Situationsanalyse «Wohlbefinden von Freiwilligen»:
Zusammenfassung der Ergebnisse der Online-Befragung von Interface Politikstudien im Auftrag des Migros-Kulturprozent[1]

März 2026

Das sagen Freiwillige und Koordinierende

Freiwillige leisten viel für unsere Gesellschaft. Das Engagement kann Freude bereiten und zum Wohlbefinden beitragen. Es kann aber auch belasten. Eine im Auftrag des Migros-Kulturprozent durchgeführte Befragung von Freiwilligen und Koordinierenden zeigt, was erfüllt sein muss, damit es den Freiwilligen gut geht und sie sich gern engagieren.

«Wenn es den Freiwilligen gut geht, bleiben sie gerne und längerfristig engagiert. Davon profitieren nicht nur die Freiwilligen, sondern auch die Organisationen, die aufgrund knapper Ressourcen häufig unter Druck sind und vor der Herausforderung stehen, Freiwillige zu gewinnen.»

Esther Unternährer, Leiterin Mitmach-Initiative, Direktion Gesellschaft & Kultur, Migros-Genossenschafts-Bund

Wohlbefinden und freiwilliges Engagement

Häufig wird betont, dass freiwilliges Engagement positive Effekte für die Freiwilligen selbst hat. Dies können beispielsweise die Sinnhaftigkeit der Aufgabe, die Möglichkeit, etwas zu bewirken, oder die soziale Einbindung in eine Gemeinschaft sein. Es wird jedoch kaum darüber gesprochen, dass es auch Faktoren geben kann, die sich negativ auf das Wohlbefinden der Freiwilligen auswirken. Darüber wollte das Migros-Kulturprozent mehr erfahren.

Umfrage bei Freiwilligen und Koordinierenden

Interface Politikstudien befragte im Auftrag des Migros-Kulturprozent Freiwillige aus allen Landesteilen und unterschiedlichen Organisationen sowie Personen, die Freiwillige koordinieren. Sie gaben Antwort auf die Fragen:

- **Wie erleben Freiwillige ihr Wohlbefinden?**
- **Was stärkt das Wohlbefinden von Freiwilligen und was belastet es?**
- **Was können Organisationen tun, um das Wohlbefinden von Freiwilligen zu stärken?**

An der Online-Befragung nahmen 1’086 Personen aus den Bereichen Soziales, Kultur, Bildung, Freizeit und Sport, Umwelt und Menschenrechte teil. Darunter waren:

- **476 Freiwillige ohne Ehrenamt (44%)**
- **403 Freiwillige mit Ehrenamt (37%)**
- **207 Koordinierende in Organisationen (19%)**

Begriffe kurz erklärt

Formelles freiwilliges Engagement

Die vorliegende Situationsanalyse fokussiert auf formelles freiwilliges Engagement. Dieses findet innerhalb einer Organisation oder in Gruppenstrukturen statt. Freiwilliges Engagement ist unentgeltlich, freiwillig, dient dem Gemeinwohl und schafft Nutzen für Menschen, die nicht im eigenen Haushalt leben.

Wohlbefinden

Wohlbefinden beschreibt einen Zustand der Zufriedenheit, der bei Freiwilligen durch ihr Engagement entsteht. Diese Zufriedenheit kann die emotionale Ebene, wie z. B. Freude, die psychologische Ebene, wie z. B. Sinnhaftigkeit, die soziale Ebene, wie z. B. Zugehörigkeit, oder die körperliche Ebene, wie z. B. Vitalität, umfassen.

[1]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. **(engagement.migros.ch/situationsanalyse)**

Das sind die wichtigsten Ergebnisse aus der Online-Befragung:

1. Die meisten Freiwilligen fühlen sich wohl.

Die meisten Freiwilligen erleben ihr Engagement positiv und fühlen sich wohl. Freiwillige mit Ehrenamt fühlen sich etwas weniger wohl, besonders in kleinen Organisationen.

