion	Die Freiwilligentätigkeit bietet Ablenkung von eigenen Sorgen, reduziert Gefühle von Einsamkeit und entlastet von Schuldgefühlen aufgrund der Tatsache, es besser zu haben als andere Menschen.	„Die Freiwilligenarbeit hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.“
Gerechtigkeitsfunktion	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht einen persönlichen Beitrag zur Gerechtigkeit. Ungleiche soziale Bedingungen können ausgeglichen und Chancengleichheit gefördert werden.	„Mit meiner Freiwilligentätigkeit kann ich ungleiche soziale Bedingungen ausgleichen.”

Es wurden je sechs freiwillig Engagierte und nicht freiwillig Engagierte befragt. Zudem wurde eine Fachperson von Swiss Olympic befragt. Die Befragten wurden so ausgewählt, dass möglichst beide Geschlechter, möglichst viele Altersklassen, möglichst beide Sprachen (deutsch und französisch) und möglichst alle Freiwilligentätigkeiten vertreten waren. Die Interviews der nicht freiwillig Engagierten fanden auf eine spontane Anfrage hin an verschiedenen Tischtennisturnieren bzw. -Trainings statt. Es konnten insgesamt sechs nicht Freiwillige männliche Personen interviewt werden. Eine Tabelle mit allen Befragten kann dem Anhang II entnommen werden.

Die Befragungen wurden jeweils auf Deutsch oder auf Französisch durchgeführt. Das VFI wurde zu diesem Zweck vom Englischen ins Deutsche und ins Französische übersetzt.

Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät oder mit der Filmkamera aufgenommen. Es wurde auf eine wortgenaue Transkription verzichtet, da dazu die Zeit nicht gereicht hätte. Die Interviews wurden mehrmals angehört und die wichtigsten Punkte schriftlich festgehalten (siehe Anhang IV). Diese wurden im Anschluss nach den Forschungsfragen geordnet. Die Ergebnisse werden in Kap. 3 präsentiert.

1.5.3 Methode der konzeptionellen Planung der Filme

Der Konzeptentwurf für den Film wurde der Geschäftsführung von STT vorgestellt, damit diese Ihre Meinung dazu äussern konnte (das Protokoll zum Feedback ist im Anhang VII in vollständiger Form aufgeführt).

1.5.4 Methode beim Dreh und beim Schnitt

Für den Dreh der Filme stellte *YouReport, das junge Filmteam Köniz*, freundlicherweise sein Material zur Verfügung (Kamera, Stativ und Mikrofon). Für den Schnitt am Computer wurde das Programm *Adobe Premiere Elements 11* verwendet, welches die Verfasserin bereits zuvor besass und im Groben beherrschte. Nach dem Rohschnitt wurden die der Geschäftsführerin und einigen Mitarbeitern von STT für ein Feedback vorgelegt (siehe Anhang VII). Weitere Details zum Vorgehen beim Dreh und Schnitt sind in Kapitel 4.3.2 und 4.4.3 ersichtlich.

2. Freiwilligenarbeit im Allgemeinen

In diesem Kapitel wird die Freiwilligenarbeit allgemein analysiert – Ziel ist es, einen Überblick über die Effekte von Freiwilligenarbeit und die aktuelle Forschung zu erhalten. Im letzten Kapitel wird genauer auf mögliche Förderungsmassnahmen für freiwilliges Engagement eingegangen.

2.1 Drei Blickwinkel auf die Effekte von Freiwilligenengagement

Die Rolle, welche Freiwilligenengagement in einer Gesellschaft einnimmt, bzw. einnehmen kann, ist sehr vielfältig. Laut Starchwitz (2015) gibt es drei unterschiedliche Blickwinkel, aus welchen sich die Effekte des Engagements betrachten lassen:

a) der monetäre Wert der dadurch erbrachten Leistungen
b) die Selbstverwirklichung der BürgerInnen
c) die Effekte für die Entwicklung der Gesellschaft

Im Folgenden werden die drei Blickwinkel erläutert; dabei sollte die Bedeutung von Freiwilligenengagement klarer ersichtlich werden.

2.1.1 Der monetäre Wert des freiwilligen Engagements

Im Jahr 2014 wurden in der Schweiz rund 700 Millionen Stunden freiwillige Arbeit geleistet. Bei einem Stundenlohn von CHF 50.- kommt dieser Arbeit einen Wert von rund 35 Milliarden CHF zu, was ca. 5.5% des gesamten Bruttoinlandprodukts ausmacht und in etwa den jährlichen staatlichen Ausgaben für das Bildungswesen entspricht (Freitag et. al 2016: 96).

2.1.2 Die Selbstverwirklichung der Bürgerinnen und Bürger

Der Nutzen von Freiwilligenarbeit geht aber weit über den monetären Wert hinaus – nicht nur EmpfängerInnen von Freiwilligenarbeit, sondern auch freiwillig Tätige selbst können von ihrem Engagement profitieren. Laut Stiglitz et al. (2009) fühlt man sich besser in die Gesellschaft integriert, wenn man freiwillig engagiert ist. Man kann persönliche Kontakte zu anderen Menschen knüpfen (Scherbauer 2015: 11), neue Erfahrungen sammeln (Clary et al. 1998) und sogar auf die Gesundheit wirkt sich freiwilliges Engagement positiv aus (Ramos & Wehner 2015). Freiwilligenarbeit kann auch als Ergänzung zur Erwerbsarbeit gesehen werden: In der Freiwilligenarbeit können Ansprüche an Arbeit erfüllt werden, welche in der Erwerbsarbeit nicht befriedigt werden können (Mösken et al. 2015). Insofern kann freiwilliges Engagement auch als Sphäre angesehen werden, in welcher sich die Bürgerinnen und Bürger selbstverwirklichen können. (Für weitere Funktionen, welche Freiwilligenengagement für Individuen erfüllen kann, siehe auch Kap. 2.3.2.)

2.1.3 Effekte der Freiwilligenarbeit für die Entwicklung einer Gesellschaft

Freiwilligenarbeit ist in einen gesellschaftspolitischen Kontext eingebunden und wird von diesem beeinflusst. Gleichzeitig beeinflusst Freiwilligenarbeit die Gesellschaft (Neufeind et al. 2015: 278). In der Literatur werden vor allem positive Effekte der Freiwilligenarbeit auf die Gesellschaft beschrieben, so etwa von Freitag et al.:

> *Das freiwillige Engagement ist zweifellos ein kostbares Gut, welches weite Teile des öffentlichen Lebens (…) erst richtig lebenswert macht (2016: 25).*

Dem Freiwilligenengagement wird ausserdem die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts zugesprochen (Deutscher Bundestag 2002: 2 und Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, unbekannt: 118). Bürgerschaftliches Engagement schaffe zudem soziales Kapital[7] (Deutscher Bundestag 2002: 2); Starchwitz bezeichnet freiwillige Arbeit als die „Brutstätte neuer Ideen schlechthin" (2015: 60). Internationale Freiwilligendienste werden zudem als Möglichkeiten für globales und interkulturelles Lernen gesehen (Reddy 2013); auch innerhalb unserer (hier: der deutschen) Gesellschaft steckt aber laut Kusterer viel Potenzial für interkulturelles Lernen (2015: 142). Freiwilligenarbeit hat damit ein hohes Integrationspotenzial (Fachstelle Sport des Kantons Zürich und ZKS 2011: 5).

Die in Deutschland von 1998-2002 aktive Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" öffnete den Blick für die demokratiepolitische Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements und geht davon aus, dass mit bürgerschaftlichem Engagement die Demokratie gefördert werden kann (Bürsch 2012).

Schmidt (2015) beschreibt die Gefahr der Exklusion durch Freiwilligenarbeit, die dadurch zustande kommt, dass sich vor allem gut Gebildete freiwillig engagieren (siehe auch Kap. 2.3.1). Auch die Enquete-Kommission wies darauf hin, dass das bürgerschaftliche Engagement für Aktive weitere Vorteile mit sich bringen kann, während nicht Zugehörige von diesen positiven Effekten ausgeschlossen sind (Deutscher Bundestag 2002).

2.2 Freiwilligenarbeit und Nachhaltige Entwicklung

Es stellt sich nun die Frage, inwieweit die beschriebenen Effekte der Freiwilligenarbeit für eine Nachhaltige Entwicklung förderlich bzw. hemmend sein können.

2.2.1 Monetärer Wert von Freiwilligenarbeit und Nachhaltige Entwicklung

Mit dem Blickwinkel auf den monetären Wert der Freiwilligenarbeit könnte argumentiert werden, dass freiwilliges Engagement einen Beitrag dazu leistet, das Staatsbudget zu schonen. Allerdings ist dieser Wert alleine für eine Nachhaltige Entwicklung nach Ansicht der Autorin nur von geringer Bedeutung – viel wichtiger sind die anderen zwei Blickwinkel.

2.2.2 Selbstverwirklichung und Nachhaltige Entwicklung

Freiwilligenengagement wird u.a. als die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung angesehen (siehe Kap. 2.1.1). Doch in welchem Zusammenhang steht diese zu einer Nachhaltigen Entwicklung? Maslow nennt die Selbstverwirklichung als ein menschliches Grundbedürfnis (1943) und die United Nations schreiben: „Sustainable development requires meeting the basic needs of all and extending to all the opportunity to satisfy their aspirations for a better life" (1987: 41). Auch in der Nachhaltigkeitsstrategie des Schweizerischen Bundesrates wird die Selbstverwirklichung erwähnt: „Alle Menschen müssen die Chance erhalten, ihre individuellen Möglichkeiten auszuschöpfen" (2016: 33). Somit kann Selbstverwirklichung als Teil einer Nachhaltigen Entwicklung angesehen werden – und Freiwilligenarbeit sollte letztere deswegen fördern können.

---

[7] Unter sozialem Kapital wird laut dem Deutschen Bundestag „die Verbundenheit und das Verständnis zwischen den Mitgliedern einer Gesellschaft, die Verlässlichkeit gemeinsam geteilter Regeln, Normen und Werte und nicht zuletzt das Vertrauen in die Institutionen des Staates" verstanden (2012: 2). Soziales Kapital kann aber auch analog zum Humankapital verstanden werden (Haug 2007), welches wiederum als „das in ausgebildeten und lernfähigen Individuen repräsentierte Leistungspotenzial einer Bevölkerung" definiert werden kann (Doré und Clar 1997).

2.2.3 Gesellschaftliche Effekte von Freiwilligenarbeit und Nachhaltige Entwicklung

Auch aus dem dritten Blickwinkel auf die Freiwilligenarbeit weist vieles darauf hin, dass Freiwilligenengagement eine Nachhaltige Entwicklung begünstigen sollte. Die Schaffung sozialen Kapitals (Deutscher Bundestag 2002: 2) kann aus Sicht der Nachhaltigen Entwicklung nur als positiv betrachtet werden, da dieses neben dem Umwelt- und dem Wirtschaftskapital langfristig erhalten werden soll (Serageldin & Steer 1994). Auch der gestärkte gesellschaftliche Zusammenhalt und das interkulturelle Lernen wirken sich für eine Nachhaltige Entwicklung förderlich aus, weil sie Teil der Nachhaltigkeitsstrategie des Schweizerischen Bundesrats sind (2016: 35). Gesellschaftlicher Zusammenhalt ist zudem von grossem Nutzen, wenn es darum geht, globale Herausforderungen zu meistern, denn diese können „nur gemeinsam und durch aufeinander abgestimmte Anstrengungen der internationalen Gemeinschaft bewältigt werden" (Schweizerischer Bundesrat 2016) – oder, wie Freitag et al. es festhalten:

> *Die unbezahlte Arbeit ist von unbezahlbarem Wert, wenn es um die Überwindung gegenwärtiger politischer, ökonomischer oder gesellschaftlicher Problemlagen geht (2016: 255).*

Auch das Integrationspotenzial von Freiwilligenarbeit sollte aus Sicht einer Nachhaltigen Entwicklung Vorteile mit sich bringen, da Integration als Kernindikator im *Cercle Indicateurs*[8] aufgeführt ist (ARE 2015).

Da bürgerschaftliches Engagement laut Bürsch demokratiefördernd wirkt, stellt sich die Frage, ob Demokratie für eine Nachhaltige Entwicklung wünschenswert ist oder nicht. Minsch definiert Nachhaltige Entwicklung folgendermassen:

> *Nachhaltige Entwicklung ist eine Bekräftigung der Leitidee einer demokratisch verfassten Gesellschaft vor dem Hintergrund der neuen historischen Herausforderungen (2016: 14).*

So gesehen wäre Demokratieförderung für eine Nachhaltige Entwicklung erforderlich. Die Frage, ob Demokratie für eine Nachhaltige Entwicklung wirklich eine gute Basis bildet bzw. ob auch negative Effekte vorherrschen könnten, kann im Rahmen dieser Arbeit aber nicht beantwortet werden[9].

Einzig die in Kap. 2.1.3 erläuterte Gefahr der Exklusion steht einer Nachhaltigen Entwicklung klar im Weg. Das 16. der 17 „Ziele für eine nachhaltige Entwicklung" lautet: *Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern* (EDA 2016b) – und diesem Ziel widerspricht soziale Exklusion durch Freiwilligenarbeit.

Fazit: Die allermeisten Argumente sprechen dafür, dass Freiwilligenarbeit für eine Nachhaltige Entwicklung förderlich ist. Allerdings dürfen negative Aspekte, wie etwa die Gefahr von Exklusion, nicht ausser Acht gelassen werden. Es gilt laut Schmidt,

> *Exkludierte auch als potenziell Engagierte mit ihren Themen, ihrer Kritik und ihren Ideen [willkommen zu heissen]. (...) Es geht dabei (...) um die Frage nach dem guten Leben miteinander (2015: 118).*

---

[8] Monitoring System für Nachhaltige Entwicklung der Schweiz

[9] Linke kommt diesbezüglich zum Schluss, dass innerhalb der Schweizerischen Demokratie „unkonventionelle Massnahmen" ergriffen werden müssen, um die ökologische Krise bewältigen zu können – im Gegenwärtigen System sieht er keine Lösung, aber genauso wenig in komplett anderen Systemen wie einer Diktatur (1991).

2.3 Aktuelle Forschung zur Freiwilligenarbeit

In diesem Kapitel wird auf den aktuellen Forschungsstand in der Freiwilligenarbeit eingegangen, um eine Grundlage für mögliche Förderungsmassnahmen des freiwilligen Engagements zu schaffen.

2.3.1 Trends in der formellen Freiwilligenarbeit

Laut dem Freiwilligenmonitor ist die formelle Freiwilligenarbeit von 2006 bis 2014 durch eine leicht rückläufige Tendenz gekennzeichnet. Diese ist vor allem auf das geringere formelle Engagement von unter 40-Jährigen zurückzuführen, aber „in der Bereitschaft zur Ausübung eines Ehrenamtes [wird ein Rückgang] über nahezu alle Altersgruppen hinweg deutlich" (Freitag et al. 2016: 60). Unter Jungen kommt indes immer mehr die Form der Freiwilligenarbeit im Internet[10] auf (ebd.).

Die typischen Merkmale von formell freiwillig Engagierten sind laut Freitag et al. ein mittleres Alterssegment, ein hoher sozialer Status, ein fortgeschrittener Integrationsgrad, eine hohe Bildung, eine gesicherte finanzielle Situation und Kinder im schulpflichtigen Alter (ebd., S.66). Unter anderem wegen diesem klaren Profil von Freiwilligen weist Schmidt (2015) auf die Gefahr von Exklusion durch Freiwilligenarbeit hin (siehe Kap. 2.1.3).

2.3.2 Die Motivation von Freiwilligen

Ein besonderer Stellenwert in der Forschung über Freiwilligenarbeit kommt der Motivation der Freiwilligen zu – denn kennt man diese, können daraus wichtige Schlussfolgerungen für mögliche Förderungsmassnahmen gezogen werden (Strubel et al. 2015, siehe auch Kap. 1.5.1). Motivation wird in klassischen Motivationstheorien allgemein verstanden als

> *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).*

In der Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan 1985, 2000) werden verschiedene Qualitäten von Motivationen unterschieden: „Intrinsische Motivation wird als eine angeborene Tendenz des Menschen beschrieben, mit der Umwelt zu interagieren, auch ohne die Erwartung einer konkreten Belohnung" (Güntert 2015a: 80). „Intrinsisch motiviertes Handeln geht einher mit positiven Emotionen wie Freude, Begeisterung und Interesse" (ebd., S. 81). Demgegenüber ist bei einem extrinsisch motivierten Verhalten ein von der Tätigkeit unabhängiges Ziel erkennbar (ebd.). Güntert kommt in seiner Studie zum Schluss, dass die Zufriedenheit und Arbeitsfreude, sowie die Bereitschaft der Freiwilligen, ein Engagement fortzusetzen, umso grösser sind, desto stärker die selbstbestimmte Motivation ausgeprägt ist (ebd., S. 91).

Aus Sicht des funktionalen Ansatzes sollten Organisationen die Gestaltung der Freiwilligenarbeit an bedeutsamen Beweggründen egal welcher Art ausrichten – hingegen sollte man aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie nur solche Beweggründe ansprechen, die stärker mit intrinsischer als mit extrinsischer Motivation verbunden werden – laut Güntert sind dies die Erfahrungs- und die Wertefunktion (2015a). Allerdings gilt es dabei zu beachten, dass sich extrinsische Motivation im Laufe der Zeit zu intrinsischer verändern kann (Deci & Ryan 2000).

Die häufigsten Motive der formell Freiwilligen sind auf Abbildung 3 zu sehen.

---

[10] „Gemeint ist damit jede online Aktivität, für die ohne eine unmittelbare monetäre Gegenleitung zu erhalten, Zeit oder Geld aufgewendet wird, um einer anderen Person, einer Gruppe oder Organisation zu nutzen" (Freitag et al. 2016: 124).

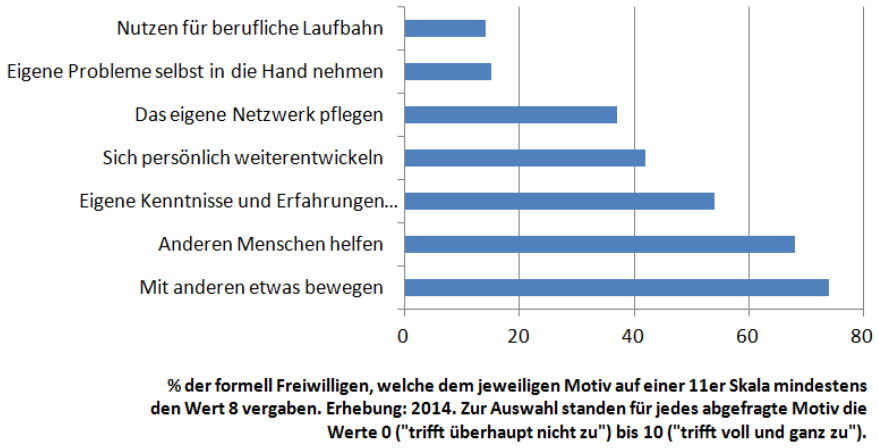


Abbildung 3: Motive der formell Freiwilligen. Eigene Darstellung nach Freitag et al. 2016

2.3.3 Hindernisse für Freiwilligenarbeit

Hinter der Frage, warum sich nicht mehr Personen freiwillig engagieren, stecken zwei Fragen:

1. Warum nehmen nicht mehr Personen ein Engagement auf?
2. Warum beenden Personen ihr Engagement?

Im Folgenden wird auf verschiedene Erklärungsansätze zu diesen beiden Fragen eingegangen.

Warum nehmen nicht mehr Personen ein Engagement auf?

Der funktionale Ansatz von Clary et al. (1998) lässt dazu vermuten, dass dies auf eine ungenügende Übereinstimmung zwischen den Motiven der Freiwilligen und Funktionen, die eine freiwillige Tätigkeit erfüllen kann, zurückzuführen ist. Ein möglicher Grund dafür könnte die mangelnde Information über Freiwilligenarbeit sein: 38% der formell Freiwilligen bewerten die Massnahme „bessere Information und Beratung über Gelegenheiten für formelle Freiwilligkeit durch den Staat und die Öffentlichkeit" als sehr wichtig oder wichtig[11] zur Förderung der Freiwilligenarbeit (Freitag et al. 2016: 100).

Ein weiterer Hinderungsgrund für ein Ehrenamt könnte die oft zeitlich grosse Verpflichtung und die nötige Übernahme von Verantwortung sein: für kurzfristige und informelle Tätigkeiten finden sich schneller Freiwillige, als für verantwortungsrieche Funktionen mit längerer Bindung (Braun 2011: 30). Folglich müsste die Form der Freiwilligeneinsätze angepasst werden, um mehr Freiwillige zu finden.

Andere Autoren suchen die Gründe für eine geringe Aufnahmebereitschaft von Freiwilligenengagement in der Gesellschaftsstruktur: „Unsere Lebensbedingungen fördern Individualismus und Ich-Bezogenheit", meint beispielsweise Scherenbauer (2015: 11). Auf dieses Argument erwidert Keupp allerdings, dass „Individualisierung (...) Gemeinsinnorientierung und Gemeinsinnhandlungen nicht automatisch den Boden [entzieht]" (2002: 91). Da Freiwilligenarbeit verschiedenste Motive ansprache, seien mit einer Aufnahme eines Engagements automatisch auch selbstbezogene Motive verbunden (Ketterer et al. 2015: 245). Keupp sieht indes eher die Selbstsorge als wesentliche Grundbedingung zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements an, als die Gemeinwohlorientierung: „Reflektierte und gelungene Selbstsorge, zu fragen, was ich will und was für mich gut ist, ist die Voraussetzung zur Bereitschaft im Alltag praktische Solidarität zu üben" (2002: 91). Ob fehlendes Engagement

[11] 38% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.

eher auf mangelnde Gemeinwohlorientierung oder auf mangelnde Selbstsorge zurückgeführt werden sollte, kann hier nicht abschliessend beantwortet werden.

