

Situationsanalyse «Wohlbefinden von Freiwilligen»

Direktion Gesellschaft & Kultur, Bereich Gesellschaft

Luzern, den 19. Januar 2026

Vorwort

Das Wohlergehen Freiwilliger ins Zentrum stellen

Freiwilliges Engagement ist in der Schweiz fest in der Gesellschaft verankert. Durch freiwilliges Engagement in Sportvereinen oder Altersheimen, auf Musikfestivals oder in der Nachbarschaft, in selbstorganisierten Nähateliers oder Begegnungsorten mit neu Zugezogenen: Freiwillige sorgen für einen lebenswerten, vielfältigen Alltag. Und sie stärken den Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Das Migros-Kulturprozent setzt sich regional und national seit Jahrzehnten für eine starke Zivilgesellschaft ein: durch die Förderung von Projekten und Organisationen ebenso wie durch die Erarbeitung von Wissensgrundlagen und Studien.

Die Vereinten Nationen (UNO) haben 2026 nach 25 Jahren erneut zum Internationalen Jahr der Freiwilligen erklärt. Wir haben dies zum Anlass genommen, um unseren Blick auf die Freiwilligen und ihr Wohlergehen zu richten. Häufig wird diskutiert, dass es zunehmend schwerfällt Menschen zu finden, die sich freiwillig engagieren. Müsste dann nicht entscheidend sein, dass es jenen, die sich freiwillig engagieren, gut geht und sie damit auch überzeugende Botschafter*innen für ihr Engagement sein können?

Wir haben deshalb Interface Politikstudien mit einer Situationsanalyse zur formellen Freiwilligenarbeit im Kontext von Organisationen, Vereinen oder festen Gruppenstrukturen beauftragt: Wie beschreiben Freiwillige ihr Wohlbefinden? Was trägt dazu bei, dass es ihnen bei ihrem Engagement gut geht? Wo liegen allfällige Belastungsfaktoren? Und wie könnten diese reduziert werden?

Die Stimmen von über 1'000 Freiwilligen und Koordinierenden von Freiwilligen aus allen Landesteilen der Schweiz, die sich in den verschiedensten Bereichen engagieren, wurden in einer explorativen Online-Befragung eingeholt.

Die Ergebnisse zeigen, dass es sich für Organisationen lohnt, miteinander im Gespräch zu sein. Denn Einschätzungen und Erleben von Freiwilligen und Koordinierenden können sich unterscheiden. Auch zeigt die Situationsanalyse konkret, wodurch das Wohlbefinden der Freiwilligen gestärkt werden kann und was für Freiwillige belastend sein kann. Damit bietet die vorliegende Situationsanalyse eine Grundlage für diejenigen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten und die sich für das Wohl der Freiwilligen einsetzen.

Freiwilliges Engagement findet häufig mit und trotz herausfordernder Rahmenbedingungen statt. Wir sind davon überzeugt, dass es sich lohnt, das Wohl der Engagierten ins Zentrum zu rücken. Damit werden jene gestärkt, die unseren Alltag lebenswert machen und unsere Gesellschaft bereichern.

Wir wünschen Ihnen eine bereichernde Lektüre.

Herzlich

Migros-Genossenschafts-Bund
Direktion Gesellschaft & Kultur

Jessica Schnelle
Leiterin Soziales

Katrin Gehring
Themen- und Projektleiterin Soziales

| Autorinnen und Autoren

Franziska Müller, lic. rer. soc (Projektleitung)

David Fischer, MA (Projektmitarbeit)

Christoph Roth, MSc (Projektmitarbeit)

| INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tel +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

| Auftraggeberin

Migros-Genossenschafts-Bund, Direktion Gesellschaft & Kultur, Bereich Gesellschaft, Löwenbräukunst-Areal

Limmatstrasse 270, Postfach 1766, CH-8031 Zürich

| Zitiervorschlag

Müller, Franziska; Fischer, David; Roth, Christoph (2026): Situationsanalyse «Wohlbefinden von Freiwilligen» – Bericht zuhanden des Migros-Genossenschafts-Bundes, Direktion Gesellschaft & Kultur, Bereich Gesellschaft, Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern.

| Laufzeit

Oktober 2025 bis Januar 2026

| Projektreferenz

Projektnummer: 25-098

Management Summary	6
1. Einleitung	8
1.1 Gegenstand der Situationsanalyse	9
1.2 Zielsetzung	9
1.3 Methodisches Vorgehen und Aufbau des Berichts	9
2. Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und Wohlbefinden	12
3. Wohlbefinden von Freiwilligen: Ist-Zustand, Einflussfaktoren und Unterstützungsansätze	13
3.1 Stand des Wohlbefindens der Freiwilligen	13
3.2 Faktoren, die das Wohlbefinden der Freiwilligen stärken	13
3.3 Faktoren, die das Wohlbefinden der Freiwilligen mindern	15
3.4 Massnahmen zur Stärkung des Wohlbefindens von Freiwilligen	16
4. Fazit und Empfehlungen für künftige Fördermassnahmen	19
4.1 Fazit	19
4.2 Empfehlungen für Fördermassnahmen für das Migros-Kulturprozent	20
Anhang	22
A 1 Literaturverzeichnis	22
A 2 Stichprobenbeschreibung der Online-Befragung	24
A 3 Weitere Auswertungen der Online-Befragung	26

Management Summary

I Zielsetzung und Vorgehen

Freiwilliges Engagement hat in der Schweiz einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert und trägt wesentlich zum Gemeinwohl bei. Viele Vereine und Organisationen stehen jedoch unter Druck, da sie mit knappen Ressourcen arbeiten und zunehmend Schwierigkeiten haben, genügend Freiwillige zu gewinnen. Das Wohlbefinden der Freiwilligen spielt dabei eine zentrale Rolle, da zufriedene Freiwillige länger engagiert bleiben und Positivität ausstrahlen, was andere Freiwillige wiederum anziehen kann. Die Organisationen werden gestärkt und in der Folge auch der gesellschaftliche Zusammenhalt. Das Migros-Kulturprozent, das seit über 20 Jahren freiwilliges Engagement fördert, interessiert sich daher für die Rahmenbedingungen, welche für das Wohlbefinden entscheidend sind. Zu diesem Zweck wurde Interface Politikstudien Forschung Beratung AG mit einer Situationsanalyse beauftragt. Dazu wurden im Herbst 2025 eine Literaturanalyse, eine explorativ ausgerichtete Online-Befragung mit 1'086 Teilnehmenden aus allen Landesteilen und vier Interviews mit Fachpersonen durchgeführt. Die Online-Befragung richtete sich an Freiwillige mit und ohne Ehrenamt sowie an Personen, die Freiwillige koordinieren. Der Fokus der Untersuchung lag auf dem formellen freiwilligen Engagement. Dieses findet innerhalb einer Organisation oder in Gruppenstrukturen statt.

I Ergebnisse und Empfehlungen

Die Freiwilligen erleben ihr Engagement grösstenteils positiv. Etwas weniger positiv als der Durchschnitt erleben *ehrenamtlich* Engagierte ihr Engagement, besonders, wenn sie in kleinen Vereinen und Organisationen engagiert sind. Als zentrale Faktoren für ein hohes Wohlbefinden nennen sowohl Freiwillige als auch Koordinierende die Anerkennung und Wertschätzung, die soziale Einbindung und Gemeinschaft und die Sinnhaftigkeit der Aufgabe. Das Verständnis von Anerkennung unterscheidet sich aber je nach Perspektive: Freiwillige gewichten die Wertschätzung der Zielgruppe höher, Koordinierende jene durch die Organisation. Gleichzeitig gilt die zeitliche Belastung als stärkster Faktor, der das Wohlbefinden mindert. Fast die Hälfte der Freiwilligen fühlt sich durch ihr Engagement zeitlich stark belastet. Rund ein Viertel verfügt zudem nicht immer über genügend Kompetenzen oder erhält nicht die nötige Unterstützung. Zwischen den Freiwilligen und den Koordinierenden zeigen sich vor allem unterschiedliche Einschätzungen weiterer belastender Faktoren: Freiwillige empfinden vor allem Verantwortung, Leistungsdruck, ein Mangel an Freiwilligen und administrative Hürden als besonders belastend. Koordinierende sind hingegen eher der Ansicht, dass die fehlende Wertschätzung (durch die Organisation) sowie unklare Strukturen und Prozesse die Freiwilligen besonders belasten.

Einige Vereine und Organisationen thematisieren das Wohlbefinden bereits umfassend und unternehmen einiges, um dieses zu fördern, oder aber sie haben Ideen für zukünftige Massnahmen. Dies insbesondere in den Bereichen Unterstützung, Begleitung, Wertschätzung (durch die Organisation) und soziale Einbindung. Gleichzeitig zeigt sich, dass Massnahmen zur Reduktion von zeitlicher Belastung, Verantwortung und Leistungsdruck bisher weniger verbreitet sind. In diesem Zusammenhang scheinen Massnahmen wichtig, welche auf die individuelle Passung zwischen den Motiven, Fähigkeiten und Erwartungen von Freiwilligen einerseits und der Funktionsweise der Organisationen andererseits hinführen.

