

Netzwerktreffen Sportstadt Luzern

Freiwilliges Engagement im Verein fördern -
Ehrenamtliche suchen, finden und binden

Luzern, 29. Oktober 2025

Wer ist benevol Luzern?



Rund 80 Mitglieder



- Gründung 1999
- Eine von 17 Fachstellen in der Schweiz
- Vorstand engagiert sich ehrenamtlich

- Vereine, Organisationen, Institutionen (Soziales, Alter, Pflege, Kultur, Sport, Familien, Migration)
- Kirchgemeinden und Pfarreien
- Gemeinden und Städte

Dreifacher Auftrag



Freiwillige

- benevol-jobs.ch
- Merkblätter
- Standards
- Prix benevol
- Dossier freiwillig engagiert

benevol



Öffentlichkeit | Wirtschaft | Politik

- Beratung
- Standards
- Wissensvermittlung
- Qualitätssicherung



Organisationen | Gemeinden | Vereine

- Fachliche Beratung
- Arbeitshilfen
- benevol-jobs.ch
- Weiterbildungen
- Vernetzungsanlässe
- Prix benevol

Benevol Luzern: Dienstleistungen für Vereine



- Fachliche **Beratung** rund um die Freiwilligenarbeit
- Unterstützung bei der Akquise von neuen Freiwilligen
- **Konzeptvorlagen**, Kommunikation und **Anerkennung von Freiwilligenarbeit**
- **Checklisten**, Richtlinien und Merkblätter
- **Vermittlung Freiwillige** über benevol-jobs.ch
- Zugang zu vergünstigten **Kursen/Weiterbildungen**
- **Vernetzungsanlässe**
- **Prix benevol**

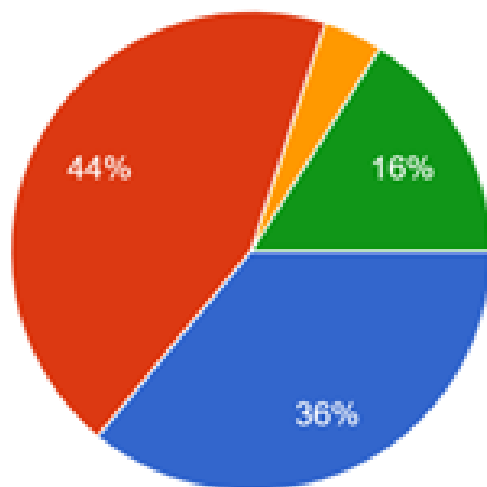
Unsere heutigen Themen

- Formen der Freiwilligenarbeit
- Ein Blick in die Zahlen
- Aktuelle Herausforderungen
- Motive und Voraussetzungen für freiwilliges Engagement
- Freiwillige gewinnen, fördern und halten

Ergebnisse Umfrage bei Anmeldung

Welche Aussage passt am besten zu deinem Verein?

25 Antworten



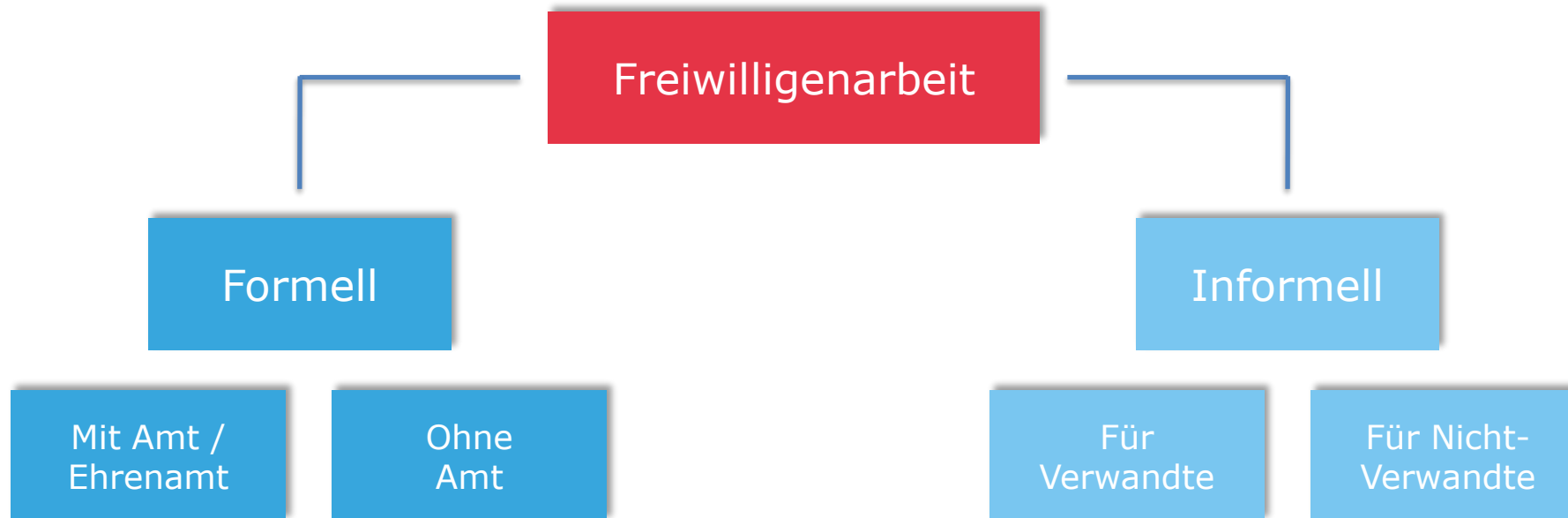
- Alle Ämter und Funktionen sind besetzt – wir sind gut aufgestellt.
- Die wichtigsten Funktionen sind besetzt – vereinzelt haben wir offene Aufgaben.
- Mehrere Ämter sind unbesetzt – wir suchen aktiv nach Freiwilligen.
- Wir haben grosse Schwierigkeiten, Freiwillige für Ämter und Aufgaben zu finden.

**Blitz-
Umfrage**

Wo habt ihr im Moment am meisten Mühe,
Freiwillige zu finden?



Formen der Freiwilligenarbeit



Die erbrachte Leistung ist **unbezahlt**, erbringt einen **Nutzen für andere Personen und zugute des Gemeinwohls**, erfolgt **freiwillig** und kommt Personen zugute, die **nicht im eigenen Haushalt leben**.