2. Anerkennung, Gemeinschaft, Sinn und Selbstbestimmung sind wichtig.

Anerkennung und Wertschätzung, soziale Einbindung und Gemeinschaft, eine sinnvolle Aufgabe sowie Freiheit und Selbstbestimmung sind wichtig für das Wohlbefinden aus der Sicht der Freiwilligen. Viele Freiwillige möchten auch dazulernen und Erfolgserlebnisse haben. Koordinierende betonen zusätzlich eine gute Kommunikation, die klare Organisation sowie Unterstützung und Begleitung.

3. Anerkennung wird unterschiedlich verstanden.

Freiwillige wünschen sich vor allem Anerkennung von der Gesellschaft und von den Menschen, für die sie sich engagieren. Koordinierende betonen eher die Anerkennung durch die Organisation.

4. Hohe Arbeitslast wirkt sich negativ aus.

Eine hohe Arbeitslast und eine starke zeitliche Beanspruchung wirken sich negativ auf das Wohlbefinden aus. Fast die Hälfte der Freiwilligen fühlt sich zeitlich stark belastet. Auch Koordinierende sehen eine zeitliche Überlastung als grösstes Problem.

5. Freiwillige und Koordinierende nennen unterschiedliche Belastungen.

Freiwillige finden vor allem hohe Verantwortung, Leistungsdruck, zu wenig Freiwillige, fehlende finanzielle Mittel, administrative Hürden und emotionale Belastungen schwierig. Auch fehlendes Wissen und zu wenig Unterstützung werden kritisch beurteilt. Koordinierende nennen fehlende Wertschätzung, unklare Strukturen, schlechte Kommunikation, mangelnde Unterstützung sowie persönliche und gesundheitliche Faktoren.

6. Das Engagement muss zur Person passen.

Die Beweggründe, Erwartungen und Ziele der Freiwilligen sollten zu ihren Aufgaben passen. So entsteht Motivation und Zufriedenheit.

7. Massnahmen zur Entlastung sind wichtig.

Viele Organisationen fördern Wertschätzung, Begleitung und Gemeinschaft. Weniger häufig gibt es Massnahmen gegen zeitliche Belastung, Leistungsdruck und hohe Verantwortung.

Das können Organisationen tun, um das Wohlbefinden ihrer Freiwilligen zu stärken

Die Freiwilligen fragen und einbeziehen

- Das Gespräch suchen, denn Freiwillige und Koordinierende schätzen die Situation oft unterschiedlich ein.
- Die Bedürfnisse der Freiwilligen kennen und sie berücksichtigen.
- Gemeinsam mit den Freiwilligen passende Lösungen erarbeiten.

Gute Bedingungen schaffen

- Aufgaben auf die Bedürfnisse der Freiwilligen abstimmen.
- Leistungsdruck und Überlastung abbauen.
- Wissen und Fähigkeiten der Freiwilligen stärken.
- Freiwillige sorgfältig einführen und begleiten.
- Gemeinschaft, Teamarbeit und Anerkennung fördern.

Passende Lösungen finden

- Jede Organisation ist anders und lebt ihre eigene Kultur. Deshalb müssen die Massnahmen zur jeweiligen Situation passen.

Freiwilliges Engagement in der Schweiz

Freiwilliges Engagement hat in der Schweiz einen hohen Stellenwert. Zwei Drittel der Bevölkerung engagieren sich freiwillig. Laut Freiwilligen-Monitor Schweiz 2025 leisten 41% der Bevölkerung formelles freiwilliges Engagement in einem Verein, einer Institution oder in einem Amt. 51% engagieren sich informell, beispielsweise in der Nachbarschaft. Die freiwillig Engagierten leisten einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl und tragen wesentlich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei.

Engagement des Migros-Kulturprozent

Das Migros-Kulturprozent engagiert sich seit mehr als 20 Jahren für freiwilliges Engagement, beispielsweise als Gründungsmitglied des Netzwerks «freiwillig engagiert», mit Förderbeiträgen und fachlicher Unterstützung für Vereine und Organisationen, mit der Gründung der Fachstelle vitamin B sowie verschiedenen Publikationen.

