

JUNGES ENGAGEMENT

Wie Vereine junge
Menschen gewinnen,
halten und stärken
können

Studie

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Methodik	2
3	Junges Engagement heute	3
4	Fördernde Faktoren	5
5	Hemmende Faktoren	8
6	Handlungsempfehlungen	11
7	Fazit	15
8	Literatur	16

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Engagementverteilung	3
Abb. 2:	Engagementdauer in Vereinen	4
Abb. 3:	Rollenverteilung von jungen Engagierten	4
Abb. 4:	Hindernisse für freiwilliges Engagement	8
Abb. 5:	Hindernisse im Engagement	9
Abb. 6:	Handlungsempfehlungen zur Förderung jungen Engagements	11

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Altersverteilung der Engagementbereitschaft	3
Tab. 2:	Förderfaktoren für junges Engagement	5
Tab. 3:	Balancierung von Engagement und Lebensbereichen	8

1 Einleitung

In einer Zeit, in der gesellschaftliche, politische und ökologische Herausforderungen zunehmend komplexer werden, gewinnt zivilgesellschaftliches Engagement stetig an Bedeutung. Freiwilliges und zivilgesellschaftliches Engagement sind zentrale Säulen einer funktionierenden und lebendigen Demokratie. Viele gesellschaftliche Anliegen, von der Unterstützung benachteiligter Gruppen bis hin zu Umwelt- und Bildungsprojekten, könnten ohne das Engagement von Einzelnen nicht umgesetzt werden (Bertelsmann Stiftung 2022).

Vor diesem Hintergrund wird das Engagement junger Menschen immer relevanter. Junge Menschen sind nicht nur die Zukunft, sondern bereits heute ein zentraler Bestandteil der Zivilgesellschaft. Sie bringen neue Perspektiven, andere Erwartungen an Beteiligung sowie veränderte Lebensrealitäten in das Engagement ein. Ihr Engagement ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit von Vereinen und Organisationen und damit auch für die langfristige Stabilität einer demokratischen Gesellschaft (Bmfsfj 2020).

In der Praxis zeigt sich jedoch ein Spannungsfeld: Während Engagementformen vielfältiger werden und neue Beteiligungsmöglichkeiten entwickeln, stehen viele Organisationen vor strukturellen Herausforderungen. Viele Vereine berichten von Nachwuchsproblemen, überalterten Strukturen und Schwierigkeiten, junge Menschen dauerhaft einzubinden. Gleichzeitig zeigen die aktuellen Zahlen, dass sich viele junge Menschen bereits engagieren oder engagamentbereit sind. Die Herausforderung liegt somit nicht in mangelnder Motivation, sondern in der strukturellen Passung zwischen Lebensrealität junger Menschen und bestehenden Organisationsmodellen (ebd.).

Trotz der hohen gesellschaftlichen Relevanz fehlt es bislang an praxisnahen Erkenntnissen darüber, welche konkreten Faktoren und Rahmenbedingungen junges Engagement fördern oder behindern. Die Frage, inwiefern bestehende Vereinsstrukturen junges Engagement fördern oder begrenzen, findet bislang wenig Beachtung. Vor diesem Hintergrund verfolgt die vorliegende Studie das Ziel, zu untersuchen, welche Faktoren und Rahmenbedingungen das zivilgesellschaftliche Engagement junger Menschen fördern oder hindern. Die Studie basiert auf Daten, die im Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen erhoben wurden, und misst damit vor allem die NRW-Engagementlandschaft aus. Die identifizierten Muster sind zugleich exemplarisch und verweisen auf vergleichbare Dynamiken in anderen Bundesländern.

Die Studie versteht sich als praxisorientierte Untersuchung mit dem Anspruch, Vereinen, Verbänden und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen konkrete Orientierung zu bieten. Ziel ist es nicht, Defizite einzelner Gruppen oder Organisationen zu benennen, sondern strukturelle Muster sichtbar zu machen und daraus Handlungsempfehlungen zur Stärkung jungen Engagements abzuleiten.

2 Methodik

Um ein möglichst breites wie tiefes Verständnis über junges Engagement zu erlangen, wurden sowohl eine quantitative Befragung mit über 150 Personen als auch qualitative Interviews mit 3 Vereinen in NRW durchgeführt. Die Zielgruppe der quantitativen Erhebung umfasst junge Menschen im Alter von 14 bis 35 Jahren, die entweder bereits in einem Verein oder einer gemeinwohlorientierten Organisation aktiv sind oder grundsätzlich engagementbereit sind. Die Umfrage beinhaltet Fragen zu strukturellen, emotionalen und digitalen Rahmenbedingungen des Engagements.

Ergänzend zur quantitativen Befragung wurden halbstrukturierte Interviews mit Vertreter:innen von "jungen, ambitionierten, gemeinwohlorientierten Organisationen" durchgeführt. Die in NRW sitzenden Organisationen zeichnen sich durch eine junge, dynamische Struktur aus, in der mindestens 40 % der Ehrenamtlichen unter 35 Jahre alt sind oder in denen das Durchschnittsalter der Führungskräfte unter 35 Jahren liegt. Sie setzen täglich digitale Tools und Kommunikationsplattformen ein und zeichnen sich durch schnelle Entscheidungsprozesse, hohe Mitgliederbeteiligung sowie flache Hierarchien und/oder innovative Führungsmodelle aus. Die Interviews dienen einem tieferen Verständnis der organisatorischen Strukturen und Fördermechanismen, die für das Engagement junger Menschen von Bedeutung sind.

