

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang Soziokulturelle Animation
Kurs VZ 22-3

Ronny Bill

Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche

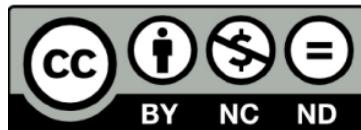
Welche Position kann die soziokulturelle Animation in Bezug auf die Freiwilligenarbeit in Grassroot Venues nehmen

Diese Arbeit wurde am **20.08.2025** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repository veröffentlicht und sind frei zugänglich.

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



Urheberrechtlicher Hinweis:

**Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-
Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.**

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.
Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Studiengangleitung Bachelor

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2025

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Die Bachelorarbeit *Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche* wurde von Ronny Bill verfasst. Der Fokus richtet sich auf Grassroot Venues. Grassroot Venues sind nicht gewinnorientierte Musikclubs, welche einen niederschwelligen Zugang zur Kultur für das Publikum wie auch für Kunstschaflende bieten. Dadurch nehmen sie eine bestimmte soziale und kulturelle Rolle ein. Diese Kulturbetriebe bilden den Grundpfeiler der popkulturellen Musiklandschaft und werden zu grossen Teilen von Freiwilligen geführt. Aufgrund von Veränderungen in der Freiwilligenarbeit in Grassroot Venues untersucht diese Arbeit, welche Faktoren zu einer gelingenden Freiwilligenarbeit beitragen und welche Rolle dabei die soziokulturelle Animation einnimmt.

Hierfür wurden Betriebsleitende von vier Grassroot Venues in Schweizer Kleinstädten anhand von Expert:inneninterviews befragt. Des Weiteren wurde die Sicht der Freiwilligen mit einer Onlineumfrage erfragt. Die Ergebnisse zeigen, dass Freiwilligenarbeit Ausdruck ideeller Verbundenheit und ein wichtiger Faktor für soziale Kohäsion ist. Und sie weisen darauf hin, dass ein klar strukturiertes, wertschätzendes Freiwilligenmanagement entscheidend zur Sicherung der Freiwilligenarbeit beiträgt.

Fachpersonen der soziokulturellen Animation können durch ihr Handlungswissen unterstützen, benötigen jedoch zeitliche und finanzielle Ressourcen hierfür. Die genannten Punkte können Antworten bieten auf die Veränderung der Freiwilligenarbeit. Zum Beispiel in Form einer gezielten Akquise von neuen Freiwilligen. Auf der anderen Seite können jugendkulturelle Angebote jungen Menschen einen niederschwelligen Zugang zur Kulturarbeit liefern.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	I
INHALTSVERZEICHNIS	II
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	IV
TABELLENVERZEICHNIS	IV
1 EINLEITUNG	1
1.1 AUSGANGSLAGE	1
1.2 FRAGESTELLUNG UND ZIELE.....	3
1.3 PRAXISRELEVANZ FÜR DIE SOZIOKULTURELLE ANIMATION.....	5
1.4 AUFBAU UND ABGRENZUNG.....	6
1.5 EIGENE MOTIVATION	7
2 GRASSROOT VENUES	8
2.1 BEGRIFF	8
2.2 DEFINITION GRASSROOT VENUE.....	8
2.3 HISTORISCHE ENTWICKLUNG.....	11
3 FREIWILLIGENARBEIT	13
3.1 BEGRIFF	13
3.2 DEFINITION FREIWILLIGENARBEIT	13
3.3 FREIWILLIGENARBEIT UND IHREN EINFLUSS AUF DIE GESELLSCHAFT.....	16
3.4 FREIWILLIGENARBEIT IN DER KULTURBRANCHE.....	18
4 FREIWILLIGENARBEIT UND DIE ROLLE DER SOZIOKULTURELLEN ANIMATION	20
5 FORSCHUNGDESIGN.....	24
5.1 EINFÜHRUNG IN DIE EMPIRIE	24
5.2 METHODISCHES VORGEHEN	25
5.2.1 Expert:inneninterview.....	26
5.2.2 Onlineumfrage	26
5.3 SAMPLING	27
5.4 DATENGEWINNUNG.....	29
5.5 DATENAUFARBEITUNG	30
6 DARSTELLUNG DER FORSCHUNGSERGEBNISSE.....	33
6.1 ERGEBNISSE AUS DEN EXPERT:INNENINTERVIEWS	33
6.1.1 Organisation und Struktur	33
6.1.2 Management und Kommunikation	35
6.1.3 Partizipation und Engagement	37
6.1.4 Chance und Herausforderungen	39

6.2	FREIWILLIGENARBEIT AUS DER SICHT DER FREIWILLIGEN.....	42
6.2.1	Charakterisierung der Freiwilligen.....	42
6.2.2	Engagement und Motivation.....	44
6.2.3	Erwerbsarbeit.....	48
7	DISKUSSION DER FORSCHUNGSERGEBNISSE.....	51
7.1	ORGANISATION UND STRUKTUR	51
7.2	FREIWILLIGENMANAGEMENT	51
7.3	FREIWILLIGE.....	53
7.4	CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN.....	54
7.5	CORONA PANDEMIE.....	56
8	SCHLUSSFOLGERUNGEN	57
8.1	BEANTWORTUNG DER FRAGESTELLUNGEN.....	57
8.2	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE SOZIOKULTURELLE ANIMATION	61
8.3	PERSÖNLICHES FAZIT	64
8.4	AUSBLICK.....	66
9	LITERATURVERZEICHNIS.....	67
10	ANHANG	71
A	INTERVIEWLEITFADEN GRASSROOT VENUES	71
B	KATEGORIEN DER INTERVIEWAUSWERTUNG	72
C	AUSWERTUNG ONLINEUMFRAGE	73
D	EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG	85

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur der Freiwilligkeit angelehnt an Störkle & Kirchschlager (2024, S. 699, eigene Darstellung)	15
Abbildung 2: Alter, Darstellung von Google Sheets	42
Abbildung 3: Geschlechterverhältnisse, Darstellung von Google Sheets	43
Abbildung 4: Ausbildungsverhältnisse, Darstellung von Google Sheets	43
Abbildung 5: Einkommensverhältnisse, Darstellung von Google Sheets	44
Abbildung 6: Engagement Gründe, Darstellung von Google Sheets	45
Abbildung 7: Übernommene Tätigkeiten, Darstellung von Google Sheets	46
Abbildung 8: Zufriedenheit, Darstellung von Google Sheets	47
Abbildung 9: Engagement-Häufigkeiten, Darstellung von Google Sheets	47
Abbildung 10: Bezahlte Freiwilligenarbeit, Darstellung von Google Sheets	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Forschungsfragen, eigene Darstellung	5
Tabelle 2: Auswertungsverfahren angelehnt an Meuser&Nagel (1991), eigene Darstellung	31

1 Einleitung

Im einleitenden Kapitel wird zu Beginn die Ausgangslage dieser Forschungsarbeit erläutert. Nachdem der aktuelle Forschungsstand und der Praxisbezug zur soziokulturellen Animation skizziert ist, werden die Fragenstellungen und Ziele definiert, auf welche sich die Arbeit aufbaut. Zum Schluss werden die Abgrenzungen und meine persönliche Motivation festgehalten.

1.1 Ausgangslage

Ein Grassroot Venue ist einen Einstiegsort für Menschen, die möglicherweise ihren ersten Auftritt haben. Dies ist sowohl für das lokale Publikum wie auch für die Musikbranche insgesamt relevant. Wir wollen dies nicht überromantisieren, aber es ist die Musik und diese ist dazu da, überromantisiert zu werden. Selbst wenn jemand nur einen einzigen Auftritt hat, kann es einen wichtigen Teil seines Lebens sein auf der Bühne zu stehen und seinen selbstgeschriebenen Song zu präsentieren.

(Pollock, o. J., S. 16/eigene Übersetzung)

Ein „Grassroot Venue“ ist die englische Bezeichnung für einen nichtkommerziellen Live-Musikclub, welcher eine soziale und kulturelle Rolle hat und als niederschwellig zugänglicher Kulturore gilt (Helvetia Rockt, 2023, S. 13). Anhand des obenstehenden Zitates wird ersichtlich, welchen Einfluss die Grassroot Venues auf das lokale Publikum, aufstrebende Künstler:innen und die Musikbranche als Ganzes haben. Petzi (2017), der Verband der Schweizer Musikclubs und Festivals, schreibt in ihrem Bericht zur ersten Konferenz für aktuelle Musik dazu, dass die Schweiz im europaweiten Vergleich die höchste Dichte an Live-Musikclubs aufweist (S. 5). Sie sind niederschwellig für grosse Teile der Bevölkerung zugänglich und leisten dadurch einen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Beitrag, der oft unterschätzt wird. Dabei gehören diese Bühnen der aktuellen Musik zu den meistbesuchten und innovativsten der Schweizer Kulturlandschaft (Petzi - Verband Schweizer Musikclub und Festivals, 2017, S. 5).

Verschiedene Medien wie die Wochenzeitung (WOZ) oder Watson berichteten in den letzten Monaten immer wieder vom Rückgang der Besucher:innenzahlen und steigendem finanziellen Druck in den Grassroot Venues seit der Corona-Pandemie (Galizia & Hunziker, 2024; Künzli, 2024). Eine Verallgemeinerung der Probleme sei schwierig, so die WOZ. Grössere Lokale haben andere Probleme als Kleinere und es gäbe auch Unterschiede zwischen ländlichem und urbanem Gebiet (Galizia & Hunziker, 2024). Laut einer Umfrage der WOZ, an welcher über 50 Grassroot Venues aus der Schweiz teilgenommen haben, verzeichnen zwei Drittel der Venues einen Besucher:innenrückgang seit der Pandemie, die Kosten für die Energie, Gagen, Löhne und den Einkauf steigen. Trotzdem sei bei rund einem Viertel die finanzielle Lage stabil (Galizia & Hunziker, 2024).

Mit „Enjoy LIVE Music – Support your local scene“ hat Petzi im Jahr 2023 eine Kampagne lanciert, um postpandemisch auf die Wichtigkeit der lokalen und nichtgewinnorientierten Grassroot Venues aufmerksam zu machen. Ziel war es, deren soziale, kulturelle und wirtschaftliche Bedeutung hervorzuheben und dadurch eine Aufwertung zu erlangen. Dies unter anderem, um die Vorteile einer lebendigen lokalen Musikszene und des freiwilligen Engagements sichtbar zu machen. Ebenso sollen der informelle Charakter und die zwischenmenschlichen Erfahrungen als Lernort betont werden, welche die Live-Musik ermöglicht. Auch ihre Wirkung auf Individuen und die Gesellschaft sollen hervorgehoben werden (Petzi - Verband Schweizer Musikclub und Festivals, 2023). Dazu schreibt Petzi (2023) weiter, dass viele ihrer Club- und Festivalmitglieder bei der Organisation ihrer Veranstaltungen auf Freiwillige angewiesen sind. Auch in der Kulturbotschaft des Bundes wird dem freiwilligen Engagement Rechnung getragen, welches als Grundlage der Grassroot Venues dient. So wird darauf verwiesen, dass viele Kulturveranstaltungen und Kulturprojekte in der Schweiz ohne unentgeltlichem Einsatz von zahlreichen Freiwilligen nicht stattfinden würden (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2024, S. 14).

Für das Funktionieren von Staat und Markt ist das gesellschaftliche Engagement unverzichtbar und dient als Grundlage für sozialen Zusammenhalt in der Schweiz (Samochowiec et al., 2018, S. 4). Diese bedeutungsvolle Freiwilligenarbeit wird durch die gesellschaftliche Individualisierung immer mehr geprägt und befindet sich im Wandel. Die Partizipation, in formalen und eher starren Strukturen nehmen ab,

da eine höhere Flexibilität im Engagement der Individuen erwünscht ist. Neue Konzepte müssen eine Antwort bieten (Samochowiec et al., 2018, S. 4). Im Fachdiskurs wird von den „Neuen Freiwilligen“ gesprochen. Um dieses Phänomen zu beleuchten, hat das Gottlieb Duttwiler Institut eine Studie gemacht (Samochowiec et al., 2018).

In Anbetracht der Herausforderungen in der Kulturbranche, gekoppelt mit dem Wandel der Freiwilligenarbeit, stellt sich die Frage, wie die Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues zu verordnen ist. Verallgemeinerte Erkenntnisse aus diesem Handlungsfeld fehlen zuweilen. Auch ist noch nicht bekannt, welche Dynamiken sich in Bezug auf die Freiwilligenarbeit zeigen und welche Faktoren dazu führen können, dass diese gelingt. Zusätzlich stellt sich die Frage, wie sich die Profession der soziokulturellen Animation dabei verhält und welche Rolle sie übernehmen kann.

1.2 Fragestellung und Ziele

Die vorliegende Forschungsarbeit hat zum Ziel die Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues in der Schweiz zu erforschen. Dabei wird untersucht, welchen Einfluss sie auf die Gesellschaft und das Individuum hat. Durch Erfahrungen in Form eines Praktikums und viel freiwilligen Engagements in Grassroot Venues wurde mir die Herausforderungen der Freiwilligenarbeit in den Kulturlokalen bewusst. Es weckte meine Neugierde, wie auf diese Problematiken geantwortet werden kann. Diese Arbeit untersucht nun die Verschiedenheiten der Venues in der Deutschschweiz und hebt dabei mögliche Handlungsansätze für das nachhaltige Gelingen der Freiwilligenarbeit hervor. Gleichzeitig wird der Einfluss der soziokulturellen Animation aufgezeigt. Dabei werden die Sichtweisen der Venues, wie auch die der Freiwilligen beleuchtet.

Theoriefrage I

Wie ist die Freiwilligenarbeit zu situieren in der Schweiz, welchen Einfluss hat sie auf die Gesellschaft und wie wird Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche geleistet?

Theoriefrage II

Wie verhält sich das Berufsfeld der soziokulturellen Animation zur Freiwilligenarbeit?

Forschungsfrage I

Wie gestalten und organisieren Grassroot Venues die Zusammenarbeit und die Betreuung von freiwilligen Helfenden?

Welche Bedeutung messen sie der Freiwilligenarbeit bei?

Forschungsfrage II

Sicht der freiwilligen Helfenden: Wieso engagieren sie sich freiwillig und welche Faktoren spielen dabei eine zentrale Rolle?

Praxisfrage

Gibt es einheitliche Handlungsansätze, die sich in Bezug auf die Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche durchsetzen können und welche Position nimmt dabei die soziokulturelle Animation ein?

Tabelle 1: Forschungsfragen, eigene Darstellung

1.3 Praxisrelevanz für die soziokulturelle Animation

Grassroot Venues sind durch ihren offenen Charakter und der Freiwilligenarbeit in der Zivilgesellschaft zu verordnen und dadurch ein Handlungsfeld der soziokulturellen Animation. Das Zusammenspiel zwischen den Grassroot Venues und der soziokulturellen Animation wird im Folgenden in Einbezug der Zivilgesellschaft erläutert.

Die Zivilgesellschaft wird nach Husi (2018) zwischen Staat und Markt und in verschiedenen Lebensbereichen situiert und ist sowohl „Teil“ als auch „Typ“ der modernen Gesellschaft (S. 9). Als „Teil“ umfasst sie die Bereiche Vereinigung und Öffentlichkeit und weist dadurch eine soziale und politische Komponente auf. Als „Typ“ definiert sie sich als eine „mehr oder weniger“ zivile Gesellschaft (Husi, 2018, S. 9). In der Definition existiert die Zivilgesellschaft dann, wenn Menschen am zivilgesellschaftlichen Leben teilnehmen. Dieses Teilnehmen wird nach Husi (2018) in der Sozialwissenschaft mit verschiedenen Begriffen wie Partizipation, Teilhabe, Inklusion oder Engagement beschrieben. Und wer an der Zivilgesellschaft teilnimmt, sorgt auch für sozialen Zusammenhalt. Diese wird auch soziale Kohäsion genannt (S. 11).

Als Teil der Sozialen Arbeit stützt sich die soziokulturelle Animation auf den Berufskodex der Sozialen Arbeit, der vom Berufsverband AvenirSocial im Jahr 2010 verfasst wurde. Im Berufskodex wird das gegenseitig unterstützende Einwirken von Menschen auf die sozialen Umfelder anderer Menschen und die damit entstehende soziale Integration als eines der Ziele definiert (AvenirSocial, 2010, S. 6). Zudem schafft die soziokulturelle Animation beim Erfüllen ihrer Charta Begegnungen zwischen Menschen und Gruppen aus verschiedenen Lebensrealitäten. Sie setzt sich als Ziel, dass diese die Gesellschaft als Gemeinschaft erfahren können (Soziokultur Schweiz, 2017). Gleichzeitig orientiert sie sich an den Ressourcen der Menschen, arbeitet partizipativ und begleitet Projekte (Soziokultur Schweiz, 2017).

Grassroot Venues erweisen sich als optimales Handlungsfeld der soziokulturellen Animation, da sie alle oben genannten Handlungsfelder abdecken. Sie bieten Räume für kulturelles Schaffen, Aushandlung von sozialpolitischen Themen und

Begegnungen zwischen verschiedenen Lebensrealitäten. Gleichzeitig ermächtigen sie Freiwillige und ermöglichen ihnen Lernsituationen und das Erfahren von Gemeinschaft und Selbstverwirklichung. Die Charta der soziokulturellen Animation erachtet es als selbstverständlich, dass Menschen die Gesellschaft mitgestalten und dadurch Teilhabe erfahren können (Soziokultur Schweiz, 2017).

Da Menschen in Kulturlokalen zusammenkommen und gemeinsam ein Konzert, einen Film oder Kunst geniessen, erweisen sie sich als Begegnungsorte. Sie fördern die gesellschaftliche Durchmischung und so den sozialen Zusammenhalt. Stähli (2013) schreibt dazu, dass die soziokulturellen Animator:innen in ihrer Position als Brückenbauer:innen fortlaufend komplexe kulturelle und soziale Erscheinungsformen deuten können, um so Gemeinschaften zu bilden oder zu verbinden (S. 227). Demnach stehen Kulturlokale für einen liminalen Raum, in dem nach Stäheli (2013) durch das künstlerische Schaffen und über dessen Austausch des Publikums einen Ort der Innovation schaffen, indem durch dieses Zusammenspiel die Gesellschaft jedes Mal neu ausgehandelt und definiert wird (S. 236-237). So werden in der Kultur immer wieder neue Realitäten erschaffen, wodurch sich Visionen zu Bedeutungssystemen bilden die der Sinn, Wert, Form und Nutzen des kulturellen Schaffens immer wieder ausdifferenzieren (Stäheli, 2013, S. 239)

1.4 Aufbau und Abgrenzung

Diese Bachelorarbeit ist in mehrere Kapitel unterteilt, welche die zu Beginn der Arbeit formulierten Fragestellungen systematisch beantworten. Nach der Einführung im ersten Kapitel folgt der Theorieteil, in welchem zuerst die Grassroot Venues und ihren historischen Ursprung erklärt werden. Danach wird die Freiwilligenarbeit definiert und es wird erläutert, welchen Einfluss sie auf die Gesellschaft hat. Es wird aufgeführt, wie Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche geleistet wird und welche Rolle dabei die soziokulturelle Animation einnimmt. Bevor es zu den Forschungsergebnissen geht, wird das Forschungsdesign skizziert. Es wird erläutert welche Methoden angewendet wurden und unter welchen Aspekten das Sampling gemacht wurde. Zusätzlich wird auch die Datenerhebung und deren Aufbereitung geschildert. Im nächsten Teil werden die Forschungsergebnisse anhand der Perspektiven der Grassroot Venues und der Freiwilligen präsentiert. In der

Diskussion werden die Forschungsergebnisse mit den theoretischen Grundlagen in Verbindung gebracht. Es folgt die Beantwortung der Fragestellungen. Zum Abschluss resultieren Handlungsempfehlungen für die soziokulturelle Animation. Danach wird ein Fazit gezogen und ein Ausblick formuliert.

Der Fokus der Forschungsarbeit richtet sich auf die Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche, beschränkt sich jedoch auf die Grassroot Venues. In diesen Kulturbetrieben ist die Freiwilligenarbeit stark im Betrieb verankert. Sie sind nicht gewinnorientiert, werden von öffentlichen Geldern unterstützt. Sie umfassen eine maximale Kapazität von 1000 Personen und sind am dazugehörigen Verband Petzi angeschlossen (Helvetia Rockt, 2023, S. 13).

Zusätzlich beschränkt sich die Arbeit auf Grassroot Venues in der Deutschschweiz, damit das Gebiet eingeschränkt werden kann. Da die Arbeit mit vielen meiner eigenen Erfahrungen in der Kulturhalle Sägegasse in Burgdorf zusammenhängen, liegt der Fokus auf Kulturlokalen mit einer ähnlichen Grösse, welche auch in Kleinstädten mit rund 20'000 Einwohnenden angesiedelt sind.

1.5 Eigene Motivation

Wie in der Zielsetzung schon erwähnt, konnte ich in den letzten Jahren durch mein freiwilliges Engagement und einem Hochschulpraktikum bereits viele verschiedene Erfahrungen rund um Grassroot Venues sammeln. Im Rahmen meines Praktikums in der Jugendkultur, lernte ich verschiedene Kulturhäuser der Deutschschweiz besser kennen und war Teil von Vernetzungssitzungen der Jugendkulturgruppe vom Dachverband Petzi. Im Austausch mit den verschiedenen Kulturhäusern kamen immer wieder die Freiwilligenarbeit und das Fehlen von Freiwilligen zur Sprache. Auch mein freiwilliges Engagement ist geprägt von fehlenden Freiwilligen und der Suche von möglichen Lösungsansätzen seitens der soziokulturellen Animation. Was soll dagegen unternommen werden, wie werden neue Leute erreicht und wie gestalten wir die Freiwilligenarbeit anregend? Um dieser viel besprochenen Thematik ihren Raum zu geben, beschloss ich mich sie anhand meiner Bachelorarbeit wissenschaftlich zu erforschen.

2 Grassroot Venues

In diesem Kapitel werden Grassroot Venues als das Handlungsfeld dieser Arbeit, genauer betrachtet und definiert. Weiter wird anhand einer kurzen historischen Einbettung aufgezeigt, wie Grassroot Venues entstanden sind und wie sie sich etabliert haben.

2.1 Begriff

Der Begriff Grassroot Music Venue oder kurz Grassroot Venue kommt aus dem englischsprachigen Raum und betitelt nicht gewinnorientierte Clubs in der Musiklandschaft, welche eine bestimmte soziale und kulturelle Rolle einnehmen (Helvetia Rockt, 2023, S. 13).

In dieser Arbeit wird der Begriff Grassroot Venue als Definition der Musikclubs verwendet. Diese Bezeichnung wurde ausgewählt, da sie auch von dem übergeordneten europäischen Verband „Live DMA“ verwendet wird. Der Dachverband Petzi hingegen verwendet stattdessen den Begriff „nicht gewinnorientierte Clubs“. Da sich dieser Begriff jedoch stark am monetären Wert orientiert, wird er für diese Arbeit als nicht geeignet betrachtet. Da ein Grassroot Venue für die Förderung der sozialen Kohäsion, der Musik und dem gemeinschaftlichen Zusammenleben steht, beinhaltet dieser Begriff Aspekte, die über die monetäre Beschreibung hinausreichen. Um den Lesefluss nicht zu behindern, werden in dieser Arbeit an einigen Stellen Begriffe wie Venue, (Kultur-)Betrieb oder (Musik-)Lokal verwendet und stehen als Synonyme von Grassroot Venue.

2.2 Definition Grassroot Venue

Im Zuge des im 2017 entstandenen „Rescue Plan for London’s Grassroot Venues“ definierte der damalige Bürgermeister von London Sadiq Khan den Begriff „Grassroot Music Venues“ anhand von sechs Punkten, wovon einige bis alle von den entsprechenden Musiklokalen erfüllt werden müssen (Greater London Authority et al., 2017, S. 8).

1. Der Elefanten Test

Wenn die Kunstschaffenden und das Publikum den Ort als Grassroot Venue sehen, ist es auch einer. Die Selbstbezeichnung an sich reicht nicht aus.

2. Die Kulturelle Aktivität ist der Hauptzweck

Der Raison d'être ist das Musikprogramm.

3. Ein Musikunternehmen geführt von Musikexpert*innen

Der Fokus des Ortes muss die Musik sein. Weitere Aktivitäten wie Trinken, Essen und Merchandise kaufen sind in jedem Fall sekundär.

4. Die Risikobereitschaft in der Programmation ist der Motor der Musikindustrie

Ein Grassroot Venue bucht Musikschaffende, welche eine Bühne verdienen auch ohne Aussicht auf finanziellen Erfolg. Denn obwohl die Musikschaffenden ein Verlustgeschäft für ein Grassroot Venue bedeuten können, fördert es die lokale, regionale und nationale Musikindustrie.

