

Motivationsfaktoren von Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhospizarbeit

**Eine Untersuchung der Einflüsse zur Aufnahme, Ausübung
und Aufgabe des freiwilligen Engagements.**

Langfassung eines Beitrags im Bundes-Hospiz-Anzeiger mit zusätzlichen Grafiken.

DOI: www.doi.org/10.57720/6494

Die Kurzfassung ist erschienen unter:

Rocker, Paulina; Teismann, Malte; Huppert, Christian (2026): Ehrenamt zwischen Sinnstiftung und Überforderung. Praktische Implikationen einer motivationsbezogenen Untersuchung. In: Bundes-Hospiz-Anzeiger 24 (1), Deutscher Hospiz- und PalliativVerband e.V., Esslingen. S. 16-21.

Abstract

Ehrenamtliches Engagement stellt eine unabdingbare Ressource in der Begleitung lebensverkürzt erkrankter Kinder und Jugendlicher sowie ihrer Familien dar. Insbesondere im Kontext von Kinder- und Jugendhospizen kommt den Ehrenamtlichen eine signifikante Rolle zu. Ihre Tätigkeit umfasst nicht nur die Bereitstellung praktischer Unterstützung, sondern auch die Schaffung emotionaler Nähe, Entlastung und Teilhabe. Obwohl das Thema von hoher Relevanz ist, wurde es bislang nur unzureichend systematisch untersucht. Dies betrifft die Faktoren, die die Motivation zu einem solchen Engagement prägen, sowie die Frage, wie Einrichtungen diese Motivation nachhaltig stärken können.

Der vorliegende Beitrag widmet sich dieser Fragestellung mittels einer quantitativen Studie. Im Rahmen einer deutschlandweiten Umfrage wurden durch den Einsatz von Fragebögen von 403 Ehrenamtlichen der Kinder- und Jugendhospizarbeit die Beweggründe, Erwartungen und Erfahrungen der Befragten erhoben und ausgewertet. Der Fokus liegt auf der Vielfalt motivationaler Aspekte. Diese erstrecken sich von altruistischen Motiven über den Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung bis hin zu Sinn- und Wertorientierungen. Des Weiteren wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich die genannten Motive im Verlauf der ehrenamtlichen Tätigkeit wandeln und welche Faktoren zu einer langfristigen Bindung beitragen. Es wurde deutlich, dass ein signifikanter Anteil der Ehrenamtlichen durch persönliche Erfahrungen motiviert wurde. Biographische Ereignisse können somit als ein beachtenswerter Motivationsfaktor betrachtet werden, um die Aufnahme eines Ehrenamts zu initiieren.

Die Ergebnisse ermöglichen es, praxisrelevante Einblicke in die Motivationslagen Ehrenamtlicher zu erlangen und konkrete Empfehlungen für die Gewinnung, Begleitung und Wertschätzung von Freiwilligen abzuleiten.

Die Kinder- und Jugendhospizarbeit stellt eine herausfordernde Form der ehrenamtlichen Tätigkeit dar. Ehrenamtliche übernehmen eine zentrale Rolle in der Alltagsbegleitung der Familien, da sie nicht nur praktische Hilfe leisten, sondern auch emotionale Unterstützung bieten. Ihre Motivation und langfristiges Engagement sind entscheidend für die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Hospizarbeit, da sie insbesondere in ambulanten Hospizdiensten den Hauptauftrag, die Familienbegleitung, übernehmen. Das Ehrenamt in der Kinder- und Jugendhospizarbeit umfasst im Kern die Begleitung lebensverkürzend erkrankter Kinder, Jugendlicher und junger Erwachsener sowie ihrer An- und Zugehörigen (Schneider, 2022, S. 339). Es existieren bereits hohe Versorgungslücken, die aus geringen ehrenamtlichen Kapazitäten sowie einer geringen Anzahl an Einrichtungen und Diensten resultieren. Betroffene Familien wiederum sind verstärkt auf ehrenamtliche Unterstützung in den Kinder- und Jugendhospiz(diensten) angewiesen. Die Organisationen stehen vor einer Vielzahl von Familien mit lebensverkürzend erkrankten Kindern, die derzeit nicht begleitet werden können.

Insbesondere der ambulante Bereich wird von ehrenamtlichen Kräften getragen. Sie bilden die größte Gruppe in diesem System, was sie unerlässlich für eine funktionierende ambulante Hospizversorgung macht. In der Begleitung von Familien leisten Ehrenamtliche den Kern der Angebote, indem sie regelmäßig und langfristig unterstützen sowie zur Entlastung der Familien im Alltag beitragen. Die Betreuung der Ehrenamtlichen übernehmen Hauptamtliche der Dienste, sogenannte Koordinator*innen, die Ehrenamtliche und Familien bekannt machen und die Ehrenamtlichen begleiten (Jennessen et al., 2011, S. 58). Neben der Ehrenamtskoordination zählen die Beratung und Vermittlung von weiteren Unterstützungsangeboten an die Familien zu den Aufgaben der Hauptamtlichen (Hartkopf & Hug, 2006, S. 69). Die Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher gewinnt immer größere Bedeutung, um eine flächendeckende und angemessene Versorgung gewährleisten zu können.

Von dieser Situation ausgehend stellt sich die Frage nach Faktoren, die Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendhospizarbeit motivieren und zu einer langfristigen Bindung führen. Das Forschungsinteresse liegt dabei insbesondere auf den persönlichen, sozialen und strukturellen Einflussgrößen, die auf die freiwillige Tätigkeit einwirken. Ziel ist es, die Motivationsfaktoren von Ehrenamtlichen in diesem Bereich zu identifizieren und zu analysieren.

Motivationsfaktoren für ehrenamtliche Tätigkeiten

Die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen stellen einen essenziellen Aspekt in der pädiatrischen Hospizarbeit dar (Moeller-Bruker, 2019, S.106). Die Unterstützungsangebote der Organisationen hängen maßgeblich davon ab, inwieweit es gelingt, ehrenamtliche Kräfte zu gewinnen, zu integrieren und langfristig zu motivieren. Da die ehrenamtliche Arbeit auf freiwilliger Basis durchgeführt wird, spielt die Motivation eine wichtige Rolle. Die Motive von Ehrenamtlichen sind vielfältig und individuell geprägt.

Die Frage danach, was Menschen dazu motiviert, sich freiwillig, unentgeltlich, langfristig und organisiert für Fremde einzusetzen, erklären Clary et al. (1998) mit dem ‚Volunteer Functions Inventory‘ (kurz: VFI), einem funktionalen Ansatz, der die individuelle Motivation Ehrenamtlicher betrachtet. Daraus leiteten sie ab, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit bei verschiedenen Personen auf der Erfüllung unterschiedlicher Funktionen beruht und ebenso, dass nicht nur eine, sondern mehrere Funktionen gleichzeitig erfüllt werden. Dieser multidimensionale Ansatz war seinerzeit ein erster Forschungsansatz, der sechs mögliche egoistische und altruistische Motivationsquellen differenzierte und aufzeigte, dass mehrere Faktoren zur Erfüllung der Motivation beitragen können (Bierhoff et al., 2007, S. 25).