Ein Blick in die Zahlen

Freiwilliges Engagement Sportvereine

7.7%

der Bevölkerung

577 000

Personen
(Hochrechnung)

34

Jahre
(Mittleres Alter / Median)

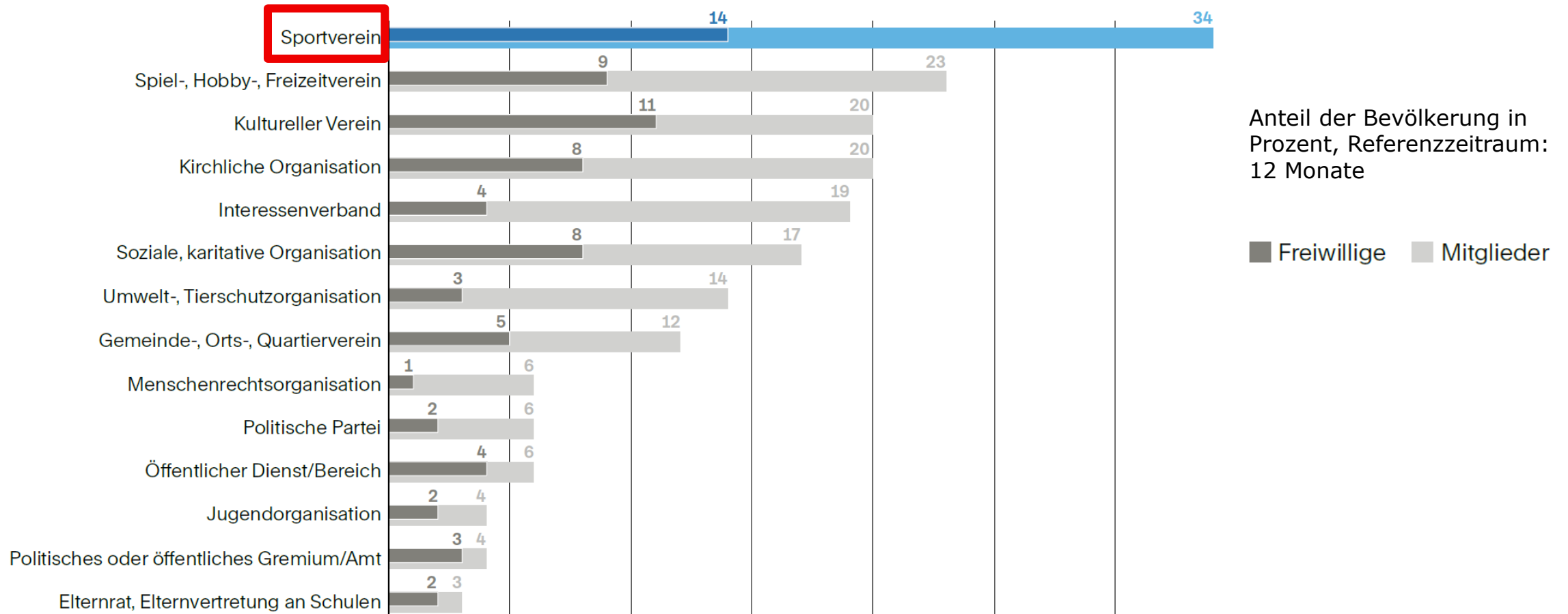
2.2 Std.

Durchschnittlicher
Arbeitsaufwand pro Woche

	2000	2004	2007	2010	2013	2016	2020	2024
Anteil der Bevölkerung in %	8.0	8.6	8.2	6.5	6.6	6.2	5.0	7.7
Anzahl Personen (Hochrechnung)	473 000	525 000	514 000	424 000	447 000	438 000	363 000	577 000

Quelle: SGG, Freiwilligen-Monitor 2025

Ein Blick in die Zahlen



Quelle: SGG, Freiwilligen-Monitor 2025

Im Schweizer Vereinssport sind rund 375'000 Ämter zu besetzen.

94% davon werden ehrenamtlich ausgeübt.