Die langfristige Förderung des Wohlbefindens von Freiwilligen erfordert kontinuierliche Pflege und kann auf mehreren Ebenen unterstützt werden: 1. *Stärkung von Initiativen innerhalb der Organisationen*, 2. *Stärkung des gegenseitigen Lernens zwischen den*

Organisationen, 3. Anstossen eines gesellschaftlichen Dialogs und 4. Erhöhen der Sichtbarkeit und Wertschätzung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass in den Organisationen Freiwillige in die Entwicklung von Massnahmen zur Stärkung ihres Wohlbefindens einbezogen werden sollten, da die Perspektiven zwischen Freiwilligen und Koordinierenden nicht immer deckungsgleich sind.

1. Einleitung

Freiwilliges Engagement hat in der Schweiz einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Es gehört zum Gesellschaftsmodell des Landes und ist in der Bundesverfassung verankert: Laut Artikel 6 der Bundesverfassung trägt jede Person nach ihren Kräften zur Bewältigung der Aufgaben in Staat und Gesellschaft bei. Die beschriebene gesellschaftliche Verantwortung wird in der Schweiz stark in Form von freiwilligem Engagement gelebt. Freiwilliges Engagement leistet einen erheblichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrag (Lamprecht et al. 2025). Es trägt zur Deckung von sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Bedürfnissen bei, die nicht vollständig durch Dienstleistungen des Staates oder von bezahlten privaten Akteuren abgedeckt werden. Der Schweizer Freiwilligen-Monitor 2025, herausgegeben von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) zeigt, dass im Jahr 2024 86 Prozent der Bevölkerung in gesamthaft rund 590 Millionen Stunden einen freiwilligen Beitrag zum Gemeinwohl leistete. Rund 41 Prozent leistete dabei formelles freiwilliges Engagement (Lamprecht et al. 2025). Den hohen Stellenwert des institutionalisierten freiwilligen Engagements zeigt sich auch an der hohen Vereinsdichte. Schätzungen zufolge gibt es in der Schweiz um die 80'000 bis 100'000 Vereine (Schweizer Radio und Fernsehen SRF 2024). Diese breite Beteiligung gilt im internationalen Vergleich als besonders hoch (Lamprecht et al. 2025).

Freiwilliges Engagement ist jedoch ein herausforderndes und anspruchsvolles Tätigkeitsfeld. Viele Freiwilligenorganisationen stehen unter erheblichem Druck, da sie häufig mit begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen arbeiten müssen (siehe z.B. Kaschlik und Kubat 2025; Koch und Klopfenstein 2022; Ramos et al. 2015). Trotz des hohen Engagements der Schweizer Bevölkerung haben viele Vereine und Organisationen Probleme, genügend Freiwillige zu finden. Umso wichtiger ist es, dass sich Freiwillige in ihrem Engagement wohlfühlen. Ist dies der Fall, bleiben sie länger im Verein oder in der Organisation und strahlen Positivität aus, was andere Freiwillige anziehen kann. Die Organisationen werden gestärkt und tragen langfristig zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei (Lorente et al. 2024; Tse 2020).

Das Migros-Kulturprozent fördert seit über 20 Jahren freiwilliges Engagement und hat zur Entwicklung und Stärkung des zivilgesellschaftlichen Engagements beigetragen.¹ Das Migros-Kulturprozent möchte nun eruieren, wie es um das Wohlbefinden von Freiwilligen steht und welche Rahmenbedingungen für das Wohlbefinden von freiwillig Engagierten entscheidend sind, damit sich diese nachhaltig engagieren können und wollen. Das Migros-Kulturprozent hat daher Interface Politikstudien Forschung Beratung AG in Luzern mit der Erarbeitung der vorliegenden Situationsanalyse beauftragt. Mithilfe der Situationsanalyse will das Migros-Kulturprozent denjenigen Aspekten nachgehen, die Einfluss auf das Wohlbefinden und die Belastung von freiwillig Engagierten haben.

¹ Beispielsweise als Gründungsmitglied des Netzwerks «freiwillig engagiert», durch Förderbeiträge an Vereine und Organisationen (auch in Form von Coaching und Organisationsentwicklung), durch die Initiierung der Fachstelle Vitamin B sowie durch verschiedene Publikationen, wie die Fallstudie «Hier und jetzt engagiert» aus dem Jahr 2024. Die im Jahr 2018 publizierte Studie «Die neuen Freiwilligen» (publiziert durch das Gottlieb Duttweiler Institute GDI, beauftragt durch den Migros-Genossenschafts-Bund) legte ihren Fokus auf sich verändernde Rahmenbedingungen: mehr Partizipationsmöglichkeiten und mehr Gelegenheiten für punktuelles Engagement.

1.1 Gegenstand der Situationsanalyse

Die vorliegende Situationsanalyse fokussiert auf *formelles* freiwilliges Engagement. Dieses findet innerhalb eines Vereins, einer Organisation oder in Gruppenstrukturen statt. Es unterscheidet sich von *informellem* freiwilligem Engagement, das spontan im Bekanntenkreis, der Nachbarschaft usw. geleistet wird. Freiwilliges Engagement wird nach dem Freiwilligen-Monitor von anderen Tätigkeiten anhand von fünf Kriterien abgegrenzt: Untergeltlichkeit, Nutzen für andere Personen, Nutzniessende sind nicht Personen, die im eigenen Haushalt leben, Freiwilligkeit und Gemeinwohlorientierung (Lamprecht et al. 2025). In der vorliegenden Situationsanalyse grenzen wir freiwilliges Engagement nach denselben fünf Kriterien ab.

Aufgrund des Studiums der im Anhang aufgeführten Literatur und der Rückmeldungen in den geführten Interviews mit den Expertinnen und Experten, liegt der Situationsanalyse folgende Definition von «Wohlbefinden» zugrunde: Wohlbefinden wird im *positiven* Sinne als ein Zustand der Zufriedenheit, der durch das freiwillige Engagement bei den Freiwilligen hervorgerufen wird, verstanden. Der Zustand der Zufriedenheit kann dabei *unterschiedliche Dimensionen* umfassen: emotionale Dimension, z.B. Freude; psychologische Dimension, z.B. Sinnhaftigkeit; soziale Dimension, z.B. soziale Eingebundenheit sowie Zugehörigkeit; körperliche Dimension, z.B. Vitalität und Entspannung.

1.2 Zielsetzung

In der Situationsanalyse werden die folgenden Fragen untersucht:

- Wie schätzen Freiwillige und Personen, die Freiwillige koordinieren das Wohlbefinden von Freiwilligen in ihrem Engagement ein?
- Welche Faktoren haben einen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden der Freiwilligen?
- Gibt es Unterschiede in der Einschätzung der Freiwilligen und der Personen, die Freiwillige koordinieren und begleiten?
- Was können Vereine und Organisationen tun und wie können sie vorgehen, um das Wohlbefinden der Freiwilligen aufrecht zu erhalten und zu stärken?

Abgeleitet von den Ergebnissen werden Empfehlungen für zukünftige Fördermöglichkeiten beschrieben.

1.3 Methodisches Vorgehen und Aufbau des Berichts

Für die Erarbeitung der Situationsanalyse wurden verschiedene Erhebungen durchgeführt.

In einer *Literaturanalyse* wurde erstens der aktuelle Wissensstand zum Thema «Wohlbefinden von Freiwilligen» aufgearbeitet. Dabei wurden Wirkungszusammenhänge zwischen Wohlbefinden und freiwilligem Engagement sowie relevante Einflussfaktoren für Zufriedenheit und Belastung identifiziert. Die Literaturanalyse hat die Grundlage für die weiteren Erhebungen gebildet.

Kernstück der vorliegenden Situationsanalyse ist zweitens eine explorative *Online-Befragung*. Die Befragung fand im November 2025 statt. In dieser wurden verschiedene Aspekte zum Wohlbefinden von Freiwilligen erhoben: Subjektive Einschätzung des Wohlbefindens von Freiwilligen, Faktoren, die das Wohlbefinden stärken oder mindern sowie Beispiele für bereits angewendete oder gewünschte Massnahmen zur Steigerung des Wohlbefindens von Freiwilligen. Nachfolgend sind die zentralen Informationen zur Stichprobe aufgeführt:

- Bei der Befragung handelt es sich um eine *explorative* Erhebung, ohne Anspruch auf Repräsentativität. Beim Zusammenstellen des Sample wurden drei *Landesteile* (Deutschschweiz, Westschweiz, Tessin), fünf verschiedene *Bereiche* (soziales Engagement², Umwelt- und Menschenrechtsengagement³, Engagement im Bildungsbereich⁴, Engagement im Kulturbereich⁵ und Engagement im Freizeit- und Sportbereich⁶), verschiedene *Arten* von Organisation (Vereine, Verbände, Interessensgemeinschaften, gemeinnützige Organisationen/NGO, Stiftungen, öffentliche Institutionen und kirchliche Organisationen mit unterschiedlicher Grösse) und unterschiedliche *Rollen* (Freiwillige ohne Ehrenamt, Freiwillige mit Ehrenamt⁷, bezahlte Freiwilligenkoordinierende) berücksichtigt. Angeschrieben wurden Freiwilligenorganisationen, mit der Bitte die Befragung an Personen, die Freiwillige koordinieren, wie auch an die Freiwilligen weiterzuleiten. Die exakte Anzahl verteilter Fragebogen ist aufgrund dieser multiplikativen Verteilung nicht bekannt.
- Insgesamt haben 1'086 Personen an der Online-Befragung teilgenommen:⁸
 - 44 Prozent davon als Freiwillige ohne Ehrenamt, 37 Prozent davon als Freiwillige mit Ehrenamt und 19 Prozent davon als Personen in bezahlter Funktion, die freiwilliges Engagement koordinieren. Die Unterscheidung dieser Gruppen ermöglicht einen Vergleich zwischen Freiwilligen mit und ohne Ehrenamt sowie zwischen Freiwilligen und Personen, die freiwilliges Engagement in bezahlter oder unbezahlter Funktion koordinieren.⁹
 - Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden hat die Online-Befragung in Deutsch ausgefüllt, rund 40 Prozent in Französisch und rund sechs Prozent in Italienisch. Somit ist die französische Schweiz in der Befragung etwas über- und die Deutschschweiz etwas untervertreten.
 - Rund zwei Drittel der Teilnehmenden engagiert sich im sozialen Bereich, je rund ein Fünftel in den Bereichen Kultur, Bildung und Freizeit/Sport und etwa zehn Prozent im Bereich Umwelt- und Menschenrechte. Mit Blick auf die Beteiligung der Freiwilligen in Vereinen und Organisationen nach Bereichen im Freiwilligen-Monitor (Lamprecht et al. 2025, S. 33) sind in der Befragung die Bereiche Soziales und Bildung übervertreten, während die Bereiche Freizeit/Sport und Umwelt- und Menschenrechte untervertreten sind.
 - 90 Prozent der befragten Freiwilligen engagiert sich regelmässig, das heisst mehrmals im Jahr bis wöchentlich.

² Zum Beispiel in Integrationsprojekten, zur Nachbarschaftshilfe, als Care-Arbeit, für karitative Angebote oder in sozialen Diensten.

³ Zum Beispiel für den Umwelt- und Tierschutz, für Menschenrechte, zur Demokratieförderung oder für politisches Engagement in einer Partei.

⁴ Zum Beispiel für Beratung, Mentoring oder Nachhilfe.

⁵ Zum Beispiel beim Organisieren von oder Helfen bei der Durchführung von Konzerten, Ausstellungen, Festivals oder kulturellen Projekten.

⁶ Zum Beispiel in Sportvereinen, Jugendorganisationen (Pfadi, Cevi, Jubla, Blauring) oder in Gemeinschaftszentren.

⁷ Bei Freiwilligen mit Ehrenamt handelt es sich um Freiwillige, welche in ihrer Organisation in ein Amt gewählt wurden. Diese Personen erhalten für das Amt keine Vergütung im Sinne eines Lohns (ausgenommen eine symbolische Vergütung oder Spesenvergütung).

⁸ Detailliertere Informationen zur Stichprobe finden sich in der Darstellung DA 1 im Anhang A 2.

⁹ In der Situationsanalyse wird zwischen der Perspektive der Freiwilligen und der Perspektive der Koordinierenden unterschieden. Rückmeldungen von Freiwilligen ohne Ehrenamt werden der Perspektive der Freiwilligen zugerechnet, Rückmeldungen von bezahlten Koordinierenden der Perspektive der Koordinierenden. Rückmeldungen von Freiwilligen mit Ehrenamt werden beiden Perspektiven zugerechnet.

Schliesslich ergänzen vier *Interviews mit Fachpersonen* mit hoher Expertise und praktischer Erfahrung im Themenfeld freiwilliges Engagement die Erhebungen. Zwei dieser Interviews wurden zu Beginn der Arbeiten durchgeführt und dienen der Kontextualisierung der Literaturanalyse und als Vorbereitung auf die Online-Befragung. Zwei weitere Interviews wurden als Validierungsgespräche zum Ende der Online-Befragung geführt. In diesen zwei Interviews wurden die vorläufigen Ergebnisse der Online-Befragung diskutiert und Hinweise gesammelt, wie eine Förderung des Wohlbefindens von Freiwilligen idealerweise ausgestaltet werden sollte.

2. Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und Wohlbefinden

Verschiedene empirische Untersuchungen belegen einen Zusammenhang von freiwilligem Engagement und dem Wohlbefinden der Freiwilligen. Nach diesen Untersuchungen geht freiwilliges Engagement mit höherer Lebenszufriedenheit und besserer physischer und mentaler Gesundheit einher. Dazu gehören unter anderem eine geringere Wahrscheinlichkeit zu erkranken, insbesondere verminderte Symptome von Depressionen, ein gesteigertes Glücksempfinden und ein höheres allgemeines Wohlbefinden (Becchetti et al. 2018; Hansen et al. 2018; Mak et al. 2022; Stuart et al. 2020; Vega-Tinoco et al. 2022; Wehner et al. 2015). Freiwilliges Engagement kann als *psychosoziale Ressource* dienen und zu einer besseren Work-Life-Balance führen (Ramos et al. 2015). Es kann zusätzlich zur Erwerbsarbeit und anderen wichtigen Lebensbereichen und sozialen Rollen zu Glück, Wohlbefinden und Zufriedenheit beitragen (Wehner et al. 2015).

In den erwähnten Untersuchungen wird darauf hingewiesen, dass kontextuelle, demografische und psychosoziale Faktoren den positiven Effekt von freiwilligem Engagement auf die Gesundheit verstärken beziehungsweise mindern können: Positive Effekte zeigen sich insbesondere bei älteren und pensionierten Personen (Mak et al. 2022; Vega-Tinoco et al. 2022) und in Ländern mit niedrigerem durchschnittlichen Wohlbefinden und mittleren Quoten von freiwilligem Engagement (Morawski et al. 2022; Vega-Tinoco et al. 2022). Freiwilliges Engagement wirkt sich ausserdem eher gesundheitsfördernd aus, wenn eine Person sich in einer Lebensphase befindet, in der andere Lebensrollen abklingen (bspw. im Pensionsalter), das Engagement in einem individuell angemessenen Ausmass geleistet wird, Freiwillige sich intrinsisch motiviert engagieren sowie zu Beginn des Engagements. Auch die soziale Integration der Freiwilligen in der Gesellschaft spielt eine Rolle (Wehner et al. 2015). Diese kann je nach Art des Engagements und regionalem sowie nationalem Kontext divergieren. Nicht auszuschliessen ist, dass der positive Effekt des freiwilligen Engagements auf das Wohlbefinden weniger stark vorhanden ist, als es auf den ersten Blick scheint. Dies, da sich gesunde, zufriedene und integrierte Menschen eher freiwillig engagieren als der Durchschnitt (Wehner et al. 2015; Whillans et al. 2016).

Es gibt auch Untersuchungen, die zeigen, dass sich freiwilliges Engagement unter gewissen Umständen negativ auf das Wohlbefinden der Freiwilligen auswirken kann. Freiwilliges Engagement kann zu Belastung und Stress führen, wenn das Engagement dazu dient, sich vor negativen Gefühlen zu schützen, das freiwillige Engagement politische Aktivitäten beinhaltet, das Engagement in spezifischen, emotional belastenden Settings (Krankenhäuser oder Pflegeheime) stattfindet oder wenn das Engagement besonders intensiv ist oder im Rahmen von verpflichtenden Programmen stattfindet (Lühr et al. 2022; Soggi et al. 2023; Whillans et al. 2016). So kann vor allem viel oder intensives Engagement in geringerem Wohlbefinden resultieren. Im Spezifischen gibt es Hinweise darauf, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit in hochintensiven, anspruchsvollen oder risikoreichen Funktionen zu Angstzuständen oder Burnout führen kann (Hansen et al. 2018; Stuart et al. 2020; Wehner et al. 2015).

3. Wohlbefinden von Freiwilligen: Ist-Zustand, Einflussfaktoren und Unterstützungsansätze

3.1 Stand des Wohlbefindens der Freiwilligen

Rund 88 Prozent der in der Online-Befragung teilnehmenden Freiwilligen (n = 869) geben an, dass sie sich meistens oder immer wohl in ihrem Engagement fühlen. Nur rund ein Prozent fühlt sich selten wohl (vgl. Darstellung DA 2 im Anhang A 3). Dabei gibt es Unterschiede zwischen Freiwilligen mit und ohne Ehrenamt respektive zwischen Freiwilligen in kleineren und grösseren Organisationen:

- Zwei Drittel der Freiwilligen ohne Ehrenamt geben an, sich *immer* wohlzufühlen. Bei den Freiwilligen mit Ehrenamt sind dies nur etwas mehr als ein Drittel. 27 Prozent der Freiwilligen ohne Ehrenamt und 45 Prozent der Freiwilligen mit Ehrenamt geben an, dass sie sich *meistens* wohlfühlen.
- Freiwilligen mit Ehrenamt fühlen sich rund dreimal häufiger *mal mehr, mal weniger oder selten* wohl als Freiwillige ohne Ehrenamt.
- Ehrenamtliche in kleineren Vereinen und Organisationen geben eher an, sich nicht wohlzufühlen.