5. Ein musikalischer Leuchtturm, der die Nachtwirtschaft vorantreibt

Die Existenz eines oder mehrerer Grassroot Venues sorgt dafür, dass eine Stadt oder Gemeinde musikalisch aktiv bleibt. Ohne sie gibt es keine Musikszene. Ein Venue zieht Publikum an, welches auch anderen Bereichen der Nachökonomie zugutekommt – Restaurants, Pubs, Bars, Clubs und Transportdienste können davon profitieren.

6. Ein Grassroot Venue verhält sich fair mit anderen Akteur:innen

Ein Grassroot Venue nimmt eine wichtige Rolle in der lokalen Gemeinschaft ein und ist offen für Vernetzung und Kooperation.

(Greater London Authority et al., 2017, S. 6/eigene Übersetzung)

Laut der Britischen Non-Profit Organisation Music Venue Trust sollte ein Grassroot Venue mehr als nur ein Musikclub verkörpern, sondern viel mehr einen wichtigen Bestandteil der lokalen Gemeinschaft bilden. Zusätzlich soll es ein Ort sein, an dem Künstler:innen erstmals auf einer Bühne stehen und prägende Erfahrungen sammeln

können, welche für sie und die Musikindustrie von grossem Vorteil sein kann (Pollock, o. J., S. 15-16).

In der Schweiz setzt sich der Verband Petzi - Verband für Schweizer Musikclubs und Festivals für die Grassroot Venues ein. Petzi ist über den Europäischen Dachverband Live DMA mit der britischen Organisation Music Venue Trust verbunden und setzt sich für ähnliche Ziele in der lokalen Musikszene ein.

Grassroot Venues verfolgen demnach eine niederschwellige Preispolitik, die es möglichst vielen Menschen ermöglicht an kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen. Dabei liegt deren Fokus auf der aktuellen Musik (Helvetia Rockt, 2023, S. 13). Laut Helvetia Rockt (2023) ist dabei das Ziel, regionalen, nationalen und internationalen Musik- und Kunstschaaffenden für ihre Kreation und Innovation eine Bühne bieten zu können (S. 13). Zusätzlich erweisen sie sich als Arbeitgeber:innen für Fachleute aus der Administration, Booking, Produktion und Gastronomie. Die Grassroot Venues werden aber auch von zahlreichen freiwilligen Helfer:innen unterstützt und bieten ein Lernumfeld, um sich Kompetenzen im Veranstaltungsbereich erwerben zu können (Helvetia Rockt, 2023, S. 13).

Diese Venues werden zu einem gewissen Teil (0 bis 30 Prozent) von Stiftungen und der öffentlichen Gelder subventioniert, wobei der Anteil der gesamten Kulturgeldern bei 1% liegt. Der Grossteil der Erträge stammt vor allem aus den Einnahmen der Gastronomie und den Ticketverkäufen (Helvetia Rockt, 2023, S. 13).

Petzi (2017) schreibt dazu: „[...] (Grassroot Venues) sind als Ausbildungsstätten, als niederschwellig zugängliche Kulturorte und als ehrenamtliche Betätigungsfelder nicht mehr wegzudenken. Sie sind notwendige Plattformen des sozialen Zusammenhalts und tragen somit einen wichtigen Teil zum Kitt der Gesellschaft bei.“ (S. 23)

In den Lokalen kommen Menschen mit vielen verschiedenen Lebensrealitäten zusammen und dies in verschiedenen Kontexten wie zum Beispiel als Künstler:innen, Freiwillige oder als Besuchende, welche zum Teil andere Menschen treffen oder zur Musik zu tanzen möchten (Helvetia Rockt, 2023. S. 13). Die Grassroot Venues stehen dabei in einem Spannungsfeld zwischen den eigenen

Werten, den Erwartungen des Publikums und der Fürsorge der Mitarbeitenden und Freiwilligen und müssen den verschiedenen Ansprüchen gerecht werden (Helvetia Rockt, 2023, S. 15). Dabei gelten sie auch als Repräsentation und Reproduktionsraum in welchem Werte und Symbole ausgehandelt werden und sich im Kontext des Erprobungsraumes alternativ zu den populären Orten, neue Raum und Lebensentwürfe entwickelt, erprobt und institutionalisiert werden können (Kuchar, 2020, S. 100-101). So ergeben sich gelebte Räume, die von allen involvierten Akteur:innen unmittelbar erfahren, wie auch gestaltet werden (Kuchar, 2020, S. 145). Aus diesen Gründen fungieren Grassroot Venues auch immer wieder als Austragungsort sozialpolitischer Themen wie Teilhabe, gesellschaftliche Repräsentationsfläche, Machtpositionen und dem Umgang mit sexualisierter Gewalt. Gerade weil die Musiklokale eine soziale und kulturelle Funktion übernehmen und allen Interessierten offenstehen wollen, gibt es in den Grassroot Venues Bestrebungen, um Verantwortung zu übernehmen. Und um damit Diversität und Teilhabe zu leben, um so möglichst diskriminierungsfreie Räume zu schaffen (Helvetia Rockt, 2023, S. 5).

2.3 Historische Entwicklung

Nach Kuchar führt der Ursprung der Grassroot Venues bis in die 1960er Jahre, wo Pubs und Bars als Unterhaltungsbetriebe mit vorwiegendem gastronomischem Interesse bereits die Grundlage der populären Jazz- und Rockmusikbewegungen waren (Kuchar, 2020, S. 16). Während sich die populäre Musik in den folgenden Jahren immer mehr ausdifferenzierte, entstanden subkulturelle, szenenbasierte und Do-it-yourself Abspaltungen, wodurch neue Genres wie Punk, New Wave und Independent-Stile entstanden (Kuchar, 2020, S. 16;19). Durch die musikalische Diversifizierung und allgemein ablehnende Haltung gegenüber der Kulturökonomie der Popkultur, entstanden so neue Musiklokale, in denen sich die verschiedenen sozialen Gruppierungen trafen. Diese waren für lokale Gruppen, die sich alternativ zum Geschmack der Masse bewegen, einen Freiraum der Livemusik. Dies stiftete sehr hohe Identifikation woraus Selbstwirksamkeit bei den Engagierten entstand (Kuchar, 2020, S. 17). So wurden die Grassroot Venues auch Ort des Austausches, an dem sich Gleichgesinnte treffen konnten und so zur lokalen alternativen Musikszene wurden (Kuchar, 2020, S. 17). Durch die Wichtigkeit des Freiraumes

und der damit verbundenen Identifikation, waren die Grassroot Venues oftmals informell, also ohne feste Strukturen, organisiert (Kuchar, 2020, S. 19).

Wachsende Szenen und Subkulturen, die durch steigende Reichweite auch mehr Bedeutung gewinnen konnten, verstrickten sich immer wieder mit der Musikindustrie. So wurden und werden die Venues grösser und formeller. Sie durchlaufen dadurch einen Professionalisierungsprozess, wodurch immer wieder neue Abspaltungen oder Rückbesinnungen stattfinden (Kuchar, 2020, S. 14). Grassroot Venues fungieren so als innovative Orte an denen Neues entsteht. Musikschaffende treten hier oftmals zum ersten Mal aufzutreten auf, wodurch Grassroot Venues als Grundlage der Musikindustrie dienen (Kuchar, 2020, S. 16).

Konklusion

Grassroot Venues sind mehr als nur Musikclubs, es sind Ort an denen Kultur entsteht und diese auch fördert. Dabei nehmen sie neben dem Kulturellen auch einen sozialen Auftrag wahr in dem sie Kultur niederschwellig und leicht zugänglich machen wollen. In dem sie eine Bühne bieten für junge und aufstrebende Künstler:innen, bieten sie eine optimale Grundlage für eine florierende und lokale Musikszene. Durch das zivilgesellschaftliche Engagement, welches in den Musiklokalen geleistet wird und die Verankerung, werden die Grassroot Venues von vielen verschiedenen Menschen frequentiert und getragen. Dadurch werden sie nicht selten zum Austragungsort von sozialpolitischen Themen, übernehmen durch die Aushandlungen auch Vorreiterrollen von Diversitäts- und Inklusionsthemen. Historisch sind sie aus subkulturellen Bewegungen entstanden und sind bis heute Orte der Innovation und der Selbstwirksamkeit.

3 Freiwilligenarbeit

Im folgenden Kapitel wird die Freiwilligenarbeit definiert und theoretisch erläutert. Aufbauend auf der Definition wird veranschaulicht, welchen Einfluss sie auf die Gesellschaft hat und wie sie in der Kulturbranche geleistet wird.

3.1 Begriff

Angelehnt an den Freiwilligen-Monitor der Schweiz 2020, wird auch in dieser Arbeit eine breite Definition von freiwilligem Engagement verwendet (Lamprecht et al., 2020, S. 21). Da das (freiwillige) Engagement nach Schreier und Stoik (2022) eine Tätigkeit von Menschen für fremde Belangen darstellt, ist es auch als Form gesellschaftlicher Teilhabe zu definieren und im zivilgesellschaftlichen Engagement einzuordnen (S. 290). Das Engagement wird jedoch als übergeordneten Rahmen der Freiwilligenarbeit gesehen, weshalb in dieser Arbeit in erster Linie der Begriff der Freiwilligenarbeit verwendet wird. Dies auch weil das Engagement als Tätigkeit in den Grassroot Venues oftmals nur begrenzt von Erwerbsarbeit unterscheidet, aber vor allem unentgeltlich und freiwillig geleistet wird. Für den Lesefluss wird an manchen Stellen auch der Begriff „freiwilliges Engagement“ oder einfach „Engagement“ verwendet.

3.2 Definition Freiwilligenarbeit

Nach dem Freiwilligen-Monitor der Schweiz 2020, wird die Freiwilligenarbeit stark von dem Begriff „Volunteering“ aus der englischen Sprache geprägt (Lamprecht et al., 2020, S. 21-22). Unter dem Begriff „Volunteering“ wird eine Aktivität bezeichnet, bei der Geld oder Zeit in eine Person ausserhalb des eigenen Haushalts, einer Gruppe von Menschen oder in eine Organisation investiert wird. Aus dieser Definition leiten Lamprecht et. al (2020) drei Kriterien ab, um die Freiwilligenarbeit zu definieren (S. 21-22).

Als Erstes muss die Aktivität unbezahlt sein. Obwohl kleinere Aufwandsentschädigungen oder Spesen innerhalb der Freiwilligenarbeit ausbezahlt werden, ist diese klar als Nichterwerbsarbeit zu deklarieren (Lamprecht et al., 2020, S. 21-22). Weiter dürfen Personen, welche den Nutzen tragen, nicht im eigenen Haushalt wohnen, damit sich die Freiwilligenarbeit von der Haus- und

Familienarbeit und den dazu gehörigen Pflegeleistungen und Care-Arbeit abgrenzen lässt (Lamprecht et al., 2020, S. 21-22). Zum Schluss soll die Aktivität einen Nutzen für andere Personen haben. Engagements, die in erster Linie einen Selbstnutzen haben, gelten nicht als Freiwilligenarbeit. Der Nutzen, der eine Aktivität mit sich bringt, sollte einen Wert aufweisen, den andere Personen oder Organisationen auch bereit wären zu bezahlen (Lamprecht et al., 2020, S. 21-22). Störkle und Kirchschlager (2024) ergänzen diese drei Kriterien mit dem Fakt, dass das Engagement zusätzlich auch selbstbestimmt, aus freiem Willen und ohne rechtlichen Zwang vollendet wird (S. 698). Weiter schreiben sie, dass der Begriff der Freiwilligenarbeit in der Schweiz als Synonym zum freiwilligen Engagement verwendet werden kann (Störkle & Kirchschlager, 2024, S. 698).

Kirchschlager und Störkle (2024) haben in ihrem Text „Zivilgesellschaftliches Engagement zwischen Tradition und Strukturwandel“ die Struktur der Freiwilligkeit entlang der untenstehenden *Abbildung 1* visualisiert (S. 699).

Zuerst steht die Freiwilligkeit für eine Ressource, die mit Personen oder mit einer Organisation geteilt werden möchte. Dieses Engagement kann entweder mit Geld oder Naturalien anhand von Spenden oder mit Zeit in Form von freiwilliger Arbeit geleistet werden. In Zentrum dieser Ebene steht jeweils der freie Wille (Lamprecht et al., 2020, S. 24). Die Freiwilligenarbeit wird danach in die Sparten informell und formell eingeteilt. Informelle Freiwilligenarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass diese im Gegensatz zur formellen Freiwilligenarbeit nicht in einem organisierten Rahmen stattfindet. Das heisst, dass die informelle Freiwilligenarbeit ausserhalb von familiären Strukturen und des eigenen Haushaltes stattfindet. (Lamprecht et al., 2020, S. 25-26)

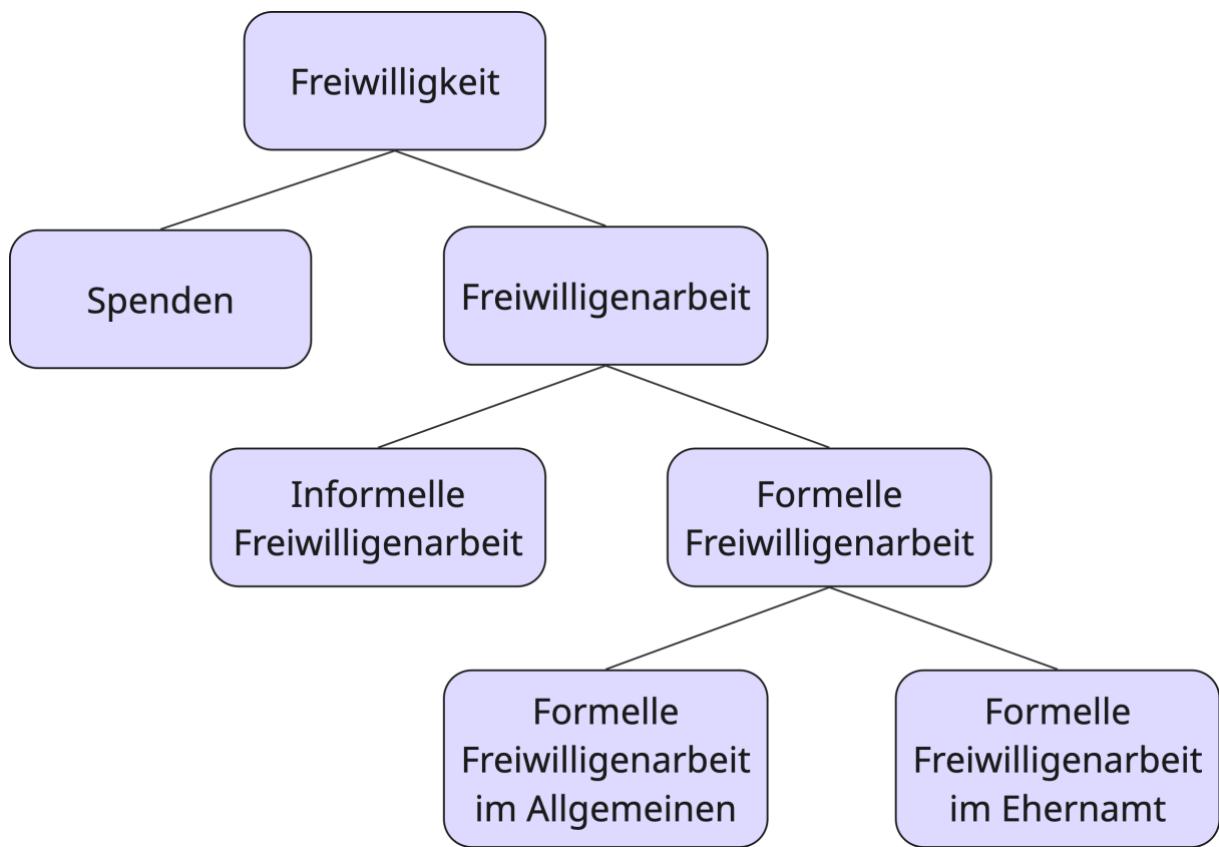


Abbildung 1: Struktur der Freiwilligkeit angelehnt an Störkle & Kirchschlager (2024, S. 699, eigene Darstellung)

Formelle Freiwilligenarbeit wird in Vereinen oder Organisationen geleistet und ist in der Regel strukturierter und zielgerichteter als die informelle Freiwilligenarbeit, welche spontaner und individueller stattfindet (Lamprecht et al., 2020, S. 25). Und obwohl die formelle Freiwilligenarbeit vor allem in Vereinen und Organisationen stattfindet, schreiben Störkle & Kirchschlager (2024), dass nicht jede Form des Mitmachens in Vereinen als Freiwilligenarbeit registriert werden kann. Personen, die Mitglied eines Vereines sind und sich an dessen Aktivitäten teilnehmen, erleben zwar eine wichtige Form von Teilhabe, leisten aber keine Freiwilligenarbeit an sich. Als solches wird sie erst betitelt, wenn Aufgaben freiwillig übernommen werden und unentgeltlich ausgeführt werden (S. 699). Formelle Freiwilligenarbeit wird weiter auch in die Kategorien mit oder ohne Amt unterschieden. Als Ehrenamt wird ein freiwillig übernommenes Amt definiert, in welches man gewählt oder berufen wurde, wie zum Beispiel als Vorstandsmitglied eines Vereines (Störkle & Kirchschlager, 2024, S. 698).

Als Ergänzung zur Freiwilligenarbeit gibt es in der Schweiz auch noch die Milizarbeit. Diese wird zwar auch durch eine freiwillige, nebenberufliche und ehrenamtliche Übernahme von öffentlichen Ämter und Aufgaben betitelt, jedoch gilt diese nicht als Freiwilligenarbeit (Lamprecht et al., 2020, S. 27-28). Die Milizarbeit hat eine lange Tradition in der Schweiz, wobei sie wichtige Funktionen für die Gesellschaft und die Politik im kommunalen wie auch nationalen Rahmen erfüllt. Darunter fallen Mandate und Ämter in der Politik, Kirche oder Schule wie auch die Übernahme von Aufgaben zur Sicherheit und Verteidigung wie zum Beispiel die Feuerwehr (Lamprecht et al., 2020).

Zahlen aus der Studie die neuen Freiwilligen, wie auch aus dem Freiwilligen Monitor der Schweiz 2020 der Schweiz zeigen, dass sich die Freiwilligkeit in der Schweiz ändert. Hier wird von den neuen Freiwilligen gesprochen. Die neuen Freiwilligen sind partizipativer und potentialorientierter und wollen nicht bloss helfen, sondern auch mitentscheiden (Samochowiec et al., 2018, S. 4-6). Gleichzeitig ist in verschiedenen Bereichen auch ein Rückgang festzustellen, was auch an gesellschaftlichen Veränderungen liegt. In einer Multioptionen Gesellschaft ist es schwieriger Entscheidungen zu treffen, wobei die Verbindlichkeit abnimmt. Dem gegenüber steht die Sinnstiftung und das Gefühl Teil von etwas Grösserem zu sein, welche die Freiwilligenarbeit bei der Bevölkerung auslöst (Samochowiec et al., 2018, S. 4-6).

3.3 Freiwilligenarbeit und ihren Einfluss auf die Gesellschaft

Freiwilligenarbeit dient laut Husi (2018) als Grundpfeiler einer Zivilgesellschaft und hat somit einen direkten Einfluss auf die Gesellschaft. So bildet die Zivilgesellschaft einen Raum in dem Menschen freiwillig aktiv werden können und so soziales Kapital wie Vertrauen und Verantwortung erlernen und erleben können (S. 11). Aus dieser Perspektive gesehen, führt zivilgesellschaftliches Engagement zu einer Kultur der Beteiligung, einer Demokratie von unten oder, wie Husi schreibt, einer Alltagsdemokratisierung (Husi, 2018, S. 19). Durch diese umfassende Demokratisierung, welche die Zivilgesellschaft auslöst, beeinflusst dies gesellschaftliche Teilsysteme wie Bildung, Arbeit und Kultur bis hin zum Staat und Markt.

So verwundert es nicht, wenn Samochowiec et al. (2018) in ihrer Studie „Die neuen Freiwilligen“ die Freiwilligenarbeit als einen Teil der DNA der Schweiz beschreiben. Hierbei wird die Zivilgesellschaft im Gegensatz zu Husi (2018) nicht als Konkurrenz, sondern als Ergänzung des Staates angesehen (S. 4). Samochowiec et al. (2018) schreiben weiter, dass die Freiwilligenarbeit nicht nur ein elementarer Teil der hiesigen Gesellschaft ist, sie fördert auch das Vertrauen innerhalb der Bevölkerung und/oder stärkt die Wirtschaft. Die Freiwilligenarbeit fördert auch die Autonomie, die soziale Eingebundenheit, die Wirksamkeit und lässt die Menschen als Teil eines Systems wirken. All das sind Vorteile, die nicht nur das Vertrauen in die direkte Demokratie stärken, sondern auch Eigenschaften für alle Individuen fördern (S. 4-5).

Wehner (2018) schreibt in seinem Buch zur „Freiwilligenarbeit – Essenz der Organisations- und Arbeitspsychologie“, dass vor allem auf der individuellen Ebene Freiwilligenarbeit oftmals eine geplante und überlegte Tätigkeit darstellt und einen psychosozialen Nutzen bei der handelnden Person voraussetzt (Wehner, 2018, S. 21). Diesem intrinsischen Nutzen werden verschiedene Funktionen zugesprochen, die von Mensch zu Mensch eine andere Gewichtigkeit haben. Menschen mit einem starken Karrieremotiv geht es eher um einen Leistungsnachweis, der sie in der Berufswelt weiterbringt. Menschen mit einem Selbstwertmotiv hingegen geht es mehr um Geselligkeit und Teil von etwas zu sein (Wehner, 2018, S. 23). Wehner (2018) schreibt weiter, dass laut mehreren Studien aus der Psychologie der intrinsischen Motivation, die drei Grundbedürfnisse nach Kompetenz, Autonomie und Beziehung unterliegen (S. 33). So wird die Freiwilligenarbeit als psychosoziale Ressource gesehen, welche die Grundbedürfnisse auf der kognitiven, emotionalen und sozialen Ebene stillen und so zu mehr Lebensqualität führen können. Dabei mag es paradox klingen, dass das Unentgeltliche zur Verfügung stellen von der persönlichen Zeit, zum eigenen Wohlbefinden der Menschen beitragen kann (Wehner, 2018, S. 37)

Der individuelle Nutzen überschlägt sich aber auch in die Gesellschaft, respektive geht er Hand in Hand mit ihr. So erfahren Individuen in einem kollektiven Prozess Zugehörigkeit und erleben ihr Tun als sinnvoll, wenn sie sich Teil von etwas „Grösserem“ fühlen (Samochowiec et al., 2018, S. 5). Sinnhaftigkeit entsteht aber

auch wenn Individuen denken, einen Unterschied machen zu können und so einen Nutzen für die Gesellschaft darstellen (Samochowiec et al., 2018, S. 5).

3.4 Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche

Da bislang noch keine empirischen Daten zur Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues vorliegen, werden im Folgenden die Erkenntnisse aus der gesamten Kulturbranche erläutert.

Nach dem Institute of Art Education (o.J.), engagieren sich 30% der Menschen in der Schweiz ehrenamtlich, wobei der Anteil von 10% in der Kulturbranche sehr hoch ist. In Kulturhäusern führen die Freiwilligen vor allem operative Arbeiten im Betrieb aus. Nur kleine Institutionen werden ganz unentgeltlich betrieben. Die Durchmischung der Freiwilligen sei nach dem Institute of Art Education (o.J.) nicht so hoch wie in anderen Bereichen. So engagieren sich in der Kulturbranche vor allem Menschen mit einer eher hohen Berufsausbildung und demnach auch einem erhöhten Einkommen. Dies liegt unter anderem daran, dass der kulturelle Mehrwert von den Engagierten überhaupt erkannt werden muss, um auch reproduziert werden zu können. So besteht der Nutzen, welcher aus der Freiwilligenarbeit im Kulturbereich resultiert, vor allem aus der Anerkennung und der Pflege des sozialen Netzwerkes (Institute of Art Education, o. J.).

In der Kulturbotschaft des Bundes für die Periode von 2025 - 2028 wird die Wichtigkeit der Freiwilligenarbeit zementiert. Viele Kulturveranstaltungen könnten aus finanziellen Gründen ohne Freiwillige nicht durchgeführt werden (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2024, S.14). Dabei weist sie auf die integrative Kraft und die Offenheit der Kultur, welche im Zusammenspiel mit dem Engagement der vielen Freiwilligen, zu einem wesentlichen Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit fungiert und dadurch den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördert (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2024, S. 20).