3 Junges Engagement heute

Die Ergebnisse unserer quantitativen Befragung zeichnen ein vielschichtiges Bild davon, wie junges Engagement heute in NRW tatsächlich aussieht.

Abb. 1: Engagementverteilung der Stichprobe, n = xxx (eigene Darstellung)



Frage: Bist du aktuell in einem Verein oder einer anderen zivilgesellschaftlichen Organisation aktiv?

Knapp die Hälfte der Befragten zwischen 14 und 35 Jahren engagiert sich aktuell in einer gemeinwohlorientierten Organisation (vgl. Abb. 1). Gleichzeitig zeigt sich, dass „nicht engagiert“ nicht automatisch „nicht interessiert“ bedeutet. Knapp zwei Drittel der Nicht-Engagierten (67 %) haben bereits darüber nachgedacht, sich einzubringen.

Auffällig sind dabei Unterschiede zwischen Altersgruppen. Während unter den 14- bis 17-Jährigen mit 42 % deutlich weniger Personen bereits konkret über Engagement nachgedacht haben, liegt dieser Anteil bei den 31- bis 35-Jährigen mit 87 % deutlich höher (vgl. Tab. 1). Das deutet darauf hin, dass mit steigendem Alter und stabileren Lebensumständen die Auseinandersetzung mit Engagement zunehmend konkreter wird.

Tab. 1: Altersverteilung der Engagementbereitschaft, n = xxx (eigene Darstellung)

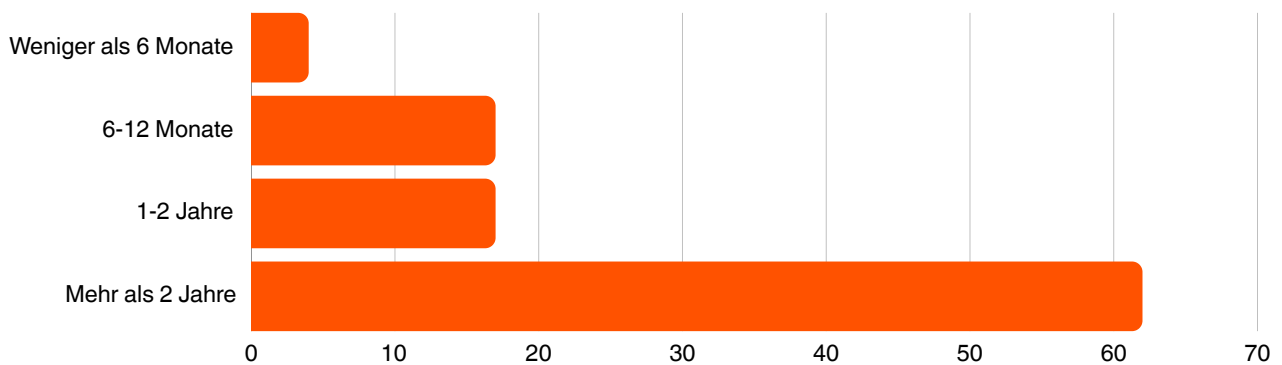
Altersgruppe	Ja	Nein	Ich weiß nicht
14-17 Jahre	42%	33%	25%
18-24 Jahre	64%	23%	13%
25-30 Jahre	71%	19%	10%
31-35 Jahre	87%	13%	0%
Gesamt	67%	21%	12%

Frage: Hast du jemals überlegt, dich in einem Verein oder einer anderen Organisation zu engagieren?

Für diejenigen, die sich engagieren, ist es häufig mehr als nur ein kurzfristiger Einsatz: 62 % der Engagierten sind schon seit mehr als zwei Jahren aktiv, weitere 17 % seit ein bis zwei Jahren. Nur rund ein Fünftel ist erst in den letzten zwölf Monaten eingestiegen (vgl. Abb 2). Außerdem übernimmt ein erheblicher Teil der Engagierten Verantwortung. Insgesamt sind rund 41 % in leitenden oder koordi-

nierenden Rollen aktiv. Auch der zeitliche Aufwand zeigt, dass das Engagement für viele nicht nur „nebenbei“ läuft: 45,5 % der Engagierten investieren mehr als zehn Stunden pro Monat, davon 22,7 % sogar mehr als zwanzig Stunden. Gleichzeitig zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen Rolle und Zeitaufwand: Je größer die Verantwortung, desto mehr Zeit wird aufgebracht.

