

WISSEN, WIE ES GEHT

14 innovative Projekte
für gelebtes Engagement



Deutsche Stiftung
für Engagement
und Ehrenamt



Inhaltsverzeichnis

Digitalisierung

HOCHSCHULE KOBLENZ

- 8** Digitales Ehrenamt im Sport – Evolution oder Revolution?

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

- 10** Stärkung von Verbundenheit und Zugehörigkeit im digitalen Engagement

Soziale Ungleichheit

MAECENATA INSTITUT

- 16** Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen

IRANISCHE GEMEINDE

- 18** Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen – Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen

HOCHSCHULE NEUBRANDENBURG

- 20** Marginalisierung im Ehrenamt – Aufgabe für die Soziale Arbeit?

HOCHSCHULE WORMS

- 12** KESSEL – Koordiniertes Einsetzen von Spontanhelfenden in speziellen Einsatzlagen

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

- 22** Neue Formen des Engagements von jungen Menschen im städtischen Raum: Bochum und Leipzig im Vergleich

UNIVERSITÄT ERFURT

- 24** Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen?

Engagement-fördernde Infrastruktureinrichtungen

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

- 28** Engagement-Infrastrukturen für Bürgergenossenschaften

CHANGE CENTER

- 30** Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg

CARL VON OSSIETZKY UNIVERSITÄT OLDENBURG

- 32** Freiwilligenagenturen als flächendeckende, Engagement-fördernde Infrastruktureinrichtungen vor Ort

TECHNISCHE HOCHSCHULE NÜRNBERG

- 34** Wer kümmert sich um das Ehrenamt?

IFAS STUTTGART

- 36** Fit für die Zukunft – Engagement-fördernde Infrastrukturen im ländlichen Raum

UNIVERSITÄT MANNHEIM

- 38** Corporate Volunteering als Gewinn für NPOs, Corporate Volunteers, Unternehmen und unsere Gesellschaft





Forschungsförderung in der DSEE

Die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) fördert freiwilliges Engagement und Ehrenamt in Deutschland. Besonders unterstützt sie Regionen, die ländlich geprägt oder strukturschwach sind. Ihr Ziel ist es, Engagement zu stärken und Hindernisse abzubauen. Zu diesem Zweck ermöglicht die DSEE auch Forschungsprojekte. Das neu gewonnene Wissen soll dazu beitragen, Engagement gezielt und faktenbasiert zu fördern.

2021 hat die DSEE das erste Forschungsförderprogramm mit den drei Schwerpunkten ermöglicht:

1. Digitales Engagement
2. Soziale Ungleichheiten
3. Engagement-fördernde Infrastruktureinrichtungen

Die Ergebnisse der geförderten Projekte hältst du in den Händen.
Mach mit, erfahre Neues, bring deine Ideen ein, gestalte Engagement!

„ Gute Forschung zu Engagement und Ehrenamt weist uns die Richtung zur Entwicklung bedarfsgerechter Angebote. Sie ist unser Navi im gesellschaftlichen Wandel, unser GPS zur Gestaltung der Engagementförderung von morgen. “

~ Katarina Peranić
DSEE-Vorständin



„ Durch Forschung können wir Trends und Entwicklungen im Engagement erkennen und rechtzeitig darauf reagieren. So können wir Engagement gezielter unterstützen und fördern. “

~ Jan Holze
DSEE-Vorstand



NO ENTRY
KEIN DURCHGANG



Digitalisierung





Digitales Ehrenamt im Sport – Evolution oder Revolution?

Was wurde konkret gemacht?

Es wurden 14 qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten zu „digitalem Ehrenamt“ in Sportvereinen geführt. Eine anschließende quantitative Vereinsbefragung bestätigte die Ergebnisse und generierte zusätzliche Erkenntnisse.

In Reallaboren wurden die Ergebnisse der Befragungen durch konkrete und praxisbezogene Fallstudien exemplarisch angewendet.

Welche Zahlen sind brisant?

Die Ergebnisse zeigen, dass ehrenamtliches Engagement in den Bereichen der Vereinsverwaltung deutlich digitaler geprägt ist (57,4 Prozent) als ehrenamtliches Engagement im Trainingsbetrieb (20,8 Prozent).

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Engagement und Ehrenamt sind das Rückgrat des Sporttreibens. Dass viele Aufgaben im Verein digital durchgeführt werden können, erleichtert die Aufnahme eines Ehrenamts.

Diese digitalisierten Möglichkeiten kosten jedoch oftmals eine initiale Einrichtungs- oder dauerhafte Nutzungsgebühr. Außerdem steigen die Anforderungen an Ehrenamtliche durch die Digitalisierung allein im Bereich Datenschutz. Es bedarf Erleichterungen (zum Beispiel Förderprogramme für Infrastruktur oder Schulungen) für Vereine und deren Ehrenamtliche.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Die Digitalisierung als Megatrend führt dazu, dass es eine Vielzahl von Anbietern und Angeboten gibt. Einzelne Ehrenamtliche oder Vereine können sich kaum einen Überblick über das Spektrum von Softwarelösungen verschaffen.

Hilfreich wären sowohl Übersichten als auch (und vor allem) kompetente Ansprechpersonen. Zudem benötigen Ehrenamtliche zusätzliche digitale Kompetenzen, um Soft-



ware zu nutzen. Beim Erwerb dieser Kompetenzen sollten sie entsprechende Unterstützung erhalten.

Was kann die Wissenschaft aus den Erkenntnissen lernen?

In Zukunft sollten Sportvereine hinsichtlich verschiedener Grade „digitalisierten Ehrenamts“ analysiert werden, da das Konzept „digitales Ehrenamt“ sich bislang einer gezielten Erforschung entzieht.

O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Lutz Thieme: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Die Ergebnisse zeigten, dass digitales Ehrenamt als Chance zur Gewinnung zusätzlicher Engagierte noch nicht im Sportverein präsent ist. Ehrenamt ganz ohne physische Anwesenheit passt für Sportvereine noch nicht.“



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Die Digitalisierung in Sportvereinen scheint ein schleichender Prozess zu sein.
2. Digitales Ehrenamt im Trainingsbetrieb ist nicht das Ziel. Eine Digitalisierung des Ehrenamts und damit die Vereinfachung von Verwaltungsprozessen wird jedoch oft gewünscht.
3. Die Digitalisierung stellt Sportvereine vor verschiedene Probleme, wie etwa das Fehlen einer verantwortlichen Person oder die Auswahl der richtigen Förderprogramme. Neben finanzieller Unterstützung wünschen sich die Vereine oftmals Übersichten und Ansprechpersonen.



Der Werkzeugkasten für digitale Sportvereine

Möchtest du mehr über die Werkzeuge erfahren?
[Klicke hier](#)



Gemeinsames Arbeiten

Online-Volunteering (ehrenamtliche Tätigkeiten, die über das Internet oder andere digitale Medien ausgeführt werden), Tools für kollaboratives Arbeiten und Cloudlösungen bieten die Möglichkeit, Aufgaben und Projekte einfach und flexibel zu koordinieren. Diese neuen Ansätze bieten dem Verein die Chance, die Zusammenarbeit zu stärken und dabei gleichzeitig Zeit und Ressourcen zu sparen.



Vereinsmanagement

Auch hier spielen digitale Möglichkeiten eine Rolle: Ein Intranet ermöglicht einen schnellen Informationsaustausch zwischen Mitgliedern und dem Verein. Digitale Kursverwaltung erleichtert die Organisation von Trainings und Kursen und ermöglicht eine einfache Anmeldung und Bezahlung. Eine Vereinsverwaltungssoftware kann den Verwaltungsaufwand deutlich reduzieren, indem sie Mitgliedsdaten, Finanzen und Veranstaltungen automatisiert.



Externe Kommunikation

Die externe Kommunikation spielt für Sportvereine eine wichtige Rolle, um die Bekanntheit zu steigern und neue Mitglieder sowie Sponsoren zu gewinnen. Hier bieten sich eine Vielzahl von Optionen, wie Onlinewerbung und Suchmaschinenoptimierung, die professionelle Gestaltung der Vereinshomepage oder Beiträge auf Social-Media-Plattformen an.



Grundlegendes

Wie kommt ihr zu einer erfolgreichen Digitalisierung?

- Problemanalyse und Status quo
 - Was ist unser Ziel als Verein?
 - Wo setzen wir an?
 - Was soll digitalisiert werden?
 - Was ist für uns als Verein hilfreich, was brauchen wir nicht?
- Mitnahme des Vorstandes und der Mitglieder
- Rücksicht auf die Demografie, leichten Einstieg ermöglichen und Frust vermeiden
- Geduld haben!



Digitale Angebote

Durch die Nutzung von Technologie können Sportvereine ihre Mitglieder besser erreichen. Vereins-Apps ermöglichen, Mitglieder über wichtige Ereignisse und Neuigkeiten auf dem Laufenden zu halten. Mittels Online-Trainingsangeboten können Mitglieder von zuhause aus an Kursen teilnehmen.



Interne Kommunikation

E-Mails, digitale Mitgliederversammlungen und Messengerdienste ermöglichen schnelle und effiziente Kommunikation und Entscheidungsfindung. Was wiederum zu einem effektiveren und erfolgreichen Vereinsleben beitragen kann.

Abb. 1: „Der Werkzeugkasten für digitale Sportvereine“ [eigene Darstellung], basierend auf: Thieme et al. (2024)



Stärkung von Verbundenheit und Zugehörigkeit im digitalen Engagement

Was wurde konkret gemacht?

Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Gefühle der Verbundenheit und Zugehörigkeit im digitalen Mentoring gestärkt werden können.

Dafür wurden Herausforderungen und Erwartungen analysiert, Mentoring-Paare befragt, Workshops durchgeführt und die Umsetzung von Maßnahmen begleitet.

Welche Zahl ist brisant?

70 Prozent der Befragten interessieren sich für digitales Mentoring (Stichprobe n = 200).

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Digitales Engagement ist eine attraktive Form des Engagements, sowohl für engagierte Mentorinnen und Mentoren als auch für die Zielgruppe (= Mentees) und die Organisationen, die Mentoring anbieten.

Organisationen müssen aber einen höheren Aufwand betreiben, um ein Gefühl der Verbundenheit und Zugehörigkeit zu fördern, das unerlässlich für ein langfristiges Engagement ist. Dafür müssen Organisationen Angebote zu Austausch, Vernetzung und Verbindung schaffen. Darin sollten sie gezielt unterstützt werden.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Organisationen sollten ihre Zielgruppe genau definieren, kennenlernen und die Angebote gezielt auf deren Bedarfe ausrichten.

Bei der Werbung und Akquise von Personen sollten sie realistisch die spezifischen Vorteile und Herausforderungen des digitalen Kontextes kommunizieren, um für diesen Kontext geeignete Personen zu erreichen. Weiter-

31

Projektlaufzeit

April 2022 – Juli 2023



Beteiligte Institutionen

Freie Universität Berlin, Prof. Dr. Lisa Handke, Prof. Dr. Jenny S. Wesche, Frederike Hennig, Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter
ROCK YOUR LIFE! gGmbH
Speed Up, Buddy! e.V.

Quelle:
Handke et al.
(2023)

hin ist es wichtig, nah an den Engagierten dran zu sein, das heißt regelmäßig nachzufragen, Austausch zu initiieren und Unterstützungsangebote zu geben.

O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Lisa Handke: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Verbundenheit stärken, das hieß für mich anfangs: Was können die Mentoring-Paare tun? Über das Projekt haben wir aber gesehen, dass die Organisation den richtigen Rahmen schaffen muss für ein erfolgreiches digitales Engagement.“



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Personen bleiben langfristig im digitalen Mentoring, wenn sie gute Beziehungen aufbauen – dies ist aber durch eine generell geringere Verbindlichkeit im digitalen Raum erschwert.
2. Digitales Mentoring ist attraktiv für potenziell Engagierte, es gibt aber auch Einschränkungen wie zum Beispiel Kommunikationsschwierigkeiten.
3. Maßnahmen zur Stärkung von Verbundenheit und Zugehörigkeit können sowohl auf Organisationsebene (zum Beispiel Vereinsevents), als auch auf Mentoring-Ebene (zum Beispiel Gruppensupervision) umgesetzt werden.

Herausforderungen im digitalen Mentoring

Möchtest du mehr über die Herausforderungen erfahren?

[Klicke hier](#)



Gute Beziehungen ausbauen, gestalten und aufrechterhalten

Aufbau und Pflege guter Beziehungen im digitalen Kontext sind herausfordernd. Sowohl Mentorinnen, Mentoren als auch Mentees fällt es dabei schwer, das nötige Commitment zu entwickeln und sich regelmäßig online zu treffen. Dies bildet die zentrale Basis für den Beziehungsaufbau und ist somit häufig ein Knackpunkt in scheiternden Beziehungen.



Geeignete Mentorinnen, Mentoren und Mentees für das digitale Mentoring finden

In Post-Covid-Zeiten, in denen das soziale Leben wieder uneingeschränkt in öffentlichen Räumen stattfinden kann, fällt es schwer, sich von attraktiven (Präsenz)-Angeboten abzuheben. Hier scheint es für Organisationen besonders wichtig zu sein, die Zielgruppe gut zu kennen und ihre Angebote genau auf diese zuzuschneiden.