Damit dies klappen kann, braucht es die Bereitschaft von Kulturinstitutionen, Kulturveranstaltenden und Förderstellen einen geeigneten Rahmen zu bieten. So soll der Weg geebnet werden für kulturelle Aktivitäten, die einer breiten Bevölkerung offen stehen und aktiv die Attraktivität der Freiwilligenarbeit fördert (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2024, S. 85)

Gleichzeitig wird auf die rückläufige Anzahl der Freiwilligen hingewiesen und an eine bessere Wertschätzung der Freiwilligkeit und an ein aktives Management appelliert, welches die Nachwuchsförderung sowie die Freiwilligenarbeit für die Zukunft sicherstellt (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2024, S. 14). Petzi (2022) schreibt dazu in ihrem Bericht „Botschaft zur Förderung der Kultur in den Jahren 2025–2028 (Kulturbotschaft) – Vernehmlassungsantwort von Petzi, dem Verband der schweizerischen Musikclubs und Festivals“, dass trotz der Erkenntnis das einen geeigneten Rahmen für die Freiwilligenarbeit geschaffen werden sollte, keine konkreten Handlungsansätze folgen. Wünschenswert wären dabei mehr Mittel und eine Anpassung der Förderstrategie, damit der Druck, der veränderten Bedingungen in der Freiwilligenarbeit nicht allein auf den Kulturlokalen liegt (S. 3).

Konklusion:

Die Freiwilligenarbeit ist ein zentrales Handlungsfeld der Zivilgesellschaft und trägt wesentlich zur sozialen Kohäsion, demokratischen Teilhabe und kulturellen Vielfalt bei. Sie wird sowohl in formellen als auch in informellen Strukturen geleistet und findet unentgeltlich, freiwillig und ausserhalb des eigenen Haushaltes statt. Besonders in der Kulturbranche übernimmt sie eine tragende Rolle in den operativen Tätigkeiten der Kulturbetriebe. Trotz rückläufiger Beteiligung bleibt ihr Wert unbestritten, was sich in ihrer positiven Wirkung auf das individuelle Wohlbefinden wie auch auf das gesellschaftliche Miteinander zeigt. Die Freiwilligenarbeit ist somit nicht nur eine Form gesellschaftlicher Teilhabe, sondern auch ein Mittel zur Stärkung von Vertrauen, sozialer Eingebundenheit und Selbstwirksamkeit.

4 Freiwilligenarbeit und die Rolle der soziokulturellen Animation

Husi (2018) schreibt in seinem Text „Only Connect“, dass die Zivilgesellschaft lebt, wenn die Menschen am zivilgesellschaftlichen Leben teilnehmen (S. 10). Für eine lebendige Zivilgesellschaft setzt sich die soziokulturelle Animation ein und versteht sich als professionelles Handeln, das sowohl Partizipation als auch soziale Kohäsion gezielt fördert (Husi, 2018, S. 19). Diese Kohäsionshilfe der soziokulturellen Animation wird nach Husi (2018) als nachrangig bezeichnet, da die Zivilgesellschaft in erster Linie immer selbst versucht ihre Probleme anzugehen und Entwicklungen voranzutreiben (S. 20). Unter den Pfeilern der Partizipation, sorgt die soziokulturelle Animation für eine aktive Beteiligung und Selbsttätigkeit der Menschen und somit durch gemeinsames Engagement für ein soziales und kulturelles Zusammenleben (Husi, 2018, S. 19). In der Kohäsionshilfe fungiert die Partizipation in jedem Fall als Weg und nicht als eigentliches Ziel (Husi, 2023, S. 32). Durch den gezielten Fokus auf dem informellen Gesellschaftsbereich, orientiert sie sich nahe an der Lebenswelt der Menschen und ihrer Freizeit (Bezzola & Gäumann, 2017, S. 24). In informellen Bereichen können die Menschen niederschwellig, hierarchiearm und gleichberechtigt erreicht werden. Im Gegensatz zum formellen Rahmen, kann in informellen Bereichen eine erleichterte Integration in die Zivilgesellschaft stattfinden, wodurch ein sozialer Wandel bewirkt werden kann (Bezzola & Gäumann, 2017, S. 24). Dabei spielt die Freiheit als Wert hier eine zentrale Rolle. Die soziokulturelle Animation versucht durch die Vermittlung der positiven Aspekte der Emanzipation, Selbständigkeit und Autonomie den individuellen Nutzen der Freiwilligenarbeit aufzuzeigen und dabei Kohäsionshilfe zu leisten (Bezzola & Gäumann, 2017, S. 16).

Anhand der theoretischen Verordnungen wird das Zusammenspiel zwischen der soziokulturellen Animation und der Freiwilligenarbeit klar ersichtlich. Gleichzeitig wird auch sichtbar, wie die Freiwilligenarbeit in Form des zivilgesellschaftlichen Engagements als Mittel fungiert, um die soziale Kohäsion zu fördern.

Die soziokulturelle Animation als Profession nimmt dabei bestimmte Aufgaben wahr. Die Aufgaben belaufen sich nach Hangartner (2013) auf die Vernetzung und

Kooperation, wobei die Erschaffung von sozialen und kulturellen Netzwerken angestrebt wird (288). Die partizipative Aufgabe belauft sich auf das Herstellen von Beteiligungsformen, welche gesellschaftlich, wie auch kulturell sein können. Des Weiteren nimmt die soziokulturelle Animation eine präventive Aufgabe wahr, die Probleme früh wahrnimmt. Sie thematisiert und kommuniziert, damit früh gehandelt und die möglichen Ursachen bekämpft werden können. Gleichzeitig ermöglicht und stimuliert sie die Kommunikation zwischen Individuen und Gruppen und nimmt dabei eine integrative Aufgabe wahr (Hangartner, 2013, S. 288).

In der Umsetzung dieser Aufgaben nimmt die soziokulturelle Animation eine Interposition ein, in welcher sie sich stets zwischen zwei Polen von gesellschaftlichen Positionen und Situierungen bewegt. Und obwohl sie sich stets im Dazwischen bewegt, ist diese Position immer mitten im Geschehen zu verordnen (Bezzola & Gäumann, 2017, S. 10-11).

Zu dieser Interposition hat Hangartner (2013) ein Handlungsmodell mit vier Interventionspositionen ausgearbeitet. Dieses soll Orientierung bieten, in welcher Situation sich die soziokulturelle Animation mit welchen Beteiligten, mit welcher Haltung und mit welchen Methoden und Techniken agieren soll (S. 298). Nachfolgend werden diese Positionen kurz erläutert.

In der Animationsposition animiert und arrangiert die soziokulturelle Animation Menschen mit dem Zweck, ihre Aktivierung zu erreichen und sie in die Selbstdäigkeit zu ermöglichen (Hangartner, 2013, S. 299). Anhand der Organisationsposition werden die Freiwilligen bei der Planung und der Durchführung der Tätigkeiten unterstützt, um so eine gezielte Aktion erreichen zu können und dadurch die Selbstorganisation ermöglichen zu können (Hangartner, 2013, S. 299).

Um die nötige Transformation erreichen zu können, soll die soziokulturelle Animation analysieren und erforschen, um die nötige Konzeptualisierung zu erreichen (Hangartner, 2013, S. 299). Und in der Vermittlungsposition soll sie Themen, Konflikte und Probleme ansprechen. Sie soll diese übersetzen und verhandeln, um die gewünschte Vermittlung und die Selbstständigkeit der Adressat:innen erreichen zu können (Hangartner, 2013, S. 299).

Für die Umsetzung dieser Interventionsposition stellen Friz und Willener (2019) mit ihren methodischen Grundformen konkretes Handlungswissen zur Verfügung, welches sie mit dem Fokus auf die Projektintervention ausgearbeitet haben. Es kann jedoch für die gesamte soziokulturelle Arbeit angewendet werden (S. 222-234). Diese methodischen Grundformen gehen vom Kontakte knüpfen und der Aktivierung von Freiwilligen über Konflikte bearbeiten und mit Widerstand umgehen, bis hin zu Abschlussmethoden von Projekten (Friz & Willener, 2019, S. 222-234). Eine Grundmethode, die für die Arbeit mit Freiwilligen wichtig ist, ist die Entwicklung einer Projektkultur. Die Projektkultur wird oft implizit durch die Verhaltensweisen der Teilnehmenden bestimmt und manifestiert. Dabei lohnt es sich, der Ausarbeitung der Projektkultur genügend Raum zu geben. Denn auch wenn die Ziele und Ausrichtungen gemeinsam verfolgt werden, entscheidet die Kultur des Umgangs, wie sehr sich Freiwillige in ein Projekt eingeben wollen und sich damit identifizieren können (Friz & Willener, 2019, S. 226). Friz und Willener (2019) unterstreichen dabei die Wichtigkeit, die Projektkultur als stimulierendes Element einzusetzen (S. 227).

Neben den methodischen Grundformen von Friz und Willener (2019, S. 222-234) skizziert Husi (2023b) acht Arbeitsprinzipien der soziokulturellen Animation, anhand derer die nachrangige Kohäsionshilfe umgesetzt werden kann. Diese belaufen sich auf Empowerment, Partizipation, Kooperation, Geschlechtersensibilität, Diversity, Kreativität, informelles Lernen und Nachhaltigkeit. Dabei soll der Zugang zu soziokulturellen Projekten für die Zielgruppe niederschwellig und freiwillig sein und das Geschehen soll selbstbestimmt und selbstorganisiert ablaufen (Husi, 2023b, S. 9).

Konklusion:

Die dargestellten theoretischen Perspektiven verdeutlichen, dass die soziokulturelle Animation im Zusammenspiel mit der Freiwilligenarbeit eine zentrale Rolle für die Förderung einer lebendigen Zivilgesellschaft einnimmt. Sie schafft Räume für Partizipation und Selbstorganisation, die zugleich soziale Kohäsion stärken und gesellschaftliche Integration ermöglichen. Dabei tritt sie als unterstützende Instanz auf, die Prozesse anregt, vernetzt und moderiert. Mit ihren Aufgaben und Interventionspositionen bewegt sie sich stets im Spannungsfeld zwischen individuellen Bedürfnissen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Durch methodische Ansätze und Arbeitsprinzipien bietet sie sowohl Freiwilligen eine Struktur, die Selbstbestimmung, Empowerment und kreative Mitgestaltung begünstigt.

5 Forschungdesign

Nachdem in den obenstehenden Kapiteln die theoretischen Grundlagen erläutert und die verwendeten Begriffe differenziert ausgeführt wurden, werden im folgenden Kapitel die Grundlagen der Forschung eingeführt. Konkret wird die Herangehensweise der Forschung der vorliegenden Arbeit erläutert und ihre Methoden vorgestellt. Dazu gehört, nach welchen Kriterien das Sampling erstellt, wie die Daten erhoben und wie diese aufgearbeitet wurden.

5.1 Einführung in die Empirie

Das Ziel dieser Bachelorarbeit ist es neues Wissen zu produzieren, welches den Wissenskorbus der Sozialwissenschaft anreichert und erweitert. Damit dies gelingt, muss sie sich an die verschiedenen Prinzipien halten, damit das Wissen in die vorhandenen Theorien hinzugefügt und verlässlich für andere Akteur:innen ist und so wiederverwendet werden kann. Verlässlichkeit erlangt die Sozialforschung indem sie aufzeigt, wie das erforschte Wissen produziert wurde, wobei es drei Prinzipien gibt, welche für die Sozialforschung unabdingbar sind (Gläser & Laudel, 2010, S. 30).

Das Prinzip der Offenheit fordert vom empirischen Forschungsprozesses, dass dieser sich offen gegenüber neuen Informationen verhält soll und nicht durch Voreingenommenheit die Resultate verzerrt (Gläser & Laudel, 2010, S. 30). Damit soll mit der Offenheit gegenüber dem Forschungsgegenstand, die Kategorisierung in vorhandenes Theorie- und Alltagswissen unterbunden werden. Es ist jedoch heute auch klar, dass eine absolute Offenheit nicht möglich ist, da in jedem Fall eine gewisse Voreingenommenheit vorliegt (Gläser & Laudel, 2010, S. 31). Die Umsetzung der Offenheit hängt in jedem Fall mit der Auswahl der Methoden und deren Einsatz im gewünschten Forschungsfeld zusammen (Gläser & Laudel, 2010, S. 31). Hinzu kommt das Prinzip des theoriegeleiteten Vorgehens, welches, im Gegensatz zur Offenheit, eine Anknüpfung an vorhandene Theorien somit bedingt. Gläser & Laudel (2010) schreiben dazu, dass die Anknüpfung an vorgelegte Theorien in Anbetracht der Offenheit nur gelingen kann, wenn diese als allgemeine Sätze über den Forschungsgegenstand gesehen werden und nicht als vorausgesetzte Grundlage (S. 31). So wird unter theoriegeleitet verstanden, dass

an die gemachten Erfahrungen anzuknüpfen ist, um einen Erkenntnisfortschritt zu erlangen (Gläser & Laudel, 2010, S. 31). Das Prinzip des regelgeleiteten Vorgehens bildet den Abschluss der Prinzipien. Es fordert, dass bei der Forschung expliziten Regeln gefolgt werden muss, damit sich das Forschungsergebnis vertrauensvoll für Andere darstellt (Gläser & Laudel, 2010, S. 31-32). Das heisst, eine exakte Angabe über die erfolgten Schritte zu liefern, damit nachvollzogen werden kann, was getan wurde, um von der Frage zu den Antworten zu gelangen (Gläser & Laudel, 2010, S. 32).

In der Sozialforschung werden die Daten auf zwei verschiedene Arten gewonnen. Anhand der quantitativen Forschung werden möglichst viele Untersuchungseinheiten mittels einheitlicher Erhebungstaktiken erhoben und schliesslich ausgewertet (Döring & Bortz, 2016, S. 23-25; 184). Dabei geht sie dem Ziel nach, theoretisch und empirisch fundierte Hypothesen zu prüfen (Döring & Bortz, 2016, S.23-25). In der qualitativen Forschung hingegen werden Forschungshypothesen, welche zuvor auch theoretisch erhoben wurden, mittels geeigneter Datenerhebungsmethode untersucht und überprüft (Döring & Bortz, 2016, S.25-26; 184). Dabei werden die Erhobenen Daten interpretativ ausgewertet. Im Gegensatz zu der quantitativen, verfolgt die qualitative Forschung das Ziel Theorien und Hypothesen zu entwickeln, anstatt zu überprüfen (Döring & Bortz, 2016, S.25). Während in der qualitativen Forschung die Relevanz der Untersuchungseinheiten im Vordergrund steht, bezieht sich die quantitative Forschung auf die statistische Repräsentativität (Mayer & Müller, 2013, S. 39).

5.2 Methodisches Vorgehen

Aufgrund der unterschiedlichen Lebensrealitäten der Proband:innen wurde eine Mixed-Methods-Ansatz gewählt, um beide Ansichten mit einer adäquaten Methode zu erfragen. So wurde für die Forschung einen qualitativen wie auch quantitativen Ansatz angewendet, um möglichst umfangreiche Erkenntnisse aus der vorliegenden Thematik gewinnen zu können. Bei diesem Forschungsansatz wird das Ergänzungsverhältnis der beiden Methoden angestrebt, indem die Teilstudien miteinander verknüpft werden, um einen maximalen Erkenntnisgewinn erzielen zu können (Döring & Bortz, 2016, S. 26-27).

Konkret heisst das, dass zum einen Expert:inneninterviews gemacht wurden, um Einschätzungen und Erfahrungen der Betriebsleitenden der jeweiligen Betriebe zur Thematik der Freiwilligenarbeit zu erfahren. Zum anderen wurden die Freiwilligen der Betriebe anhand einer Onlineumfrage befragt, um herauszufinden, wer Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues leistet und welches die jeweiligen Motivationen sind. Nachfolgend werden die beiden Methoden theoretisch vorgestellt und deren Auswahl begründet.

5.2.1 Expert:inneninterview

Die hier gewählte qualitative Forschungsmethode des Expert:inneninterviews gehört zur Oberkategorie des Leitfadeninterviews. Das Leitfadeninterview zeichnet sich dadurch aus, dass ein Leitfaden mit offen formulierten Fragen dem Interview zugrunde liegt (Mayer & Müller, 2013, S. 37). Dieses Fragengerüst bietet die Grundlage, um die vorliegende Thematik aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten und um so eine Struktur und eine Vergleichbarkeit erreichen zu können (Mayer & Müller, 2013, S. 37). Dabei orientiert sich das Leitfadeninterview dem Prinzip der Offenheit und gibt den Interviewenden die Chance den Umfang und den Fokus der Antworten selbst zu wählen (Mayer & Müller, 2013, S. 38). Das Expert:inneninterview als Spezifikation des Leitfadeninterviews wurde gewählt, da die Interviewpartner:innen nicht als Person, sondern wegen ihrer Rollen als Betriebsleitende oder als Expert:innen dieser Thematik fungieren.

Als Grundlage der Erarbeitung der Leitfragen wurden die fünf Fragentypen nach Bogner et al. (2014) gewählt. So wurde darauf geachtet, dass die Fragen vor allem erzählungsgenerierend gestellt werden oder eine Stellungnahme oder Bewertungen provozieren. Sondierungen werden hingegen individuell vorgesehen, damit bei angeschnittenen Themen punktuell und spontan Vertiefungen möglich sind (S. 62).

5.2.2 Onlineumfrage

Zur Ergänzung des Expert:inneninterview wurde auf die quantitative Forschungsmethode der schriftlichen Befragung, einer Onlineumfrage, zurückgegriffen. Im Gegensatz zu den Interviews, bei denen die Betriebsleitenden als Expert:innen befragt wurden, wurden die zahlreichen Freiwilligen mit einer

Onlineumfrage über Ihre Motivation und Werte befragt. Dabei wurden die Betriebsleitenden als Vermittlungspersonen zur Verteilung der Umfrage gewählt, um von den auserwählten Betrieben auch die jeweiligen Freiwilligen zu befragen. Damit die Onlineumfrage die wissenschaftlichen Standards einhalten kann, wurden bei deren Erarbeitung und Auswertung auf die Gütekriterien der Objektivität, Zuverlässigkeit und der Gültigkeit gesetzt (Mayer & Müller, 2013, S. 90).

Erstellt wurde der Fragebogen mithilfe von Google Forms, einer Onlinesoftware die eine einfache Erarbeitung, Verteilung und Auswertung von Fragebögen ermöglicht. Die Fragen wurden auf der formalen Ebene nach der Regelliste aus dem Buch „Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung“ von Mayer & Müller (2011, S. 91) formuliert, welche angelehnt an Schnell et al. (2018, S. 328-329) sind. So wurde darauf geachtet, dass die Fragen möglichst einfach, kurz und konkret ausgearbeitet und weder suggestiv noch doppelt verneint wurden (Mayer & Müller, 2013, S. 91). Die verschiedenen Fragen wurden je nach Sachverhalt offen, halboffen oder geschlossen formuliert. Die Antwortmöglichkeiten dagegen bestanden zum Teil ausschliesslich als Mehrfachnennungen und ergänzende Punkte (Mayer & Müller, 2013, S. 93-94). Thematisch wurde der Fragebogen so aufgebaut, dass sich die Themenkreise folgen und durch die Abfolge ein möglichst roter Faden entsteht. Zur Ergänzung der thematischen Fragen gibt es zu Beginn einen demographischen Teil, damit die Teilnehmenden charakterisiert werden können (Mayer & Müller, 2013, S. 96-97). Auf der inhaltlichen Ebene wurden Fragen und deren Kategorien formuliert, welche t an den Freiwilligen Monitor der Schweiz von Lamprecht et. al (2020) angelehnt sind.

5.3 Sampling

Da in einer Forschung nie die Gesamtheit der Thematik erforscht werden kann, braucht es in jedem Fall eine Stichprobe, in der beschrieben wird, welches die tatsächlichen Untersuchungseinheiten darstellen (Metzger, 2009, S. 1). Stichproben müssen demnach immer genau beschrieben werden und dürfen nicht einfach nach Belieben gezogen werden (Metzger, 2009, S. 1). Da die Forschungsergebnisse aus thematisch nahestehenden Forschungsprojekten resultiert werden sollen, wurde sie anhand eines deduktiven Verfahrens, in der

Vorarbeit dieser Forschung aufgrund von theoretischen Überlegungen bestimmte Kriterien, festgelegt (Metzger, 2009, S. 1).

Die Arbeit stützt sich auf mein vorhandenes Expertenwissen, welches ich selbst im Grassroot Venue der Kulturhalle Sägegasse in Burgdorf erlangte. Deshalb wurden die Kriterien in Anlehnung an der Kulturhalle Sägegasse definiert und es wurden nahestehende Forschungsprojekte gesucht.

Folgende Kriterien wurden dabei gesetzt:

- Grassroot Venues in der Deutschschweiz
- Standort in Kleinstädten oder Agglomerationen mit rund 20'000 Einwohnenden
- Mitglied im Dachverband PETZI
- Freiwilligenarbeit als Grundlage des Betriebs
- Bereitschaft und Zeit an der Forschung teilzunehmen

Nachdem die Kriterien gesetzt wurden, wurden anhand der Mitgliederliste von PETZI verschiedene geeignete Grassroot Venues ausgesucht und angeschrieben. Bei der Auswahl wurde unter anderem darauf geachtet, dass die angeschriebenen Betriebe innerhalb der Kriterien eine möglichst hohe Diversität aufzeigen und so die Ergebnisse nach Mayer & Müller (2013) auf andere Fälle übertragbar sind und in diesem Sinne generalisiert werden können (S. 39). Da sich die Stichprobe der qualitativen und quantitativen Forschung indes auch noch unterscheiden, wurde sie auf die jeweilige Methode angepasst.

So wurde bei der Stichprobe zu den Expert:inneninterviews Betriebsleitende aufgrund ihres Expert:innenwissens gewählt, um eine inhaltliche Relevanz und Repräsentanz zu erhalten (Mayer & Müller, 2013, S. 39).

Damit in der quantitativen Forschung die Sicht der Freiwilligen erfragt werden konnte, wurde die Onlineumfrage an die Freiwilligen der jeweiligen Betriebe via Betriebsleitende als Schlüsselpersonen weitergeleitet. Die Wahl der quantitativen Stichprobe war daher gesteuert. Eine Verallgemeinerung der Resultate war jedoch zulässig, da die Freiwilligen durch die flächendeckende Ausbreitung der Umfrage jeweils die gleiche Chance hatten in die Stichprobe aufgenommen zu werden (Metzger, 2009, S. 2).

5.4 Datengewinnung

Die Datengewinnung wurde auf die jeweilige Methode der Forschungsart im Vorhinein festgelegt, damit die Datengewinnung einer spezifisch gesetzten Struktur folgen konnte.

Mayer & Müller (2013) weisen auf die Wichtigkeit der Pretests vor dem Forschungsstart um problematische, komplexe oder unverständliche Fragenstellungen im Vorfeld bereits beseitigen zu können (S. 39). So wurden die Forschungsgrundlagen zu den Exper:inneninterviews und der Onlineumfrage vor dem Forschungsstart einigen Peers vorgestellt, die der Thematik meiner Bachelorthesis vertraut sind. Durch ihre Feedbacks wurden auf mögliche Komplikationen der Forschungsfragen hingewiesen und somit eine peergeprüfte Forschung garantiert.

Als die Forschungsunterlagen bereit waren, folgte zuerst die Kontaktaufnahme der Interviewpartner:innen, mit welcher auch die Zustellung der Leitfaden zur Vorbereitung der Interviews und die Terminvereinbarung einher ging.

Um ein besseres Verständnis der Betriebe zu erlangen, wurden die Interviews in den jeweiligen Betrieben abgehalten. Nach jeweils einem kurzen Rundgang und anfänglichem Beziehungsaufbau, erfolgte die Erläuterung der Absicht und Motivation der Forschungsarbeit. Nach dem Darstellen des Umfangs des Interviews, startete die Durchführung der Interviews. Audioaufnahmen dienten als Dokumentationsmedium der Interviews, wobei den Interviewpartner:innen eine Einverständniserklärung mit den festgehaltenen Rahmenbedingungen zum Unterschreiben vorgelegt wurde. Dies damit die Daten nach den Interviews weiterverwendet werden dürfen. Einige Interviewpartner:innen sprachen sich für die vertrauliche Weiterverwendung der Daten aus, weshalb die Datenverarbeitung anonymisiert erfolgte.

Zu Beginn des Interviews wurden jeweils zuerst vor allem erzählungsgenerierende Fragen gestellt, um eine Übersicht zu erlangen, in welchem Umfang die Freiwilligkeit in die Betriebe eingebunden werden. Mit der Zeit erfolgten Nachfragen an die Interviewpartner:innen zu Stellungnahmen und Bewertungen, während Sondierungen zusätzliche Detaillierungen anregten.