Abbildung 1: Sechs Funktionen der Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998), erweitert um eine siebte Funktion nach Jiranek et al. (2013) – (eigene Darstellung)

Egoismus			
Funktion	Inhalt	Beispiel	Quelle
Karrierefunktion	Durch das Ehrenamt werden berufliche Vorteile erworben, z.B. neue Fähigkeiten, berufliche Kontakte oder Qualifikationen.	„Durch das Ehrenamt erschließen sich neue berufliche Möglichkeiten.“	VFI nach Clary et al.
Soziale Anpassungsfunktion	Durch das Ehrenamt können Erwartungen des Umfelds erfüllt sowie neue Kontakte erschlossen werden.	„Durch das Ehrenamt fühle ich mich zugehörig.“	VFI nach Clary et al. *z.T. auch altruistisch
Schutzfunktion	Durch das Ehrenamt werden Schuldgefühle aufgrund des eigenen Wohlergehens verringert und die eigenen Sorgen reduziert.	„Durch das Ehrenamt kann ich etwas zurückgeben, denn mir geht es besser, als anderen. Durch das Ehrenamt werde ich von meinen Sorgen entlastet.“	VFI nach Clary et al.
Selbstwertfunktion	Durch das Ehrenamt wird der eigene Selbstwert gesteigert.	„Durch das Ehrenamt fühle ich mich besser.“	VFI nach Clary et al.
Erfahrungsfunktion	Durch das Ehrenamt wird den eigenen Interessen nachgegangen und Kenntnisse und Erfahrungen erweitert.	„Durch das Ehrenamt erfahre ich mehr über etwas, das mich sehr interessiert.“	VFI nach Clary et al.
Altruismus			
Funktion	Inhalt	Beispiel	Quelle
Wertefunktion	Durch das Ehrenamt können eigene Werte ausgedrückt werden, wobei Mitgefühl und die Sorge um das Wohlergehen anderer im Mittelpunkt stehen.	„Durch das Ehrenamt kann ich anderen etwas Gutes tun. Der Bereich ist mir wichtig.“	VFI nach Clary et al.
Gleichheit			
Funktion	Inhalt	Beispiel	Quelle
Soziale Gerechtigkeitsfunktion	Durch das Ehrenamt kann Chancengleichheit und Teilhabe gefördert werden.	„Durch das Ehrenamt kann ich Menschen mehr Teilhabemöglichkeiten bieten und soziale Ungleichheiten abbauen.“	Ergänzung nach Jiranek et al.

Altruistische Motive umfassen Auslöser, die selbstlos auf ein gesteigertes Wohlergehen anderer abzielen (Bierhoff et al., 2007, S. 14). Die von Clary et al. beschriebene altruistische **Wertefunktion (Values)** motiviert aus der Möglichkeit, „altruistische und humanitäre Anliegen für andere“ (1998, S. 1517, eigene Übersetzung) durch das Ehrenamt auszudrücken, wobei oftmals die Sorge um das Wohlergehen anderer charakteristisch ist (Clary et al., 1998, S. 1517–1518; Oostlander et al., 2014, S. 74). Die eigenen Wertevorstellungen, welche insbesondere durch Mitgefühl beeinflusst werden, können in der Tätigkeit ausgeübt werden und motivieren folglich die Freiwilligen.

Diese altruistische Funktion wird von Clary et al. (1998) durch fünf egoistische Funktionen ergänzt: Karriere-, soziale Anpassungs-, Schutz-, Selbstwert- und Erfahrungsfunktion (S. 1518). Dabei sind unter egoistischen Motiven solche zu verstehen, die dem persönlichen Wohlergehen dienen (Bierhoff et al., 2007, S. 14).

Wird die **Karrierefunktion (Career)** erfüllt, liegt die Motivation darin, durch die Ausübung des Engagements potenzielle Vorteile für die eigene Karriere zu erwerben. Als weitere Motivation wird die **soziale Anpassungsfunktion (Social)** angeführt, die durch den Aufbau und die Pflege sozialer Kontakte angetrieben wird, sowie Anerkennung aus dem sozialen Umfeld zu erhalten. Die **Schutzfunktion (Protective)** basiert darauf, dass die Aufnahme eines Ehrenamts eigene Schuldgefühle darüber verringert, anderen Menschen gegenüber privilegierter zu sein, aber auch um sich von negativen Gefühlen oder Selbstzuschreibungen zu entlasten. Darüber hinaus auch um den Umgang mit „inneren Konflikten, Ängsten und Unsicherheiten bezüglich ihrer eigenen Fähigkeiten“ (Oostlander et al., 2014, S. 74) zu verbessern. Zusätzlich wird die **Selbstwertfunktion (Enhancement)** genannt, wonach ein Ehrenamt dazu beiträgt,

das persönliche Selbstwertgefühl zu stabilisieren, zu stärken und zu befriedigen. Die **Erfahrungsfunktion (Understanding)** bietet neue Lernerfahrungen und die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten zu verbessern und Kenntnisse, insbesondere über sich selbst, zu erweitern, sowie das eigene Interesse an der Tätigkeit zu befriedigen.

Basierend auf dem Modell des VFI entwickelten Jiranek et al. (2015) eine weitere Funktion: die **soziale Gerechtigkeitsfunktion**. Diese siebte Funktion bildet neben egoistischen und altruistischen Prinzipien das Gleichheitsprinzip ab. Die Funktion erfasst, wie bedeutsam die Förderung des Gleichheitsprinzips durch freiwillige Arbeit für die Ehrenamtlichen ist. Spezifisch betrachtet diese, ob der freiwillige Einsatz dazu beitragen soll, Chancengleichheit in der Gesellschaft zu fördern, soziale Ungleichheiten abzubauen und eine gleichberechtigte Teilhabe aller Mitglieder der Gesellschaft zu ermöglichen (ebd., S. 103).

Dem VFI zufolge liegt die Motivation mehreren individuellen Motiven zugrunde, wobei auch denkbar ist, dass sich das persönliche Funktionsprofil verändert oder verschiedene Motivationsauslöser im Widerspruch zueinander stehen.

Motivationsfaktoren Ehrenamtlicher in der Kinder- und Jugendhospizarbeit

Einige umfassende wissenschaftliche Erhebungen zur Motivation Ehrenamtlicher in der Palliativ- und Hospizarbeit stammen von verschiedenen Forschungsgruppen rund um Claxton-Oldfield. Die Forschungsergebnisse zu dem von ihnen entwickelten quantitativen Fragebogen "Inventory of Motivations for Palliative Care Voluntarism" (kurz: IMPCV) (2004), zeigen, dass der Wunsch, anderen in der Sterbe- und Trauerphase zu helfen, sowie das Gefühl, Teil der Hospizgemeinschaft zu sein, oder ein selbst erfahrener Verlust, als maßgebliche Motivationsfaktoren betrachtet werden können.

2011 entwickelten Claxton-Oldfield et al. den quantitativen Fragebogen 'The Inventory of Motivations for Hospice Palliative Care Volunteerism: A Tool for Recruitment and Retention.' (kurz: IMHPCV), mit dem 2015 in Deutschland Faktoren zur Aufnahme und Weiterführung der ehrenamtlichen Hospiztätigkeit erfasst wurden (N=726). Die Auswertung zeigte, dass die Motivation, sterbende Menschen zu unterstützen sowie das Bestreben, deren Schmerzen zu lindern und ihre Lebensqualität zu verbessern, als besonders bedeutsam erachtet wurden. Auch das Gefühl, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, wurde als motivierend eingeordnet.