Ein weiterer Erklärungsansatz für mangelnde Freiwilligenarbeit liefert Habermas (1998). Er geht wie Keupp et al. (1999) davon aus, dass heute jede Person selbst Identifikationsarbeit leisten muss – dies vor dem Hintergrund der „Auflösung traditioneller Zugehörigkeits- und Identifikationsstrukturen" (Ketterer et al. 2015: 226). Habermas ergänzt dazu, dass die „Ambivalenz wachsender Optionenspielräume" (1998: 126) die Frage aufwerfe, warum Identitätsarbeit gerade in der Freiwilligenarbeit gesucht werden sollte, wenn es daneben noch unzählige andere Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und somit der Identitätssuche gäbe. Damit wäre der Grund für mangelndes Freiwilligenengagement in einem Überangebot von Freizeitangeboten zu suchen.

Warum beenden Personen ihr Engagement?

Auch die möglichen Antworten zur zweiten Frage sind sehr facettenreich. Ein häufiger Grund, warum Freiwillige ihr Engagement beenden, sind Veränderungen im persönlichen Umfeld (Lamprecht et al. 2012: 130). Diese Veränderungen können aber sehr unterschiedlicher Natur sein und deswegen nicht direkt beeinflusst werden.

Als weitere Gründe werden oft die Unzufriedenheit mit organisationalen, administrativen oder koordinativen Bedingungen oder mit den konkret zu verrichtenden Aufgaben genannt (Wehner & Güntert 2015: VIII). Dies lässt auf mangelnde Arbeitsgestaltung schliessen.

Clary et al. (1998) argumentieren auch bei der Niederlegung eines Engagements so, dass die Motive nicht genügend mit den erfüllten Funktionen der Freiwilligenarbeit übereinstimmen (Oostlander et al., 2015: 62). Einerseits kann es sein, dass sich die von der Freiwilligenarbeit erwarteten Funktionen des Engagements von denjenigen unterscheiden, die dann tatsächlich erfüllt werden. Dies könnte auf eine unpassende Beschreibung der freiwilligen Tätigkeit zurückzuführen sein. Andererseits kann sich aber auch die Motivation der Freiwilligen über die Zeit verändern. Dazu betont Penner (2002), dass in der Aufnahmephase des freiwilligen Engagements die Motiverfüllung zentral sei, für längerfristiges Engagement aber u.a. die Verbundenheit mit der Organisation von grosser Wichtigkeit sei. Somit könnte eine Niederlegung des Freiwilligenengagements auch auf eine mangelnde Verbundenheit mit der Organisation zurückzuführen sein.

2.3.4 Einfluss der Politik auf die Freiwilligenarbeit

Es würde den Rahmen dieser Praktikumsarbeit sprengen, die genauen Wirkungszusammenhänge zwischen Politik und Freiwilligenarbeit zu analysieren – trotzdem kann festgehalten werden, dass politische Entscheide das freiwillige Engagement beeinflussen:

> *(…) die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements (…) wird beeinflusst von sämtlichen grossen gesellschaftlichen Lebensfragen. So haben die Einführung eines Mindestlohns, die Umstrukturierung des Bildungssystems oder die Rentenreform enorme Auswirkungen auf das bürgerschaftliche Engagement (Lang & Embacher 2015: 37).*

Es kann als eine Aufgabe der Politik gesehen werden, Freiwilligenarbeit zu ermöglichen (Brase & Baron 2015: 171 oder Embacher & Lang 2015: 14).

2.4 Möglichkeiten zur Förderung freiwilliger Arbeit

Im Folgenden werden Förderungsmassnahmen für Freiwilligenarbeit erarbeitet, welche die Organisationen (zum Beispiel Tischtennisclubs) selbst umsetzen können. Es wird auch eine kurze Übersicht über übergreifende Freiwilligenorganisationen geliefert, welche oft nützliche Hilfestellungen bzgl. Freiwilligenarbeit bieten.

2.4.1 Förderungsmassnahmen für Organisationen

Aus Kap. 2.3 geht hervor, dass u.a. folgende Hinderungsgründe für Freiwilligenarbeit von Bedeutung sein können:

- ungenügende Information und evtl. fehlerhafte Beschreibungen einer Tätigkeit
- ungenügende Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- fehlende Verbundenheit mit der Organisation
- Überangebot an Freizeitaktivitäten
- persönliche Umstände

Da es sehr schwierig wäre bzw. auch gar nicht das Ziel ist, gegen die untersten beiden Punkte konkret etwas zu unternehmen, beschränken sich die folgenden Aufführungen auf die oberen drei Aspekte. Zusätzlich wird kurz auf die Möglichkeit einer finanziellen Entschädigung eingegangen.

Bessere Information

Wie bereits erwähnt, wird bessere Information als (sehr) wichtige Förderungsmassnahme der Freiwilligenarbeit angesehen[12] (Freitag et al. 2016: 100). Dies betrifft auch die Organisationen selbst: sie könnten über die Vereinshomepages oder durch Informationsstände an Anlässen der Organisation besser über die Freiwilligenarbeit informieren (Scherbauer 2015: 44). Auch eine gute Kommunikation der Organisationsziele kann den Freiwilligen dabei helfen, sich den passenden Tätigkeitsbereich auszusuchen (Jiranek et al. 2015: 105). Zudem könnten laut Scherbauer Aufgabenprofile der Ehrenämter weitere nützliche Informationen für potenzielle Freiwillige bieten (2015: 30f.).

Bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen

> *Wer nachhaltiges Engagement fördern möchte, darf sich nicht auf Appelle an „gute Bürger und Mitmenschen" verlassen, sondern muss in gute Aufgabengestaltung und kompetente Begleitung investieren (Schie et al. 2015: 147).*

Eine gute Aufgabengestaltung führt laut den Autoren dazu, dass Engagierte generell zufriedener sind und deswegen auch eher dazu bereit sind, ihren Einsatz fortzusetzen (ebd.).

Zur besseren Gestaltung der Freiwilligenarbeit betont Scherbauer die Wichtigkeit einer Feedbacks- und Anerkennungskultur (2015: 51f.) und auch Schie et al. nennen dies als mögliche Förderungsmassnahme für freiwilliges Engagement (2015: 147). Zusätzlich dazu empfehlen die Autoren möglichst vielfältige und bedeutsame Aufgaben für die Freiwilligen, da so die Arbeitsfreude gefördert werden kann. Auch schlagen sie vor, einen Freiwilligenkoordinator einzusetzen, der die Freiwilligen unterstützt, ohne ihnen dabei Autonomie wegzunehmen (ebd.). Der Autonomie der Freiwilligen kommt indes eine besonders wichtige Rolle zu, da diese die Freiwilligenarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit auszeichnet und somit attraktiv macht (Güntert 2015b: 32). 50% der formell Freiwilligen bewerten „Mitsprache und Mitbestimmung in der Organisation" als (sehr) wichtige Massnahme zur Steigerung des formell freiwilligen Engagements[13] (Freitag et al. 2016: 99).

Weiter könnte die Flexibilisierung der Aufgabenbereiche die Arbeitsbedingungen für Freiwillige attraktiver gestalten. 51% der formell Freiwilligen sehen in der flexiblen Zeiteinteilung eine wichtige bis

[12] 38% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.
[13] 50% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.

sehr wichtige Massnahme zur Förderung des Freiwilligenengagements[14] und 26% in der zeitlichen Begrenzung des Einsatzes[15] (Freitag et al. 2016: 99). Vereine könnten dazu beispielsweise vermehrt die Möglichkeit der Ämteraufteilung oder andere, spontanere Formen der Freiwilligenarbeit in Betracht ziehen, um die Belastung für formell Freiwillige zu reduzieren. Immerhin 11% der formell Freiwilligen geben an, dass der Grund für das Niederlegen ihres Amtes die zu hohe Belastung und Verantwortung waren[16] (Freitag et al. 2016: 102).

Auch könnten die Rahmenbedingungen der Arbeit verbessert werden. Dazu gehört unter anderem die Ausstellung eines Diploms am Ende der Tätigkeit (Anhang IV G). 17% der formell Freiwilligen stufen die „Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen oder Ausweisen" als wichtige oder sehr wichtige Förderungsmassnahme für Freiwilligenengagement ein[17] (Freitag et al. 2016: 99) – bei den 15-35-Jährigen sind es sogar 21%[18] (ebd., S. 179).

Verbundenheit mit der Organisation fördern

Laut Penner (2002) ist die Verbundenheit von Freiwilligen mit ihrer Organisation für längerfristiges Engagement von Bedeutung. Organisationen können diese laut Grube & Piliavin (2000) stärken, indem sie den Freiwilligen ein starkes soziales Netzwerk bieten und es vermögen, den Engagierten zu vermitteln, dass der eigene Beitrag für die Organisation bedeutsam ist. Für eine hohe Verbundenheit mit der Organisation ist es auch wichtig, dass die Werte der Individuen mit denjenigen der Organisation übereinstimmen (ebd.) – auch hier kann durch eine klare Kommunikation der Werte seitens der Organisation das Freiwilligenengagement gefördert werden, da so die Werteausrichtung der Organisation für potenzielle Freiwillige klar ersichtlich ist.

Finanzielle Entschädigung?

Die finanzielle Entschädigung wird immer wieder als mögliche Förderungsmassnahme für das freiwillige Engagement angesprochen (Anhang IV). Immaterielle und materielle Entschädigungen sind 2014 tatsächlich stärker verbreitet als 2006 – allerdings sehen gleichzeitig nur 6% der formell Freiwilligen in der finanziellen Entschädigung eine wichtige Massnahme für die Förderung des Engagements[19] (Freitag et al. 2016: 98f.). Laut Scherbauer „fördern die intrinsischen[20] Faktoren die Zufriedenheit, während die extrinsischen Faktoren lediglich die Unzufriedenheit verhindern" (2015: 65). Bereits 1971 wies Deci aber darauf hin, dass extrinsische Anreize die intrinsische Motivation verdrängen können.

Nach Ansicht der Autorin sollte finanzielle Entschädigung in keinem Falle zum wesentlichen Motivator für Freiwilligenengagement werden – Freiwilligenarbeit soll freiwillig bleiben und nicht zur Erwerbsarbeit werden. Allerdings sieht die Autorin in finanziellen Anreizen „im Mass" eine durchaus sinnvolle Massnahme zur Förderung der Freiwilligenarbeit (siehe Kap. 3.3.1).

---

[14] 51% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.
[15] 26% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.
[16] 11% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.
[17] 17% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.
[18] 21% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.
[19] 6% der befragten formell Freiwilligen geben der Massnahme auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht wichtig") bis 10 („sehr wichtig") mindestens den Wert 8.
[20] Definition siehe Kap. 2.3.2

2.4.2 Übersicht über die Freiwilligenorganisationen der Schweiz

In der Schweiz engagieren sich diverse Organisationen für die Freiwilligenarbeit. Beispielsweise können auf der Homepage von *Swiss Olympic* Hilfestellungen zur Förderung der Freiwilligenarbeit gefunden werden (Swiss Olympic, unbekannt). Weitere Inputs liefert die Organisation *Bénévol Schweiz*, welche u.a. einen Dossier-Generator für den Ausweis über freiwillige Tätigkeiten anbietet (Bénévol Schweiz, unbekannt). Auch die *Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft (SGG)* und das *schweizerische Netzwerk „freiwillig engagiert"* sind im Bereich der Freiwilligenarbeit sehr engagiert (Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft, unbekannt; Schweizerisches Netzwerk freiwillig engagiert 2016).

3. Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis

Im Folgenden wird die Freiwilligenarbeit bei STT genauer analysiert. In Bezug auf die Erkenntnisse aus der Literatur (Kap. 2) werden mögliche Förderungsmassnahmen erarbeitet.

3.1 Rolle der Freiwilligenarbeit bei STT

Der Verein Swiss Table Tennis besteht aus Tischtennisclubs, welche in acht Regionalverbänden (RVs) zusammengefasst sind (STT 2009). Nebst den Clubs sind folgende Organe für STT von Bedeutung (siehe auch Abbildung 4):

- die Delegiertenversammlung[21]
- der Zentralvorstand[22]
- der Zentralvorstands-Ausschuss
- die Geschäftsstelle

Die Clubs, die RVs und die obengenannten Organe, sowie auch die Kommissionen, basieren auf Freiwilligenarbeit – die einzigen Personen, die im Verein Swiss Table Tennis angestellt sind, arbeiten auf der Geschäftsstelle (fünf Mitarbeitende und eine Geschäftsführung).

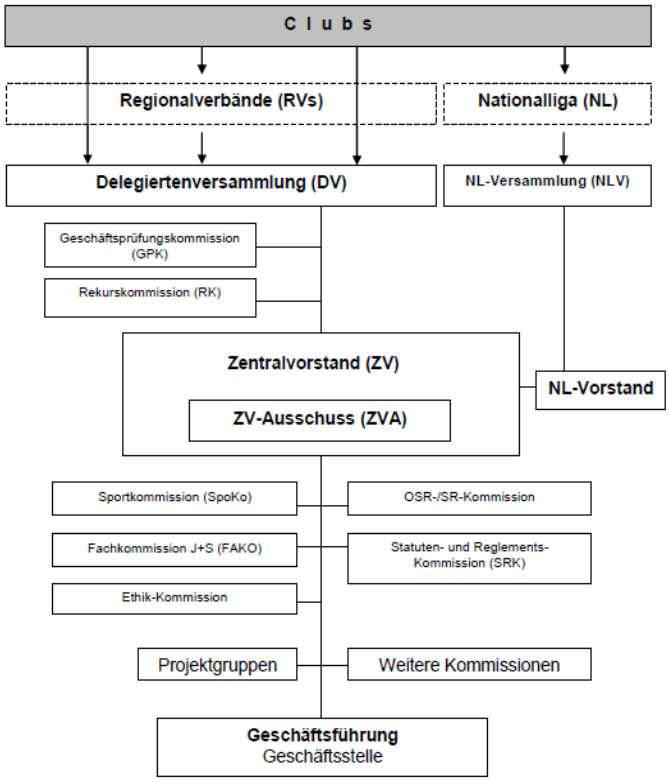


Abbildung 4: Das Organigramm von Swiss Table Tennis. Internes Dokument

[21] Die Delegiertenversammlung ist das oberste Organ von STT, in welchem die Clubs, die ZV-Mitglieder und die Ehrenmitglieder von STT stimmberechtigt sind (Swiss Table Tennis 2009).
[22] Der ZV ist das strategische Führungsorgan von STT (Swiss Table Tennis 2009).

Freiwillige werden bei STT aber nicht nur für die Organisation des Vereins benötigt, sondern ihnen kommt auch in weiteren Bereichen eine zentrale Rolle zu (siehe Anhang III).

Die grosse Diversität an freiwilligen Einsatzfeldern ist für den Verein eine grosse Chance, da davon ausgegangen werden kann, dass verschiedene Einsatzfelder unterschiedliche Motivationsgründe für Freiwilligenarbeit ansprechen können (Clary et al. 1998).

3.2 Forschung zur Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews, die Erkenntnisse aus Kap. 2 und allgemeine Analysen der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen (Lamprecht et al. 2012) betrachtet.

3.2.1 Trends der Freiwilligenarbeit bei STT

Rund ein Drittel der gesamten formellen Freiwilligenarbeit wird in Sportvereinen verrichtet (Lamprecht et al. 2012: 121). Abbildung 5 zeigt die prozentuale Aufteilung der Tätigkeitsfelder von den ehrenamtlich in Sportvereinen Tätigen:

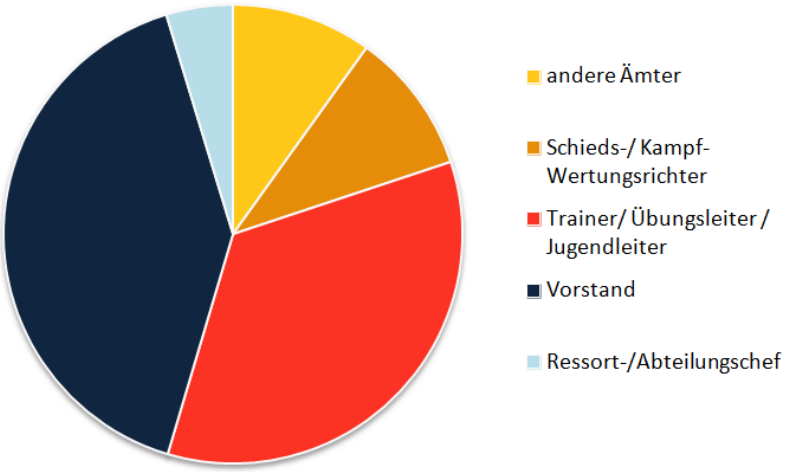


Abbildung 5: Art der ehrenamtlichen Tätigkeiten in Sportvereinen in Prozent. Eigene Darstellung nach Lamprecht et al. 2012: 122

Dem freiwilligen Engagement und dem Suchen von Freiwilligen kommt in Sportvereinen eine grosse Rolle zu: Die Abhängigkeit der Sportvereine von ehrenamtlichen Mitarbeitern hat von 1996-2010 zugenommen (Lamprecht et al. 2012: 133) und das Finden von Ehrenamtlichen steht beim Sorgenbarometer von Sportvereinen an erster Stelle (ebd., S. 176) – 9% der Sportvereine sehen diese Probleme sogar als existenzbedrohend an (ebd., S. 182).

Laut Lamprecht et al. ist aber „die Sorge über eine Erosion des Freiwilligen-Engagements (...) so alt wie das Ehrenamt selbst" (2012: 50) und deshalb nicht per se bedenklich.

In den qualitativen Interviews werden die Trends in der Freiwilligenarbeit bei STT sehr unterschiedlich beurteilt: Einige gehen davon aus, dass das Finden von Freiwilligen heute nicht schwerer ist, als es früher war (Anhang IV A, B, G, L). Barbara[23] hingegen beklagt einen grossen Mangel an freiwillig Engagierten im Tischtennis (ebd., C) – was vielleicht aber auch auf ihr Tätigkeitsfeld als Oberschieds-

[23] Für diese Arbeit wurden zufällige Vornamen verwendet, um die Anonymität der Befragten so weit wie möglich zu gewährleisten.

richterin zurückzuführen ist – und auch Stefan, der nicht freiwillig engagiert ist, ist der Ansicht, dass es heute weniger freiwillig Engagierte gäbe als früher (ebd., M). Der Schiedsrichter Lukas denkt, dass die Zahl der Freiwilligen zwar gleich geblieben ist, sich die Möglichkeiten für ein Engagement aber vervielfacht haben und deswegen im Tischtennis weniger Freiwillige zur Verfügung stehen (ebd., F). Auch Tom, der nicht freiwillig engagiert ist, geht davon aus, dass das Finden von Freiwilligen wegen gesellschaftlichen Veränderungen schwieriger wurde (ebd., K). Die Nachwuchsverantwortliche Lara wiederum spricht von gesellschaftlichen Veränderungen, die aber nicht unbedingt einen negativen Einfluss auf die Freiwilligenarbeit haben müssen (ebd., E). Sara, eine Fachperson von Swiss Olympic, sagt, dass sich viele Vereine über fehlendes Engagement beklagen würden, es aber in gut geführten Vereinen selten Probleme mit dem Finden von Freiwilligen gäbe (ebd., G).

Die Verbandsstrategie von Swiss Table Tennis sieht für die Saison 2016/17 u.a. die Förderung des Frauensports und die Erhöhung der J+S-TrainerInnenzahl als wichtige Ziele vor (STT 2012). Dieselben Ziele waren bereits für die Saison 2014/15 gesetzt, wurden jedoch nicht erreicht (STT 2015). Sowohl für die Förderung des Frauensports als auch für die Erhöhung der J+S-TrainerInnenzahl ist STT auf die Mitarbeit von Freiwilligen angewiesen – dass die Ziele noch nicht erreicht wurden, könnte auf eine ungenügende Zahl an freiwillig Engagierten hinweisen.

Fazit: Aufgrund der qualitativen Interviews können keine eindeutigen Trends der Freiwilligenarbeit im Tischtennis festgestellt werden. Das Finden von Freiwilligen ist aber ein Thema, welches die Tischtennisclubs beschäftigt – ein weiterer Hinweis darauf liefern auch unerreichte Ziele von Swiss Table Tennis, die direkt mit freiwilligem Engagement zusammenhängen könnten.

3.2.2 Motive für die Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis

Abbildung 6 zeigt die Motivation von Freiwilligen in Sportvereinen. Verglichen mit anderen Ehrenämtern werden Spass und Geselligkeit mehr betont (Lamprecht et al. 2012: 129).

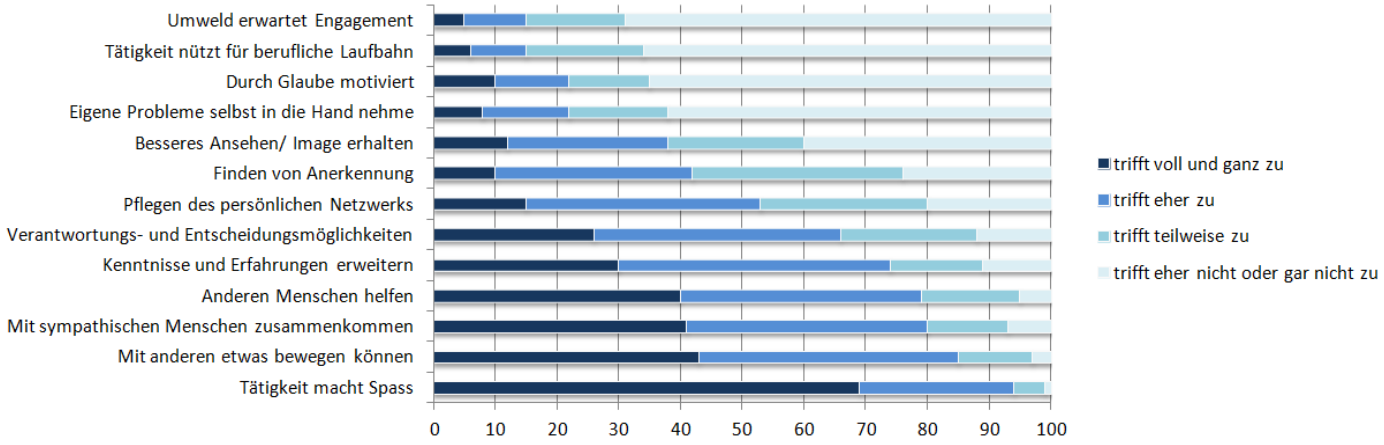


Abbildung 6: Motive der Freiwilligenarbeit im Sportverein. Datenbasis: Stadelmann et al. 2010. Eigene Darstellung nach Lamprecht et al. 2014: 129

In Tabelle 4 werden am häufigsten genannten Aussagen aus dem ergänzten VFI, welche im Rahmen der qualitativen Interviews zur Freiwilligenarbeit im Tischtennis erhoben wurden, dargestellt.