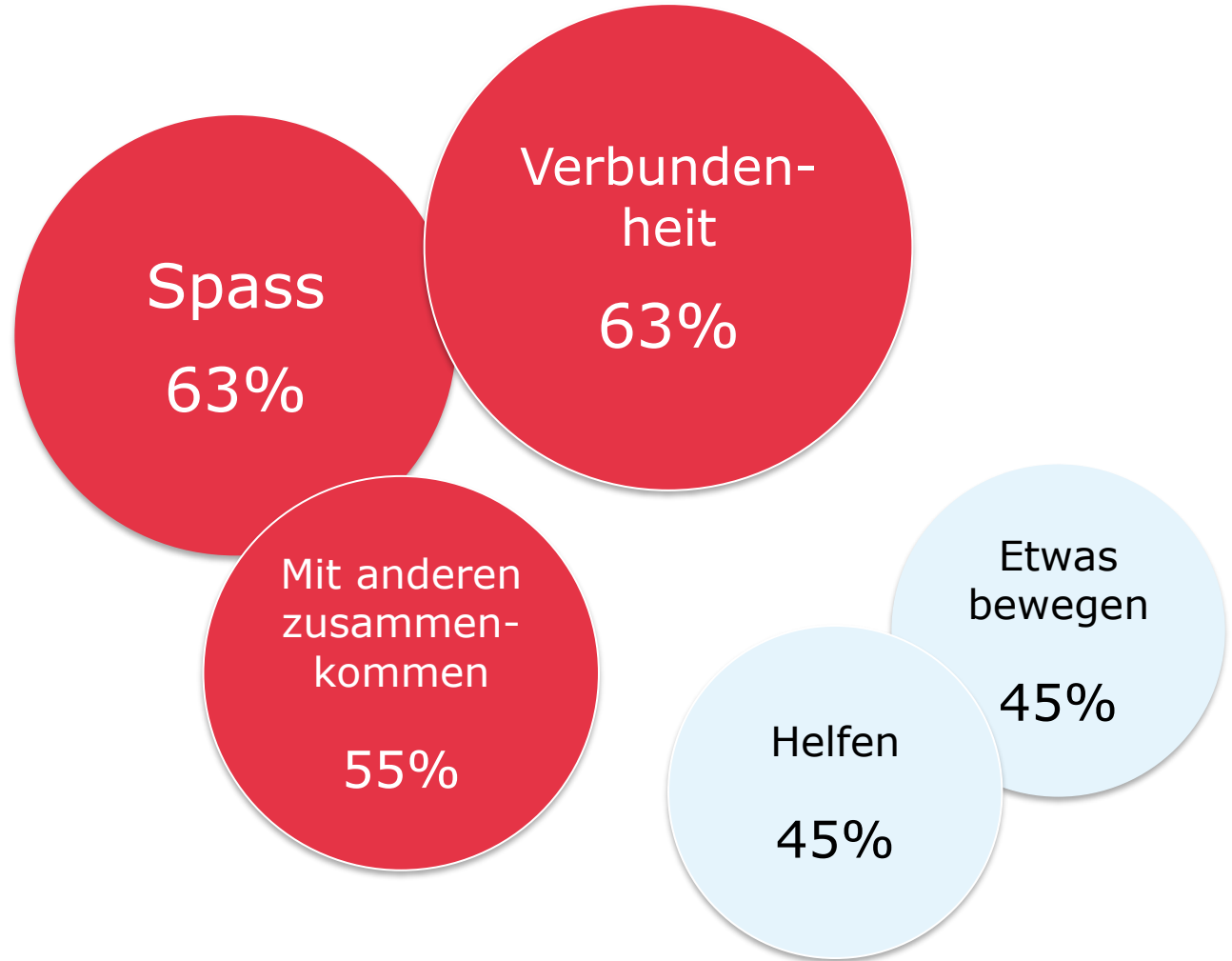
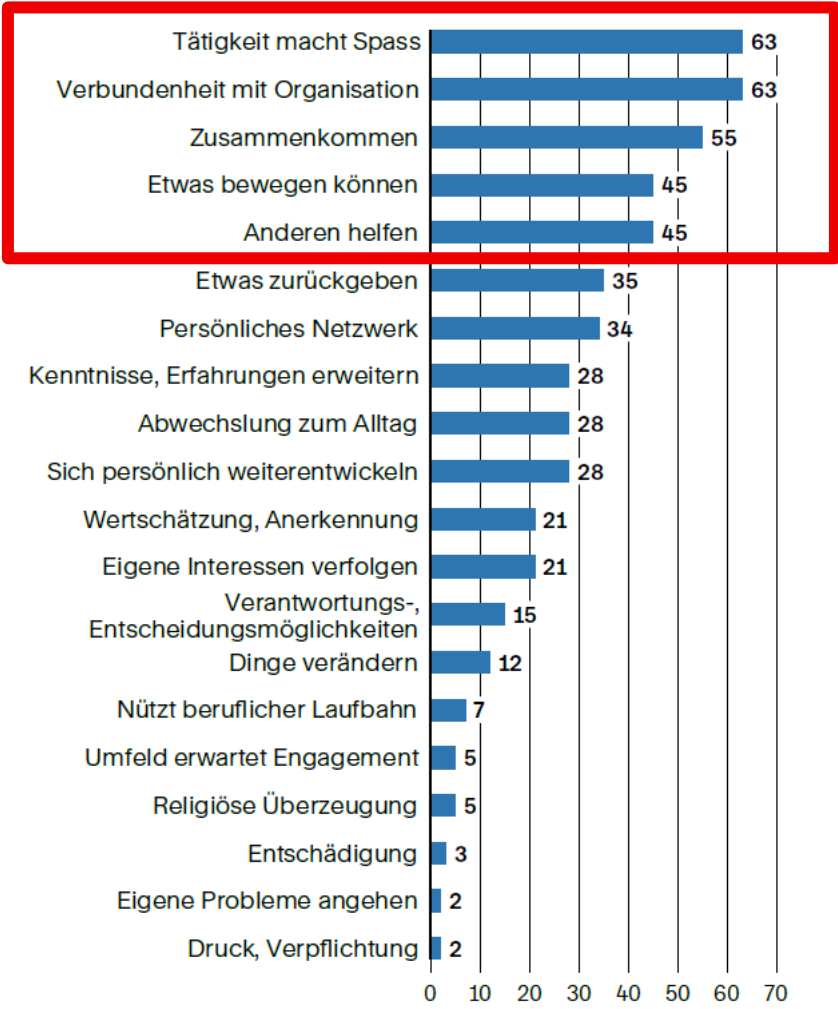
Dies entspricht einem Wert von rund 2,1 Milliarden Franken.

Quelle: Swiss Olympic, Vereinsstudie 2022

Herausforderungen in der Freiwilligenarbeit

- **Zeitaufwand:** Überlastung / Angst vor « langer Verpflichtung »
- **Steigende Ansprüche** und zunehmende **Professionalisierung**
(insb. Bereiche Finanzen, Fundraising, PR/Öffentlichkeitsarbeit)
- **«Immer die gleichen»** übernehmen immer mehr Aufgaben
- **Mangelnde Sichtbarkeit** oder Klarheit von Aufgaben
- Mangelnde **Wertschätzung**