Claxton-Oldfield und Claxton-Oldfield untersuchten 2012 in der Studie 'Should I Stay or Should I Go: A Study of Hospice Palliative Care Volunteer Satisfaction and Retention' die **Zufriedenheit und Bindung von Ehrenamtlichen in der Hospiz- und Palliativarbeit sowie die Gründe für ein eventuelles Beenden** der ehrenamtlichen Tätigkeit. Dabei wurden die entgegengebrachte Anerkennung und Dankbarkeit der begleiteten Personen und Familien sowie die persönliche Bindung zu diesen genannt. Ebenso das Wissen, dass die eigene Tätigkeit wertvoll ist. Als potenziellen Gründen für das **Beenden des Ehrenamts** war der am häufigsten genannte Faktor familiäre Verpflichtungen, gefolgt von emotionaler oder körperlicher Erschöpfung sowie dem Gefühl von Überforderung. Aus den Ergebnissen zeichnet sich ab, dass es solche Motive gibt, die von der Organisation kontrolliert und solche, die nicht kontrolliert werden können. Zu den nicht kontrollierbaren Faktoren zählen die Gesundheit und familiäre Ereignisse der Ehrenamtlichen, während bei negativen Erfahrungen oder Unzufriedenheit die Organisationen gegensteuern können.

Mit Blick auf den **Kinder- und Jugendhospizbereich** beschreiben Kirchberg et al. (2022, S. 554) zusätzliche Motivationsfaktoren, wie das Bedürfnis „etwas zurückzugeben“, „den Blick

auf das Wesentliche im Leben richten“ und die Motivation, Familien mit gesundheitlichen Herausforderungen zu unterstützen, basierend auf der Dankbarkeit für das eigene Wohlergehen. Das Zugehörigkeitsgefühl zu den Familien mit lebensverkürzend erkrankten Kindern wird als ausschlaggebender Motivationsfaktor für die Fortführung des Ehrenamts genannt, was infolge dessen zu einer „Herzensangelegenheit“ für die Ehrenamtlichen wird (Kirchberg et al., 2022, S. 554). Ebenso wird die enge Begleitung durch Supervision und die Teilnahme an Praxisgruppen als motivierend bewertet (Kirchberg et al., 2022, S. 554-557).

Abbildung 2: Rangfolge der Motivationsfaktoren im Vergleich (eigene Darstellung)

Motivation hospizlicher Ehrenämter		Motivation aller Ehrenämter	
Wertefunktion	Altruismus	Wertefunktion	Altruismus
Erfahrungsfunktion	Egoismus	Selbstwertfunktion	Egoismus
Schutzfunktion	Egoismus	Soziale Anpassungsfunktion	Egoismus
Soziale Gerechtigkeitsfunktion	Gerechtigkeit	Erfahrungsfunktion	Egoismus
Selbstwertfunktion	Egoismus	Schutzfunktion	Egoismus
Soziale Anpassungsfunktion	Egoismus	Karrierefunktion	Egoismus
Karrierefunktion	Egoismus	Soziale Gerechtigkeitsfunktion	Gerechtigkeit

Forschungsdesign

Das Forschungsdesign umfasst einen Mixed-Methods-Ansatz, der quantitative und qualitative Forschung kombiniert und auf den zuvor beschriebenen Befragungen aufbaut. Ziel war es, Motive ehrenamtlicher Hospizmitarbeiter*innen durch eine breite Stichprobe bewerten zu lassen und statistisch zu untermauern. Das Forschungsinteresse liegt dabei insbesondere auf den persönlichen, sozialen und strukturellen Einflussgrößen, die auf die freiwillige Tätigkeit einwirken. Ziel ist es, die Motivationsfaktoren von Ehrenamtlichen in diesem Bereich zu identifizieren und zu analysieren. Zunächst wurde in der Vorstudie ein Gruppeninterview mit fünf Ehrenamtlichen geführt, um Einblicke in individuelle Motive zu gewinnen. Basierend auf den dadurch generierten Ergebnissen und den bereits erprobten Fragebögen anderer Forscher*innen wurde ein Fragebogen konzipiert, der die Basis der quantitativen Erhebung darstellt. Neben standardisierten Fragen wurden darüber hinaus offene Fragen mit einem Freitextfeld eingebunden, in denen die persönliche Motivation für den Beginn, die Fortführung oder das Beenden eingetragen werden konnte, die zuvor nicht in den standardisierten Fragen erfasst wurde.

Der Fragebogen wurde von März bis Mai 2024 von Ehrenamtlichen deutschlandweit ausgefüllt. Es nahmen 403 Personen teil, von denen 360 den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Antworten in den Freitextfeldern wurden von 212 Personen gegeben. Die Teilnahmevoraussetzung bestand darin, dass die Befragten zuvor oder aktuell ein Ehrenamt im ambulanten oder stationären Kinder- und Jugendhospizbereich in Deutschland ausüben.

Zur Beantwortung der standardisierten Befragung wurden fünfstufige Likert-Skalen gewählt, bei welchen der höchsten Zustimmung der Wert 1, der niedrigsten Zustimmung der Wert 5 zugeordnet wurde. In der deskriptivstatistischen Auswertung wurden die Mittelwerte betrachtet, wobei ein niedriger Mittelwert eine starke Zustimmung, ein hoher eine ablehnende Haltung abbildet. Die Antworten auf die offenen Fragen wurden mithilfe der dargestellten Motivationsfunktionen kategorisiert, wobei eine Antwort auch mehreren Kategorien zugeordnet werden konnte. Im Verlauf der Auswertung wurde eine zusätzliche Kategorie gebildet: „Biografische

Ereignisse', die Verlusterfahrungen von An- oder Zugehörigen umfasst und diese als Motivation für das Ehrenamt kennzeichnet. Diese Kategorie wurde nicht durch die standardisierten Fragen erfasst, sondern in den Freitextfeldern durch die Teilnehmenden eingebracht. Die Häufigkeit und hohe Bedeutung ging aus den freien Antworten hervor, weshalb die Kategorie ergänzt wurde.

Ergebnisse

Angaben zum Einsatz und Umfang des Ehrenamts

Die allgemeinen Angaben zur ehrenamtlichen Tätigkeit zeigen, dass 96% in ambulanten, weitere 3% in stationären Kinder- und Jugendhospizen sowie 1% in beiden Bereichen aktiv sind (N= 389). 51% der Teilnehmenden (N=398) sind seit 1-5 Jahren aktiv, 12% über zehn Jahre. Der überwiegende Teil investiert wöchentlich bis zu 5 Stunden in das Ehrenamt und erhält keine Ehrenamtspauschale. Mehr als die Hälfte der Befragten begleiten lebensverkürzend erkrankte Kinder, etwas weniger deren Geschwister. Allgemeine oder Gruppenangebote für erkrankte Kinder bieten 10% an, für Geschwisterkinder 15%. 55% der Befragten haben bereits privat oder beruflich Erfahrungen in der Trauer- oder Sterbebegleitung gesammelt (N=397).

Motivation, ehrenamtlich aktiv zu werden

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die **Wertefunktion** ausschlaggebend für die Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit ist. Angetrieben werden die Ehrenamtlichen folglich durch den altruistischen Wunsch, anderen etwas Gutes zu tun. Das Item „Durch das Ehrenamt möchte ich anderen helfen“ zeigte die höchste Relevanz. Es geht deutlich hervor, dass Selbstlosigkeit und Uneigennützigkeit die Ehrenamtlichen primär motivieren. Der Motivationsfaktor liegt darin, Menschen zu unterstützen, die auf Hilfe angewiesen sind, und sich für die Gesellschaft nützlich zu machen. In dem Zusammenhang wird in den Freitextfeldern oftmals von einer „sinnvollen Tätigkeit“ gesprochen. Die Ehrenamtlichen erfahren demnach „Zufriedenheit, Sinn und Freude“, wenn sie Familien mit lebensverkürzend erkrankten Kindern freiwillig unterstützen. Folglich ist es eine Haltung, welche die Freiwilligen einnehmen: Einstehen für ihre Werte und der Einsatz für andere Personen.

