



Analisi della situazione "Benessere delle persone attive nel volontariato"

**Breve relazione all'attenzione del Per cento culturale Migros,
Direzione Società e cultura, settore Società**

Lucerna, 19 gennaio 2026

Prefazione

Mettere in primo piano il benessere dei volontari

Il volontariato è profondamente radicato nella società svizzera. Attraverso le attività svolte nelle associazioni sportive o nelle case per anziani, ai festival musicali o nel proprio quartiere, nei laboratori di cucito autogestiti o nei luoghi di incontro con i nuovi arrivati, i volontari si impegnano per rendere la quotidianità variegata e vivibile. Così facendo rafforzano la coesione sociale.

Da decenni il Percento culturale Migros si impegna a favore di una società civile forte a livello regionale e nazionale, sostenendo progetti e organizzazioni ed elaborando conoscenze di base e studi.

A 25 anni dalla precedente celebrazione, le Nazioni Unite hanno proclamato il 2026 come l'Anno Internazionale dei Volontari. Abbiamo colto l'occasione per rivolgere la nostra attenzione ai volontari e al loro benessere. Si discute spesso del fatto che stia diventando sempre più difficile trovare persone disposte a impegnarsi nel volontariato. Non dovrebbe quindi essere fondamentale garantire il benessere delle persone che fanno volontariato affinché possano diventare entusiasti ambasciatori e ambasciatrici del loro impegno?

Per questo abbiamo commissionato a Interface Politikstudien un'analisi della situazione del volontariato formale nel contesto di organizzazioni, associazioni o strutture di gruppo fisse, per sapere come i volontari descrivono il loro benessere. Cosa li aiuta a lavorare bene? Quali sono i possibili fattori di stress? E come si potrebbero ridurre?

In un sondaggio esplorativo online sono state raccolte le opinioni di oltre 1000 volontari e coordinatori di volontari in tutta la Svizzera impegnati negli ambiti più svariati.

I risultati indicano che è utile che le organizzazioni dialoghino tra loro, perché le valutazioni e le esperienze dei volontari e dei coordinatori possono essere diverse. La presente analisi della situazione mostra anche in termini concreti cosa migliora il benessere dei volontari e cosa può essere per loro fonte di stress, fornendo così una base per coloro che collaborano con i volontari e che si impegnano per il loro benessere.

Spesso le attività di volontariato si svolgono in contesti difficili, a dispetto delle condizioni generali del contesto. Siamo convinti che sia importante mettere in primo piano il benessere delle persone impegnate nel volontariato. Ciò rafforza coloro che rendono più vivibile la nostra quotidianità e arricchiscono la nostra società.

Buona lettura!

Cordiali saluti

Federazione delle cooperative Migros
Direzione Società e cultura

Jessica Schnelle
Responsabile affari sociali

Katrin Gehring
Responsabile tematiche e progetti affari sociali

I Autori/autrici

Franziska Müller, lic. rer. soc (direzione del progetto)

David Fischer, MA (collaborazione al progetto)

Christoph Roth, MSc (collaborazione al progetto)

I INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Lucerna

Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Losanna

Tel +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

I Committenza

Federazione delle cooperative Migros | Direzione Società e cultura, settore Società, Löwenbräukunst-Areal,

Limmatstrasse 270, casella postale, CH-8031 Zurigo

I Citazione suggerita

Müller, Franziska; Fischer, David; Roth, Christoph (2026): Analisi della situazione "Benessere delle persone attive nel volontariato" - Rapporto all'attenzione della Federazione delle Cooperative Migros, Direzione Società e Cultura, settore Società, Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerna.

I Durata

da ottobre 2025 a gennaio 2026

I Riferimento del progetto

Numero del progetto: 25-098

Management summary	6
1. Introduzione	8
1.1 Oggetto dell'analisi della situazione	8
1.2 Obiettivi	9
1.3 Approccio metodologico e struttura del rapporto	9
2. Legame tra volontariato e benessere	11
3. Benessere delle persone attive nel volontariato: situazione attuale, fattori di influenza e approcci di supporto	12
3.1 Stato del benessere delle persone attive nel volontariato	12
3.2 Fattori che rafforzano il benessere delle persone attive nel volontariato	12
3.3 Fattori che riducono il benessere delle persone attive nel volontariato	14
3.4 Misure per rafforzare il benessere delle persone attive nel volontariato	15
4 Conclusioni e raccomandazioni per le future misure di sostegno	18
4.1 Conclusioni	18
4.2 Raccomandazioni per le misure di promozione da parte del Percento culturale Migros	19
Appendice	21
A 1 Bibliografia	21
A 2 Descrizione del campione del sondaggio online	23
A 3 Valutazioni aggiuntive del sondaggio online	25

Management summary

I Obiettivi e procedura

In Svizzera, il volontariato è molto apprezzato dalla società e contribuisce in modo significativo al bene comune. Molte associazioni e organizzazioni sono però sotto pressione, poiché lavorano con risorse scarse e incontrano sempre maggiori difficoltà nel reclutare un numero sufficiente di volontari e volontarie. Il benessere delle persone attive nel volontariato ha un ruolo centrale: chi è soddisfatto rimane infatti impegnato più a lungo in questa attività ed emana positività, un atteggiamento che a sua volta può invogliare altre persone a fare del volontariato. Ciò rafforza le organizzazioni e, di conseguenza, anche la coesione sociale. Il Per cento culturale Migros, che promuove il volontariato da oltre 20 anni, è dunque interessato alle condizioni quadro determinanti per il benessere. A tal fine, ha incaricato l'istituto di ricerca "Interface Politikstudien Forschung Beratung AG" di fare un'analisi la situazione. Nell'autunno 2025 si è pertanto proceduto a un esame della letteratura, a un sondaggio online esplorativo con 1086 partecipanti di tutte le regioni del Paese, nonché a quattro interviste con professionisti/e del ramo. Il sondaggio online era rivolto a volontari e volontarie con e senza carica onorifica e alle persone che li coordinano. Lo studio si è concentrato sul volontariato formale, ossia svolto all'interno di un'organizzazione o di strutture di gruppo.

I Risultati e raccomandazioni

La maggioranza dei volontari e delle volontarie valuta positivamente la propria attività. Chi ha una *carica onorifica* nell'ambito del volontariato vive il proprio impegno in modo leggermente meno positivo rispetto alla media, soprattutto nelle piccole associazioni e organizzazioni. Sia chi fa volontariato, sia chi svolge mansioni di coordinamento cita come fattori determinanti per un elevato benessere il riconoscimento e la valorizzazione del proprio impegno, l'inclusione sociale e il senso di comunità, nonché la significatività del proprio operato. Il riconoscimento è tuttavia inteso in maniera diversa a seconda della prospettiva: chi fa volontariato dà maggiore importanza all'apprezzamento da parte del gruppo target, mentre chi coordina le attività privilegia l'apprezzamento da parte dell'organizzazione. Al contempo, il carico in termini di tempo risulta il principale fattore di riduzione del benessere. Per quasi la metà delle persone attive nel volontariato l'impegno di tempo è molto oneroso. Circa un quarto, inoltre, non sempre ha competenze sufficienti o riceve il supporto auspicato. Tra chi fa volontariato e chi lo coordina ci sono differenze soprattutto nell'individuazione degli ulteriori fattori di stress: i primi giudicano particolarmente gravose le responsabilità, l'ansia da prestazione, la scarsità di volontari/e, nonché la burocrazia. I secondi tendono invece a menzionare la mancanza di apprezzamento (da parte dell'organizzazione) e la poca chiarezza delle strutture e dei processi.

Alcune associazioni e organizzazioni già affrontano il tema del benessere in modo esaustivo e si adoperano per promuoverlo, oppure hanno idee per misure future. Questo vale in particolare in materia di sostegno, accompagnamento, apprezzamento (da parte dell'organizzazione) e inclusione sociale. Al contempo, è evidente che le misure per ridurre la pressione del tempo, la responsabilità e l'ansia da prestazione sono finora ampiamente insufficienti. In questo contesto appaiono particolarmente importanti, da un lato, le misure volte a ottimizzare la corrispondenza tra motivazioni, competenze e aspettative di volontari e volontarie e, dall'altro, a migliorare il funzionamento delle organizzazioni.