Tabelle 2: Die Beispielaussagen aus dem ergänzten VFI, welche in den qualitativen Interviews (Anhang IV) mehr als fünf Mal angekreuzt wurden. Wertefunktion = W, Erfahrungsfunktion = E

Funktion	Aussage (ergänztes VFI, siehe Anhang I)	Anzahl Nennungen freiwillig Engagierte	Anzahl Nennungen nicht freiwillig Engagierte	Anzahl Nennungen total
E	Freiwilliges Arbeiten erlaubt es mir, neue Perspektiven kennenzulernen.	4	5	9
E	Bei freiwilligem Engagement kann ich Dinge in der Praxis lernen.	3	2	5
W	Ich denke, dass es wichtig ist, anderen zu helfen.	1	4	5
W	Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.	5	1	6
E	Ich kann lernen, mit verschiedensten Leuten umzugehen.	5 (1)	2	7 (1)

Auffallend ist, dass sich die Motivationen von Engagierten nicht gross von denjenigen unterschieden, die (noch) nicht engagiert sind: Beide Gruppen betonen vor allem die Erfahrungs- und die Wertefunktion. Dies kann als sehr positiv gewertet werden, da diese beiden Funktionen laut Güntert (2015a) stärker auf intrinsischer als auf extrinsischer Motivation beruhen und deswegen laut der Selbstbestimmungstheorie als erstrebenswert erachtet werden (Deci & Ryan 1985, 2000). Vereinzelt werden aber auch andere Funktionen genannt, wie beispielsweise die Selbstwertfunktion, die Karrierefunktion oder die soziale Anpassungsfunktion (siehe Anhang IV). Alle genannten ergänzenden Motivationen können den sieben Funktionen zugeordnet werden.

Insgesamt wird durch die qualitativen Interviews der funktionale Ansatz bestätigt: Einerseits wurde festgestellt, dass eine Tätigkeit verschiedene Funktionen erfüllen kann und andererseits konnte gezeigt werden, dass dieselbe Tätigkeit für verschiedene Personen unterschiedliche Funktionen erfüllen kann (Anhang IV). Auch wurde durch die Interviews die enorme Vielfalt der Tätigkeiten, sowie der Beweggründe ersichtlich. Dies deckt sich mit den Studienergebnissen von Lamprecht et al.: „Die vorliegende Studie zeigt deutlich auf, dass Freiwilligenarbeit Spass macht und den Aktiven eine Vielfalt von positiven Erfahrungen ermöglicht" (2012: 213).

3.2.3 Hindernisse für die Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis

Wie bereits in Kap. 2.3.3 erläutert, können verschiedene Gründe ein freiwilliges Engagement verhindern. Tabelle 5 zeigt diejenigen Hinderungsgründe, welche in den qualitativen Interviews genannt wurden (Anhang IV).

Tabelle 3: Die häufigsten Hinderungsgründe, die von Freiwilligen oder nicht Freiwilligen beschrieben wurden (Anhang IV). Die Buchstaben stehen für den jeweiligen Fragebogen.

Möglicher Hinderungsgrund	Von freiwillig Engagierten genannt	Von nicht freiwillig Engagierten genannt	Total Nennungen
Keine Zeit	F, B, A	L, I, J	6
Mangelnde Anerkennung	E, F, C		3
Gesellschaftlicher Wandel	F, C	K	3
Tischtennis als Randsportart zu wenig attraktiv	C	K, M	3

Allen voran wurde die fehlende Zeit als möglicher Hinderungsgrund genannt. Lara merkte aber an, dass dies immer mit der Setzung von Prioritäten zu tun habe (Anhang IV E) – und die Ursachen der Prioritätensetzung wiederum können nach Ansicht der Autorin sehr vielseitig sein und im Rahmen dieser Praktikumsarbeit nicht bestimmt werden. Deswegen wird auf diesen allgemeinen Hinderungsgrund nicht weiter eingegangen. Ein konkreter Hinderungsgrund allerdings, der mit dem Zeitaufwand zu tun hat, ist folgender: Personen werden daran gehindert, ein Engagement aufzunehmen, weil sie vom zeitlichen Umfang der Freiwilligenarbeit oder vor langen Verpflichtungen abgeschreckt werden (Anhang IV A). Die Angst vor langer Verpflichtung ist durchaus berechtigt: 58% der Ehrenamtlichen in Sportvereinen üben ihr Amt seit mindestens 10 Jahren aus (Lamprecht et al. 2012: 130). Dies kann natürlich auch positiv gewertet werden, da diese Dauer eine hohe Zufriedenheit mit dem Amt impliziert, allerdings könnte der Grund der langen Engagements-Dauer auch in fehlenden Ersatzpersonen liegen (ebd.). Zudem sind 20% der Ehrenamtlichen in Sportvereinen von Doppelbelastung oder Ämterkumulation betroffen (Lamprecht et al. 2012: 126), das heisst, sie üben mehr als ein Amt gleichzeitig aus.

Des Weiteren wurde in den qualitativen Interviews die mangelnde Anerkennung als möglicher Hinderungsgrund genannt. Lara ist der Ansicht, dass der Clubvorstand das Engagement von TrainerInnen teils nicht genügend wertschätze (Anhang IV E) – Barbara hingegen sprach von ungenügender Anerkennung von Seiten der SpielerInnen (ebd., C). Für Lukas wiederum liegt das Problem bei der Anerkennung darin, dass diese „unfair" verteilt werde – es gäbe Personen, die praktisch nichts tun würden und dafür grosse Wertschätzung erhielten, während andere enorme Arbeit auf sich nehmen würden, dafür aber kaum Anerkennung erhielten (ebd., F). Jedoch wurde die Anerkennung im Tischtennis trotz diesen drei Aussagen im Allgemeinen als positiv bewertet; insbesondere in der Anerkennung von STT wurde nie ein Mangel gesehen (Anhang IV).

Ein anderer mehrmals genannter Hinderungsgrund ist die mangelnde Popularität des Tischtennissportes (Anhang IV C, K & M). Barbara meint, dass deswegen das Freiwilligenengagement im Tischtennis zu wenig attraktiv sei (ebd., C). Tom, der sich im Tischtennis nicht freiwillig engagiert, begründet dies damit, dass gerade in einem Zeitalter mit unzähligen Möglichkeiten eher diejenige ausgesucht werde, die renommiert und öffentlich anerkannt sei (ebd., K).

Trotz all diesen Hinderungsgründen gilt es aber im Positiven anzumerken, dass vier von sechs befragten nicht Freiwilligen bereit wären, ein Freiwilligenengagement auszuüben – bei den zwei anderen ist die Antwort nicht eindeutig (Anhang IV).

3.3 Möglichkeiten zur Förderung der Freiwilligenarbeit bei STT

Die möglichen Förderungsmassnahmen für Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis werden in den folgenden zwei Kapiteln mit direktem Bezug auf Kap. 2.4 erläutert.

3.3.1 Förderungsmöglichkeiten durch die Clubs oder die Regionalverbände

Bereits in Kap. 2.4.1 wurde auf konkrete Förderungsmöglichkeiten für die Freiwilligenarbeit durch die Organisationen eingegangen. Sämtliche dort aufgeführten Vorschläge können selbstverständlich auch für Tischtennisclubs interessant und hilfreich sein. Im Folgenden wird nur auf ergänzende Förderungsmassnahmen eingegangen, die anhand der qualitativen Interviews erarbeitet wurden.

Anerkennungskultur

In den qualitativen Interviews wurde einerseits die Anerkennung der TrainerInnen durch die Clubs und andererseits die Anerkennung der SchiedsrichterInnen durch die Spieler bemängelt (Anhang IV E & C). Hier ist es gemäss Scherbauer (2015: 51f.) und Schie et al. (2015: 147) wichtig, dass eine Anerkennungskultur etabliert werden kann, in welcher sich die Freiwilligen wohl fühlen. Scherbauer nennt als mögliche Massnahme zur Förderung der Anerkennung Ausflüge mit thematischem Hintergrund für Ehrenamtliche oder ein HelferInnenfest für alle Helfenden (2015: 59).

Finanzielle Anreize „im Mass"

Paul, Vorstandsmitglied und Nachwuchstrainer, betonte im Interview, dass er geringfügige Entschädigungen durch den Club sehr begrüssen würde (Anhang IV D). Dabei war nicht von einem Lohn die Rede, sondern von kleinen finanziellen Anreizen. Im Tischtennisclub von Lara werden zum Beispiel freiwillig engagierte HilfstrainerInnen mit CHF 10.- pro Training entschädigt und profitieren von Vergünstigungen auf Tischtennismaterial (ebd., E). Solche finanzielle Anreize „im Mass"[24] können nach Ansicht der Autorin durchaus sinnvolle Förderungsmöglichkeiten für die Freiwilligenarbeit im Tischtennis sein.

Zeitlich flexible Einsätze ermöglichen

Auch in Kap. 2.4.1 wurde schon darauf hingewiesen, dass eine zeitliche Begrenzung eines Einsatzes oder das Aufteilen von Aufgaben im Tischtennis sinnvoll wären, um die Freiwilligenarbeit zu fördern. Dieser Punkt wird hier nochmals aufgegriffen, da er der Autorin sehr wichtig erscheint. Innovative Formen von Freiwilligenarbeit könnten als Antwort auf gesellschaftliche Veränderungen grosse Erfolge erzielen. Lara erläutert als Beispiel folgendes Szenario: Ein Club könnte für ein geleitetes Training verschiedene TrainerInnen anfragen. Diese würden sich jeweils ein bis zwei Wochen im Voraus für das Leiten des Trainings eintragen – so könnten sie kurzfristig über ihren Einsatz entscheiden und müssten sich auch nicht längerfristig verpflichten. Die Termine könnten über eine Onlineplattform wie zum Beispiel *Doodle* verwaltet werden (Anhang IV E, Doodle 2016). Ein Nachteil einer solchen Vorgehensweise wäre zwar, dass dadurch nicht unbedingt ein regelmässiges Training garantiert werden kann – aber vielleicht wäre sie trotzdem einen Versuch wert.

Leute direkt ansprechen

Einige der interviewten Freiwilligen haben ihr Engagement wegen einer persönlichen Anfrage dazu aufgenommen (Anhang IV D & E). Scherbauer betont die Wichtigkeit des direkten Ansprechens von Personen für eine Freiwilligentätigkeit (2015: 40f.). Lamprecht et al. kommen zum Schluss, dass ein Viertel der nicht freiwillig engagierten Aktivmitglieder bereit für ein Engagement wären – die Mehrheit von ihnen behauptet aber, noch nie angefragt worden zu sein (2008). Direktes Ansprechen könnte also Freiwilligenarbeit fördern.

---

[24] Weitere Beispiele wären eine Reduktion des Mitgliederbeitrages für Ehrenamtliche oder der Erlass von Beiträgen bei clubinternen Anlässen.

Verschiedene Motive ansprechen

Nach Clary et al. (1998) ist es bei der Werbung für Freiwillige wichtig, verschiedene Motive direkt anzusprechen. Mit einer Kommunikation der Vereine oder der Regionalverbände, welche beispielsweise auch auf die Gerechtigkeitsfunktion verweisen würde, könnte eventuell das Feld der Personen, die sich angesprochen fühlen, vergrössert werden. Freiwilligenarbeit im Tischtennis heisst nicht unbedingt, Vorstandsmitglied zu sein, sondern kann auch in Form eines HelferInneneinsatzes an einem Tischtennisanlass für Flüchtlinge stattfinden (siehe u.a. Deutscher Tischtennisbund [DTTB] 2016).

3.3.2 Förderungsmöglichkeiten durch STT

Auch STT als Verband könnte Massnahmen ergreifen, um das freiwillige Engagement im Tischtennis zu fördern. Im Folgenden wird auf einige Möglichkeiten diesbezüglich hingewiesen.

Spesen abdecken

Insbesondere für das Amt des Schiedsrichters bzw. der Schiedsrichterin wurde festgestellt, dass die Spesen durch Swiss Table Tennis teilweise ungenügend gedeckt sind (Anhang IV F). Dies kann ein möglicher Hinderungsgrund für Freiwilligenarbeit darstellen (ebd.), weswegen er sofern möglich behoben werden sollte.

Bessere Information für Vereine

Als sinnvolle Massnahme zur Förderung der Freiwilligenarbeit durch STT sieht die Autorin u.a. eine gute Informationsbasis auf der Website von STT, auf welcher bis anhin dieser Bereich völlig fehlt (STT, 2013a). Beispielsweise wäre eine Tabelle mit allen möglichen Freiwilligeneinsätzen, einem kurzen Beschrieb der Tätigkeit und einer Kontaktangabe für Interessierte denkbar. Es könnten aber auch Hilfestellungen für die Clubs zur Gewinnung von Freiwilligen publiziert werden, ähnlich den Informationen auf der Website von Swiss Olympic (Swiss Olympic, unbekannt).

Ausstellung von Nachweisen für freiwilliges Engagement

Zudem wäre die systematische Ausstellung von Nachweisen für die Freiwilligenarbeit bei STT denkbar. Dazu könnte der Dossiergenerator von Bénévol genutzt werden (Bénévol Schweiz, unbekannt). Die Ausstellung von Nachweisen für freiwilliges Engagement bei STT könnte auf einzelne Bereiche beschränkt werden, um den Aufwand in Grenzen zu halten.

4. Das Medium Film – geschickt eingesetzt!

Der Film und der Trailer, welche im Rahmen dieser Praktikumsarbeit entstehen sollen, verfolgen vor allem ein Ziel: TischtennisspielerInnen oder ihre Angehörigen zu Freiwilligenengagement zu bewegen. Doch wie kann das erreicht werden? Dieses Kapitel liefert darauf eine von vielen möglichen Antworten.

4.1 Formales Konzept

Die Zielgruppe der Filme sind TischtennisspielerInnen und ihre Angehörigen, welche dazu angeregt werden sollen, sich im Tischtennis freiwillig zu engagieren. Die Zielgruppe wurde so festgelegt, da sowohl die Betreuungspersonen als auch die Autorin der Ansicht waren, dass die Förderung von Freiwilligenarbeit im Tischtennis unter Personen, welche keinen direkten Bezug zum Tischtennis haben, nicht sehr erfolgsversprechend wäre.

Der Film sollte 5-10 lang werden und grösstenteils aus Interviewausschnitten und Stimmungsbildern rund um Freiwilligeneinsätze im Tischtennis bestehen. Die Interviews wurden auf Deutsch und Französisch geführt. Obwohl der Film keine Reportage im klassischen Sinn darstellt, verliefen die meisten Dreharbeiten ähnlich derjenigen einer Reportage: Nicht jede Aufnahme konnte geplant werden, sondern oft spielte der Zufall eine grosse Rolle (siehe Lanzenberger & Müller 2012: 299). Eine weitere Ähnlichkeit mit der Reportage besteht darin, dass die Glaubwürdigkeit durch Authentizität erreicht wird: es werden grösstenteils „echte Menschen, echte Orte, Tatsachen und wahre Begebenheiten [gezeigt]“ (Lanzenberger & Müller 2012: 222). Durch die Aufnahme mit einer Handkamera entstanden bei der Aufnahme „kleine Wackler, versehentliche Unschärfen oder ein unschlüssiger Zoom im falschen Moment“ (ebd.) – dies wurde zum Teil des Konzepts, da so die Wiedergabe besonders unverfälscht erscheint (ebd.). Dadurch wird erhofft, dass sich die Zuschauer auf vielfältige Weise angesprochen fühlen und von den Inhalten berührt werden.

Der Trailer sollte ursprünglich eine Dauer von 2-3 Minuten aufweisen. Im Verlauf der Praktikumsarbeit stellte sich aber heraus, dass einem solchen Trailer keine passende Funktion zukommen würde, was direkt mit dem inhaltlichen Konzept des Films in Zusammenhang steht: Die Story des Films konnte nicht sinnvoll auf 2-3 Minuten verkürzt werden (Anhang VII). Die ursprünglich vorgesehene Funktion des Trailers – nämlich, den gleichen Film einer gekürzten Version für diejenigen zu zeigen, denen 5-10 Minuten zu lang erscheinen würden – fiel somit als Möglichkeit weg. Als neue Funktion des Trailers wurde schliesslich ein Hinweis auf den Film in Form eines GIFs gewählt, welcher beispielsweise auf der Website von STT in Endlosschlaufe abgespielt werden könnte. Dabei ging es nicht darum, das Fazit des Films zu vermitteln, sondern lediglich, Interesse für den Film zu wecken.

Der Film und das GIF wurden beide in zwei Sprachversionen erstellt, wobei jeweils die Interviews in der anderen Sprache untertitelt sind. Zeitweise wurde auch Musik eingesetzt, die von einem DJ zur Verfügung gestellt wurde.

4.2 Inhaltliches Konzept

Die Grundidee ist es, den Zuschauern die vielseitigen Möglichkeiten des Freiwilligenengagements im Tischtennis und eine breite Palette an möglichen Motivationsgründen aufzuzeigen. Wie in Kap. 2.3.2 erläutert, kann Freiwilligenarbeit für verschiedene Personen unterschiedliche Funktionen erfüllen (Snyder 1993) – und die Werbung ist bei potenziellen Freiwilligen besonders dann wirksam, wenn diese konkret auf ihre möglichen Motivationen ausgerichtet ist (Clary et al. 1998).

Bei der Erstellung des inhaltlichen Filmkonzepts wurde angenommen, dass möglichst viele verschiedene Motivationen auch möglichst viele verschiedene potenziell Freiwillige ansprechen würden. Dazu wurden die häufigsten Motivationsgründe (siehe Kap. 2.3.2 und 3.2.2) im Film aufgezeigt.

Das entstandene inhaltliche Konzept ist im Anhang V aufgeführt. Dabei wurde das wichtige Konzept des Storytellings angewendet. Laut Sammer (2015) ist die Überzeugungskraft von Geschichten weit grösser als diejenige von reinen Fakten. Ausserdem „bringen [Geschichten] Fakten in interpretierbare Zusammenhänge, reduzieren Komplexität und ordnen unsere Welt“ (Sammer 2015: 11). Gerade in einer von Informationsüberfluss geprägten Welt sei dies von grossem Vorteil (ebd.). Geschichten können zudem starke Emotionen auslösen – laut Murphy Paul aktivieren Geschichten in unserem Gehirn auch diejenigen Bereiche, die aktiviert würden, wenn wir das Gehörte selbst erlebten (2012). Somit erschien der Ansatz des Storytellings für dieses Filmprojekt geeignet, da auch hier Emotionen angesprochen werden sollen.

In diesem Filmprojekt kommt das Prinzip des Storytellings doppelt zum Tragen: einerseits wird versucht, durch den Aufbau des Films eine „grosse Geschichte“ zu erzählen – nämlich die Geschichte des schweizerischen Tischtennisverbandes, welcher nur dank Freiwilligen funktionieren kann. Der fiktive Teil der Filme wird als Zustand angesehen, den es zu vermeiden gilt – und die freiwillig Engagierten werden in diesem Zusammenhang als die „Helden“ der Geschichte betrachtet. Andererseits werden durch die persönlichen Interviews viele „kleine Geschichten“ (mehr oder weniger ausführlich) erzählt, was eine besondere Empathie bei den Zuschauern ermöglichen soll.

Ebenfalls in das Feinkonzept einbezogen wurde der „Was-wäre-wenn“-Ansatz, welchen Lanzenberger & Müller vorschlagen (2012: 50). Bei diesem wird das Fehlen eines Produkts, bzw. in unserem Fall das Fehlen der Freiwilligenarbeit, in überzeichneter Form zum Thema gemacht (ebd.). Damit können neue, überraschende Bilder gezeigt werden – und diese sind laut den Autoren besonders wichtig (ebd., S. 43). Der „Was-wäre-wenn“-Ansatz (ebd., S. 50) kommt im fiktiven Teil der Filme zum Tragen.

4.3 Filmische Umsetzung

Hinter der filmischen Umsetzung der Filminhalte stecken diverse Überlegungen. Im Folgenden wird exemplarisch auf einige wenige davon eingegangen.

4.3.1 Interviewführung und Aufnahme von Interviews

Bei der Interviewführung wurde darauf geachtet, dass die gestellten Fragen nicht einfach mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten waren, sondern dass längere Ausführungen nötig waren. Die Interviewten wurden darauf hingewiesen, dass sie nicht direkt in die Kamera schauen sollten (Rogge 2010: 68f.). Auch wurde stets versucht, Material für Zwischenschnitte (ebd., S. 70) bereit zu stellen, damit Schnitte während des Interviews im Nachhinein kaschiert werden konnten.

Für die Aufnahme von Interviews war es auch wichtig, dass der Hintergrund zum Thema passte (Rogge 2010: 71). In einigen Fällen war es möglich, die Interviews direkt in der Halle aufzunehmen, in anderen Fällen mussten aber Alternativen gesucht werden. Auch wurde darauf Acht gegeben, dass sich die Interviewpersonen vertikal ca. im ersten Drittel des Bildes befanden und den Blick in die grössere Bildhälfte gerichtet hatten (Rogge 2010: 72; Mercado 2010: 7), wie der rote Pfeil auf Abbildung 7 zeigt. Die Augenhöhe sollte sich in etwa auf der Linie des ersten horizontalen Drittels befinden und die Kamera filmte aus Augenhöhe, um Neutralität zu signalisieren (ebd., S. 42).