Ebenfalls hat die **Schutzfunktion**, das Motiv, etwas zurückgeben zu wollen, großen Einfluss auf die Aufnahme des Ehrenamtes. Die Freiwilligen sind in einer subjektiv guten Lebenslage, schätzen ihre Situation als glücklich ein und möchten ihr Wohlergehen teilen. Auch in den Freitextfeldern nennen die Teilnehmenden „Dankbarkeit [und] das eigene Glück zu teilen“ sowie eigene, starke Ressourcen als Motiv. Aufgrund dessen möchten sie ihre Zeit nutzen, um Familien in herausfordernden Lebenssituationen zu unterstützen.

Das Item „Ich möchte mehr über Themen wie Sterben, Tod, Trauer lernen“ bildet die **Erfahrungsfunktion** ab, die auch in den Freitextfeldern zu finden ist. Die Funktion ist dort ebenfalls von Bedeutung, jedoch nicht ausschlaggebend. Dass insgesamt Interesse an diesem Themengebiet besteht und zum Ehrenamt führt, kann als eine der bedeutenden Motivationsquellen gesehen werden. Anders als beispielsweise bei Ehrenämtern im Sportverein, sind Ehrenamtliche im Hospizbereich in der Regel zuvor noch nicht im Kontakt mit der Organisation. Diese Annahme wird ebenfalls durch die Befragung bestätigt, da die Mehrheit zuvor keine Verbindung zu Ehrenamtlichen aus diesem Bereich hatte.

In den Freitextfeldern wurde die **soziale Gerechtigkeit** häufig genannt. Oftmals geht eine eigene, prägende (Verlust)Erfahrung voraus oder auch Begegnungen im sozialen Umfeld oder Beruf. Aber auch Ehrenamtliche, die keine Verlusterfahrungen beschreiben, nennen Motive der sozialen Gerechtigkeit. Dabei stehen die Unterstützung und Entlastung der Eltern und

Geschwisterkinder im Fokus. Diese sollen unterstützt werden, den Alltag zu bewältigen, die Belastung zu verringern und sich weniger „alleingelassen“ und „ausgeschlossen“ zu fühlen.

Der Antrieb, durch das Ehrenamt neue Beziehungen zu erschließen oder Erwartungen des Umfelds zu erfüllen (**soziale Anpassungsfunktion**), verzeichnet keine hohen Zustimmungswerte. Die **Karrierefunktion** wurde nur mit einem Item abgefragt, das kaum Zustimmung erhält und folglich keine bedeutende Motivationsquelle zu sein scheint. Die Freitextfelder weisen jedoch auf ein erhöhtes Interesse an den Befähigungskursen und der daraus folgenden Qualifizierung hin.

Abbildung 3: Motivationsquellen und deren Verteilung zur Aufnahme des Ehrenamts (eigene Darstellung)



Warum Ehrenamtliche ihre Tätigkeit weiterführen

Die Betrachtung der Motivationsfunktionen, das Ehrenamt weiter auszuführen, zeigt, dass sich die Motive während der Tätigkeit verändern und andere Schwerpunkte gesetzt werden. Der Einfluss der Wertefunktion sinkt, stattdessen nimmt die Selbstwertfunktion den entscheidenden Faktor ein. Zudem gewinnt die soziale Anpassungsfunktion an Bedeutung. Die Erfahrungsfunktion motiviert abgeschwächt, während die Schutzfunktion keine bedeutende Rolle mehr einnimmt.

Am relevantesten für die Fortsetzung der freiwilligen Tätigkeit wird die **Selbstwertfunktion** eingestuft. Ehrenamtliche erleben Freude und Erfüllung, erfahren Wertschätzung und Dankbarkeit sowie ein Gefühl der Wirksamkeit in ihrer Tätigkeit. Diese Einflüsse könnten das Selbstwertgefühl positiv verstärken und zu mehr Selbstwirksamkeit führen. Die Ehrenamtlichen motiviert das Gefühl der Wirksamkeit stärker als die Freude an der Tätigkeit selbst. Folglich bilden Erfolgserlebnisse eine entscheidende Motivation, das Ehrenamt weiter auszuführen. Solche Aussagen finden sich ebenfalls in den Freitextfeldern: „Ich mache es gern und es macht mich glücklich zu sehen, mit wie wenig Aufwand ich Freude bereiten kann“. Daneben motivieren aber auch persönliche Vorteile, wie die persönliche Weiterentwicklung, wie ein*e Ehrenamtliche*r beschreibt: „Weil ich Rückmeldungen bekomme über Eigenschaften von mir, die ich mir selber gar nicht zuschreiben würde“.

Diese Motivation ist eng mit der **sozialen Anpassungsfunktion** verknüpft, die als sekundäres Motiv auftritt. Wertschätzung, Dankbarkeit, die positiven Auswirkungen ihres freiwilligen Einsatzes und neue Erkenntnisse über eigene Fähigkeiten erhalten Ehrenamtliche durch enge soziale Beziehungen. Insbesondere die persönliche Bindung zu den Familien und Kindern wird als eines der ausschlaggebendsten Motive bewertet. Aber auch Interaktionen mit anderen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, insbesondere mit der zuständigen Koordinationskraft, sowie das Zugehörigkeitsgefühl werden als motivierend bewertet. Das teilen auch die Antworten der Freitextfelder: „Das Gemeinschaftsgefühl in der Gruppe der Ehrenamtlichen. Meine persönliche Bindung an die begleitete Person und Familie“. Auch wenn 87% der Befragten durch das Ehrenamt nicht dem Gefühl von Einsamkeit entgegenwirken wollen, ist die soziale Eingebundenheit ein maßgebliches Kriterium zur Fortsetzung. Die von Ehrenamtlichen eingebrachte freie Zeit möchten sie mit Gleichgesinnten teilen oder in Familien verbringen, in denen sie sich wohl, akzeptiert und wertgeschätzt fühlen. Der soziale Zusammenhalt stärkt die Motivation maßgeblich.

Das Item „Das Ehrenamt ist für mich eine Herzensangelegenheit“ erhielt die höchste Zustimmung und spiegelt damit die **Wertefunktion** als einflussreiche Funktion wider. Außerdem schätzen Ehrenamtliche die Flexibilität hinsichtlich ihres persönlichen Einsatzes, um Familien individuell entsprechend deren sowie ihrer eigenen Bedürfnisse begleiten zu können. Dieser selbstbestimmte Einsatz der eigenen Ressourcen hilft den Engagierten, den Blick auf das Wesentliche im Leben zu richten. Ein*e Ehrenamtliche*r äußert dazu: „[Die Begleitung] lässt mich über den ‚eigenen Tellerrand‘ hinausschauen“. Eine andere Person kommentiert: „Mein Blick richtet sich so auf das Wesentliche im Leben und holt mich oft auf den Boden der Tatsachen zurück und zeigt mir, wie dankbar ich doch eigentlich sein kann für meine Gesundheit und alles“. In den Freitextfeldern ist die Wertefunktion die am häufigsten genannte. Dazu zählt auch: „Der Dienst am Mitmenschen, mein Beitrag zum Wohle der Menschengemeinschaft, das Leben der menschlichen Werte, wie Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Verbundenheit, Achtsamkeit, Güte usw.“. Es verdeutlicht die Haltung, der Gemeinschaft etwas zurückzugeben und Dankbarkeit zu zeigen, und spiegelt damit auch die Schutzfunktion wider.