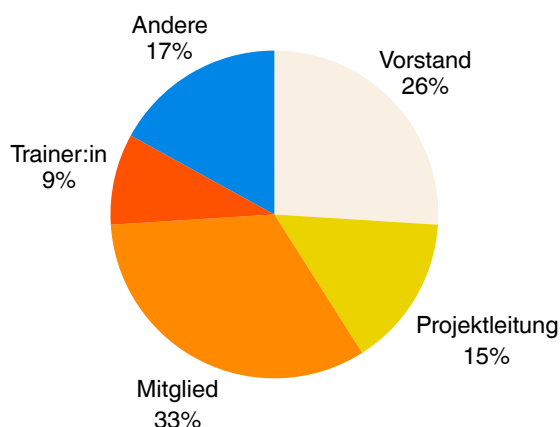
Abb. 2: Engagementdauer in Vereinen, n = xxx (eigene Darstellung)



Frage: Wie lange engagierst du dich bereits in einem Verein?

Die Annahme, dass junge Menschen sich nicht engagieren würden oder kein Interesse an einem gemeinwohlorientierten Engagement haben, kann somit eindeutig widerlegt werden. Gleichzeitig gibt es eine große Gruppe, die grundsätzlich offen ist, aber bislang nicht aktiv geworden ist. Es geht also weniger um eine fehlende Bereitschaft innerhalb der jüngeren Generationen, sondern vielmehr um die Frage, wie Engagement überhaupt zugänglich wird und in den Alltag passt.

Abb. 3: Rollenverteilung von jungen Engagierten, n = xxx (eigene Darstellung, in %)



Frage: Welche Rolle hast du in deinem Verein?

4 Fördernde Faktoren

Die Ergebnisse unserer quantitativen Befragung und die ergänzenden qualitativen Interviews verdeutlichen, dass junges Engagement in erster Linie durch Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefördert wird. Knapp 74 % der Befragten nennen flexiblere Teilnahme- und Arbeitszeiten als einen entscheidenden Faktor, der ihre Bereitschaft steigern würde, sich zu engagieren. Besonders für junge Menschen in Übergangsphasen – sei es im Studium, bei Praktika oder dem Berufseinstieg – ist es wichtig, dass das Engagement nicht starr an festen Zeitmodellen oder dauerhaften Verpflichtungen festgemacht wird. Vielmehr wünschen sie sich die Möglichkeit, ihr Engagement je nach Lebenssituation und Zeitkapazitäten flexibel gestalten zu können. Die Bereitschaft, sich einzubringen, wächst, wenn keine festen Stundenmodelle oder langfristigen Rollenzuweisungen erforderlich sind, sondern die Möglichkeit besteht, phasenweise mitzuarbeiten oder das Engagement anzupassen. Eine Interviewpartnerin betont in diesem Zusammenhang:

„Ehrenamt ist etwas, was jede und jeder für sich entscheiden muss, wie viel Zeit und Kapazitäten da reinfließen können“

Diese Flexibilität ist keine bloße Option, sondern eine Grundvoraussetzung für das Engagement junger Menschen, das sich an lebensphasenbedingten Veränderungen anpassen muss.

Tab. 2: Förderfaktoren für junges Engagement, n = xxx (eigene Darstellung, in %)

Antwort	Prozent
Flexiblere Teilnahme- & Arbeitszeiten	73,7%
Mehr Informationen über Angebote und Möglichkeiten	56,1%
Möglichkeiten neue Fähigkeiten zu erlernen	40,4%
Digitale oder hybride Arbeitsmöglichkeiten	35,1%
Regelmäßige Informationen und offene Kommunikation	29,8%
Mehr Anerkennung und Wertschätzung	26,3%
Feste Ansprechperson(en)	24,6%
Konkrete Mitgestaltungsmöglichkeiten	19,3%

Frage: Welche Faktoren würden dich dazu bewegen, dich zu engagieren?
(Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Prozentsätze auf mehr als 100%.)

Darüber hinaus zeigt sich, dass der Lernaspekt des Engagements für viele junge Menschen ein entscheidender Motivator ist. Etwa 40 % der Befragten gaben an, dass sie sich vor allem deshalb engagieren möchten, weil sie neue Fähigkeiten erlernen können. In den qualitativen Interviews wurde dieser Punkt mehrfach bestätigt: Junge Menschen sehen im Engagement nicht nur die Möglichkeit, gesellschaftlich aktiv zu werden, sondern auch eine Chance zur persönlichen Weiterentwicklung. Insbesondere die Erweiterung von Soft Skills wie Organisationstalent, Kommunikation oder Projektmanagement wird als besonders wertvoll wahrgenommen. Zwei Interviewpartnerinnen beschreiben diese Motivation wie folgt:

„Ich glaube, das ist hauptsächlich, dass die einerseits Lust haben, selber zu gestalten und andererseits auch sehen, was man selber danach daraus ziehen kann.“

„[einem] Gefühl, dass meine Arbeit, die ich tue, halt Ertrag hat.“

Engagement wird so nicht nur als aktiver Beitrag zur Gesellschaft verstanden, sondern auch als Entwicklungsfeld, in dem neue Fähigkeiten und Erfahrungen gesammelt werden, die über den rein altruistischen Effekt hinausgehen.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der das Engagement junger Menschen begünstigt, ist die digitale Infrastruktur. Etwa 35 % der Befragten gaben an, dass digitale oder hybride Arbeitsmöglichkeiten ein entscheidender Faktor für ihr Engagement wären. Insbesondere für junge Menschen, die oft zwischen verschiedenen Städten oder Ländern pendeln, bieten digitale Tools wie Teams, WhatsApp oder Projektmanagement-Software die Möglichkeit, ortsunabhängig und flexibel zu arbeiten. Diese digitalen Strukturen ermöglichen nicht nur eine schnelle Abstimmung und transparente Aufgabenverteilung, sondern auch eine unmittelbare Kommunikation, die besonders für junge Menschen wichtig ist. Digitale Strukturen sind daher nicht nur ein Zusatz, sondern die Voraussetzung, um junges Engagement überhaupt zu ermöglichen und es mit den modernen Lebensstilen junger Menschen zu vereinbaren.