Grundvoraussetzungen für einen digitalen Austausch sicherstellen

Gemeint sind hierbei vor allem die Gewährleistung technischer Voraussetzungen (die Bereitstellung technischer Ausstattung, Zugang zum Internet) sowie ein grundsätzliches Verständnis vom Umgang mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien. Entscheidend scheint es hier allerdings zu sein, dass Mentorinnen und Mentoren Ideen haben, wie sie den digitalen Austausch mit ihrem/ihrer Mentee interessant gestalten können.



Mentorinnen, Mentoren und Mentees angemessen betreuen

Eine weitere zentrale Herausforderung für Organisationen ist die angemessene Betreuung der Mentoringpaare, auch, um bei Problemen intervenieren zu können. Die größere persönliche Distanz zwischen den Beteiligten, die durch räumliche Trennung entstehen kann, ist hier ein zentraler Stolperstein, um tragfähige Beziehungen zu entwickeln. Hierbei können vor allem durch die Organisation klar kommunizierte generelle Rahmenbedingungen über den Erfolg entscheiden (zum Beispiel Strukturen und Regeln, Fragen der Haftung klären, Anmeldeprozess, Vergütung/Bezahlung der Freiwilligen klären, Evaluation des Programms).



Allgemeine Kritik an der Verlagerung von Interaktionen in den digitalen Raum

Zuletzt ist es vor dem Hintergrund der ansteigenden problematischen Internet- und Mediennutzung von Kindern und Jugendlichen unerlässlich, digitale Angebote kritisch zu reflektieren. So könnte ein Kritikpunkt an digitalen Mentoringprogrammen sein, dass durch dieses Angebot die Bildschirmzeit der Mentees, aber auch der Mentorinnen und Mentoren weiterhin erhöht wird. Zudem ist es eine große technische wie organisatorische Herausforderung, einen sicheren digitalen Raum, fern von Hate-Speech und allgemein problematischer Internetnutzung zu schaffen.

Abb. 2: „Herausforderungen im digitalen Mentoring“ [eigene Darstellung], basierend auf: Handke et al. (2023)



KESSEL – Koordiniertes Einsetzen von Spontanhelfenden in speziellen Einsatzlagen

Was wurde konkret gemacht?

Das Forschungsprojekt beschäftigte sich mit der Fragestellung, wie in Krisensituationen ungebundene Spontanhelfende mittels einer digitalen Anwendung koordiniert sowie bedarfsorientiert und organisationsübergreifend eingesetzt werden können.

Es wurden insbesondere Erfahrungen aus der Ahrtalkatastrophe ausgewertet und aufbauend darauf eine App-Anwendung konzipiert.

Welche Zahl ist brisant?

70.000, das ist die geschätzte Anzahl an Spontanhelfenden, die über Wochen hinweg im Ahrtal Hilfe geleistet haben.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Die Einsatzbereitschaft und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von Spontanhelfenden bergen ein großes Potenzial.

Da viele verschiedene Behörden (Feuerwehr, untere und obere Katastrophenschutzbehörde) für den Katastrophenschutz verantwortlich sind, gestaltet sich der Einsatz einer organisationsübergreifenden Koordinationssoftware allerdings als schwierig. Hier gilt es nachzusteuern.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Die Hilfsbereitschaft der Spontanhelfenden ist vorhanden, sie muss jedoch sinnvoll kanalisiert werden.

Viele Aufgaben, wie zum Beispiel das Zusammenstellen von Vorbereitungs- und Lernmaterialien, das Überprüfen von Qualifikationen und das Erstellen von Einsatzmaterialien, könnten von Engagement-fördernden Organisationen



Projektlaufzeit
April 2022 – März 2023



Beteiligte Institutionen
Hochschule Worms, Prof. Dr. Werner König
Deutsches Rotes Kreuz
Rettungsdienst Rheinhessen-Nahe gGmbH, Philipp Köhler
8devs GmbH, Jonas Deichelmann

Quelle:
Hochschule
Worms et al.
(2024)

Organisationen mithilfe von digitalen Lösungen übernommen werden. Die Studie hat gezeigt, dass Spontanhelfende offen für solche Lösungen sind.

O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Werner König: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Dass Spontanhelfende besonders in den frühen Phasen der Katastrophe nicht nur Unterstützung ermöglichen, sondern selbst auch welche gebrauchen können, zum Beispiel in Form von Wissen, Versorgung und Unterbringung“



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Die Gruppe der Spontanhelfenden ist sehr heterogen und bringt ein enormes Potenzial an Einsatzmöglichkeiten durch die Vielfalt an Kompetenzen mit sich – mehr, als die Hilfsorganisationen zur Unterstützung ihrer Kräfte bisher abrufen können.
2. Es braucht neue Kommunikations- und Organisationsstrukturen, zum Beispiel mittels mobiler Applikationen, um in der dynamischen Lage effizient Einsatzkräfte und individuelle Spontanhelfende zu koordinieren und Bedarfe, Verfügbarkeit und Kompetenzen ad hoc zu matchen.
3. Hilfsorganisationen benötigen Zeit, um die Ehrenamtlichen, welche schnellstmöglich am Einsatzort eintreffen, zu koordinieren.

Spontanhelferinnen und -helfer im Vergleich



Sitzplätze Ostseestadion in Rostock¹

29.000



Studierende in Mecklenburg Vorpommern 2022/23²

38.380



Festivalbesuchende Wacken 2023³

50.000



Mitarbeitende weltweit von Adidas⁴

59.258



20 vollbesetzte Aida Primas⁵



66.000



84 vollbesetzte, zwölfteilige ICE IV⁶



69.720



Spontanhelfende im Ahrtal 2021⁷

70.000

Abb. 3: „Spontanhelferinnen und -helfer im Vergleich“ [eigene Darstellung]



Soziale Ungleichheit





SOZIALE UNGLEICHHEIT

Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen

Was wurde konkret gemacht?

Mittels qualitativer Interviews wurden verschiedene kleinere Organisationen und Initiativen aus der Zivilgesellschaft nach Beispielen und Erfolgsfaktoren für ein gutes Diversitätsmanagement befragt und aktuelle Daten zum Diversitätsstand in der Zivilgesellschaft zusammengetragen.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Politik sollte gute Rahmenbedingungen schaffen, indem sie mehr Fördermöglichkeiten für Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen bereitstellt. Zudem sollten Förderrichtlinien so ausgestaltet sein, dass Diversität und Inklusion eine (Förder)voraussetzung darstellen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Für Diversität und Inklusion ist vor allem der Wille zur Umsetzung entscheidend und die Erkenntnis, dass Diversität und Inklusion ein Prozess ist, der mitunter hürdenreich ist und der Zeit, Ressourcen und eine offene Fehlerkultur benötigt.

Die Studie hält für Engagement-fördernde Organisationen viele hilfreiche Tools bereit, wie Diversität und Inklusion konkret umgesetzt werden können.

Was kann die Wissenschaft lernen?

Diversitätsbezogene Forschungsthemen sollten übergreifend angegangen werden, nicht nur mit Fokus auf eine Dimension von Diversität. Erhobene Daten sollten vergleichbar angelegt werden und auch jene Forschungsfelder, die schwer zugänglich sind (etwa, weil die Datenlage dort nur unzureichend ist), sollten analysiert werden.

O-Ton der Studienleitung Dr. Siri Hummel: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Mein Aha-Moment war zum einen, von vielen Interviewten zu erfahren, dass es auch mit verhältnismäßig geringem Kostenaufwand möglich war, Wandel anzustoßen. Zum anderen war eine große Erkenntnis, wie wichtig und gleichzeitig noch oft ungenutzt der Hebel von Förderrichtlinien, die Diversität und Inklusion einfordern, ist.“

31

Projektlaufzeit

April 2022 – März 2023



Beteiligte Institution

Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft, Dr. Siri Hummel, Laura Pfirtner, Flavia Gerner

Quelle:
Hummel et al.
(2023)



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Es gibt noch zu wenig Forschung zu Diversität und Inklusion in der Zivilgesellschaft, speziell im Hinblick auf kleinere zivilgesellschaftliche Organisationen.
2. Für zivilgesellschaftliche Organisationen empfiehlt sich ein holistischer, das heißt ganzheitlicher Ansatz, der sowohl eine „Bottom up“- als auch eine „Top down“-Wirkung umfasst und übergreifende Maßnahmen zu den Themen Sensibilisierung, Empowerment, Teilhabe und Transparenz beinhalten sollte.
3. Kleine zivilgesellschaftliche Organisationen sollten Wissen externer Expertinnen und Experten einbinden, damit eine diverse und inklusive Ausgestaltung trotz geringer Strukturgröße gelingt.



SETT-Modell

„Im besten Falle entwickeln Organisationen darauf aufbauend eine Strategie mit klaren Meilensteinen und Zielen, in deren Entwicklung und Umsetzung alle Beteiligten möglichst umfassend eingebunden werden. Wenn eine Organisation in allen vier Handlungsfeldern aktiv ist, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich einer Inklusivität gegenüber ihren wichtigsten Anspruchsgruppen tatsächlich und nachhaltig annähert.“⁸



Abb. 4: „SETT-Modell“ [eigene Darstellung], basierend auf: Hummel et al. (2023)



Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen – Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen

Was wurde konkret gemacht?

Das Forschungsprojekt „Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen“ hat ein Jahr lang vier bundesweit aktive Jugendorganisationen begleitet und die Hindernisse und Potenziale der Kooperation zwischen migrantischen Jugend- und Erwachsenenverbänden analysiert.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Langfristig sollten unabhängige Beratungsstellen geschaffen werden, die Vereine beim Aufbau, beim Neuanfang sowie junges Engagement in ihrer Entwicklung unterstützen. Ebenfalls werden mehr Projekte benötigt, die aktiv post-migrantisches Engagement unterstützen und die Zugänge zur Jugendarbeit schaffen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Postmigrantisches, junges Engagement findet in einem sehr spezifischen Kontext statt und ist in vielen Bereichen oft unterrepräsentiert und unsichtbar. Für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Landschaft bedarf es der Teilnahme von etablierten Verbänden und Organisationen, die (post)migrantisches Engagement explizit ansprechen und mitnehmen.

Was kann die Wissenschaft lernen?

Das Aktionsfeld von Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen und die Intersektion zwischen Migrationsbezug und Jugend ist in der Forschung weiterhin nicht ausreichend berücksichtigt. Dabei ist das Feld rund um junges postmigrantisches und die intergenerationale Perspektive im



Projektlaufzeit

April 2022 – Mai 2023



Beteiligte Institutionen

Iranische Gemeinde in Deutschland e. V., Dr. Anne-Marie Brack, Vecihe Baris Uyar (2024) Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung djo – Deutsche Jugend in Europa Bundesverband e. V.

Quelle:
Uyar (2024)

Engagement sehr dynamisch und ebenso komplex. Ein besonderer Blick und mehr Forschungsvorhaben in diesem Bereich würden die Perspektiven für postmigrantische Gesellschaften schärfen, und auch die Praxis könnte von diesen Ergebnissen profitieren.

Wie geht es weiter?

Das Projekt „Gestärkt engagiert! – Ein Pilotprojekt für (post-)migrantische Jugendinitiativen und ihre Erwachsenenverbände“ baut auf den Ergebnissen dieses Forschungsprojektes auf, wird von der DSEE gefördert und von der Iranischen Gemeinde in Deutschland e.V.



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen jungen und älteren Engagierten basieren vielfach auf einem Wissens-, Erfahrungs- oder Ressourcendefizit.
2. Ein erfolgreiches generationsübergreifendes Engagement kann gelingen und wird wertgeschätzt. Dafür braucht es aber gute Kommunikationsstrukturen, eine feste Einbindung von Jugendinitiativen in den Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen und selbstbestimmte Strukturen in Jugendinitiativen.
3. Junges (post)migrantisches Engagement hat einen besonderen Wert für unsere Gesellschaft, da meistens Vertreterinnen und Vertreter der Nachfolgegeneration die einzigen sind, die das Erbe und die Organisationen selbst am Leben halten können.

durchgeführt. Das Pilotprojekt testet die Handlungsempfehlungen, die in dem Forschungsprojekt erarbeitet wurden, in der Praxis. Im Ergebnis ist eine **Toolbox** entstanden, auf die Vereine und Engagierte in ihrem Engagementalltag zurückgreifen können.

Alter achten, sondern müssen auch Dimensionen berücksichtigen wie die Migrationsgeschichte, den gesellschaftspolitischen Zeitgeist, religiöse Aspekte, den Bildungsstand etc. Das macht das Forschungsfeld sehr komplex, aber auch sehr spannend“

O-Ton der Studienleitung Vecihe Baris Uyar: Was war Ihr „Aha-Moment“?