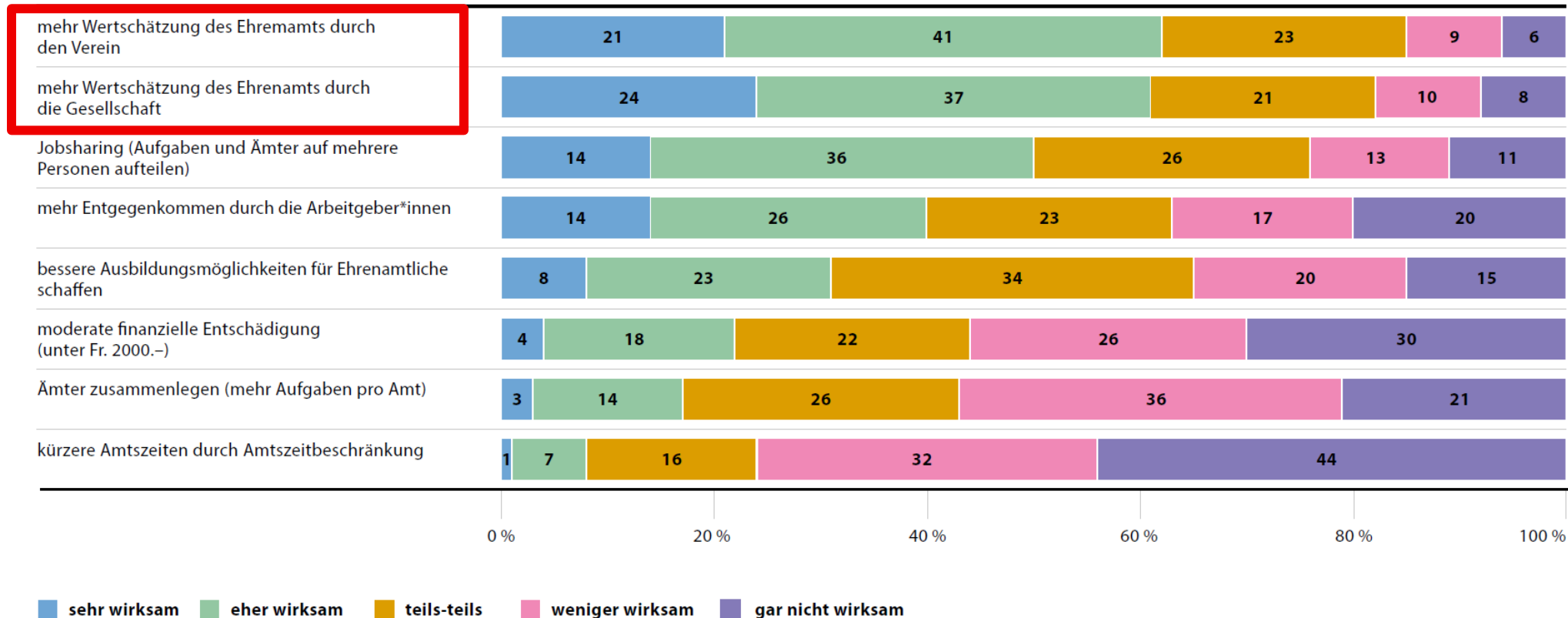
Motive für ein freiwilliges Engagement



Quelle: SGG, Freiwilligen-Monitor 2025

Erfolgsfaktoren bei der Gewinnung

A 5.5 Erfolgsversprechende Massnahmen bei der Suche nach Ehrenamtlichen (Zustimmung in % aller Vereine)



Quelle: Swiss Olympic, Vereinsstudie 2022

Die Freiwilligenarbeit verändert sich



«Die **Trennung zwischen Helfenden und Hilfsbedürftigen hebt sich zunehmend auf**. Probleme gemeinsam anzugehen, statt vorgegebenen Aufgaben abzuarbeiten, steht jetzt im Vordergrund.»

Quelle: Die neuen Freiwilligen, GDI, 2018

Die Freiwilligenarbeit verändert sich





**Austausch
zu zweit**

Welche Massnahmen/Aktionen habt ihr bereits ausprobiert? Wo seht ihr noch Potential, wo möchtet ihr ansetzen?

Die Freiwilligenarbeit verändert sich: Inputs

1

Zeitliche
**Flexibilität /
kurzfristige
Einsätze**

Zusammenarbeit neu denken

Gefässe auf veränderte Ansprüche und hinsichtlich Vereinbarkeit mit (Berufs-)Alltag anpassen > vermehrt remote/digital arbeiten

KI als Helfer einsetzen

Routinetätigkeiten (Protokolle, Mitgliederverwaltung) automatisieren

Micro-Volunteering fördern

Minimale, zeitlich begrenzte Einsatzmöglichkeiten schaffen

Die Freiwilligenarbeit verändert sich

2

**Nieder-
schwelliger
Zugang**

Vorstand auf Probe

Potentielle neue Mitglieder für einige Monate schnuppern lassen

Job-Sharing / Tandem-Modelle

Ressorts aufteilen, Co-Leitungen einführen, Projektgruppen bilden, Ämter rotieren

Nachwuchsförderung auch in der Freiwilligenarbeit

Jugendliche Vereinsmitglieder früh schrittweise einbinden

Reverse Mentoring

Junge Vereinsmitglieder Vorstandsrollen übernehmen lassen, während ältere Mitglieder als Mentoren:innen begleiten

Die Freiwilligenarbeit verändert sich

3

Wichtigkeit
der **Mit-**
bestimmung

Open Doors zur Vorstandsarbeit einführen

Mitgliederversammlungen nutzen als Ideengenerator
und Brainstorming mit Mitgliedern

Gestaltungsspielräume in den Freiwilligeneinsätzen
schaffen: WAS muss klar sein, WIE darf offen gelassen
werden > insbesondere für Jüngere ein wichtiges
Kriterium

Die Freiwilligenarbeit verändert sich

4

Professionelle
**Rahmen-
bedingungen**

Interne Ansprechperson/Kontaktstelle
für Freiwillige aufbauen und sichtbar machen

Rollen und Aufgaben festhalten
mit Hilfe von Einsatzvereinbarungen und Aufgabenbeschrieben

Erwartungen und Bedürfnisse
im Vorfeld eines Einsatzes/einer Verpflichtung gegenseitig klären

Sorgfältige Einarbeitung und Begleitung
der Freiwilligen bieten

Einsatzbestätigungen ausstellen
siehe www.dossier-freiwillig-engagiert.ch

Die Freiwilligenarbeit verändert sich

5

Wert-
schätzendes
**Umfeld und
Team**

Bewusster **Fokus auf Teambuilding im Vorstand**

Dankesanstöße für freiwillige Helfende einführen,
Community aufbauen > Ziel: «Ich will Teil davon werden»

Wissensaustausch fördern

Gefässe lancieren, die Freiwillige zusammenbringen und den
Zusammenhalt/das Gemeinschaftsgefühl stärken

Anerkennungskultur fördern und leben

z.B. «Freiwillige:r des Jahres», exklusive Erlebnisse als Dank
(z.B. Meet & Greet mit bekannten Sportlern), Teilnahme an
Kursen ermöglichen

Die Freiwilligenarbeit verändert sich

6

Sichtbarkeit
und persönliche
Ansprache

Freiwilligenarbeit zum Thema machen

In Newsletter, Vereinszeitschrift, auf Webseite Thema aufgreifen

Ehemalige «zurückholen»

Einmal im Jahr gezielt Alumni anschreiben

Neue Bevölkerungskreise erschliessen

Migrant:innen, Quereinsteiger:innen oder Frauen gezielt für Vorstände gewinnen

Über Grenzen hinweg denken

Cross-Over mit anderen Vereinen > Synergien nutzen, Wissen teilen, einzelne Ressorts zusammenlegen

Freiwilligenpool aufbauen



**Austausch
zu zweit**

Welche Massnahmen ergreift ihr im Verein, um die Zufriedenheit der freiwilligen Mitarbeitenden zu erhöhen und damit die Bindung zu sichern?