Neben Flexibilität und digitaler Infrastruktur spielt auch die Transparenz der Kommunikation eine entscheidende Rolle. Knapp 30 % der Befragten sehen in regelmäßiger Kommunikation und offener Beteiligung einen der wichtigsten Faktoren, die sie zum Engagement bewegen würden. Die qualitativen Erhebungen bestätigen, dass junge Menschen besonders dann motiviert sind, wenn sie sehen,

dass ihre Beiträge und Entscheidungen nicht nur akzeptiert, sondern auch wertgeschätzt und in die Gesamtarbeit des Vereins integriert werden. Transparenz in der Kommunikation, etwa durch regelmäßige Updates oder klare, nachvollziehbare Entscheidungen, stärkt das Vertrauen und das Zugehörigkeitsgefühl der Engagierten. Dies stärkt das Gemeinschaftsgefühl im Engagement und wirkt als weiterer Bindungsfaktor. Wenn junge Menschen das Gefühl haben, dass ihre Ideen und Beiträge gehört und genutzt werden, sind sie eher bereit, sich auch langfristig zu engagieren und mehr Verantwortung zu übernehmen.

Ein letzter, aber ebenso wichtiger Faktor, der das Engagement junger Menschen fördert, ist die Anerkennung. Etwa 26 % der Befragten gaben an, dass mehr Anerkennung und Wertschätzung ihres Engagements einen Anreiz für sie darstellen würden, sich stärker einzubringen. Das geht über die reine finanzielle Entlohnung hinaus und bezieht sich vielmehr auf wertschätzende Rückmeldungen, Feedback und das Gefühl, dass das eigene Engagement in der Gemeinschaft anerkannt wird. In den Interviews wurde mehrfach betont, dass Anerkennung nicht immer in Form von Geld oder materiellem Besitz erfolgen muss, sondern vielmehr durch positive Bestärkung, persönliches Feedback und sichtbare Wirkung des eigenen Engagements. So beschreibt eine Interviewpartnerin diese Form der Anerkennung sehr prägnant:

„Einfach Leuten zu sagen: Ich vertraue dir, mach mal, du wirst das schon gut machen.“

Anerkennung kann dazu beitragen, Engagement nachhaltig zu festigen und junge Menschen zu ermutigen, auch in schwierigen Zeiten weiterzumachen. Auch das Gefühl von Wirksamkeit spielt eine wichtige Rolle.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass junges Engagement besonders durch Flexibilität, Lernmöglichkeiten, digitale Strukturen, Transparenz und Anerkennung gefördert wird. Diese Faktoren ermöglichen nicht nur den Einstieg ins Engagement, sondern tragen auch dazu bei, dass junge Menschen langfristig bleiben und Verantwortung übernehmen. Dabei ist Flexibilität keine bloße Option, sondern eine Grundvoraussetzung, um das Engagement an die dynamischen Lebensphasen junger Menschen anzupassen. Engagement wird als ein ganzheitliches Erlebnis verstanden, das sowohl gesellschaftlichen Nutzen als auch persönliche Entwicklung mit sich bringt.

5 Hemmende Faktoren

So klar sich fördernde Faktoren benennen lassen, so deutlich zeigen die Ergebnisse auch, dass junges Engagement nicht an fehlendem Interesse scheitert, sondern an konkreten Hürden, sowohl vor dem Einstieg als auch im laufenden Engagement.

Ein zentrales Spannungsfeld zeigt sich in der Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen. 63,6 % der Engagierten geben an, Schwierigkeiten bei der Balance zwischen Engagement und Alltag zu erleben. Zeit ist dabei mit Abstand das größte Thema: 53 % nennen Zeitmanagement oder Zeitmangel als Herausforderung. Hinzu kommen studienspezifische Belastungen, Energie- und Kapazitätsgrenzen, Pendelzeiten oder familiäre Verpflichtungen. Engagement konkurriert in dieser Lebensphase mit Ausbildung, Studium, Berufseinstieg, Nebenjobs oder Care-Arbeit. Starre Engagementmodelle kollidieren damit unmittelbar mit dynamischen Lebensrealitäten. Das Problem ist weniger die grundsätzliche Bereitschaft, Zeit zu investieren, denn viele tun das bereits in erheblichem Umfang, sondern vielmehr die fehlende Anpassungsfähigkeit von Strukturen an wechselnde Lebensphasen.