Die hohen Zufriedenheitswerte werden gestützt durch ähnliche Untersuchungen. Im Freiwilligen-Monitor Schweiz 2025 gaben rund 93 Prozent der befragten Freiwilligen an, dass sie generell zufrieden sind mit der freiwilligen Tätigkeit (n = 2'000). Einen Unterschied zwischen Freiwilligen mit oder ohne Ehrenamt ist im Freiwilligen-Monitor jedoch nicht erkennbar (Lamprecht et al. 2025).

Gefragt nach verschiedenen Merkmalen des freiwilligen Engagements gibt die die grosse Mehrheit der Freiwilligen (zwischen 87% und 98%) zudem an, dass sie sich für aus ihrer Sicht *relevante Anliegen* engagiert, dass sie sich bei ihrem Engagement *einbringen kann*, dass die *Aufgaben interessant sind*, dass sie die *Informationen und Instruktionen hat*, die sie für ihre Aufgaben benötigt, dass sie *ausreichend Wertschätzung* für ihr Engagement erfährt, dass die meisten Freiwilligen in ihrer Organisation *wissen, was sie zu tun haben* und dass es *in ihrem Team rund läuft* (siehe Darstellung DA 4 im Anhang A 3). Einige Aspekte werden aber auch kritischer beurteilt: Fast die Hälfte der Freiwilligen gibt an, durch das Engagement *zeitlich sehr belastet* zu sein. Für rund einen Viertel der Freiwilligen reichen zudem das *Wissen und die Kompetenzen* nicht immer aus, um die Aufgaben erledigen zu können. Ebenfalls rund einem Viertel fehlt die *notwendige Unterstützung*, die es für das freiwillige Engagement braucht.

3.2 Faktoren, die das Wohlbefinden der Freiwilligen stärken

Nachfolgend sind die Faktoren, die aus Sicht der Befragten das Wohlbefinden der Freiwilligen stärken, aufgeführt (Darstellung D 3.1). Unterschieden wird dabei zwischen der Perspektive der Freiwilligen und der Perspektive der Koordinierenden. Die offen formulierten Antworten wurden zu Faktoren zusammengefasst. Diese Faktoren sind nach Häufigkeit ihrer Nennung rangiert.

D 3.1: Meistgenannte Faktoren, die das Wohlbefinden der Freiwilligen stärken können.

Perspektive der Freiwilligen (n = 820)	Perspektive der Koordinierenden (n = 526)
1. <i>Anerkennung und Wertschätzung</i> : Gefühl, von Nutzen zu sein, Dankbarkeit der Zielgruppe und anderer Freiwilligen, Lob und positives Feedback seitens der Organisation	1. <i>Anerkennung und Wertschätzung</i> : Lob und positives Feedback seitens der Organisation, kleine Geschenke, Dankesanklässe/-karten, Sichtbarkeit der Arbeit (z.B. in Berichten, an der GV)
2. <i>Soziale Einbindung und Gemeinschaft</i> : Teamgeist, Gefühl von Zugehörigkeit, Möglichkeit, neue Leute kennenzulernen, Austausch unter Gleichgesinnten und Freundschaften	2. <i>Soziale Einbindung und Gemeinschaft</i> : gemeinsame Anlässe, Teamgefühl, neue Freundschaften, positive Atmosphäre und Humor
3. <i>Sinnhaftigkeit</i> : Möglichkeit, etwas Gutes zu bewirken, eigener Beitrag für eine «bessere Welt» / die Gesellschaft leisten	3. <i>Kommunikation und Organisation</i> : regelmässiger Austausch, offene Gespräche, klare Rollen, Aufgaben und Strukturen, Erreichbarkeit Ansprechperson, Koordination
4. <i>Erfolg und sichtbare Wirkung</i> : etwas aufbauen, konkrete Ergebnisse sehen, Erfolgsgefühle erleben	4. <i>Sinnhaftigkeit</i> : sinnstiftende Tätigkeit, Gefühl, gebraucht zu werden, direkter Nutzen sehen, Erfolgserlebnisse
5. <i>Persönliche Weiterentwicklung und Lernen</i> : Neues lernen, sich weiterentwickeln, eigene Kompetenzen einbringen	5. <i>Freiheit und Selbstbestimmung</i> : freie Wahl von Einsätzen und Zeit, Eigenverantwortung, Mitgestaltungsmöglichkeiten
6. <i>Freiheit und Selbstbestimmung</i> : Zeit und Aufgaben selbst einteilen können, Freiwilligkeit ohne Druck	6. <i>Unterstützung und Begleitung</i> : Hilfe bei Problemen und Entwicklung, individuelle Betreuung, Coaching, Hilfsmittel für Tätigkeit

Legende: Frage an die Freiwilligen: «Was an Ihrem freiwilligen Engagement gibt Ihnen ein gutes Gefühl?». Frage an die Koordinierenden: «Welche Faktoren stärken das Wohlbefinden der Freiwilligen?». Nummerierung nach abnehmender Wichtigkeit der Faktoren (1. = wichtigster Faktor, 6. = sechstwichtigster Faktor).

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Hinsichtlich der genannten förderlichen Faktoren gibt es einige Gemeinsamkeiten zwischen der Perspektive der Freiwilligen und jener der Koordinierenden. Unter den sechs wichtigsten Faktoren sind bei beiden Perspektiven übereinstimmend diese vier Faktoren aufgeführt: *Anerkennung und Wertschätzung*, *Soziale Einbindung und Gemeinschaft*, *Sinnhaftigkeit* sowie *Freiheit und Selbstbestimmung*. Die beiden erstgenannten Faktoren sind aus beiden Perspektiven identisch.

Zwischen den beiden Perspektiven gibt es aber auch Unterschiede: Abgesehen von den ersten beiden Faktoren unterscheidet sich die Rangierung. So wird die Sinnhaftigkeit des Engagements von den Freiwilligen häufiger genannt als von den Koordinierenden. Zudem sind je zwei unterschiedliche Faktoren unter den sechs wichtigsten Faktoren aufgeführt (*Erfolg und sichtbare Wirkung* sowie *Persönliche Weiterentwicklung und Lernen* bei den Freiwilligen respektive *Kommunikation und Organisation* sowie *Unterstützung und Begleitung* bei den Koordinierenden). Auch fällt auf, dass die Faktoren je nach Perspektive möglicherweise unterschiedlich verstanden werden. Am deutlichsten zeigt sich dies beim Faktor *Anerkennung und Wertschätzung*. Während die Koordinierenden stärker die Wertschätzung der Freiwilligen durch die Organisation, das heisst durch bezahlte Personen innerhalb der Organisation, durch Vorstandsmitglieder oder durch andere Freiwillige im Verein oder in der Organisation betonen, heben die Freiwilligen stärker die Wertschätzung durch die Gesellschaft und die Zielgruppe hervor.

Die aufgeführten förderlichen Faktoren werden in den geführten Interviews bestätigt. Auch aus Sicht der Fachpersonen wird das Wohlbefinden von Freiwilligen vor allem durch *sinnstiftende Aufgaben* gefördert, die einen spürbaren gesellschaftlichen Beitrag

leisten. Ebenso wichtig sind *soziale Kontakte* und eine gute Teamatmosphäre, die Zugehörigkeit und Austausch ermöglichen. Zusätzlich wird in den Interviews betont, dass die *Passung zwischen den Motiven der Freiwilligen und den Anforderungen* der Tätigkeit entscheidend für das Wohlbefinden der Freiwilligen ist. Wenn die Erwartungen und persönlichen Ziele mit den Aufgaben übereinstimmen, entsteht Zufriedenheit und Motivation. Sinnstiftende Tätigkeiten sowie die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen oder sich kreativ einzubringen, werden als besonders förderlich genannt.

3.3 Faktoren, die das Wohlbefinden der Freiwilligen mindern

Nachfolgend sind die Faktoren, die aus Sicht der Befragten das Wohlbefinden der Freiwilligen mindern, das heisst als Belastung empfunden werden, aufgeführt (Darstellung D 3.2). Unterschieden wird dabei wiederum zwischen der Perspektive der Freiwilligen und der Perspektive der Koordinierenden. Auch hier wurden die offen formulierten Antworten zu Faktoren zusammengefasst. Diese Faktoren sind nach Häufigkeit ihrer Nennung rangiert.

D 3.2: Meistgenannte Faktoren, die das Wohlbefinden der Freiwilligen mindern können.