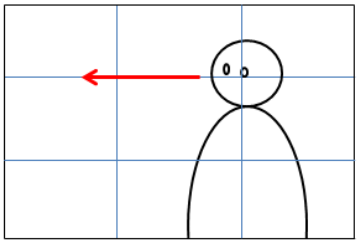


Abbildung 7: Platzierung der interviewten Personen im Bild. Eigene Darstellung nach Mercador 2010: 7

4.3.2 Dreh von Stimmungsbildern

Das Vorgehen beim Dreh und beim Schnitt orientierte sich direkt am inhaltlichen Konzept (siehe Kap. 4.1). Aus diesem ging hervor, welche Aufnahmen für die Filme benötigt wurden. Basierend darauf wurden diese an verschiedenen Orten (siehe Anhang VI) gedreht. Die in den Filmen verwendeten Interviewaussagen stammen teilweise von ausführlich befragten Personen; oft wurden aber an Turnieren oder in Trainings spontan Personen um Statements vor der Kamera gebeten.

Beim Dreh von Stimmungsbildern wurde – nebst aussagekräftigen Bildinhalten – vor allem darauf geachtet, dass die Aufnahmen möglichst vielseitig waren. Teilweise wurde zur Bildgestaltung die Drittel-Regel beachtet, welche eine Vereinfachung des goldenen Schnitts darstellt (Haasz & Reiter 2012: 80). Dabei werden Objekte im Bild so positioniert, dass sie sich auf einer der zwei Achsen, die das Bild horizontal und vertikal in Drittel unterteilen, befinden. Ausserdem wurde versucht, anhand verschiedener Aufnahmen von Tischtennisbällen einen bildlichen roten Faden in die Filme zu integrieren (Rogge 2010: 131).

4.3.3 Schnitt

> *Schnitt gibt dem Film sein Gesicht: Man kann dabei viel retten, aber auch alles kaputt machen (Lanzenberger & Müller 2012: 160).*

Auch der Schnitt wurde im Einklang mit dem inhaltlichen Konzept durchgeführt. Dabei wurden die Aufnahmen (insg. ca. 300 Minuten bzw. 5h) fortlaufend in das Schnittprogramm integriert und nach Themen sortiert. Nicht gelungene Aufnahmen wurden entfernt. Danach wurden die grob geschnittenen Interviews und die Stimmungsbilder in die gewünschte Reihenfolge gebracht. Dabei sollten einerseits sogenannte Anschlussfehler (siehe Rogge 2010: 90) vermieden und andererseits sollte darauf geachtet werden, dass die Reihenfolge der gezeigten Bilder sinnvoll und verständlich erscheint. Bei einem Schnitt zwischen zwei Szenen aus dem gleichen Interview besteht eine zusätzliche Schwierigkeit darin, dass die Personen „im Bild springen“ (Rogge 2010: 96). Rogge rät zur Lösung des Problems von Weissblitzen ab (ebd.) und schlägt vor, den Schnitt mit einem anderen Bild zu überdecken. Dies wurde so weit wie möglich berücksichtigt.

Besondere Wichtigkeit kam beim Schnitt dem Rhythmus zu – beispielsweise wurden die Schnitte im Intro passend zum Rhythmus der Musik gewählt.

Nach dem Rohschnitt wurde der Film der Geschäftsführerin und einigen Mitarbeitern von STT für eine Rückmeldung vorgelegt (siehe Anhang VII). Nach der Einarbeitung einiger Feedback-Punkte kam der Feinschnitt zum Zuge, bei welchem die Übergänge verfeinert und der Ton abgeglichen wurden. Erst nach der Fertigstellung des ca. sechsminütigen Films in beiden Sprachversionen wurde das GIF erstellt.

5. Fazit und Zusammenfassung

Diese Praktikumsarbeit hat gezeigt, dass Freiwilligenarbeit vielfältige, meist positive Effekte auf Individuen und Gesellschaften hat und eine Nachhaltige Entwicklung eher begünstigt als hemmt. Für das Engagement der Freiwilligen sind verschiedene Faktoren entscheidend, wie zum Beispiel die Art der Motivation oder die Funktionen, welche mit der Freiwilligentätigkeit erfüllt werden können. Häufige Hindernisse für freiwilliges Engagement sind unter anderem ungenügende Information, ungenügende Gestaltung der Arbeitsbedingungen, mangelnde Verbundenheit mit der Organisation oder persönliche Umstände. Im Tischtennis wurde zudem die mangelnde Bekanntheit der Sportart als Hinderungsgrund genannt. Mögliche Förderungsmassnahmen für die Freiwilligenarbeit im Allgemeinen können in der Politik ihren Ursprung haben, können aber auch durch Organisationen direkt ergriffen werden. Beispiele für letzteres wären bessere Information, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder die Förderung der Verbundenheit mit der Organisation. Im Tischtennis sollten durch die Clubs und Regionalverbände insbesondere flexiblere Einsätze ermöglicht und eine gute Anerkennungskultur gefördert werden. STT könnte auf der Website besser über Freiwilligenarbeit informieren und eventuell die Ausstellung von Nachweisen für freiwilliges Engagement einführen.

Bei der Erstellung der Filme wurde besonders darauf Wert gelegt, eine gute Story präsentieren zu können und die Zuschauer emotional anzusprechen. Dazu schien ein Reportage-ähnlicher Stil gut geeignet. Durch die Abstimmung verschiedener filmischer Mittel mit dem inhaltlichen Konzept wurde ein in sich geschlossenes Endprodukt produziert. Die Auswirkungen der Filme konnten im Rahmen dieser Arbeit aber nicht analysiert werden.

6. Ausblick

6.1 Vorschläge für die Verbreitung der Filme

Im Rahmen dieser Praktikumsarbeit konnte, wie bereits erwähnt, nicht analysiert werden, ob die Filme den gewünschten Effekt haben. Auch die Verbreitung der Filme kann nicht umgesetzt werden, jedoch werden dafür Vorschläge geliefert:

Für die Verteilung der Filme sind verschiedene Kanäle denkbar. Die Filme können auf YouTube hochgeladen und somit der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Dies ist aber wenig zielgruppenspezifisch, weswegen unbedingt auch andere Verbreitungsmöglichkeiten mit einbezogen werden sollten – zum Beispiel die Homepages oder die Facebook-Seiten von STT, von Regionalverbänden oder von Clubs. Gerade auf den Homepages könnte sich das GIF als Eye-Catcher gut eignen und auf den längeren Film aufmerksam machen. Des weiteren könnten die Filme an Anlässen von STT oder von Regionalverbänden zum Einstieg in die Veranstaltung gezeigt werden. Auch könnte per E-Mail auf die Filme aufmerksam gemacht werden, zum Beispiel im Rahmen des monatlich erscheinenden Newsletters SIDESPIN von STT (STT, 2013b).

Im Allgemeinen ist anzunehmen, dass die Verbreitung umso effizienter erfolgen kann, je vielseitiger sich die Verbreitungsmassnahmen gestalten. Ausserdem sollte das Filmprojekt in eine Reihe von anderen Massnahmen zur Förderung der Freiwilligenarbeit im Tischtennis eingebettet werden, damit die Wirkung möglichst gross ist (siehe auch Kap. 3.3.2).

6.2 Weitere Forschung

Soweit es der Autorin bekannt ist, wurde in dieser Praktikumsarbeit erstmals spezifische Forschung über die Freiwilligenarbeit im Tischtennis durchgeführt. Es wäre wünschenswert, schweizweit weitere qualitative Interviews mit Freiwilligen im Tischtennis durchzuführen, damit regionale Abweichungen oder Unterschiede je nach Sprachregion sichtbar würden. Dabei sollte möglichst jede der häufigsten Funktionen im Tischtennis in jedem Regionalverband vertreten sein.

Des Weiteren wäre ein Vergleich mit anderen Randsportarten in der Schweiz sicherlich interessant und könnte u.a. für wesentliche Stärken oder Schwächen von STT nützliche Hinweise liefern.

Ein weiteres spannendes Forschungsfeld der Freiwilligenarbeit im Tischtennis könnte die Analyse der Einflüsse von einzelnen Förderungsmassnahmen sein. Nebst der Analyse der Wirkung der Filme wäre insbesondere der Zusammenhang zwischen finanziellen Anreizen und der Motivation der Freiwilligen hochinteressant. Zudem könnten die gegenseitigen Einflüsse von Politik und Freiwilligenarbeit genauer ergründet werden. Auch bezüglich der Auswirkungen von Freiwilligenarbeit auf eine Nachhaltige Entwicklung wäre weitere Forschung, beispielsweise zur Vermeidung von Exklusion, sicherlich von Nutzen.

Laut Wachter „setzt [Nachhaltige Entwicklung] tiefgreifende Wandlungen im gesellschaftlich-politischen Bereich voraus" (2014: 67) – und Bürsch fordert ein „neues Verhältnis von Gesellschaft und Staat", in welchem BürgerInnen bei politischen Entscheidungen mehr Mitspracherecht hätten (2006: 1). Eventuell könnte die Freiwilligenarbeit den Wandel hin zu einer Nachhaltigen Entwicklung massgeblich beeinflussen – auch in Bezug auf die Rolle, welche Freiwilligenarbeit bei gesellschaftlichem Wandel zukommt bzw. zukommen könnte, wäre also weitere Forschung wünschenswert.

7. Verzeichnisse

7.1 Literaturverzeichnis

Anhalt, Elmar PD Dr. & Schultheis, Klaudia Prof. Dr. (Hrsg.) (2012): Werteorientierung in moderner Gesellschaft, Band 3, Berlin

Arvanitis, Spyros; Ley, Marius; Spescha, Andrin; Stucki, Tobias & Wörter, Martin (2014): Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 auf die Schweizer Wirtschaft: Eine Analyse auf der Basis von Unternehmensdaten. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Zürich

Bénévol Schweiz (unbekannt): Dossier freiwillig engagiert. http://dossier-freiwillig-engagiert.ch/ (Stand: unbekannt) (Zugriff: 01.11.2016)

Bogumil, Jörg; Hafner, Jonas & Kuhlmann, Sabine (2016): Verwaltungshandeln in der Flüchtlingskrise: Vollzugsdefizite und Koordinationschaos bei der Erstaufnahme und der Asylantragsbearbeitung. In: Die Verwaltung: 49(2), Berlin, S. 289-300

Braun, Sebastian (2011): Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport: Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligensurveys von 1999, 2004 und 2009. In: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, 2011(03), Köln

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (unbekannt): Freiwilligenpolitik. Österreich. dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf (Stand: unbekannt) (Zugriff: 08.10.2016)

Bundesamt für Raumentwicklung, ARE (2015): Cercle Indicateurs: Übersicht der Kernindikatoren. http://www.are.admin.ch/themen/nachhaltig/00268/00552/05067/index.html?lang=de (Stand: 2015) (Zugriff: 14.11.2016)

Bundesamt für Statistik, BFS (2016): Sprachen, Religionen – Daten, Indikatoren. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/05/blank/key/sprachen.html (Stand: 2016) (Zugriff: 24.08.2016)

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand: 01.01.2011). SR 101, Art. 2 Zweck und Art. 73 Nachhaltigkeit.

Bürsch, Michael (2006): Leitbild lebendige Bürgergesellschaft. Plädoyer für einen neuen Gesellschaftsvertrag zwischen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Bonn. Online verfügbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/kug/03602.pdf (Stand: 29.10.2015) (Zugriff: 14.11.2016)

Bürsch, Michael (2012): Mehr Partizipation wagen! Anmerkungen zum 10-jährigen Jubiläum der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. In: engagement-macht-stark! Magazin des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement, 2012(2)

Brase, Willi & Baron, Anett (2015): Perspektiven des Unterausschusses Bürgerschaftliches Engagement. In: Recht auf Engagement: Plädoyers für die Bürgergesellschaft. Hrsg. v. Embacher, Serge & Lang, Susanne, 2015. Bonn, S. 166-171

Clary, E. Gil; Snyder, Mark; Ridge, Robert D.; Copeland, John; Stukas, Arthur A.; Haugen, Julie & Miene, Peter (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. In: Journal of Personality and Social Psychology, 74, S. 1516-1530.

Deci, Edward L. (1971): Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. In: Journal of Personality and Social Psychology, 18, S. 105-115.

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1985): Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2000): The „what" and „why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. In: Psychological Inquiry, 11(4), S. 227-268

Deutscher Bundestag (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Bericht. Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements". dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf (Stand: 03.06.2002) (Zugriff: 08.10.2016)

Deutscher Tischtennisbund DTTB (2016): Über die DTTB-Kampagne „One Game. One World." http://www.tischtennis.de/aktuelles/meldung/18019 (Stand: 02.03.2016) (Zugriff: 07.11.2016)

Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit, DEZA & Bundesamt für Raumentwicklung ,ARE (2004): Die Nachhaltige Entwicklung in der Schweiz: Methodische Grundlagen. https://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjqiKWuhv_NAhVDUBQKHZsvBqwQFggoMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.are.admin.ch%2Fthemen%2Fnachhaltig%2F00260%2Findex.html%3Flang%3Dde%26download%3DNHzLpZeg7t%2Clnp6I0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdIB7fGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--&usg=AFQjCNG7KIs6xbzS0kNHCBEWatPOA16sAA&cad=rja (Stand: 10.2004) (Zugriff: 19.07.2016)

Doodle (2016): Über Doodle. https://doodle.com/de/ueber-doodle (Stand: 2016) (Zugriff: 07.11.2016)

Doré, Julia & Clar, Günter (1997): Die Bedeutung von Humankapital. In: Humankapital und Wissen: Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung. Hrsg. v. Clar, Günter Dr.; Doré, Julia & Mohr, Hans Prof. Dr. 1997. Heidelberg, S. 159-174

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten, EDA (2016a): 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. https://www.eda.admin.ch/agenda2030/de/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung.html (Stand: 10.11.2016) (Zugriff: 10.11.2016)

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten, EDA (2016b): Ziel 16: Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern. https://www.eda.admin.ch/post2015/de/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung/ziel-16-friedliche-und-inklusive-gesellschaften-fuer-eine.html (Stand: 05.10.2016) (Zugriff: 08.10.2016)

Embacher, Serge & Lang, Susanne (Hrsg.) (2015): Recht auf Engagement: Plädoyers für die Bürgergesellschaft. Bonn

Fachstelle Sport des Kantons Zürich und ZKS Zürcher Kantonalverband für Sport: «Sportkanton Zürich – wir bewegen» (2011): Dossier zum Europäischen Freiwilligenjahr 2011. Freiwilliges Engagement im Sport. www.zks-zuerich.ch/any/resources/pdf/zks_SportkantonZuerichDossier.pdf (Stand: 2011) (Zugriff: 17.10.2016).

Freitag, Markus; Manatschal, Anita; Ackermann, Kathrin & Ackermann, Maya (2016): Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016. Zürich

Grube, Jean A. & Piliavin, Jane A. (2000): Role Identity, organizational experiences, and volunteer performance. In: Personality and Social Psychology Bulletin, 26(9), S. 1108-1119.

Güntert, Stefan T. (2015a): Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 77-93

Güntert, Stefan T. (2015b): Über Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 23-37

Haasz, Christian & Reiter, Bastian (2012): Digitale Fotografie. Pößneck. ebooks.conrad.at/img/books/extract/3645201580_lp.pdf (Stand: 2012) (Zugriff: 30.08.2016)

Habermas, Jürgen (1998): Die postnationale Konstellation: Politische Essays. Frankfurt a. M

Haug, Sonja (2007): Soziales Kapital als Ressource im Kontext von Migration und Integration. In: Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit: Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften. Hrsg. v. Lüdicke, Jörg & Diewald, Martin, 2007. Wiesbaden, S. 85-111

Heckenhausen, Heinz (1989): Motivation und Handeln. Heidelberg

Jiranek, Patrick; Kals, Elisabeth; Humm, Julia S.; Strubel, Isabel T. & Wehner, Theo (2013): Volunteering as a means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. In: Journal of Social Psychology, 153(3), S. 520-541

Jiranek, Patrick; Wehner, Theo & Kals, Elisabeth (2015): Soziale Gerechtigkeit – ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 95-108

Ketterer, Hanna; Güntert, Stefan T; Oostlander, Jeannette & Wehner, Theo (2015): Das „Schweizer Milizsystem": Engagement von Bürgern in Schule, Kirche und politischer Gemeinde. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 221-246

Keupp, Heiner (2002): Zwischen Egotrip und Ehrenamt: Neue Formen der Solidarität und des bürgerschaftlichen Engagements. In: Zeitschrift für Politische Psychologie, 10(1), S. 87-98

Keupp, Heiner; Ahbe, Thomas; Gmür, Wolfgang; Höfer, Renate; Mitzscherlich, Beate; Kraus, Wolfgang & Straus, Florian (1999): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Moderne. Reinbek b. Hamburg

Kusterer, Peter (2015): Corporate Volunteering – Ferienlagerromantik oder eigenständige Kraft? In: Recht auf Engagement. Plädoyers für die Bürgergesellschaft. Hrsg. v. Embacher, Serge & Lang, Susanne, 2015. Bonn, S. 133-144

Lamprecht, Markus; Fischer, Adrian & Stamm, Hanspeter (2012): Die Schweizer Sportvereine: Strukturen, Leistungen, Herausforderungen. Zürich

Lamprecht, Markus; Fischer, Adrian & Stamm, Hanspeter (2008): Sport Schweiz 2008: Das Sportverhalten der Schweizer Bevölkerung. Magglingen

Lang, Annette (2003): Ist Nachhaltigkeit messbar? Eine Gegenüberstellung von Indikatoren und Kriterien zur Bewertung nachhaltiger Entwicklung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen in Deutschland und in Frankreich: Überlegungen auf Basis der Ergebnisse eines Forschungsvorhabens. Stuttgart

Lang, Susanne & Embacher, Serge (2015): Engagementspolitik nach Michael Bürsch – Mehr Demokratie wagen. In: Recht auf Engagement. Plädoyers für die Bürgergesellschaft. Hrsg. v. Embacher, Serge & Lang, Susanne, 2015. Bonn, S. 21-43

Lanzenberger, Wolfgang & Müller, Michael (2012): Unternehmensfilme drehen: Business Movies im digitalen Zeitalter. 2., überarbeitete Auflage. München

Linke, Manfred (1991): Demokratische Gesellschaft und ökologischer Sachverstand: Kann die Demokratie die ökologische Krise bewältigen, oder brauchen wir eine „Ökodiktatur"? Working Paper. unspezifiziert

Maslow, Abraham Harold (1943): A theory of human motivation. In: Psychological Review, 50(4), S. 370-396.

Mercado, Gustavo (2010): The Filmmaker's Eye: Learning (and Breaking) the Rules of Cinematic Composition. Burlington, MA

Mieg, Harald A. & Wehner, Theo (2002): Freigemeinnützige Arbeit – eine Analyse aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Haarburger Beiträge zur Psychologie und Soziologie der Arbeit, 33. Online verfügbar unter https://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiF1eTL1vNAhULQBQKHWkXBKEQFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mieg.ethz.ch%2Fdocs%2Ffreiwillig%2FMiegWehner2002.pdf&usg=AFQjCNEXarKyRFWJcE-MBQ0rwkv-YdHJFQ&cad=rja (Stand: 2002) (Zugriff: 11.7.2016)

Minsch, Jürg (2016): Annäherungen an eine Kultur und Ökonomie der Nachhaltigkeit. Essay mit ökologisch-ökonomischem Repertoire. Grundlagentext zur Lehrveranstaltung Einführung Nachhaltige Ökonomie. Grundlegend erweiterte und z.T. aktualisierte Fassung des 3. Kapitels, aus: Heinrich, M.; Minsch, J.; Rauch, F.; Schmidt, E.; Vielhaber, Chr. (2007): Bildung und Nachhaltige Entwicklung: Eine lernende Strategie für Österreich. Münster

Mösken, Gina; Dick, Michael & Wehner, Theo (2015): „Gute Arbeit“: Welche persönlichen Konstrukte unterscheiden Erwerbsarbeit von frei-gemeinnütziger Tätigkeit? In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 39-56

Murphy Paul, Annie (2012): Your Brain on Fiction. http://www.nytimes.com/2012/03/18/opinion/sunday/the-neuroscience-of-your-brain-on-fiction.html?_r=0 (Stand: 17.03.2012) (Zugriff: 25.08.2016)

Neufeind, Max; Ketterer, Hanna & Wehner, Theo (2015): Der Einfluss struktureller und kultureller Faktoren auf die Motivation Freiwilliger – ein Ländervergleich. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 265-278

Oostlander, Jeannette; Güntert, Stefan T. & Wehner, Theo (2015): Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 59-76

Penner, Louis A. (2002): Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. In: Journal of Social Issues, 58(3), S. 447-467

Presseportal (2014): Nachhaltigkeit ist Modewort - Mehrheit der Deutschen findet laut GfK-Umfrage nachhaltiges Handeln wichtig, den Begriff aber inflationär. http://www.presseportal.de/pm/71065/2724933 (Stand: 30.4.2014) (Zugriff: 19.7.2016)

Ramos, Romualdo & Wehner, Theo (2015): Hält Freiwilligenarbeit gesund? Erklärungsansätze und kontextuelle Faktoren. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 109-127

Reddy, Prassad (2013): Capability Approach, soziale Inklusion und Weltbürgerschaft als Leitbilder entwicklungspolitischer Bildung in einer globalisierten Welt: Eine Kriterien-Martix für internationale Freiwilligendienste im Globalen Süden. In: Voluntairs. Zeitschrift für Freiwilligendienste, 1(1), S. 74-103.