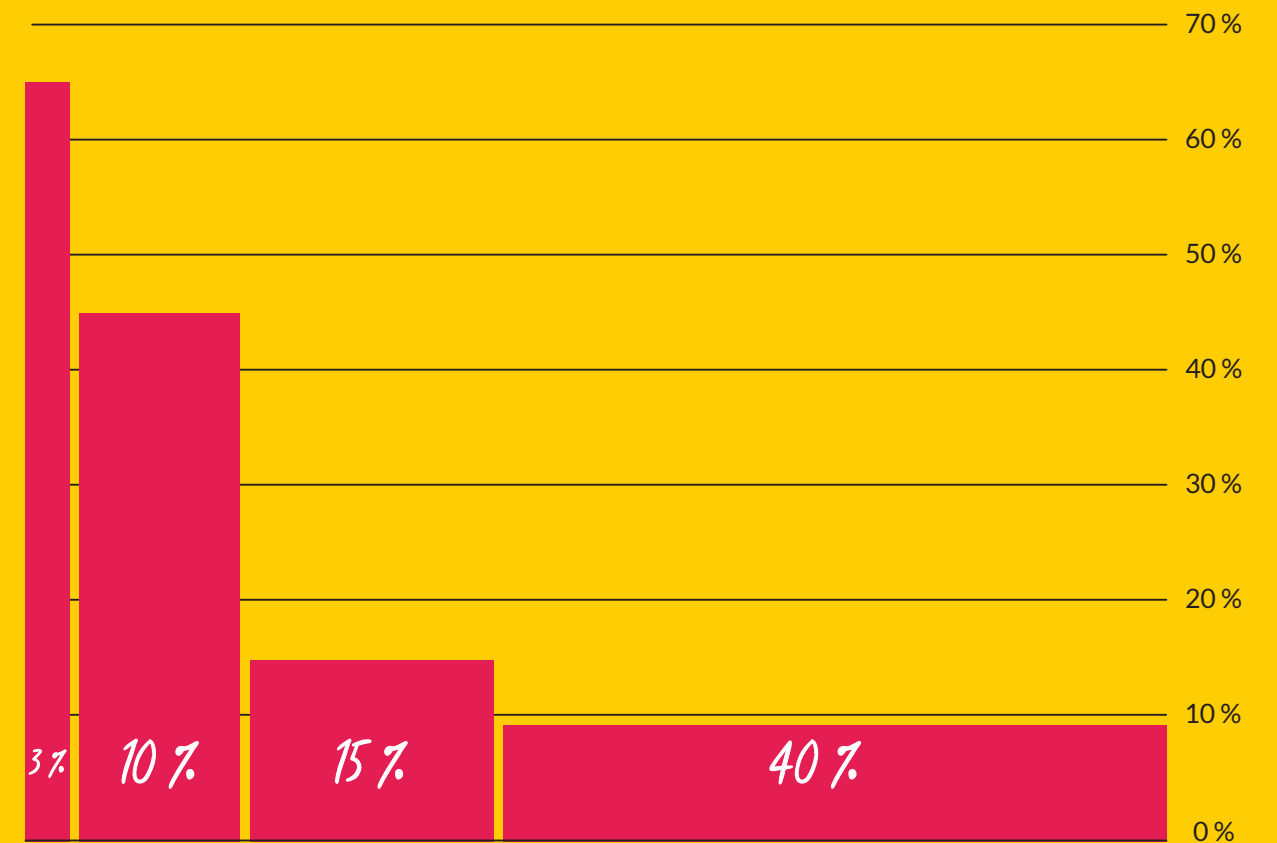
„Wenn wir von Unterschieden im intergenerationalen Engagement reden, dürfen wir nicht nur auf das

Anteil von Jugendlichen in Vereinen

„Das Forum der Kulturen Stuttgart e.V. erhob in einer Mitgliederbefragung im Jahr 2018 Daten zu Jugendstrukturen in Migrantinnen und Migrantenselbstorganisationen, an der sich 100 Vereine im Raum Stuttgart und Umgebung beteiligten.“⁹

Lesehilfe: 40 % der befragten Vereine geben an, dass die Zahl der Jugendlichen in ihren Organisationen unter 10 % liegt. Bei ca. 15 % der Vereine liegt der Jugendanteil bei 10 % bis 20 %.

Anteil der Jugendlichen



Anteil der befragten Vereine

Abb. 5: „Anteil von Jugendlichen in Vereinen“ [eigene Darstellung], basierend auf: Uyar (2024)



SOZIALE UNGLEICHHEIT

Marginalisierung im Ehrenamt – Aufgabe für die soziale Arbeit?

Was wurde konkret gemacht?

Zugänge zum Ehrenamt sind sozial ungleich verteilt. Es gibt Gruppen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, das aber (ohne Unterstützung) nicht können.

Das Forschungsprojekt hat untersucht, a) welche Hürden es für engagementbereite Menschen aus marginalisierten Gruppen gibt, b) wie soziale Arbeit Menschen aus marginalisierten Gruppen einen verbesserten Zugang zum Engagement ermöglichen kann und c) wie Menschen aus marginalisierten Gruppen unterstützt werden können, um ein Engagement umzusetzen.

Welche Zahlen sind brisant?

26 Prozent der Menschen mit geringem Bildungsniveau, die sich noch nie engagiert haben, jedoch dazu bereit wären, geben als Hinderungsgrund an, dass sie sich für ein Engagement nicht geeignet fühlen. Bei den Personen mit hohem Bildungsniveau sind es lediglich zwölf Prozent. (Quelle: FWS 2019, zitiert aus Krüger et al. 2023)

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Engagementförderung benötigt politischen Willen: Engagementstrategien der einzelnen Bundesländer müssen stärker auf die Förderung marginalisierter Gruppen eingehen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Engagementförderung marginalisierter Gruppen ist nur mit einem erhöhten Ressourceneinsatz in der Engagementförderung möglich. Eine ressourcenorientierte Perspektive ist das Fundament der Konzepte. Marginalisierte Gruppen zu fördern, bedeutet eine intensive Begleitung, insbesondere in der Vermittlung, dem Matching sowie in der Anfangsphase des



Projektlaufzeit
April 2022 – Mai 2023



Beteiligte Institution
Hochschule Neubrandenburg
Prof. Dr. Christine Krüger
Prof. Dr. Claudia Vogel

Quelle:
Krüger et al.
(2023)

Engagements. Beratungsprozesse sollten intensiv und kleinteilig gestaltet werden.

Was kann die Wissenschaft lernen?

Es werden weitere Erkenntnisse dazu benötigt, inwiefern und unter welchen Bedingungen Engagement soziale Ungleichheit reproduziert.

O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Christine Krüger: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Die Förderung von Engagement ist als Querschnittsaufgabe in verschiedenen Sozialgesetzbüchern festgeschrieben. Daraus kann ein Auftrag für die soziale Arbeit abgeleitet werden, der bisher kaum in der Praxis diskutiert wird.“



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Gesellschaftlich marginalisierte Gruppen haben einen erschwerten Zugang zu Engagement, insbesondere aufgrund des sozioökonomischen Zugangs, Bildungsunterschieden, sozialer Belastungen sowie geringer persönlicher Ressourcen.
2. Fachkräfte, die im Bereich der Sozialen Arbeit und der Engagementförderung tätig sind, haben ein Bewusstsein für die Reproduktion sozialer Ungleichheit im Engagement. Bisher liegen jedoch kaum Konzepte oder Best-Practice-Beispiele vor, wie diesen Ungleichheiten entgegenwirken werden kann.
3. Förderung marginalisierter Gruppen bedeutet einen Paradigmenwechsel im Engagement: statt einer Fokussierung auf eine konkrete Zielgruppe müssen sich Angebote der Engagementförderung und -begleitung an den Ressourcen und Bedarfen der Interessierten ausrichten. Dies ist nur mit einem erhöhten Ressourceneinsatz in der Engagementförderung möglich.

Engagementquoten ...

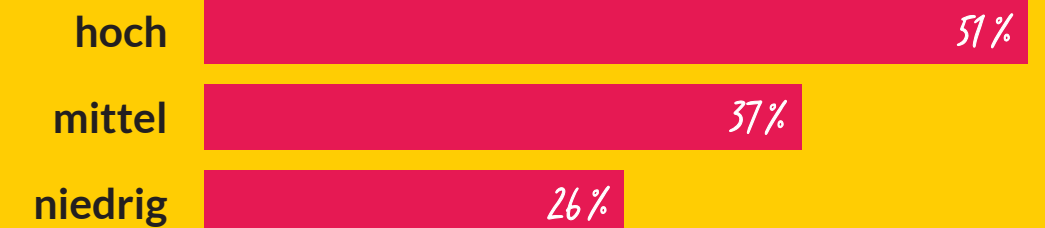
„Marginalisierung lässt sich nicht allein an einem einzelnen Merkmal festmachen. Die statistische Beschreibung des Anteils Engagierter an einer Bevölkerungsgruppe anhand der Engagementquote ermöglicht jedoch, die Anteile Engagierter in verschiedenen Gruppen zu vergleichen. Gruppen mit unterdurchschnittlichen Engagementquoten können als solche identifiziert werden, die wahrscheinlich schlechtere Zugangschancen zum Engagement haben als andere.“¹⁰



... NACH ALTER



... NACH BILDUNGSSTAND



... NACH BERUFSTÄTIGKEIT

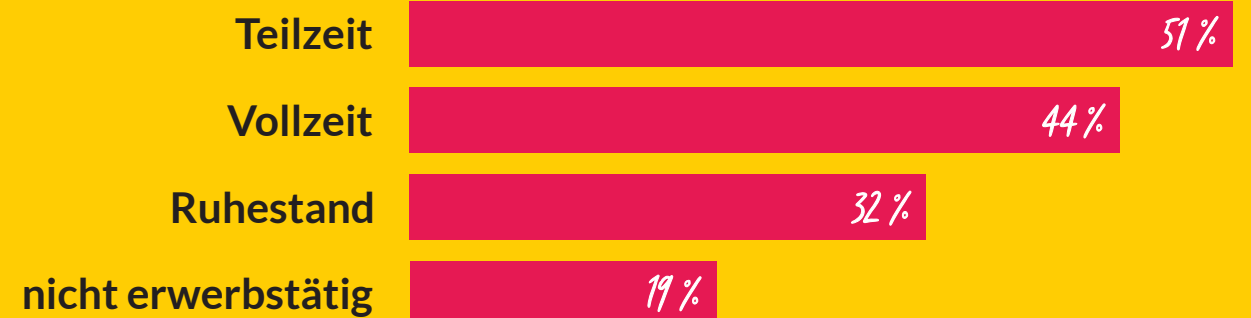


Abb. 6: „Engagementquoten ...“ [eigene Darstellung], basierend auf: Krüger et al. (2023)



SOZIALE UNGLEICHHEIT

Neue Formen des Engagements von jungen Menschen im städtischen Raum

Was wurde konkret gemacht?

Es wurde untersucht, wie sich junge Menschen heute abseits klassischer ehrenamtlicher Vereinstätigkeit engagieren. Hierbei haben wir einen besonderen Fokus auf digitales Engagement, Voluntourismus (= Kombination aus touristischer Reise und Engagement) und episodisches Engagement (= kurzzeitiges Engagement, zum Beispiel während einer Veranstaltung; meist projektförmig oder auf ein Ereignis bezogen) gelegt.

Welche Zahlen sind brisant?

Freiwilliges Engagement wird von der überwiegenden Mehrheit (vier von fünf Befragten) als sinnvolle Tätigkeit anerkannt. Dennoch haben die Engagierten auch einen kritischen Blick auf die unterschiedlichen Engagementformen. Etwa ein Drittel nennt freiwilliges Engagement ein „Hobby für Weltverbesserer“. Circa 40 Prozent bejahen die Aussage „man muss sich ein Engagement leisten können“.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Die Digitalisierung macht auch vor dem Engagement nicht halt. Politik und Zivilgesellschaft sollten auch im Rahmen der etablierten Formen des ehrenamtlichen Engagements in Vereinen und formalen Organisationen digitales Engagement ermöglichen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Episodisches Engagement ist weitverbreitet und kann als Engagement auf Probe gesehen werden, weil sich viele danach für ein kontinuierliches Engagement entscheiden. Solche auf Projekte fokussierte, befristete Formen sollten stärker von etablierten Vereinen und Organisationen zur Mitgliederrekrutierung genutzt werden.

Auch auf neue digitale Medien sollten klassische Engagement-Organisationen setzen, wenn sie junge Menschen ansprechen wollen.