Fazit: Acht Take Aways für Vereine

- **Wertschätzung und Anerkennung** zeigen > Weiterbildungsmöglichkeiten, Wechsel/Erweiterung der Tätigkeiten bieten, Dankesanstöße, immaterielle Anreize
- In **Community-Building** investieren: **Zusammenhalt, Zugehörigkeit** und **soziales Miteinander fördern**, Freiwillige untereinander **vernetzen**, **Emotionen** schaffen
- **Einsatzmöglichkeiten und Aufgaben** an veränderte Bedürfnisse **anpassen** (punktuell, kurzfristig, flexibel) > Grosse Aufgaben unterbrechen
- **Niederschwellige Zugänge** schaffen und nachgelagert Möglichkeiten zur **Intensivierung des Engagements** anbieten
- Den Freiwilligen Möglichkeiten zur **Mitgestaltung** bieten

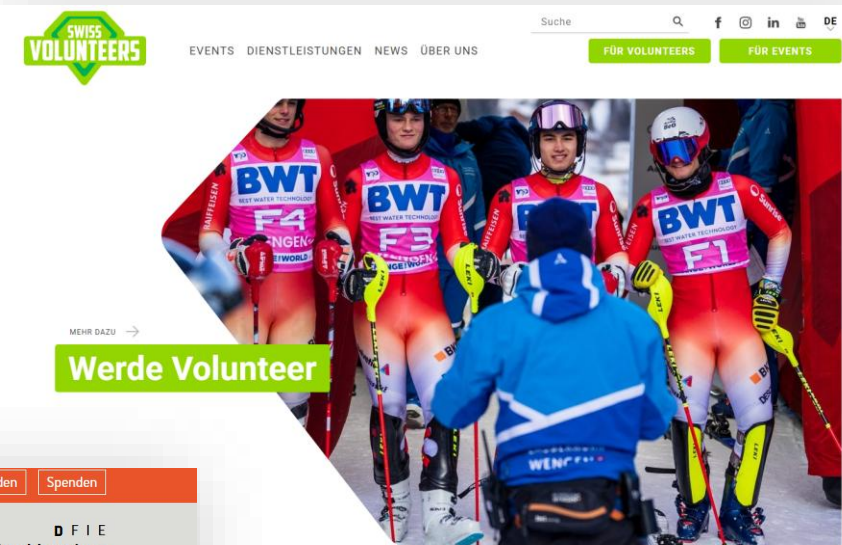
Fazit: Acht Take Aways für Vereine

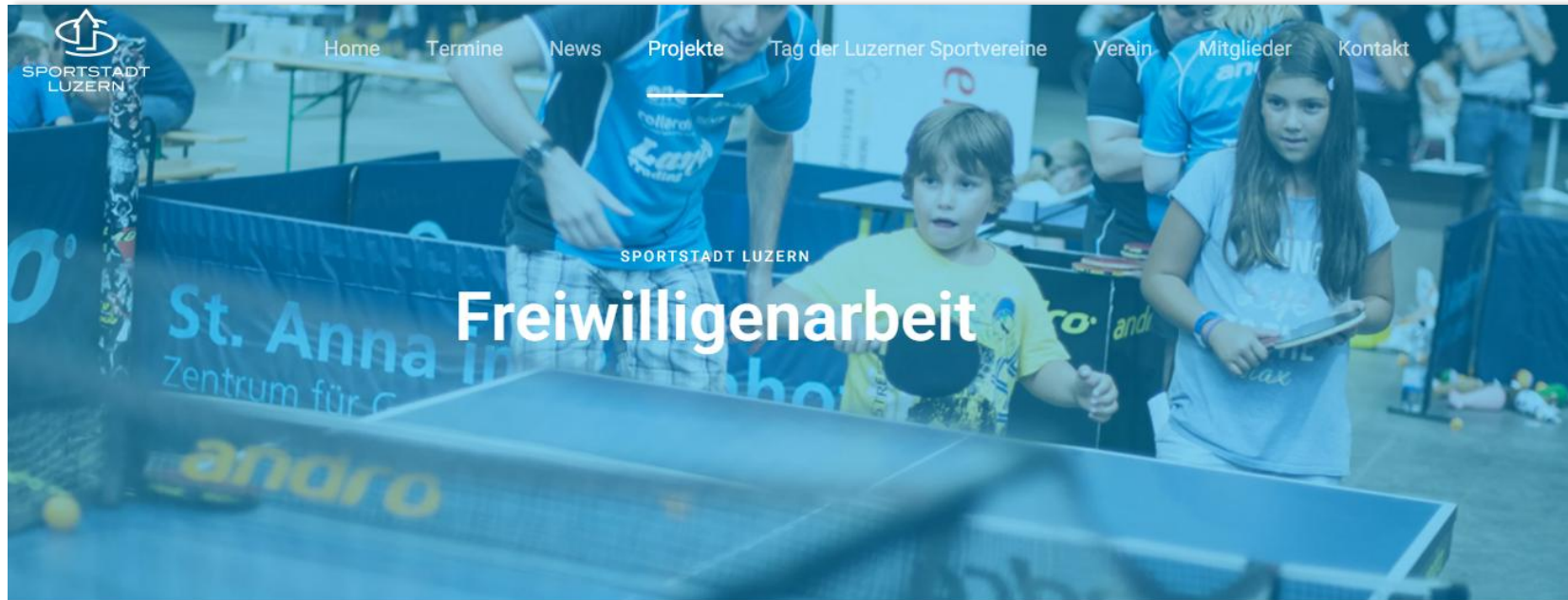
- Professionelle **Strukturen und klare Rahmenbedingungen** für die freiwillige Mitarbeit schaffen, laufende **Evaluation** und Weiterentwicklung
- **Sichtbarkeit:** Freiwilligenarbeit zum Thema machen, über das ganze Jahr hinweg in der Kommunikation mitnehmen
- **Stellenwert** zeigen/erhöhen: Eine interne Ansprechperson für Anliegen rund um die Freiwilligenarbeit ernennen, regelmässige Gespräche führen, Unterstützung bieten

Freiwilligenarbeit ist kein Selbstläufer (mehr).

Es braucht eine professionelle (Aufbau-)Arbeit,
Sichtbarkeit und Wertschätzung.

Plattformen zur Freiwilligenarbeit





Freiwilligenarbeit

Gerne schalten wir auf benevol-jobs.ch Inserate für unsere Mitglieder. Inserate könnt ihr im [Mitgliederbereich](#) erfassen. Weiter unten findet ihr wichtige Informationen zur Freiwilligenarbeit.

Inserate auf benevol-jobs

Was?

Wo?

zB.: Unterstützung

Suchen

Linkliste

benevol Schweiz:	Jobvermittlungsplattform <u>benevol jobs</u>
benevol Schweiz:	Publikation <u>Juristische Notizen zur Freiwilligenarbeit</u>
Vitamin B:	<u>Fachstelle für Vereine</u>
GDI:	Leitfaden für den Selbstcheck <u>Hier und jetzt engagiert</u>
Migros, GDI:	Studie <u>Die neuen Freiwilligen</u>
SGG:	<u>Freiwilligenmonitor 2025</u>
Swiss Olympic:	Div. Kurse, z.B. Lehrgang <u>Club Management für Vereine</u>
Swiss Olympic:	<u>Vereinsstudie 2022</u>
Swiss Volunteers:	Plattform zur Freiwilligen-Gewinnung für <u>Events</u>

Projekt Luga Sonderschau



Abschluss

- Welchen konkreten Handlungsimpulse nehmt ihr mit?
- Was möchtet ihr ausprobieren?