La promozione a lungo termine del benessere di chi fa volontariato richiede un'attenzione costante e può essere sostenuta a diversi livelli, con vari provvedimenti. *1. Potenziamento delle iniziative all'interno delle organizzazioni. 2. Rafforzamento dell'apprendimento*

reciproco tra le organizzazioni. 3. Apertura di un dialogo a livello di società. 4. Aumento della visibilità e dell'apprezzamento. I risultati indicano chiaramente che le organizzazioni dovrebbero coinvolgere i volontari e le volontarie nello sviluppo di misure volte a rafforzare il loro benessere, poiché le prospettive di chi fa volontariato e di chi li coordina non sempre coincidono.

1. Introduzione

In Svizzera il volontariato ha uno status sociale elevato. È parte del modello sociale del Paese ed è sancito dalla Costituzione: conformemente all'articolo 6 della Costituzione federale, ogni persona contribuisce secondo le proprie forze alla realizzazione dei compiti dello Stato e della Società. In Svizzera la responsabilità sociale così descritta è vissuta in larga misura sotto forma di volontariato. Il contributo sociale ed economico del volontariato è notevole (Lamprecht et al. 2025). Il volontariato aiuta a soddisfare i bisogni sociali, culturali e collettivi, non pienamente coperti dai servizi forniti dallo Stato o da enti privati a pagamento. L'Osservatorio del volontariato 2025 – pubblicato dalla Società svizzera di utilità pubblica (SSUP) – mostra che nel 2024 l'86% della popolazione ha prestato in tutto circa 590 milioni di ore di volontariato per il bene comune. Circa il 41% della popolazione ha svolto attività di volontariato formale (Lamprecht et al. 2025). La grande importanza del volontariato istituzionalizzato si riflette anche nel grande numero di associazioni operanti in Svizzera, stimato da 80'000 a 100'000 (SRF, Radiotelevisione Svizzera tedesca e romancia 2024). Questa ampia partecipazione risulta particolarmente elevata nel confronto internazionale (Lamprecht et al. 2025).

Il volontariato è però un campo d'attività esigente e impegnativo. Molte organizzazioni di volontariato sono sottoposte a una notevole pressione, dovendo spesso lavorare con limitate risorse umane e finanziarie (vedi ad es. Kaschlik e Kubat 2025); Koch e Klopfenstein 2022; Ramos et al. 2015). Nonostante il grande impegno della popolazione svizzera, molte associazioni e organizzazioni hanno problemi a trovare un numero sufficiente di volontari/e. È dunque ancora più importante che chi fa volontariato si senta a proprio agio in questa attività. Quando è così, le persone rimangono più a lungo nell'associazione o nell'organizzazione ed emanano positività, inducendo altre persone a seguire il loro esempio. Le organizzazioni si rafforzano e contribuiscono alla coesione sociale nel lungo periodo (Lorente et al. 2024; Tse 2020).

Il Percento culturale Migros promuove il volontariato da oltre 20 anni, contribuendo in tal modo allo sviluppo e al rafforzamento dell'impegno civico.¹ Ora desidera verificare lo stato di benessere dei volontari e delle volontarie e definire le condizioni quadro fondamentali per tale benessere, ai fini di una soddisfacente attività di volontariato a lungo termine. Il Percento culturale Migros ha dunque commissionato all'istituto "Interface Politikstudien Forschung Beratung AG" di Lucerna la presente analisi della situazione. Avvalendosi di questo strumento, il Percento culturale Migros vuole analizzare gli aspetti che influiscono sul benessere e sullo stress delle persone attive nel volontariato.

1.1 Oggetto dell'analisi della situazione

La presente analisi della situazione si concentra sul volontariato *formale*, ossia svolto all'interno di un'associazione, di un'organizzazione o di strutture di gruppo. Questo volontariato è diverso dal volontariato *informale*, prestato spontaneamente tra amici, vicini di casa ecc. Secondo l'Osservatorio del volontariato, cinque criteri distinguono il volontariato

¹ Ad esempio, come membro fondatore della "Rete volontariato", attraverso contributi di sostegno ad associazioni e organizzazioni (anche sotto forma di coaching e aiuto allo sviluppo dell'organizzazione), istituendo il Centro di competenza Vitamina B e attraverso varie pubblicazioni, come il caso di studio "Un impegno qui e ora" del 2024. Lo studio "I nuovi volti del volontariato" – (pubblicato nel 2018 dall'Istituto Gottlieb Duttweiler su incarico della Federazione delle Cooperative Migros) – si è concentrato sulle mutate condizioni quadro: maggiori possibilità di partecipazione e maggiori opportunità per un impegno occasionale.

da altri tipi di attività: lavoro non retribuito, beneficio per altre persone, beneficiari estranei al nucleo familiare, natura volontaria del lavoro e orientamento al bene comune (Lamprecht et al. 2025). La presente analisi della situazione classifica il volontariato applicando gli stessi cinque criteri.

Sulla base dello studio della letteratura elencata in appendice e dei feedback ottenuti dalle interviste con professionisti/e del ramo, l'analisi della situazione si basa sulla seguente definizione di benessere: il benessere è inteso in senso *positivo* come uno stato di soddisfazione generato dal volontariato. Lo stato di soddisfazione può comprendere *diverse dimensioni*: la dimensione emotiva (ad es. l'appagamento), la dimensione psicologica (ad es. la significatività del proprio operato), la dimensione sociale (ad es. l'inclusione sociale e il senso di appartenenza), la dimensione fisica (ad es. l'energia positiva e la serenità).

1.2 Definizione degli obiettivi

L'analisi della situazione verte sulle seguenti questioni:

- Come è valutato il benessere di volontari e volontarie dalla prospettiva di chi fa volontariato e di chi lo coordina?
- Quali sono i fattori legati a questo benessere?
- Ci sono differenze nella valutazione di chi fa volontariato e di chi si occupa del coordinamento e del supporto?
- Cosa possono fare le associazioni e le organizzazioni per mantenere e rafforzare il benessere di volontari e volontarie?

Sulla base dei risultati, si formulano le raccomandazioni per le possibili misure di promozione.

1.3 Approccio metodologico e struttura del rapporto

Per l'analisi della situazione sono state svolte diverse indagini.

Mediante un *esame della letteratura* si è dapprima rivisto criticamente lo stato attuale delle conoscenze sul tema del benessere delle persone attive nel volontariato. Lo studio ha individuato le relazioni causali tra benessere e volontariato, nonché i fattori di influenza rilevanti per la soddisfazione e lo stress. L'esame della letteratura ha costituito la base per ulteriori indagini.

In secondo luogo, il fulcro della presente analisi della situazione è un sondaggio online esplorativo. Il sondaggio, condotto nel mese di novembre 2025, ha riguardato vari aspetti del benessere di volontari e volontarie: la valutazione soggettiva del proprio benessere, i fattori che lo aumentano o diminuiscono e gli esempi di misure già in atto o auspiccate per aumentare il benessere. Di seguito elenchiamo le principali informazioni sul campione interpellato.

- Si tratta di un sondaggio *esplorativo*, senza alcuna pretesa di essere rappresentativo. Nell'allestimento del campione sono state prese in considerazione tre *regioni del Paese* (Svizzera tedesca, Svizzera francese, Ticino), cinque diversi *ambiti* (volontariato sociale², volontariato per l'ambiente e i diritti umani³, volontariato per la formazione⁴,

² Ad esempio nei progetti di integrazione, per l'aiuto al vicinato, come lavoro di cura, per le iniziative di beneficenza o nei servizi sociali.

³ Ad esempio per la protezione dell'ambiente e degli animali, per i diritti umani, per la promozione della democrazia o per l'impegno politico in un partito.

⁴ Ad esempio per la consulenza, il mentoring o il tutoring.

volontariato per la cultura⁵, volontariato per il tempo libero e lo sport⁶), diversi *tipi* di organizzazione (associazioni, federazioni, gruppi di interesse, organizzazioni di pubblica utilità/ONG, fondazioni, enti pubblici e organizzazioni religiose di varie dimensioni) e diversi *ruoli* (volontari/e senza carica onorifica, volontari/e con carica onorifica⁷, persone retribuite con mansioni di coordinamento). Le organizzazioni di volontariato sono state contattate e invitate a inoltrare il sondaggio alle persone che coordinano il volontariato e alle persone che fanno attività di volontariato. Il numero esatto di questionari distribuiti non è noto a causa di questa distribuzione multipla.