Die regelmäßig angebotenen Weiterbildungen motivieren die Ehrenamtlichen, was die **Erfahrungsfunktion** hervorhebt. In den Items findet sich keine weitere hohe Zustimmung, jedoch werden in den Freitextfeldern zusätzliche Aspekte genannt. Einerseits wird „die Auseinandersetzung mit dem Thema Tod und Sterben“ aufgeführt, andererseits auch das Sammeln neuer Erkenntnisse über „[die begleitete Person], über mich und über das Leben“. Ehrenamtliche werden folglich dadurch motiviert, ihr Wissen über ihre Interessen zu erweitern. Dazu zählen neben fachspezifischen auch kulturelle Themen sowie neue Perspektiven auf das Leben.

Abbildung 4: Motivationsquellen und deren Verteilung zur Ausführung des Ehrenamts (eigene Darstellung)



Biografische Ereignisse als einflussreichster Motivationsfaktor

Häufig entspringt das Interesse an der Begleitung lebensverkürzend erkrankter Kinder und Jugendlicher aus **biografischen Ereignissen**, prägenden Lebenserfahrungen der Ehrenamtlichen. Diese Motivation geht deutlich aus den Freitextfeldern hervor. Eigene Verlusterfahrungen von nahestehenden Personen oder eigenen erkrankten oder verstorbenen Kindern werden als Motiv genannt, Familien in vergleichbaren Situationen zu unterstützen, sie möchten ihre „Erfahrungen gerne weiter geben“. Demnach könnten sich diese Ehrenamtlichen in die Situation der betroffenen Familien hineinversetzen („Ich kann persönlich nachfühlen, was Betroffenen gut tut und was nicht !!!“) und sich mit ihnen identifizieren. Durch eine ähnliche, vorangegangene Betroffenheit fühlen sich Ehrenamtliche zugehörig: „Pflege und Tod meines Sohnes lassen mich die Situation der Familien verstehen, mein erlerntes Wissen möchte ich nun weiter geben, auch im Andenken an meinen Sohn.“, „[...] und ich gesehen habe, wie wichtig es ist, dass nicht nur Patient, sondern auch Angehörige Unterstützung erhalten.“

Dabei schöpfen einige aus positiven Erfahrungen und möchten aus Dankbarkeit ihre Unterstützung weitergeben: „Erlebte damals zwei Menschen an meiner Seite, sie konnten an der Situation nichts ändern, aber sie hörten zu, nahmen mich und meine Befindlichkeiten und Probleme ernst, sie waren da und teilten Zeit mit mir. Es war nicht oft, aber immer authentisch, einfühlsam und intensiv... Ich wurde wahrgenommen. Sie waren "Engel" an meiner Seite.“, „Persönlicher Verlust meiner Tochter durch einen seltenen Hirntumor und der großartigen Unterstützung in der Zeit durch unsere community“. Aber auch die Erfahrung von fehlenden Hilfsnetzwerken motivieren, die Situation für andere Familien zu ändern: „Hatte selbst in schwierigen Situationen mit den eigenen Kindern keine Unterstützung“ oder „Diesen Leben zwischen Erwachsenen werden, das heißt Reisen, Lachen, das Leben genießen dürfen, das hatte ich nicht.“

Durch die prägenden Erfahrungen ist Dankbarkeit eine entscheidende Motivation, wie sich deutlich in den Freitextfeldern widerspiegelt: „Ich war als Kind selbst krank und kann mich gut

in die Situation der Kinder einfühlen. In der Mitte des Lebens bin ich nun top fit und dankbar dafür.“, „Die Krankheit meiner Tochter im Kindesalter, die überraschenderweise besser ausging als prognostiziert...(Dankbarkeit und Demut vor Wundern im Leben)“, „Ich bin selbst Mutter eines schwerkranken Kindes, das 2009 verstorben ist. Das hat mich motiviert, 2016 selbst Ehrenamtliche zu werden und etwas von dem zurück zu geben, was wir an Zuwendung erhalten haben.“

Das Motiv, mit Gleichgesinnten in Kontakt zu treten oder von Menschen umgeben zu sein, die eine ähnliche Belastung erleben, trägt bei einigen Menschen zur Linderung ihrer Sorgen bei. Möglicherweise fühlen sie sich dadurch weniger einsam und zugehörig. Gleichzeitig können sie die Situation der begleiteten Familien nachempfinden. Infolgedessen sind Personen, die eigene Erfahrungen gesammelt haben, möglicherweise eher bereit, in diesem Bereich ehrenamtlich aktiv zu werden.

Weshalb Ehrenamtliche aufgeben

Die abgefragten Items zum Beenden des Ehrenamts waren eher wenig zutreffend, lediglich vier der 15 Items waren eher relevant.

Die **soziale Anpassungsfunktion** erhält die höchste Zustimmung. Als einflussreichstes Item wird das Gefühl, sich in der Familie nicht willkommen zu fühlen, bewertet, aber auch fehlende Unterstützung der Hauptamtlichen hat starke negative Einflüsse auf die Motivation. Dies bestärkt die Erkenntnisse, dass Ehrenamtliche weiterhin tätig bleiben, wenn sie Wertschätzung in den sozialen Beziehungen zur begleiteten Familie erfahren. In der ehrenamtlich geleisteten Zeit möchten die Freiwilligen sich wohl und willkommen fühlen. Wohlbefinden könnte dazu beitragen, sich in das Familiensystem einzufügen und bestmöglich zu unterstützen. Für Ehrenamtliche ist es ebenfalls wichtig, Spaß zu haben und etwas zu bewirken. Dies wird durch Angaben in den Freitextfeldern bestätigt, wo auch erwähnt wird, dass bei einer Disharmonie mit der zu begleitenden Familie eher ein Wechsel der Familie angestrebt wird, anstatt das Ehrenamt vollständig zu beenden. Aber auch das Gefühl, bei Herausforderungen oder belastenden Situationen Unterstützung durch die Koordinator*innen erhalten zu können, ist wichtig für Ehrenamtliche. Die Ehrenamtlichen erhalten dadurch eine verlässliche Sicherheit, auch in belastenden oder krisenhaften Situationen Rat und Hilfe zu erhalten. Items, die sich darauf beziehen, wenig Wertschätzung zu erfahren sowie Disharmonie in der Begleitgruppe oder eine fehlende Bindung zum Kind erhielten mittlere Zustimmungswerte.

Die Wichtigkeit der Stütze durch Hauptamtliche zeigt sich auch in Freitextfeldern zur **Selbstwertfunktion**. Ehrenamtliche würden ihre Tätigkeit beenden, „wenn das Ehrenamt zur Belastung wird“, wenn eine Überforderung eintritt oder sie sich psychisch oder emotional überlastet fühlen. Selbes gilt für das Item, das Ehrenamt zu beenden, wenn das Gefühl entsteht, nicht gebraucht zu werden. Das Gefühl von Wirksamkeit ist eine einflussreiche Motivation zur Ausübung. Wird diese nicht erfüllt, zeigt sich die Tendenz, das Ehrenamt zu beenden. Andere Motive des Selbstwerts, wie das Gefühl nicht genug tun zu können oder alles richtig machen zu müssen, erhalten kaum Zustimmung und gelten somit nicht als Faktoren, die zum Abbruch des Ehrenamts führen würden. Demnach ist die Selbstwertsteigerung nicht im Motivationsfokus. Die Wahrung der psychischen und emotionalen Gesundheit ist für Ehrenamtliche jedoch elementar.