**Vielen Dank für euer
Interesse und die
Aufmerksamkeit!**

Habt ihr noch Fragen?



benevol Luzern
Fachstelle für Freiwilligenarbeit

Carole Lehmann
Geschäftsführerin

6210 Sursee
Tel. 041 211 02 30
info@benevol-luzern.ch
www.benevol-luzern.ch

Anhang

Freiwilligenarbeit: Das Rückgrat unserer Gesellschaft



39.2
Prozent

Rund
588 Mio.
Stunden

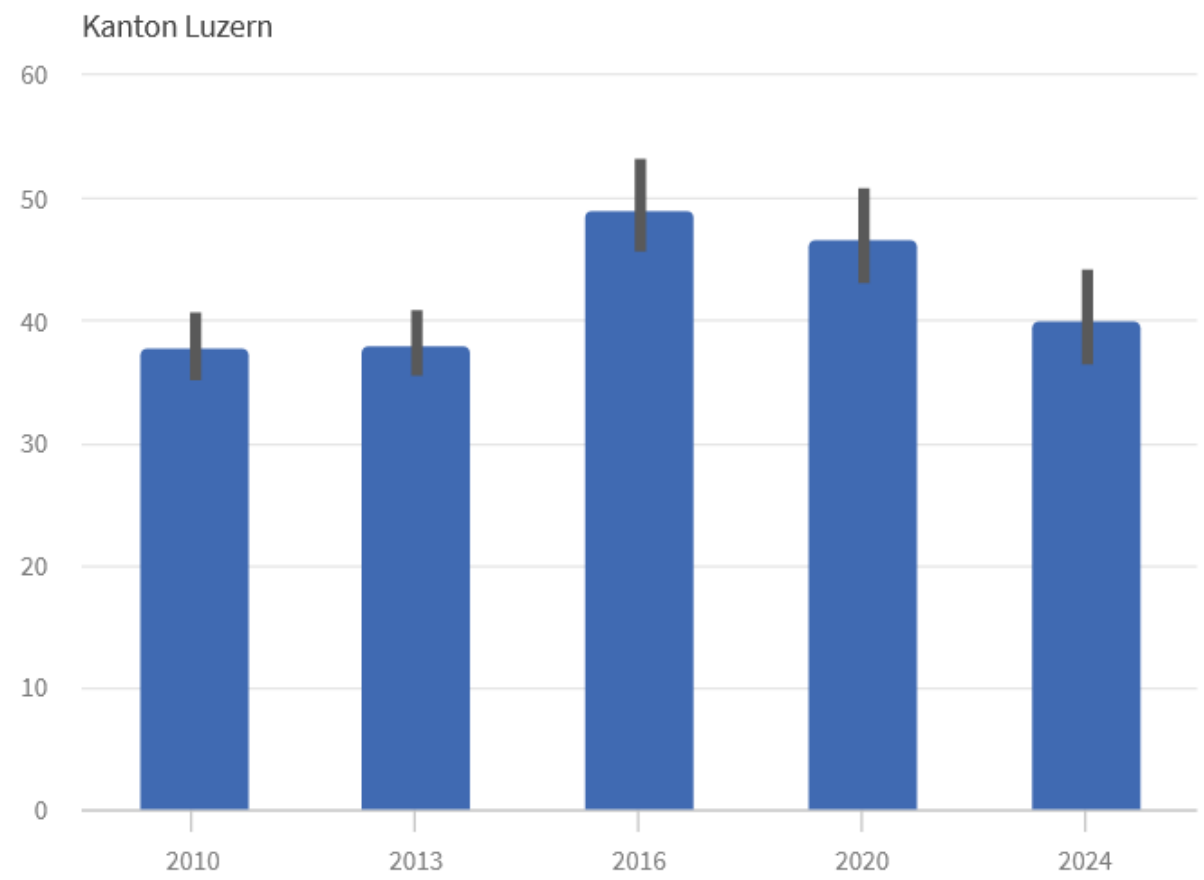
3.9
Stunden
pro
Woche

Quelle: BFS – Schweizerische
Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2025

Freiwilligenarbeit im Kanton Luzern

40
Prozent

der Luzerner
Bevölkerung ab
15 Jahren



Quelle: www.lustat.ch,
26.07.2025

Ein Blick in die Zahlen

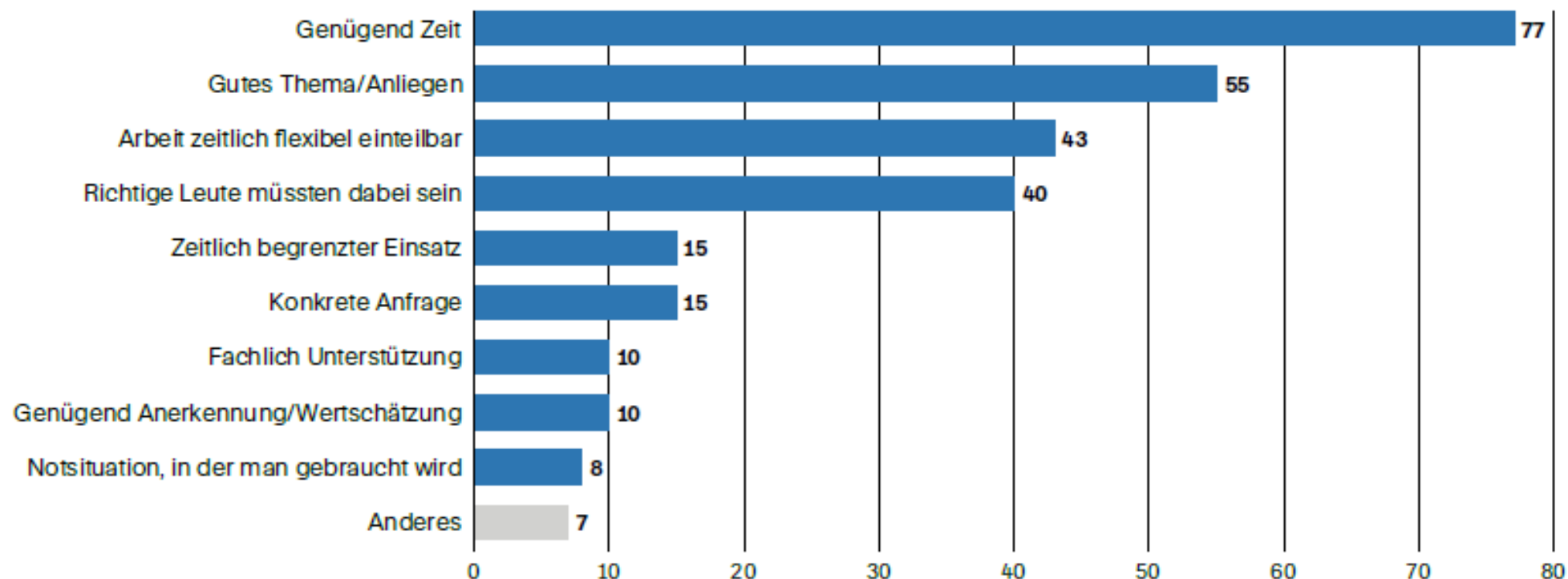
Beteiligung und Entwicklung der Freiwilligenarbeit in Vereinen und Organisationen nach Bereich