- In totale hanno partecipato al sondaggio 1086 persone.⁸
 - Di queste, il 44% sono volontari/e senza carica onorifica, il 37% sono volontari con carica onorifica e il 19% sono persone con una funzione retribuita di coordinamento. La distinzione tra questi gruppi consente di fare un confronto tra volontari/e con e senza carica onorifica, nonché tra volontari/e e persone con una funzione di coordinamento retribuita o non retribuita.⁹
 - Poco più della metà delle persone partecipanti ha risposto al sondaggio online in lingua tedesca, circa il 40% in francese e circa il 6% in italiano. Ne consegue che nell'indagine la Svizzera francese è leggermente sovrarappresentata, mentre la Svizzera tedesca è leggermente sottorappresentata.
 - Circa i due terzi delle persone partecipanti sono attivi nel settore sociale, mentre i settori cultura, istruzione, e tempo libero/sport sono rappresentati in ragione di un quinto ciascuno. Circa il dieci per cento lavora nel settore dell'ambiente e dei diritti umani. Con riferimento all'attività dei volontari e delle volontarie all'interno di associazioni e organizzazioni – secondo la suddivisione per ambiti dell'Osservatorio del volontariato (Lamprecht et al. 2025, p. 33) – nell'indagine risultano sovrarappresentati i settori del sociale e della formazione, mentre sono sottorappresentati i settori del tempo libero/sport, nonché dell'ambiente e dei diritti umani.
 - Il 90% dei volontari e delle volontarie intervistati svolge attività di volontariato su base regolare, cioè con una frequenza da settimanale a più volte l'anno.

Completano le indagini quattro *interviste a professionisti/e del ramo* con un alto livello di competenza ed esperienza pratica nel tema del volontariato. Due interviste sono state realizzate all'inizio dei lavori, per contestualizzare l'esame della letteratura e preparare il sondaggio online. Le altre due interviste sono state condotte a titolo di colloqui di validazione al termine del sondaggio online. In queste due ultime interviste si sono discussi i risultati preliminari del sondaggio online e raccolti suggerimenti su come dovrebbe essere idealmente strutturato il sostegno al benessere delle persone attive nel volontariato.

⁵ Ad esempio per l'organizzazione o la collaborazione nell'ambito di concerti, mostre, festival o progetti culturali.

⁶ Ad esempio nelle società sportive, nelle organizzazioni giovanili (Scout, Cevi, Jubla, Blauring) o nei centri comunitari.

⁷ Le persone volontarie con carica onorifica sono state nominate o elette all'interno della loro organizzazione. Per la loro carica, non ricevono alcun compenso sotto forma di stipendio (ad eccezione di un compenso simbolico o rimborso spese).

⁸ Informazioni più dettagliate sul campione del sondaggio sono disponibili nella rappresentazione RA 1 nell'appendice A 2.

⁹ Nell'analisi della situazione si distingue tra la prospettiva di chi fa volontariato e la prospettiva di chi lo coordina. I feedback dei volontari e delle volontarie senza carica onorifica sono ricondotti alla prospettiva delle persone attive nel volontariato, quelli dei coordinatori e delle coordinatrici retribuiti sono ricondotti alla prospettiva delle persone con mansioni di coordinamento. I feedback delle persone volontarie con carica onorifica sono ricondotti a entrambe le prospettive.

2. Legame tra volontariato e benessere

Diversi studi empirici dimostrano l'esistenza di un legame tra volontariato e benessere di chi svolge questo tipo di attività. Secondo questi studi, il volontariato è associato a una maggiore gioia di vivere e a una migliore salute fisica e mentale. Ciò implica anche minori probabilità di ammalarsi, in particolare minori sintomi di depressione, maggiore sensazione di felicità e maggior benessere generale (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). Il volontariato può fungere da *risorsa psicosociale* e comportare un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata (Ramos et al. 2015). Accanto a un'occupazione remunerata, ad altri importanti ambiti della vita e a fondamentali ruoli sociali, il volontariato può contribuire alla felicità, al benessere e alla soddisfazione (Wehner et al. 2015).

Gli studi citati indicano che i fattori contestuali, demografici e psicosociali possono aumentare o diminuire l'effetto positivo del volontariato sulla salute: gli effetti positivi sono particolarmente evidenti nelle persone anziane e in pensione (Mak et al. 2022; Vega-Tinoco et al. 2022) e nei Paesi con un grado di benessere medio-basso e percentuali medie di volontariato (Morawski et al. 2022; Vega-Tinoco et al. 2022). Il volontariato ha inoltre effetti tendenzialmente benefici sulla salute, quando una persona si trova in una fase della vita in cui vengono meno altri ruoli (ad es. nell'età della pensione), fa volontariato in misura adeguata alle proprie capacità e possibilità, è intrinsecamente motivata a fare volontariato e ha iniziato da poco questa attività. Ha un ruolo anche l'inclusione dei volontari e delle volontarie nella società (Wehner et al. 2015). Ciò può tuttavia variare a seconda del tipo di volontariato e del contesto regionale e nazionale. Non è da escludere che l'effetto positivo del volontariato sul benessere sia in realtà meno marcato di quanto possa sembrare a prima vista. Questo perché le persone in buona salute, soddisfatte e integrate sono più propense a fare volontariato rispetto alla media (Wehner et al. 2015; Whillans et al. 2016).

Alcuni studi dimostrano però che, in determinate circostanze, il volontariato può avere un impatto negativo sul benessere delle persone che lo praticano. Il volontariato può generare tensione e stress, se serve a proteggersi da sentimenti negativi, se comprende attività politiche, se si svolge in determinati contesti emotivamente stressanti (ospedali o case di cura) e se l'impegno è particolarmente gravoso o rientra nell'ambito di programmi obbligatori (Lühr et al. 2022; Succi et al. 2023; Whillans et al. 2016). Un volontariato molto esteso o impegnativo può di conseguenza tradursi in un minor benessere. Nello specifico, è dimostrato che un volontariato con funzioni molto gravose, impegnative o ad alto rischio può comportare ansia o burnout (Hansen et al. 2018; Stuart et al. 2020; Wehner et al. 2015).

3. Benessere delle persone attive nel volontariato: Stato attuale, fattori di influenza e approcci di supporto

3.1 Stato del benessere delle persone attive nel volontariato

Circa l'88% dei volontari e delle volontarie che hanno partecipato al sondaggio online (n = 869) riferisce di sentirsi sempre o quasi sempre a proprio agio durante la loro attività. Solo l'1% circa si sente raramente a proprio agio (vedi rappresentazione RA 2 nell'Appendice A 3). Esistono differenze tra volontari/e con o senza cariche onorifiche e tra volontari/e di organizzazioni piccole e grandi:

- I due terzi delle persone volontarie senza carica onorifica dichiarano di sentirsi *sempre* a proprio agio, una valutazione condivisa da solo poco più di un terzo di quelle con carica onorifica. Il 27% dei volontari e delle volontarie senza carica onorifica e il 45 per cento di quelle con carica onorifica affermano di sentirsi *quasi sempre* a proprio agio
- Tra le persone volontarie con carica onorifica, la sensazione *di essere talvolta di più, talvolta di meno oppure raramente* a proprio agio è circa tre volte superiore rispetto a quelle senza carica onorifica,
- I volontari e le volontarie con carica onorifica all'interno di piccole associazioni e organizzazioni tendono ad affermare di non sentirsi a proprio agio.

Gli alti indici di soddisfazione sono confermati da studi simili. Nell'Osservatorio del volontariato in Svizzera 2025, circa il 93% delle persone interpellate ha dichiarato di essere generalmente soddisfatta della propria attività di volontariato (n = 2000). L'Osservatorio del volontariato non rileva tuttavia una differenza tra chi ha o non ha una carica onorifica (Lamprecht et al. 2025).