Tab. 3: Balancierung von Engagement und Lebensbereichen, n = xxx (eigene Darstellung, in %)

Antwort	Prozent
Keine Schwierigkeiten	36,4%
Zeitmanagement / Zeitmangel	53%
Studium-spezifisch	9,1%
Energie/Kapazitäten	4,5%
Pendeln/Fahrtzeit	3%
Kinderbetreuung	3%
Saisonalität	3%
Sonstiges	9,1%

*Frage: Hast du Schwierigkeiten bei der Balance zwischen deinem Engagement und anderen Lebensbereichen?
(Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Prozentsätze auf mehr als 100%.)*

Während sich diese Belastungen im laufenden Engagement zeigen, liegen die größten Hürden für Nicht-Engagierte häufig noch vor dem Einstieg. 63,2 % nennen Zeitmangel als Barriere, 47,4 % äußern Sorge vor zu großer Verbindlichkeit. Hinzu kommen fehlende Informationen (29,8 %) und unflexible Arbeitszeitgestaltung (21,1 %). Interessant ist dabei eine deutliche Diskrepanz: Während Nicht-Engagierte vor

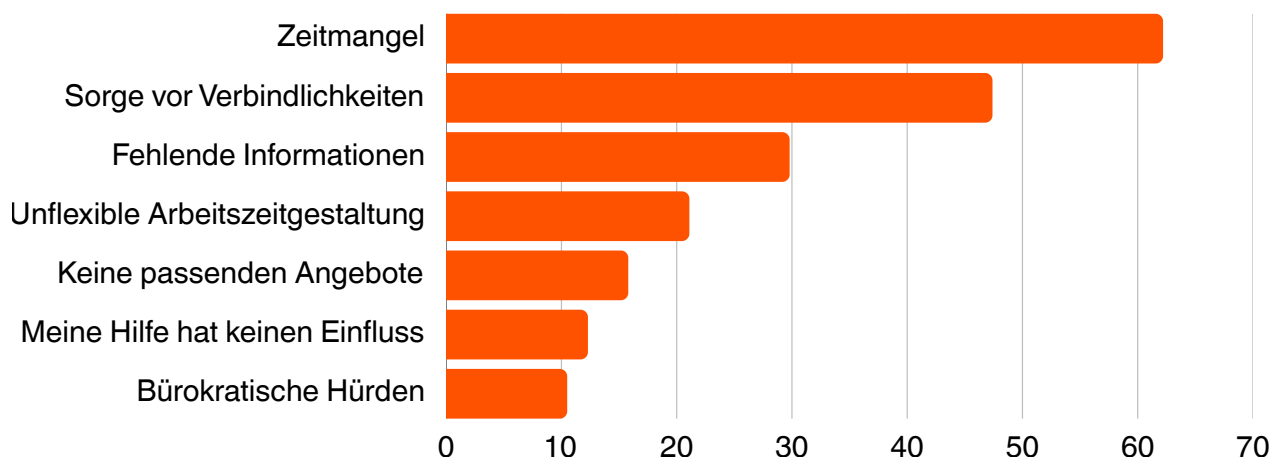
allein die Angst vor langfristiger Verpflichtung äußern, berichten Engagierte selbst weniger von „zu viel Verbindlichkeit“, sondern vielmehr von strukturellen Problemen innerhalb der Organisationen. Die Sorge vor Verbindlichkeit scheint also größer zu sein als die tatsächliche Belastung und gleichzeitig zeigen sich im Alltag andere Herausforderungen.

Zu diesen strukturellen Bleibe-Barrieren zählen insbesondere Defizite in der Kommunikation und Organisation. 53,6 % der Engagierten sehen unzureichende oder schlechte Kommunikation als zentrale Hürde. 35,7 % bemängeln mangelnde Anerkennung. Eine Interviewpartnerin beschreibt ein häufiges Problem sehr direkt:

„Wenn jemand irgendeine Arbeit macht, die nicht gesehen wird, also das ist so ein Klassiker.“

Darüber hinaus kritisieren 32,1 % unklare Rollenverteilungen und Verantwortlichkeiten. Auch fehlende Anleitung oder Unterstützung (28,6 %) sowie eine unzureichende digitale Infrastruktur (26,8 %) werden genannt. Diese Zahlen verweisen auf ein strukturelles Problem: Engagement scheitert nicht primär an individueller Motivation, sondern an organisationalen Rahmenbedingungen. Wo Kommunikation intransparent ist, Rollen unklar bleiben oder Unterstützung fehlt, entsteht Frustration – selbst bei grundsätzlich hoher Einsatzbereitschaft. Junges Engagement scheitert weder an fehlendem Idealismus noch an mangelnder Einsatzbereitschaft, sondern an Passungsproblemen zwischen individuellen Lebensrealitäten und organisationalen Strukturen.

Abb. 4: Hindernisse für freiwilliges Engagement, n = xxx (eigene Darstellung, in %)



Frage: Was hindert dich daran, dich ehrenamtlich zu engagieren?
(Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Prozentsätze auf mehr als 100%.)