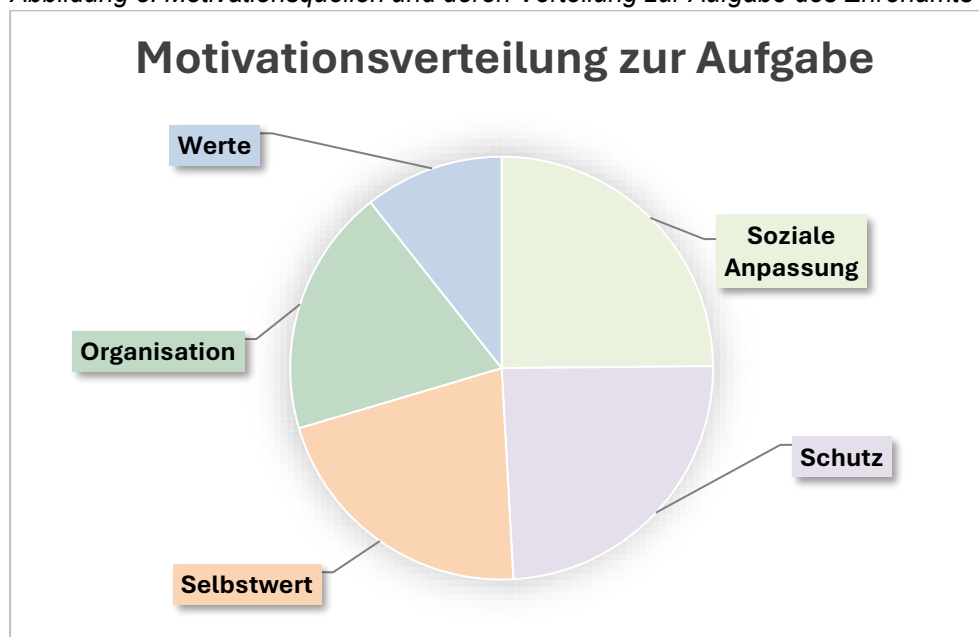
Als einflussreichstes Motiv wurde in den Freitextfeldern die **Schutzfunktion** genannt, die in den Items nicht erhoben wurde. In 82% der gegebenen Antworten (N=230) wurde genannt, dass physische und psychische Beeinträchtigungen, die im Zusammenhang mit

zunehmendem Alter stehen können, Auslöser sein könnten, das Ehrenamt aufzugeben. Es zeigt sich, dass die Schutzfunktion bei Erfüllung ausschlaggebend für die Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit ist. Ebenso bestätigt sich, dass sie zum Abbruch führt, wird sie nicht erfüllt. Ändert sich die zuvor privilegierte Situation, müssen persönliche Ressourcen und Kapazitäten in die eigenen oder familiären Bedürfnisse investiert werden und können dadurch nicht mehr für das Ehrenamt aufgebracht werden. Dadurch wird hervorgehoben, dass das individuelle Wohlergehen die Bereitschaft für das Ehrenamt maßgeblich beeinflusst.

Zur Darstellung der organisatorischen Bedingungen wurde eine zusätzliche Kategorie ‚**Organisation**‘ gebildet. Diese umfasst das Item der Flexibilität des Ehrenamts, das als durchaus motivierend bewertet wurde. In den Freitextfeldern wurden darüber hinaus ein respektvoller Umgang, Freizeitangebote für Ehrenamtliche, niedrige Bürokratie und die Identifikation mit dem Dienst als motivierend genannt.

Die Items der **Wertefunktion** erhielten eine niedrige Zustimmung. Übereinstimmende Vorstellungen über die Begleitung, das Gefühl einer Verpflichtung oder unterschiedliche Wertevorstellungen sind demnach keine Gründe für einen Abbruch. Während diese Funktion bei Aufnahme und Ausführung als entscheidend bewertet wurde, kann sie bei der Aufgabe vernachlässigt werden. Es kann angenommen werden, dass Ehrenamtliche die Erfüllung dieser Funktion als gegeben voraussetzen, um eine Begleitung anzutreten.

Abbildung 5: Motivationsquellen und deren Verteilung zur Aufgabe des Ehrenamts (eigene Darstellung)



Motivationswandel während der ehrenamtlichen Tätigkeit

Diese Ergebnisse veranschaulichen, wie sich die Motivation mit der Dauer der Tätigkeit verändert und welche Motive langjährige Ehrenamtliche antreiben. Dies wird auch durch eine Angabe in den Freitextfeldern bekräftigt: „Bin seit 8 Jahren in einer Begleitung. Die Motivation für mein Ehrenamt hat sich im Laufe der Zeit verändert. Zunächst ging es darum etwas Sinnvolles zu tun und die Auseinandersetzung mit dem Thema Tod und Sterben. Dann auch große Zufriedenheit mit den Angeboten für die Ehrenamtlichen im Ambulanten Kinderhospizdienst und schließlich aktuell steht die Bindung zu der Familie und dem Jungen, den ich begleite im Vordergrund“.

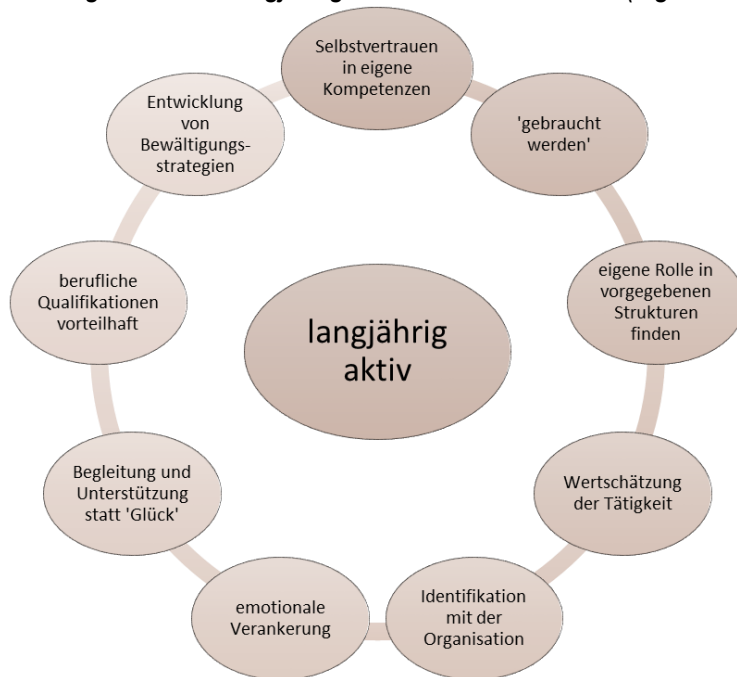
Zu Beginn ist die Wertefunktion die dominierende Motivationsquelle. Ehrenamtliche sind primär durch altruistische Motive und den Wunsch, anderen zu helfen, angetrieben. Diese Werte und das Bedürfnis, das eigene Glück zu teilen, stimmen mit der Fachliteratur überein und verdeutlichen deren grundlegende Bedeutung. Sekundäre Motivationen umfassen die Schutzfunktion, die das Bedürfnis nach Dankbarkeit und Rückgabe beinhaltet, sowie die Erfahrungsfunktion, die das Interesse an Themen wie Sterben und Trauer abdeckt. Mit fortschreitender Tätigkeitsdauer verschieben sich die Motivationsschwerpunkte. Die Selbstwertfunktion und die soziale Anpassungsfunktion gewinnen an Bedeutung. Anerkennung, Wertschätzung und enge soziale Beziehungen werden zentrale Elemente für die langfristige Motivation. Diese Faktoren fördern die Freude und das Engagement der Ehrenamtlichen. Die Wertefunktion behält im Verlauf der ehrenamtlichen Tätigkeit ihre Relevanz bei, zeigt sich jedoch weniger dominant und wird durch persönliche und soziale Erfahrungen ergänzt, was eine tiefere emotionale Bindung widerspiegelt. Die abnehmende Bedeutung der Erfahrungsfunktion und Schutzfunktion zeigt, dass Lern- und Schutzbedürfnisse durch andere Motivationsquellen ersetzt werden, obwohl kontinuierliche Weiterbildung weiterhin relevant bleibt. Persönliche und soziale Motive stehen im Vordergrund.