Als das Interview beendet war, wurden der Link zu der Onlineumfrage den Betriebsleitenden für die Verbreitung an die Freiwilligen weitergeleitet. Zum Abschluss erfolgte der Dank den Interviewpartner:innen für Ihre Bereitschaft an der Forschung teilzunehmen.

5.5 Datenaufarbeitung

Die digitalen Audioaufnahmen der Expert:inneninterviews wurden im Nachgang, angelehnt an das Auswertungsverfahren von Meuser & Nagel (1991), zitiert im Buch „Interview und schriftliche Befragung“ von Mayer & Müller (2013, S. 50-55), ausgewertet. Dieses Verfahren richtet sich nach den allgemeinen Ansprüchen der qualitativen Auswertungsmethoden. Im Zuge dieser Arbeit wurden die Interviews in eine Excel Tabelle paraphrasiert und thematisch geordnet. Durch die strukturierte Ordnung konnten die jeweiligen Themen miteinander verglichen werden (Mayer & Müller, 2013, S. 51-54). Darauf aufbauend folgte die Konzeptualisierung, in deren Rahmen die vorher identifizierten Themen und Muster theoretisch verdichtet und in Kategorien übersetzt wurden (Mayer & Müller, 2013, S. 54-55). Die Ergebnisse der Konzeptualisierung sind im Kapitel 5 ersichtlich, wo die Forschungsresultate dargestellt wurden. Im fünften Schritt wurden die Forschungsergebnisse theoretisch verordnet, was im Kapitel 6 der Diskussion der Forschungsergebnisse erfolgt (Mayer & Müller, 2013, S. 55). Damit die Resultate anonym veranschaulicht werden können, wurden die Grassroot Venues als GV 1,2,3,4 und die Interviewpartner:innen als IP 1,2,3,4 genannt.

1. Stufe	Paraphrase
	Die Interviewinhalte werden aussagegetreu in eigene Worte paraphrasiert und somit inhaltlich komprimiert.
2. Stufe	Thematische Ordnung
	Die paraphrasierten Inhalte werden entlang des Leitfadens zu zentralen Themen zugeordnet.
3. Stufe	Thematischer Vergleich
	Die Passagen der verschiedenen Interviews werden in diesem Schritt thematisch verglichen, wobei Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Widersprüche herausgearbeitet werden.
4. Stufe	Konzeptualisierung
	Auf der Basis des theoretischen Vergleiches werden die Ergebnisse in relevante Kategorien eingeteilt und so veranschaulicht.
5. Stufe	Theoretische Generalisierung
	Im letzten Schritt werden die Kategorien in einen theoretischen Rahmen eingeordnet und die Erkenntnisse so in einen wissenschaftlichen Kontext zu bringen.

Tabelle 2: Auswertungsverfahren angelehnt an Meuser&Nagel (1991), eigene Darstellung

In quantitativen Studien werden die Stichprobendaten, welche durch die verschiedenen im Vorfeld definierten Variablen erhoben wurden, grafisch in Tabellen und Statistiken visualisiert (Döring & Bortz, 2016, S. 612). Da die Onlineumfrage dieser Forschungsarbeit mithilfe der Onlinesoftware Google Sheets durchgeführt wurde, wurden die erhobenen Stichprobendaten von der Software ausgewertet und in geeigneten Grafiken dargestellt. Zu den Ergebnissen welche aus den Grafiken zu den einzelnen Forschungsfragen entnommen wurden, wurden Hypothesen ausgearbeitet die das Ergebnis beschreiben (Döring & Bortz, 2016, S. 617). Bei Variablen, bei denen offene Antworten gefordert wurden, wurden die Daten in einer vereinfachten Version wieder angelehnt an die qualitative Datenanalyse nach Meuser & Nagel (1991) anhand von zwei Schritten der thematischen Ordnung und Vergleich ausgewertet und anschliessend interpretiert.

Konklusion:

Die vorliegende Forschungsarbeit stützt sich auf einen Mixed-Methods-Ansatz, um die Freiwilligenarbeit in Grassroot Venues möglichst umfassend erfassen zu können. Durch die Kombination aus qualitativen Expert:inneninterviews und einer quantitativen Onlineumfrage konnte sowohl die Perspektive der Betriebsleitenden als auch der Freiwilligen berücksichtigt werden. Dabei wurde auf wissenschaftliche Prinzipien wie Offenheit, Theorie- und Regelgeleitetheit geachtet, um die Nachvollziehbarkeit und Gültigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

Die sorgfältig definierte Stichprobe sowie das methodisch transparente Vorgehen stärken die Aussagekraft der gewonnenen Daten. Die Auswertung der qualitativen Daten erfolgte anhand des fünfstufigen Modells nach Meuser&Nagel (1991), das von der Paraphrase bis zur theoretischen Generalisierung reicht. Die quantitativen Daten wurden von der Online-Software Google Sheets grafisch aufgearbeitet und durch Hypothesen interpretiert. So bietet das methodische Vorgehen eine fundierte Grundlage für die anschliessende Ergebnisdarstellung und Diskussion.

6 Darstellung der Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Forschungsresultate dargestellt, welche aus den Expert:inneninterviews und der Onlineumfrage gewonnen wurden. Im ersten Teil liegt der Fokus auf der Sicht der Grassroot Venues, welche qualitativ erhoben wurde, diese werden unterstützt mit wörtlichen Zitaten aus den Interviews. Anschliessend wird die Sicht der Freiwilligen aus den Resultaten der quantitativen Studie veranschaulicht werden.

6.1 Ergebnisse aus den Expert:inneninterviews

Unter diesem Punkt werden die Forschungsresultate der Expert:inneninterviews angelehnt an der 4. Stufe nach Meuser & Nager (1991) dargestellt. Auf der Basis des thematischen Vergleichs wurden die Ergebnisse der Forschung zuerst in Kategorien eingeteilt, in denen sie nun auch veranschaulicht werden.

6.1.1 Organisation und Struktur

Alle Grassroot Venues, die an der Forschung dieser Bachelorarbeit teilgenommen haben, werden mithilfe von staatlichen Subventionen unterstützt, damit die Finanzierung des Betriebes möglich ist. Diese Unterstützungen kommen je nach Betrieb aus kantonalen oder aus kommunalen Instanzen und werden individuell an Leistungen und Verträge geknüpft. Zu der Höhe der Beträge hat sich nur die Interviewperson 1 vom Grassroot Venue 1 geäussert und diese gleich in einen Kontext gesetzt:

„Etwa ein Drittel unserer Einnahmen sind Subventionen. Das ist für einen Musikclub relativ viel und für andere Kulturhäuser relativ wenig. Aber in unserer Sparte, für die du dich interessierst, ist das relativ viel“. IP 1 (00:02:35)

Alle Grassroot Venues, die an der Forschung beteiligt sind, haben die Rechtsstruktur eines Vereins, womit die Freiwilligenarbeit die Grundlage der Organisationsstruktur darstellt. In allen Vereinen sind die Vorstandsmitglieder:innen ehrenamtlich tätig und beraten sich über strategische

Ausrichtungen. Je nach Verein haben sie mehr oder weniger Einfluss auf die operative Umsetzung.

Die Freiwilligen werden auch von Verein zu Verein anders eingegliedert. Während im GV 3 der Verein sehr klein gehalten wird und die Freiwilligen als Helfende nicht in den Vereinsstrukturen aufzufinden sind, werden die regelmässigen Freiwilligen in den anderen Vereinen schnell zu Vereinsmitglieder:innen und sind so an strategischen Entscheiden der Mitgliederversammlung stimmberechtigt. Die Vereinsmitgliedschaft bringt im GV 1 und dem GV 2 Pflichten in Form von definierten regelmässigen Einsätzen mit sich, aber auch zusätzliche Gegenleistungen gegenüber ungebundenen Freiwilligen. Im GV 4 wiederum haben Aktivmitglieder keine Pflichten, haben jedoch etwas mehr Privilegien als die ungebundenen Freiwilligen.

So ist die Freiwilligenarbeit in allen beteiligten Grassroot Venues der Forschung stark vertreten, wobei die Funktionen und Leistungen der Freiwilligen sich in den verschiedenen Betriebskonzepten unterscheiden. Es sticht jedoch raus, dass vor allem die Arbeit im laufenden Betrieb, welche oft anhand von Schichten organisiert wird, von Freiwilligen geleistet wird. Ausgenommen davon sind Tätigkeiten, die erhöhte Voraussetzungen bedingen. Wie beispielsweise Tätigkeiten der Ton- und Lichttechnik oder im Sicherheitsdienst. Die Arbeit auf der operativen und strategischen Ebenen wird je nach Betrieb anders geregelt. Im GV 2 ist die operative Ebene fast gänzlich professionalisiert. Im GV 4 wird lediglich die Betriebsleitung durch Erwerbsarbeit erledigt, welche für die organisatorischen und administrativen Arbeiten zuständig ist. Und Operative Arbeiten werden zum grossen Teil von Arbeitsgruppen übernommen. Welche Tätigkeiten von Freiwilligen übernommen werden und welche durch Erwerbsarbeit geleistet werden, hängt von den Faktoren wie der Grösse, der ideologischen Ausrichtung und vor allem den finanziellen Ressourcen des Venues ab.

Die Diversität des Alters der Freiwilligen ist sehr gross und reicht von dem Beenden der obligatorischen Schule bis über das Erwerbsalter hinaus. Dazu kommt, dass die Anzahl der Freiwilligen, welche sich in den Karteien der Venues befinden, auch sehr hoch ist. Zwar belaufen sie sich auf 50 bis 350 Freiwillige pro Venue, wobei oftmals nur ein Bruchteil der Freiwilligen regelmässig aktiv sind. IP 3 aus dem GV 3 sagt dazu:

„Der (Helfende-)Pool wäre gross (Lachen). Theoretisch sind es so um die 130 Menschen. Es hat aber auch viele Karteileichen dabei. Aber so richtig aktiv sind vielleicht 25, die mega regelmässig anzutreffen sind.“ IP 3 (00:15:15)

Neben der Freiwilligenarbeit werden in allen Venues einige Aufgaben auch von festangestellten Personen durch Erwerbsarbeit geleistet. Dies sind in jedem Fall die Betriebsleitungen, welche die operative Ebene der Venues leiten. Je nach Professionalisierungsgrad und Ausrichtung der Venues werden auch noch weitere Aufgaben von Erwerbstägigen übernommen. Daraus resultiert, dass sich die Erwerbs- und Freiwilligenarbeit zum Teil ergänzen, überlappen oder Hand in Hand gehen. Diese Verstrickung ist je nach Venue sehr komplex, wobei historische und ideologische Faktoren diese Gegebenheiten begünstigen.

„Es war immer alles Freiwilligenarbeit und wir sind auch heute noch als Verein aufgestellt, aber das GV 1 hat eine klassische Wachstumsgeschichte. Es ist immer wie grösser und mehr geworden. [...] Der Betrieb musste dann einfach auch laufen. Also wirtschaftlich oder vom Angebot her, sodass es nicht mehr nur mit Freiwilligen zu bewältigen war.“ IP 1 (00:01:20/00:07:30)

6.1.2 Management und Kommunikation

„Das muss man ja schon auch sehen, die Freiwilligen sind günstige Arbeitskräfte, auf der anderen Seite ist dies eine andere Art von Aufwand. Man muss mehr zu ihnen schauen. Man muss mehr Hilfe bereitstellen oder kann nicht alles von ihnen erwarten“ IP 1 (00:56:11)

Wie IP 1 im obenstehenden Zitat festhält, benötigt das Freiwilligenmanagement auch viel Zeit und Aufwand. In den Grassroot Venues spielen daher die Kommunikation und deren Kanäle eine wichtige Rolle. Alle Venues benutzen einen Hauptkommunikationskanal, mit dem alle Freiwilligen angeschrieben werden. In den meisten Fällen verläuft die Hauptkommunikation via Mail oder Whatsapp-Community. Im GV 1 wird die gesamte Kommunikation via Slack gemacht. In den verschiedenen Arbeitsgruppen oder anderen internen Gruppierungen läuft die

Kommunikation meist über verschiedene Chatprogramme, die von den einzelnen Gruppierungen definiert werden.

Die Vergabe der Schichten läuft entweder intern in den verschiedenen Arbeitsgruppen oder wird über eine Onlineplattform oder einem Onlinetool organisiert, bei denen ein Zugang notwendig ist. Werden nicht alle Schichten in Eigeninitiative besetzt, machen die Betriebsleitenden oder Leitende der Arbeitsgruppen jeweils kurzfristige Aufrufe in den verschiedenen Chats.

Zum Freiwilligenmanagement gehören auch die Gegenleistungen, welche die Freiwilligen in jedem Fall bekommen. Solche Gegenleistungen unterscheiden sich von Venue zu Venue und beinhalten Rabatte, Gratiseintritte und -konsum, sowie Vereinsfeste und Apéros. Je nach dem unterscheiden sich die Gegenleistungen in den Venues auch mit einer Vereinsmitgliedschaft, wobei Mitglieder sich regelmässiger engagieren und dadurch noch gewisse Zusatzleistungen beanspruchen können. Diese Zusatzleistungen belaufen sich auf Vereinsfeste, die zum einen als Dank dienen und auf der anderen Seite ein vertieftes Gemeinschaftsgefühl entstehen lassen können. Im GV 3 und im GV 4 hingegen sind alle Freiwilligen zu diesen Festen eingeladen.

Eine andere wichtige Aufgabe, die dem Freiwilligenmanagement zugeordnet werden kann, ist die Akquirierung und Eingliederung von neuen Freiwilligen. Diese stellt die verschiedenen Venues je nach dem vor grössere oder geringere Herausforderungen. Während beim GV 2 stetig neue Anmeldungen eintreffen, verläuft der Aufnahmeprozess im GV 4 schleichend. Auch die anderen Venues verzeichnen dabei gewisse Mühen. Um Freiwillige akquirieren zu können, werden bei allen Kampagnen und Aufrufe in Form von Printmedien oder Onlinewerbung gemacht, wobei dessen Niederschwelligkeit bezweifelt wird.

„Meistens funktioniert es halt am besten, wenn man einfach mit den Leuten spricht. Ich habe nicht das Gefühl, dass auf einen Social Media Post mega viel anspringen.“ IP 3 (00:29:44)

Generell werden neue Freiwillige vor allem über die Beziehungsarbeit anhand von Gesprächen mit Gästen vor Ort gefunden. Da es bei den Gästen meistens durch ihre Anwesenheit ein Grundinteresse am Venue gibt, ist dieser Zugang niederschwellig.

Ausserdem hat es den Vorteil, dass hier bereits einerster Beziehungsaufbau mit den Interessierten stattfand. Im untenstehenden Zitat von der IP2 wird ersichtlich, dass eine neu engagierte Person oftmals auch einen kumulativen Effekt hat.

„Wenn mal eine Person kommt, dann nehmen sie meistens noch ein paar Kolleg:innen mit. Es gibt selten Einzelpersonen. Es kommen eigentlich immer gleich Gruppen.“ IP 2 (00:33:15)

Auf der anderen Seite wurden von zwei Venues auch die Zusammenarbeit mit den stadtinternen Jungendkulturangeboten genannt. Die Jungendkultrangebote erleichtern den Einstieg in die Kulturarbeit und motivieren Jugendliche selbst in der Kulturbranche aktiv zu werden und fungieren so zu einer Einstiegstreppe für Grassroot Venues.

6.1.3 Partizipation und Engagement

Die Partizipationsmöglichkeiten sowie das Engagement seitens der Freiwilligen unterscheidet sich von Venue zu Venue. Einige engagieren sich sehr stark in den Kulturbetrieben, während andere sich nur vereinzelt für Schichten eintragen.

Seit der Corona Pandemie verzeichnen alle Betriebe, ausser das GV 2, einen Rückgang und/oder eine Veränderung der Partizipation. Die Zwangspause der ganzen Branche führte dazu, dass die natürliche Selbstregulation der Freiwilligenarbeit ins Straucheln kam. Laut den Expert:innen förderte der lange Unterbruch zum einen die freizeitliche Umorientierung und somit den Ausstieg aus der Freiwilligenarbeit oder eine Verschiebung. Zum anderen konnten in dieser Zwischenzeit keine neuen Freiwilligen gefunden werden.

Die Expert:innen gehen davon aus, dass dem Engagement in den Grassroot Venues ein Interesse an der Kultur zugrunde liegt. Da an dieser über eine längere Zeit nicht teilgenommen werden konnten, nahm im selben Zuge das generelle Interessen ab, was sich auf die Besuchenden und folglich auf die Freiwilligen übertrug. IP 3 vom GV 3 sagt dazu:

„Zudem hat eine jüngere Generation, die in dieser Zeit 18 geworden ist, auch nicht die Möglichkeit gehabt, diese Art von Kultur zu erfahren oder zu lernen und durch das halt auch weniger bereit 15 -20 Franken zu bezahlen für ein

Konzert, wo sie keine Ahnung haben, was sie erwartet. Das hat sich schon sehr verändert. Temporär.“ IP 3 (00:39:57)

Obwohl eine Abnahme deutlich spürbar war, ist der Tiefpunkt, bis auf das GV 4, nach den Interviewpartner:innen wieder überwunden und die Freiwilligenzahlen sind zunehmend. Ein Grassroot Venue konnte durch einen personellen Wechsel in der Betriebsleitung während der Pandemie durch den Einbezug des Umfeldes der neuen Person in den Betrieb nach der Pandemie mit vielen neuen Freiwilligen starten.

Heute ist jedoch auch eine Veränderung des Engagements sichtbar. Viele Leute engagieren sich gerne ab und zu anhand einer Schicht. Die Freiwilligen sind aber tendenziell schwieriger in den Betrieb einzugliedern. So ist es für die Mitarbeit in der Organisation und in der Vereinsarbeit schwieriger Freiwillige zu motivieren. Es zeigt sich aber auch, dass solche Engagements punktuell gewünscht und übernommen werden.

„Ich muss sagen, dass die Arbeitsgruppen aktuell mit klar strukturierten Einsätzen besser laufen als die Freien. Sie stossen auch auf mehr Anklang.“ IP 1 (00:14:55)

Doch wie in den Zahlen ersichtlich ist, gibt es trotz dieser Veränderung immer noch sehr viele Freiwillige, die sich regelmässig in den Venues engagieren und einige von ihnen sehr stark. Dies liegt zum einen an der grossen Leidenschaft, die der Freiwilligenarbeit zugrunde liegt und der hohen Identifikation, die mit den Grassroot Venues einhergeht. Zum anderen müssen zum Teil einfach auch Schichten übernommen werden, die aufgrund des Rückganges der Freiwilligen fehlen. Dies kann punktuell zu Überforderungen und Ausbrennen führen. Um dem entgegenzuwirken, setzen die Venues auf Selbstregulation durch Beziehungsarbeit.

„Menschen, die man mehr sieht, mit denen kommt man tendenziell auch eher ins Gespräch. [...] In meinem Empfinden ist das Wertvollste einfach der „Hangout“ um drei Uhr morgens – Das können sich auch nicht alle leisten, aber da erfährt man manchmal so viele Sachen“ IP 3 (00:25:30)

Durch die Forschung eröffnet sich eine Diskrepanz innerhalb des Engagements, welche sich zwischen der unentgeltlichen Arbeit, die in die Grassroot Venues von den Freiwilligen investiert wird und der Erwerbsarbeit zeigt. Während durch den steigenden

wirtschaftlichen Druck für die einen die Freiwilligenarbeit als Privileg angeschaut wird, sehen es andere klar als Freizeitbeschäftigung. Die nachfolgenden Zitate zeigen diese Diskrepanz eindrücklich auf:

„Es ist schon auch eine Realität, dass Menschen, die keinen sehr guten Lohn haben, sich nicht eingeben können für das (Freiwilligenarbeit) oder Menschen, die studieren oder whatever, die nochmal einen Job brauchen, um sich das Leben leisten zu können.“ IP 3 (00:45:30)

„Ich sage mal 80 Prozent machen das hier, weil sie es feiern, weil sie es cool finden. Die Meisten von ihnen haben einen guten Job und stehen mitten im Leben. [...] Viele Freiwillige sagen auch: „wenn es Lohn gibt, komme ich nicht mehr. Ich bezahle dann mehr Steuern und ich suche nicht einen zweiten Job. Ich habe ein Hobby gesucht““ IP 2 (00:44:08)

6.1.4 Chance und Herausforderungen

Die Freiwilligenarbeit kann Chancen für die Freiwilligen eröffnen, aber es gibt auch Herausforderungen, die ein Engagement mit sich bringen kann. Wie bereits oben genannt, ist es eine stetige Herausforderung neue Freiwillige zu finden und diese in den Betrieb einzubinden.

Eine andere Herausforderung ergibt sich aus der Unregelmässigkeit der Engagements, die die Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues mit sich bringt. Da die Grassroot Venues einen Saisonbetrieb mit einer Sommerpause haben, braucht es während der Saison ein erhöhtes Engagement, welches dazu führt, dass die Freiwilligen gegen dessen Ende etwas ausgelaugt sind und sich weniger engagieren. Auf der anderen Seite birgt sich in der Sommerpause die Gefahr, dass die Pflege der Freiwilligen etwas nachlässt und so vor der Saison wieder viel investiert werden muss, damit sich die Freiwilligen weiter engagieren.

Ausserdem gibt es Herausforderungen mit adäquaten Gegenleistungen, die für die Freiwilligen vorgesehen sind. Zum einen sind Gegenleistungen in den Grassroot Venues oftmals an die Übernahme der Schichten im laufenden Betrieb gekoppelt, wobei die Gegenleistungen für die Vereinsarbeit je nach dem zu kurz kommen können. Zudem kann durch ein erhöhtes Engagement auch informelle Macht entstehen. Daraus können sich Privilegien bilden, die wahrgenommen werden. Im

Weiteren kann auch die Forderung nach einer erhöhten Gegenleistung eine Folge sein.

„Es sind so Kleinigkeiten. Wir haben zum Beispiel einen Balkon für Künstler und so, der privat ist, auf den die Vereinsmitglieder immer wieder gehen wollen. Oder wenn sie als Guest kommen und ein Gratisbier verlangen, weil sie sonst auch viel da arbeiten. Es passiert nicht mega oft, aber es ist schwierig, dass alle gleichbehandelt werden“ IP 2 (00:37:45)

Auf der rechtlichen Ebene führen einige Gegenleistungen, die nicht in die rechtlich definierten Gegenleistungen für Freiwilligenarbeit fallen, immer wieder zu Lohnkontrollen und zu Beanstandungen. Vor allem Einsätze, die lange Anwesenheiten und höhere Standards mit sich bringen, wollen von den Venues zum Teil mit etwas besserer Gegenleistungen oder Mini-Honoraren wertgeschätzt werden, die nicht mit den branchenüblichen Lohnrichtlinien vereinbar sind.

Neben den Gegenleistungen führen auch immer wieder Erwartungen an die Freiwilligen zu Herausforderungen. Diese werden im Zusammenspiel mit erhöhten Anforderungen, die die steigende Professionalisierung der Betriebe mit sich bringt, direkt auf die Freiwilligen abgewälzt. Daraus resultieren steigende Anforderungen an die Freiwilligen. Gekoppelt mit der Angst, dass Freiwillige mit immer steigenden Erwartungen durch den Druck abspringen könnten, ist diese Dynamik in einigen Venues eine reale Herausforderung.

„Was dürfen wir von ihnen (Freiwilligen) erwarten grundsätzlich? [...] Man muss immer wieder rausfinden, wie viel darf man und wie viel zu viel ist.“ (00:48:25)

Auf der anderen Seite gibt es auch viele Chancen, welche die Freiwilligenarbeit bereichern. Zum einen wird von den Expert:innen das Teilsein des Grassroot Venues als grosse persönliche Chance angesehen. Diese Verbundenheit zeigt sich anhand zweier verschiedener Ausprägungen.

Die Einen ordnen das Teilsein auf der ideologischen Ebene ein. Sie sehen ihr Engagement in einem Grassroot Venue als einen Beitrag zur kulturellen Vielfalt. Die Anderen erkennen die soziale Eingliederung, in welcher das Teilsein des Vereins, der

Arbeitsgruppe oder des Teams wichtiger ist. Da es sich jedoch um Ausprägungen handelt, bedingen sich die beiden Ansichten oder ergänzen sich.

„Mittlerweile ist das eine Familie hier oder ein Freundeskreis. Da sind verschiedenste Gruppen zusammengekommen, die mittlerweile auch privat abmachen, weil sie sich hier getroffen haben.“ IP 2 (00:45:12)

Der Grossteil der befragten Grassroot Venues sieht es als seine Aufgabe, ein Übungsfeld für Personen zu bieten, die sich spezifisches Wissen aus den Tätigkeiten der Venues aneignen möchten. Sie sollen die Möglichkeit haben, sich auszuprobieren und Erfahrungen in verschiedenen Bereichen zu sammeln.