Rogge, Axel (2010): Die Videoschnitt-Schule: Tipps und Tricks für spannende und überzeugende Filme. 3., aktualisierte Auflage. Bonn

Rosenbladt, Bernhard von (Hrsg.) (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Gesamtbericht. Stuttgart

Sammer, Petra (2015): Storytelling: Die Zukunft von PR und Marketing. 3. Korrigierter Nachdruck. Heidelberg

Scherbauer, Florian (2015): Freiwilligenarbeit im Sportverein: Menschen für die Freiwilligenarbeit gewinnen. Köln

Schie, van Susan; Güntert, Stefan T. & Wehner, Theo (2015): Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 131-149

Schmidt, Nicole D. (2015): Gedanken zur Exklusionspolitik. In: Recht auf Engagement. Plädoyers für die Bürgergesellschaft. Hrsg. v. Embacher, Serge & Lang, Susanne, 2015. Bonn, S. 109-120

Scholl, Armin (2009): Die Befragung. Konstanz

Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft (unbekannt): Über uns. http://sgg-ssup.ch/de/ueber-uns.html (Stand: unbekannt) (Zugriff: 01.11.2016)

Schweizerischer Bundesrat (2016): Strategie Nachhaltige Entwicklung 2016-2019. Bern

Schweizerisches Netzwerk freiwillig engagiert (2016): Das Netzwerk. http://www.netzwerkfreiwilligengagiert.ch/de/netzwerk/ (Stand: 2016) (Zugriff: 01.11.2016).

Serageldin, Ismael & Steer, Andrew (1994): Epilogue: Expanding the Capital Stock. In: Making Development Sustainable: From Concepts to Action. Hrsg. v. Serageldin, Ismael & Steer, Andrew, 1994 . World Bank Environmentally Sustainable Development Occasional Paper Series No. 2, Washington, D. C. Online verfügbar unter http://documents.worldbank.org/curated/en/1994/09/698027/making-development-sustainable-concepts-action (Stand: 2016) (Zugriff: 21.11.2016)

Shye, Samuel (2010): The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. Social Indicators Research, 98, S. 183-200

Snyder, Mark (1993): Basic research and practical problems: The promise of a „functional" personality and social psychology. In: Personality and Social Psychology Bulletin, 19, S. 251-264

Stadelmann, Isabelle; Traunmüller, Richard; Gundelach, Birte & Freitag, Markus (2010): Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010. Zürich

Starchwitz, Rupert Graf (2015): Partizipation – Anmerkungen zu einer Gelingensbedingung gesellschaftlicher Entwicklung. In: Recht auf Engagement. Plädoyers für die Bürgergesellschaft. Hrsg. v. Embacher, Serge & Lang, Susanne, 2015. Bonn, S. 51-61

Stiglitz, Joseph E.; Sen, Amartya & Fitoussi, Jean-Paul (2009): Report by the Commission the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Paris

Strubel, Isabel T.; Kals, Elisabeth; Jiranek, Patrick & Wehner, Theo (2015): Ein deutsch-schweizerischer Vergleich von Motiven (potenziell) Freiwilliger. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 247-263

Swiss Olympic (unbekannt): Freiwilligen-Engagement. http://www.swissolympic.ch/Ethik/Freiwilligen-Engagement/Freiwilligen-Engagement (Stand: unbekannt) (Zugriff: 01.11.2016)

Swiss Table Tennis (2009): Statuten. swisstabletennis.ch/images/7_Organisation/Reglemente/Statuten.pdf (Stand: 2009) (Zugriff: 17.11.2016)

Swiss Table Tennis (2012): Verbandsstrategie 2012-2017. Internes Dokument

Swiss Table Tennis (2013a): Homepage. http://swisstabletennis.ch/de (Stand: 24.10.2016) (Zugriff: 02.11.2016)

Swiss Table Tennis (2013b): Sidespin. http://swisstabletennis.ch/de/medien/sidespin (Stand: 10.2016) (Zugriff: 02.11.2016)

Swiss Table Tennis (2015): Reporting zur Kontrolle der Zielerreichung 2012-2017. Internes Dokument

United Nations, UN (1987): Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf (Stand: 1987) (Zugriff: 13.07.2016)

Wachter, Daniel (2014): Nachhaltige Entwicklung. 4., aktualisierte Auflage. Zürich/Chur

Wehner, Theo & Güntert, Stefan T. (Hrsg.) (2015): Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Heidelberg

Wehner, Theo; Güntert, Stefan T.; Neufeind, Max & Mieg, Harald A. (2015): Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg. v. Wehner, Theo & Güntert Stefan T., 2015. Heidelberg, S. 3-22

7.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die sechs Funktionen der Freiwilligenarbeit nach Clary et al. (1998), ergänzt mit der Gerechtigkeitsfunktion (Jiranek et al. 2013). Eigene Darstellung 2016

Tabelle 2: Tätigkeitsfelder der freiwillig Engagierten im schweizerischen Tischtennisverband. Eigene Darstellung 2016

Tabelle 3: Die Beispielaussagen aus dem ergänzten VFI, welche in den qualitativen Interviews (Anhang IV) mehr als fünf Mal angekreuzt wurden. Wertefunktion = W, Erfahrungsfunktion = E. Eigene Darstellung 2016

Tabelle 4: Die häufigsten Hinderungsgründe, die von Freiwilligen oder nicht Freiwilligen beschrieben wurden (Anhang IV). Die Buchstaben stehen für den jeweiligen Fragebogen. Eigene Darstellung 2016

7.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Personen, die sich im Tischtennis freiwillig engagieren, stehen oft im Hintergrund. Eigene Darstellung 2016

Abbildung 2: Das Nachhaltigkeitsverständnis der Schweiz. Die drei Dimensionen sind gleichberechtigt; ausserdem soll sowohl heute als auch in der Zukunft inter- und intragenerationelle Gerechtigkeit herrschen (DEZA & ARE 2004)

Abbildung 3: Motive der formell Freiwilligen. Eigene Darstellung nach Freitag et al. 2016

Abbildung 4: Das Organigramm von Swiss Table Tennis. Internes Dokument

Abbildung 5: Art der ehrenamtlichen Tätigkeiten in Sportvereinen in Prozent. Eigene Darstellung nach Lamprecht et al. 2012: 122

Abbildung 6: Motive der Freiwilligenarbeit im Sportverein. Datenbasis: Stadelmann et al. 2010. Eigene Darstellung nach Lamprecht et al. 2014: 129

Abbildung 7: Platzierung der interviewten Personen im Bild. Eigene Darstellung nach Mercador 2010: 7

Anhang

I. Leitfäden

Leitfaden freiwillig Engagierte

Aufnahme Nummer:
Datum:
Ort des Interviews:
Name des Interviewpartners:
Alter des Interviewpartners:

Abklären, ob Kamera oder Tonaufnahme okay.
Abklären, ob Name, Alter und Funktion erwähnt werden darf, oder ob Anonymität gilt.

(I) Eckdaten

Seit wann engagieren Sie sich freiwillig? Wie kam es dazu?

Worin genau besteht Ihre freiwillige Tätigkeit?
(In welchen Feldern kann man sich im Tischtennis überall freiwillig engagieren?)

Wie viele Stunden investieren Sie durchschnittlich pro Woche in Ihr Engagement?

(II) Motivation und Einschätzung der Arbeit

Was motiviert Sie dazu, sich freiwillig zu engagieren?

Was war Ihr schönstes Erlebnis während Ihrem Freiwilligenengagement?

Geniessen Sie in Ihrer Freiwilligenarbeit ein gutes Ansehen oder fühlen Sie sich oft unfair behandelt?

Was würden Sie in Bezug auf Ihre Freiwilligenarbeit gerne ändern?

Planen Sie, Ihr Freiwilligenengagement in den kommenden Jahren fortzusetzen?

(III) Ausweitung

Warum, denken Sie, engagieren sich nicht mehr Leute freiwillig im Tischtennis?

Wie schätzen Sie den Trend der (relativen) Anzahl freiwillig Engagierter im Tischtennis ein?

Wie könnte man Ihrer Meinung nach das Freiwilligenengagement im Tischtennis fördern?

Welche Rolle kommt der Freiwilligenarbeit in unserer Gesellschaft Ihrer Meinung nach zu? / Warum denken Sie, dass Freiwilligenarbeit wichtig ist?

(IV) Zoom-in: Motivation

Wählen Sie aus der vorliegenden Liste ca. 5 Aussagen aus, die besonders stark auf Sie zutreffen.

Fallen Ihnen weitere Aussagen ein, die Ihre Motivation besser beschreiben würden?

Questionnaire bénévoles

Aufnahme Nummer:
Datum:
Ort des Interviews:
Name des Interviewpartners:
Alter des Interviewpartners:

Abklären, ob Kamera oder Tonaufnahme okay.
Abklären, ob Name, Alter und Funktion erwähnt werden darf, oder ob Anonymität gilt.

(I) Données de base

Depuis quand travaillez-vous comme bénévole ? Comment en êtes-vous venu à travailler comme bénévole ?

En quoi votre travail bénévole consiste-t-il exactement ?
(Dans quels secteurs peut-on travailler bénévolement en tennis de table ?)

Combien d'heures par semaine consacrez-vous en moyenne au bénévolat ?

(II) Motivation et évaluation du travail

Qu'est-ce qui vous motive à travailler bénévolement ?

Quelle était votre plus belle expérience au cours de votre bénévolat ?

Est-ce que dans le cadre de votre bénévolat vous jouissez d'une bonne image ou avez-vous souvent l'impression d'être victime d'un traitement injuste ?

Que voudriez-vous changer par rapport à votre bénévolat ?

Prévoyez-vous de continuer votre bénévolat ces prochaines années ?

(III) Extension

À votre avis, pourquoi est-ce qu'il n'y a pas plus de personnes qui travaillent bénévolement dans le cadre du tennis de table ?

Comment estimez-vous la tendance du nombre (relatif) de bénévoles en tennis de table ?

À votre avis, comment pourrait-on promouvoir le bénévolat en tennis de table ?

À votre avis, quel rôle joue le bénévolat dans notre société ? / Pourquoi pensez-vous que le bénévolat est important ?

(IV) Zoom-in : Motivation

Dans cette liste, sélectionnez environ 5 déclarations qui correspondent particulièrement à vous.

Est-ce que d'autres déclarations pourraient mieux décrire votre motivation ?

Leitfaden Nicht-Engagierte

Aufnahme Nummer:
Datum:
Ort des Interviews:
Name des Interviewpartners:
Alter des Interviewpartners:

Abklären, ob Tonaufnahme okay und ob Name und Alter in schriftlicher Arbeit erwähnt werden dürfen, oder ob Anonymität gilt.

(I) Sonstige freiwillige Tätigkeiten

Engagieren Sie sich in einem anderen Bereich als im Tischtennis freiwillig?

Falls ja: Worin genau besteht Ihre freiwillige Tätigkeit?

Wie viele Stunden investieren Sie durchschnittlich pro Woche in Ihr Engagement?

(II) Freiwilligenarbeit im Tischtennis

Warum engagieren Sie sich nicht freiwillig im Tischtennis?

Was müsste sich ändern, damit Sie sich im Tischtennis freiwillig engagieren würden?

In welchen Feldern könnten Sie sich Freiwilligenarbeit im Tischtennis am ehesten vorstellen?

(III) Potenzielle Motivation

Wählen Sie aus der vorliegenden Liste ca. 5 Aussagen aus, die sie in Bezug auf eine hypothetische freiwillige Tätigkeit im Tischtennis als besonders auf Sie zutreffend empfinden.

Fallen Ihnen weitere Aussagen ein, die Ihre potentielle Motivation besser beschreiben würden?

(IV) Ausweitung

Warum, denken Sie, engagieren sich nicht mehr Leute freiwillig im Tischtennis?

Wie schätzen Sie den Trend der (relativen) Anzahl freiwillig Engagierter im Tischtennis ein?

Wie könnte man Ihrer Meinung nach das Freiwilligenengagement im Tischtennis fördern?

Welche Rolle kommt der Freiwilligenarbeit in unserer Gesellschaft Ihrer Meinung nach zu? / Warum denken Sie, dass Freiwilligenarbeit wichtig ist?

Questionnaire non-bénévoles

Aufnahme Nummer:
Datum:
Ort des Interviews:
Name des Interviewpartners:
Alter des Interviewpartners:

Abklären, ob Tonaufnahme okay und ob Name und Alter in schriftlicher Arbeit erwähnt werden dürfen, oder ob Anonymität gilt.

(I) Autres bénévolats

Est-ce que vous travaillez bénévolement dans un autre domaine que le tennis de table ?

Si oui: En quoi votre travail bénévole consiste-t-il exactement ?

Combien d'heures par semaine consacrez-vous en moyenne au bénévolat ?

(II) Bénévolat au tennis de table

Pourquoi est-ce que vous ne faites pas de bénévolat en tennis de table ?

Qu'est-ce qui devait changer pour que vous travailliez bénévolement en tennis de table ?

Dans quels domaines est-ce que vous vous pourriez le mieux imaginer un travail bénévole en tennis de table le mieux ?

(III) Motivation potentielle

Imaginez-vous que vous travailliez bénévolement en tennis de table. Dans cette liste, sélectionnez environ 5 déclarations qui correspondraient particulièrement à vous, si vous faisiez un bénévolat au tennis de table.

Est-ce que d'autres déclarations pourraient mieux décrire votre motivation potentielle ?

(IV) Ausweitung

À votre avis, pourquoi est-ce qu'il n'y a pas plus de personnes qui travaillent bénévolement dans le cadre du tennis de table ?

Comment estimez-vous la tendance du nombre (relatif) de bénévoles en tennis de table ?

À votre avis, comment pourrait-on promouvoir le bénévolat en tennis de table ?

À votre avis, quel rôle joue le bénévolat dans notre société ? / Pourquoi pensez-vous que le bénévolat est important ?

Volunteer Functions Inventory für qualitative Interviews – deutsch

1. Freiwilliges Arbeiten kann mir Eintritt zu einem Berufsfeld verschaffen, in dem ich gerne arbeiten würde.
2. Meine Freunde sind freiwillig tätig.
3. Ich bin betroffen, wenn andere im Leben weniger Glück haben als ich.
4. Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin.
5. Mit meiner Freiwilligentätigkeit kann ich ungleiche soziale Bedingungen ausgleichen.
6. Freiwilliges Arbeiten gibt mir das Gefühl, wichtig zu sein.
7. Personen, die ich kenne, sind an gemeinnützigem Arbeiten interessiert.
8. Ganz egal, wie schlecht ich mich fühle – freiwilliges Arbeiten hilft mir dabei, es zu vergessen.
9. Mit meiner Freiwilligentätigkeit kann ich es allen Leuten ermöglichen, gleich gut am öffentlichen Leben teilnehmen zu können.
10. Ich bin besonders besorgt um die konkrete Gruppe, in der ich mich freiwillig engagiere.
11. Ich fühle mich weniger einsam, wenn ich mich freiwillig engagiere.
12. Ich kann neue Kontakte knüpfen, die in meinem Beruf oder meiner Karriere wichtig sein könnten.
13. Indem ich mich freiwillig engagiere, fühle ich mich weniger schuldig gegenüber denen, die es weniger gut haben als ich.
14. Ich kann mehr über den Grund, für den ich arbeite, lernen.
15. Freiwilliges Arbeiten erhöht mein Selbstwertgefühl.
16. Mit meiner Freiwilligentätigkeit kann ich Chancengleichheit begünstigen.
17. Freiwilliges Arbeiten erlaubt es mir, neue Perspektiven kennenzulernen.
18. Freiwilliges Arbeiten ermöglicht es mir, andere berufliche Optionen zu erkunden.
19. Ich habe Mitleid mit Bedürftigen.
20. Menschen, die mir nahe sind, schätzen Freiwilligenarbeit als sehr wichtig ein.
21. Bei freiwilligem Engagement kann ich Dinge in der Praxis lernen.
22. Ich denke, dass es wichtig ist, anderen zu helfen.
23. Die Freiwilligentätigkeit hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.
24. Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.
25. Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.
26. Freiwilligenarbeit ist für Personen, die mir nahestehen, eine wichtige Aktivität.
27. Freiwilligenarbeit ermöglicht es mir, Chancengleichheit herzustellen.
28. Durch Freiwilligentätigkeit kann ich meinen eigenen Schwierigkeiten entkommen.
29. Ich kann lernen, mit verschiedensten Leuten umzugehen.
30. Meine Freiwilligenarbeit ermöglicht es mir, den Zugang zu Dingen, auf die alle ein Recht haben, zu erleichtern.
31. Freiwilligenarbeit gibt mir das Gefühl, gebraucht zu werden.
32. Durch meine Freiwilligenarbeit fühle ich mich besser.
33. Die Erfahrung von Freiwilligenengagement sieht auf meinem Lebenslauf gut aus.
34. Durch Freiwilligenarbeit kann ich neue Freunde gewinnen.
35. Ich kann meine Stärken kennen lernen.

Volunteer Functions Inventory qualitative Interviews – französisch

1. Le bénévolat peut me faciliter l'accès à un secteur d'activité dans lequel je voudrais travailler.
2. Mes amis travaillent comme bénévoles.
3. Je me sens concerné/e lorsque d'autres ont moins de chance dans la vie que moi.
4. Des personnes qui me sont proches voudraient que je travaille comme bénévole.
5. Le bénévolat m'aide à pouvoir égaliser des conditions sociales inégales.
6. Le bénévolat me fait sentir important/e.
7. Des connaissances s'intéressent au bénévolat.
8. Peu importe à quel point je me sens mal – le bénévolat m'aide à l'oublier.
9. Avec le bénévolat, je peux permettre à tous de participer à la vie publique.
10. Je me fais des soucis particuliers pour le groupe dans lequel je m'engage bénévolement.
11. Je me sens moins seul/e lorsque je travaille bénévolement.
12. Je peux nouer de nouveaux contacts qui pourraient être importants dans ma profession ou dans ma carrière.
13. En travaillant bénévolement, je culpabilise moins envers ceux qui ont moins de chance que moi.
14. Je peux apprendre plus sur la cause pour laquelle je m'engage.
15. Le bénévolat augmente mon amour-propre.
16. Le bénévolat me permet d'encourager une égalité des chances.
17. Le bénévolat me permet de découvrir de nouvelles perspectives.
18. Le bénévolat me permet d'explorer d'autres options professionnelles.
19. J'ai pitié des nécessiteux.
20. Des personnes qui me sont proches pensent que le bénévolat est très important.
21. En travaillant bénévolement, je peux apprendre des choses dans la pratique.
22. Je pense qu'il est important d'aider les autres.
23. Le bénévolat m'aide à gérer mes propres problèmes.
24. Le bénévolat peut m'aider à réussir dans ma profession.
25. Je peux faire quelque chose pour une cause qui est importante à mes yeux.
26. Le bénévolat est une activité importante pour des personnes qui me sont proches.
27. Le bénévolat me permet de créer une égalité des chances.
28. Le bénévolat me permet d'échapper à mes propres difficultés.
29. Je peux apprendre à être en contact avec des personnes les plus diverses.
30. Le bénévolat me permet de faciliter l'accès aux choses dont tout le monde a le droit.
31. Le bénévolat me fait sentir utile.
32. Grâce à mon bénévolat, je me sens mieux.
33. L'expérience du bénévolat est un point positif dans mon curriculum vitae.
34. Le bénévolat me permet d'avoir de nouveaux amis.
35. Je peux découvrir mes points forts.

Die Aussagen aus dem VFI wurden folgenden Funktionen zugeordnet:

Funktion	**Aussage-Nummern**
Wertefunktion	3, 10, 19, 22, 25
Erfahrungsfunktion	14, 17,21, 29, 35
Karrierefunktion	1, 12, 18, 24, 33
Soziale Anpassungsfunktion	2, 4, 7, 20, 26
Selbstwertfunktion	6, 15, 31, 32, 34
Schutzfunktion	8, 11, 13, 23, 28
Gerechtigkeitsfunktion	5, 9, 16, 27, 30

Leitfaden Fachperson Swiss Olympic

Aufnahme Nummer:
Datum:
Ort des Interviews:
Name des Interviewpartners:
Alter des Interviewpartners:

Abklären, ob Kamera oder Tonaufnahme okay.
Abklären, ob Name und Funktion erwähnt werden dürfen oder ob Anonymität gilt.

(I) Eckdaten

Welches ist Ihre genaue Funktion?

Beschreiben Sie die Tätigkeiten von „Swiss Olympic“ in zwei Sätzen.

(II) Trends in der Freiwilligenarbeit

Welche Trends gibt es in der Freiwilligenarbeit im Sport / im Tischtennis?

Gibt es im Moment „genügend“ Freiwillige im Sport?

Gibt es im Sport vor allem informelle oder vor allem formelle Freiwilligenarbeit?

Was, denken Sie, motiviert Personen, sich im Sport freiwillig zu engagieren?

Warum, denken Sie, engagieren sich nicht mehr Leute freiwillig im Tischtennis?

(III) Förderung der Freiwilligenarbeit

Wie könnte man Ihrer Meinung nach das Freiwilligenengagement im Sport / im TT fördern?

Welche Förderungsmassnahmen wurden bereits umgesetzt und waren sie erfolgreich?

Plattform „Swiss Olympic Volunteer“: Wie viele Personen sind Mitglied?

Warum gibt es auf der Plattform „Volunteer Points“?

(IV) Freiwilligenarbeit und Gesellschaft

Welche Rolle kommt der Freiwilligenarbeit in unserer Gesellschaft Ihrer Meinung nach zu? / Warum denken Sie, dass Freiwilligenarbeit wichtig ist?

Denken Sie, dass die Freiwilligenarbeit im Sport sich zwischen Deutschland und der Schweiz ähnlich ist und warum?

II. Befragte Personen

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die befragten Personen:

Art des Interviews	Name	Geschlecht	Alter	Sprache	Funktion
T und F	Anna	F	58	D	Clubpräsidentin
T und F	Max	M	30	F	Vorstandsmitglied, Kantonaler Verantwortlicher für die Organisation von Turnieren für Nichtlizenzierte
T und F	Barbara	F	65	D	Internationale Oberschiedsrichterin
T und F	Paul	M	18	D	Vorstandsmitglied und Nachwuchstrainer
T und F	Lara	F	30	D	Nachwuchsverantwortliche
T und F	Lukas	M	59	F	Schiedsrichter und Clubpräsident
T	Sara	F	-	D	Fachperson Swiss Olympic
T	Rolf	M	14	D	keine
T	Mario	M	17	F	keine
T	David	M	17	D	keine
T	Tom	M	41	D	keine
T	Alex	M	44	D	keine
T	Stefan	M	25	D	keine

Legende: T= Tonaufnahme, F= Filmaufnahme

III. Tätigkeitsfelder für Freiwillige im schweizerischen Tischtennis

Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Tätigkeiten für Freiwillige im schweizerischen Tischtennis. Die Informationen stammen aus Pflichtenheften von STT und eigenem Wissen der Autorin.