Darüber hinaus wird deutlich, dass die Nicht-Erfüllung der sozialen Anpassungs- und Selbstwertfunktion sowie organisatorische Unzufriedenheit zentrale Gründe für die Aufgabe des Ehrenamts sind. Ein mangelndes Zugehörigkeitsgefühl und fehlende Unterstützung durch Hauptamtliche können dazu führen, dass Ehrenamtliche ihre Tätigkeit beenden. Persönliche und familiäre Umstände können ebenfalls einen Abbruch zur Konsequenz haben, sind jedoch nicht durch die Organisationen beeinflussbar.

Die Motivation der Freiwilligen verändert sich im Laufe ihrer Tätigkeit, die durch die Realitäten der Begleitung und die Entwicklung persönlicher Bewältigungsstrategien erklärt werden können. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die langfristige Motivation durch die Identifikation mit der Organisation und den zugrunde liegenden Aufgaben gestärkt wird. Flexibilität und Autonomie sind ebenfalls entscheidend, um das Engagement der Ehrenamtlichen zu fördern und sicherzustellen, dass das Ehrenamt zu einer persönlichen Herzensangelegenheit wird, die die wesentliche Motivationsquelle darstellt.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass altruistische Werte, das Bedürfnis der Gemeinschaft etwas zurückzugeben, und das Gefühl der Selbstwirksamkeit zentrale Motive für das ehrenamtliche Engagement im Hospizdienst sind. Diese Motive werden im Verlauf der Tätigkeit durch die Bedeutung egoistischer Motive, wie persönlicher Wertschätzung und sozialer Bindungen, ergänzt und teilweise ersetzt.

Abbildung 6: Antrieb langjährig aktiver Ehrenamtlicher (eigene Darstellung)



Motivation durch Koordination und Organisation erhalten

Um Ehrenamtliche langfristig zu binden, zeigen die Daten, dass zwei Faktoren besonderer Aufmerksamkeit bedürfen: die Zuteilung einer Familienbegleitung sowie die Begleitung durch die Koordinator*innen. Dabei ist es wichtig, dass Koordinator*innen sowohl die Familien und ihre Erwartungen als auch die Ehrenamtlichen persönlich kennen und ihr Wesen und Wünsche einschätzen können. Die soziale Bindung ist neben der Erfüllung der Selbstwertfunktion Kern einer kontinuierlichen Begleitung. Ein häufiger Wechsel in der Begleitung kann für Ehrenamtliche und Familien frustrierend und demotivierend sein, ebenso verhält es sich mit angespannten Beziehungen. Darüber hinaus wünschen sich Ehrenamtliche das Gefühl von Wirksamkeit, das es durch eine angenehme und harmonische Begleitung zu erfüllen gilt. Sollten sich dennoch Unstimmigkeiten in der Begleitung ergeben, müssen Fachkräfte unverzüglich handeln.

Da dieses Ehrenamt emotional als sehr belastend empfunden werden kann, ist es ebenso wichtig, dass die Koordinator*innen sich den Empfindungen annehmen und die Freiwilligen eng begleiten (Brown, 2011, S. 191). Durch den Austausch sowie mögliche Interventionen durch die Koordinator*innen kann einer Überlastung durch die Begleitung abgewendet werden. Diese enge Begleitung kann in Begleitgruppen erfolgen, deren Termine regelmäßig stattfinden und eine gewisse Verpflichtung beinhalten sollten. Es ist wichtig, ein harmonisches Umfeld zu fördern und gegebenenfalls Gruppen zu teilen oder neu zu strukturieren, um das Wohlbefinden der Teilnehmenden sicherzustellen. Eine vertrauensvolle Atmosphäre ist grundlegend, um sensible Themen anzusprechen.

Um das soziale Gruppengefüge zu stärken, aber auch um Wertschätzung zu zeigen, empfiehlt es sich, Gruppenveranstaltungen außerhalb der Begleitgruppen zu initiieren. Darüber hinaus könnte es motivierend sein, die Ehrenamtlichen außerhalb des Kontextes der Begleitung lebensverkürzend erkrankter Kinder zusammen zu bringen. Neben der Stärkung von persönlichen Beziehungen zeigt dies Wertschätzung für den freiwilligen Einsatz und bietet einen Ausgleich für die möglicherweise emotional belastende Begleitung. Zusätzlich stärkt dies das

Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation und fördert die Identifikation. Denkbar wären auch wiederkehrende Veranstaltungen wie ein Sommer- und/ oder Weihnachtsfest.

Zudem sind auch organisatorische Bedingungen wie Flexibilität oder Autonomie entscheidend für die Zufriedenheit der Ehrenamtlichen. Strenge Vorgaben sowie hohe bürokratische Aufwände wirken sich demotivierend aus. Ausschlaggebend für zufriedene Ehrenamtliche ist eine offene Kommunikation über deren Wünsche und Bedürfnisse hinsichtlich der Rahmenbedingungen. Folglich ist es die Aufgabe der Kinder- und Jugendhospiz(dienste), grundlegende Rahmenbedingungen zu schaffen, an denen sich Freiwillige orientieren können und gleichzeitig Raum für persönliche Gestaltung und Entwicklung zu ermöglichen. Diese Flexibilität kann sich positiv auf Ehrenamtliche auswirken, die aufgrund von veränderten familiären oder beruflichen Situationen zeitlich stärker privat gebunden werden. Auch altersbedingte oder physische Einschränkungen wirken sich demotivierend aus, infolgedessen das Engagement beendet werden würde. Auf persönliche Veränderungen haben Organisationen keinen Einfluss, können diesen Umständen dennoch durch eine flexible und individuelle Gestaltung des Ehrenamtes entgegenwirken.

Daneben sollten deutliche Grenzen von der Organisation vorgegeben werden, wenn es um pflegerische Tätigkeiten während der Begleitung geht: diese sollten Ehrenamtlichen in der Regel nicht übernehmen (Hartkopf & Hug, 2006, S. 72). Fühlt sich eine Person aufgrund von beruflichen Fachkenntnissen damit wohl und ist die Familie einverstanden, können diese dennoch ausgeführt werden. Es sollte keine klaren Vorgaben dazu geben, wie eine Begleitung gestaltet wird. Dennoch empfiehlt es sich, Beschäftigungsanregungen zu geben, da viele ehrenamtliche Personen erstmalig mit (schwer)behinderten Kindern in Kontakt kommen. Um Unsicherheiten zu verringern, Vorstellungen über die Begleitung zu klären, Handlungsideen zu entwickeln und Sicherheit im Umgang zu schaffen, könnten diese Themen in Befähigungskursen besprochen und in Begleitgruppen reflektiert werden. Langjährige Ehrenamtliche könnten zudem von ihren Erfahrungen und Ideen berichten.