Perspektive der Freiwilligen (n = 751)	Perspektive der Koordinierenden (n = 504)
1. <i>Zeitliche Belastung und Überlastung</i> : zu viel Arbeit, hoher Zeitbedarf, Termindruck, Vereinbarkeit mit Beruf/Familie, viele Sitzungen, fehlende Flexibilität	1. <i>Zeitliche Belastung und Überlastung</i> : zu viele Aufgaben, lange Einsätze, fehlende Pausen, hohe Erwartungen
2. <i>Verantwortung und Leistungsdruck</i> : organisatorische Verantwortung, Entscheidungsdruck, Angst, nicht zu genügen, Druck, die Organisation am Leben zu erhalten	2. <i>Fehlende Wertschätzung und Anerkennung</i> : Engagement wird als selbstverständlich gesehen, Gesten des Dankes fehlen
3. <i>Mangel an Freiwilligen</i> : Nachfolgeprobleme, Rekrutierungsschwierigkeiten, Überalterung der Freiwilligen, geringe Verbindlichkeit der Freiwilligen	3. <i>Unklare Strukturen und Kommunikation</i> : fehlende Informationen, kein Onboarding, widersprüchliche Vorgaben, unklare Rollen
4. <i>Fehlende finanzielle Ressourcen</i> : Budgetunsicherheiten, fehlende Unterstützung durch öffentliche Hand	4. <i>Emotionale und soziale Belastung</i> : traumatisierende Situationen, Konflikte im Team, Isolation, schwierige Zielgruppe
5. <i>Administrative Hürden</i> : komplexe Abläufe, Vorschriften, viele Sitzungen	5. <i>Mangelnde Unterstützung</i> : keine Ansprechpartner, fehlende Begleitung
6. <i>Emotionale und soziale Belastung</i> : tragische Schicksale, schwierige Zielgruppe, Konflikte im Team, Tätigkeit in emotional belastendem Setting (z.B. Betreuung von Schwerkranken)	6. <i>Gesundheitliche und persönliche Faktoren</i> : Aspekte, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Engagement stehen, wie Alter, Krankheit, technologische Überforderung bei älteren Personen und die mangelnde Fähigkeit, persönliche Grenzen zu ziehen.

Legende: Frage an die Freiwilligen: «Was an Ihrem freiwilligen Engagement belastet Sie?». Frage an die Koordinierenden: «Welche Faktoren gefährden möglicherweise das Wohlbefinden Ihrer Freiwilligen?» Nummerierung nach abnehmender Wichtigkeit der Faktoren (1. = wichtigster Faktor, 6. = sechstwichtigster Faktor).

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Gemeinsamkeiten zwischen der Perspektive der Freiwilligen und jener der Koordinierenden sind bei den belastenden Faktoren geringer als bei den förderlichen. Aus beiden Perspektiven rangieren die *zeitliche Belastung und Überlastung* jedoch deutlich an erster Stelle. Unter den weiteren Faktoren gibt es nur beim Faktor *emotionale und soziale Belastung* eine Übereinstimmung. Dazu zählen der Umgang mit tragischen Schicksalen, Konflikte im Team oder auch Schwierigkeiten mit der Zielgruppe des Engagements. Diese

Aspekte wurden fast immer von Personen, die sich im sozialen Bereich engagieren, genannt.

Zwischen den beiden Perspektiven überwiegen die Unterschiede. Die beiden Gruppen nannten je vier unterschiedliche Faktoren. Bei den Freiwilligen ist dies insbesondere der *Leistungsdruck und die hohe Verantwortung*. Aufgrund der Antworten entsteht der Eindruck, dass die hohe Belastung besonders hoch ist, wenn das Gefühl entsteht, dass das Weiterleben der Organisation vom eigenen Engagement abhängt. Auch ein *Mangel an Freiwilligen* und *fehlende finanzielle Ressourcen* nannten die Freiwilligen oft. Weiter sind *administrative Hürden* zu nennen, die von den Freiwilligen viel öfter genannt wurden als von den Koordinierenden.

Die Koordinierenden nennen hingegen die *fehlende Wertschätzung und Anerkennung* an zweiter Stelle. Dieser Faktor wird bei den Freiwilligen selbst nicht unter den sechs wichtigsten belastenden Faktoren genannt. Er wird deshalb von den Koordinierenden möglicherweise etwas überschätzt respektive ist es denkbar, dass sie den Inhalt dieses Faktors anders verstehen als die Freiwilligen. Der Vergleich mit der Darstellung D 3.1 legt die Interpretation nahe, dass Wertschätzung und Anerkennung offenbar das Wohlbefinden der Freiwilligen stärken. Fehlen jedoch Wertschätzung und Anerkennung oder sind diese nur geringfügig vorhanden, mindert dies nicht zwangsläufig das Wohlbefinden. Weiter betonten die Koordinierenden – wie schon bei den Faktoren zur Stärkung des Wohlbefindens – *organisatorische Aspekte* stärker als die Freiwilligen.

Analog zu den förderlichen Faktoren, werden auch die belastenden Faktoren in den Interviews mit Fachpersonen bestätigt. Am stärksten betont wird auch von ihnen die *zeitliche Überlastung*, die durch hohen Aufwand, viele Sitzungen und Terminkonflikte entsteht. Übereinstimmend mit der Einschätzung aus der Online-Befragung, wird die *emotionale Belastung* durch schwierige Themen oder fehlende Abgrenzung zwischen Engagement und Privatleben hervorgehoben. Wie auch die Freiwilligen, nennen die Fachpersonen zudem den *Mangel an Freiwilligen*, der dazu führt, dass wenige Freiwillige eine *grosse Aufgabenlast und Verantwortung* tragen müssen, als belastenden Faktor. Weiter werden die *administrativen Hürden, die komplexen Prozesse* und die *finanziellen Sorgen* bei der Mittelbeschaffung sowie eine *mangelnde Einführung und Begleitung* als belastende Faktoren erwähnt.

3.4 Massnahmen zur Stärkung des Wohlbefindens von Freiwilligen

Die Teilnehmenden der Online-Befragung wurden ebenfalls gefragt, wie stark das Wohlbefinden in ihrer Organisation thematisiert wird. 81 Prozent der Freiwilligen und 63 Prozent der Koordinierenden sind der Ansicht, dass das Wohlbefinden der Freiwilligen bereits eher bis sehr stark in der Organisation thematisiert wird. Rund ein Drittel der Koordinierenden ist jedoch auch der Meinung, dass das Thema Wohlbefinden wenig bis gar nicht thematisiert wird. Bei den Freiwilligen sind dies lediglich 13 Prozent. Eine Illustration dieser Ergebnisse findet sich in der Darstellung DA 3 im Anhang A 3

Thematisiert wird das Wohlbefinden meist vom Vorstand oder von der Geschäftsstelle. In kleineren wie auch grösseren Organisationen sind bestimmte Ansprechpersonen (Freiwillige oder Mitglieder einer Geschäftsstelle, manchmal auch dafür mandatierte Personen) mitunter explizit für das Fördern des Wohlbefindens zuständig.

Die Organisationen gaben in der Online-Befragung an, mit welchen Massnahmen sie das Wohlbefinden entweder bereits thematisieren respektive welche konkreten Massnahmen eingeführt werden könnten, um das Wohlbefinden von Freiwilligen zu stärken und die Belastung zu reduzieren. In der nachfolgenden Darstellung D 3.3 sind die genannten

Massnahmen, entlang nachträglich gebildeten Kategorien aufgeführt. Zu beachten gilt, dass es sich dabei nicht um eine priorisierte Auflistung von erprobten Best-Practice-Beispielen handelt. Es ist eine Sammlung von Ideen von Organisationen ganz unterschiedlicher Grösse, in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern mit unterschiedlichen Aufgaben und Problemlagen. Die Liste kann jedoch als Inspirationsquelle für mögliche Ansatzpunkte dienen.

D 3.3: Massnahmen zur Steigerung des Wohlbefindens von Freiwilligen

Unterstützung und Begleitung

- Direkter Austausch mit persönlichen Gesprächen: bei spezifischen Anzeichen auf Unwohlsein, nach Einsätzen oder in fixen Formaten (z.B. jährlich lockerer, bilateraler Austausch)
- Feste Ansprechperson für jeden/jede Freiwillige definieren, z.B. mittels Gotti-/Götti-System
- Psychologische Begleitung oder Coaching von Freiwilligen bei Bedarf erwägen
- Niederschwellige Erreichbarkeit von Kontaktpersonen (WhatsApp, Telefon)
- Ombudsstelle und/oder spezifische E-Mail-Adresse oder Hotline für Sorgen (Sorgentelefon) einrichten
- Mediationsgespräche anbieten
- Care-/Awareness-Teams für Konfliktlösung einführen
- Moderierter Erfahrungsaustausch institutionalisieren
- Praxisaustausch unter Freiwilligen mit anschliessender kollektiver Rückmeldung an Vorstand/Geschäftsstelle
- Supervision und Retraiten nach belastenden Einsätzen ermöglichen
- Resilienz- und Selbstorgetraining durchführen lassen
- Freiwillige wenn möglich nicht alleine arbeiten lassen

Förderung von Wertschätzung und Anerkennung

- Durchführen von Dankesanstössen wie Apéros, Jahres-/ Weihnachtsessen, gemeinsame Events
- Verbale Wertschätzung, Lob aussprechen, Danke sagen
- Schreiben von persönlichen Dankes- und Geburtstagskarten, Dankesnachrichten versenden
- Öffentliche Verdankungen (z.B. an der jährlichen GV oder an öffentlichen Anlässen, wenn Teil des Angebots)
- Verteilen von kleinen Geschenken für ausserordentliche Leistungen
- Freiwillige und ihr Engagement in Anreden, Berichten, im Newsletter und auf Sozialen Medien (einzelne Freiwillige und «unsere Freiwilligen») hervorheben
- Referenzschreiben und Arbeitszeugnisse anbieten und die Möglichkeit dazu aktiv kommunizieren