„Unser Betrieb versteht sich darin, jungen Menschen die Chance zu geben sich in diesen Bereichen auszuprobieren und Erfahrungen sammeln zu können.“ IP 4 (00:22:34)

Es gibt immer wieder Menschen, die die Freiwilligenarbeit bewusst nutzen, um sich selbst einem Bereich zu professionalisieren. Auf der anderen Seite gibt es immer wieder Freiwillige, die durch ihr Engagement plötzlich unbewusst diese Tätigkeiten auch als Erwerbsarbeit aufnehmen. Die bewussten Förderungen und Schulungen in den verschiedenen Bereichen der Venues kann dadurch die informelle Bildung der Freiwilligen fördern.

„Und es gibt eine geile Einführung. Wenn du diese einem anderen Ort machen möchtest, müsstest du diese wahrscheinlich bezahlen und du hast immer die Möglichkeit Fragen zu stellen, wenn etwas nicht läuft.“ IP 3 (00:34:18)

Dazu gehört auch, dass Freiwillige sich ein Netzwerk aufbauen können, was in der Kulturbranche von Vorteil ist. Auch spielt der Spass eine grosse Rolle. Oder die Aussergewöhnlichkeit, sich am Konzert der Lieblingsband zu engagieren und dabei einen Blick hinter die Kulissen zu erhalten und Gespräche mit den Künstler:innen führen zu können und ihnen so etwas näher zu kommen.

„Und dann ist schon der Vorteil, dass wir grosse Namen haben – Grosse Bands, das gibt einen gewissen Glamourfaktor“ IP 1 (00:38:32)

6.2 Freiwilligenarbeit aus der Sicht der Freiwilligen

Nachfolgend werden die Daten aus der schriftlichen Befragung veranschaulicht, welche anhand der Onlineumfrage gewonnen wurden. Aufgearbeitet wurden die Daten mit Hilfe von der Online-Software „Google Sheets“. An der Umfrage haben sich 65 Menschen (Stichprobe $n= 65$) beteiligt, die alle nach eigenen Angaben Freiwilligenarbeit in Grassroot Venues leisten.

6.2.1 Charakterisierung der Freiwilligen

Zu Beginn der Umfrage wurden einige demographische Fragen gestellt, um die Freiwilligen zu charakterisieren. Befragt wurden sie zum Alter und Geschlecht, wie auch zu den Bildungsabschlüssen und dem jährlichen Einkommen.

Je 29 Personen geben an, dass sie in die Altersgruppen 26 – 35 und 36 – 55 Jahren gehören, wobei diese beiden Gruppen je einen Anteil von 44.6 Prozent ausmachen. Dabei sind lediglich drei Personen älter (56 Jahre und älter) und vier Personen jünger (16 – 25 Jahre).

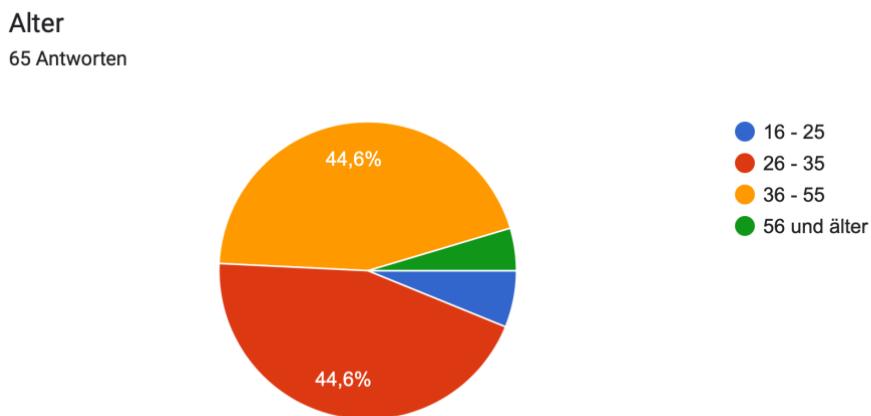


Abbildung 2: Alter, Darstellung von Google Sheets

Mit 40 Personen geben fast zwei Drittel (61.5 Prozent) der Befragten an, sich dem männlichen Geschlecht zuzuordnen. 23 Personen (35.4 Prozent) geben an dem weiblichen Geschlecht zuzugehören, wobei sich zwei Personen (3.1 Prozent) keinem Geschlecht zuordnen.

Geschlecht
65 Antworten

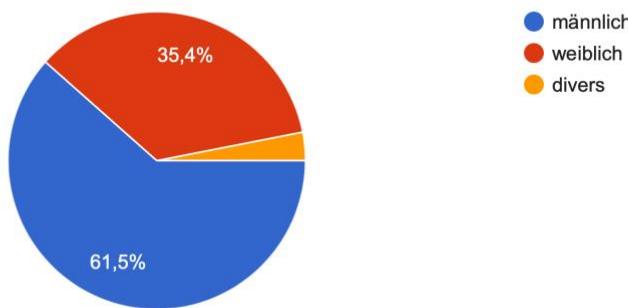


Abbildung 3: Geschlechterverhältnisse, Darstellung von Google Sheets

Beim Bildungsgrad fällt auf, dass 48 Teilnehmende (73.8 Prozent) eine höhere Ausbildung als eine Berufslehre haben, wovon 32 Personen (49.2 Prozent) über einen Hochschulabschluss (Hochschule HF/FH oder Universität) verfügen 15 Personen (23.1 Prozent) haben eine Berufslehre abgeschlossen und zwei Personen (3.1 Prozent) geben die obligatorische Schule als höchsten Bildungsabschluss an.

Höchste abgeschlossene Ausbildung
65 Antworten

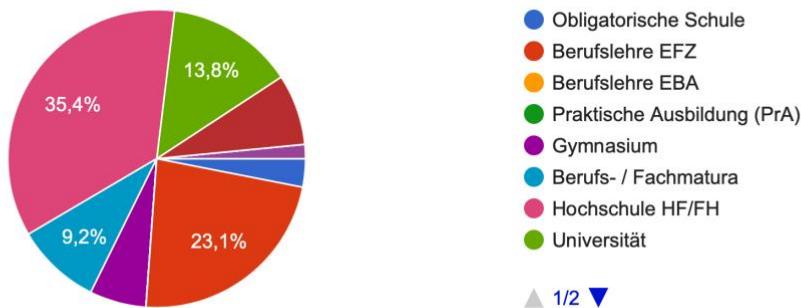


Abbildung 4: Ausbildungsverhältnisse, Darstellung von Google Sheets

Die allgemein hohen Bildungsabschlüsse spiegeln sich nicht zwingend im Jahreseinkommen wider. Hier geben 31 Personen (47.7 Prozent) an, ein kleines bis mittleres Jahreseinkommen zwischen 5'000.- und 70'000.- Franken zu haben. Drei Personen (4.6 Prozent) verfügen über ein kleines Einkommen von bis zu 5'000.- Franken. 22 Personen (33.8 Prozent) geben an, ein mittleres bis hohes

Einkommen von 70'000.- bis 110'000.- zu haben. Weitere 8 Personen (12.3 Prozent) geben ein hohes Jahreseinkommen ab 110'000 Franken an. Eine Person wollte zu dieser Frage lieber keine Antwort geben.

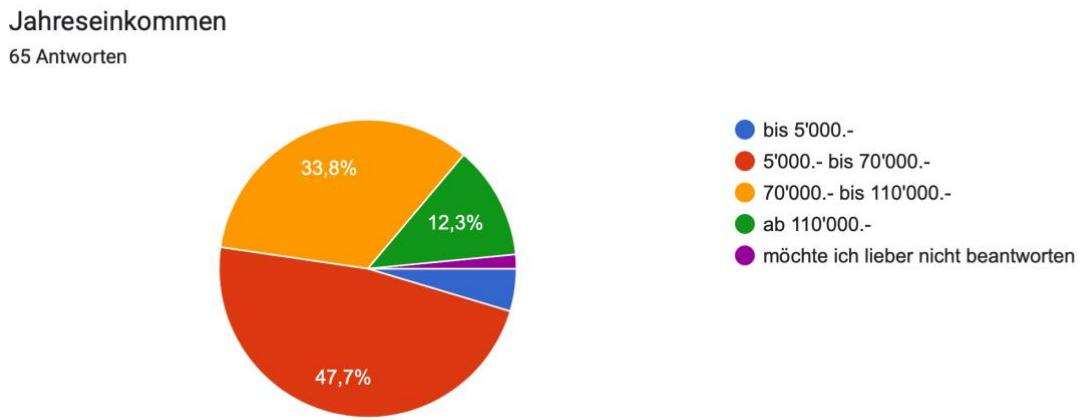


Abbildung 5: Einkommensverhältnisse, Darstellung von Google Sheets

6.2.2 Engagement und Motivation

Bei der Frage, warum sich die Freiwilligen in der Kulturbranche engagieren, konnten sich die Freiwilligen drei Gründe auswählen. Deshalb fielen die Antworten sehr divers aus.

Viele (41 Personen, 63.1 Prozent) geben an, die Tätigkeit aus Spass auszuüben. Ein Grossteil der weiteren Antworten Hohe Anteile liegen den gesellschaftlichen Anreizen zugrunde. Denn 29 Personen (44.6 Prozent) geben an, ein Projekt unterstützen zu wollen, etwas für die Gesellschaft zu tun (23 Personen, 35.1 Prozent) oder einen Begegnungsort schaffen zu wollen (13 Personen, 20 Prozent). Auf der persönlichen Ebene geben einige Personen ideologische Gründe an, wie mit anderen Menschen zusammenkommen (25 Personen, 38.5 Prozent), Abwechslung zum Alltag (14 Personen, 21.5 Prozent) oder kulturelle Entfaltungsmöglichkeiten (8 Personen, 12.3 Prozent). Auf der anderen Seite sind für einige Freiwillige auch Bereiche wichtig, die auf persönlichen Werten beruhen, wie zum Beispiel sich persönlich zu entwickeln (9 Personen, 13.8 Prozent), den eigenen Interessen nachzugehen (9 Personen, 13.8 Prozent) oder beziehen sich auf Skills, wie Fähigkeiten aus dem Kulturbetrieb zu erlernen (8 Personen, 12.3 Prozent).

Warum engagierst du dich freiwillig in der Kulturbranche? (3 wichtigsten Antworten)

65 Antworten

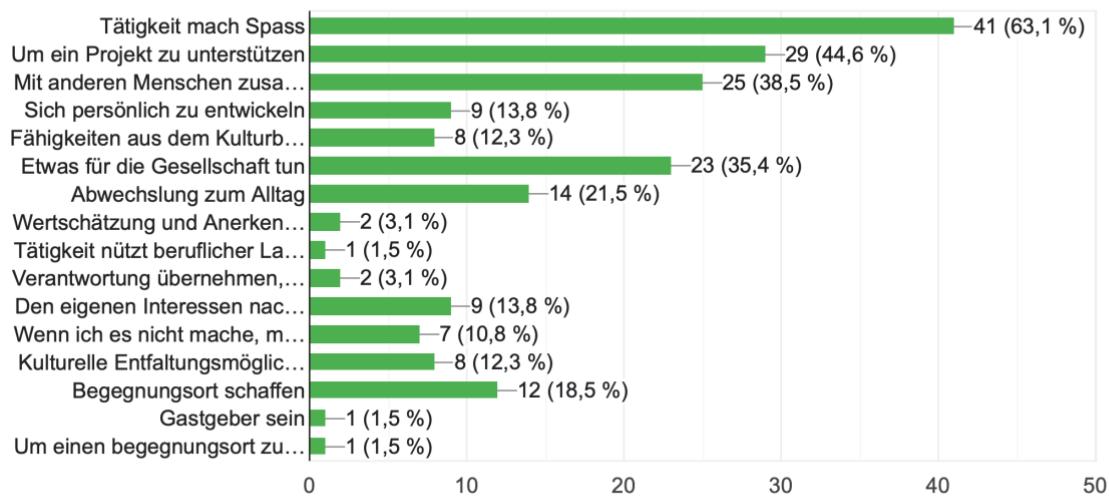


Abbildung 6: Engagement Gründe, Darstellung von Google Sheets

Konkret engagieren sich die meisten Freiwilligen im laufenden Betrieb zu den grössten Teilen (44 Personen, 68.8 Prozent) an der Bar, viele weitere (34 Personen, 53.1 Prozent) an der Kasse und ein Viertel (16 Personen, 25 Prozent) in der Backstage-Betreuung. Weitere Aufgabenbereiche wie die Technik, Awareness, Küche und Garderobe werden von einem kleineren Teil übernommen. Im Hintergrund engagiert sich die Hälfte (32 Personen, 50 Prozent) in der Organisation / auf der strategischen Ebene, ein Viertel (16 Personen, 25 Prozent) im Booking und ein wenig mehr als ein Viertel (17 Personen, 26.6 Prozent) in der Promotion der Anlässe. Auch hier gibt es weitere Aufgabenbereiche wie Unterhalt, Deko und IT, die weniger übernommen werden, jedoch gleichwohl sehr wichtig für die Grassroot Venues sind.

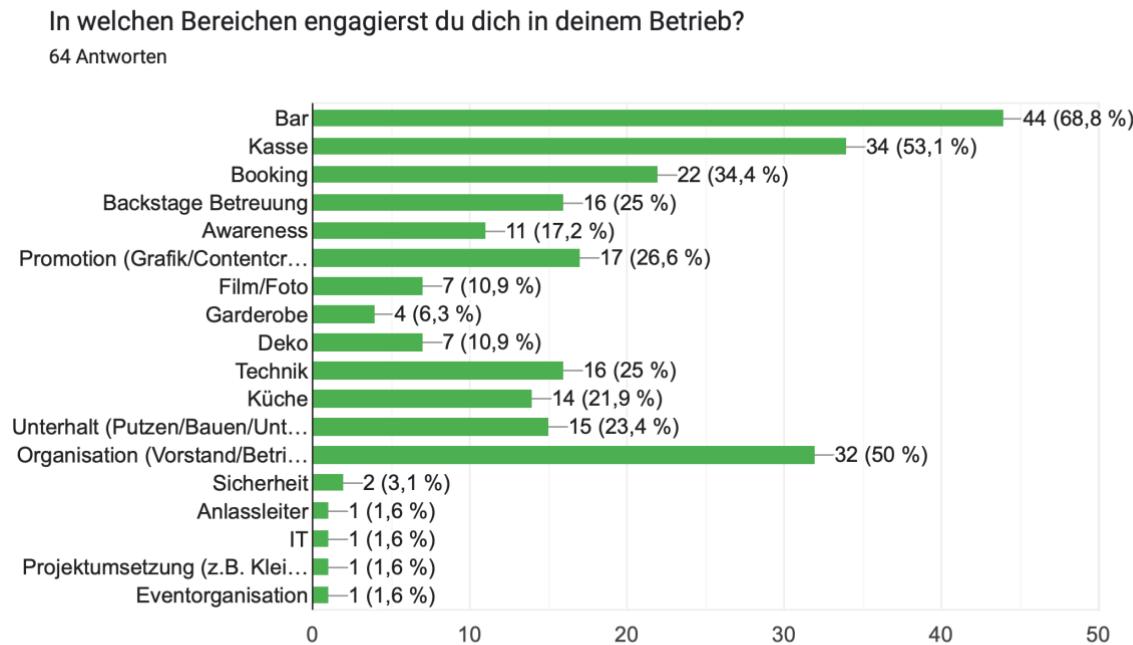


Abbildung 7: Übernommene Tätigkeiten, Darstellung von Google Sheets

Aus dem Engagement, das die Freiwilligen in den Grassroot Venues leisten, resultiert eine durchschnittlich hohe Zufriedenheit. So geben auf einer Skala von 1 bis 6 63 Personen (96.4 Prozent) 4 oder mehr an. Dabei verordnen sich 33 Personen (50.8 Prozent) auf eine 5 (hohe Zufriedenheit) und 13 Teilnehmende (20 Prozent) gar auf eine 6 (sehr hohe Zufriedenheit). Nur gerade zwei Personen (3.1 Prozent) verordnen sich auf einer 3, welche sich auf der unteren Hälfte der Skala befindet.

Wie zufrieden macht dich deine Freiwilligenarbeit?

65 Antworten

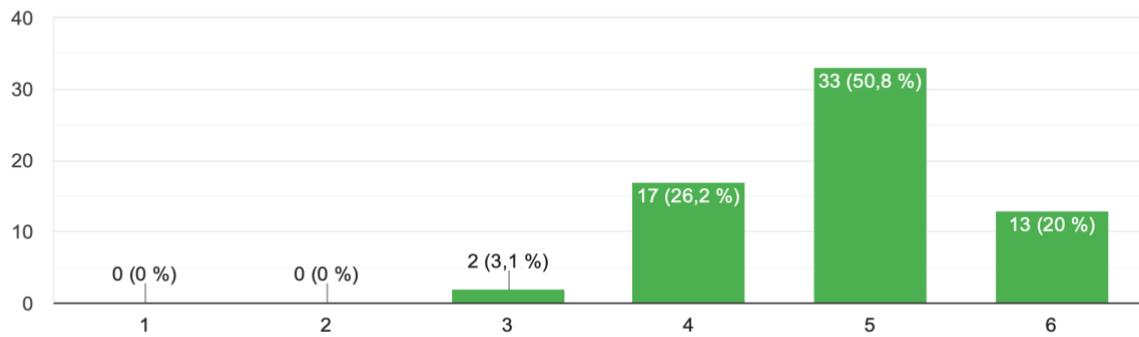


Abbildung 8: Zufriedenheit, Darstellung von Google Sheets

Die Zufriedenheit wirkt sich wahrscheinlich auch auf die ganze Freiwilligenarbeit der Teilnehmenden aus. Hier fällt auf, dass mit 44 Personen (87.7 Prozent) sich mehr als nur in einem Verein engagieren. 16 Personen (24.6 Prozent) engagieren sich in drei Organisationen und 12 Personen (18.5 Prozent) sogar in mehr als drei Organisationen.

In wie vielen verschiedenen Betrieben/Vereinen/Organisationen/Kollektive leitest du

Freiwilligenarbeit (Auch ausserhalb der Kulturbranche)?

65 Antworten

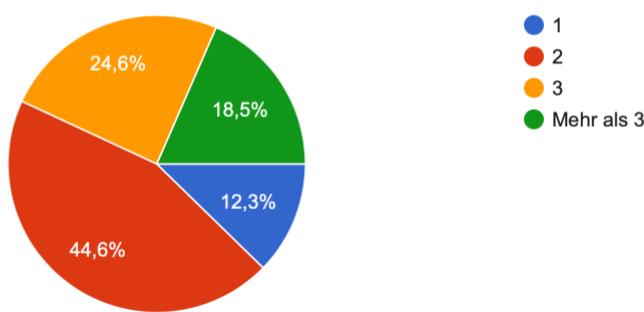


Abbildung 9: Engagement-Häufigkeiten, Darstellung von Google Sheets

Neben der Zufriedenheit gehören auch Herausforderungen zum freiwilligen Engagement. Zu denen wurden die Freiwilligen in der Onlineumfrage befragt, wobei sie ihre Herausforderungen anhand von Kurzantworten schildern konnten. Die meistgenannten Antworten beziehen sich auf das Thema der Ressourcenaufteilung. Insbesondere werden die zeitlichen Ressourcen in Form von Freizeit erwähnt. Diese müssen im Zusammenspiel mit den finanziellen Ressourcen in Form von Lohn aufeinander abgestimmt werden. Hierbei wird aus den Aussagen sichtbar, dass gerade die zeitlichen Ressourcen oftmals unter den finanziellen Ressourcen der Erwerbsarbeit leiden. Aus diesem Mangel können dann weitere Unannehmlichkeiten resultieren. Beispielsweise lange Prozesse durch fehlende Priorisierungen und Unverbindlichkeiten. Dadurch schwindet die Möglichkeit Zeit in neue Projekte zu investieren. Hinzu kommen gesellschaftliche Aspekte wie Geschlechterbilder, Teamkonflikte oder fehlende Wertschätzung seitens der Gesellschaft und der Besuchenden, welche die Arbeit erschweren.

Die Freiwilligen wurden auch befragt, was Gründe sein könnten, weshalb sie ihr freiwilliges Engagement beenden würden. Die drei meistgenannten Ursachen sind ein zu hoher zeitlicher Aufwand (34 Personen, 52.3 Prozent), gesundheitliche (32 Personen, 49.2 Prozent) und familiäre Gründe (21 Personen, 32.3 Prozent). Die weniger oft genannten Gründe belaufen sich auf den Beruf, die veränderte Demografie oder Wertehaltungen.

6.2.3 Erwerbsarbeit

Wie auch schon in den Forschungsresultaten der Expert:inneninterviews, wird auch in der Onlineumfrage der Freiwilligen ersichtlich, dass sich eine Diskrepanz um die Frage eröffnet, ob die Freiwilligenarbeit auch entlöhnt werden soll.

Die Teilnehmenden wurden anhand einer Skala von 1 (wichtig) bis 6 (gar nicht wichtig) befragt, wie wichtig ihnen eine Entlohnung ihrer Tätigkeiten in den Grassroot Venues wäre. Dabei zeigt die Auswertung, dass über die Hälfte der Freiwilligen mit 18 Personen (27.7 Prozent) und 19 Personen (29.2 Prozent) die 1 oder 2 gewählt haben. Trotzdem ist der Anteil der Teilnehmenden, die eine 4 oder höher gewählt haben, nicht zu vernachlässigen. Denn 9 Personen (13.8 Prozent) wählten die 4, 7 Personen (10.8 Prozent) die 5 und 2 Personen (3.1 Prozent) (2 Personen) die 6.

Um einen tieferen Einblick in diese Thematik zu erhalten, wurden die Teilnehmenden nach den Gründen ihrer Gewichtung der Frage nach Entlohnung gefragt. Teilnehmende, die sich eher keine Entlohnung wünschen, begründen ihre Antworten mit intrinsischen, wirtschaftlichen und gemeinschaftlichen Motiven. Sie geben etwa an, in ihrer Erwerbsarbeit bereits genügend zu verdienen und ihre Zeit, sowie ihr Engagement gerne in die Organisationen und dadurch in die Gesellschaft investieren zu wollen. Zum anderen lehnen die Befragten eine Entlohnung aus ideologischer Sicht ab, wobei ihrem Engagement eine intrinsische Motivation und keine monetäre zugrunde liegt. Oder der Befürchtung, dass eine Entlohnung gekoppelt mit steigenden Erwartungen gleichkommen würde und so die Lockerheit verlieren und zu normaler Erwerbsarbeit verkommen würde.

Auf der anderen Seite argumentieren die Freiwilligen, die sich eine Entlohnung wünschen würden, damit, dass ihr Engagement auch eine Form von Arbeit ist und

deswegen entlohnt werden sollte. Unter anderem auch, damit die Kosten/Aufwandsentschädigung stimmt und die Freiwilligenarbeit nicht in Konkurrenz zur Erwerbsarbeit steht, respektive der Freiwilligenarbeit mehr Berechtigung beigetragen würde.

Wäre es dir wichtig für deine Freiwilligenarbeit bezahlt zu werden?

65 Antworten

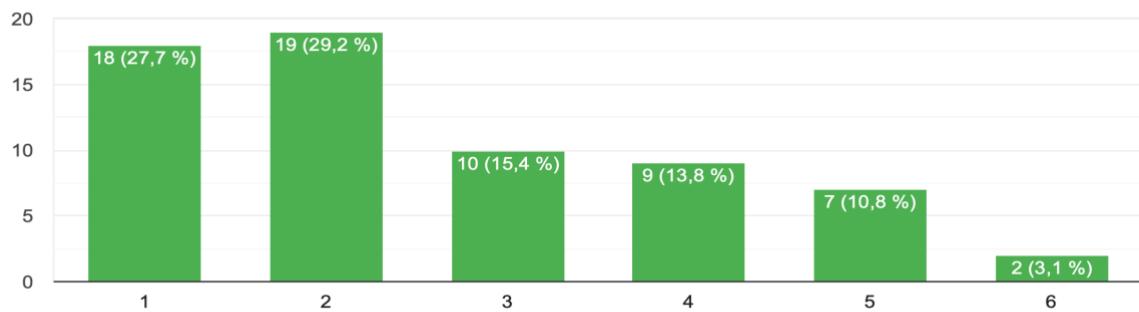


Abbildung 10: Bezahlte Freiwilligenarbeit, Darstellung von Google Sheets

Konklusion:

Die Forschungsergebnisse geben ein differenziertes Bild der Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues ab. Aus den Expert:inneninterviews wird ersichtlich, dass die Einbindung und Organisation der Freiwilligen stark von der jeweiligen Betriebskultur, Professionalisierung und ideologischen Ausrichtung abhängig ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass das Freiwilligenmanagement in den Betrieben verschieden gehandhabt wird und einen nicht zu unterschätzenden Aufwand bedeutet. Konkret bedeutet dieses Management viel Beziehungsarbeit, gemeinsame Erlebnisse und gute Kommunikationswege. Die Ergebnisse der Onlineumfrage zeigen, dass sich viele Menschen aus intrinsischen und gemeinschaftlichen Motiven freiwillig engagieren und dabei eine hohe Zufriedenheit erfahren.