Alla domanda sulle diverse caratteristiche del volontariato, la stragrande maggioranza delle persone (tra l'87% e il 98%) attive in questo ambito afferma inoltre che si impegna per *cause che considera importanti*, che è in grado di dare un contributo attivo al proprio volontariato, che i *compiti svolti sono interessanti*, che dispone delle *informazioni e delle istruzioni necessarie* per svolgere le proprie attività, che riceve un *adeguato apprezzamento* del proprio impegno, che nell'organizzazione la maggior parte dei volontari e delle volontarie sa *cosa deve fare*, e che *all'interno del team il lavoro procede senza intoppi* (vedi rappresentazione RA 4 nell'Appendice A 3). Alcuni aspetti sono però giudicati in modo più critico: quasi la metà dei volontari e delle volontarie dichiara che questa attività *richiede un notevole investimento di tempo*. Per circa un quarto dei volontari e delle volontarie, *le conoscenze e le competenze* non sempre sono sufficienti per svolgere adeguatamente i compiti. Un altro quarto lamenta di non avere il *sostegno necessario* per fare volontariato.

3.2 Fattori che rafforzano il benessere delle persone attive nel volontariato

Di seguito elenchiamo i fattori che, secondo le risposte al sondaggio, rafforzano il benessere di chi fa volontariato (rappresentazione R 3.1). Al riguardo, si distingue tra la prospettiva delle persone attive nel volontariato e quella delle persone che lo coordinano. Le

risposte formulate in modo aperto sono state ricondotte a specifici fattori, classificati in base alla frequenza con cui vengono menzionati.

R 3.1: I fattori maggiormente menzionati che possono rafforzare il benessere delle persone attive nel volontariato

Prospettiva di chi fa volontariato (n = 820)	Prospettiva di chi coordina il volontariato (n = 526)
1. <i>Riconoscimento e apprezzamento</i> : sensazione di essere utile, gratitudine da parte del gruppo target e di altri volontari/e, lodi e feedback positivi da parte dell'organizzazione	1. <i>Riconoscimento e apprezzamento</i> : lodi e feedback positivi da parte dell'organizzazione, piccoli doni, eventi/biglietti di ringraziamento, visibilità del lavoro (ad es. nei rapporti, durante l'AG)
2. <i>Inclusione sociale e senso di comunità</i> : spirito di squadra, senso di appartenenza, opportunità di conoscere altre persone, scambio tra persone che la pensano allo stesso modo e amicizie	2. <i>Inclusione sociale e senso di comunità</i> : eventi comuni, affiatamento nel gruppo, nuove amicizie, atmosfera positiva e umorismo
3. <i>Significatività</i> : possibilità di fare qualcosa di buono, di dare il proprio contributo per un mondo/una società migliori	3. <i>Comunicazione e organizzazione</i> : confronto regolare, discussioni aperte, chiarezza di ruoli, compiti e strutture, disponibilità di una persona di riferimento, coordinamento
4. <i>Successo ed effetto visibile</i> : costruire qualcosa, vedere risultati concreti, provare soddisfazione	4. <i>Significatività</i> : attività importante, sensazione di essere utile, vedere l'utilità immediata, appagamento
5. <i>Sviluppo personale e apprendimento</i> : imparare cose nuove, sviluppare se stessi, contribuire con le proprie capacità	5. <i>Libertà e autonomia</i> : libera scelta di compiti e orari, responsabilità personale, possibilità di contribuire attivamente
6. <i>Libertà e autonomia</i> : possibilità gestire autonomamente orari e compiti, volontariato senza pressioni	6. <i>Sostegno e accompagnamento</i> : aiuto in caso di problemi e sviluppo personale, assistenza individuale, coaching, strumenti di supporto per l'attività.

Legenda: domanda alle persone attive nel volontariato: "Quali aspetti del tuo volontariato ti danno soddisfazione?" Domanda alle persone che coordinano le attività: "Quali fattori rafforzano il benessere dei volontari e delle volontarie?" Numerazione in base all'importanza decrescente dei sei fattori (1. = fattore più importante, 6. = fattore meno importante).

Fonte: Rappresentazione di Interface, basata sul sondaggio online.

Per quanto riguarda i fattori favorevoli citati, esistono alcune somiglianze tra la prospettiva di chi fa volontariato e la prospettiva di chi lo coordina. Tra i sei fattori più importanti, i seguenti quattro figurano in entrambe le prospettive: *Riconoscimento e apprezzamento*, *inclusione sociale e senso di comunità*, *significatività*, *libertà e autonomia*. I due fattori citati per primi sono identici in entrambe le prospettive.

Esistono tuttavia anche differenze tra le due prospettive: tranne i primi due, gli altri fattori sono classificati con un diverso ordine di importanza. Le persone attive nel volontariato menzionano infatti con maggiore frequenza il fattore significatività, rispetto alle persone che coordinano l'attività. Inoltre, tra i sei fattori più importanti sono indicati due fattori differenti per ciascuna prospettiva (*successo ed effetto visibile*, nonché *sviluppo personale e apprendimento* per chi fa volontariato; *comunicazione e organizzazione* nonché *supporto e accompagnamento* per chi lo coordina). Si osserva anche che l'interpretazione dei fattori può variare in base alla prospettiva. Ciò è evidente soprattutto nel fattore *riconoscimento e apprezzamento*. Mentre chi coordina le attività sottolinea maggiormente l'apprezzamento dei volontari e delle volontarie da parte dell'organizzazione – ovvero da parte del personale retribuito dell'organizzazione, dei membri del comitato direttivo o altri volontari/e all'interno dell'associazione o dell'organizzazione – chi fa volontariato privilegia l'apprezzamento da parte della società e del gruppo target.

I fattori favorevoli menzionati sono confermati nelle interviste con professionisti/e del ramo. Secondo il parere dei professionisti/e interpellati, il benessere di volontari e

volontarie è infatti favorito soprattutto da *compiti gratificanti* che danno un contributo tangibile alla società. Altrettanto importanti sono i *contatti sociali* e una buona sintonia all'interno del team, due aspetti che generano un senso di appartenenza e promuovono il dialogo. Le interviste evidenziano inoltre che il benessere dei volontari e delle volontarie dipende in larga misura dalla *corrispondenza tra le loro motivazioni e le esigenze dell'attività*. Quando le aspettative e gli obiettivi personali sono in linea con i compiti, c'è soddisfazione e motivazione. Le attività gratificanti e la possibilità di assumersi responsabilità o di contribuire in modo creativo sono ritenute particolarmente stimolanti.

3.3 Fattori che riducono il benessere delle persone attive nel volontariato

Di seguito elenchiamo i fattori che secondo il sondaggio riducono il benessere di volontari e volontarie, essendo percepiti come un peso (rappresentazione R 3.2). Anche in questo caso, si distingue tra la prospettiva di chi fa volontariato e di chi lo coordina. Anche qui, le risposte formulate in modo aperto sono state ricondotte a specifici fattori, classificati in base alla frequenza con cui vengono menzionati.

R 3.2: I fattori maggiormente citati suscettibili di ridurre il benessere di volontari e volontarie.

Prospettiva di chi fa volontariato (n = 751)	Prospettiva di chi coordina il volontariato (n = 504)
1. <i>Carico di tempo e sovraccarico di lavoro</i> : troppo lavoro, alto fabbisogno di tempo, tempi stretti, compatibilità lavoro/famiglia, molte riunioni, mancanza di flessibilità	1. <i>Carico di tempo e sovraccarico di lavoro</i> : troppi compiti, periodi di lavoro lunghi, mancanza di pause, aspettative elevate.
2. <i>Responsabilità e ansia da prestazione</i> : responsabilità organizzativa, stress decisionale, timore di non essere all'altezza, pressione di garantire la sopravvivenza dell'organizzazione	2. <i>Mancato apprezzamento e riconoscimento</i> : l'impegno è dato per scontato, mancano le manifestazioni di gratitudine
3. <i>Carenza di volontari/e</i> : problemi di successione, difficoltà di reclutamento, invecchiamento delle persone attive, poche possibilità di vincolare volontari/e	3. <i>Strutture e comunicazione poco chiare</i> : mancanza di informazioni, nessun onboarding, linee guida contraddittorie, ruoli non ben definiti
4. <i>Insufficienti risorse finanziarie</i> : incertezze sul budget, mancanza di sostegno da parte del settore pubblico	4. <i>Stress emotivo e sociale</i> : situazioni traumatizzanti, conflitti all'interno del team, isolamento, gruppo target difficile
5. <i>Ostacoli burocratici</i> : procedure complesse, norme, numerose riunioni	5. <i>Mancanza di sostegno</i> : nessun referente, assenza di un accompagnamento
6. <i>Stress emotivo e sociale</i> : destini tragici, gruppo target difficile, conflitti all'interno del team, attività in contesti emotivamente stressanti (ad es. assistenza ai malati gravi)	6. <i>Fattori di salute e personali</i> : aspetti non direttamente legati al volontariato, come l'età, la malattia, il gap digitale delle persone anziane e l'incapacità di stabilire limiti personali.