Förderung von sozialer Einbindung und der Gemeinschaft

- Organisieren von Team-Events, gemeinsamen Essen vor/nach Sitzungen
- Sitzungen mit sozialen Aktivitäten kombinieren
- Durchführen von regelmässigen sozialen Anlässen, wie ein Weihnachtsessen
- Durchführen von Weiterbildungsanlässen mit sozialem Rahmenprogramm
- Einführen eines Tandem-Prinzips (neue Freiwillige mit erfahrenen Freiwilligen)
- Jährliche Retraite
- Vernetzung von Freiwilligen untereinander, damit sie im privaten Austausch über ihr Wohlbefinden sprechen können
- Freundschaften nicht erzwingen, auch nicht erzwingen, Persönliches zu teilen

Stärken der Kommunikation und Organisation

- Regelmässige, transparente Informationen auf einer beschränkten Anzahl von niederschweligen Kanälen (Newsletter per E-Mail, WhatsApp-Nachrichten)
 - Klare Verteilung von Rollen und Pflichtenheften, Rollen- und Aufgabenprofile erstellen, Checklisten für Einsätze
 - Unterzeichnen einer Vereinbarung mit Rechten und Pflichten für Freiwillige, transparente Regelungen (bzgl. Einsätzen, Vergütung usw.)
 - Fokus auf schnelles Beantworten von Anliegen Freiwilliger
 - Einführen von Stellvertretungsregelungen
 - Check-ins und Debriefings am Anfang und am Ende von Sitzungen durchführen
 - Offene Feedback- und Fehlerkultur leben
-

<p><i>Sichtbarmachen von Erfolgen und der Wirkung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Positive Rückmeldung von Begünstigten mit allen Freiwilligen teilen - Öffentlicher Newsletter einführen - Erfolgsgeschichten innerhalb des Vereins und gegen aussen (auf den Sozialen Medien, im Newsletter) teilen - Verein und sein Wirken sichtbar machen (Lokalzeitungen, Soziale Medien usw.) - Sparte «Erfolge» auf der Webseite einrichten - Ressourcen investieren ins Sichtbarmachen von Ergebnissen 	<p><i>Gewährleisten von Freiheit und Selbstbestimmung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Möglichkeit, «Nein» zu sagen, aktiv bewerben - Selbstbestimmung bei Umfang und Zeitpunkt des Engagements ermöglichen - Aktives Anbieten der Möglichkeit von Pausen im Engagement - Möglichkeit zulassen, Angebot auszuweiten, falls Freiwillige Ideen haben - Freiwilligkeit bei Übernahme von Aufgaben sicherstellen - Arbeitsgruppen zu relevanten Themen bilden und Inputs in die strategische Arbeit einbinden
--	---

Weiteres

<ul style="list-style-type: none"> - Austausch und Netzwerktreffen mit Freiwilligen anderer Organisationen - Einladen von anderen Organisationen zum Austausch zu verschiedenen Themen rund um das Wohlbefinden - Motive der eigenen Freiwilligen herausfinden - Unter Umständen mit Stellenbeschrieben Freiwillige suchen, um Erwartungen zu kommunizieren - (Anonyme) Freiwilligenbefragung durchführen oder (digitaler) Sorgenbriefkasten für anonyme Kritik und Verbesserungsvorschläge einführen 	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit, Freiwillige bei der Übernahme von grösseren ausserordentlichen Aufgaben zu vergüten - Netzwerkzugang für Freiwillige ermöglichen und aktiv bewerben - Bei grösseren Organisationen Entwicklung von Weiterbildungen zusammen mit externen Anbietern
--	---

Legende: Frage an die Freiwilligen: «Was macht Ihre Organisation/Gruppierung, damit Sie sich wohlfühlen und Freude haben an Ihrem freiwilligen Engagement?» (n = 698). Frage an die Koordinierenden: «Was machen Sie, um das Wohlbefinden Ihrer Freiwilligen zu steigern und um Belastungen abzufangen?» (n = 469).

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Auch in den Interviews mit den Fachpersonen wurden Massnahmen zur Steigerung des Wohlbefindens thematisiert. Besonders wichtig ist demnach, dass Organisationen die individuellen Wünsche und Ressourcen der Freiwilligen kennen und berücksichtigen – manche bevorzugen einfache Aufgaben, andere suchen komplexere Herausforderungen. Ein sorgfältiges *Onboarding* und *regelmässiger Austausch* helfen, diese Passung sicherzustellen und Über- oder Unterforderung zu vermeiden.

4. Fazit und Empfehlungen für künftige Fördermassnahmen

4.1 Fazit

Freiwilliges Engagement ist in der Schweiz von grosser Bedeutung und geniesst einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Es trägt wesentlich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Damit sich Freiwillige langfristig engagieren, braucht es das richtige Setting. Wenn sich die Freiwilligen wohlfühlen, bleiben sie länger innerhalb der Organisation und strahlen Positivität aus, was andere Freiwillige anziehen kann. Die Organisationen werden gestärkt und in der Folge auch der gesellschaftliche Zusammenhalt.

Die Ergebnisse der Erhebungen zeigen, dass Freiwillige ihr Engagement grösstenteils positiv erleben – zumindest diejenigen, die an der Befragung teilnahmen.¹⁰ Der Druck auf die Freiwilligenorganisationen nimmt aber zu. Dies spüren auch die Freiwilligen und Personen, die das Freiwilligenengagement koordinieren. Fast die Hälfte der Freiwilligen gibt in der Befragung an, durch das Engagement zeitlich sehr belastet zu sein. Etwa ein Viertel der Freiwilligen verfügt nicht immer über ausreichendes Wissen und Kompetenzen für ihre Aufgaben, und ebenso vielen fehlt in der Tendenz die notwendige Unterstützung für ihr Engagement.

Freiwillige wie auch Koordinierende benennen konkrete Faktoren, die das Wohlbefinden stärken respektive mindern:

- Unter den stärksten Faktoren zur Förderung des Wohlbefindens befinden sich aus Sicht sowohl der Freiwilligen als auch der Koordinierenden die Anerkennung und Wertschätzung, die soziale Einbindung und Gemeinschaft, die Sinnhaftigkeit der Aufgabe sowie die Freiheit und Selbstbestimmung.
- Stärkster Faktor, der das Wohlbefinden belastet, ist aus beiden Perspektiven primär die zeitliche Belastung.

Zwischen der Perspektive der Freiwilligen und der Koordinierenden gibt es aber auch Unterschiede bezüglich der genannten Faktoren. Freiwillige betonen vor allem die Sinnhaftigkeit ihres Engagements sowie Faktoren wie persönliche Weiterentwicklung, sichtbare Wirkung und sichtbarer Erfolg, während Koordinierende stärker organisatorische Aspekte wie Kommunikation, Organisation sowie Unterstützung und Begleitung hervorheben. Unterschiede zeigen sich auch beim Verständnis des Faktors Wertschätzung und Anerkennung: Koordinierende beziehen die Anerkennung der Freiwilligen eher auf die Wertschätzung durch die Organisation, während Freiwillige die gesellschaftliche Anerkennung und die Wertschätzung durch die Zielgruppe betonen. Bei den Belastungsfaktoren nennen Freiwillige häufiger Leistungsdruck, hohe Verantwortung, ein Mangel an Freiwilligen, fehlende finanzielle Ressourcen und administrative Hürden, während Koordinierende die fehlende Wertschätzung und organisatorische Herausforderungen stärker gewichten.

¹⁰ Da lediglich aktive Freiwillige befragt wurden, kann es sein, dass eine Verzerrung in den Resultaten vorliegt: Freiwillige, die sich unwohl fühlen, treten wohl eher und früher aus Organisationen aus als Freiwillige, die sich wohl fühlen. Ausserdem ist es vorstellbar, dass Freiwillige, die sich unwohl fühlen, weniger gewillt sind, an Befragungen teilzunehmen. Gerade bei hoher zeitlicher Belastung kann das Ausfüllen eines Fragebogens als zusätzlicher Stressfaktor wirken.

Dieser Befund zeigt, dass Freiwillige unbedingt mit einbezogen werden müssen, wenn passende Lösungen zum Steigern des Wohlbefindens von Freiwilligen gesucht werden.

Die Organisationen unternehmen bereits einiges, um das Wohlbefinden der Freiwilligen zu fördern, oder sie haben konkrete Ideen für zukünftige Massnahmen (siehe Darstellung D 3.3). Der Vergleich zwischen den Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden und den genannten Aktivitäten liefert wertvolle Hinweise: Er zeigt, welche Ansatzpunkte den Organisationen bereits bekannt sind, und macht gleichzeitig deutlich, wo tendenziell noch wenig getan wird. Bereits bekannte Ansatzpunkte für Massnahmen sind insbesondere Massnahmen zur Unterstützung und Begleitung der Freiwilligen. Der grösste Teil der erwähnten Massnahmen decken diesen Einflussfaktor ab. Auch zur Förderung von Anerkennung und Wertschätzung, zur Förderung von sozialer Einbindung und der Gemeinschaft oder zur Stärkung der Kommunikation und Organisation werden viele Massnahmen bereits angewandt oder zirkulieren als Ideen. Weniger verfolgt werden bisher Ansatzpunkte für Massnahmen zur Reduktion der zeitlichen Belastung sowie zur Reduktion der Verantwortung und des Leistungsdrucks. Diese Faktoren hängen mutmasslich mit dem Mangel an Freiwilligen und fehlenden finanziellen Ressourcen zusammen, zu denen in der Befragung ebenfalls kaum Massnahmen beschrieben wurden. In diesem Zusammenhang scheinen Massnahmen wichtig, die auf die individuelle Passung zwischen den Motiven, Fähigkeiten und Erwartungen von Freiwilligen einerseits und der Funktionsweise der Organisationen andererseits hinzielen. Es gilt, hier den individuellen Match zwischen den Freiwilligen und dem Engagement respektive der Organisation zu finden.