Im UNO-Jahr der Freiwilligen lanciert das Migros-Kulturprozent die Mitmach-Initiative «Hier und jetzt engagiert» mit verschiedenen Aktivitäten, die das freiwillige Engagement in der Schweiz stärken und sichtbar machen. Hierzu zählt die Ausschreibung eines Ideenwettbewerbs zur Stärkung des Wohlbefindens der Freiwilligen.

Mehr Informationen:
engagement.migros.ch/ideenwettbewerb

Die Mitmach-Initiative ist ein Projekt des
MIGROS Kulturprozent

Teil des gesellschaftlichen Engagements der Migros-Gruppe:
engagement.migros.ch

Gute Ideen aus der Praxis

Freiwillige und Koordinierende haben im Rahmen der Online-Befragung zum «Wohlbefinden von Freiwilligen» zahlreiche Vorschläge und Ideen genannt, wie Freiwillige gestärkt und Belastungen reduziert werden können. **Die Sammlung auf der nächsten Seite soll eine Inspirationsquelle für die eigene Organisation sein.**

Wichtig: Die Ideen und Massnahmen stammen aus unterschiedlichen Organisationen mit diversen Tätigkeitsfeldern, Aufgaben und Herausforderungen. Die Liste ist weder vollständig noch gewichtet und versteht sich nicht als Best-Practice-Sammlung. Die Wirksamkeit der Massnahmen ist nicht überprüft.

Massnahmen zur Steigerung des Wohlbefindens von Freiwilligen

Wertschätzung und Anerkennung

- Durchführen von Dankesanlässen 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)
- Verteilen von kleinen Geschenken für ausserordentliche Leistungen
- Freiwillige und ihr Engagement in Anreden, Berichten, im Newsletter und auf Sozialen Medien (einzelne Freiwillig und «unsere Freiwilligen») hervorheben
- Referenzschreiben und Arbeitszeugnisse anbieten und die Möglichkeit dazu aktiv kommunizieren

Freiheit und Selbstbestimmung

- Die Möglichkeit, «Nein» zu sagen, aktiv anbieten
- Selbstbestimmung bei Umfang und Zeitpunkt des Engagements ermöglichen
- Aktives Anbieten von Pausen während des Engagements
- 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

Kommunikation und Organisation

- Regelmässige, transparente Informationen auf einer beschränkten Anzahl von niederschwelligen 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 Ende von Sitzungen durchführen
- Offene Feedback- und Fehlerkultur leben

Weiteres

- 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 (digitalen) Sorgenbriefkasten für anonyme Kritik und Verbesserungsvorschläge einführen
- Möglichkeit, Freiwillige bei der Übernahme von grösseren ausserordentlichen Aufgaben zu vergüten
- Netzwerkzugang für Freiwillige ermöglichen und aktiv bewerben
- Grössere Organisationen können Weiterbildungen zusammen mit externen Anbietern entwickeln

Gemeinschaft

- Organisieren von Team-Events, gemeinsamen Essen vor/nach Sitzungen
- Sitzungen mit sozialen Aktivitäten kombinieren
- Durchführen von regelmässigen sozialen Anlässen, z. B. 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

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 Gotte-/Götti-System
- Psychologische Begleitung oder Coaching von Freiwilligen bei Bedarf
- Niederschwellige Erreichbarkeit von Kontaktpersonen (WhatsApp, Telefon)
- Ombudsstelle und/oder spezifische E-Mail-Adresse oder Hotline für Sorgen einrichten
- Mediationsgespräche anbieten
- Care-/Awareness-Teams für Konfliktlösung einführen
- Regelmässiger moderierter Erfahrungsaustausch
- Praxisaustausch unter Freiwilligen mit anschliessender kollektiver Rückmeldung an Vorstand/Geschäftsstelle
- Supervision und Retraiten nach belastenden Einsätzen
- Resilienz- und Selbstsorgetraining durchführen
- Freiwillige wenn möglich nicht allein arbeiten lassen

Sichtbarmachen von Erfolgen und der Wirkung

- Positive Rückmeldung von Begünstigten mit allen Freiwilligen teilen
- Öffentlichen 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 Website einrichten
- Ressourcen investieren ins Sichtbarmachen von Ergebnissen