31

Projektlaufzeit
April 2022 – Dezember 2023



Geförderte Institutionen
Ruhr-Universität Bochum, Zentrum für interdisziplinäre Regionalforschung, Daniel Schubert, Dr. David H. Gehne, Dr. Marc Neu, Prof. Dr. Sören Petermann
Stadt Bochum, Sandra Brück, Referentin der Dezernentin für Jugend, Soziales, Arbeit und Gesundheit
Stadt Leipzig, Christian Hoffmann, Koordinator für Jugend und Bildung

Quelle:
Neu et al.
(2024)



O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Sören Petermann: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Voluntourismus hatte ich als einen Ausdruck sozialer Ungleichheit erwartet, das muss man sich leisten können und sollte stark durch die soziale Herkunft des Elternhauses geprägt sein. Unsere Ergebnisse zeigen aber, dass maßgeblich junge Menschen mit Migrationshintergrund davon Gebrauch machen – wahrscheinlich auch, um Verbindungen zum Herkunftsland aufrechtzuerhalten und damit transnationale Räume zu festigen.“



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Episodisches Engagement wird von (nahezu) der Hälfte der Engagierten betrieben. Deutlich seltener, aber immerhin noch jede/jeder fünfte Engagierte engagiert sich digital. Ebenfalls jede/jeder fünfte Engagierte engagiert sich im Ausland (Voluntourismus).
2. Ein Engagement der Eltern wirkt als Rollenvorbild. Junge Menschen, deren Mütter selbst engagiert sind oder waren, sind eher freiwillig engagiert, ergreifen eher episodische Engagements und engagieren sich im Ausland. Ein Engagement von Vätern wirkt sich hingegen nur auf das freiwillige Engagement aus, nicht jedoch auf die neuen Engagementformen.

Ergebnisse der Befragungen junger Menschen

Stadt Land

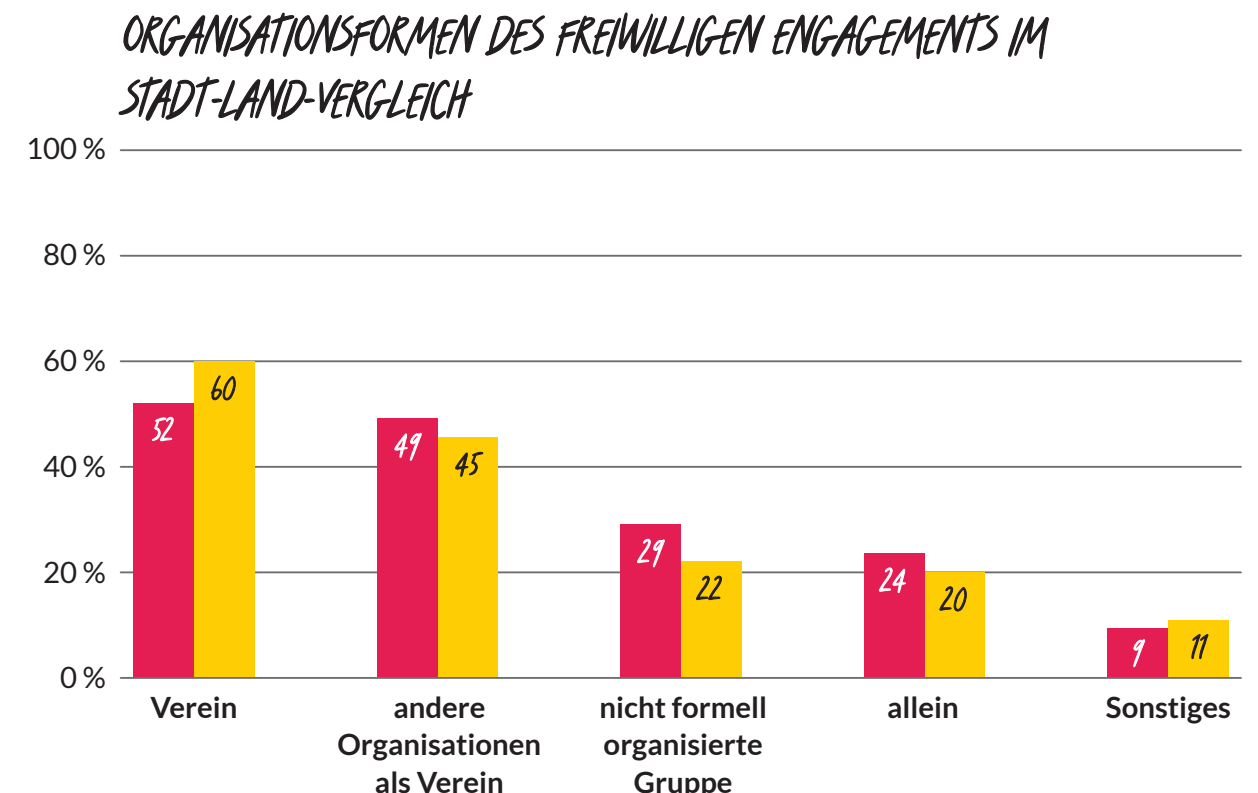
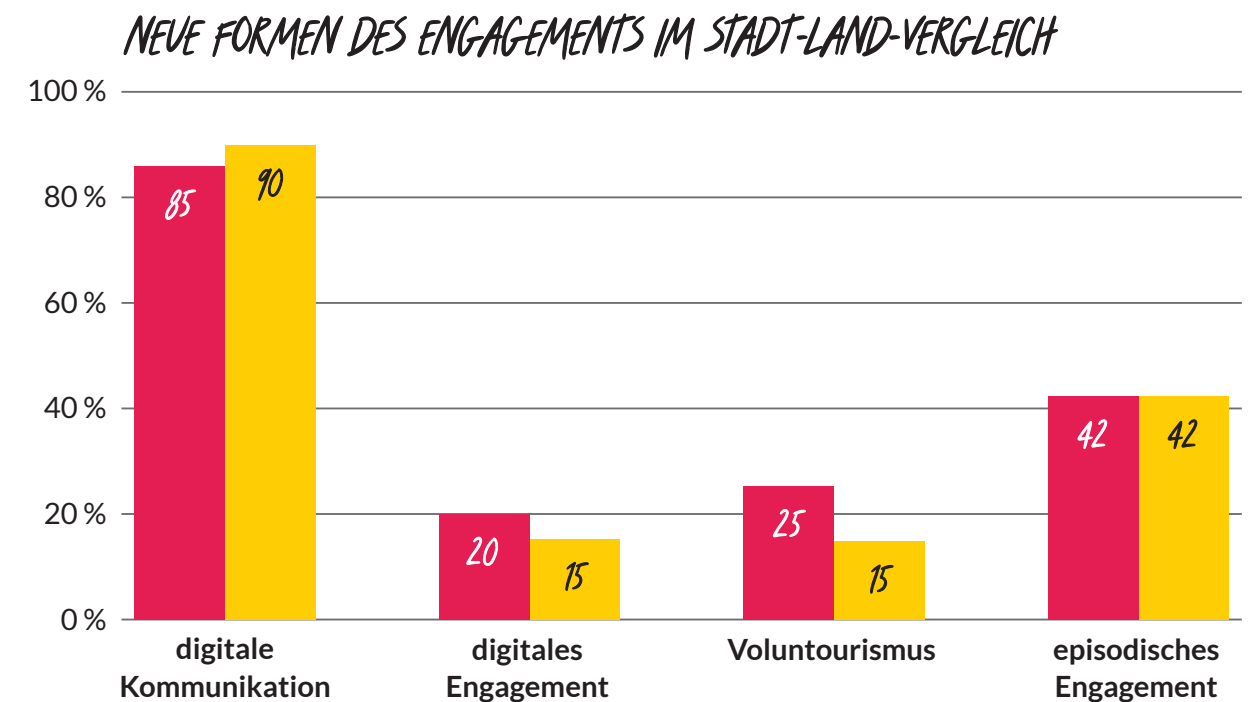


Abb. 7: „Ergebnisse der Befragungen junger Menschen“ [eigene Darstellung], basierend auf: Neu et al. (2024)



SOZIALE UNGLEICHHEIT

Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen?

Was wurde konkret gemacht?

Im Projekt wurden Gelingensbedingungen für Engagement entwickelt, die vor allem für sozial benachteiligte Personen gelten. Diese Bedingungen wurden mithilfe qualitativer Interviews erhoben, analysiert und in Workshops mit Betroffenen validiert.

Welche Zahl ist brisant?

Die Ergebnisse zeigen, dass sich zwar ein immer größerer Anteil der Bevölkerung engagiert, zugleich aber die Ungleichheit gestiegen ist. Ein Beispiel: Personen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von über 2.000 Euro/Monat engagieren sich zu 51 Prozent, solche mit einem Haushaltsnettoeinkommen von unter 1.000 Euro/Monat nur zu 24 Prozent (FWS (2019), zitiert aus Hollstein (2024)).

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Im Rahmen der Förderung des Engagements sollten speziell die Gruppen stärker in den Blick genommen werden, die seltener direkt angesprochen werden.

Denn generell verstärken sich Engagementstrukturen durch direkte Ansprache eher dort, wo bereits ein hohes Sozialkapital vorhanden ist.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Die Studienresultate signalisieren, dass eine stärkere Einbindung von Institutionen und Organisationen, die Berührungspunkte mit sozial benachteiligten Menschen haben (z. B. Job-

**Projektlaufzeit**
April 2022 – Dezember 2023

**Beteiligte Institutionen**
Universität Erfurt
Max-Weber-Kolleg für kultur- und sozialwissenschaftliche Studien, apl. Prof. Dr. Bettina Hollstein
Bundesverband der Mütterzentren e. V.
Caritasregion Mittelthüringen

Quelle:
Hollstein
(2024)

center, Beratungsstellen, Hebammen, Kinderärztinnen und -ärzte), für die Ansprache dieser Personen essenziell ist.

Was kann die Wissenschaft aus den Erkenntnissen lernen?

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass durch teilnehmende Beobachtung und die direkte Interaktion mit Engagierten neue Perspektiven im Vergleich zu bisher gut ausgebauten quantitativen Studien eröffnet werden können. Die Erfahrungen ernst zu nehmen, schafft auch ein



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Für die Engagementanlässe von sozial benachteiligten Menschen spielen Institutionen, mit denen sie in Kontakt stehen, eine besondere Rolle (zum Beispiel Jobcenter, Kinderärztin bzw. -arzt, Hebamme).
2. Zwar spielen Nutzenüberlegungen bei den Engagementanlässen eine Rolle, dennoch beschränkt sich die Motivstruktur sozial benachteiligter Menschen nicht auf diese Nutzenüberlegungen.
3. Um Engagement mit positiven Erfahrungen zu verbinden, sind Selbstwirksamkeit und Willkommenskultur und wichtige Elemente und sorgen für eine nachhaltige Motivation.

Vertrauensverhältnis, das neue Einsichten ermöglicht.

O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Bettina Hollstein: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Mein Aha-Moment war die Erkenntnis über die Rolle von Institutionen für die Schaffung von Erstkontakten und Engagementanlässen für sozial benachteiligte Personen. Dies wird von Organisationen, die Engagierte willkommen heißen, noch zu wenig berücksichtigt.“



Erfolgsrezept Ermutigungskultur

- schnelle, pragmatische Hilfen
- kostengünstiges, leckeres Essen
- Chancen und Perspektiven zeigen
- ansprechende, kinderfreundliche Räume
- Aufwandsentschädigungen zahlen
- zuschauen, mitmachen, selbermachen
- einladende Atmosphäre
- gastgebendes Prinzip
- Gemeinschaftsgefühl
- mitentscheiden dürfen
- persönliche Ansprache
- Erfolge feiern
- Fehler machen dürfen

Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem Projekt (insbesondere aus den Workshops) wurden Handreichungen für Organisationen, hier speziell für Mütterzentren (klicke [hier](#)) und Caritas (klicke [hier](#)), für die Förderung der Beteiligung sozial benachteiligter Menschen erarbeitet, die auf die jeweiligen Zielgruppen hin angepasst wurden.

Abb. 8: „Erfolgsrezept Ermutigungskultur“ [eigene Darstellung], basierend auf: Hollstein (2024)

„In empirischen Studien heißt es, dass die meisten Ehrenamtlichen von ihren Freunden und Bekannten angesprochen oder mitgenommen wurden. Menschen in schwierigen Lebenslagen fehlen solche Netzwerke. Da spielen Institutionen eine große Rolle.“

~ apl. Prof. Dr. Bettina Hollstein¹¹



Engagement-fördernde Infrastruktureinrichtungen





Engagement-fördernde Infrastrukturen für Bürgergenossenschaften

Was wurde konkret gemacht?

Aus dem ZiviZ-Survey wurden 209 Bürgergenossenschaften ausgewertet und darüber hinaus in sechs Fallregionen sowohl Genossenschaften als auch Einrichtungen der Engagementförderung interviewt und untersucht, wie sie zusammenarbeiten. Dabei lag der Fokus auf strukturschwachen ländlichen Räumen.

Welche Zahl ist brisant?

Genossenschaften sind wirtschaftlich tätige Unternehmen mit einem laufenden Geschäftsbetrieb. Dennoch arbeiten nur in der Hälfte der befragten Bürgergenossenschaften bezahlte Beschäftigte (51 Prozent). Das heißt, in allen anderen Organisationen wird das Unternehmen ehrenamtlich geführt.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Bürgergenossenschaften sind als Organisationsform noch viel zu wenig bekannt, sei es bei den kommunalen Verwaltungen, aber auch bei Einrichtungen der Engagementförderung. Für einen Wissenstransfer zwischen den Organisationen fehlen oft Kapazitäten. Netzwerke der Engagementförderung müssen gepflegt und finanziell ausgestattet werden, sodass Wissen und Kompetenzen gebündelt und Neugründungen erleichtert werden können. Viele Förderprogramme im Bereich der Engagementförderung setzen die Gemeinnützigkeit voraus, die aber für viele gemeinwohlorientierte Unternehmen nicht infrage kommt. Hier wäre es dringend geboten, Förderkriterien anzupassen und Programme auch für diese Organisationen zu öffnen.