4.2 Empfehlungen für Fördermassnahmen für das Migros-Kulturprozent

Um das Wohlbefinden von Freiwilligen langfristig zu fördern und zu stärken, muss es kontinuierlich gepflegt werden. Förderorganisationen wie das Migros-Kulturprozent können hierbei eine unterstützende Rolle einnehmen. Die Ergebnisse aus der Befragung und den Interviews zeigen, dass die Förderung des freiwilligen Engagements auf mehreren Ebenen ansetzen kann.

I Stärkung von Initiativen innerhalb der Organisation

Viele Organisationen sind sich der Wichtigkeit des Themas Wohlbefinden bewusst, gerade kleinere Organisationen verfügen aber oftmals über (zu) wenig Ressourcen für ein systematisches Freiwilligenmanagement. Der Bedarf an Ressourcen und Know-how ist bei diesen Organisationen gross. Initiativen zur Förderung des Wohlbefindens könnten mittels Förderbeiträgen gezielt gestärkt werden. Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse ist es dabei von zentraler Bedeutung, dass bei der Entwicklung von Massnahmen und Aktivitäten, die Freiwilligen einbezogen werden. Mögliche Ansatzpunkte sind:

- Massnahmen zur Reduktion der Überlastung und zur Minderung des Leistungsdrucks,
- Massnahmen, die das Wissen und die Kompetenzen fördern, welche die Freiwilligen für ihr Engagement benötigen,
- Massnahmen, die das Onboarding und die Begleitung von Freiwilligen unterstützen,
- Massnahmen, die auf Teambildung und Anerkennung (organisationsintern wie auch gesellschaftlich) abzielen.

I Stärkung des gegenseitigen Lernens

Freiwillige und Koordinierende kennen und nutzen bereits verschiedene Ansatzpunkte zur Stärkung des Wohlbefindens und zur Minderung von Belastungen. Der Austausch zwischen den Organisationen und Menschen mit gleichen Bedürfnissen und Herausforderungen ist daher von zentraler Bedeutung, um voneinander zu lernen und Good Practices zu verbreiten. Fördermassnahmen könnten sein:

- Vernetzungsformate wie Workshops, Schulungen, Projekt- und Ideenräume unterstützen.
- Begegnungen (gegenseitige Besuche) zur Inspiration und zum Wissenstransfer finanzieren.

| Anstossen eines gesellschaftlichen Dialogs

Freiwilliges Engagement braucht gesellschaftliche Anerkennung und politische Unterstützung. Fördermassnahmen könnten auf ein besseres Verständnis für die Bedeutung des freiwilligen Engagements (und dessen Grenzen) abzielen:

- Brücken zwischen Organisationen und öffentlicher Hand bauen.
- Plattformen für Dialog und gemeinsame Reflexion schaffen.

| Erhöhen der Sichtbarkeit und Wertschätzung

Die öffentliche Wahrnehmung von freiwilligem Engagement ist zentral für die Motivation und das Wohlbefinden der Freiwilligen. Massnahmen in diesem Bereich sind:

- Kampagnen zur Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit unterstützen.
- Den Einfluss von freiwilligem Engagement auf das gesellschaftliche Wohl darstellen.

Anhang

A 1 Literaturverzeichnis

Becchetti, Leonardo; Conzo, Pierluigi; Di Febbraro, Mirko (2018): The Monetary-Equivalent Effect of Voluntary Work on Mental Wellbeing in Europe, in: *Kyklos*, Jg. 71, Nr. 1, S. 3–27.

Hansen, Thomas; Aartsen, Marja; Slagsvold, Britt; Deindl, Christian (2018): Dynamics of Volunteering and Life Satisfaction in Midlife and Old Age: Findings from 12 European Countries, in: *Social Sciences*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Jg. 7, Nr. 5, S. 78.

Kaschlik, Anke; Kubat, Sonja (2025): *Zur Freiwilligenarbeit in kleinen und mittelgroßen Städten und Gemeinden: Erkenntnisse aus der Begleitung des Schweizer Projekts «engagement-lokal»*, *Voluntaris*, Nomos.

Koch, Carmen; Klopfenstein, Nadine (2022): Digitalisierung als Herausforderung, in: *Voluntaris*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Jg. 10, Nr. 10, S. 27–45.

Lamprecht, Markus; Fischer, Adrian; Stamm, Hanspeter (2025): *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2025*, Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG.

Lorente, Jose M.; Küster, Inés; Vila, Natalia (2024): The role of engagement in retaining volunteers, in: *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, Jg. 21, Nr. 4, S. 1027–1055.

Lühr, Matthias; Pavlova, Maria K.; Luhmann, Maike (2022): They are Doing Well, but is it by Doing Good? Pathways from Nonpolitical and Political Volunteering to Subjective Well-Being in Age Comparison, in: *Journal of Happiness Studies*, Jg. 23, Nr. 5, S. 1969–1989.

Mak, Hei Wan; Coulter, Rory; Fancourt, Daisy (2022): Relationships between Volunteering, Neighbourhood Deprivation and Mental Wellbeing across Four British Birth Cohorts: Evidence from 10 Years of the UK Household Longitudinal Study, in: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Jg. 19, Nr. 3, S. 1531.

Morawski, Leszek; Okulicz-Kozaryn, Adam; Strzelecka, Marianna (2022): Elderly Volunteering in Europe: The Relationship Between Volunteering and Quality of Life Depends on Volunteering Rates, in: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Jg. 33, Nr. 2, S. 256–268.

Ramos, Romualdo; Güntert, Stefan; Brauchli, Rebecca; Bauer, Georg; Hämmig, Oliver (2015): Exploring the Interaction Between Volunteering Status, Paid Job Characteristics and Quality of Volunteers' Motivation on Mental Health, in: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Nr. 27, S. 790–809.

Samochowicz, Jakub; Thalmann, Leonie; Müller, Andreas (2018): Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation, Gottlieb Duttweiler Institute, im Auftrag des Migros-Genossenschafts-Bundes, Rüschiikon.

Samochowicz, Jakub (2024): Hier und jetzt engagier. Vier Beispiele für die erfolgreiche Mobilisierung neuer Freiwilliger, Gottlieb Duttweiler Institute, im Auftrag des Migros-Genossenschafts-Bundes, Rüslikon.

Schweizer Radio und Fernsehen SRF (2024): «Vereinswelten» bei SRF, *SRF Medienportal*, [online] <https://medien.srf.ch/-/-vereinswelten-bei-srf> [18.12.2025].

Socci, Marco; Principi, Andrea; Di Rosa, Mirko; Quattrini, Sabrina; Lucantoni, Davide (2023): Motivations, Relationships, Health and Quality of Life of Older Volunteers in Times of COVID-19 Pandemic, in: *Sustainability*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Jg. 15, Nr. 13, S. 10739.

Stuart, Joanna; Kamerāde, Daiga; Connolly, Sara; Paine, Angela Elliset; Nichols, Geoff; Grotz, Jurgan (2020): *The Impacts of Volunteering on the Subjective Wellbeing of Volunteers: A Rapid Evidence Assessment*, London: What Works Centre for Wellbeing.

Tse, Dwight C K (2020): Volunteers' Felt Respect and Its Associations With Volunteering Retention, Daily Affect, Well-being, and Mortality, in: *The Journals of Gerontology: Series B*, Jg. 75, Nr. 8, S. 1625–1636.

Vega-Tinoco, Andrea; Gil-Lacruz, Ana Isabel; Gil-Lacruz, Marta (2022): Civic Participation as a Promoter of Well-Being: Comparative Analysis among European Countries, in: *Social Indicators Research*, Jg. 164, Nr. 1, S. 217–237.

Wehner, Theo; Güntert, Stefan T.; Neufeind, Max; Mieg, Harald A. (2015): Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeitsund Organisationspsychologie, in: Theo Wehner und Stefan T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 3–22.

Whillans, Ashley V.; Seider, Scott C.; Chen, Lihan; Dwyer, Ryan J.; Novick, Sarah; Gramigna, Kathryn J.; Mitchell, Brittany; Savalei, Victoria; Dickerson, Sally S.; Dunn, Elizabeth W. (2016): Does volunteering improve well-being?, in: *Comprehensive Results in Social Psychology*, Routledge, Jg. 1, Nr. 1–3, S. 35–50.

A 2 Stichprobenbeschreibung der Online-Befragung

In der Darstellung DA 1 ist die Ausprägung der Teilnehmenden (Stichprobe) der Online-Befragung ersichtlich.