Die Motivation, die Ehrenamtliche zu der Tätigkeit anregt, ist vielfältig und unterliegt einem Wandel. Zu Beginn des Ehrenamtes stehen altruistische Motive wie der Wunsch, anderen zu helfen, im Vordergrund. Ausschlaggebend ist darüber hinaus das individuelle Wohlergehen, insbesondere hinsichtlich gesundheitlicher Aspekte. Daneben werden Ehrenamtliche durch vergleichbare, biografische Erlebnisse motiviert, sich im pädiatrischen Hospizbereich zu engagieren. Mit zunehmender Erfahrung verschieben sich die Motivationsschwerpunkte: Die Selbstwertfunktion gewinnt an Einfluss, Wertschätzung und das Gefühl von Wirksamkeit motivieren, ebenso wie harmonische soziale Bindungen zu den begleiteten Familien und Mitgliedern der Organisation. Eine zentrale Erkenntnis für die langfristige Bindung ist die Bedeutung von Flexibilität und Autonomie, um das Engagement zu fördern und sicherzustellen. Zudem fühlen sich langjährige Ehrenamtliche stärker dazu befähigt, mit Trauer umzugehen, und ihre Rolle innerhalb des Ehrenamts aktiv zu gestalten und anzupassen. Die Identifikation mit der Organisation und die Überzeugung des eigenen Handelns wachsen mit der Zeit, was dazu führt, dass das Ehrenamt für viele zur Herzensangelegenheit wird. Diese Entwicklung zeigt, dass die Motivation der Ehrenamtlichen dynamisch ist und durch kontinuierliche Unterstützung und Anpassung der Rahmenbedingungen gefördert werden kann.

Insgesamt ist eine kontinuierliche, professionelle Begleitung, regelmäßige Möglichkeiten zur Supervision sowie Fortbildungsmöglichkeiten von hoher Bedeutung. Ein sicheres Umfeld zur Reflexion kann Ehrenamtlichen helfen, ihre Rolle und Selbstsicherheit wiederzufinden. Durch eine Identifikation mit dem Hospiz(dienst) bleiben Ehrenamtliche länger aktiv. Daher ist

kontinuierliche Wertschätzung und Anerkennung seitens der Organisationen ausschlaggebend, um Ehrenamtliche zu halten. Durch flexible Strukturen sollte genügend Raum zur persönlichen Gestaltung der Begleitungen geschaffen werden, wobei gleichzeitig klare Linien und Unterstützung vorhanden sein sollten. Bei Unstimmigkeiten ist es ebenfalls im Interesse der Ehrenamtlichen, eine Lösung zu finden, da diese die Tätigkeit nicht aufgeben möchten. Wenn das Ehrenamt mit voller Überzeugung und Leidenschaft ausgeübt wird, wird es zur Herzensangelegenheit, die fester Bestandteil des Alltags der Ehrenamtlichen wird.

Literaturverzeichnis

- Bierhoff, H.-W., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). In Hogrefe Verlag (Hrsg.), *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2007, 6(1), S. 12–27.
- Brown, M. V. (2011) The stresses of hospice volunteer work. *American Journal of Hospice and Palliative Care*, 28(3), S. 188–192. <https://doi.org/10.1177/1049909110381883>.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. In American Psychological Association (Hrsg.), *Journal of personality and social psychology* 74, 1998 (Bd. 74) S. 1516–1530.
- Claxton-Oldfield, S. & Claxton-Oldfield, J. (2012). Should I stay or should I go: a study of hospice palliative care volunteer satisfaction and retention. *The American journal of hospice & palliative care*, 29(7), S. 525–530. <https://doi.org/10.1177/1049909111432622>
- Claxton-Oldfield, S., Jefferies, J., Fawcett, C., Wasylkiw, L. & Claxton-Oldfield, J. (2004). Palliative Care Volunteers: Why Do They Do It? *Journal of Palliative Care*, 20(2), S. 78–84. <https://doi.org/10.1177/082585970402000203>
- Claxton-Oldfield, S., Wasylkiw, L., Mark, M. & Claxton-Oldfield, J. (2011). The inventory of motivations for hospice palliative care volunteerism: a tool for recruitment and retention. *The American journal of hospice & palliative care*, 28(1), S. 35–43. <https://doi.org/10.1177/1049909110373509>
- Hartkopf, M. & Hug, G. (2006). Begleitung auf dem Lebensweg - was bedeutet ambulante Kinderhospizarbeit? In Deutscher Kinderhospizverein e.V. (Hrsg.), *Schriftenreihe des Deutschen Kinderhospizvereins e.V.: Bd. 1. Kinderhospizarbeit - Begleitung auf dem Lebensweg: Beiträge der 1. Deutschen Kinderhospiztage 2005* (S. 63–73). der hospiz verlag.
- Jennessen, S., Bungenstock, A. & Schwarzenberg, E. (2011). *Kinderhospizarbeit: Konzepte - Erkenntnisse - Perspektiven* (1. Aufl.). EBL-Schweitzer. Kohlhammer Verlag.
- Jiranek, P., Wehner, T. & Kals, E. (2015). Soziale Gerechtigkeit – ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit. In T. Wehner & S. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation* (S. 95–107). Springer Berlin Heidelberg.
- Kirchberg, P., Klee, W., Koyne-Gerdes, S., Möllers, L., Möllers, S., Schäfers, A. & Schuppan, S. (2022). Begleitung aus Sicht von Ehrenamtlichen. In M. Globisch & T. Hillmann (Hrsg.), *Handbuch der Kinder- und Jugendhospizarbeit: Grundlagen und Praxis, Ambulant - Stationär - Bildung* (S. 554–558). der hospiz verlag.

Moeller-Bruker, C. (2019). *Sorge für Kinder, die sterben müssen: Über lebensverkürzend erkrankte Kinder und ihre Familien : Annäherung an ihre Versorgungswirklichkeit und die Bedeutung von Kinderhospizen*. Schriftenreihe des Wissenschaftlichen Beirats im DHPV e.V: Band 10. der hospiz verlag.

Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S. & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. In *Diagnostica*, 60(2), S. 73–85. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000098>

Schneider, J. (2022). Das Ehrenamt und seine Bedeutung für die Kinder- und Jugendhospizarbeit. In M. Globisch & T. Hillmann (Hrsg.), *Handbuch der Kinder- und Jugendhospizarbeit: Grundlagen und Praxis, Ambulant - Stationär - Bildung* (S. 336–343). der hospiz verlag.

Zu den Autor*innen:

Paulina Rocker

B.A. Soziale Arbeit, Studierende im M.A. Sozialwissenschaftliche Nachhaltigkeits- und Transformationsstudien an der Hochschule Bielefeld (HSBI)

Dr. Malte Teismann

Lehrkraft für besondere Aufgaben, Fachbereich Sozialwesen, Hochschule Bielefeld (HSBI)

Prof. Dr. Christian Huppert

Professur für Sozialarbeitswissenschaften mit dem Schwerpunkt Behinderung und Inklusion, Hochschule Bielefeld (HSBI)

Die Kurzfassung ist erschienen unter:

Rocker, Paulina; Teismann, Malte; Huppert, Christian (2026): Ehrenamt zwischen Sinnstiftung und Überforderung. Praktische Implikationen einer motivationsbezogenen Untersuchung. In: Bundes-Hospiz-Anzeiger 24 (1), Deutscher Hospiz- und PalliativVerband e.V., Esslingen. S. 16-21.