Hinzu kommen systemische Faktoren, die über einzelne Vereine hinausweisen. In den Interviews wird deutlich, dass bürokratische Anforderungen – etwa Satzungsfragen, Förderanträge, Banktermine oder formale Gremienstrukturen – insbesondere für sehr junge Engagierte abschreckend wirken können. Diese Hürden sind weniger individuell als strukturell bedingt. Wenn Entscheidungsprozesse als exklusiv oder hierarchisch erlebt werden, widerspricht das dem Wunsch nach Transparenz und Mitbestimmung. Gleichzeitig berichten Interviewpartner:innen von Generationskonflikten, unbewusstem Umgang mit Macht oder Schwierigkeiten, Verantwortung tatsächlich abzugeben. Engagement stößt hier an kulturelle Grenzen.

Neben strukturellen und organisatorischen Faktoren treten auch psychologische Barrieren hervor. Einzelne Befragte beschreiben das Gefühl, sich zwischen Engagement und Selbstfürsorge entscheiden zu müssen, nicht ausreichend kompetent zu sein oder „nicht gebraucht“ zu werden. Unsicherheit vor Leitungsverantwortung, etwa hinsichtlich Zeitaufwand, Erfahrung oder Fehleranfälligkeit, wirkt ebenfalls hemmend. Wenn Verantwortung nicht klar gerahmt und begleitet wird, erscheint sie weniger als Chance, sondern als Risiko.

In der Gesamtschau entsteht ein klares Bild: Einstiegsbarrieren sind vor allem praktisch-organisatorisch geprägt, etwa durch Zeit, Verbindlichkeit und fehlende Information. Bleibe-Barrieren hingegen sind eher strukturell-kulturell bedingt, insbesondere durch Defizite in Kommunikation, Anerkennung, Rollenklarheit und Unterstützung.

Junges Engagement scheitert damit weder an fehlendem Idealismus noch an mangelnder Einsatzbereitschaft, sondern an Passungsproblemen zwischen individuellen Lebensrealitäten und organisationalen Strukturen. Die zentrale Herausforderung liegt somit nicht darin, junge Menschen „zu motivieren“, sondern darin, Engagement so zu gestalten, dass es erreichbar, anschlussfähig und nachhaltig tragfähig wird.

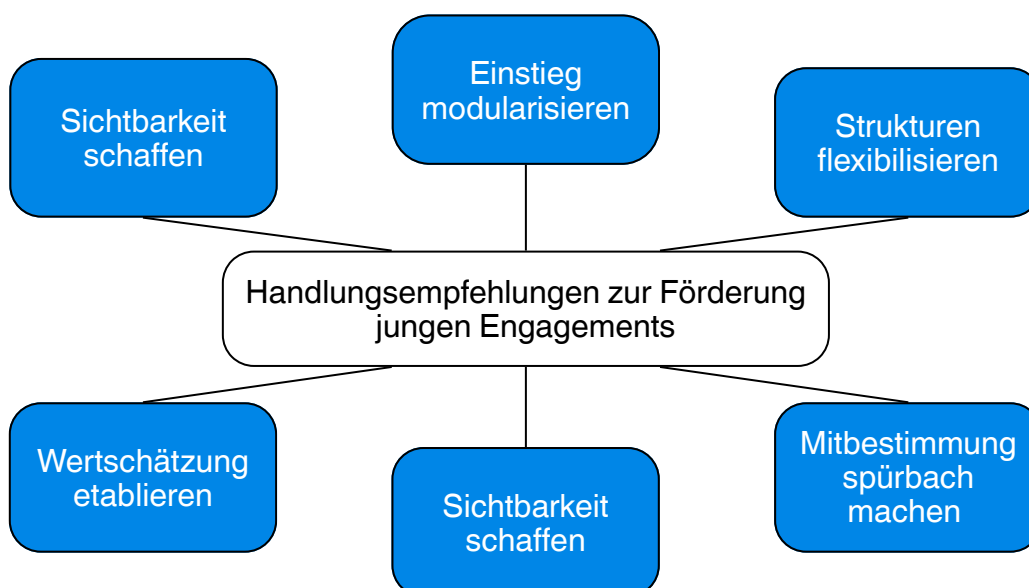
6 Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung und der qualitativen Interviews zeigen deutlich, dass junges Engagement zwar in großem Umfang vorhanden ist, aber an mehreren Stellen strukturell ausgebremst wird. Gleichzeitig äußern Engagierte sehr konkret, welche Unterstützung sie benötigen, um ihr Engagement langfristig aufrechterhalten zu können. Besonders häufig genannt werden eine bessere Strukturierung der Aufgaben (44,6 %), mehr Ressourcen wie Material oder Budget (42,9 %), ein besserer Zugang zu digitalen Tools (33,9 %) sowie Coaching oder Mentoring (30,4 %). Auch zeitliche Flexibilität wird von einem Viertel der Befragten (25,0 %) explizit als benötigte Unterstützung genannt.