	Freiwillige (Anteil der Bevölkerung in %)		Entwicklung in den letzten Jahren*	Anteil Ehren- amtlicher an allen Freiwilli- gen (in %)
	Referenz- zeitraum 12 Monate	Referenz- zeitraum 4 Wochen		
Sportverein	14.2	10.9	↑	30
Kultureller Verein	10.7	8.7	↑	38
Spiel-, Hobby-, Freizeitverein	8.7	6.9	→	26
Soziale, karitative Organisation	7.8	5.8	(→)	22
Kirchliche Organisation	7.5	6.2	(→)	22
Gemeinde-, Orts-, Quartierverein	4.9	3.4	↓	30
Interessenverband	3.7	2.8	↓	38
Öffentlicher Dienst/Bereich	3.6	2.7	(↑)	19
Umwelt-, Tierschutzorganisation	3.1	1.8	↓	13
Politisches oder öffentliches Gremium/Amt	2.5	2.1	→	80
Jugendorganisation	2.4	1.7	↓	24
Politische Partei	2.3	1.9	→	41

Quelle: SSG, Freiwilligen-Monitor 2025

Voraussetzungen für ein Engagement

Anteile der Personen in Prozent, die sich ein Engagement in Sportvereinen vorstellen können

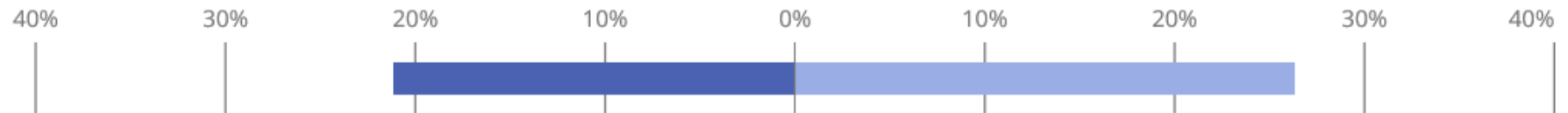


Quelle: SGG, Freiwilligen-Monitor 2025

Wer leistet Freiwilligenarbeit?

■ Institutionalisierte Freiwilligenarbeit ■ Informelle Freiwilligenarbeit

Total



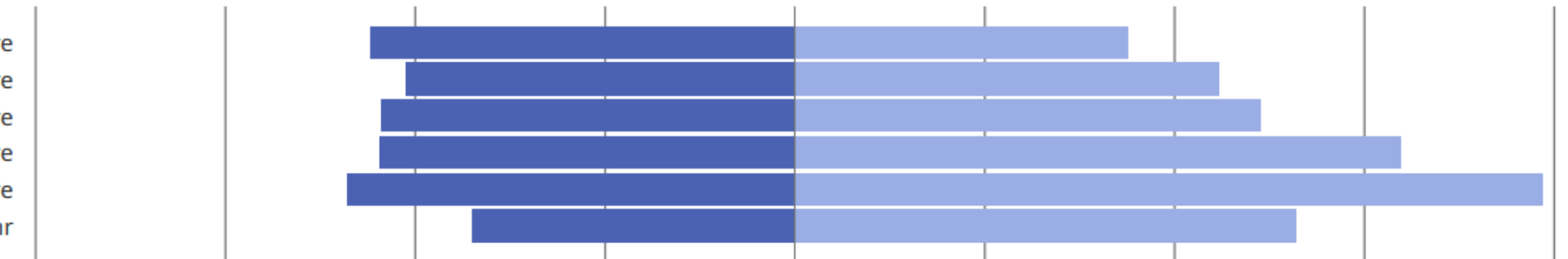
Geschlecht

Frauen
Männer



Altersgruppen

15-24 Jahre
25-39 Jahre
40-54 Jahre
55-64 Jahre
65-74 Jahre
75 Jahre und mehr



Quelle: BFS – Schweizerische
Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2025

Wer leistet Freiwilligenarbeit?