Was kann die Wissenschaft aus den Erkenntnissen lernen?

Genossenschaften sind in der Zivilgesellschaftsforschung bislang nur selten Gegenstand von Untersuchungen, dies ändert sich jedoch aktuell und das Interesse nimmt zu. Auch im Hinblick auf demokratiegefährdende Tendenzen sind Bürgergenossenschaften ein vielversprechender Ansatz, der unter diesem Blickwinkel viel zu wenig beforscht ist.

O-Ton der Studienleitung Dr. Marleen Thürling: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Für viele Einrichtungen der Engagementförderung war das Thema Genossenschaften komplett neu, das Interesse aber groß, sich dazu zu informieren und Angebote für diese Zielgruppe anzupassen.“



Projektlaufzeit
Oktober 2022 – Mai 2023



Beteiligte Institutionen
Institut für Genossenschaftswesen e. V., Humboldt-Universität zu Berlin, Dr. Marleen Thürling, innova eG, Dr. Kristina Bayer, Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft e. V.

Quelle:
Thürling & Bayer
(2023)



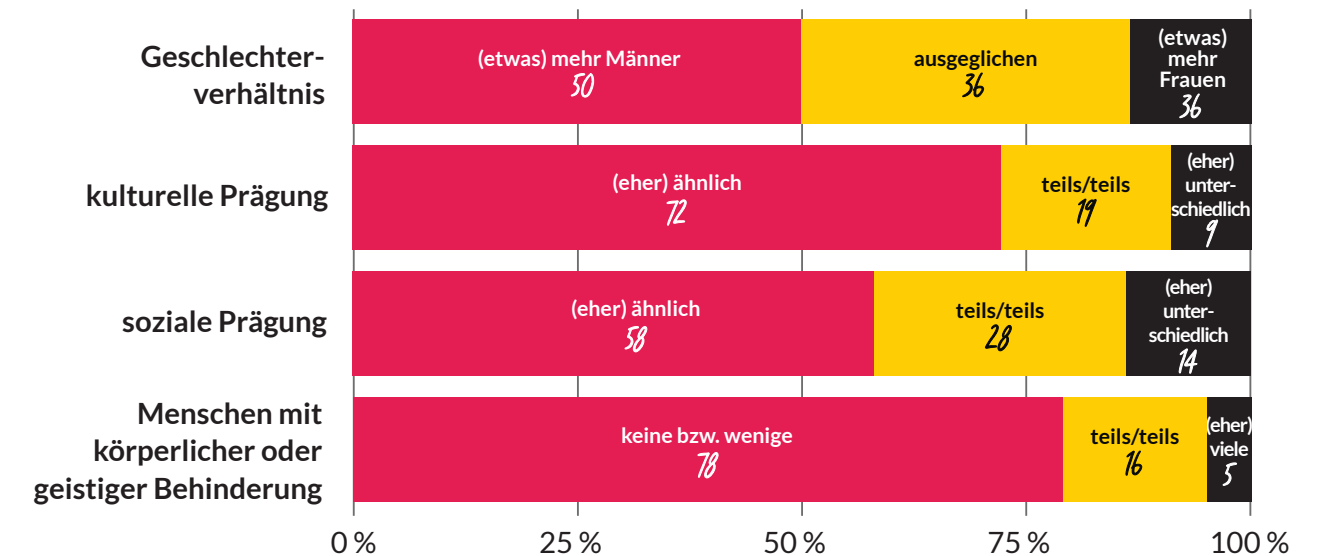
Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Bürgergenossenschaften und Einrichtungen der Engagementförderung arbeiten bislang selten zusammen. Nur knapp jede fünfte Genossenschaft gab an, Beratungsangebote oder andere Unterstützungsleistungen genutzt zu haben.
2. Viele Bürgergenossenschaften übernehmen selbst häufiger Aufgaben der Engagementförderung, zum Beispiel bei der Vernetzung, Qualifizierung und Bereitstellung von Räumlichkeiten, sind aber nur selten in lokale Engagement-Netzwerke vor Ort eingebunden.
3. Eine stärkere Vernetzung wäre sinnvoll, damit Genossenschaften besser von den niedrigschwelligen Angeboten der Engagementförderung profitieren (Ehrenamtskarte, Projektfinanzierung, Qualifizierung) und gleichzeitig ihre unternehmerische Expertise und Netzwerke in die lokale Engagement-Infrastruktur einbringen könnten.



Ergebnisse der Befragungen von Genossenschaften

WAS TRIFFT AUF IHRE FREIWillig ENGAGIERTEN ZU?



AUSSAGEN ZUR GEWINNUNG UND BINDUNG VON ENGAGEMENT

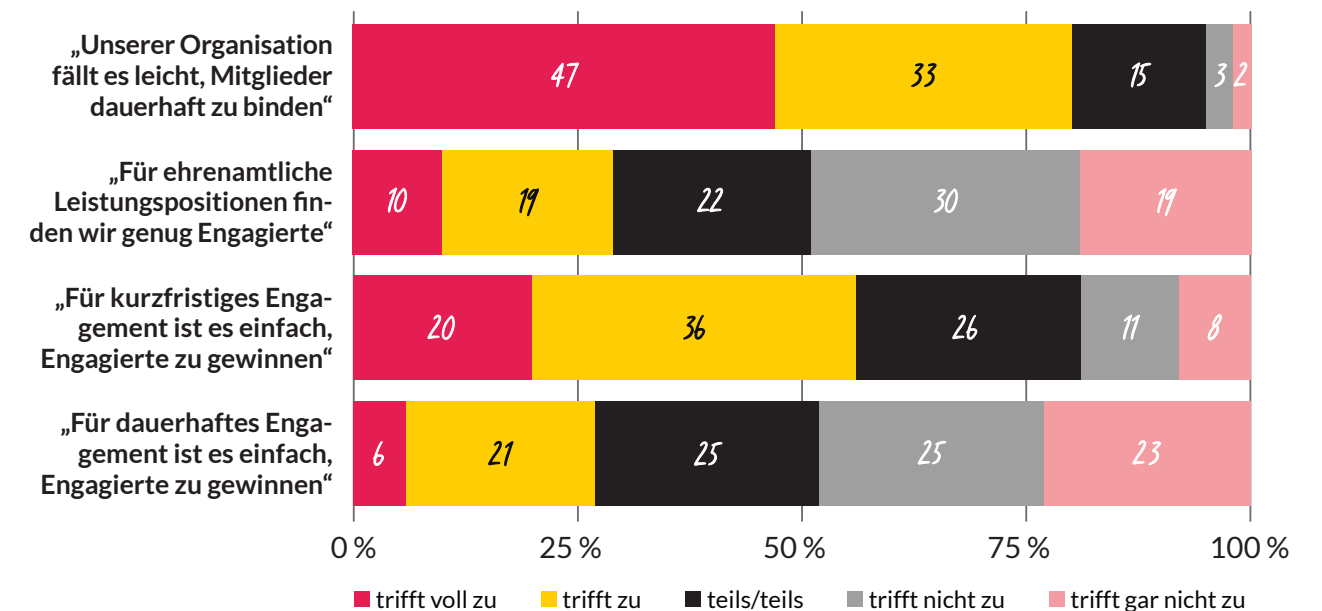


Abb. 9: „Ergebnisse der Befragungen von Genossenschaften“ [eigene Darstellung], basierend auf: Thürling & Bayer (2023)



Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg

Was wurde konkret gemacht?

Es wurden sowohl Mitarbeitende bei Kommunen als auch Engagierte zum Engagement befragt. Angebote und Bedarfe wurden gegenübergestellt und miteinander verglichen.

Welche Zahl ist brisant?

Nur 27 Prozent der Engagierten vertrauen der Kommunalpolitik – da gibt es noch viel zu tun!

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Die Studie zeigt: Engagement lässt sich wirkungsvoll beeinflussen, wenn es Unterstützung gibt. Deshalb sollte die Landespolitik baldmöglichst einen Masterplan zur Engagementförderung auf den Weg bringen. Sie sollte die Qualifizierung der Engagierten mehr unterstützen, etwa mit einer Engagement-Akademie. Sie kann auch den Kommunen helfen, eigene lokale Strategien zu entwickeln – zum Beispiel durch mehr Beratung.

Was kann die Wissenschaft lernen?

Die Studie hat unter anderem weiteren Forschungsbedarf zur Infrastruktur des Ehrenamts offengelegt. So ist wenig dazu bekannt, was die Mitarbeitenden in der Engagementunterstützung von Kommunen oder Engagementfördernden Einrichtungen konkret tun. Genauere Erkenntnisse über die Gelingensbedingungen von Engagementförderung könnten auch Good-Practice-Studien bringen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Das Angebot der Engagement-fördernden Organisationen kommt im Flächenland Brandenburg bislang noch nicht ausreichend in den kleinen Gemeinden an. Die Studie zeigt: die



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Wenn eine Kommune viel für das Ehrenamt tut, entwickelt sich das Engagement deutlich besser. Kommunalpolitik kann also viel bewirken.
2. Was die Engagierten an Unterstützung brauchen, passt noch nicht optimal zu dem, was die Kommunen anbieten, zum Beispiel wird Kinderbetreuung im Engagement zehnmal häufiger nachgefragt als angeboten.
3. Die Befragten aus den Vereinen und Initiativen schätzen den Status quo der Unterstützung deutlich anders ein als die kommunalen Befragten. Es gibt ein Kommunikationsproblem.



Projektlaufzeit
April 2022 – März 2023



Beteiligte Institution
Change Center,
Dr. Joachim Klewes

Quelle:
Klewes et al.
(2023)

Mitarbeitenden geben ihr Bestes! Allerdings sollten sie die Interessen der Engagierten vehementer gegenüber der lokalen Politik und Verwaltung zum Ausdruck bringen. Jüngere Generationen sollten stärker angesprochen und zur Mitwirkung und -entscheidung eingeladen werden.

O-Ton der Studienleitung Dr. Joachim Klewes: Was war Ihr „Aha-Moment“?

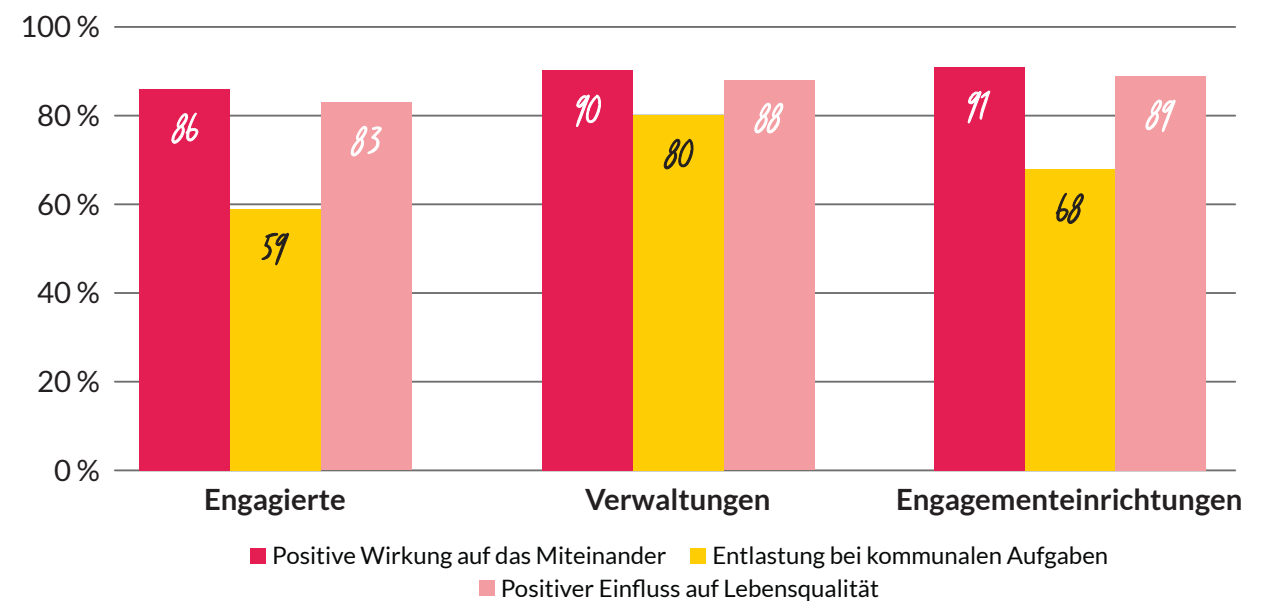
„Viele Engagierte arbeiten am Limit ihrer Kräfte. Es ist beeindruckend, dass die meisten trotz widriger Bedingungen weitermachen wollen.“



Wirkung des Engagement vor Ort aus Sicht

verschiedener Befragtengruppen

Lesehilfe: 86 % der befragten Engagierten geben an, dass das Engagement vor Ort eine positive Wirkung auf das Miteinander zeigt – während 90 % der befragten Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter diese Auffassung teilen.