Diese Bedarfe unterscheiden sich zudem je nach Lebensphase: Jüngere Engagierte im Alter von 18 bis 24 Jahren nennen besonders häufig Strukturierung (53 %), digitale Tools (47 %) und Coaching und Mentoring (41 %) als zentrale Unterstützungsfaktoren. Bei den 31- bis 35-Jährigen treten Mentoringbedarfe deutlich seltener auf (16 %), während Ressourcen und Flexibilität stärker im Vordergrund stehen. Die Interviews ergänzen dieses Bild um strukturelle Aspekte wie bürokratische Anforderungen, fehlende Unterstützung durch hauptamtliche oder kommunale Strukturen sowie die Bedeutung transparenter Kommunikation und echter Mitbestimmung.

Auf Basis der quantitativen und qualitativen Erkenntnisse lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten.

Abb. 6: Handlungsempfehlungen zur Förderung jungen Engagements (eigene Darstellung)



Damit Engagement überhaupt zur Option wird, müssen Organisationen mehr **Sichtbarkeit schaffen**, insbesondere dort, wo junge Menschen sich informieren und orientieren. Das sind in der Regel in sozialen Medien. Entscheidend ist dabei nicht bloß Präsenz, sondern eine klare, wiedererkennbare Kommunikation: Wofür steht die Organisation, welche Werte und Ziele verfolgt sie, und welche konkreten Aufgaben warten auf neue Engagierte? Eine Interviewpartnerin bestätigt diese Annahmen, indem sie betont:

„Ich glaube, man braucht ein ganz konkretes Verständnis, was diese Organisation macht, was der Verein ist und was das Ziel ist.“

Je besser Mission und Wirkung nachvollziehbar werden, desto eher entsteht der Impuls, sich einzubringen – insbesondere bei Personen, die grundsätzlich engagementbereit sind, aber bislang keinen Zugang gefunden haben. Konkret kann dies bedeuten, Aufgabenprofile mit realistischem Zeitaufwand öffentlich zugänglich zu machen oder regelmäßig Einblicke in laufende Projekte zu geben, sodass sichtbar wird, wie Engagement im Alltag tatsächlich aussieht.

Viele der identifizierten Einstiegsbarrieren, insbesondere Zeitmangel und die Sorge vor Verbindlichkeit, lassen sich abfedern, wenn Engagement nicht als „Alles-oder-nichts“-Entscheidung gestaltet wird. Empfehlenswert ist daher ein **modularisierter Einstieg**, der für Interessierte als Testlauf gelten klar. Konkret meint das klar definierte Einstiegsmöglichkeiten, die zeitlich begrenzt und überschaubar sind: projektbasierte Mitarbeit, etwa bei der Unterstützung einzelner Veranstaltungen oder die befristete Übernahme eines klar umrissenen Aufgabenbereichs, wie die Betreuung der Social-Media-Kanäle. Essenziell ist dabei die Festlegung einer konkreten Laufzeit und transparent formulierte Erwartungen. Ergänzend können persönliche Kennenlerngespräche helfen, Wünsche und Kapazitäten abzugleichen, bevor formale Mitgliedschaft oder Verantwortungsübernahme entstehen. Auch niedrige Mitgliedsbeiträge oder die Möglichkeit, diese bei Bedarf zu erlassen, senken die Einstiegshürde. Insgesamt gilt: Je stärker Engagement als Einstieg in kleinen Schritten möglich wird, desto eher kann aus Interesse Beteiligung werden.

Die Daten zeigen, dass viele Engagierte Schwierigkeiten haben, Engagement und Alltag zu balancieren. Zeit stellt dabei die zentrale Herausforderung dar. Ohne **strukturelle Flexibilität** wird junges Engagement langfristig nicht stabil bleiben. Vereine sollten daher bewusst Strukturen schaffen, die Phasen unterschiedlicher Verfügbarkeit mitdenken: Aufgaben dürfen pausiert, reduziert oder temporär von anderen übernommen werden, ohne dass daraus sozialer Druck entsteht.

Beispielsweise kann eine Leitungsfunktion im Tandem organisiert oder für Prüfungsphasen bewusst entlastet werden, ohne dass damit ein vollständiger Rückzug aus dem Engagement verbunden ist. Hybride oder digitale Arbeitsweisen helfen zusätzlich, Barrieren durch Wohnortwechsel oder Pendelzeiten zu reduzieren. Engagement sollte nicht davon abhängen, ob jemand „durchgehend gleich verfügbar“ ist, sondern davon, ob Mitarbeit in unterschiedlichen Intensitäten möglich bleibt.

Ein zentraler Befund der Studie ist, dass junge Engagierte häufig Verantwortung übernehmen und dass diese Verantwortung ein Bindungsfaktor sein kann. Wenn junge Menschen einsteigen, bleiben sie häufig langfristig aktiv und übernehmen früh Verantwortung. Damit sie nicht zum Risiko wird, muss **Verantwortung strukturiert** statt nur übertragen werden. Es braucht klare Rahmenbedingungen. Leitungsrollen sollten transparent beschrieben sein (Aufgaben, Zeitaufwand, Entscheidungsspielräume), Einarbeitungsphasen sollten eingeplant und Übergaben aktiv begleitet werden. Besonders wirksam ist ein systematisches Mentoring: Junge Menschen können früh in leitende Rollen hineinwachsen, wenn im Hintergrund ein „Back-up“ existiert und Fragen, Unsicherheiten oder Fehler nicht sanktioniert, sondern als Teil des Lernprozesses verstanden werden. Digitale Übergabeprotokolle oder kurze Leitfäden können diesen Prozess zusätzlich absichern.