Gleichzeitig werden Herausforderungen wie unregelmässige Engagements, zeitliche Ressourcenknappheit und Fragen der Wertschätzung sichtbar. Besonders die ambivalente Haltung gegenüber einer möglichen Entlohnung zeigt, wie sensibel das Verhältnis zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit ist. Trotz dieser Spannungen bietet die Freiwilligenarbeit zahlreiche Chancen.

7 Diskussion der Forschungsergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Forschungsergebnisse nach dem letzten Schritt von Meuser & Nagel (1991) in einen theoretischen Rahmen gebracht. Da sich die Ergebnisse der quantitativen wie auch qualitativen Forschung ergänzen, werden die beiden Sichtweisen in diesem Kapitel aufeinander aufbauend verglichen.

7.1 Organisation und Struktur

Da die untersuchten Venues alle als Verein aufgestellt sind und sich daher in weiten Teilen auf die Freiwilligkeit stützen, wird ersichtlich, dass sie den klassischen Ursprung eines Grassroot Venues aufweisen (vgl. Kapitel 2.2). Dazu ergab die Forschung, dass die Freiwilligen oftmals vor allem operative Tätigkeiten übernehmen (Zeit für Vermittlung, o. J.. S. 173). Gleichzeitig haben sich die Venues mit der Zeit professionalisiert und werden, wie nach Kuchar (2020, S. 16), immer formaler. Dieses Zusammenspiel der Freiwilligenarbeit und der Erwerbsarbeit ist auch in den Venues zu sehen. Während tendenziell immer mehr Konzerte organisiert wurden, resultierte ein höherer Aufwand, der mit der Zeit nicht mehr nur von Freiwilligen gestemmt werden konnte. Zusätzlich gab es aus der Professionalisierung immer höhere Ansprüche an die Tätigkeiten, wobei Arbeiten wie die Technik oder Sicherheit oftmals von Professionellen geleistet wird. (vgl. Interview IP1 00:01:20/00:07:30). Durch diese individuellen Wachstumsgeschichten wurde die Verstrickung von der Freiwilligenarbeit und der Erwerbsarbeit auch individuell institutionalisiert. Dieses Zusammenspiel ist auch aufgrund der finanziellen Ressourcen verstrickt. So ist es vielen Kulturbetrieben nicht möglich die ganze Arbeit als Lohnarbeit auszuschreiben, weshalb sie auf die Freiwilligenarbeit angewiesen sind (vgl. Kapitel 3.4).

7.2 Freiwilligenmanagement

Die Forschung hat auch aufgezeigt, dass die Grassroot Venues ein Freiwilligenmanagement haben, welches je nach Venue anders gehandhabt wird. In allen Venues gibt es zwar Gemeinsamkeiten, wie zum Beispiel die Kommunikationswege, die Gegenleistungen und die Akquirierung/Eingliederung von neuen Freiwilligen. Trotzdem wird deutlich, dass viele Grassroot Venues das

Freiwilligenmanagement sehr individuell und zum Teil auch informell gestalten. Laut benevol Schweiz (2013) wird die Begleitung der Freiwilligen in den „benevol Standards der Freiwilligenarbeit“ unter dem Punkt 4 geregelt, wonach allen Freiwilligen eine Person aus der Einsatzorganisation zur Verfügung steht und sie einen Anspruch auf Einführung, Begleitung, Erfahrungsaustausch und regelmässige Auswertungen ihrer Einsätze haben. Wenn die Standards mit den Begebenheiten vor Ort verglichen werden, wird festgestellt, dass die Venues vor allem Wert auf die Einführung legen, während organisierte Begleitung, Erfahrungsaustausche und Auswertungen eher informell geregelt sind. Viele geben an, dass die Begleitung intuitiv erfolgt. So zeigt sie sich vor allem anhand von Gesprächen, die im Einklang mit der Beziehungsarbeit stattfinden. Klare Zuständigkeiten oder Handlungsansätze sind dabei nur bedingt definiert. Daher wird davon ausgegangen, dass sich das Freiwilligenmanagement oftmals in der Beziehungsarbeit widerspiegelt.

Die Beziehungsarbeit ist auch bei der Akquirierung und der Eingliederung von neuen Freiwilligen wichtig. Nahtlos alle Grassroot Venues geben in der Forschung an, dass Kampagnen zum Mitmachen über Social Media verbreitet werden. Ein Grossteil der Freiwilligen hingegen wird in Gesprächen mit Leuten aus dem Publikum gefunden. Diese Tendenzen sind auch im Freiwilligen Monitor 2020 klar sichtbar. Lamprecht et. al (2020) schreiben, dass sich nur ca. 3 Prozent der Freiwilligen aufgrund von analogen und digitalen Anzeigen für die Freiwilligenarbeit gemeldet haben (S. 109). Auch dies bestätigt, dass der grosse Teil der Akquise über die Beziehungsarbeit läuft. Im Gespräch mit Interessierten sollen zu deren Motivation die Faktoren Spass haben und Kompetenzen entwickeln betont werden (Lamprecht et al., 2020, S. 109). Aus der Onlineumfrage wird auch erkenntlich, dass neben den obengenannten Faktoren, auch noch die Faktoren wie ein Projekt unterstützen, die soziale Eingebundenheit im Allgemeinen und auch die freien Gestaltungsmöglichkeiten einen grossen Teil der Motivation ausmachen. Oder wie es IP 1 im Interview gesagt hat:

„Ich glaube, was wichtig ist, dass man den Freiwilligen zeigen kann, dass sie das Haus zu ihrem Haus machen können. Das ist eine wichtige Aufgabe, dass du ihnen Möglichkeiten aufzeigst, dass sie es selbst gestalten können.“
IP 1 (01:06:50)

Bei diesem Zitat wird auch der grosse Einfluss des Freiraumes der Grassroot Venues sichtbar, der sich so aus den historischen Entwicklungen ergab (vgl Kapitel

2.3). Das Aufzeigen von Handlungsspielräumen und der Freiheit zur eigenen Gestaltung der Venues gehört somit sowohl zum Empowerment der Freiwilligen als auch zum Freiwilligenmanagement. Dabei spielt die Identifikation mit dem Grassroot Venue eine grosse Rolle.

Einen anderen Zugang wird über die Zusammenarbeit mit der Jugendkulturarbeit erreicht, wo junge Menschen einen niederschwelligen Einstieg in die Kulturarbeit erhalten können. Im Grundlagenpapier "Jugendkulturarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit" schreiben Dörig et al. (2025), dass die Jugendlichen in der Jugendkultur nicht nur die Tätigkeiten der Kulturbetriebe kennenlernen, sondern auch, was Partizipation und Teilhabe bedeutet. Sie erhalten durch Lern- und Experimentierfelder eine non-formale Bildung, welche sich positiv auf die Identitätsfindung auswirkt (S. 7-8)

7.3 Freiwillige

Die Charakterisierung der Freiwilligen in den Grassroot Venues zeigt eine hohe Kongruenz zu den allgemeinen Freiwilligen auf, wie diese im Freiwilligenmonitor der Schweiz situiert wurde (vgl. Lamprecht et al., 2020). Vor allem die Einkommens- und Bildungssituationen zeigen hohe Ähnlichkeiten auf, wobei die Freiwilligen tendenziell hohe Bildungsabschlüsse wie auch ein mittleres bis hohes Einkommen haben (Lamprecht et al., 2020, S. 50). Auch das Alter weist Ähnlichkeiten auf, wobei die Altersspanne der Freiwilligen in den Grassroot Venues durch junge Engagierte noch etwas nach unten erweitert wird und kaum über das Erwerbsalter hinausreicht. Hier wird jedoch auch festgestellt, dass sich die Freiwilligen grösstenteils erst ab ca. 25 Jahren engagieren. Dies bedeutet, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nur bedingt erreicht werden. Dabei spielt sicherlich die fehlenden Ressourcen durch die Berufsausbildungen eine grosse Rolle. Zum anderen gibt es in zwei Städten, in welchen sich zwei der befragten Grassroot Venues befinden, jugendkulturelle Angebote. Diese können zum Teil den Einstieg in die Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche für junge Menschen bewirken, woraus später Engagements in Grassroot Venues folgen. Eines der Venues hat selbst einen jugendkulturellen Auftrag, aber auch hier wird die Jugend nur spärlich erreicht. Fehlende Ressourcen für die Akquise werden in diesem Grassroot Venue unter anderem als Grund angegeben (Interview GV 4, 00:25:45, IP 4). Zusätzlich wird

auch der Einfluss der Corona Pandemie sichtbar, in der viele junge Menschen während des Lockdowns nie lernen konnten, sich in der Kulturbranche zu engagieren und dadurch zwei bis drei Jahrgänge mehr oder weniger fernblieben.

Es fällt auch auf, dass die Freiwilligen der Grassroot Venues generell in mehreren Organisationen Freiwilligenarbeit leisten und obwohl der Prozentsatz im Freiwilligen Monitor schon sehr hoch ist, ist dieser bei den Freiwilligen der Kulturbetriebe nochmals höher (vgl. Lamprecht et al., 2020, S. 41). Die Motivation für das Engagement in den Grassroot Venues ähnelt sehr stark den generellen Motivationen aus dem Freiwilligen Monitor. So sind die Hauptmotive mit ca. 70 Prozent Spass, an zweiter Stelle soziale Aspekte, gefolgt von persönlichen Motiven (vgl. Lamprecht et al., 2020, S. 97). Dies bezeugt, dass die Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues stark intrinsisch motiviert ist.

Die neuen Freiwilligen, ein Phänomen, dem Samochowiec et al. (2018) eine ganze Studie widmen, lässt sich auch in den Grassroot Venues feststellen. Die Forschung ergab, dass sehr viele Freiwillige in den Karteien registriert sind, doch sich nur ein Bruchteil davon regelmäßig engagiert. Dazu wurde von den Expert:innen festgehalten, dass sich Menschen mehr in klar definierten Schichten engagieren als in den Vereinstätigkeiten. Samochowiec et al. (2018) schreiben dazu auch, dass starre Strukturen heutzutage nicht mehr auf die Freiwilligen passen und sich Leute durch die Multioptionengesellschaft nicht mehr langfristig binden möchten. Und somit Tätigkeiten in Vereinen abnehmen und die Engagements kurzfristiger werden. Auf der anderen Seite werden sie auch spezifischer (S. 4). Alle Venues geben an, dass Menschen, die in einem Bereich ein spezielles Know-How haben, dieses gerne punktuell zur Verfügung stellen. So werden Webseiten, Grafiken, usw. unentgeltlich von Professionellen erstellt, die sonst im laufenden Betrieb zum Teil nicht eingegliedert sind (Interview GV 4, 00:43:25, IP 4).

7.4 Chancen und Herausforderungen

Neben den individuellen Nutzen der Freiwilligen und deren Auswirkung auf die Gesellschaft, die im Kapitel 3.3 erläutert wurden, birgt die Freiwilligenarbeit auch immer wieder Schwierigkeiten für die Freiwilligen und auch die Grassroot Venues. Eine Herausforderung, die von beiden Seiten erwähnt wurde, ist die fehlende Zuverlässigkeit. Während die Grassroot Venues Mühe haben, die Erwartungen an

die Freiwilligen zu institutionalisieren und allfälliges Fehlverhalten zu sanktionieren, haben die Freiwilligen die Schwierigkeit den Erwartungen gerecht zu werden. Die Grassroot Venues, welche auf das Engagement der Freiwilligen angewiesen sind, können nur bedingt Forderungen stellen, aus Angst, dass sie die Freiwilligen verlieren. Auf der anderen Seite haben die Freiwilligen verschiedene Erwartungen an ihr Engagement und auch unterschiedliche Ressourcen, um diese zu bewältigen. Während die einen ihre ganze Energie in den Kulturbetrieb stecken, nehmen es andere lockerer, da sie die Tätigkeit in der Freizeit ausüben und der Spass im Vordergrund steht. Die unterschiedliche Gewichtung der Freiwilligenarbeit, die durch die Differenz der Ressourcen und Motivation entstehen, führen immer wieder zu langen Prozessen und teilweise auch zu Konflikten.

Eine weitere Herausforderung stellt das Spannungsfeld zwischen der Erwerbsarbeit und der Freiwilligenarbeit. Durch die steigende Professionalisierung der Grassroot Venues wurden immer mehr Stellen für die Erwerbsarbeit geschaffen. Dies immer mit dem Blick auf die jeweiligen Budgets, welche die Möglichkeiten vorgeben. Neben der Frage, wie viel Stellenprozente die finanziellen Ressourcen zulassen, ist die Erwerbsarbeit aber auch immer eine Frage ideeller Ausrichtung. So ist es ebenfalls eine Frage der Gewichtung der intrinsischen Motivation, welche vor allem von den Freiwilligen, welche auch in die strategischen Ausrichtungen der Betriebe involviert sind, definiert wird. Und hier gehen die Meinungen auseinander. Während viele an der Freiwilligkeit aufgrund der Freiheiten und intrinsischen Motivation festhalten, sehen andere ihre Tätigkeiten auch als Arbeit und würden sich eine Entlohnung wünschen. Dies aber nicht nur aus Überzeugung, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen. Da die Freiwilligenarbeit in Konkurrenz zur Erwerbsarbeit steht, bedeutet ein erhöhtes Engagement zwangsläufig ein niedrigeres Einkommen. So wünschten sich einige ein bezahltes Engagement, um weniger Lohnarbeit nachgehen zu müssen.

Unter den folgenden Wortmeldungen aus der Onlineumfrage wird dieses Spannungsfeld der Freiwilligen sichtbar:

„Eine Entlohnung der Arbeit ist für mich nicht wichtig, da ich in meinem Job genug verdiene. Hätte ich die Ausgangslage aber nicht, fände ich eine Entlohnung wichtiger.“

„Lohn braucht eigentlich nicht, ich mache es aus ideellen Gründen. Bei Einsätzen, die mir keinen Spass machen oder kommerziell motiviert sind, wäre Entlohnung aber noch ok.“

Dieses Spannungsfeld zwischen der Erwerbs- und Freiwilligenarbeit muss in den jeweiligen Grassroot Venues immer wieder ausgehandelt und neu definiert werden, damit es immer wieder auf die Bedürfnisse der Freiwilligen angepasst werden kann.

7.5 Corona Pandemie

Der Einfluss der Corona Pandemie auf die Kulturbranche wird in der Forschung klar ersichtlich. Während der Zwangspause der ganzen Branche, die gut 1.5 Jahre andauerte, richtete diese einen nachhaltigen Schaden an. Alle interviewten Expert:innen wiesen darauf hin, dass in dieser Zeit viele Freiwillige abgesprungen sind und nach der Pandemie nicht wieder zurückgekehrt sind. Dies zum einen, weil in dieser Zeit neue Hobbies gefunden wurden, zum anderen aus Alters- und Umorientierungsgründen, die durch die Pandemie beschleunigt wurden. Gleichzeitig konnten keine neuen Freiwilligen gefunden werden, da es keine Möglichkeit des Kennenlernens und der Akquise gab. Studien und konkrete Tendenzen, wie sich die Freiwilligenarbeit generell und auch in der Kulturbranche verändert hat, liegen leider noch nicht vor. Der Freiwilligen Monitor der Schweiz, der, wie bereits erwähnt, die Freiwilligenarbeit alle vier bis fünf Jahre dokumentiert, ist zum letzten Mal 2020, also vor der Pandemie erschienen. Der neue Freiwilligenmonitor, der die Zahlen der Pandemiezeit aufzeigen wird, wird gemäss Nachfrage bei der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) erst nach der Abgabe dieser Bachelorarbeit erscheinen.

8 Schlussfolgerungen

Zum Abschluss werden in diesem Kapitel die Fragestellungen konkret beantwortet, und es wird skizziert welche Handlungsempfehlungen aus den Erkenntnissen für die Praxis der soziokulturellen Animation resultieren. Zusätzlich wird ein persönliches Fazit zu der Arbeit gezogen, und ein Ausblick auf das weitere Vorgehen getätigt.

8.1 Beantwortung der Fragestellungen

Im Kapitel 1.2 wurden die Fragestellungen dieser Arbeit formuliert, welche entlang der Kapitel dieser Arbeit bearbeitet wurden. Obwohl die Fragestellungen in den einzelnen Kapiteln schon ausführlich beantwortet wurden, werden sie der Vollständigkeit halber in diesem Kapitel nun noch konkret und prägnant beantwortet.

Literaturfrage 1:

Wie ist die Freiwilligenarbeit zu situieren in der Schweiz, welchen Einfluss hat sie auf die Gesellschaft und wie wird Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche geleistet?

In der Schweiz ist Freiwilligenarbeit ein zentraler Bestandteil der Zivilgesellschaft und wird als unentgeltliches, selbstbestimmtes Engagement zum Nutzen Dritter verstanden. Sie gliedert sich in formelle und informelle Tätigkeiten, die entweder in Organisationen und Vereinen oder ausserhalb von institutionellen Strukturen übernommen werden. Im Gegensatz zu Care-Arbeit und Milizarbeit findet die Freiwilligenarbeit ausserhalb des eigenen Haushaltes und familiären Strukturen statt und wird nicht in öffentlichen Ämtern bestreitet. Freiwilligenarbeit stärkt das soziale Kapital, fördert Vertrauen, Mitverantwortung und die Alltagsdemokratie und wirkt sich positiv auf das individuelle Wohlbefinden aus. Der gesellschaftliche Wandel bringt jedoch Veränderungen mit sich: Freiwillige wollen aktiver mitgestalten, während gleichzeitig die Verbindlichkeit abnimmt. In der Kulturbranche ist Freiwilligenarbeit essenziell für die Kulturbetriebe und die vielen Veranstaltungen, welche ohne sie nicht durchführbar wären. Hier engagieren sich

vorwiegend gut ausgebildete Personen, wobei Anerkennung und Netzwerkpflege zentrale Motivationen darstellen.

Literaturfrage 2:

Wie verhält sich das Berufsfeld der soziokulturellen Animation zur Freiwilligenarbeit?

Das Berufsfeld der soziokulturellen Animation steht in enger Verbindung zur Freiwilligenarbeit, da sie diese gezielt unterstützt, begleitet und fördert. Fachpersonen schaffen niederschwellige, partizipative Rahmenbedingungen, in denen Freiwillige selbstbestimmt tätig werden können. Da die Freiwilligenarbeit in der Zivilgesellschaft zu verordnen ist und den sozialen Zusammenhalt fördert, ist deren Einfluss nicht zu unterschätzen. Dabei wird die Freiwilligenarbeit nicht als Ziel der soziokulturellen Animation bezeichnet, sondern viel mehr als Mittel zum Zweck. Die soziokulturelle Animation übernimmt eine intermediäre Rolle zwischen Individuum, Gemeinschaft und Institution und trägt so zur sozialen Kohäsion bei. Durch Arbeitsprinzipien wie Empowerment, Partizipation und informelles Lernen stärkt sie die Eigenverantwortung und Motivation der Freiwilligen. Gleichzeitig sorgt die professionelle Begleitung dafür, dass das Engagement nachhaltig, inklusiv und wirkungsvoll gestaltet wird.

Forschungsfrage 1:

Wie gestalten und organisieren Grassroot Venues die Zusammenarbeit und die Betreuung von freiwilligen Helfenden? Welche Bedeutung messen sie der Freiwilligenarbeit bei?

Die Grassroot Venues organisieren die Zusammenarbeit mit freiwilligen Helfenden überwiegend im Rahmen von Vereinsstrukturen, wobei die Freiwilligenarbeit das Fundament des Betriebs bildet. Die operativen Arbeiten im laufenden Betrieb werden mehrheitlich durch freiwillige Helfende abgedeckt, während strategische und administrative Aufgaben teils durch Erwerbsarbeit ergänzt werden. Die Koordination erfolgt über digitale Tools wie E-Mail oder verschiedene Chat-Programme sowie durch direkte Kommunikation innerhalb von Arbeitsgruppen anhand von Sitzungen und eigenen Chats. Die Betreuung umfasst neben der Einsatzplanung auch Gegenleistungen wie Gratiskonsumation und -eintritte,

Vereinsfeste oder Rabatte, die einerseits das Engagement honorieren, andererseits das Gemeinschaftsgefühl stärken sollen. Die Bedeutung der Freiwilligenarbeit wird von allen befragten Venues als zentral erachtet. Dies nicht nur aus ökonomischen Gründen, sondern auch als Ausdruck einer ideellen Verbundenheit mit der Kulturarbeit. Zugleich stellt das Freiwilligenmanagement eine kontinuierliche Herausforderung dar, insbesondere in der Akquise, Motivation und langfristigen Bindung. Einige Venues erkennen zudem ein Spannungsfeld zwischen steigender Professionalisierung und den begrenzten Ressourcen der Freiwilligen.

Forschungsfrage 2:**Sicht der freiwilligen Helfenden: Wieso engagieren sie sich freiwillig in den Grassroot Venues, welche Faktoren spielen dabei eine zentrale Rolle?**

Die freiwilligen Helfenden engagieren sich vor allem aus intrinsischer Motivation, wobei der häufigste genannte Grund in der Forschung der Spass an der Tätigkeit ist. Zentrale Faktoren sind zudem gesellschaftliche Werte, wie der Wunsch, etwas zur Gemeinschaft beizutragen oder Projekte zu unterstützen. Viele sehen ihr zivilgesellschaftliches Engagement auch als gemeinschaftliches Handeln, um Menschen zu begegnen oder auch um Abwechslung zum Alltag zu finden. Persönliche Entwicklung und das Verfolgen eigener Interessen spielen ebenfalls eine Rolle, wobei diese Punkte weniger gewichtet werden. Die hohe Zufriedenheit der Helfenden, welche aus der Forschung resultiert, zeigt, dass ihr Engagement als sinnstiftend erlebt wird. Herausforderungen bestehen vor allem in der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Freizeit, was auf knappe zeitliche Ressourcen zurückzuführen ist. Einige Freiwillige wünschen sich eine finanzielle Entschädigung, damit ihre Arbeit einen Teil des Lebensunterhaltes entschädigen kann. Trotz dieser Belastungen zeigt sich eine starke Verbundenheit mit der Kulturarbeit in Grassroot Venues.

Praxisfrage:**Gibt es einheitliche Handlungsansätze, die sich in Bezug auf die Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche durchsetzen können und welche Position nimmt dabei die soziokulturelle Animation ein?**

Aus der Forschung dieser Arbeit resultieren verschiedene Handlungsansätze, um eine gelingende Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues erreichen zu können. Fast alle Punkte laufen im Freiwilligenmanagement zusammen und können durch gezieltes Ausarbeiten die Freiwilligenarbeit aufwerten.

Ein einheitliches und aktives Freiwilligenmanagement würde die Zusammenarbeit der Grassroot Venues und der Freiwilligen vereinfachen (vgl. Kapitel 7.2). Dabei kann in einem Betriebskonzept festgehalten werden, welche Aufgaben die Freiwilligen übernehmen müssen und welche Gegenleistungen sie für die Arbeit erhalten und was der individuelle Gewinn darstellen kann. Anhand von kleinen Aufgabenbeschreibungen werden nicht nur Standards für die zu leistende Arbeit festgelegt. Zusätzlich werden auch Rahmenbedingungen geschaffen, an denen sich die Freiwilligen orientieren können. Dies bringt Klarheit über die Tätigkeiten der Freiwilligen, wie auch für die Organisationen. Diese Richtlinien sollen immer verhandelbar sein und den gegebenen Umständen angepasst werden. Weiter benötigt die Freiwilligenarbeit einen geeigneten, möglichst einheitlichen Kommunikationsweg, der einerseits so viel wie möglich miteinander verbinden soll, andererseits aber auch so niederschwellig wie möglich angewendet werden kann.

Der Freiwilligenarbeit muss auch eine umfangreiche Einführung, eine angemessene Begleitung sowie die Möglichkeit geboten werden, Erfahrungen auszutauschen und Einsätze auszuwerten. Dabei wird darauf geachtet, dass die Venues einen wertschätzenden Umgang und eine ausgeglichene Begleitung zwischen Freiheit und Unterstützung bieten, damit die Freiwilligen ihre intrinsische Motivation beibehalten können und sich gleichzeitig die Selbstverwirklichung ausbreiten kann.