■ Institutionalisierte Freiwilligenarbeit ■ Informelle Freiwilligenarbeit

Ausbildungsstufen

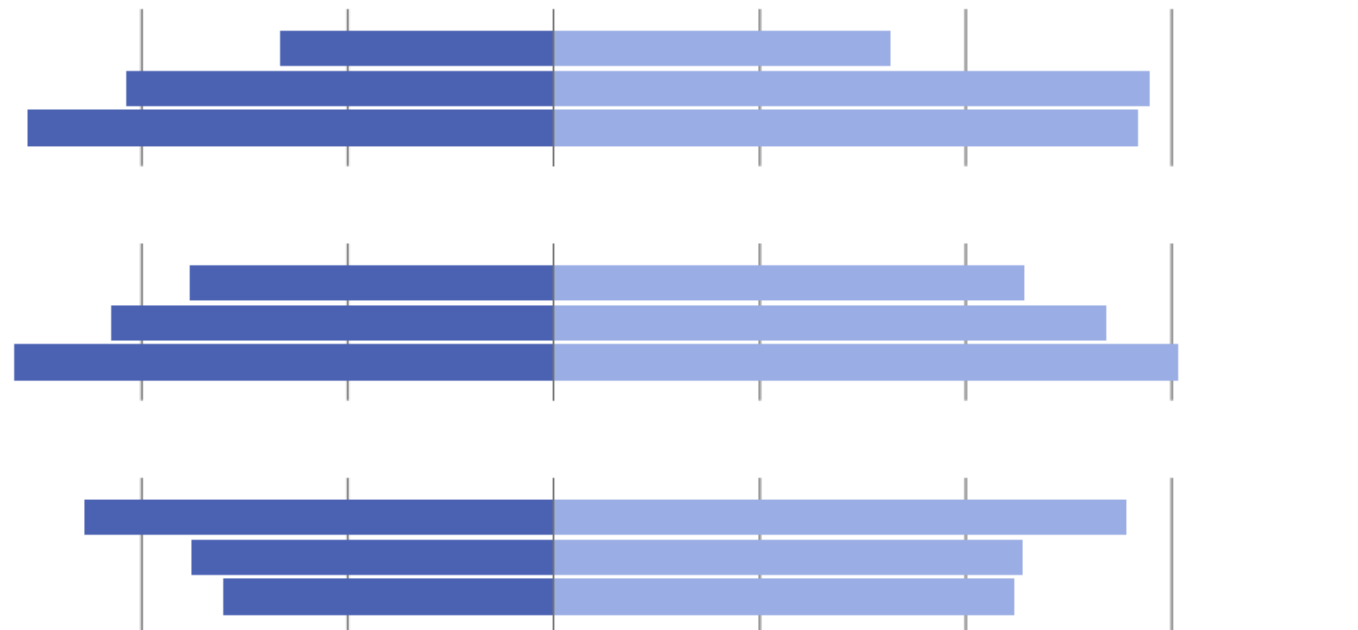
Sekundarstufe I
Sekundarstufe II
Tertiärstufe

Urbanisierungsgrad

Dichtbesiedeltes Gebiet
Mitteldicht besiedeltes Gebiet
Geringbesiedeltes Gebiet

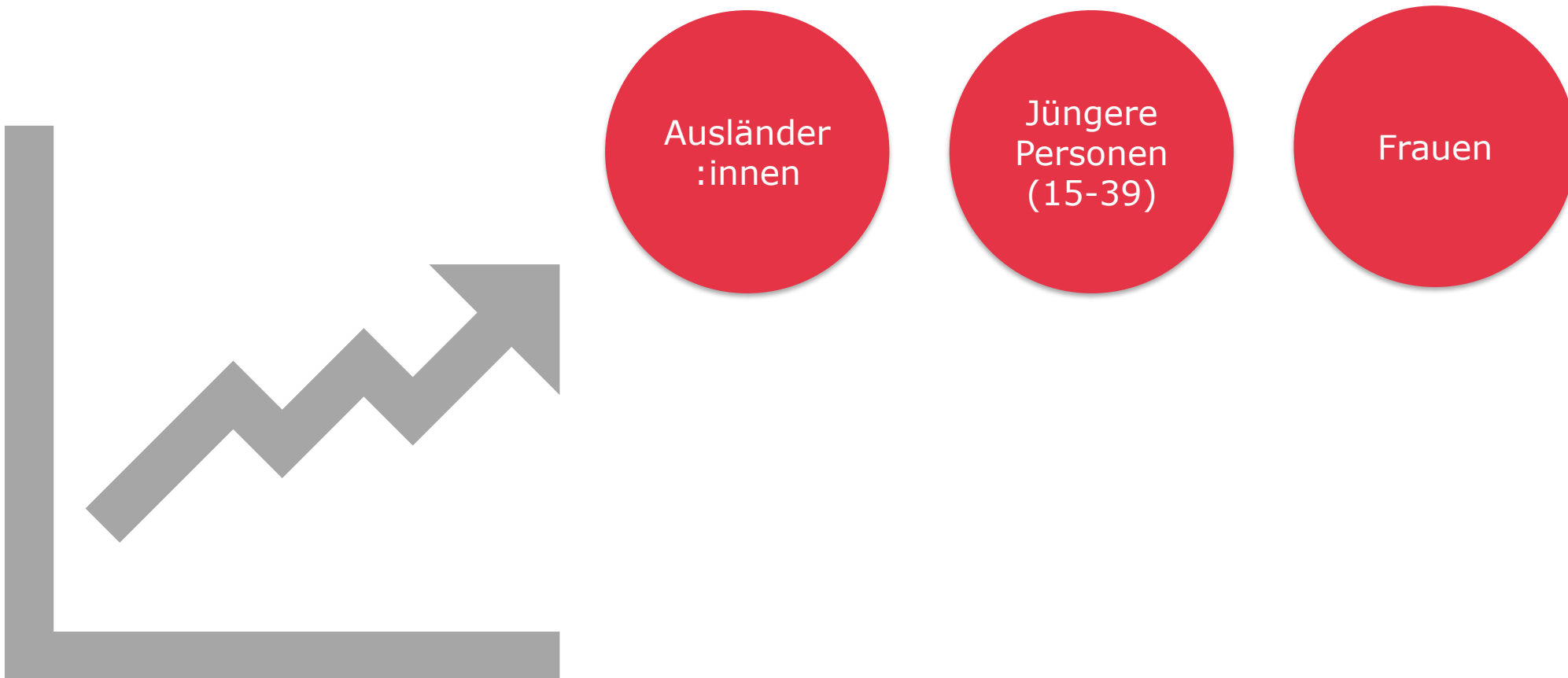
Sprachgebiete

Deutsch
Französisch
Italienisch/rätoromanisch



Quelle: BFS – Schweizerische
Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2025

Wo gibt es Potential?



Prozess Freiwilligen-Management



Prozess Freiwilligen-Management

Bestandes- aufnahme

- Wo stehen wir?
- Wo wollen wir hin?
- Was braucht es dazu?
- Welche Voraussetzungen haben wir?
- Was haben wir bereits und was fehlt noch?

Konzept- arbeit

- Bedürfnisse,
 - Prozesse,
 - Zuständigkeiten,
 - Einsatzbereiche,
 - Ressourcen und
 - Finanzen
- klären und aufgleisen

Strukturen schaffen

- In Leitbild und Strategie verankern
- Zuständige Person ernennen
- Finanzielle, materielle und personelle Ressourcen bereitstellen
- Partnerschaften aufbauen
- Rahmenbedingungen klären (Vertragliches, Versicherungen usw.)

Rollout

- Kommunikation nach innen und aussen aufgleisen
- Aufklärungsarbeit leisten
- Infrastruktur zur Verfügung stellen
- Bewilligungen/ Amtswege einfach und unkompliziert halten

Begleitung / Qualitäts- sicherung

- Austausch pflegen (Vereine, Organisationen, Freiwillige)
- Wertschätzung zeigen / Dankes- anlässe initiieren
- Weiterbildungen ermöglichen
- Evaluation, Weiterentwicklung und Angebotsoptimierung