Viele junge Menschen bleiben dort, wo sie nicht nur „mitarbeiten“, sondern tatsächlich mitgestalten können. Vereine sollten daher **Mitbestimmung spürbar machen**, indem sie Entscheidungswege transparent darstellen und Beteiligung nicht allein informell organisieren. Sinnvoll sind klare Beteiligungsformate, regelmäßige Feedbackschleifen und Entscheidungsrouninen, in denen sichtbar wird, wie Beiträge aufgenommen und umgesetzt werden. Mitbestimmung muss erlebbar sein und nicht nur als Wert formuliert, sondern als konkrete Praxis im Alltag. Dies kann beispielsweise durch offene Abstimmungen zu neuen Projekten oder durch klar dokumentierte Entscheidungsprozesse geschehen, die für alle Mitglieder nachvollziehbar sind.

Zuletzt wirkt Anerkennung nicht nur als „weiches Thema“, sondern als stabilisierender Faktor für langfristige Bindung. Vereine profitieren davon, **Wertschätzung** systematisch zu **etablieren** und nicht dem Zufall zu überlassen: Hierzu zählen regelmäßiges Feedbacks, transparente Rückmeldungen zu Fortschritten sowie das sichtbare Feiern von Erfolgen (z. B. Best-Practice des

Monats). Eine Interviewpartnerin berichtet in diesem Kontext, von regelmäßigen Einzelgesprächen, die sie mit Teammitgliedern führt, um Feedback zu geben und einzuholen und Raum für Anerkennung zu schaffen. Gerade dort, wo Verantwortung hoch ist, stärkt Wertschätzung die emotionale Stabilität und senkt das Risiko, dass Engagierte aus Überlastung oder Frustration aussteigen.

Daraus abgeleitet lassen sich die Handlungsempfehlungen auf einen Kernpunkt verdichten: Junge Menschen müssen nicht „überzeugt“ werden, sich zu engagieren. Sie müssen Zugang finden, Anschluss erleben und tragfähige Strukturen vorfinden. Dort, wo Engagement sichtbar, flexibel, begleitet und wertschätzend organisiert ist, entsteht langfristige Bindung und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Wie eine Interviewpartnerin. Wie eine Interviewpartnerin treffend formuliert:

„Man muss jungen Leuten im Engagement schon noch etwas bieten, weil sie so viele Optionen haben. Hier gibt es an jeder Ecke irgendeine Gruppe oder einen Verein. Und dann engagiere ich mich halt nur da, wo es wirklich cool ist.“

Fazit

Die Ergebnisse der Studie zeichnen ein deutliches Bild: Junges Engagement ist weder rückläufig noch oberflächlich. Ein erheblicher Teil junger Menschen engagiert sich langfristig, übernimmt Verantwortung und investiert ein relevantes Zeitbudget. Gleichzeitig zeigt sich ein großes ungenutztes Potenzial unter jenen, die grundsätzlich engagementbereit sind, bislang jedoch keinen Zugang gefunden haben. Für NRW bedeutet dies, dass die Engagementlandschaft über erhebliche Potenziale verfügt, deren Ausschöpfung maßgeblich von strukturellen Anpassungen abhängt.

Die zentrale Herausforderung liegt nicht in mangelnder Motivation, sondern in der strukturellen Passung zwischen den Lebensrealitäten junger Menschen und den Organisationsmodellen vieler Vereine. Starre Rollenbilder, unklare Aufgabenstrukturen, fehlende Begleitung oder bürokratische Hürden wirken hemmend, obwohl Bereitschaft und Interesse vorhanden sind. Engagement wird dann tragfähig, wenn es flexibel, transparent, begleitet und wertschätzend gestaltet ist.

Besonders deutlich wird: Verantwortung ist kein Abschreckungsfaktor, sondern ein Bindungsmoment, sofern sie klar gerahmt und strukturell abgesichert ist. Junge Menschen wollen mitgestalten, lernen und Wirkung entfalten. Sie erwarten jedoch Strukturen, die ihre Lebensphasen berücksichtigen und Beteiligung realistisch ermöglichen.

Die Zukunftsfähigkeit zivilgesellschaftlicher Organisationen in NRW und ganz Deutschland entscheidet sich daher nicht an der Frage, ob junge Menschen engagiert sein wollen, sondern daran, ob Organisationen bereit sind, ihre Strukturen weiterzuentwickeln. Wo Engagement zugänglich, anschlussfähig und lebensphasenorientiert organisiert wird, entsteht nicht nur Beteiligung, sondern langfristige Bindung und nachhaltige Verantwortung.

7 Literatur

Bertelsmann Stiftung (2022): Gesellschaftliches Engagement in Deutschland: Ergebnisse und Perspektiven (Policy Brief). https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/PicturePark/2022-10/Policy_Brief_Gesellschaftliches_Engagement.pdf (zuletzt abgerufen: 01.02.2026).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter. URL: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/dritter-engagementbericht-156434> (zuletzt abgerufen: 01.02.2026).