Es sollte eine verantwortliche Stelle für die Freiwilligenarbeit bestimmt werden. Diese Stelle muss den Lead im Freiwilligenmanagement übernehmen und die Konzeption, Begleitung sowie Reflexion und Auswertung der Freiwilligenarbeit anleiten. Dazu gehört auch die Akquise von neuen Freiwilligen, mit dem Fokus auf den Beziehungsaspekt und einen aufs Venue abgestimmten Umsetzungsplan.

Um ein gezieltes Freiwilligenmanagement erreichen zu können, braucht es darum unter anderem viele zeitliche und finanzielle Ressourcen und ein professionelles

Handlungswissen. Fachpersonen aus der soziokulturellen Animation können mit ihrem Handlungs- und Methodenwissen dabei Abhilfe schaffen.

Damit diese nicht vorhandenen Ressourcen geschaffen werden können, braucht es das Transformationswissen der soziokulturellen Animation. Soziokulturelle Animator:innen können die soziale Kohäsion, welche in den Grassroot Venues stattfindet, analysieren, beschreiben und konzeptionieren, um bei geeigneten Förderstellen, wie der Stadtverwaltung oder Stiftungen, nach zusätzlichen Ressourcen zu fragen. Dabei ist die Wichtigkeit der Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche vom Bund erkannt, jedoch fehlen konkrete Umsetzungspläne, was auch Petzi kritisiert (vgl. Kapitel 3.4). Auch die Forschung zeigt auf, dass zusätzliche Ressourcen dabei helfen würden, ein aktives Freiwilligenmanagement umzusetzen. Dadurch würde in Zukunft auch der Druck geschmälert, welcher heute auf den Grassroot Venues liegt. Eine mögliche Handlungsanweisung ist dabei das Schaffen von starken jugendkulturellen Angeboten, welche den Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen niederschwelligen Einstieg in die Kulturarbeit bieten kann. Dies auch als Antwort auf den Rückgang der Freiwilligenarbeit nach der Corona Pandemie, um die Kulturarbeit und deren positiven Einflüsse den jungen Menschen wieder näherzubringen (vgl. Kapitel 5.1.3). Gleichzeitig können mit Ressourcen für eine niederschellige und offene Jugendkulturarbeit viele verschiedene Menschen angesprochen werden. So wird die Kulturarbeit für viele Personen zugänglich gemacht und die Tendenzen zu bildungsnahen und einkommensstarken Freiwilligen durchbrochen.

8.2 Handlungsempfehlungen für die soziokulturelle Animation

Wie im Kapitel 2.1 geschrieben, sind Grassroot Venues durch ihren offenen Charakter und durch die Freiwilligenarbeit in der Zivilgesellschaft zu verordnen. Deshalb eröffnen sich viele Handlungsfelder der soziokulturellen Animation. Im Kapitel 4 wurde das Zusammenspiel der Freiwilligenarbeit mit der soziokulturellen Animation in Einbezug der Zivilgesellschaft erläutert. So wird davon ausgegangen, dass Menschen, die an dem zivilgesellschaftlichen Leben teilnehmen, die soziale Kohäsion fördern. An diesem Punkt kommt die soziokulturelle Animation ins Spiel,

welche zwischen gesellschaftlichen Positionen bewegt, um eine nachrangige Kohäsion zu erreichen (vgl. Kapitel 4).

Die im Kapitel 4 erwähnten Interventionspositionen der soziokulturellen Animation sind auch in den Grassroot Venues eine Hilfestellung, um die eigene Position in der Arbeit mit Freiwilligen bewusst einzunehmen.

In der Animationsposition werden im Falle der Grassroot Venues die Freiwilligen akquiriert und empowert, damit diese die Tätigkeiten in den Betrieben aufnehmen und eigenständig ausführen und wandeln können. Auch das Freiwilligenmanagement gehört in diese Position. In der Begleitung werden die Freiwilligen immer wieder animiert, ihr Schaffen weiterzuziehen, wobei möglichst optimale Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden.

In der Organisationsposition werden die Freiwilligen in den Grassroot Venues unterstützt, die Planung durchzuführen und bei möglichen Fragen unterstützend den Freiwilligen bei Seite zu stehen. So kann sichergestellt werden, dass die Organisation möglichst selbstbestimmt durchgeführt werden kann.

In den Grassroot Venues kann die Konzeptposition der Fachpersonen helfen, die Tätigkeiten der Freiwilligen zu erforschen und zu konzeptualisieren, um deren Einfluss auf die lokale Gemeinde und die Gesellschaft zu transformieren. Dabei werden die Wünsche und Anliegen der Freiwilligen so transformiert, dass diese von den Stakeholdern, wie zum Beispiel von den Standortgemeinden oder von Förderungsinstanzen wie Stiftungen, gehört werden. Diese Transformation wird unter anderem anhand der Erarbeitung von Konzepten wahrgenommen, um zusätzliche Ressourcen zu erfragen. Der Vermittlungsposition wird in der Arbeit mit Freiwilligen eine besondere Wichtigkeit zugesprochen. Diese Interventionsposition sieht so aus, dass zwischen den verschiedenen Freiwilligen vermittelt und verhandelt werden soll, damit alle möglichst konflikt- und hindernisfreie Begebungen vorfinden, um ihre Freiwilligenarbeit einwandfrei tätigen zu können.

So ist das Verständnis über die intermediäre Position der soziokulturellen Animation zwischen den verschiedenen Interventionspositionen, der Freiwilligenarbeit und der Institution für die professionelle Arbeit in den Grassroot Venues unabdingbar. Gleichzeitig müssen Professionelle der soziokulturellen

Animation in ihrer Arbeit ein differenziertes Verständnis des Freiraumes der Grassroot Venues und dessen Einfluss auf die Identifikation des Individuums mitbringen (vgl. Kapitel 2.3). In diesem Kontext scheint zudem wichtig zu erwähnen, dass die Animator:innen in den Grassroot Venues wissen, dass sie ihre Arbeit unter anderem in liminalen Räumen verrichten und dazu das Bewusstsein darüber haben, wie sich diese auswirken kann. So scheint es aufschlussreich, dass soziokulturelle Animator:innen fortlaufend komplexe kulturelle und soziale Erscheinungsformen deuten und kontextualisieren können (vgl. Kapitel 1.3).

Für das Freiwilligenmanagement sind die methodischen Grundformen, die im Kapitel 4 erwähnt wurden, konkrete Handlungsanweisungen, welche in der Arbeit mit Freiwilligen wichtig sind. An dieser Stelle wird die Entwicklung einer Projektkultur hervorgehoben. Da die Identifikation mit dem Kulturstandort als eine Grundlage für die Freiwilligenarbeit in Grassroot Venues gilt (vgl. Kapitel 2.3), wird der Ausarbeitung einer gemeinsamen Projektkultur besondere Wichtigkeit zugesprochen. Dabei müssen gemeinsam die Fragen rund um den Umgang untereinander geklärt und ausgearbeitet werden. Beispiele belaufen sich auf die Fragen, wie mit den unterschiedlichen Engagements und Leistungen der Freiwilligen umgegangen wird, oder welcher Einfluss die Erfolge und Misserfolge der verschiedenen Veranstaltung mit sich bringen und wie diese Differenzen gehandhabt werden. Kulturelemente sollen dabei in den Grassroot Venues schrittweise oder nach Bedarf entwickelt und von Zeit zu Zeit angepasst werden (vgl. Kapitel 4). Gleichzeitig helfen auch die acht Arbeitsprinzipien für eine erfolgreiche soziokulturelle Arbeit in den Grassroot Venues (vgl. Kapitel 4). Neben den schon viel erwähnten Wichtigkeit der Arbeitsprinzipien wie Partizipation, Empowerment und informelles Lernen, wird an dieser Stelle auf das Arbeitsprinzip der Geschlechtersensibilität hingewiesen. Gerade weil die Grassroot Venues als Austragungsort von sozialpolitischen Themen gelten und verschiedene Machteinwirkungen stattfinden, ist die Geschlechtersensibilität ein wichtiges Arbeitsprinzip (vgl. Kapitel 2.2). In der Kulturbranche wird dieses Arbeitsprinzip anhand von Awarenessarbeit gemacht, wobei zusätzliche Ressourcen für eine nachhaltige Entwicklung nötig wären.

8.3 Persönliches Fazit

In dieser Arbeit wurden verschiedene Grassroot Venues und ihren Umgang mit der Freiwilligenarbeit erforscht, wobei einheitliche Handlungsansätze für eine erfolgreiche Zusammenarbeit definiert wurden. Diese Handlungsansätze wirken für mich als Co-Betriebsleiter aus einem dieser erforschten Grassroot Venue, zum einen als sehr plausibel und gleichzeitig auch als schwer umsetzbar. Ein zentraler Lösungsansatz besteht demnach in der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für das Freiwilligenmanagement. Dieses wird optimalerweise von Fachpersonen der soziokulturellen Animation übernommen, damit die Handlungsempfehlungen fachgerecht umgesetzt werden können. Da diese Ressourcen nicht aus eigener Hand bereitgestellt werden können, fordert die Schaffung dieser zusätzlichen Mittel Fachwissen und zeitliche Ressourcen. Mit einer professionellen Konzeption kann anschliessend die gewünschte Transformation und somit der Anklang bei Förderungsinstanzen erreichen werden. Somit stellt sich die Lösung unter anderem als Problem selbst dar.

Die von mir ausgearbeiteten Handlungsansätze sind aber auch kritisch zu betrachten. Denn sie wurden zwar unter Einbezug theoretischen und praktischen Fachwissens sowie auf Grundlage wissenschaftlicher Forschung von mir ausgearbeitet, jedoch ohne die Beteiligung der Grassroot Venues. Durch die fehlende Partizipation könnte es sein, dass meine Schlussfolgerungen in der Theorie zwar plausibel wirken, doch in der Praxis, durch die verschiedenen Projektkulturen, nur bedingt auf Anklang stossen würden.

Und obwohl das Sampling der Forschung die Kriterien der Grassroot Venues gut eingeschränkt haben, ist es schwierig einheitliche Handlungsansätze auf die jeweiligen Kulturbetriebe anzuwenden. Dies konkurriert sich mit den individuellen Entstehungsgeschichten und Weiterentwicklungen der einzelnen Venues. Alle vier Venues aus der Forschung sind sich auf eine gewisse Art sehr ähnlich. Doch aufgrund der unterschiedlichen geografischen Lage, der Entwicklungen in den letzten Jahren und der verschiedenen Betriebskulturen hat jedes Venue seine eigene besondere Sprache, die es einzigartig macht. So muss jedes einzelne Venue seine individuellen Umsetzungsstrategien herausarbeiten.

Trotzdem können die Handlungsanweisungen dieser Forschungsarbeiten als Inspiration oder auch als Leitfaden dieses Prozesses dienen.

Eine wertvolle Erkenntnis, die aus dieser Forschungsarbeit resultiert, ist die Wichtigkeit der Vernetzung und des Austausches unter den verschiedenen Grassroot Venues. Trotz all dieser Verschiedenheiten der Kulturbetriebe eröffnen sich aus dem Austausch immer wieder neue Erkenntnisse oder Bestätigungen, die die Arbeit in den Grassroot Venues weiterentwickeln lässt.

Als angehende Fachperson der soziokulturellen Animation nehme ich vor allem das Bewusstsein für die Zwischenposition meines zukünftigen Berufes mit. Dabei erkenne ich das Reflektieren der eigenen Position und Rolle in den Betrieben als zentralen Lösungsansatz, um diese Zwischenposition fundiert wahrnehmen zu können. Beim Schreiben dieser Arbeit wurde mir nun klar, dass mir durch die Inhalte des Studiums, die Verordnung der soziokulturellen Animation in Themenbereiche, wie beispielsweise die Grassroot Venues, viel leichter fällt. Mit dem Blick auf das Curriculum wünschte ich mir für das Studium, noch mehr konkrete Handlungsansätze. Neben dem ausgeprägt behandelten Konfliktmanagement, würde ich mich nun über eine vertiefte Auseinandersetzung mit verschiedenen praxisnahen Methoden freuen, mit denen ich meinen Handlungskoffer zusätzlich anreichern könnte.

Als angehender soziokultureller Animator sehe ich in meiner intermediären Position als Co-Betriebsleiter eines Grassroot Venues die Vielschichtigkeit meiner Rolle und Verantwortung. Meine Arbeit im liminalen Raum erfordert ein ausgeprägtes soziales und kulturelles Bewusstsein, um die gesellschaftlichen Folgen meiner Wirkung reflektieren zu können. Daher stellt sich mir die Frage, ob es nicht die Aufgabe der Profession ist, die Gesellschaft auf die Wichtigkeit des professionellen Handelns der soziokulturellen Animation in solchen Zwischenpositionen aufmerksam zu machen, um das professionelle Handeln institutionalisieren zu können.

8.4 Ausblick

Die vorliegende Forschungsarbeit hat die Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues beleuchtet und Handlungsansätzen herausgearbeitet, welche für eine gelingende Zusammenarbeit dieser beiden Akteur:innen angewendet werden können und welchen Einfluss dabei die soziokulturelle Animation hat.

In der Forschung wurde mehrmals die Wirkung der Corona Pandemie auf die Freiwilligenarbeit erwähnt. Obwohl dieser Einfluss unumstritten und nicht zu unterschätzen ist, fehlen zurzeit noch genaue Daten, um dies abschliessend wissenschaftlich belegen zu können. Deshalb bleibt die Frage noch unbeantwortet, welchen genauen Einfluss die Pandemie hatte und ob sich der Rückgang der Partizipation nach einigen Jahren wieder erholen wird. Im Anschluss meiner Bachelorarbeit könnte es spannend sein, dieser Frage eine Masterthesis zu widmen.

Wie im persönlichen Fazit geschrieben, sind die Handlungsansätze nur bedingt auf die verschiedenen Grassroot Venues anwendbar, da diese eine eigene Entstehungsgeschichte aufweisen. Aufgrund dieser Tatsache wäre es spannend ein Pilotprojekt lancieren zu können, in welchem die verschiedenen Handlungsansätze in den vorliegenden Venues umgesetzt würden. So würde sich zeigen, wie sich die Handlungsansätze in der Praxis verhalten würden und ob ein strukturierteres Freiwilligenmanagement gekoppelt mit einer professionellen Begleitung die gewünschte Wirkung erzeugen könnte. Gleichzeitig würde ein Pilotprojekt weitere Erkenntnisse zu der Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues liefern und die Thematik differenzierter beleuchten.

In dieser Forschungsarbeit wurde aufgezeigt, wie wichtig die Grassroot Venues für die ganze Kultur- und Musikbranche sind. Denn sie bieten Einstiegsmöglichkeiten für junge Kulturschaffende und dienen als Übungsfeld für die Stars von morgen. Im Weiteren haben sie durch die Teilhabe an der Zivilgesellschaft einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und das Individuum. Nach den Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit stellt sich abschliessend die Frage, warum die Freiwilligenarbeit in den Grassroot Venues sowohl seitens des Staates als auch der gesamten Musikindustrie nicht besser anerkannt und gefördert wird.

9 Literaturverzeichnis

AvenirSocial (Hrsg.). (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis.*

benevol Schweiz. (2013, Januar). *Benevol Standards der Freiwilligenarbeit.* https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/PDF/benevol_Standards_Freiwilligenarbeit.pdf

Bezzola, F., & Gäumann, S. (2017). *Im Dialog mit der Soziokultur. Eine Diskursanalyse der Fachdebatte zur soziokulturellen Animation* (1; S. 35). Institut für soziokulturelle Entwicklung. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung.* Springer VS.

Dörig, M., Fischer, F., Hofmann, A., Itel, P., Keller, M., Scheuber, S., & Schneeberger, F. (2025). *Grundlagenpapier Jugendkulturarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit* (S. 20). https://doj.ch/files/DOJ/wissen/Fachpublikationen/DE_Fachpublikationen/Grundlagenpapier_Jugendkulturarbeit_web.pdf

Döring, N., & Bortz, J. (with Pöschl-Günther, S.). (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollst. überarb. Aufl.). Springer.

Friz, A., & Willener, A. (Hrsg.) (with El-Maawi, R., Gretler-Heusser, S., Stade, P., & Stäheli, R.). (2019). *Integrale Projektmethodik.* interact.

Galizia, A., & Hunziker, D. (2024, Juli 11). Wir finden schon eine Lösung—Aber zu welchem Preis? *WOZ - Die Wochenzeitung.* <https://www.woz.ch/2428/musikclubs/wir finden-schon-eine-loesung-aber-zu-welchem-preis/!8GCY41GP6Y6J>

Gläser, J., & Laudel, G. (2010). ExpertInneninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. In *ExpertInneninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente*

rekonstruierender Untersuchungen (4. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Greater London Authority, Music Venue Trust MVT, Nordicity, & Sound Diplomacy. (2017). *Rescue Plan for London's Grassroots Music Venues. Making progress.* Greater London Authority. https://www.london.gov.uk/sites/default/files/rescue_plan_for_londons_grassroots_music_venues_-_progress_update_-_jan_2017.pdf)

Hangartner, G. (2013). Ein Handlungsmodell für die Soziokulturelle Animation zur Orientierung für die Arbeit in der Zwischenposition. In B. Wandeler, B. Emmenegger, & Hochschule Luzern (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation: Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (2. Aufl, S. 265–322). Interact.

Helvetia Rockt. (2023). *Nicht nur Plakate in den Toiletten. Bericht zur sexualisierten Gewalt in Clubs und Festivals in der Schweiz* (S. 75). <https://diversityroadmap.org/wp-content/uploads/2023/11/Nicht-nur-Plakate-in-den-Toiletten-Helvetiarockt.pdf>

Husi, G. (2018). *Only connect! Über den Zusammenhang von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (S. 26). Institut für soziokulturelle Entwicklung. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

Husi, G. (2023, Oktober 3). *Berufsidentität in der Soziokulturellen Animation – Teil 3. Modul 202 „Kernkompetenzen des soziokulturellen Handelns“*. Hochschule Luzern-Soziale Arbeit.

Institute for Art Education der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) (Hrsg.). (o. J.). *Zeit für Vermittlung. 7.4 Ehrenamt in der Kulturvermittlung* (S. 332). Pro Helvetia. Abgerufen 5. Februar 2025, von <https://www.kultur-vermittlung.ch/zeit-fuer-vermittlung/v1/?m=7&m2=4&lang=d>

Kuchar, R. (2020). *Musikclubs zwischen Szene, Stadt und Music Industries: Autonomie, Vereinnahmung, Abhängigkeit*. Springer VS.

Künzli, S. (2024, Januar 12). Schweizer Popbranche hat akute Nachwuchsprobleme. *Watson.*

<https://www.watson.ch/schweiz/musik/100733522-schweizer-popbranche-hat-akute-nachwuchsprobleme>

Lamprecht, M., Fischer Adrian, & Stamm Hanspeter. (2020). *Freiwilligen Monitor der Schweiz 2020*. Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG.

Mayer, H. O., & Müller, C. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer sozialforschung* (6., überarbeitete Auflage). Oldenbourg Verlag München.

Metzger, M. (2009, Februar 1). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe*. Hochschule Luzern-Soziale Arbeit.

Petzi - Verband Schweizer Musikclub und Festivals. (2017). *Bericht zur ersten Konferenz für aktuelle Musik: Die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Bedeutung der Musikclubs und Festivals in der Schweiz*. https://www.petzi.ch/media/documents/None/report_conference_2017_de.pdf

Petzi - Verband Schweizer Musikclub und Festivals. (2023, Mai 23). *Enjoy Live Music—Unterstütze die lokale Szene*. petzi.ch. <https://www.petzi.ch/de/projekte-kampagnen/enjoy-live-music-unterstutze-die-lokale-szene/>

Petzi - Verband Schweizer Musikclubs und Festivals. (2022). *Botschaft zur Förderung der Kultur in den Jahren 2025–2028 (Kulturbotschaft)—Vernehmlassungsantwort von Petzi, dem Verband der Schweizerischen Musikclubs und Festivals* (S. 3). Petzi - Verband Schweizer Musikclubs und Festivals.

Pollock, D. (o. J.). *How to open a grassroot venue*. Music Venue Trust. Abgerufen 5. Februar 2025, von <https://www.musicvenuetrust.com/books/>

Samochowiec, J., Thalmann, L., & Müller, A. (2018). *Die neuen Freiwilligen—Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation* (S. 90).

Schnell, R., Hill, P. B., & Esser, E. (2018). *Methoden der empirischen*

Sozialforschung (11., überarbeitete Auflage). De Gruyter Oldenbourg.

Schreier, M., & Stoik, C. (2022). Engagement und sozialräumliche Soziale Arbeit. In F. Kessl, C. Reutlinger, & R. Stang (Hrsg.), *Sozialraum: Eine elementare Einführung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29210-2>

Schweizerische Eidgenossenschaft. (2024). *Botschaft zur Förderung der Kultur in den Jahren 2025–2028* (S. 148).

Soziokultur Schweiz. (2017). *Charta der Soziokulturellen Animation*. https://soziokulturschweiz.ch/wp-content/uploads/2022/06/220531_Charta_Dez_2017-gender.pdf

Stäheli, R. (2013). Transformation—Das Verhältnis von Soziokultureller Animation zu Kultur und Kunst. In B. Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation—Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (2. Auflage). Interact.

Störkle, M., & Kirchschlager, S. (2024). Zivilgesellschaftliches Engagement zwischen Tradition und Strukturenveränderung. In C. Gille, A. Walter, H. Brombach, B. Haas, & N. Vetter (Hrsg.), *Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste* (1. Auflage, S. 697–708). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783748936497>

Wehner, T. (with Güntert, S. T., & Mieg, H. A.). (2018). *Freiwilligenarbeit: Essenzielles Aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer.