Tätigkeitsfeld	**Bezeichnung der Tätigkeit**	**Aufgaben**	**Anforderungen**
Zentralvorstand (ZV)	Präsident STT	Für die politische Ausrichtung und Koordination der Verbandstätigkeit sorgen; Leitung der Delegiertenversammlung und der Sitzungen des ZV und des ZVA; Vertretung von STT gegen innen und aussen; Verantwortung dafür, dass der ZV und der ZVA ihre Aufgaben wahrnehmen; Gewährleistung der Zusammenarbeit zwischen den Verbandsorganen und zwischen dem ZV und der Geschäftsführung	Enge Verbundenheit mit dem schweizerischen Tischtennis; Führungserfahrung in einem Verband gute Deutsch- und Französischkenntnisse; Management- und Leadership-Skills
	Präsident Nationalliga	Führung und Weiterentwicklung der NL zusammen mit dem NL-Vorstand; Leitung der NLV und der Vorstandssitzungen	
	Vizepräsident Nationalliga	Vertretung des Präsidenten Nationalliga, falls dieser verhindert ist	*Siehe Präsident Nationalliga*
	Ebenfalls im Zentralvorstand vertreten sind die Mitglieder des ZVA und die RV-Präsidenten. Beschreibung siehe unten.		
Zentralvorstandsausschuss (ZVA)	Verantwortlicher Finanzen	Erstellen des Finanzkonzepts; Erstellen des Jahresbudgets und des Jahresabschlusses; Koordination der Finanzanlagen; Beratung des Zentralvorstandes in finanziellen Fragen; Pflegen und Knüpfen von Kontakten mit tatsächlichen und potenziellen Geldgebern	Kenntnisse im Finanz- und Rechnungswesen von Non-Profitorganisationen; Kenntnisse von Swiss Sport GAAP; Management- und Leadership-Skills; gute schriftliche und mündliche Deutsch- und Französischkenntnisse
	Verantwortlicher Leistungssport	Entwicklung eines Nachwuchsleistungs- und Spitzensportkonzepts in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle und der Sportkommission; Planung und Kontrolle des Budgets im	Fundierte Kenntnisse im Tischtennis; gute Deutsch- und Französischkenntnisse; Managementausbildung auf Stufe Diplom oder äquivalente Ausbildung oder Diplomtrainerlehrgang Swiss

		Bereich Leistungssport; Sicherstellung der Kommunikation im Bereich Leistungssport innerhalb und ausserhalb des Verbandes	Olympic oder eine durch die Trainerbildung anerkannte Äquivalenz; allgemeine Management- und Leadership-Skills
	Jurist	Beratung der Verbandsorgane in juristischen Fragen und Belangen; Koordination juristischer Aufträge und Gutachten; Kontrolle der Statuten der Clubs und der RVs, Erarbeitung und Kontrolle der Verträge von STT	Verbundenheit mit dem Schweizer Tischtennis; juristische Ausbildung; gute Deutsch- und Französischkenntnisse; Management- und Leadership-Skills
	Chef Breitensport	Entwicklung eines Breitensportkonzepts in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle; Planung und Kontrolle des Budgets für den Breitensport; Sicherstellung der Kommunikation im Breitensport innerhalb und ausserhalb des Verbandes, Leitung der Breitensportkommission	Verbundenheit mit dem schweizerischen Tischtennis; gute Deutsch- und Französischkenntnisse; Management und Leadership-Skills
	Verantwortlicher Marketing & Kommunikation	Planen und Verwalten des Budgets für das Ressort M&K; Planung der Marketing & Kommunikations-Strategie von STT in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle; Sicherstellen der Kommunikation mit Gönnern und Sponsoren	Verbundenheit mit dem schweizerischen Tischtennis; gute Deutsch- und Französischkenntnisse; Management- und Leadership-Skills; Erfahrung in Marketing und Kommunikation (Studium in diesem Bereich von Vorteil)
Schiedsrichterkommission	Präsident	Orientierung des ZV über alle wichtigen Ereignisse im OSR*/SR**-Wesen; Information der RVs über Regeländerungen im SR-Wesen; Einsatzplanung der nationalen und internationalen OSR; führen einer Einsatzliste der OSR und SR	Gute Kenntnisse des Schiedsrichterwesens im schweizerischen Tischtennis
	Verantwortlicher Aus- und Weiterbildung OSR*/SR**	Schiedsrichterkurse organisieren und durchführen; Anlaufstelle für Fragen im Schiedsrichterwesen	

	Verantwortlicher OSR/SR	Einsatzplanung der Schiedsrichter; Mutationen der Schiedsrichter verwalten	
Geschäftsprüfungskommission	Präsident	Überprüfung der Geschäftsbesorgung des ZVA, ZV und der Geschäftsstelle STT; Entgegennahme und Bearbeitung von Rügen	Sehr gute Kenntnisse des Verbands und seiner Gremien; juristische Kenntnisse
	Mitglied	Unterstützung des Präsidenten der Geschäftsprüfungskommission	Sehr gute Kenntnisse des Verbands und seiner Gremien; juristische Kenntnisse
Statuten- und Reglementskommission	Präsident	Überprüfung, Überarbeitung der Statuten und Reglemente gemäss Anträgen und Vorschlägen der Organe	Sehr gute Kenntnisse der Statuten und Reglemente von Swiss Table Tennis, juristische Kenntnisse, sehr gute Deutsch- und Französischkenntnisse
	Mitglied	Unterstützung des Präsidenten der Statuten- und Reglementskommission	Sehr gute Kenntnisse der Statuten und Reglemente von Swiss Table Tennis, juristische Kenntnisse, sehr gute Deutsch- und Französischkenntnisse
Sportkommission	Kaderkoordinator	Unterstützung der Leistungsentwicklung, Talentsichtung, Talentförderung und Kaderaktivitäten des Verbandes; Sicherstellung der Kommunikation zwischen dem ihm anvertrauten Kader und den betroffenen Stellen	Fundierte Tischtenniskenntnisse; gute Deutsch- und Französischkenntnisse (je nach Sprachregion des Kaders); Ausbildung zum Swiss Olympic Nachwuchstrainer lokal, regional oder national wünschenswert
	Chef Nachwuchs	Zuständig für die Leistungsentwicklung, Talentsichtung, Talentförderung, Kaderaktivitäten und die J+S Nachwuchsförderung des Verbandes; Planung, Verwaltung und Kontrolle des Budgets für die Nachwuchsförderung; Bereitstellung eines Nachwuchsförderungsprogrammes; Sicherstellung der Kommunikation zwischen den betroffenen Stellen	Fundierte Tischtenniskenntnisse; gute Deutsch- und Französischkenntnisse; J+S-Coach-Nachwuchsförderungs-Anerkennung; Management- und Leadership- Skills (Managementausbildung von Vorteil)
	Chef Ausbildung	Zuständig für die Ausbildung, Weiter- und Fortbildung von Trainern; Trainerberatung in	Fundierte Tischtenniskenntnisse; Erfahrung als Leiter/Trainer/Ausbildner im

		Bezug auf ihre Karriere; Trainerrekrutierung in den Bereichen Spitzensport, Nachwuchsleistungssport, Breitensport und Sportmanagement; Sicherstellung der Kommunikation zwischen den betroffenen Stellen	Tischtennis; J+S Expertenausbildung; gute schriftliche und mündliche Kenntnisse von mind. zwei Landessprachen; Management-Skills, Diplomtrainerlehrgang Swiss Olympic oder äquivalente Ausbildung wünschenswert
Ethikkommission	Präsident	Anlaufstelle für Swiss Table Tennis im Themenbereich Ethik; Koordination und Kontrolle der Ethik-Aktivitäten des Verbands, eingeschlossen das Thema Doping; Umsetzung des Ethik-Konzeptes und des Code of Conduct; Sicherstellung der Promotion des Bereichs Ethik im Verband	Enge Verbundenheit mit dem schweizerischen Sport; Führungserfahrung; Kenntnisse der Geschäftsbereiche von Swiss Table Tennis; Erfahrung, Aus-/ Weiterbildung im Bereich Ethik/ Nachhaltigkeit von Vorteil; gute Deutsch- und Französischkenntnisse
	Doping	Unterstützung des Präsidenten der Ethikkommission im Bereich Doping	Enge Verbundenheit mit dem schweizerischen Sport; Kenntnisse der Geschäftsbereiche von Swiss Table Tennis; gute Deutsch- und Französischkenntnisse; Kenntnisse über Doping
	Fairplay	Unterstützung des Präsidenten der Ethikkommission im Bereich Fairplay	Enge Verbundenheit mit dem schweizerischen Sport; Kenntnisse der Geschäftsbereiche von Swiss Table Tennis; gute Deutsch- und Französischkenntnisse; Kenntnisse im Bereich Fairplay
Rekurskommission	Präsident	Bearbeitung von Rekursen aus dem Spielbetrieb; Rechtsprechung	Juristische Kenntnisse, sehr gute Kenntnisse des Verbands und des Sportreglements
	Mitglied	Unterstützung des Präsidenten der Rekurskommission	Juristische Kenntnisse, sehr gute Kenntnisse des Verbands und des Sportreglements
Breitensportkommission	Präsident	*Siehe Chef Breitensport*	
	Kindersportverantwortlicher	Förderung des Kindersports im Tischtennis	Kenntnisse im Kindersportbereich, idealerweise J+S Kindersportausbildung

Regionalverband (hier variieren die Ämter je nach Regionalverband stark, oft sind aber die Funktionen ähnlich derjenigen in einem Club)	Präsident *Siehe auch Tätigkeiten rund um den Club.*		
Tätigkeiten rund um den Club (auch hier variieren die Funktionen je nach Club, oft sind aber nebenstehende Funktionen vorhanden)	Clubpräsident	Vertretung des Clubs nach aussen; Leitung von Vorstandssitzungen	Kommunikationsfähigkeiten; Organisationsfähigkeiten; Interesse am Club; Vertrautheit mit dem Club
	Nachwuchsverantwortlicher	Einsätze von Nachwuchsspielern koordinieren; Trainings für Nachwuchsspieler organisieren	Koordinations- und Organisationsfähigkeiten; gute Kommunikation mit Nachwuchsspielern
	Spielleiter	Mannschaften einteilen; Spieldaten koordinieren	Koordinations- und Organisationsfähigkeiten; gute Kommunikation mit den Spielern
	Finanzchef	Finanzen des Clubs verwalten; Rechnungen für Clubbeiträge etc. verschicken; je nach dem Bestellung von neuem Material	Basiskenntnisse der Buchhaltung
	Sekretär	Protokolle erstellen; Spielermutationen verwalten, E-Mails verfassen etc.	Gute Sprachkenntnisse; Verlässlichkeit; saubere Arbeitsweise
	Eventorganisator	Verantwortlich für den reibungslosen Ablauf von Anlässen; Kommunikation mit diversen Beteiligten; evtl. werben für Veranstaltung	Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten; Verlässlichkeit
	Materialverantwortlicher	Kontrollieren des Materials; bei Bedarf Reparatur des Materials; evtl. Bestellen von neuem Material	Handwerkliches Geschick; Zuverlässige Arbeitsweise
	Homepageverantwortlicher	Verantwortlich für einen guten Online-Auftritt des Clubs. Verfassen von Beiträgen; evtl. auch Koordination von Beiträgen durch andere; Attraktive Gestaltung der Homepage; regelmässiges Aktualisieren der Homepage	Basiskenntnisse am Computer (Bedienung der Homepage je nach System unterschiedlich, aber meist relativ einfach); Interesse an aktuellen Events rund um den Club; gute Sprachkenntnisse für das Verfassen von Beiträgen

	Revisor	Überprüft die Buchhaltung des Clubs einmal jährlich	Buchhaltungskenntnisse
	Clubtrainer	*Siehe Kategorie Trainer*	
	Hilfstrainer	*Siehe Kategorie Trainer*	
Trainer	Stützpunkttrainer (je nach dem ist diese Tätigkeit ähnlich einer beruflichen Tätigkeit entschädigt und somit nicht mehr "freiwillig")	Leitung des zugewiesenen Stützpunkttrainings; Begleitung von Kaderspielern an Trainingslager und/oder internationale Wettkämpfe (gem. Einsatzplanung); Sicherstellung der Kommunikation zwischen den zugewiesenen Kaderspielern und ihren Eltern, ggf. mit persönlichen Trainern der Spieler und dem Chef- oder Kadertrainer von STT; Teilnahme an STT Trainersitzungen und Fortbildungen; Unterbreitung von Vorschlägen zu Selektionen für Kader und Wettkämpfe	Trainerausbildung; J+S Nachwuchstrainer regional oder national wünschenswert; gute Deutsch- und Französischkenntnisse von Vorteil
	Clubtrainer (diese Tätigkeit kann je nach Club gar nicht oder unterschiedlich stark entschädigt werden)	Leiten von clubinternen Trainings; je nach Club Teilnahme an Trainersitzungen; Koordination der Einsätze der Hilfstrainer	Gute Kenntnisse des Tischtennissports (Technik, Regeln); Verlässlichkeit; Vorbild für Trainingsteilnehmende; guter Umgang mit den Spielern; eigene Spielfähigkeiten von Vorteil; J+S-Trainerausbildung empfohlen
	Hilfstrainer (diese Tätigkeit kann je nach Club gar nicht oder unterschiedlich stark entschädigt werden)	Sporadisches Leiten von Clubtrainings unter der Aufsicht des Clubtrainers	Kenntnisse der Sportart; Zuverlässigkeit; Lernbereitschaft
Tätigkeiten rund um den Event	Trainer / Coach	Spieler begleiten und beim Spiel unterstützen; taktische und technische Tipps geben	Gute Kenntnisse der Tischtennisregeln; gute Technikkenntnisse; gute Menschenkenntnis und J+S-Trainerausbildung von Vorteil
	Materialverantwortlicher	Material kontrollieren und bei Bedarf reparieren	Handwerkliches Geschick

Betreuer einer Jugendmannschaft	Spieler an Match und wieder zurück bringen; je nach dem Koordination von Treffpunkt und Spieldaten	Freude am Sport und an Kindern / Jugendlichen; idealerweise Tischtenniskenntnisse und Coaching-Fähigkeiten; eigenes Auto und Führerschein von Vorteil
Turnierleitung	Koordination des Spielsystems, der Serien und der einzelnen Spiele am Turniertag; Festhalten der Spielresultate; melden der Spielresultate; Absprache mit weiteren zuständigen Personen	Computerkenntnisse; Organisationsfähigkeiten; idealerweise Erfahrung im Planen von Turnieren; Erfahrung als Turnierteilnehmender von Vorteil
Mitglied des Organisationskommittees	Event organisieren; Koordination und Kommunikation mit diversen Beteiligten	Gute Organisations- und Koordinationsfähigkeiten; Erfahrung als TeilnehmerIn an Tischtennisevents von Vorteil
Schiedsrichter	Punkte zählen (auch an nationalen oder internationalen Anlässen); Ansprechperson bei Unklarheiten von Tischtennisregeln	Ausbildung als (inter-) nationaler Schiedsrichter
Helfer zum Aufstellen und Abbauen der Tische, Netze etc.	Tische, Netze etc. am Vortag oder am Morgen des Events aufbauen; Abbauen nach Event	Keine besonderen
Verantwortlicher Buffet	Einkauf von Esswaren; Koordination von Angebot, Verkaufsliste und benötigtem Material (bspw. Kaffeemaschine, Servietten, Kasse etc.); evtl. Einsatzplan für Helfende am Buffet erstellen; Abrechnung nach Anlass erstellen	Zuverlässigkeit; Fähigkeiten im Umgang mit Geld; Organisationsfähigkeiten
Helfer am Buffet	Leute bedienen; einkassieren	Freundlicher Umgang mit Kunden; Verlässlichkeit; Basiskenntnisse im Rechnen
Speaker	Spiele ausrufen; Rangverkündigung bei Siegerehrung	Sprachkenntnisse in mehreren Landessprachen von Vorteil; ansonsten keine besonderen Anforderungen
Verantwortlicher Turnierkasse	Turnierbeiträge von Spielern einkassieren	Verlässlichkeit; Basiskenntnisse im Rechnen

	Fahrer / Begleitperson für Spieler	Spieler an Anlass fahren / begleiten; Ansprechperson für Spieler	Freude am Umgang mit Spielern; eigenes Auto und Führerschein von Vorteil
Sonstige	Verantwortlicher Frauensport	Den Frauensport im Verband fördern	Gute Kenntnisse des Verbandes; enge Verbundenheit mit dem schweizerischen Tischtennis; idealerweise Erfahrung im Frauensport

*OSR = Oberschiedsrichter
** SR = Schiedsrichter

IV. Ergebnisse der qualitativen Interviews

Erläuterungen zu den Notizen zu den qualitativen Interviews:

Die eingekreiste Zahl oben links steht für die Aufnahme-Nummer. Falls keine Zahl, sondern ein F steht, heisst das, dass das gesamte Interview gefilmt wurde. Die Fragebögen wurden mit den Buchstaben A-M durchnummeriert.

Die Aussagen der Befragten wurden entsprechend den Forschungsfragen nach folgenden Farben inhaltlich geordnet:

- Welche Rolle spielt Freiwilligenarbeit im schweizerischen Tischtennis?
- Welche Trends sind in der Freiwilligenarbeit bei STT erkennbar?
- Warum engagieren sich Personen im Tischtennis freiwillig?
- Was hindert Personen daran, sich im Tischtennis freiwillig zu engagieren?
- Wie kann die Freiwilligenarbeit im Tischtennis gefördert werden?

Zusätzlich wurde für die Auswertung der Interviews der nicht Freiwilligen die folgende Kategorie erstellt:

- Wären nicht Freiwillige bereit, eine Freiwilligenarbeit im Tischtennis zu übernehmen? Und wenn ja, unter welchen Bedingungen?

A

1

Anna (29.7.16), Zitation ok.

- seit 15 Jahren freiwillig engagiert, weil niemand mehr da war (Präsidentin) (anfangs zu zweit mit Andrea)
- coaching, begleiten, fahren v. Jugendmannschaft; Buffet School Trophy, Halle bereit stellen (Tische aufbauen etc.)
- zw. 1–5h / Woche; ca. 50% – 50% Admin & direkt anwesend
- Motivation: Freude am Sport seit Jugendjahren
  Interesse, dass es weitergeht
  dass Jugendliche auch Freude daran haben
  dass Jugendliche auch FA machen
  dass Jugendliche im Club bleiben
- schönstes Erlebnis: wenn gecoachte Junioren Freude haben am Erfolg und sich bedanken, da kommt am meisten zurück
- negativ: Mails, wo Kommunikation nicht funktionierte und jemand betupft ist
- Problem im Moment: Junioren überwiegen, man muss sehr viel für deren Förderung tun → eigenes Training kommt zu kurz
- Früher auch schon schwer, jemanden zu finden. Heute besonders schwer, weil mittlere Altersklasse in Club fehlt.
- sehr gute Wertschätzung + Unterstützung im Vorstand
- 2-3 Jahre weiter machen, danach offen / beruflich zu stark engagiert
- Hinderungsgründe: Leute trauen es sich nicht zu
  übernehmen keine Verantwortung, mögen das nicht } Persönlichkeit
  wenig Identifikation mit Club
- Förderungsmöglichkeiten: Junge nachziehen wichtig! (⇒ US)
- Wichtigkeit von FA: gibt einem einen weiteren Horizont
  man kommt mit versch. Leuten zusammen
  man kommt in neues Gebiet rein
  Zeit, in der direkter Kontakt verloren geht (Social media) besonders wichtig
- VF1: 17 E
  18 K
  25 W
  29 E

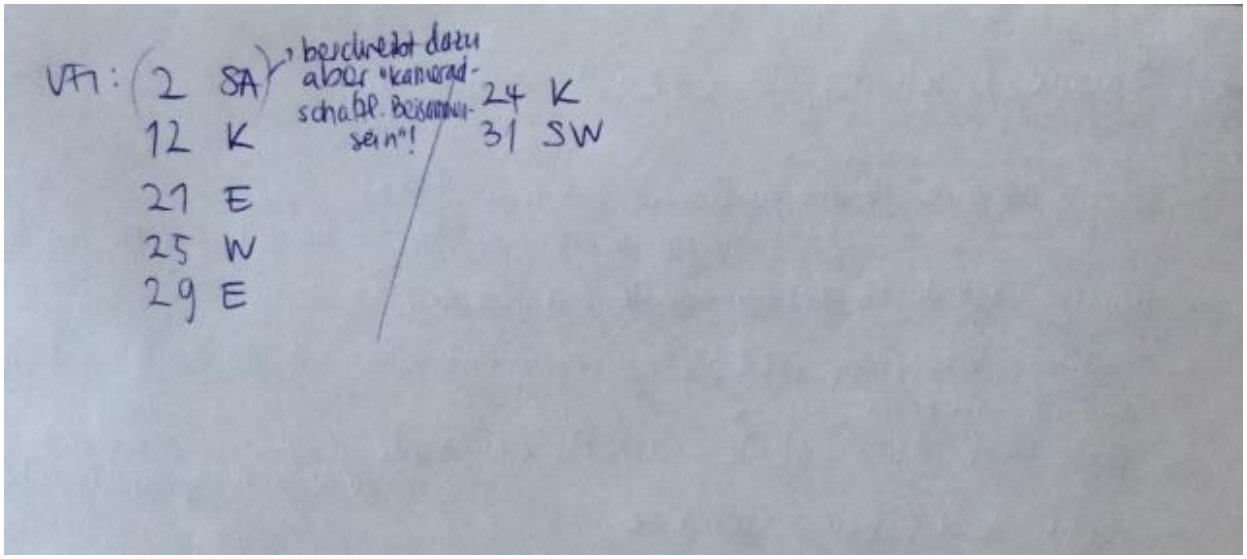
  K SA W SW SA W SW SW E
  1, 2, 3, 6, 7, 10, 15, 34, 35
  auch ok, aber nicht so fest

zusätzlich: Freude an Tätigkeit / Interesse an Sache
Kameradschaftliches Beisammensein

BANGERTER LYSS

NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY

Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27


VA: 2 SA
12 K
21 E
25 W
29 E
beschreibt dazu aber "kameradschaftl. Beisammensein"!
24 K
31 SW

B

(2) [redacted] (3.8.16) Zitation ok.