Legenda: domanda alle persone attive nel volontariato: "Cosa ti pesa nel tuo volontariato?". Domanda alle persone che coordinano le attività: "Quali fattori possono mettere a rischio il benessere dei volontari e delle volontarie?". Numerazione in base all'importanza decrescente dei sei fattori (1. = fattore più importante, 6. = fattore meno importante).

Fonte: Rappresentazione di Interface, basata sul sondaggio online.

I punti in comune tra la prospettiva di chi fa volontariato e di chi lo coordina sono meno numerosi nei fattori negativi che nei fattori positivi. Tuttavia, in entrambe le prospettive, il *carico temporale e il sovraccarico di lavoro* si situano indubbiamente al primo posto. Tra gli altri fattori, c'è accordo solo su *stress emotivo e sociale*. Qui si tratta di affrontare destini tragici, conflitti all'interno del team o difficoltà con il gruppo target. Questi aspetti sono stati quasi sempre menzionati da persone impegnate nel volontariato sociale.

Tra le due prospettive prevalgono le differenze. Ciascuno dei due gruppi ha menzionato quattro fattori distinti. Nel caso dei volontari e delle volontarie, si tratta in particolare dell'*ansia da prestazione e dell'alto livello di responsabilità*. Le risposte danno l'impressione che il peso sia particolarmente elevato quando si ha la sensazione che la sopravvivenza dell'organizzazione dipenda dal proprio impegno. Le persone attive nel volontariato hanno menzionato spesso anche una *carenza di volontari* e di *risorse finanziarie*. Gli *ostacoli burocratici* sono stati citati molto più spesso da chi svolge attività di volontariato, rispetto a chi la coordina.

Chi coordina il volontariato cita invece al secondo posto la *manca di apprezzamento e riconoscimento*. Questo fattore non è menzionato tra i sei fattori negativi più importanti da chi fa volontariato. È quindi possibile che le persone che coordinano l'attività lo sopravvalutino, oppure che ne interpretino il contenuto in modo diverso dai volontari e dalle volontarie. A quanto pare, il confronto con la rappresentazione R 3.1 suggerisce che l'apprezzamento e il riconoscimento rafforzano il benessere di chi fa volontariato. Se tuttavia l'apprezzamento e il riconoscimento mancano del tutto o sono presenti solo in minima parte, ciò non riduce necessariamente il benessere. Come già nel caso dei fattori che rafforzano il benessere, le persone con mansioni di coordinamento hanno inoltre sottolineato gli *aspetti organizzativi* in misura maggiore rispetto ai volontari e alle volontarie.

Analogamente ai fattori positivi, anche i fattori negativi vengono confermati nelle interviste con professionisti/e del ramo. Anche loro sottolineano soprattutto l'*eccessivo carico di tempo* causato dall'elevato impegno richiesto, dalle numerose riunioni e dai conflitti di agenda. In linea con la valutazione emersa dal sondaggio online, sottolineano lo *stress emotivo*, accentuato da temi complessi o dalla mancata separazione tra impegno e vita privata. Come le persone attive nel volontariato, anche queste figure professionali citano come fattore di stress anche la *carenza di volontari e volontarie*, con conseguente assunzione di un *carico di lavoro e di responsabilità elevato* da parte di poche persone. Tra i fattori negativi si menzionano anche gli *ostacoli burocratici*, le *procedure complesse* e le *preoccupazioni finanziarie* legate alla raccolta di fondi, nonché la *manca di misure di onboarding e di accompagnamento*.

3.4 Misure per rafforzare il benessere delle persone attive nel volontariato

Ai/alle partecipanti al sondaggio online è stato anche chiesto fino a che punto il benessere sia tematizzato nella loro organizzazione. L'81% delle persone attive nel volontariato e il 63% di quelle con mansioni di coordinamento ritiene che nella propria organizzazione il tema del benessere sia già ampiamente o moderatamente affrontato. Per circa un terzo di chi ha mansioni di coordinamento il tema del benessere è però poco o per niente affrontato. Un'opinione condivisa da solo il 13% dei volontari e delle volontarie. Questi risultati sono illustrati nella rappresentazione RA 3 nell'appendice A 3

Il tema del benessere è di solito affrontato dal comitato direttivo o dal segretariato. Sia nelle piccole che nelle grandi organizzazioni, determinate persone di contatto (persone volontarie o del segretariato, oppure anche figure incaricate ad hoc) hanno talvolta l'esplicito compito di promuovere il benessere.

Nel sondaggio online, le organizzazioni hanno indicato le misure che già utilizzano per affrontare il tema del benessere o le misure specifiche che potrebbero essere introdotte per migliorare il benessere di volontari e volontarie, riducendo in tal modo lo stress. Nella seguente rappresentazione R 3.3 le misure citate sono presentate suddivise in categorie create a posteriori. È importante notare che non si tratta di un elenco gerarchico di esempi di best practice sperimentati. Si tratta invece di una raccolta di idee provenienti da

organizzazioni di differenti dimensioni, campi di attività, compiti e problematiche. Questa lista può tuttavia rappresentare una fonte di ispirazione per possibili approcci.

R 3.3: Misure per aumentare il benessere delle persone attive nel volontariato

Assicurare sostegno e accompagnamento

- Confronto diretto con colloqui personali: in caso di segni specifici di malessere, dopo le attività o in formati fissi (ad es. colloquio annuale informale e bilaterale)
- Stabilire una persona di riferimento fissa per ogni volontario/a, ad es. attraverso un sistema di mentoring
- Prendere in considerazione il ricorso a un supporto psicologico o un coaching per i volontari e le volontarie, quando necessario
- Accessibilità a bassa soglia delle persone di contatto (WhatsApp, telefono)
- Istituire un ufficio di ombudsman e/o un contatto e-mail oppure un numero verde per dubbi e segnalazioni (helpline)
- Offrire colloqui di mediazione
- Introdurre gruppi di assistenza/sensibilizzazione per la risoluzione dei conflitti
- Formalizzare uno scambio di esperienze guidato
- Scambio di esperienze tra volontari e volontarie, con successivo feedback collettivo al comitato direttivo / al segretariato
- Consentire una supervisione e ritiri di debriefing dopo attività stressanti
- Organizzare training sulla resilienza e la gestione del benessere personale
- Se possibile, non lasciar lavorare da soli i volontari e le volontarie

Promuovere l'apprezzamento e il riconoscimento

- Organizzare momenti di apprezzamento, come aperitivi, cene annuali o di Natale e eventi comuni
- Esprimere apprezzamento, lodare, ringraziare di persona
- Scrivere biglietti di ringraziamento e auguri di compleanno personalizzati, inviare messaggi di ringraziamento
- Riconoscimenti pubblici (ad es. durante l'AG annuale o eventi pubblici, se parte dell'offerta)
- Distribuzione di piccoli regali per contributi straordinari
- Valorizzare il volontariato e le persone che lo praticano nelle formule di saluto, nei rapporti, nelle newsletter e sui social media (singolarmente e collettivamente)
- Mettere a disposizione referenze scritte e attestati di lavoro, informandone attivamente le persone interessate

Favorire l'inclusione sociale e la comunità

- Organizzare eventi di gruppo, pasti comuni prima/dopo le riunioni
- Integrare alle riunioni momenti di socializzazione
- Organizzare regolarmente eventi di socializzazione, come una cena di Natale.
- Organizzare corsi di formazione con un programma collaterale a sfondo sociale
- Adottare un sistema a tandem (nuove leve affiancate da volontari/e con esperienza)
- Ritiro annuale
- Creare una rete di contatti tra volontari/e, per consentire loro di affrontare in privato il tema del proprio benessere
- Non forzare le amicizie e non obbligare nessuno a condividere i fatti personali.