Drei Tipps für

Engagementeinrichtungen

1. Mitwirkungs-gremien speziell für Jugendliche
2. Breite aktive Vorstellung der eigenen Angebote, z. B. in Schulen oder Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren
3. Umfrage zum lokalen Bedarf und Fokussierung des eigenen Angebots

Kommunen

1. „Vereinsdatenbank“/regelmäßige Einladung der Aktiven
2. Ausleihservice für Engagierte
3. Engagementbüro in der Verwaltung

Landespolitik

1. Mehr Engagement-themen in Schulpraxis und Lehrplänen
2. Aufwertung und Vereinfachung der Ehrenamtskarte
3. Bündelung, Ausbau und Vermarktung vorhandener Qualifikationsangebote

Abb. 10: „Wirkung des Engagements vor Ort aus Sicht verschiedener Befragtengruppen“ [eigene Darstellung], basierend auf: Klewes et al. (2023)



Freiwilligenagenturen als flächendeckende, Engagement-fördernde Infrastruktureinrichtungen vor Ort

Was wurde konkret gemacht?

Es wurden drei vorliegende Datensätze aus den Jahren 2001, 2009 und 2020 mit Blick auf die Entwicklungen von Freiwilligenagenturen in den vergangenen 20 Jahren ausgewertet. Dabei wurde der Zusammenhang von Organisationsstruktur und Engagemententwicklung analysiert. Ergänzt wurde diese Sekundäranalyse durch drei Gruppendiskussionen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von zwei Freiwilligenagenturen sowie Interessensvertreterinnen und -vertretern von Freiwilligenagenturen auf Bundes- und Landesebene.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Die Befunde enthalten eindeutige Hinweise zur Verbesserung der öffentlichen Förderung von Freiwilligenagenturen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Freiwilligenagenturen können aus den Ergebnissen einerseits etwas über Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Freiwilligenagenturen lernen. Andererseits bieten die Resultate die Möglichkeit, sich mit dem Selbstverständnis der eigenen Freiwilligenagentur sowie deren Entwicklungspotenzial (selbst)kritisch auseinanderzusetzen.

O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Karsten Speck: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„Der hohe Anteil von Freiwilligenagenturen in kommunaler Trägerschaft wirft die Frage auf, ob Freiwilligenagenturen sich dementsprechend vor Ort erfolgreich etabliert haben und damit ihr Ziel erreicht haben.“



Projektlaufzeit

September 2022 – Dezember 2023



Beteiligte Institutionen

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Prof. Dr. Karsten Speck, Lara Stauvermann, Nantke Schmidt
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Dr. Holger Backhaus-Maul Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V., Tobias Kemnitzer
Freiwilligen-Agentur Halle-Saalekreis e. V., Christine Sattler

Quelle:
Speck et al.
(2023)



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Insgesamt zeigt sich eine Verbesserung der finanziellen und personellen Rahmenbedingungen von Freiwilligenagenturen.
2. Darüber hinaus deutet sich eine Zunahme von Agenturen in kommunaler Trägerschaft an, diesen Befund gilt es aber weiter zu prüfen.
3. Außerdem zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Selbstverständnisses von Freiwilligenagenturen. So verstehen sich beispielsweise 39 Prozent der Freiwilligenagenturen als politische Akteure, während 34 Prozent sich nicht als politische Akteure verstehen.

Ergebnisse der Befragungen von Freiwilligenagenturen

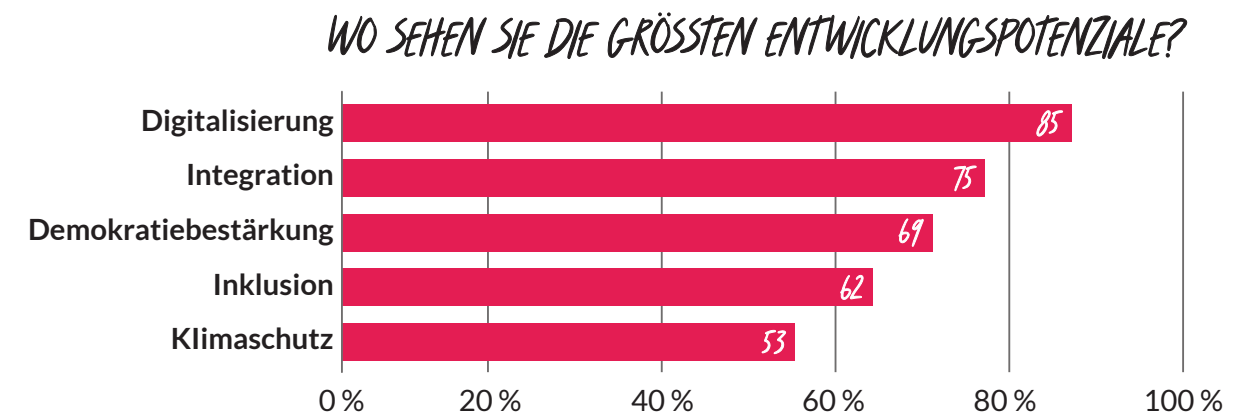
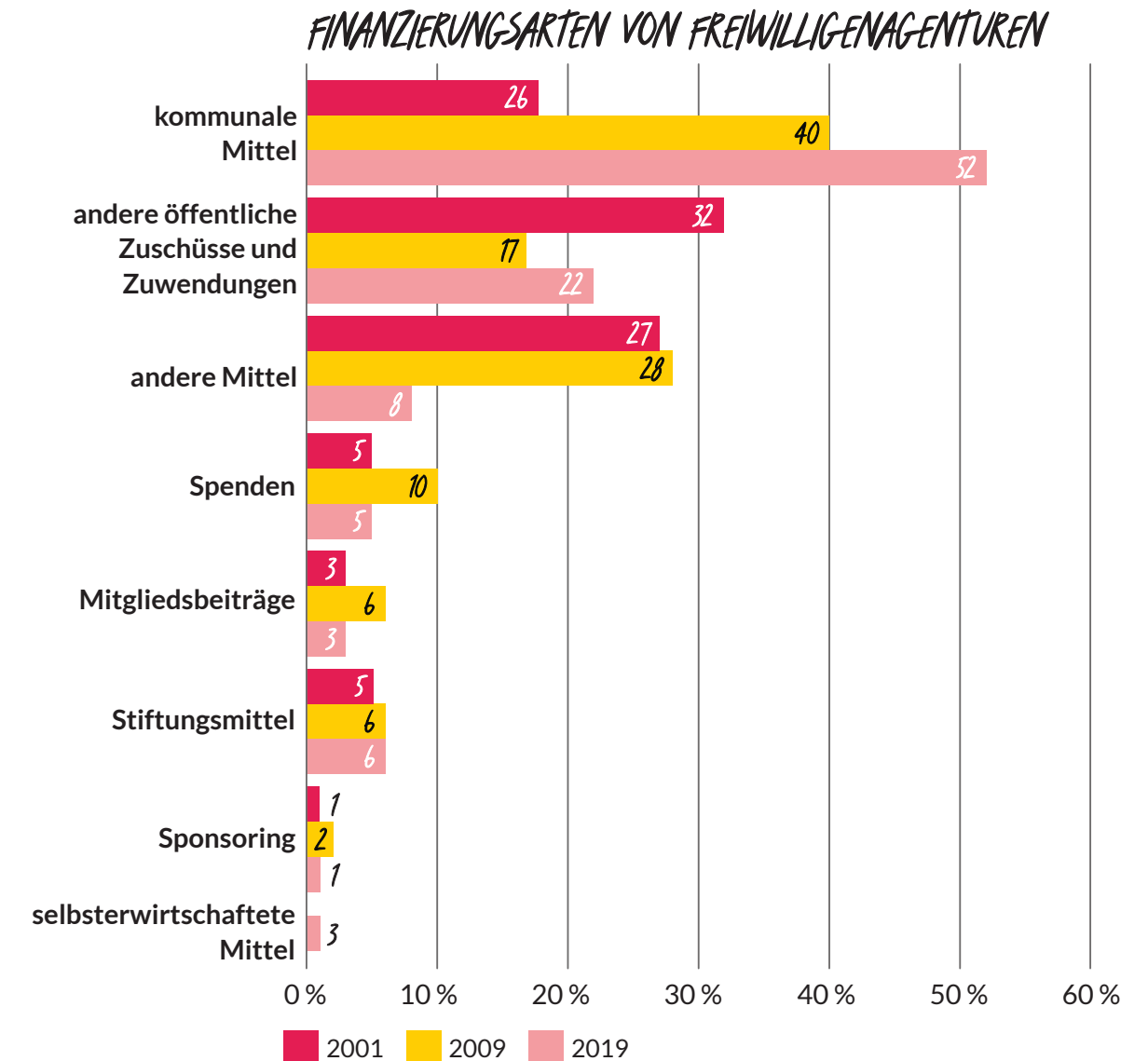


Abb. 11: „Ergebnisse der Befragungen von Freiwilligenagenturen“ [eigene Darstellung], basierend auf: Speck et al. (2023)



Wer kümmert sich um das Ehrenamt?

Was wurde konkret gemacht?

Wer sind die Personen, die im Haupt- und Ehrenamt für ein gelingendes Engagement sorgen? Zur Beantwortung dieser Frage wurden Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren, die mit den Engagierten zusammenarbeiten, als auch Freiwilligenmanagerinnen und -manager, die auf strategischer Ebene, zum Beispiel in Kommunen für das Thema Engagement tätig sind, befragt.

Welche Zahl ist brisant?

Freiwilligenkoordination und -management ist ein Feld von Quereinsteigenden. Fast zwei Drittel der „Kümmerinnen“ und „Kümmerer“ haben keine Weiterbildung oder Qualifizierung für diesen Aufgabenbereich besucht.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Freiwilligenmanagement findet mehrheitlich nicht auf einen Ort beschränkt, sondern auf Landkreis-, Regierungsbezirks-, föderaler oder bundesweiter Ebene statt.

Die Bedarfe auf allen Ebenen politisch mitzudenken, ist deshalb wichtig. Die Befragten fordern von der Politik mehr Anerkennung zum Beispiel in Form von Vergünstigungen im öffentlichen Personennahverkehr oder steuerlichen Vorteilen. Auch eine bessere Finanzierung sowie der Abbau von Bürokratie sind von den Befragten geforderte politische Veränderungen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Für die Engagementförderung ist der Einsatz von und die Berücksichtigung der „Kümmernden“ von großer Bedeutung: Gute Rahmenbedingungen, eine ausreichende Ressourcenausstattung und kollegialer Austausch sind wesentliche Aspekte, die gegeben sein sollten, um Freiwilligenmanagement und -koordination sowohl im Ehren- als auch im Hauptamt zu ermöglichen.



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. 65 Prozent aller Befragten wünschen sich mehr Qualifizierung, um besser neue Freiwillige zu gewinnen.
2. Strategische und operative Aufgaben lassen sich in der Praxis nicht immer trennen: Ein Viertel der Befragten ist für beides zuständig.
3. Es besteht ein starker Wunsch nach Vernetzung. Zwei Drittel der Befragten wünschen sich dafür einen Dachverband. 71 Prozent wollen sich vermehrt mit anderen „Kümmernden“ austauschen.

31

Projektlaufzeit

April 2022 – Juni 2023



Beteiligte Institution

Technische Hochschule Nürnberg, Enya Buchner, M.A. & Prof. Dr. Doris Rosenkranz

Quelle:
Rosenkranz et al. (2023)



O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Doris Rosenkranz: Was war ihr „Aha-Moment“?

„Unser Projekt zeigt deutlich: Für die Zukunft ein Plus an fachlicher Weiterbildung und fachlichem Austausch – das wünschen sich sehr viele Verantwortliche für Engagement.“

Zahlen und Statistiken über Verantwortliche für Engagement



Fast **60 %**
haben keine Weiterbildung besucht

Hauptamtliche haben zu einem etwas höheren Anteil Weiterbildungen besucht als Ehrenamtliche.



Wunsch nach Wissen über

- Mittlererwerb und Fördermöglichkeiten
- rechtlichen Fragen
- Gewinnung neuer Freiwilliger



Bedarf nach Vernetzung und Austausch

71 % würden sich gerne vermehrt mit anderen Personen in der gleichen Position austauschen

66 % wünschen sich einen Dachverband



Zukünftige Zielgruppen aus Sicht der Kümmererinnen und Kümmerer

(Mehrfachantworten)



Abb. 12: „Zahlen und Statistiken über Verantwortliche für Engagement“ [eigene Darstellung], basierend auf: Rosenkranz et al. (2023)



Fit für die Zukunft – Engagement-fördernde Infrastrukturen im ländlichen Raum

Was wurde konkret gemacht?

In sechs kleinen Kommunen des ländlichen Raums in Baden-Württemberg wurde untersucht, welche Infrastrukturen in der Lage sind, Engagement so zu unterstützen, dass es zur Bewältigung aktueller gesellschaftlicher Transformationsprozesse beiträgt.