DA 1: Rücklauf der Online-Befragung nach einzelnen Charakteristiken der Teilnehmenden

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>absolut</i>	<i>prozentual</i>
Sprache (n = 1'086)	Deutsch	591	54%
	Französisch	429	40%
	Italienisch	66	6%
Art des Engagements (n = 1'086)	Freiwillig ohne Ehrenamt	476	44%
	Ehrenamtlich	403	37%
	In bezahlter Funktion*	207	19%
Bereich des Engagements (n = 1'075, Mehrfachantworten möglich)	Soziales Engagement	710	66%
	Kultur	221	21%
	Bildung	197	18 %
	Freizeit/Sport	196	18%
	Umwelt- und Menschenrechtsengagement	115	10%
	Sonstiges	105	11%
	Weiss nicht / keine Beurteilung möglich	2	< 1%
Grösse der Organisation (n = 508; nur Koordinierende)	10 oder weniger Freiwillige	125	22%
	11 bis 50 Freiwillige	259	45%
	51 bis 100 Freiwillige	66	11%
	101 bis 1'000 Freiwillige	93	16%
	Mehr als 1'000 Freiwillige	16	3%
	Weiss nicht / keine Beurteilung möglich	21	4%
Art der Organisation (n = 1'075, Mehrfachantworten möglich)	Verein	742	69%
	Gemeinnützige Organisation / NGO	155	14%
	Stiftung	108	10%
	Öffentliche Institution	107	10%
	Kirchliche Organisation	49	5%
	Verband/Dachverband	46	4%
	Sonstige	30	3%
	Interessengemeinschaft	24	2%

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>absolut</i>	<i>prozentual</i>
	Initiative / lose Gruppierung ohne rechtliche Struktur	21	2%
	Firma	16	1%
	Weiss nicht / keine Beurteilung möglich	13	1%
Total Anzahl Teilnehmende		1'086	

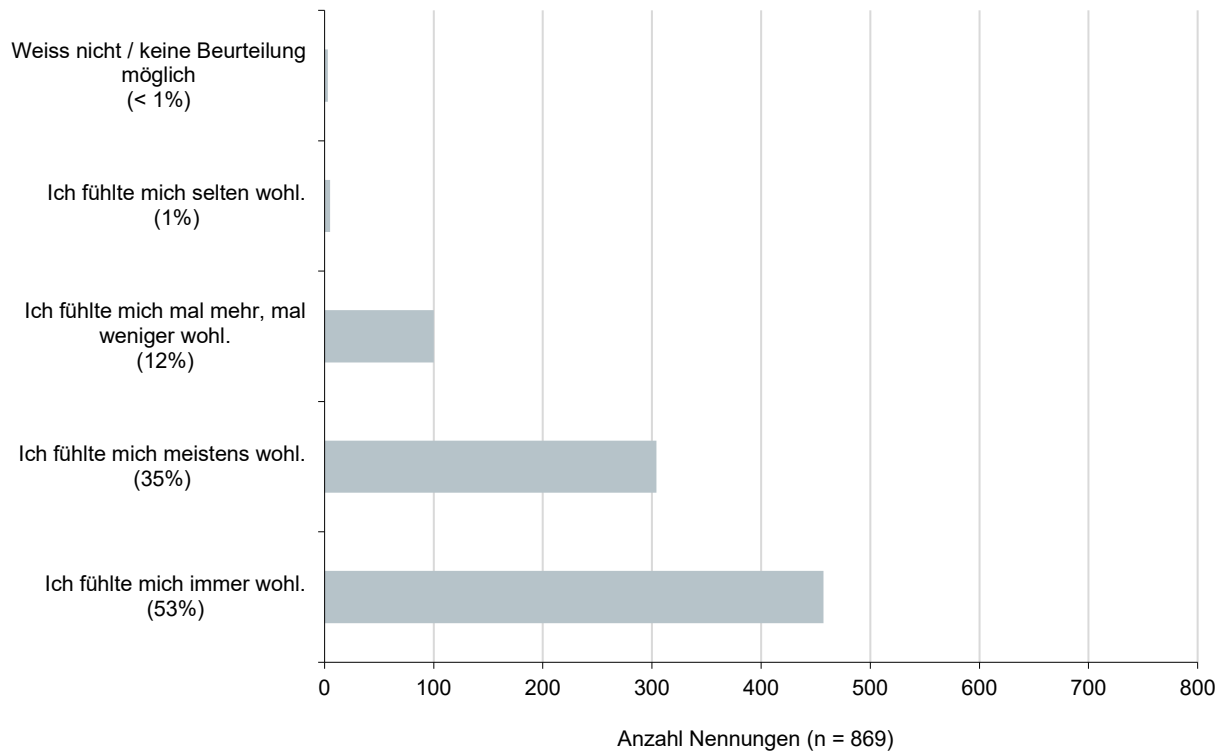
Legende: * Bei den Personen in bezahlter Funktion handelt es sich um Koordinierende, nicht Freiwillige. Koordinierende in bezahlter Funktion sind beispielsweise Mitarbeitende auf einer Geschäftsstelle.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

A 3 Weitere Auswertungen der Online-Befragung

In der Darstellung DA 2 wird aufgezeigt, wie es laut den Resultaten der Online-Befragung um die Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrem Engagement steht. Die Darstellung illustriert die Aussagen in Abschnitt 3.1.

DA 2: Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrem Engagement

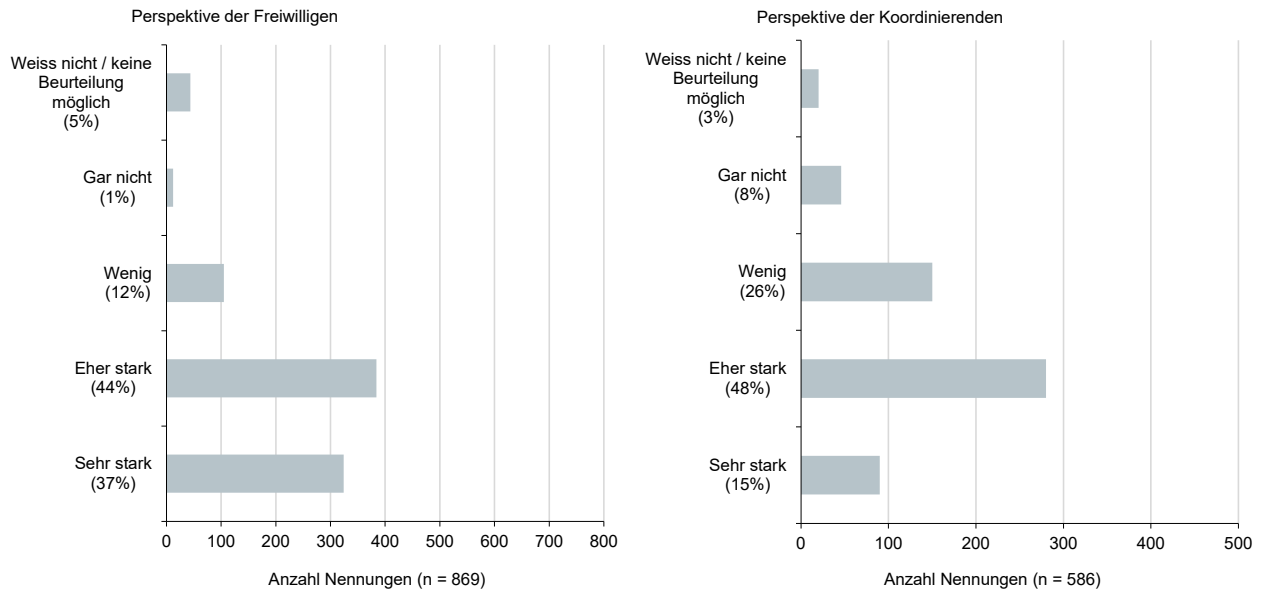


Legende: Frage an die Freiwilligen: «Wie wohl fühlten Sie sich in Ihrem freiwilligen Engagement in den letzten Monaten?» (n = 869).

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

In der Darstellung DA 3 wird aufgezeigt, wie stark laut den Resultaten der Online-Befragung das Wohlbefinden in den Vereinen und Organisationen thematisiert wird. In der linken Grafik findet sich Sichtweise der Freiwilligen, in der rechten Grafik die Sichtweise der koordinierenden Personen. Die Darstellung illustriert die Aussagen in Abschnitt 3.4.

DA 3: Thematisierung des Wohlbefindens in den Organisationen



Legende: Linke Grafik: Frage an die Freiwilligen: «Wie stark achtet Ihre Organisation/Gruppierung darauf, dass Sie sich wohlfühlen in Ihrem freiwilligen Engagement?» Rechte Grafik: Frage an die Koordinierenden: «Wie stark wird das Wohlbefinden von Freiwilligen bei Ihnen thematisiert?»

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

In der Darstellung DA 4 ist die Auswertung der Zustimmung zu einzelnen Aussagen in der Online-Befragung grafisch festgehalten. Sie illustriert die Aussagen in Abschnitt 3.1.

DA 4: Zufriedenheit der Freiwilligen mit ihrem Engagement



Legende: Frage an die Freiwilligen: «Wie erleben Sie Ihr freiwilliges Engagement?» Zu beachten gilt, dass die untersten drei Aussagen negativ formuliert wurden. Bei diesen Fragen gilt: Je mehr Teilnehmende (eher) nicht zustimmen, desto positiver können die Antworten gelesen werden.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.