Rafforzare la comunicazione e l'organizzazione

- Informazioni regolari e trasparenti su un numero limitato di canali a bassa soglia (newsletter tramite e-mail, messaggi WhatsApp)
 - Chiarire ruoli e mansioni, redigere profili e incarichi, fornire checklist per le attività
 - Firma di un accordo con i diritti e i doveri di chi fa volontariato, norme trasparenti (in merito alle attività, alla retribuzione ecc.).
 - Rispondere in tempi brevi alle richieste di volontari e volontarie
 - Regolamentare le sostituzioni e le deleghe
 - Effettuare check-in e debriefing all'inizio e alla fine delle riunioni
 - Coltivare una cultura aperta al feedback e all'apprendimento dagli errori
-

Rendere visibile i successi e l'impatto del volontariato

- Condividere con chi fa volontariato i feedback positivi dei beneficiari
- Introdurre una newsletter pubblica
- Condividere all'interno e all'esterno dell'associazione le storie di successo (sui social media, nella newsletter)
- Rendere visibile l'associazione e la sua attività (giornali locali, social media ecc.)
- Creare una sezione "Successi" sul sito web
- Investire risorse per mettere in evidenza i risultati raggiunti

Garantire la libertà e l'autonomia

- Favorire attivamente la possibilità di dire "no"
- Consentire l'autonomia nella portata e nei tempi del volontariato
- Offrire attivamente la possibilità di prendersi una pausa dal volontariato
- Consentire la possibilità di ampliare l'offerta con le idee dei volontari e delle volontarie
- Assicurare che l'assunzione dei compiti avvenga solo su base volontaria
- Formare gruppi di lavoro su temi rilevanti e integrare gli input nella pianificazione strategica

Altro

- Momenti di confronto e incontri di rete con volontari/e di altre organizzazioni
- Invitare altre organizzazioni per confrontarsi su vari temi relativi al benessere
- Indagare sulle motivazioni di chi fa volontariato all'interno della propria associazione
- Eventualmente cercare volontari/e descrivendo le loro mansioni per chiarire le aspettative
- Svolgere un sondaggio (anonimo) tra i volontari e le volontarie o introdurre una casella di posta elettronica (digitale) per le critiche espresse in forma anonima e le proposte di miglioramento
- Possibilità di retribuire i volontari e le volontarie che si assumono compiti straordinari particolarmente impegnativi
- Consentire e promuovere attivamente l'accesso alla rete da parte di volontari e volontarie
- Per le organizzazioni più grandi: creare corsi di aggiornamento in collaborazione con offerenti esterni

Legenda: domanda alle persone attive nel volontariato: "Quanto fa la tua organizzazione/il tuo gruppo per favorire il tuo benessere e rendere soddisfacente l'attività di volontariato?" (n = 698). Domanda alle persone che coordinano le attività: "Cosa fai per aumentare il benessere e diminuire lo stress dei volontari e delle volontarie della tua organizzazione?" (n = 469).

Fonte: Rappresentazione di Interface, basata sul sondaggio online.

Le misure per aumentare il benessere sono state discusse anche nelle interviste con professionisti/e del ramo. È quindi particolarmente importante che le organizzazioni conoscano e tengano conto dei desideri e delle risorse individuali dei volontari e delle volontarie: c'è chi preferisce le attività semplici, chi cerca sfide più complesse. Un accurato *onboarding* e un *confronto regolare* contribuiscono a garantire un corretto abbinamento di desideri e risorse, evitando un sovraccarico o un sottoutilizzo delle capacità.

4. Conclusioni e raccomandazioni per le future misure di supporto

4.1 Conclusione

Il volontariato è molto importante in Svizzera e gode di un elevato status sociale. Contribuisce in modo significativo alla coesione sociale. Per consentire un'attività di volontariato a lungo termine è necessario un contesto adeguato. Quando sono date queste premesse, le persone rimangono più a lungo nell'organizzazione e emanano positività, inducendo altre a seguire il loro esempio. Ciò rafforza le organizzazioni e, di conseguenza, anche la coesione sociale.

I risultati del sondaggio mostrano che gran parte delle persone attive nel volontariato giudicano positivamente la loro attività, perlomeno quelle che hanno partecipato al sondaggio.¹⁰ La pressione sulle organizzazioni di volontariato è però in aumento. La avvertono anche chi fa volontariato e chi lo coordina. Nel sondaggio, quasi la metà delle persone che fanno volontariato ha dichiarato che si tratta di un impegno che richiede parecchio tempo. Circa un quarto dei volontari e delle volontarie non sempre ha sufficienti conoscenze e competenze per svolgere i propri compiti, e un altro quarto tendenzialmente non ha il necessario sostegno.

Le persone attive nel volontariato e quelle che lo coordinano menzionano i fattori che rafforzano o riducono il benessere:

- a loro parere, i fattori più importanti per favorire il benessere sono il riconoscimento e l'apprezzamento, l'inclusione sociale e il senso di comunità, il senso di utilità, nonché la libertà e l'autonomia.
- Da entrambe le prospettive, il fattore che incide maggiormente sul benessere è in particolare il carico in termini di tempo.

Riguardo ai fattori citati, le due prospettive presentano tuttavia anche delle differenze. Chi fa volontariato sottolinea soprattutto la significatività del proprio impegno e altri fattori come lo sviluppo personale, l'effetto e il successo visibili, mentre chi coordina le attività pone maggiore enfasi sugli aspetti organizzativi, come la comunicazione, l'organizzazione, il sostegno e l'accompagnamento. Emergono differenze anche nel modo in cui viene inteso il fattore valorizzazione e riconoscimento: chi ha mansioni di coordinamento tende a collegare il riconoscimento all'apprezzamento da parte dell'organizzazione, mentre chi fa volontariato enfatizza il riconoscimento sociale e l'apprezzamento da parte del gruppo target. Per quanto riguarda i fattori di stress, i volontari e le volontarie menzionano con maggiore frequenza l'ansia da prestazione, gli alti livelli di responsabilità, l'insufficienza di persone impegnate nel volontariato, la mancanza di risorse finanziarie e gli ostacoli burocratici, mentre coloro che svolgono mansioni di coordinamento danno maggior peso alla mancanza di apprezzamento e alle sfide organizzative. Questo riscontro dimostra la

¹⁰ Essendo state interpellate solo persone volontarie attive, è possibile che i risultati siano distorti: chi si sente a disagio tende infatti a lasciare l'organizzazione prima e più facilmente rispetto a chi si sente a proprio agio. È altresì possibile che le persone che non si sentono a proprio agio nel loro volontariato siano meno disposte a partecipare ai sondaggi. Quando la pressione del tempo è elevata, la compilazione di un questionario può rappresentare un ulteriore fattore di stress.

fondamentale importanza del coinvolgimento dei volontari e delle volontarie nella ricerca di soluzioni adeguate per aumentare il loro benessere.

Le organizzazioni si stanno già adoperando per favorire il benessere di chi fa volontariato o hanno idee concrete in merito alle misure future (vedi rappresentazione R 3.3. Il confronto tra i fattori che influenzano il benessere e le attività menzionate fornisce informazioni preziose: mostra i possibili approcci già noti alle organizzazioni e al contempo evidenzia gli ambiti dove c'è ancora molto da fare. Gli approcci già noti per migliorare il benessere sono, in particolare, le misure di sostegno e accompagnamento delle persone attive nel volontariato. La maggioranza delle misure menzionate copre questo fattore di influenza sul benessere. Sono già applicate o circolano come proposte numerose misure per favorire il riconoscimento e la valorizzazione, per rafforzare l'inclusione sociale e il senso di comunità, nonché per potenziare la comunicazione e l'organizzazione. Minore attenzione è finora stata prestata alle misure per ridurre il carico in termini di tempo, la responsabilità e l'ansia da prestazione. Questi fattori sono presumibilmente legati alla mancanza di risorse finanziarie e di persone attive nel volontariato, ambiti che nel sondaggio hanno raccolto poche proposte. In questo contesto, ci sembrano importanti le misure volte a garantire, da un lato, un'adeguata corrispondenza tra motivazioni, competenze e aspettative delle persone volontarie e, dall'altro, il funzionamento delle organizzazioni. L'obiettivo è trovare una corrispondenza individuale tra persone volontarie, impegno e organizzazione.