Welche Zahl ist brisant?

Nur 27 Prozent der Engagierten vertrauen der Kommunalpolitik.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Engagementförderung ist eine lohnende Investition für ländliche Gemeinden, um Transformationsherausforderungen zu bewältigen.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Engagierte müssen Entscheidungsprozesse mitgestalten können und die Freiheit erhalten, Ideen umzusetzen. Zentral für die Bindung Engagierter ist „die Freude, etwas bewegen zu können“.¹²

Gleichzeitig müssen Engagierte dort Unterstützung erhalten, wo sie an ihre zeitlichen oder inhaltlichen beziehungsweise interessenbezogenen Grenzen stoßen. Dies setzt funktionierende Formen der Kommunikation voraus sowie Transparenz und Verbindlichkeit in den Zuständigkeiten von Engagierten und innerhalb Engagement-fördernder Infrastrukturen.

Was kann die Wissenschaft lernen?

- Engagementförderung ist eine lohnende Investition für ländliche Gemeinden, um Transformationsherausforderungen zu bewältigen.
- Engagementförderung braucht auch in ländlichen Gemeinden verlässliche Ressourcen (insbesondere feste Ansprechpersonen, Finanzmittel, Know-how etc.).
- Engagementförderung muss flexibel, unbürokratisch, bedarfs- und bedürfnisorientiert sein.

O-Ton der Studienleitung Prof. Dr. Paul-Stefan Roß: Was war Ihr „Aha-Moment“?

„In unserer Forschung wurde deutlich, wie unterschiedlich Vereinskulturen sein können. Einige Vereine folgen traditionellen Pfaden und setzen darauf, dass Menschen sich dort

31

Projektlaufzeit

April 2022 – März 2023



Beteiligte Institution

Institut für angewandte Sozialwissenschaften Stuttgart, Prof. Dr. Paul-Stefan Roß, Dr. Sulamith Hamra, Janine Bliestle, Mandy Badermann, Nicole Saile

Quelle:
Hamra et al.
(2023)

engagieren, wo es Aufgaben zu erledigen gilt – aus ihrer Identifikation mit der Gemeinde heraus oder aus Pflichtgefühl. Dies funktioniert aber immer weniger. Andere Vereine haben dagegen ihre Arbeit neu erfunden. Sie haben gewohnte Muster umgeworfen, weil sie nicht mehr mit den Lebenswelten ihrer Mitglieder zusammenpassten. Im Zuge dessen haben sie beispielsweise Vorstandsaufgaben auf mehrere Schultern verteilt. Diese Grundhaltung ist entscheidend: für Engagementformen allgemein genauso wie für die Förderung von Engagement. Engagementformen und Engagementförderung müssen sich an den Lebenswelten der Engagierten orientieren und nicht umgekehrt.“



Handlungsempfehlungen aus der Studie

Möchtest du dir alle Handlungsempfehlungen ansehen?

[Klicke hier](#)



Entwicklung von Strukturen (administrativ)

Es sollte ein Bewusstsein dafür entwickelt werden, dass Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Gemeinderätinnen, Gemeinderäte und Ansprechpersonen in der Verwaltung Schlüsselfiguren der Engagementförderung sind.

Anlaufstellen für Engagement zur bedarfsgerechten Unterstützung und Vernetzung der Engagementbereiche sollten eingerichtet werden.



Transformationsprozesse

Vernetzungen und Kooperationen sollten gefördert werden, um Transformationsprozesse gestalten zu können.



Lebensweltbezug

Strukturen im Engagement und in der Engagementförderung sollten an die Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse der Engagierten angepasst werden.



Entwicklung von Strukturen (innerhalb der Engagementgruppen)

Vereine sollten ihre Satzungen analysieren, anpassen und gegebenenfalls ändern. Tandems aus erfahrenen Engagierten und „Neulingen“ sind eine gute Möglichkeit der Gewinnung neuer Engagierter. Die Aufgaben von „Posten“ sollten transparent und zeitlich kalkulierbar aufgezeigt werden.

Abb. 13: „Handlungsempfehlungen aus der Studie“ [eigene Darstellung], basierend auf: Hamra et al. (2023)



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Der Wandel des Engagements und die Gewinnung von Nachwuchs für lokal etablierte Engagementformen sind Kernthemen in den untersuchten Kommunen. Engagement-Angebote können nur erfolgreich sein, wenn sie sich an den Lebenswelten der Engagierten orientieren.
2. Engagement prägt das Zusammengehörigkeitsgefühl in den untersuchten Kommunen und trägt damit zur Bewältigung aktueller Transformationsherausforderungen bei.
3. Die Rolle der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister ist zentral für die Förderung von Engagement. Neben einem offenen Ohr sollten diese unbürokratische und flexible Hilfe ermöglichen.



Corporate Volunteering als Gewinn für NPOs, Corporate Volunteers, Unternehmen und unsere Gesellschaft

Was wurde konkret gemacht?

Im Rahmen dieser qualitativen Studie wurden insgesamt 46 Mittlerorganisationen mit möglichst heterogenen Merkmalen (unter anderem Rechtsform, Größe, Finanzierungsquellen) hinsichtlich ihrer wahrgenommenen Rolle, Verantwortung und unterstützenden vs. einschränkenden Rahmenbedingungen in Corporate Volunteering (CV) Programmen mittels schriftlicher Interviews befragt.

Welche Zahl ist brisant?

Unter den 46 Mittlerorganisationen gibt es allein sieben verschiedene Rechtsformen.

Was kann die Politik aus den Erkenntnissen lernen?

Mittlerorganisationen müssen mit ausreichenden Ressourcen – Zeit, Wissen und finanziellen Mitteln – versorgt werden, um als Brückenbauer arbeiten zu können.

Nur mit ausreichenden und stabilen Ressourcen kann Verständnis für die Bedürfnisse und Motivationen beider Zielgruppen (NPOs und Unternehmen) entwickelt werden. Und nur so können langfristige Win-win-CV-Programme aufgebaut werden. Es sollten Trainingsprogramme und Fördertöpfe für langfristige Teilförderungen zur Verfügung gestellt werden.

Was können Engagement-fördernde Organisationen lernen?

Mittlerorganisationen sollten nochmals ehrlich ihre Rolle in der Vermittlung von CV-Programmen reflektieren:

- Fokussieren wir uns mit unseren Services explizit auf eine Zielgruppe?
- Wie gut sind wir mit beiden Zielgruppen vernetzt und wie gut verstehen wir beide? Gibt es Unterschiede und wenn ja, warum?
- Wie identifizieren wir uns?

Außerdem sollte über verfügbare Ressourcen, das Setzen von Standards und darüber, wie Angebot und Nachfrage in der Region zusammenpassen, reflektiert werden, um entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können.

O-Ton der Studienleitung Theresa Fricke: Was war ihr „Aha-Moment“?

„Mein Aha-Moment war, als ich realisiert habe, dass ich nicht pauschal analysieren kann, welche Wirkung Mittlerorganisationen

31

Projektlaufzeit

März 2022 – Oktober 2023



Beteiligte Institution

Universität Mannheim,
Theresa Fricke
Universität Hamburg, Prof.
Dr. Laura Marie Edinger-
Schons

Quelle:
Fricke
(2024)

auf CV-Programme haben, sondern mir erst mal anschauen muss, welche Typen es überhaupt gibt.“



Was sind die spannendsten Ergebnisse?

1. Diese Studie zeigt, dass Mittlerorganisationen sehr heterogen sind und abhängig davon, wie sie sich selbst identifizieren, unterschiedlich viel Wirkung für Non-Profit-Organisationen (NPOs) und Unternehmen erzielen können.
2. Es gibt drei Typen von Mittlerorganisationen: NPO-Anwälte, Unternehmensdienstleister und Brückenbauer.
3. Drei Faktoren beeinflussen, inwiefern Mittlerorganisationen als Brückenbauer arbeiten können: Verfügbarkeit, Festlegung von Standards und die Übereinstimmung von Angebot (der Unternehmen) und Nachfrage (der NPOs).



„Die Unternehmen erwarten, dass unsere Beratungs- und Vermittlungsleistungen kostenlos sind, weil sie Freiwillige schicken. Im Hintergrund gibt es aber umfangreiche Abstimmungsprozesse, die Personal- und Zeitressourcen kosten und die von Unternehmen nicht honoriert werden.“

Interview aus Fricke (2024, S. 5)

Faktoren, die notwendig sind, damit Mittlerorganisationen als Brückenbauer dienen können



Verfügbarkeit von Ressourcen

Ausreichende Ressourcen sind entscheidend, um Verständnis für die Bedürfnisse und Motivationen beider Zielgruppen entwickeln zu können. Zu diesen Ressourcen gehören Zeit, Wissen und finanzielle Mittel.



Festlegung von Standards

Unternehmensdienstleister können schrittweise Facetten der NPO-Anwalt-Identität verinnerlichen, indem sie Standards setzen, die die Bedürfnisse von NPOs berücksichtigen, sodass die angebotenen Dienstleistungen nicht nur den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen.



Übereinstimmung von Angebot (der Unternehmen) und Nachfrage der NPOs

Nur wenn Angebot und Nachfrage zueinander passen, können wirkungsvolle CV-Programme durchgeführt werden.

Abb. 14: „Faktoren, die notwendig sind, damit Mittlerorganisationen als Brückenbauer dienen können“ [eigene Darstellung], basierend auf: Fricke (2024)



Unsere Angebote für euch

Beratung

Wendet euch für eure Anliegen rund um das Thema Engagement und Ehrenamt gerne an unser Hallo-Team. Ihr erreicht uns unter der Telefonnummer 03981 4569-600 oder per E-Mail unter hallo@d-s-e-e.de.

Ihr braucht konkrete Unterstützung in Finanzierungsfragen oder beim Thema Fördermittel? Vereinbart einen individuellen Beratungstermin – gemeinsam finden wir eine passende Lösung!



Webinare

Ihr möchtet in bestimmte Themen tiefer einsteigen? Dann kommt in unsere Vereinsschule. Über 100 kostenlose Online-Veranstaltungen und Webinare, zugeschnitten auf die Bedürfnisse von Engagierten, warten jedes Jahr auf euch.



Forschung

Ihr wollt mehr über Forschungsprojekte und deren -ergebnisse erfahren? Dann meldet euch für unsere Webinarreihe #EngagiertGeforscht an. Hier stehen euch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Rede und Antwort.



IMPRESSUM

Herausgeber

Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt
Vertretungsberechtigter Vorstand:
Jan Holze und Katarina Peranić
Woldegker Chaussee 35
17235 Neustrelitz

Grafik/Design
DÜSBURG UG

Druck
Chroma Druck

Stand: Juni 2025, 2. Auflage



Quellen- und Literaturverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: „Der Werkzeugkasten für digitale Sportvereine“ [eigene Darstellung], Seite 9, basierend auf: Thieme, L., Post, C., Weinfurter, M., Wallrodt, S., Lindt, K., Kratz, M. (2024): „Digitales Ehrenamt im Sport – Evolution oder Revolution?“ Abschlussbericht. Koblenz: Hochschule Koblenz, University of Applied Sciences, RheinAhrCampus [online verfügbar]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/07/2024-05-22_Abschlussbericht_DigitalesEhrenamtimSport_final.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 2: „Herausforderungen im digitalen Mentoring“ [eigene Darstellung], Seite 11, basierend auf: Handke, L., Wesche, J., Hennig, F., Kerschreiter, R. (2023): Stärkung von Verbundenheit und Zugehörigkeit im digitalen Engagement (Forschungsbericht). Berlin: Freie Universität Berlin, Arbeitsbereich Sozial-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. [online verfügbar]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/07/DSEE_Abschlussbericht_Langbericht_Handke_Wesche.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 3: „Spontanhelferinnen und -helfer im Vergleich“ [eigene Darstellung], Seite 13, basierend auf:

- 1 Ostseestadion GmbH & Co. KG (o.J.): Wissenswertes zum Ostseestadion [online]: <https://ostseestadion.fc-hansa.de/wissenswertes.html> [letzter Aufruf: 02.12.2024]
- 2 Statistisches Bundesamt (2024): Studierende nach Bundesländern [online]: <https://destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-insgesamt-bundeslaender.html> [letzter Aufruf: 02.12.2024]
- 3 G + J Medien GmbH „stern.de“ (2023): Wacken öffnet verspätet die Tore: Rund 50.000 Fans auf dem Gelände – Veranstalter entschuldigen sich [online]: <https://www.stern.de/kultur/musik/wacken--50000-besucher-auf-gelaende---veranstalter-entschuldigen-sich-33704164.html> [letzter Aufruf: 02.12.2024]
- 4 Adidas Group (2023): Mitarbeiterzahl Weltweit, [online]: <https://report.adidas-group.com/2022/de/konzernlagebericht-unser-unternehmen/unser-team/mitarbeiterzahlen.html> [letzter Aufruf: 02.12.2024]
- 5 Kreuzfahrtberater GmbH (2024): Aidaprima [eigene Hochrechnung] [online]: <https://www.kreuzfahrtberater.de/schiff-aidaprima> [letzter Aufruf: 02.12.2024]
- 6 Deutsche Bahn AG (o.J.): Der ICE 4 – so schnell und bequem kannst du reisen [eigene Hochrechnung], [online]: <https://www.bahn-kids.de/ice4> [letzter Aufruf: 02.12.2024]
- 7 Hochschule Worms, DRK-Rettungsdienst Rheinhessen-Nahe gGmbH, 8devs GmbH (2024): KESSEL – Koordiniertes Einsetzen von Spontanhelferinnen und Spontanhelfern in speziellen Einsatzlagen. Abschlussbericht [online verfügbar]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/03/240229_FAU_Abschlussbericht_Worms.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 4: „SETT-Modell“ [eigene Darstellung], Seite 17, basierend auf: Hummel, S., Pfirter, L., Gerner, F. (2023): Da ist Diverses möglich - Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft, Berlin; Opusculum Nr. 174 [online verfügbar]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2023/06/OP-174_final_mit_urn.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 5: „Anteil von Jugendlichen in Vereinen“ [eigene Darstellung], Seite 19, basierend auf: Uyar, V. B., Brack, A.-M. (2024): Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen [online verfügbar]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/02/Kurzbericht-DSEE-Zwischen-Gruendungsboom-und-Nachwuchssorgen.pdf> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 6: „Engagementquoten ...“ [eigene Abbildung], Seite 21, basierend auf: Krüger, C., Vogel, C., Alcántara, A.L., Rămänen, F. (2023): Marginalisierte Gruppen im Ehrenamt. Engagement förderung für Menschen mit erschwerten Zugängen. Neubrandenburg [online verfügbar]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2023/06/Bericht_Krueger_Vogel_Marginalisierung-im-Ehrenamt.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 7: „Ergebnisse der Befragungen junger Menschen“ [eigene Darstellung], Seite 23, basierend auf: Neu, M., Schubert, D., Petermann, S. (2024): REIN DIGITAL, NUR GELEGENTLICH ODER IM AUSLAND? Neue Formen des freiwilligen Engagements junger Menschen in Stadt und Land. Ruhr-Universität Bochum. Fakultät für Sozialwissenschaften. Zentrum für interdisziplinäre Regionalforschung. ZEFIR-Materialien Band 24 [online verfügbar]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/07/Projektbericht-NEOBE_Endfassung.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 8: „Erfolgsrezept Ermutigungskultur“ [eigene Darstellung], Seite 25, basierend auf: Hollstein, B. (2024): Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen? Wissenschaftlicher Projektbericht [online verfügbar]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/07/DSEE_wiss_Bericht_fin.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 9: „Ergebnisse der Befragungen von Genossenschaften“ [eigene Darstellung], Seite 29, basierend auf: Thürling, M.,



Bayer, K. (2023): Bürgergenossenschaften und Engagementförderung: Unterstützungsangebote und Vernetzungspotenziale [online verfügbar über die DSEE Website]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2023/09/DSEE-Studie_Buergergenossenschaften_2023_Langfassung.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 10: „Wirkung des Engagement vor Ort aus Sicht verschiedener Befragtengruppen“ [eigene Darstellung], Seite 31, basierend auf: Klewes, J., Bchir, S., Klewes, G., Bieneck, R. (2023): Ehrenamtsstudie Brandenburg. Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg: Wie passen Strategien und Angebote der Ehrenamt-Infrastruktur zu den Bedarfen und Erwartungen der Engagierten? Ein Multiperspektiven Vergleich. Eigenpublikation von Change Centre Consulting GmbH [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://ehrenamtsstudie-brandenburg.jimdosite.com/> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 11: „Ergebnisse der Befragungen von Freiwilligenagenturen“ [eigene Darstellung], Seite 33, basierend auf: Speck, K., Stauvermann, L., Schmidt, N., Backhaus-Maul, H., Kemnitzer, T., Sattler, C. (2023): Freiwilligenagenturen in Deutschland. Empirische Befunde der quantitativen Langzeituntersuchung. Forschungsbericht [online verfügbar über die DSEE Website]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/07/FWA-Forschungsbericht-2023-23-01-2024_korrigiert-mit-Logo.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 12: „Zahlen und Statistiken über Verantwortliche für Engagement“ [eigene Darstellung], Seite 35, basierend auf: Rosenkranz, D., Buchner, E., Görtler, E. (2023): Pilotstudie Freiwilligenmanagement. Ergebnisbericht. Technische Hochschule Nürnberg [online verfügbar über die DSEE Website]: https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/abteilungen/kom/kom_docs/Weitere-Ver%C3%B6ffentlichungen/Endbericht_Pilotstudie_Freiwilligenmanagement_comp.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 13: „Handlungsempfehlungen aus der Studie“ [eigene Darstellung], Seite 37, basierend auf: Hamra, S., Blietle, J., Stoß, P.-S., Saile, N. (2023): FIT FÜR DIE ZUKUNFT? Bedingungen und Wirkungen Engagement-fördernder Infrastrukturen in kleinen Kommunen des ländlichen Raums im Kontext gesellschaftlicher Transformation. Forschungsbericht. Institut für angewandte Sozialwissenschaften Stuttgart [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2023/08/Forschungsbericht-Fit-fuer-die-Zukunft.pdf> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Abbildung 14: „Faktoren, die notwendig sind, damit Mittlerorganisationen als Brückenbauer dienen können“ [eigene Darstellung], Seite 39, basierend auf: Fricke, T. (2024): Brückenbauer zwischen der Non-Profit- und der For-Profit-Welt? Identitätsspannungen von Mittlerorganisationen in Corporate Volunteering-Programmen. Universität Mannheim [online verfügbar über die DSEE Website]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/07/Mittlerorganisationen-in-CV-Projekten_Ergebnisbroschuere_DSEE_Uni-Mannheim.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Studien

Seite 8-9: Thieme, L., Post, C., Weinfurter, M., Wallrodt, S., Lindt, K., Kratz, M. (2024): „Digitales Ehrenamt im Sport – Evolution oder Revolution?“ Abschlussbericht. Koblenz: Hochschule Koblenz, University of Applied Sciences, RheinAhrCampus [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/digitales-ehrenamt-im-sport-evolution-oder-revolution> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 10-11: Handke, L., Wesche, J., Hennig, F., Kerschreiter, R. (2023): Stärkung von Verbundenheit und Zugehörigkeit im digitalen Engagement (Forschungsbericht). Berlin: Freie Universität Berlin, Arbeitsbereich Sozial-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/staerkung-von-verbundenheit-und-zugehoerigkeit-im-digitalen-engagement/> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 12-13: Hochschule Worms, DRK-Rettungsdienst Rheinhessen-Nahe gGmbH, 8devs GmbH (2024): KESSEL – Koordiniertes Einsetzen von Spontanhelferinnen und Spontanhelfern in speziellen Einsatzlagen. Abschlussbericht [online verfügbar über die DSEE Website]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/03/240229_FAU_Abschlussbericht_Worms.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 16-17: Hummel, S., Pfirter, L., Gerner, F. (2023): Da ist Diverses möglich - Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft, Berlin; Opusculum Nr. 174 [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/studie-diversitaet-in-ngo> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 18-19: Uyar, V.B. (2024): Engagement im Wandel: Generationswechsel in der postmigrantischen Zivilgesellschaft. In: Schachler, V., Gille, C., Fischer, J., Haas, B., Scharnberg, G., & Schlicht, J. (Hrsg.): Wandel im Engagement. Empirische Erkenntnisse zu Digitalisierung, gesellschaftlicher Partizipation und Förderstrukturen. Sonderband. Nomos Verlag. S. 88-89. [online abrufbar über die DSEE Webseite]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/migrantinnenselbstorganisationen-potentiale-einer-gelingenden-kooperation/>

Seite 20-21: Krüger, C., Vogel, C., Alcántara, A.L., Rämänen, F. (2023): Marginalisierte Gruppen im Ehrenamt. Engagement förderung für Menschen mit erschwerten Zugängen. Neubrandenburg [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/marginalisierung-im-ehrenamt-aufgabe-fuer-die-soziale-arbeit> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 22-23: Neu, M., Schubert, D., Petermann, S. (2024): REIN DIGITAL, NUR GELEGENTLICH ODER IM AUSLAND? Neue Formen des freiwilligen Engagements junger Menschen in Stadt und Land. Ruhr-Universität Bochum. Fakultät für Sozialwissenschaften. Zentrum für interdisziplinäre Regionalforschung. ZEFIR-Materialien Band 24 [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/neue-formen-des-engagements-von-jungen-menschen-im-staedtischen-raum-bochum-und-leipzig-im-vergleich> [letzter Aufruf: 02.12.2024]



Seite 24-25: Hollstein, B. (2024): Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen? Wissenschaftlicher Projektbericht [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/erfahrungen-von-sozial-benachteiligten-menschen-im-ehrenamtlichen-engagement> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 28-29: Thürling, M., Bayer, K. (2023): Bürgergenossenschaften und Engagementförderung: Unterstützungsangebote und Vernetzungspotenziale [online verfügbar über die DSEE Website]: https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2023/09/DSEE-Studie_Buergergenossenschaften_2023_Langfassung.pdf [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 30-31: Klewes, J., Bchir, S., Klewes, G., Bieneck, R. (2023): Ehrenamtsstudie Brandenburg. Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg: Wie passen Strategien und Angebote der Ehrenamt-Infrastruktur zu den Bedarfen und Erwartungen der Engagierten? Ein Multiperspektiven Vergleich. Eigenpublikation von Change Centre Consulting GmbH [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/ehrenamtsstudie-brandenburg-studienbericht> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 32-33: Speck, K., Stauvermann, L., Schmidt, N., Backhaus-Maul, H., Kemnitzer, T., Sattler, C. (2023): Freiwilligenagenturen in Deutschland. Empirische Befunde der quantitativen Langzeituntersuchung. Forschungsbericht [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/freiwilligenagenturen-als-flaechendeckende-engagementfoerdernde-infrastruktureinrichtungen-vor-ort> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 34-35: Rosenkranz, D., Buchner, E., Görtler, E. (2023): Pilotstudie Freiwilligenmanagement. Ergebnisbericht. Technische Hochschule Nürnberg. [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/wer-kummert-sich-um-das-ehrenamt> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 36-37: Hamra, S., Blietle, J., Stoß, P.-S., Saile, N. (2023): FIT FÜR DIE ZUKUNFT? Bedingungen und Wirkungen Engagement-fördernder Infrastrukturen in kleinen Kommunen des ländlichen Raums im Kontext gesellschaftlicher Transformation. Forschungsbericht. Institut für angewandte Sozialwissenschaften Stuttgart [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/fit-fuer-die-zukunft> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Seite 38-39: Fricke, T. (2024): Brückenbauer zwischen der Non-Profit- und der For-Profit-Welt? Identitätsspannungen von Mittlerorganisationen in Corporate Volunteering-Programmen. Universität Mannheim [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/brueckenbauer-zwischen-der-non-profit-und-der-for-profit-welt/> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

Bildnachweise

Bild 1: Christina Czybik / DSEE / bundesfoto: „Vorständin Katarina Peranić“, Seite 4

Bild 2: Christina Czybik / DSEE / bundesfoto: „Vorstand Jan Holze“, Seite 5

Bild 3: Christina Czybik / DSEE / bundesfoto: „Digitalisierung“, Seite 6

Bild 4: Christina Czybik / DSEE / bundesfoto: „Soziale Ungleichheit“, Seite 14

Bild 5: Christina Czybik / DSEE / bundesfoto: „Engagementfördernde Infrastruktureinrichtungen“, Seite 26

Zitate

8 Hummel, S., Pfirter, L., Gerner, F. (2023): Da ist Diverses möglich - Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft, Berlin; Opusculum Nr. 174 [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/studie-diversitaet-in-ngo> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

9 Uyar, V.B., Brack, A.-M. (2023): Zwischen Gründungsboom und Nachwuchssorgen [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/migrantinnenselbstorganisationen-potentiale-einer-gelingenden-kooperation> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

10 Krüger, C., Vogel, C., Alcántara, A.L., Rämänen, F. (2023): Marginalisierte Gruppen im Ehrenamt. Engagement förderung für Menschen mit erschwerten Zugängen. Neubrandenburg [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/marginalisierung-im-ehrenamt-aufgabe-fuer-die-soziale-arbeit> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

11 Hollstein, B. (2024): Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen? Wissenschaftlicher Projektbericht, S. 12 [online verfügbar über die DSEE Website]: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/erfahrungen-von-sozial-benachteiligten-menschen-im-ehrenamtlichen-engagement> [letzter Aufruf: 02.12.2024]

12 Hamra, S., Blietle, J., Stoß, P.-S., Saile, N. (2023): FIT FÜR DIE ZUKUNFT? Bedingungen und Wirkungen Engagementfördernder Infrastrukturen in kleinen Kommunen des ländlichen Raums im Kontext gesellschaftlicher Transformation. Forschungsbericht. <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/studienberichte/fit-fuer-die-zukunft> [letzter Aufruf: 02.12.2024]