- Depuis l'âge de 16 ans => donné entraînements
  organisé tournois pour les juniors (cl. FR, non-lic.)
  depuis l'âge de 18 ans -> comité CTT Rossons
- Toujours beaucoup joué ; c'est venu naturellement de donner entraînem. sport m'interesse
- Place libre dans comité -> il a été demandé (débords secretaire, maintenant responsable jeunesse)
- entre 3 et 5 heures / semaine
- motivation principal: très bonne relation avec joueurs, parents, collègues
  "on est tous des copains, des amis" -> cela sociale / je suis content de faire partie du groupe.
- histoire avec garçon handicapé => faire partie du club. côté humain.
  "j'ai pu me rendre utile pour la société"
- quasiment jamais des mal experiences avec les jeunes.
  jamais eu le problème de se sentir traité injustement.
- continuation: oui. ça fait partie de la profession. Mais même avec une autre profession: oui.
- Hinderungsgründe: si on ne se comprend pas avec les autres.
  1) financière: les personnes veulent gagner de l'argent => problème globale de société
  2) pas de temps => plus d'activités
  les deux raisons sont reliées
- pas de difference aujourd'hui – il y a 5-10 ans (on est encore pratiquement les mêmes)
  Pas de problème pour trouver des gens, mais ce sont toujours les mêmes
- Förderungsmöglichkeiten: compliqué
  le bénévolat fonctionne beaucoup avec la relation humaine / amitié
  quand il n'y a plus d'équipe -> le problème du responsable
  peut-être payer les gens
- wichtigkeit: ça apporte beaucoup au niveau humain / organisationnel. ça apporte exp. personnel
  ça enrichit les gens qui font le bénév. nouveaux situations / personnes. Chaqu'un peut trouver le bénévolat dans le sport qui l'intéresse.
  ça est au niveau professional.

BANGERTER LYSS

NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY

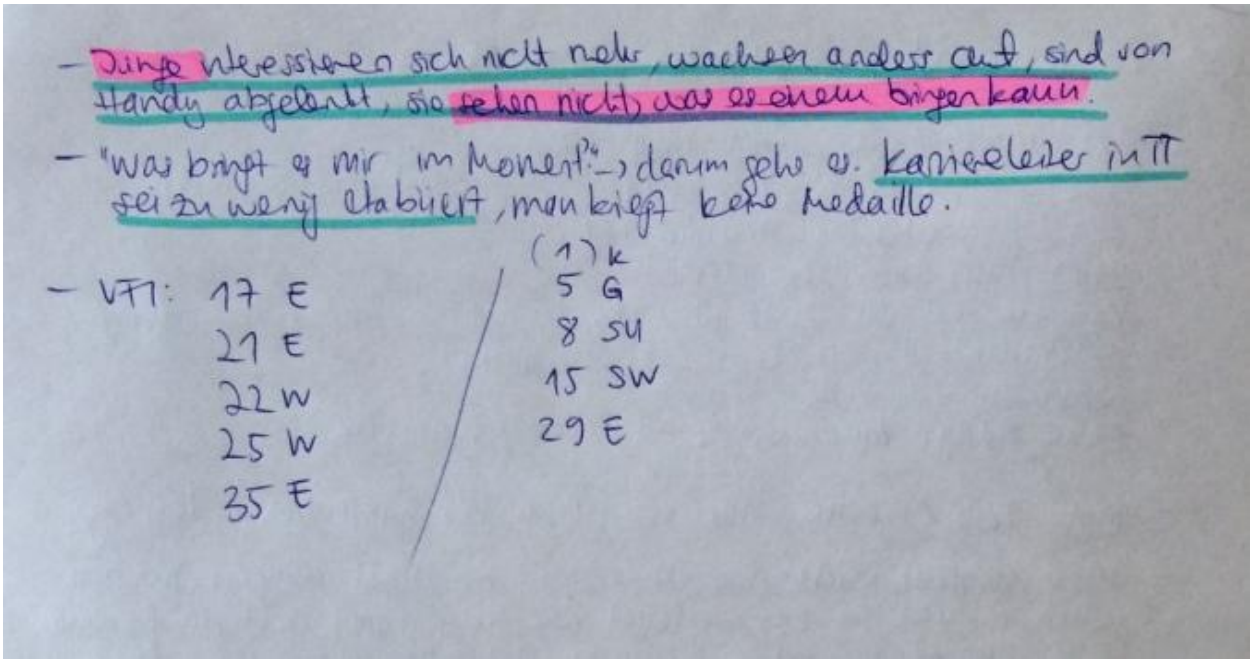
Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27

C

(3) Barbara (11.8.16) Zitation ok.

- nat. 1982 / internat. seit 1984 (SR)
  OSR nat. 1999 / IOSR 2011 — seit über 30 Jahren
  seit 1999 Chefin Ausbildung
  2007 rules comittee ITTF
  Kommission STT 2012 od. 2013 — teils Entschädigung
  Ausbildung f. Development programm
  Evaluation von SR
  Blue Badge Ausbildende → höheres Niveau ISR
- min. 12h / Woche. Alles von 1-2h bis ganze Woche 14h / Tag
- 1980 ~~[illegible]~~ Rücken kaputt → Sport an Nagel hängen. War aber schon involviert. An EM begleitet als Frau, damit nicht nur Männer. Hatte internat. Kontakte. Wollte nur SR, alles andere kam dazu, weil ich einspringe und Arbeit nicht scheue.
  Dienst am Sport, soziale Kontakte, es macht Sinn (es wird gebraucht)
- Für Gesellschaft wichtig, weil es sonst einschläft, "das kann man nicht bezahlen, irgendjemand muss das ja machen"
- roter Faden in meinem Leben, half mir über schwere Lebensphasen hinweg, motivierte mich auch in anderen Bereichen. Gibt Lebensinhalt.
- Schönste Momente: wenn neuer (gross, international) Anlass erlebt (World Cup, WM, Pro Tour Final) wenn es zur Routine wird → weniger schön.
- negativ: durfte nicht teilnehmen aus polit. Gründen, weil "RU wichtiger als CH" → Reklamation ⇒ Streit mit ETTU
- von Verband, nat., internat. geschätzt, spürt Respekt. Allerdings von Spielern / coaches nicht genug geschätzt. "man wird zusammengesch." das und das ist nicht gut. Mangel. Bei Senioren sehr schwierig.
  Andere Situation im PARA: enorm viel kommt zurück
- Zukunft: will weniger machen, will neue Freiwillige finden
  Im Moment "ziehe ich den Wagen grösstenteils alleine"; ich bin als Person fast nicht ersetzbar. Man sollte meine Funktion aufspülten
  Sorge: wie kriegen wir das hin, dass ich gehen kann?
- FA aus SR/OSR rekrutieren
  Kommissionspräsident hat 11 Jahre nichts gemacht
  → ist verkümmert
  Ideen: man sollte Motivierte weiterbilden
  evtl. mehr Bezahlung
  SR-Vereinigung gründen → Zusammenhalt fordern. SR-Turnier
- FA geht zurück, Mangel. Allg. in CH. In DE anders. In CH im TT zu wenig attraktiv
  allgemeiner Trend "es fehlt an allen Teilen"

BANGERTER LYSS
NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY
Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27



- Junge interessieren sich nicht mehr, wachsen anders auf, sind von Handy abgelenkt, sie sehen nicht, was es ihnen bringen kann.
- "Was bringt es mir im Moment?" → darum geht es. Karriereleiter in TT sei zu wenig etabliert, man kriegt keine Medaille.
- VT1: 17 E, 21 E, 22 W, 25 W, 35 E

(1) K
5 G
8 SU
15 SW
29 E

D

(4) Paul (11.8.16)

- Seit ca. 3 Jahren. Anfang: Thomas fragt f. Trainer-Mitarbeit, weil er im Training unterfordert war

  Seit diesem Herbst (2015) im VS => verantw. für Nichtlizenzierte
- sehr unregelmässiges Engagement; ca. 1h/Woche
- "ich habe gesehen, was man damit machen kann" (i.s.v.: bewirken)
  - Akash und andere Junge können enorm profitieren, von dem, was aufgebaut wurde. will etwas zurückgeben
- VS teils junge <-> alte. wurde offen angefragt. Vorurteile behoben
- Erlebnis: wenn sich ein Junger bedankt fürs Coachen; Eltern auch
- gute Anerkennung. Im VS teils Dinge, die man nicht versteht, insb. wenn nichts abgerechnet werden darf
  Nie unfair behandelt, es bedanken sich viele.
- Ändern: gerne mehr Finanzen f. Freiwillige
  mehr Geld -> mehr Trainer -> besserer Club
- FA sehr wichtig. Wenn viel zurückkommt, macht es Spass. kann sich FA auch in anderen Bereichen vorstellen (Ultimate). kann wenig Spass machen wegen Kniebeschwerden.
- FA cool -> es sollte nicht um Geld gehen. man sollte das tun, was man will (auch beruflich).
  wollte einspringen, weil Thomas zu viel (es hatte "da kann ich etwas machen" -> andere können profitieren
- FA Hinderung nicht wegen ø Geld, sondern es geht um Zeit
- verschiedene Motive f. versch. Altersklassen: Junge => Geld
  Ü40 -> andere Gründe wie Erfahrung, Spass
- VF1: 2 SA
  5 G
  13 SU
  25 W
  29 E
  30 G

  keine Ergänzung.

BANGERTER LYSS
NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY
Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27

E

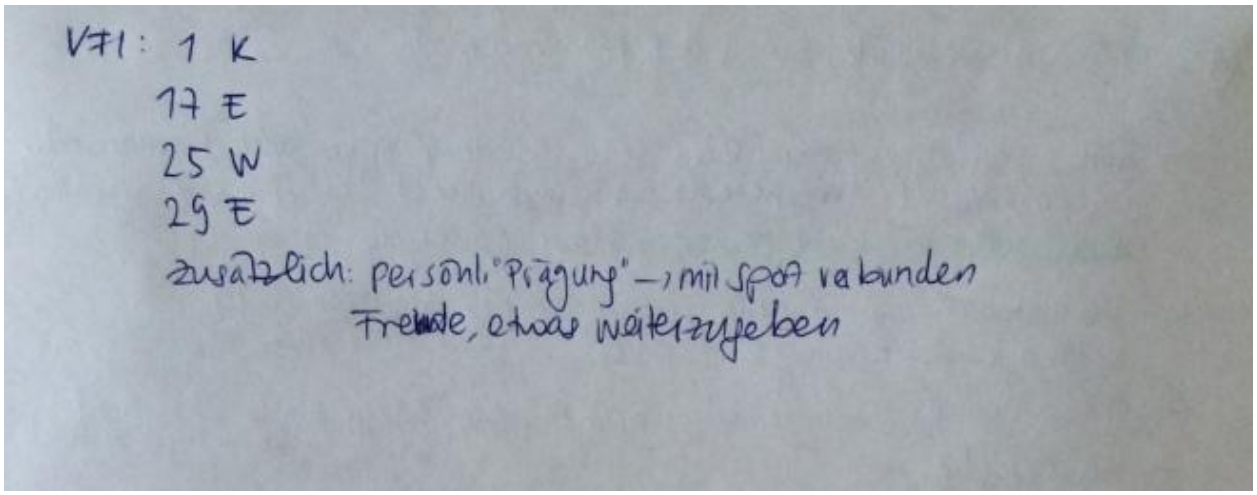
(F) Lara (19.9.16) Zitieren ok.

- Seit 2009: Umzug nach Bern schon als Kind TT gespielt. Wollte wieder in Spotverein (f. Integrieren) ⇝ reingerutscht (angefragt f. Jugendtraining) durfte selbst als Kind geniessen, dass Trainer gab.
- Verantwortl. NW in Club (bisheriger Verantw. hörte auf) MTV (Kadertraining) ist bezahlt.
- Trainer müssen Mitgliederbeitrag nicht bezahlen (Junge) + bisschen Geld + vergünstiges Material
- 4h / Woche
- Man hatte etwas aufgebaut, soll nicht versinken
  NW soll Nat. C besetzen
  Kinder haben Freude
  gibt auf persönlicher Ebene viel zurück, man kann über sich selbst lernen
  Jugendliche geben etwas weiter → FA machen selbst
  Junge "fanen", machen Fortschritte, man ist Vorbild
- teils mühsame Kinder in Training
  Anerkennung v. Club zu tief ("selbstverständlichkeit")
- ist wichtig, Anerkennung weiterzugeben
- mehr Geld v. Club wäre hilfreich
- wird Engagement beibehalten, evtl. nicht in diesem Ausmass
- Hinderungsgründe:
  - Zeit, hat aber immer mit Prioritäten zu tun
  - monetär orientierte Gesellschaft
  - konsumorientiert, schnelllebig
  - wenig Besorgnis um "diejenigen neben mir"
  - alte Strukturen → man muss Mitglied sein
- Forderungsmöglichkeiten:
  - Clubübergreifend, Ø Mitgliedschaft
  - unverbindlicher, Doodle, spontan
  - zeitl. begrenzen (hohe Hemmschwelle)
  - Ämter aufteilen
  - Finanzieller Anreiz ⊕
  - mehr Anerkennung v. Club
  - "Status" betonen; es ist toll, "Trainer" zu sein → Vorbildfunktion
  - Für Trainer Trainer organisieren
- Trend: Verlagerung. Früher wollte man sich nur für 1 Club engagieren, heute steht einem die ganze Welt offen. Überangebot für FA. Man will eher flexible Einsätze
- Wichtigkeit v. FA: für ganzen Sektor elementar.
  Für Gesellschaft: sozialer Zusammenhalt, man kann sich weiterbilden Ø Beruf
  Hobby, Passion haben können

BANGERTER LYSS

NOSTALIT
HAPPY BIRTHDAY

Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27


VFI: 1 K
17 E
25 W
29 E
zusätzlich: persönl. "Prägung" → mit Spaß verbunden
Freude, etwas weiterzugeben

F

(F) Lukas (30.8.16)

- président du club, A, A1, JA
  responsable pour les arbitres dans l'ANJTT
- 300h/année pour président // 80h/année tout => job de 50%
- était caissier du club → on devrait payer si le club n'a pas d'A. => il faut A
- "j'ai mis le petit doigt dedans et tout le bras est passé"
- on est flattée quand on est demandé de faire JA pour les CS
  → si tout va bien, tout le monde est content et le dit.
- bonne appréciation, il arreterait très vite si cela changeait
- plus belle expérience quand le travail est dû → content que ça bien marché
- Il y a des gens qui réussissent à se mettre en ~~centre~~ avant en faisant rien, mais des autres qui font beaucoup en arrière-plan et ne sont pas connus → appréciation n'est pas "fair"
- les frais ne sont pas couverts
- attribuer un niveau où on est connu au niveau international
- continue son engagement parce qu'il veut avoir qqch à faire après la retraite. Ça meublera les journées
- Hinderungsgründe: - gestion du temps, plus d'énergie après travail
  - pas d'argent
  - changement de la société → téléphone est plus important que les gens
- Dans mon club: il y a des gens qui ont du temps mais ne font rien.
- le nombre des gens qui s'engagent est restée le même, mais les possibilités qu'il y a sont plus => moins personnes dans TT
- on est 200 membres et 4 qui travaillent pour faire tourner tout.
  → monde de consommation
- VF1: 14 E
  17 E
  21 E
  29 E
  34 SW

BANGERTER LYSS

NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY

Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27

G

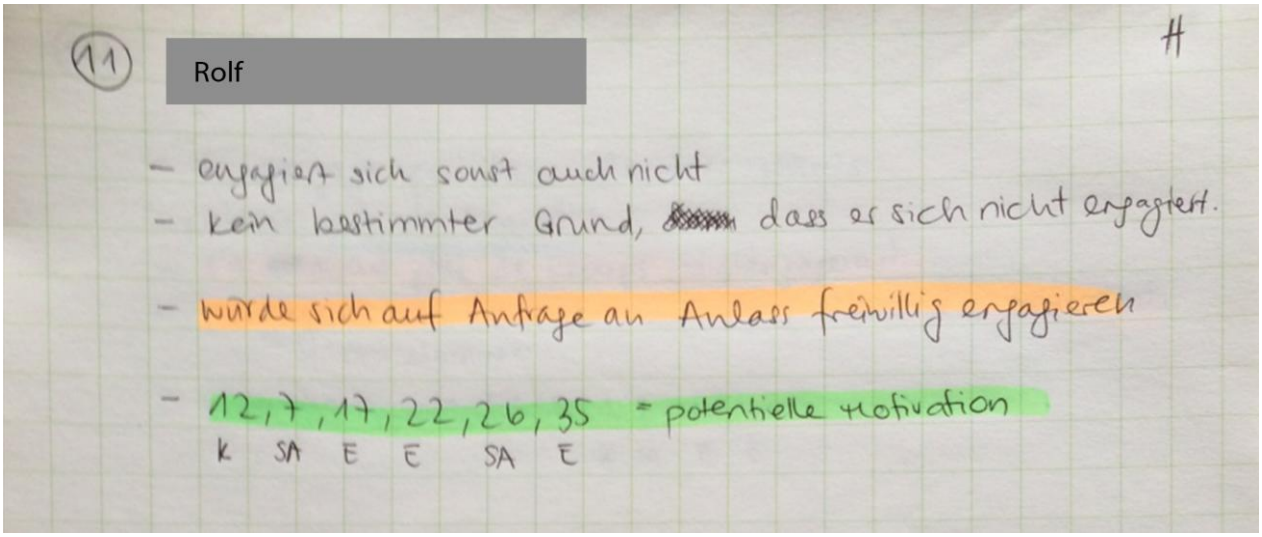
5/6 **Sara** (26.8.16)

- weitere Infos FA: sport klick / vitamin B (Migros) / Homepage SO-FA / ZKS
- Abteilungsleiterin Ethik & Ausbildung Swiss Olympics (FA ist da dran)
- Grundsätzlicher "Ruf" bei Vereinen: es ist schwer, F zu finden. Allerdings oft Form & AA das Problem. Eher Häppchen anstreben / Gruppe f. 1 Amt
- Trend: Individualisierung. Heisst aber nicht, dass Leute nicht mehr bereit sind für FA.
- Aus Studien: in gut geführtem Verein selten Probleme mit Finden v. FA. Aus ihrer Sicht: Hauptherausforderung für Vereine, allerdings nicht wirklich. Gesellschaft hat sich verändert, es wurde aber nicht schwerer.
- In Vereinen nur formelle FA, weil alles von Og. aus gesteuert (Lotsof. Sport Beftnieß)
  Helfordienst / Ehrenamt
- Motivation: Freude, mit anderen etw. machen, etwas bewegen zu können (eher aus Studien), etw. für andere zu machen
- Hinderungsgründe: zu grosser Umfang / Verpflichtung
  Angst, dass immer mehr dazu kommt
  Leute seit Jahren im VS → für Junge schwer
  Neue Modelle alt / jung
  Gotti / Götte-Modell
- Erwartungen v. Mitglieder steigen, obwohl Beiträge sehr gering sind. Umdenken: man will profitieren, aber hilft nicht mit
  sollte man im Verein offen ansprechen
  (Ausgeordnung: was wird gemacht?)
  ansonsten: Angebot kürzen
- SO: als Dachverband weit weg. Andererseits im Nat. Netzwerk dabei sein & Sport vertreten = Aufgabe → Teilnahme Netzwerk engagiert
  SO: macht Studien & Umfragen über FA
  Vorlagen f. Vereine 'ehrenamtsgerecht' → Arbeit abnehmen, statt aufladen
- Swiss Volunteer → Zugehen an Swiss-Top Sportorganisation. Plattform hilft Veranstaltern Freiwillige zu suchen; F können sich registrieren.
  Volunteer Points als kleiner Anreiz, ist in Diskussion. Als Motivation nicht sogut geeignet.
- man kann persönlich viel profitieren: Führungserfahrung; man kann ausprobieren, mit anderen sein, v. anderen lernen; befriedigend, wenn man etwas für andere machen kann.
- Alle sagen, FA ist wichtig, aber nicht allen ist bewusst, dass sie selbst mehr tun könnten.
- Politik ⇒ Regeln. Will man das? Verein ist frei und kann Dinge ohne Fernsteuerung tun
- Wir müssen Kultur pflegen, das hat nichts mit Geld zu tun

BANGERTER LYSS
NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY
Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27

- In DE / USA 1 Jahr Sozialhilfe. Ist das freiwillig? Sie müssen es tun. Andererseits lernt man es kennen und bleibt so dabei
- SO = Dachverband v. allen (85) Sportverbänden der Schweiz / nat. olymp. Komitee v. CH → führt Schweizer Delegationen an olympische Spiele
- Man sollte FA in Vereinen unter Personalführung nehmen.
  → es braucht Ansprechperson f. FA
  → es braucht Funktionsbeschrieb & muss wissen, was von ihm erwartet wird.
  ⇒ gewonnen → pflege / Begleitung → verabschiedigung (Ausweis, Schreiben)
- Verhältnis SO / Bénévol: SO pusht Bénévol ← hat Auftrag von Nehmern, Dossier zu pflegen
  SO bezahlt auch an Dossier + und Dossiergenerator + macht es im Sport bekannt.
  Bénévol-Stellen → sehr unterschiedlich viel mit Sportverbänden zu tun. Vereine sind Mitglied bei Verband → nicht unbedingt bei Bénévol.
  Bénévol-Fachstellen eher bekannt - f. informelle FA
- Vereine als Mitglied bei Bénévol als Förderungsmassnahme von FA
  nicht direkt mehr F, aber guter Austausch v. Erfahrungen.
  Gibt auch Weiterbildung v. Bénévol. Schriftlich Informationen gut ⇒ Möglichkeiten auch ohne Mitgliedschaft da
  "die Hausaufgaben sind intern zu machen"
- "Du machst den Sport wertvoll" = Buch v. SO ⇒ für Wertschätzung, FA ein Gericht geben