4.2 Raccomandazioni per misure promozionali da parte Percento culturale Migros

Il benessere delle persone attive nel volontariato può essere promosso e sostenuto nel lungo periodo solo attraverso misure volte a coltivarlo su base continuativa. Al riguardo, le organizzazioni come il Percento culturale Migros possono assumere un ruolo di supporto. I risultati del sondaggio e delle interviste mostrano che la promozione del volontariato può avvenire a diversi livelli.

I Rafforzamento delle iniziative all'interno dell'organizzazione

Molte organizzazioni sono consapevoli dell'importanza del fattore benessere, ma soprattutto le organizzazioni più piccole spesso non hanno le risorse sufficienti per una gestione sistematica dei volontari e delle volontarie. Queste organizzazioni hanno un elevato fabbisogno di risorse e know-how. Le iniziative per la promozione del benessere potrebbero essere potenziate in modo mirato tramite contributi di sostegno. I risultati ottenuti evidenziano la fondamentale importanza del coinvolgimento delle persone attive nel volontariato nello sviluppo di opportune misure e attività. I possibili approcci comprendono:

- misure per diminuire il sovraccarico di lavoro e ridurre al minimo l'ansia da prestazione,
- misure per favorire le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere le attività di volontariato,
- misure che supportano l'onboarding e l'accompagnamento di chi fa volontariato,
- misure volte a creare un team unito e a valorizzare il volontariato (sia all'interno dell'organizzazione che nella società).

I Rafforzamento dell'apprendimento reciproco

Le persone attive nel volontariato e quelle con mansioni di coordinamento già conoscono e utilizzano vari approcci per migliorare il benessere e ridurre lo stress. Il confronto tra organizzazioni e persone con esigenze e sfide simili è pertanto di fondamentale importanza per l'apprendimento reciproco e la diffusione delle best practice. Le misure di promozione potrebbero essere:

- il supporto a formati di networking come workshop, corsi di formazione, spazi per progetti e idee,
- il finanziamento di incontri (visite reciproche), quali fonti d'ispirazione e di condivisione delle conoscenze.

| Apertura di un dialogo a livello sociale

Il volontariato deve essere riconosciuto dalla società e sostenuto dalla politica. Le misure di sostegno potrebbero essere finalizzate a una migliore comprensione dell'importanza del volontariato (e dei suoi limiti):

- costruire ponti tra le organizzazioni e il settore pubblico,
- creare piattaforme per il dialogo e la riflessione comune.

| Aumento della visibilità e dell'apprezzamento

Il modo in cui il volontariato è percepito dalla società ha un ruolo centrale nella motivazione e nel benessere delle persone che lo praticano. Possibili misure in quest'ambito sono:

- sostenere le campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica,
- dimostrare il contributo del volontariato al benessere collettivo.

Appendice

A 1 Bibliografia

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): I nuovi volti del volontariato. Il futuro della partecipazione alla società civile, Istituto Gottlieb Duttweiler, commissionato dalla Federazione delle Cooperative Migros, Rüşchlikon.

Samochowiec, Jakub (2024): Un impegno qui e ora: quattro esempi per mobilitare efficacemente nuove persone volontarie, Istituto Gottlieb Duttweiler, per conto della Federazione delle Cooperative Migros, Rüşchlikon.

Radiotelevisione delle Svizzera tedesca 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, Jurgen (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 Esempio di descrizione del campione del sondaggio online

La rappresentazione RA 1 mostra le caratteristiche delle persone partecipanti (campione) al sondaggio online.

RA 1: Riscontro del sondaggio online in base alle caratteristiche individuali delle persone partecipanti

<i>variabile</i>	<i>caratteristica</i>	<i>valore assoluto</i>	<i>in percentuale</i>
Lingua (n = 1086)	Tedesco	591	54%
	Francese	429	40%
	Italiano	66	6%
Tipo di volontariato (n = 1086)	Volontariato senza carica onorifica	476	44%
	con carica onorifica	403	37%
	In una funzione retribuita*	207	19%
Ambito del volontariato (n = 1075, risposte multiple possibili)	Volontariato sociale	710	66%
	Cultura	221	21%
	Formazione	197	18%
	Tempo libero/Sport	196	18%
	Volontariato per l'ambiente e i diritti umani	115	10%
	Altro	105	11%
	Non so / impossibile esprimere un giudizio	2	< 1%
Dimensioni dell'organizzazione (n = 508); solo persone con mansioni di coordinamento	10 o meno volontari/e	125	22%
	Da 11 a 50 volontari/e	259	45%
	Da 51 a 100 volontari/e	66	11%
	Da 101 a 1000 volontari/e	93	16%
	Oltre 1000 volontari/e	16	3%
	Non so / impossibile esprimere un giudizio	21	4%
Tipo di organizzazione (n = 1075, più risposte possibili)	Associazione	742	69%
	Organizzazione di utilità pubblica / ONG	155	14%
	Fondazione	108	10%
	Ente pubblico	107	10%
	Organizzazione religiosa	49	5%
	Federazione	46	4%
	Altro	30	3%
	Comunità di interesse	24	2%

<i>variabile</i>	<i>caratteristica</i>	<i>valore assoluto</i>	<i>in percentuale</i>
	Iniziativa / gruppo informale senza personalità giuridica	21	2%
	Ditta	16	1%
	Non so / impossibile esprimere un giudizio	13	1%
Totale partecipanti		1086	

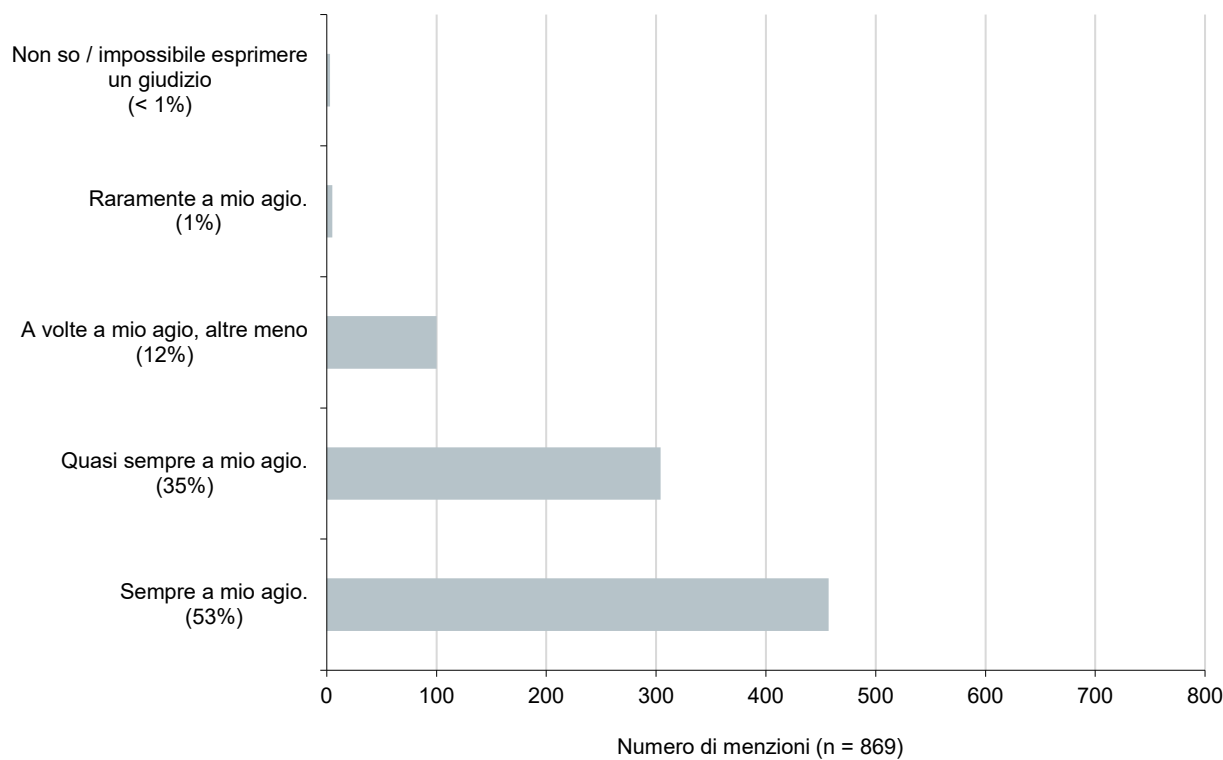
Legenda: * Le persone che svolgono una funzione retribuita ricoprono un ruolo di coordinamento e non sono volontarie. Si tratta ad es. del personale del segretariato.