10 Anhang

A Interviewleitfaden Grassroot Venues

Expert:innenInterview BA Ronny Bill

Name der Organisation: **Ort:**

Name der Expert:in:

Funktion im Betrieb:

Interviewfragen:

1. Wie werden Freiwillige in eurem Betrieb eingebunden?
 - 1.1 Welche Funktionen übernehmen Freiwillige?
 - 1.2 Wie viele Stunden werden von einzelnen Freiwilligen geleistet?
 - 1.3 Gibt es ein Alleinstellungsmerkmal, welches ihr im Umgang mit Freiwilligen habt?
 2. Wie werden die Freiwilligen angeworben?
 - 2.1 Auf welche Aspekte legt ihr besonders Wert bei der Anwerbung mit Freiwilligen?
 - 2.2 Wie spreicht ihr potenzielle Freiwillige an?
 - 2.3 Mit welchen Wegen werden versucht ihr Freiwillige zu finden?
 3. Pflege der Freiwilligenarbeit?
 - 3.1 Auf welchen Kanälen kontaktiert ihr die Freiwilligen?
 - 3.2 Was stellt die Gegenleistung für der Freiwilligen dar?
 - 3.3 Anerkennung und Gegenleistungen
 - 3.4 Welche Mechanismen habt ihr, um nachhaltigen Aktivismus zu ermöglichen?
 4. Mit welchen Herausforderungen seid ihr in eurem Betrieb bezüglich der Freiwilligkeit konfrontiert?
 - 4.1 Wie sieht die Entwicklung der Freiwilligenarbeit in eurem Betrieb aus?
 - 4.2 Spürt ihr eine Abnahme der Partizipation?
 - 4.3 Wie kommen die Attribute der neuen Freiwilligen bei euch zur Geltung? erläutern

B Kategorien der Interviewauswertung

Fragen / Lokale	GV 1	GV 2	GV 3	GV 4	Thematischer Vergleich	Konzeptualisierung
<u>Rechtstruktur</u>						
<u>Freiwillige im Betrieb</u>						
<u>Eingliederung in den Betrieb</u>						
<u>Funktionen im Betrieb</u>						
<u>Anzahl Freiwillige</u>						
<u>Freiwilligen Management</u>						
<u>Kontakt Kanäle</u>						
<u>Gegenleistungen</u>						
<u>Nachhaltigen Aktivismus</u>						
<u>Herausforderungen</u>						
<u>Entwicklung</u>						
<u>Partizipation</u>						
<u>Atribute neue Freiwillige</u>						
<u>Finanzierung</u> <u>Leistungsverträge</u>						
<u>Verstrukturung bezahlte Arbeit</u> <u>und Freiwilligenarbeit</u>						
<u>Aquirierung/Eingliederung</u>						
<u>Corona Pandemie</u>						
<u>Bezahlte Schichten</u>						
<u>Chancen</u>						
<u>Teilsein</u>						
<u>Stellenwert für die</u> <u>Gesellschaft</u>						
Zitate						

C Auswertung Onlineumfrage

Bachelor Arbeit: Freiwilligkeit in der Kulturbranche

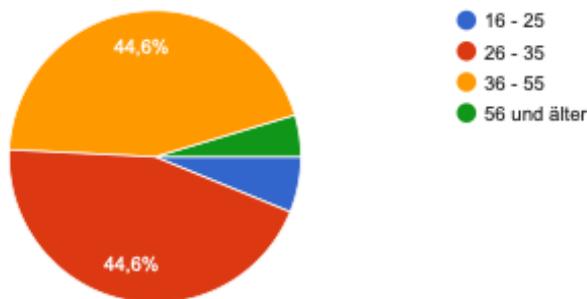
65 Antworten

[Analytics veröffentlichen](#)

Alter

[Kopieren](#)

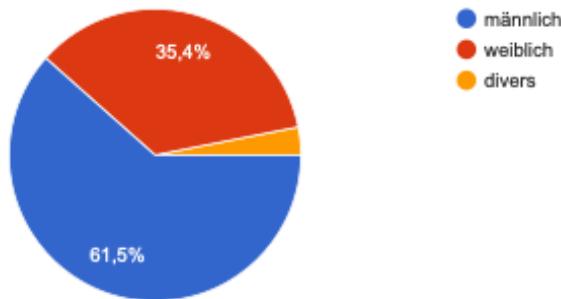
65 Antworten



Geschlecht

[Kopieren](#)

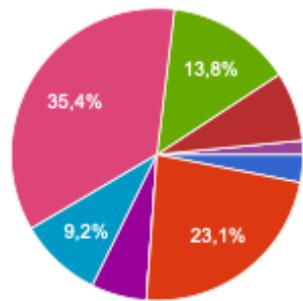
65 Antworten



Höchste abgeschlossene Ausbildung

[Kopieren](#)

65 Antworten



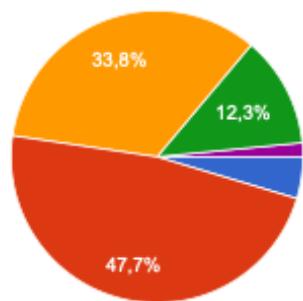
- Obligatorische Schule
- Berufslehre EFZ
- Berufslehre EBA
- Praktische Ausbildung (PrA)
- Gymnasium
- Berufs- / Fachmatura
- Hochschule HF/FH
- Universität

◀ 1/2 ▶

Jahreseinkommen

[Kopieren](#)

65 Antworten

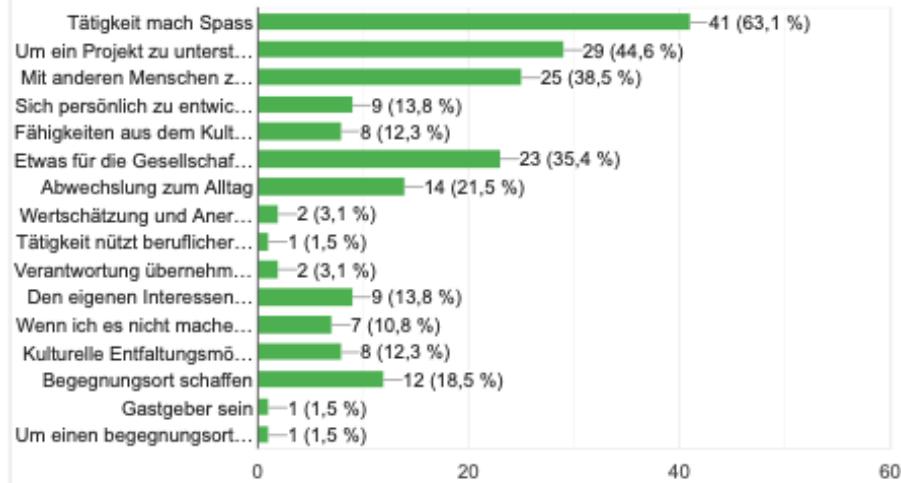


- bis 5'000.-
- 5'000.- bis 70'000.-
- 70'000.- bis 110'000.-
- ab 110'000.-
- möchte ich lieber nicht beantworten

Warum engagierst du dich freiwillig in der Kulturbranche? (3 wichtigsten Antworten)

 Kopieren

65 Antworten

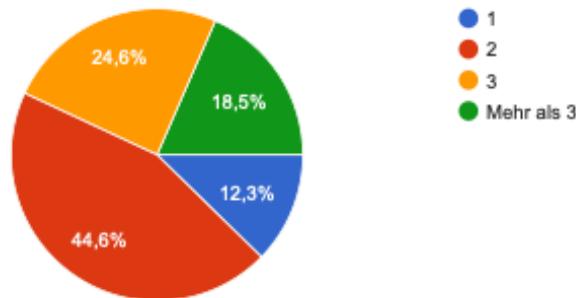


In wie vielen verschiedenen

 Kopieren

Betrieben/Vereinen/Organisationen/Kollektive leitest du Freiwilligenarbeit (Auch ausserhalb der Kulturbranche)?

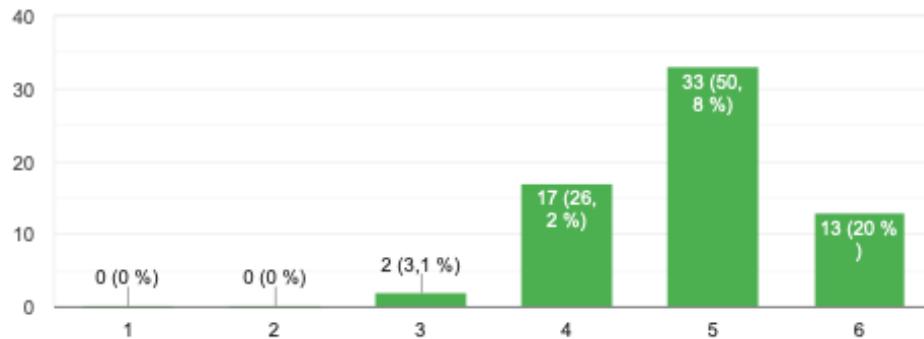
65 Antworten



Wie zufrieden macht dich deine Freiwilligenarbeit?

[Kopieren](#)

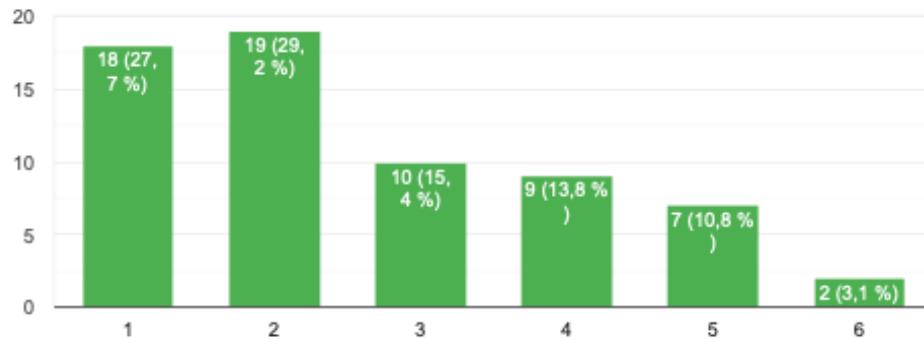
65 Antworten



Wäre es dir wichtig für deine Freiwilligenarbeit bezahlt zu werden?

[Kopieren](#)

65 Antworten



Warum wäre dir eine Entlohnung wichtig oder eben nicht?

54 Antworten

Um besser über die Runde zu kommen

Ich verdiene im Beruf genug, die Organisationen müssen aufs Geld schauen, das Angebot soll für alle erschwinglich sein.

Es kommt auf die geleistete Arbeit drauf an und was man damit für sich mitnehmen kann. z.b. Wenn man den Beruf den man macht ebenfalls als freiwilligenarbeit ausübt darf es nicht nur ein job sein, sondern in irgend eine art eine bereicherung sein wenn dass nicht der fall ist eine entlohnung absolut notwendig.

In diesen vielen Stunden könnte ich auch bezahlt arbeiten, so hätte die Freiwilligenarbeit noch mehr Berechtigung in meinem Leben als Teilzeitbeschäftigte.

Opportunitätskosten sind ein "real Thing". Damit ich mich Nebenberuflich engagieren kann, muss ich fast etwas weniger Arbeiten im Hauptberuf. Ich bin bereit, Einbussen beim Lebensstandard in Kauf zu nehmen. Aber es gibt eine Grenze dafür.

Möglichkeit noch mehr zu tun anstatt Freiwilligenarbeit mit Lohnarbeit zu tragen.

Weil ich im Moment immer abwägen muss, zwischen bezahlt und freiwillig, da ich Studentin bin und vom Geld bis zu einem Grad abhängig.

Egal

Man sollte dies aus Freude für die Sache machen und nicht wegen der Entlohnung.

Trotzdem, dass es viel Spaß macht ist es sehr Zeitintensiv, worunter die Zeit für Lohnarbeit und andere Freizeitaktivitäten schwindet.

Da ich die gleiche oder eine sehr ähnliche Arbeit tätige mit der ich auch meinen Lebensunterhalt verdienen.

Die Freiwilligenarbeit soll eben frei bleiben und weniger leistungsorientiert sein als die bezahlte Arbeit.

Inteinsischr Motivation, andere wie monetäre Wertschätzung erleben

Wenn man es lange genug macht und mit der Zeit professioneller arbeitet, darf diese Arbeit auch entlohnt werden (Technik)

Ich bin nicht darauf angewiesen, ich verschenke es lieber denjenigen die es gebrauchen können.

Ich werde pensioniert. Ein Zustupf wäre gut.

In diesem System werden (leider) einige Jobs oder Tätigkeiten als weniger wertvoll gewichtet. Ich finde, dass alle Arten von Arbeit entlohnt werden sollten.

Ich habe einen anderen Beruf in dem ich viel verdienen und möchte mit der freiwilligenarbeit etwas an die Gesellschaft zurück geben.

weil es wichtige Arbeit für die gesamte Gesellschaft ist und der Kulturbranche mehr Wert beimessen würde. (wären die Finanzen da)

Geld würde Erwartungen schaffen die ich nicht mit Freiwilligenarbeit vereinbaren könnte.

	<p>Heisst ja "freiwillig"</p> <p>Habe zum Glück stabiles Einkommen das mir reicht.</p> <p>Freiwilligenarbeit ist gut und wichtig, habe aber auch das Gefühl das meine Tätigkeiten auch einen Wert haben für die Gesellschaft und deshalb entlohnt sein müsste</p> <p>Hobby</p> <p>Würde zu einem normalen Job verkommen</p> <p>Weil ich es nicht des geldes wegen mache (siehe frage "warum engagierst du dich freiwillig....")</p> <p>-</p> <p>Irgendeine Art von Lohn oder z.B. gratis Verpflegung/Eintritt hilft schon einen Einsatz attraktiver zu gestalten. Oder kostenlose Nutzung von Räumlichkeiten oder ähnliches.</p> <p>mit der entlohnung kommen andere erwartungen und ein anderes Verständnis</p> <p>Um allfällige Lohnausfälle zu kompensieren wenn man im Job reduzieren muss</p> <p>Lohn braucht eigentlich nicht, ich mache es aus ideellen Gründen. Bei Einsätzen die mir keinen Spass machen oder kommerziell motiviert sind, wäre entlohnung aber noch ok.</p> <p>Bezahlt wäre es „nur“ Arbeit... / bin nicht darauf angewiesen dafür bezahlt zu werden...</p> <p>Entlohnung als Zeichen der Wertschätzung</p> <p>Wenn ich davon leben könnte wäre schon schön, dann könnte ich auch mehr Zeit investieren. Allerdings mache ich die Arbeit ja aus Überzeugung und mir wäre auch nicht klar wer das überhaupt bezahlen sollte.</p> <p>Geld ist nicht der Antrieb</p> <p>Hauptsache es macht mir und anderen Spass und es trägt wesentlich zu einem erfüllten Leben bei</p> <p>Lieber andere Anreize</p> <p>Ich unterstütze so den Betrieb, da er sich bezahlte Helfer:innen nicht leisten könnte und ich es nicht unbedingt brauche</p> <p>Kapitalismus ist doof.</p>
--	---

Eine Entlohnung hätte den Vorteil, mehr Helfende zu finden. Persönlich kommt es auf den Spassfaktor an. Gewisse Arbeiten machen weniger spass, die eher für eine Entlohnung sprechen würden.

Monetäre Entlohnung ist nicht wichtig, sofern die Wertschätzung für die geleistete Arbeit vorhanden ist.

Geld kann anderswo besser und Sinnvoller eingesetzt werden wie z.B. für spenden an verschiedene Organisationen deswegen verzichte ich gerne auf eine Entlohnung.

Arbeit ohne Lohn ist ein Privile, welches sich nicht alle leisten können.

Wenn ich dafür bezahlt würde, würde es gefühlt weniger spass machen weil es dann ja ein "Jop" wäre :-)

ich weiss, dass sich die Organisationen nur durch Freiwillige erhalten lassen

Jeder Mensch hat Anrecht auf bezahlte Arbeit.

Nicht wichtig, Anerkennung genügt mir.

Teilweise Entschädigung für zeitintensive Fleissaufgaben, die mir keinen Spass machen und mir persönlich nichts bringen.

Damit es eben nicht nur Freizeit ist, denn auch Arbeit in der Kultur ist. Plus man könnte sich professionalisieren und dadurch mehr Kulturarbeit übernehmen.

Eine Entlohnung der Arbeit ist für mich aktuell nicht wichtig, da ich in meinem Job genug verdiene. Hätte ich diese Ausgangslage aber nicht, fände ich eine Entlohnung viel wichtiger.

Entfaltungsmöglichkeiten, Fairness,

Es wäre eine zusätzliche Wertschätzung

Nicht alle hat einen monetären Wert

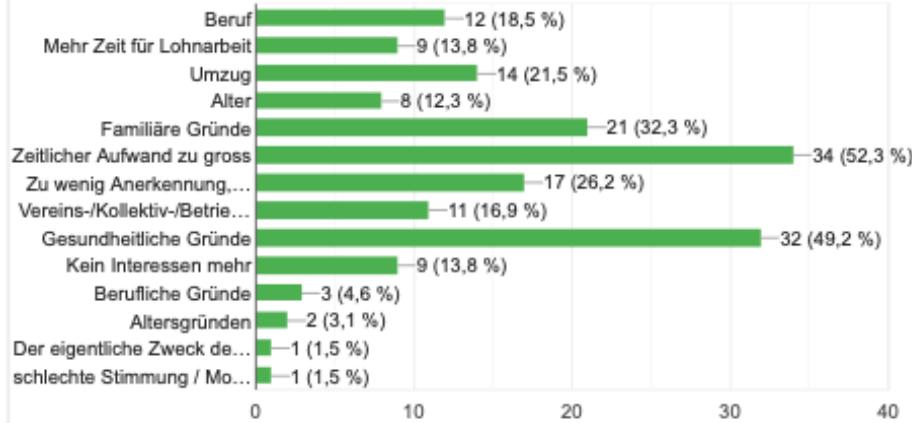
weil ich es gerne mache und es mir auch viel zurück gibt: Community, Wertschätzung, gute Gespräche, neue Ideen...

Aufwands/Kostenentschädigung aber muss nicht 1:1 sein

Was könnten Gründe sein weshalb du deine Freiwilligenarbeit stoppen würdest? (3 wichtigsten Antworten)

Kopieren

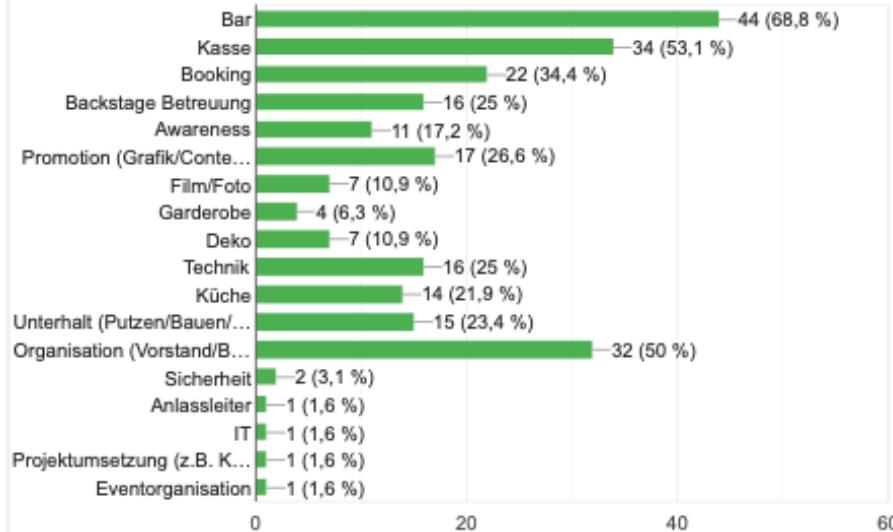
65 Antworten



In welchen Bereichen engagierst du dich in deinem Betrieb?

Kopieren

64 Antworten



Mit welchen Herausforderungen wirst du immer wieder konfrontiert in deinem Engagement?

47 Antworten

Das der Tag nur 24 Stunden hat
Zuwenig Anerkennung von den Konsumierenden, zuwenige die sich auch engagieren, es sind immer die selben, die Arbeiten übernehmen
Nachtarbeit
Was nichts kostet ist nichts wert. Aber kosten darf es auch nicht.
Nicht genügend Freiwillige
Längere Schichten/höhere Arbeitslast durch fehlende Freiwillige, Frust beim Organisieren zusätzlicher Helfenden
Zeitaufwand, Motivation, Energie
Geschlechterrollen (Frauen an Kasse und Bar, Männer bei der Technik)
Zeitlicher aufwand
Genügend Zeit für die jeweilige Sache, Geldstress,
Finanzialer Druck, bzw. das erlangen von finazieller Unabhängigkeit und Zwischenmenschliche Herausforderungen
Die Freiwilligenarbeit wird immer noch nicht gleich ernst genommen wie die reguläre Arbeit.
Schlechte Kommunikation
Zuwenig leute die arbeiten
Dass nicht alle Menschen die Freiwilligenarbeit gleich priorisieren. Das führt bei mir ab und zu zu Frustration.
Politische Diskussionen, Diskussionen über Themen bei denen Leute versuchen die Freiwilligenarbeit als Vorwand zu nutzen um Geld in ihr Portemonnaie zu scheffeln.
Der Zeitaufwand ist enorm. Trotzdem macht es spass und ist eine Bereicherung.
Jeder hat das Gefühl, er macht am meisten:)
Andere Freiwillige zu finden
Zeitmanagement

Mehr freiwillige zu finden
Genügend personelle und finanzielle Ressourcen auftreiben, neue Personen finden die interessiert sind und Zeit haben.
Müdigkeit
Deadlines einhalten ist sehr schwierig
Schwierige Gäste. Die haben vielleicht das Gefühl ich werde bezahlt und erwarten professionellen Service.
Die finanziellen Herausforderungen im kulturellen Bereich
Seit ich mit dem Studium fertig und berufstätig bin fehlt mir die Zeit um allen Ämtli gerecht zu werden (daher Rückzug aus 2 weiteren Vereinen)
Hausverwaltung, wir möchten mehr machen haben aber nicht die Ressourcen dazu :-)
Konsens
Zu wenig Zeit. Würde gerne mehr investieren, liegt aber nicht drin.
Oft zu wenig Publikum / schwierig öffentlich zu werben für nichtkommerzielle Angebote
Zu wenig Helfende, knappes Budget, politische Auflagen
Auseinandersetzungen (kleinere Streits), Unaangemessenes Verhalten gegenüber anderen Gästen
Ressourceneinteilung. Leider bleibt nicht genug Zeit für die Freiwilligenarbeit (nebst den anderen Verpflichtungen).
Koordination zwischen bezahlter Arbeit, freiwilliger Arbeit und Erholung/anderen Freizeitaktivitäten
Kostenlimite, Zeitaufwand
Lohnarbeit, Freiwilligenengagement & resliches Leben koordinieren
keine
Zu kleines Zeitfenster

Für mich gibt es in diesem Bereich keine unüberwindbaren Herausforderungen.

Bürokratie, fehlende Helfer*innen

Mühsame aber wichtige Organisatorische Arbeiten gehen unter weil diese ja auch freiwillig sind, aber für langfristiges Bestehen essentiel

Die freiwilligen Arbeit ist häufig eine der letzten Prioritäten im Alltag. So werden Projekte verzögert oder die Zusammenarbeit klappt nicht so gut. Umso wichtiger ist eine gute Kommunikation und die Spontanität, für einander einzuspringen, mal etwas abnehmen zu können, um die Projekte am Laufen zu halten.

Unverbindlichkeit, alle haben zu wenig Zeit und Kapazität für die vielen tollen Ideen

Mühsame Gäste

sich selbst überladen

teilw. Hierarchien, OK wirkt bei bestimmten Kollektiven etwas abgehoben und unantastbar

Was ist dir sonst noch wichtig zur Freiwilligkeit loszuwerden?

23 Antworten

Danke für alle die freiwillig Arbeiten <3

Ich finde es schön und bereichernd, der Gesellschaft etwas zurück zu geben und Anlässe zu ermöglichen.

Kultur und Freiwilligenarbeit muss von der öffentlichen Hand gefördert werden.

Es erfüllt, kann aber auch wahnsinnig frustrierend sein, vor allem wenn niemand die kulturellen Angebote wahrnimmt bei denen ich mich engagiere.

Für mich ist die Freiwilligenarbeit ein Luxus, den ich mir leisten möchte.

Breit verankerte Freiwilligenarbeit führt zu einer guten Durchmischung einer Gesellschaft, macht sie stabil, resilient und spannend!

Tu es, wenn es möglich ist. Es fägt!

Ohne Freiwilligenarbeit wären viele Dinge nicht mehr möglich oder dann zu teuer. Sich freiwillig irgendwo engagieren tut der Seele gut und ist ein schöner Kontrast zur stressigen Berufswelt.

Freiwilligen Arbeit ist auch cool da es lockerer ist als Lohnarbeit

Merci ronny ;*

Es sollte auch im Gastrobereich Freiwilligenarbeit möglich gemacht werden

Würde mir wünschen, dass den Leuten die Wichtigkeit kultureller Veranstaltungen bewusster wäre.

Es erfüllt mich für andere da zu sein und einen Beitrag für die Gemeinschaft zu leisten

Partizipation bis in die höchsten Stufen ermöglichen, nicht aber fordern

Ich habe an der Umfrage freiwillig teilgenommen. Cooles Thema deiner BA Roninger ;)

Mehr Anerkennung von Gästen. Viele realisieren nicht, dass ehrenamtlich gearbeitet wird und haben dann kein Verständnis, wenn sie nicht immer "oberprofessionell" bedient werden.

Freiwillige Arbeit ist wichtig und macht Spass

ich helfe v.a. dort, wo ich Menschen kenne. manche Organisationen sollten da mehr investieren (Kennenlernen der Engagierten)

Einfach, dass es anerkannt wird.

Die Freiwilligkeit birgt grosses Potential, da sie viel Freiheit zulässt. Die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Menschen wird jedes Mal neu etabliert und ist verhandelbar. Sie ist ein alternatives Arbeitssystem, das es in der heutigen Welt unbedingt braucht.

Danke für diese Umfrage. Das ist ein spannendes BA Thesis Thema!!! Lg Norina :)

...das Konsumverhalten vieler Mitmenschen

Nicht alles soll käuflich sein nicht alles soll kosten.

Dieser Inhalt wurde nicht von Google erstellt und wird von Google auch nicht unterstützt. - [Eigentümer dieses Formulars kontaktieren](#) - [Nutzungsbedingungen](#) - [Datenschutzerklärung](#)

Sieht dieses Formular verdächtig aus? [Bericht](#)

Google Formulare

D Einverständniserklärung

Einverständniserklärung

Forschungsprojekt:

Bachelorarbeit von Ronny Bill
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Titel:

Freiwilligenarbeit in der Kulturbranche

Persönliche Daten

Institution:	
Name/Vorname	
Aktuelle Funktion:	
Im Betrieb seit:	

Die Beschreibung der Forschungsarbeit wurde vor dem Experteninterview mündlich erläutert.

Das Gespräch wird mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und im Anschluss schriftlich ausgewertet.

Auswertung der Gesprächsdaten:

- Die Gesprächsdaten dürfen mit meinem Namen und im Namen der Institution weiterverwendet werden.
- Die Gesprächsdaten dürfen anonymisiert verwendet werden¹

Ich erkläre mich mit meiner Unterschrift einverstanden, dass unter den oben genannten Bedingungen alle im Interview genannten Daten und Aussagen für die Bachelorarbeit von Ronny Bill in anonymisierter Form verwendet werden dürfen.

Datum & Ort

Unterschrift

¹ Für die weitere Auswertung der Gesprächsdaten werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung einer Person führen könnten verändert oder aus dem Text entfernt. Um den Datenschutz zu gewährleisten, werden die Teilnehmer*innen der Interviews anonymisiert.

Nach Beendigung der Bachelorarbeit Ende August 2025 werden alle digitalen Daten gelöscht.