H

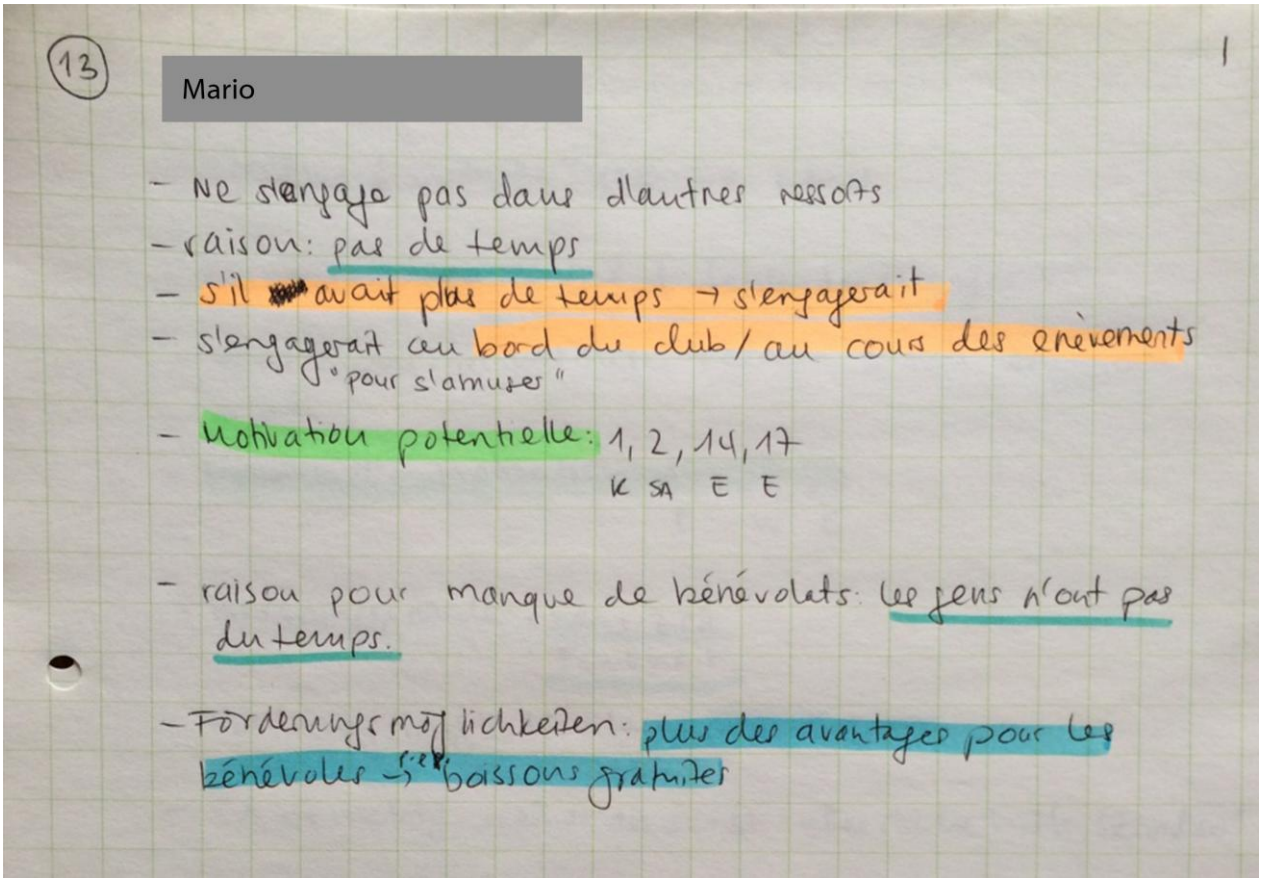


11 Rolf

#

- engagiert sich sonst auch nicht
- kein bestimmter Grund, dass er sich nicht engagiert.
- würde sich auf Anfrage an Anlass freiwillig engagieren
- 12, 7, 17, 22, 26, 35 = potentielle Motivation
  k SA E E SA E

I



13 1

Mario

- Ne s'engage pas dans d'autres ressorts
- raison: pas de temps
- s'il avait plus de temps → s'engagerait
- s'engagerait au bord du club / au cours des événements "pour s'amuser"
- Motivation potentielle: 1, 2, 14, 17
  K SA E E
- raison pour manque de bénévolats: les gens n'ont pas du temps.
- Förderungsmöglichkeiten: plus des avantages pour les bénévoles → "boissons gratuites"

J

15

David

- sonstiges freiwilliges Engagement: keines
- kein besonderer Grund f. fehlendes Engagement
- weiss nicht, in welchen Feldern er sich engagieren würde.
- potenzielle Motivation: 17, 22, 29
  E W E
- Hinderungsgründe: • keine Zeit
  • Faulheit
- Förderungsmöglichkeiten: überreden
- FA ist wichtig, weil man sonst 'alles nicht hätte, SR und so'

K

(16) Tom , Station okay K

- sonstiges Engagement: keines
- fehlendes Engagement im TT, weil erst vor 3/4 Jahr im Club angefangen → will noch 2-3 Jahre im Verein sein, bevor er Vorstand beitritt
- VS-Funktion, Turnier organisieren kann er sich vorstellen
- 17, 22, 25, 34, 21
  E W W SW E
- TT ist Randsportart, nicht populär, wenig Bekanntheit, nicht renommiert, keine Medienpräsenz } Hinderungsgrund für FA
- Trends: wird schwerer, FA zu finden
  heute sind Vereine nicht mehr so wichtig
  früher war Sportverein einzige Möglichkeit, soziales Umfeld zu pflegen, heute Tablets etc. → FA nicht mehr nötig
- FA für Gesellschaft wichtig, um sich selbst kennenzulernen, Stärken & Schwächen, andere Leute & Gegebenheiten → Horizonterweiterung. wichtig f. Charakterbildung & Allgemeinbildung.

  versch. Situationen, u.a. Leute, die benachteiligt sind → bessere Perspektive auf eigene Situation

BANGERTER LYSS
NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY
Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27

L

(17) / (19) Alex L

- Sonstiges freiwilliges Engagement: Fussballtrainer früher (f. 12 Jahre)
- erst kürzlich im TT angefangen = Hinderungsgrund. FA wird sich ergeben → Trainer oder Helfer
- potenzielle Motivation: 16, 17, 21, 32
  G E E SW

  weitere Motivation: gibt gerne etwas weiter an Junge
- Hinderungsgrund: Aufwand / Zeitgründe
- Trend: Im Sport war es immer schon schwer, F zu finden
- Förderungsmöglichkeiten: - mehr Anerkennung v. VS
  - Arbeit aufteilen
- Wichtigkeit FA: Junge lernen sozialen Umgang
  Geldfrage

BANGERTER LYSS
NOSTALIT HAPPY BIRTHDAY
Bangerter AG / SA 3250 Lyss Telefon 032 84 72 22 Telefax 032 84 61 27

M

(18) Stefan M

- FA: keine, geht aber für Geld Jugendmannschaften begleiten
- würde es ohne Geld nicht machen, weil er keine Zeit hat.
- hätte er mehr Zeit: Trainer im TT
- potenzielle Motivation: 1, 9, 12, 15, 22, 29, 35
  K G K SW W E E
- Hinderungsgründe: Randsportart
- heute weniger Freiwillige
- Förderungsmöglichkeiten: Sport popularisieren
  "Karriere" ermöglichen
- Wichtigkeit v. FA: damit Infrastruktur erhalten bleibt

V. Inhaltliches Filmkonzept

Time-code	**Inhalt**	**Darstellungsform**	**Ton**	**Überlegungen zur Szene**
00:00-00:05	Logo YouReport und STT; Text: "präsentieren"	Weiche Blende zu den Logos	Spannungsaufbau mit Musik	
00:05-00:30	Tischtennistraining wird aufgebaut	Detailaufnahmen, rasch aufeinander folgende Schnitte im Rhythmus der Musik; Zeitraffer und schlussendlich Totale von Trainingsbetrieb	Weiterführung Spannungsaufbau mit Musik	Spannender Einstieg, man erwartet das Ende (die gefüllte Halle). Der Anfang soll „dem Zuschauer einen Grund dafür (…) liefern, sich den Film anzusehen“ (Lanzenberger & Müller 2012: 65). „Verrätseln Sie Ihren Anfang ein wenig. Wenn der Zuschauer nicht auf Anhieb erkennt, wo er ist und was das nun soll, wird er bei schönen Bildern neugierig“ (Rogge 2010: 79).
	Filmtitel wird eingeblendet (zwischen Detailaufnahmen): „Fantastische Freiwilligenarbeit und wo du sie findest“	Eingeblendeter Text auf schwarzem Hintergrund, evtl. Textanimation	Wie oben	Der Titel ist angelehnt an das Buch *Fantastic Beasts and where to find them* von Joanne K. Rowling, welches in *Harry Potter* als fiktives Lehrbuch vorkommt. Der Titel soll durch diese Assoziation ins Auge stechen und im Gedächtnis bleiben. Die Alliteration und die Assonanz von den ersten beiden Wörtern sollen diese Eingängigkeit noch verstärken. Der zweite Teil des Titels („und wo du sie findest“) impliziert eine Suche nach Freiwilligenarbeit und soll zudem die Aufforderung an den Zuschauer, sich mit dieser Suche bzw. dem Finden zu befassen, darstellen.
00:30-00:35	„Das schweizerische Tischtennis lebt. Warum?“	Eingeblendeter Text auf schwarzem Hintergrund, evtl. Textanimation	Musik am Höhepunkt	Nach dem Einstieg soll auf das Thema der Freiwilligenarbeit hingearbeitet werden.

00:35-01:30	Es gibt viele verschiedene Arten, sich im TT freiwillig zu engagieren	Interviewausschnitte aus Interviews mit Freiwilligen und Stimmungsbilder. Bsp.: „Ich bin Clubpräsidentin“ / „Ich bin Schiedsrichter“ etc.. Evtl. Ergänzung mit Stimmungsbildern von Freiwilligenarbeit.	O-Ton aus Interviews, evtl. mit Musik hinterlegt	Botschaft, die sich anbahnt: Ohne Freiwillige würde das alles nicht funktionieren.
01:30-01:35	„Doch was, wenn es all diese Freiwilligen nicht gäbe?“	Eingeblendeter Text auf schwarzem Hintergrund, evtl. Textanimation	Bruch in der Musik	Was-wäre-wenn-Ansatz (Lanzenberger & Müller 2012: 50)
01:35-01:50	Vergessenes / verwahrlostes Tischtennis	Stimmungsbilder von verstaubten / kaputten Bällen, Schlägern etc.	Dramatische, traurige Musik	Leicht ironische Darstellung; Visualisierung von eher absurdem Zustand. Soll den Zuschauer unterhalten, ihn aber auch zum Denken anregen. „Je kontrastierender die Bildsprache, desto überraschender der Film“ (Lanzenberger & Müller 2012: 146)
01:50-01:55	„Ohne Freiwilligenarbeit würde das Tischtennis nicht funktionieren“	Szenenwechsel! Interviewaussage von Geschäftsführerin STT oder Präsident STT	O-Ton von Interview	Zuschauer ist von Szenenwechsel überrascht und will wissen, wie es weiter geht.
01:55-02:00	„Aber was bringt es mir denn, wenn ich mich engagiere?“	Gegenfrage von Interviewerin, man sieht sie aber nicht im Bild (Ton aus dem Off)	O-Ton von Interview	Der Zuschauer ist durch die Gegenfrage überrascht, kann sich aber mit der Interviewerin identifizieren, weil er sich vielleicht genau das Gleiche gefragt hat. Stimme aus dem Off bringt neue Ebene in den Film.
02:00-05:00	Motivation der Freiwilligen	Interviewausschnitte von Freiwilligen, die erzählen, warum sie sich engagieren und was es ihnen persönlich bringt. Stimmungsbilder von Turnieren, spannenden Ballwechseln oder direkt von freiwillig Engagierten.	O-Ton von Interviews, evtl. Musik im Hintergrund	Durch breite Palette an verschiedenen Motivationen soll sich der Zuschauer von der einen oder anderen Aussage angesprochen fühlen und auch merken, dass es ganz verschiedene Motivationen geben kann.

05:00-05:05	„Das schweizerische Tischtennis lebt – dank Freiwilligen!“	Eingeblendeter Text auf schwarzem Hintergrund, evtl. Textanimation. Zweiter Teil des Satzes erscheint später als der erste.	Gleiche Musik wie am Anfang, Sample geht langsam dem Ende zu	Der Satz des ersten eingeblendeten Texts wird wiederholt, aber ergänzt, denn nun weiss man, was es damit auf sich hat. Durch die Wiederholung entsteht beim Zuschauer das Gefühl, etwas in sich Abgeschlossenes gesehen zu haben (Mercado 2010: 24)
05:05-05:10	„Engagiere dich auch.“	Eingeblendeter Text auf schwarzem Hintergrund, evtl. Textanimation	Wie oben	Direkter Aufruf an die Zuschauer
05:10-05:30	Abspann	Logos von YouReport und STT, Kamera, Schnitt, Ton etc.	Ende des Samples	

VI. Dreharbeiten

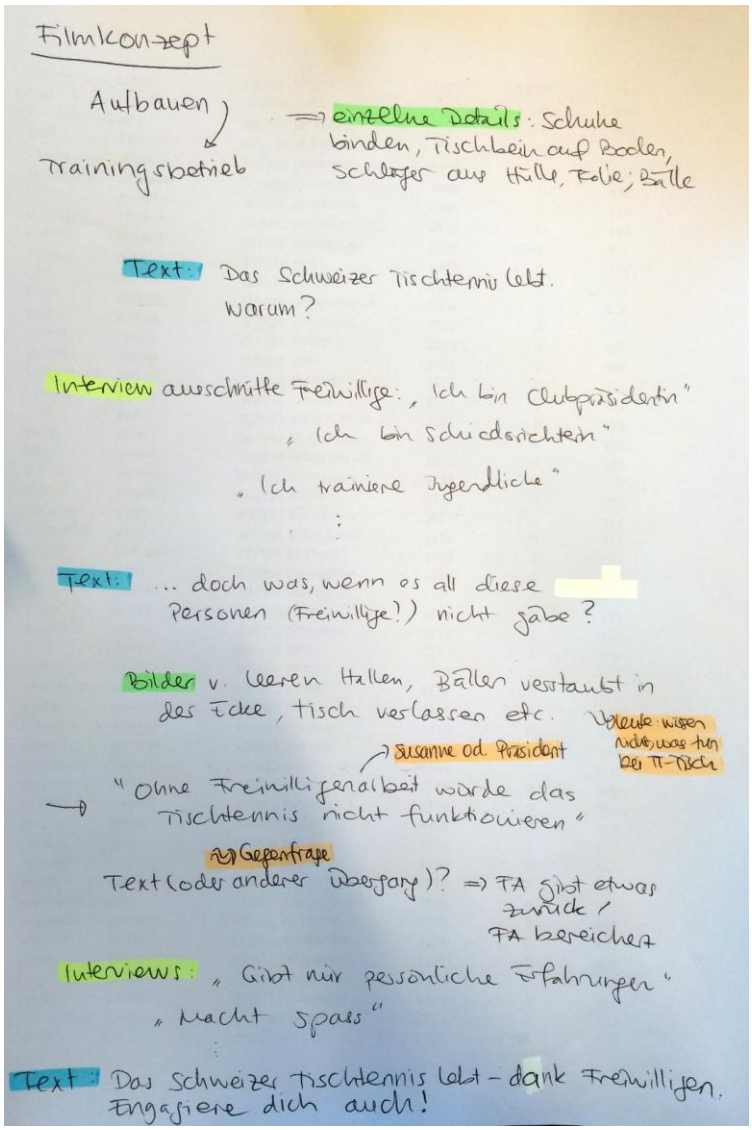
An folgenden Orten / Anlässen konnten Aufnahmen gemacht werden, die zum Teil in den Filmen verwendet werden:

Anlass	**Ort**	**Datum der Aufnahmen**
Tischtennis für Geflüchtete	Köniz	29.07.2016
Trainingslager	Rossens	02.08.2016
Kindersportwoche	Köniz	11.08.2016
Stützpunkttraining	Köniz	11.08.2016
YSZ Competition (Turnier)	Zürich	27.08.2016
Interview	Liebefeld	30.08.2016
Vorstandssitzung	Spiegel	01.09.2016
ERRATEAM Challenge (Turnier)	Affoltern A.A.	18.09.2016
Interview	Liebefeld	19.09.2016
Clientis Cup (Turnier)	Wädenswil	24.09.2016
Nachwuchstraining	Köniz	05.10.2016
„verwahrlostes Tischtennis”	Baustelle Ittigen	13.10.2016
Girl’s Morning (Tischtennis-Anlass für Mädchen)	Ostermundigen	12.11.2016
Interview	Ittigen	29.11.2016

VII. Protokolle

Protokoll des Feedbacks zum Filmkonzept

Anwesend:	Susanne Gries
	Daria Lehmann
Ort:	Haus des Sports, Talgutzentrum 27, 3063 Ittigen
Datum, Zeit:	08.08.2016, 14:00-14:30
Protokollführung:	Daria Lehmann



Das abgebildete Filmkonzept diente als Diskussionsgrundlage. Die orange markierten Stellen wurden während dem Treffen hinzugefügt.

Susanne findet das inhaltliche Konzept im Allgemeinen sehr gelungen. Ihr gefällt die Idee mit der „Geschichte", bei welcher gezeigt wird, dass STT ohne Freiwilligenarbeit nicht funktionieren könnte. Auch der humoristische Aspekt (-> Aufnahmen von leeren Hallen, kaputten Bällen etc.) gefällt ihr gut. Dazu ergänzt sie, dass man auch eine Aufnahme einbauen könnte, bei welcher Personen verloren neben einem Tischtennistisch stehen und nicht wissen, was sie damit anfangen sollen.

Es wird diskutiert, in welcher Form das Fazit „Tischtennis würde ohne Freiwilligenarbeit nicht funktionieren" präsentiert werden soll. Daria schlägt eine Interviewaussage von Susanne vor, aber diese meint, dass es eventuell besser wäre, wenn diese Aussage vom Präsidenten des Tischtennisverbandes kommen würde (und nicht „nur" von der Geschäftsführung). Dies wird aber noch offen gelassen.

Der Wechsel vom Fazit, dass TT nicht ohne Freiwilligenarbeit funktionieren würde, zu den „Erfahrungs-Interviews“ fehlt im Konzept noch. Wie könnte dieser gestaltet werden? Susanne schlägt vor, dass der Interviewer als Antwort auf das Fazit eine Gegenfrage stellen könnte, etwa in der Art von: „Aber warum sollte ich mich denn freiwillig engagieren, wenn ich doch dafür gar nichts bekomme, sondern nur gratis dem Verband helfe?“. Dies würde noch ein Überraschungs-Element in den Film bringen und damit wäre das Übergangsproblem gelöst.

Protokoll des Feedbacks zum Rohschnitt

Anwesend:	Susanne Gries (Geschäftsführerin STT) Daniel Burren (Mitarbeiter STT) Annina Häusli (Mitarbeiterin STT) Daria Lehmann
Ort:	Haus des Sports, Talgutzentrum 27, 3063 Ittigen
Datum, Zeit:	25.10.2016, 10:15-10:45
Protokollführung:	Daria Lehmann

Daria informiert über den Stand des Films: Bisher wurde nur die längere Version bearbeitet. Der Tonabgleich und die -übergänge sind noch nicht gemacht; auch ist der Schnittrhythmus teils noch nicht sauber. An zwei Stellen fehlen noch Bilder; die eine Stelle kann recht schnell gefüllt werden, für die andere fehlen noch Dreharbeiten am Girl‘s morning.

Der Film wird gezeigt. Es gibt viele Lacher; Annina, Daniel und Susanne finden den Film im Allgemeinen gut gelungen. Daniel findet, dass man den Interviewten Personen das abnimmt, was sie sagen, und meint, dass im Film eine gute Stimmung herrsche, was von allen anderen Anwesenden bestätigt wird. Einzig der Filmtitel wird kritisiert – er werde zu kurz eingeblendet und sei auch nicht sehr passend. Dieser sollte überarbeitet werden.

Daria weist auf einige „technische“ Fehler im Film hin, wie Wackler oder unpassende Zooms, aber diese fielen den Zuschauern nicht negativ auf. Daria merkt an, dass diese auch Teil des Konzepts seien.

Im Anschluss stellt Daria einige Fragen, die wie folgt beantwortet werden:

Frage von Daria	**Antwort aus dem Team von STT**
Wird die Musik als passend empfunden?	Ja
Sollten die Interviews mit Musik hinterlegt werden?	Nein
Ist der generelle Ablauf i.O.?	Ja
Wahrscheinlich macht es mehr Sinn, zwei verschiedene Versionen (d/f) zu machen, als alles zweisprachig zu untertiteln, oder was meint ihr?	Nach einiger Diskussion: besser zwei Versionen, weil die Untertitel sonst zu fest vom Bild ablenken.
Kurze Version: Was könnte man rausstreichen? Sollte der Ablauf identisch bleiben?	Daniel meint, es mache keinen Sinn, eine kürzere Version zu erstellen, da diese 6 Minuten so kurzweilig und dicht gewesen seien, dass jegliches Kürzen schade wäre. Susanne meint, Daria solle sich damit auseinandersetzen, wenn die längere Version ganz fertig sei. Wahrscheinlich würde aber der gleiche Ablauf nicht gut funktionieren, da sonst neben den Texteinblendungen und den Interviews zu wenig Stimmungsbilder Platz hätten.
Kann ich für die französischen Untertitel die Übersetzerin von STT anfragen?	Ja
Ist eine weitere Besprechung des Films erwünscht?	Es besteht Interesse, „einfach weil es Spass macht, den Film zu schauen“