Fonte: Rappresentazione di Interface, basata sul sondaggio online.

A 3 Ulteriori analisi del sondaggio online

La rappresentazione RA 2 mostra il grado di soddisfazione delle persone volontarie, secondo i risultati del sondaggio online. La rappresentazione illustra le affermazioni della sezione 3.1.

RA 2: Soddisfazione delle persone volontarie in merito alle loro attività

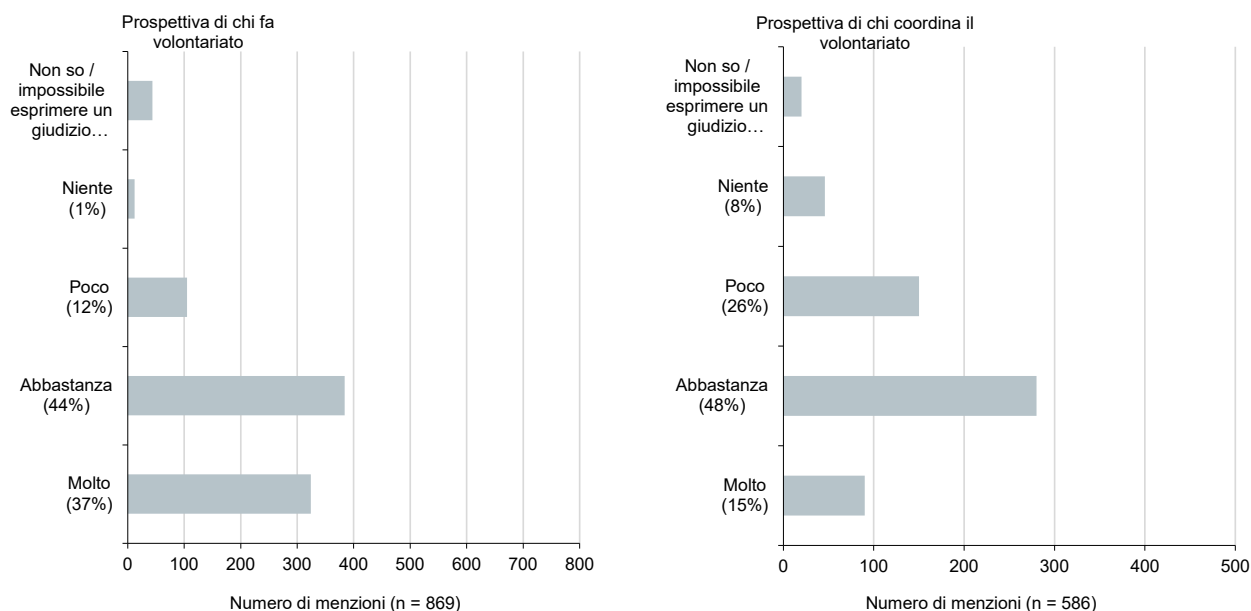


Legenda: domanda alle persone attive nel volontariato: "Quanto ti sei sentito/a a tuo agio nella tua attività di volontariato negli ultimi mesi?". (n = 869).

Fonte: Rappresentazione di Interface, basata sul sondaggio online.

La rappresentazione RA 3 mostra il grado di attenzione al benessere nelle organizzazioni, secondo i risultati del sondaggio online. Il grafico a sinistra espone il punto di vista delle persone volontarie, quello a destra il punto di vista delle persone con mansioni di coordinamento. La rappresentazione illustra le affermazioni della sezione 3.4.

RA 3: Tematizzazione del benessere nelle organizzazioni

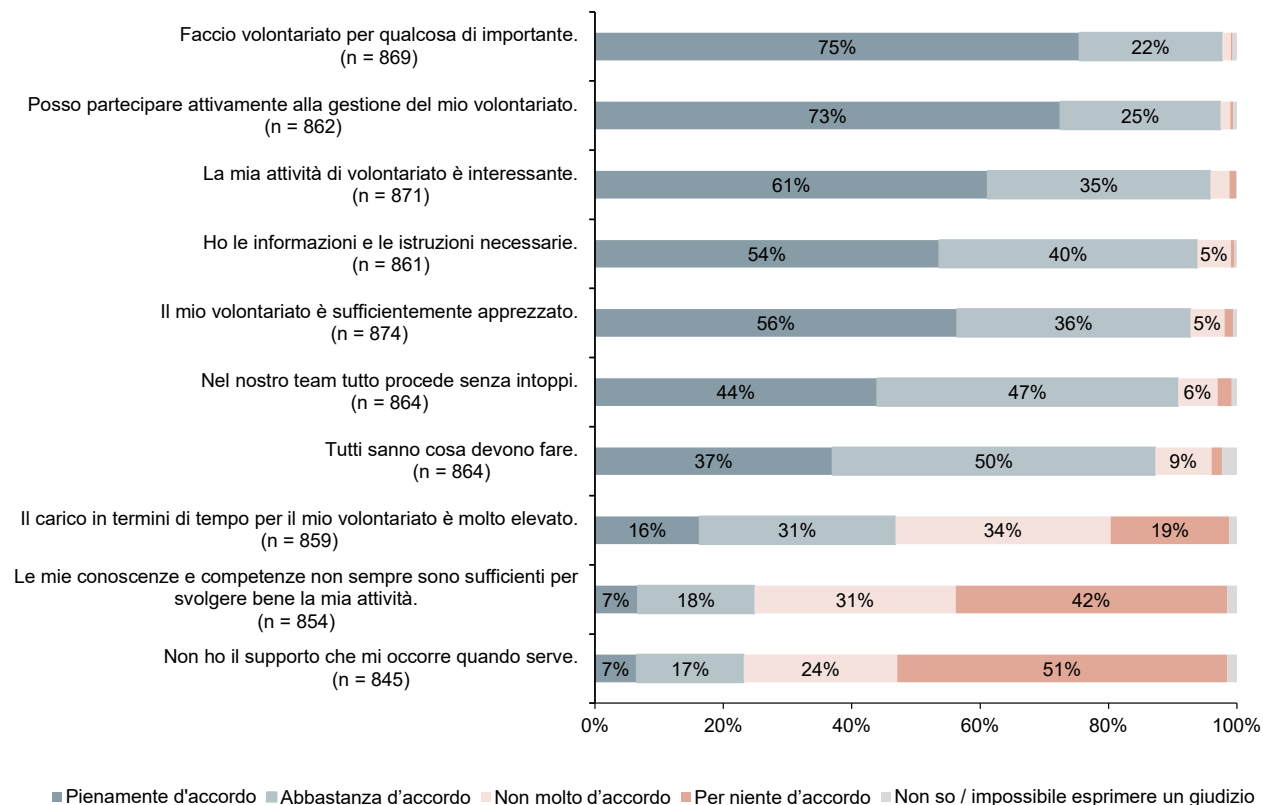


Legenda: grafico a sinistra: domanda alle persone volontarie "Quanto fa la tua organizzazione/gruppo per favorire il tuo benessere nell'attività di volontariato?" Grafico a destra: domanda alle persone con mansioni di coordinamento: "Quanto è tematizzato nella tua organizzazione il benessere di chi fa volontariato?".

Fonte: Rappresentazione di Interface, basata sul sondaggio online.

La rappresentazione grafica RA 4 mostra la valutazione del grado di consenso alle singole affermazioni nel sondaggio online. Illustra le affermazioni della sezione 3.1.

RA 4: Soddisfazione delle persone volontarie in merito alle loro attività



Legenda: domanda alle persone attive nel volontariato: "Come vivi il tuo volontariato?". Si noti che le ultime tre affermazioni sono state formulate in forma negativa. Per queste domande vale il seguente criterio: più partecipanti tendono a non essere d'accordo, più le risposte possono essere lette in modo positivo.
 Fonte: Rappresentazione di Interface, basata sul sondaggio online.