



Centri per famiglie e volontariato

Informazioni e spunti per Comuni ed operatori del settore



Indice

- 2 Contesto**
- 2 Definizioni e basi**
- 3 Volontariato presso centri per famiglie**
 - 3 I volontari e i loro ruoli
 - 3 Motivazione al volontariato ed efficacia
 - 4 Volontari da diversi gruppi di popolazione
- 4 Volontariato: parte integrante dello sviluppo della qualità**
 - 5 Condizioni quadro per il volontariato
 - 5 Acquisire e accompagnare volontari
 - 5 Il volontariato deve essere valorizzato
- 6 Allegato**
 - 6 Strumenti di lavoro
 - 6 Riferimenti bibliografici
 - 7 Link utili

Offerte della Rete Educazione e famiglia (Netzwerk Bildung und Familie)

Il termine centri per famiglie comprende tutti i luoghi di incontro che consentono ai bambini piccoli e alle loro famiglie di trovarsi, interagire, giocare e che ai genitori a partire dalla gravidanza offrono consulenza, formazione, networking e sostegno (programma MegaMarie^{plus}, 2023).

Le offerte di interazione e perfezionamento della Rete Educazione e famiglia affiancano i centri per famiglie nel lavoro con volontari con background culturali diversi.

Informazioni gratuite sulle offerte attuali vengono pubblicate mensilmente sull'INFO-POST. Per iscriversi: [link](#).

Impegno volontario del personale di Generali

Il programma MegaMarie^{plus} gode del sostegno finanziario delle fondazioni The Human Safety Net International e Palatin Stiftung. I collaboratori di Generali Svizzera offrono interventi volontari nell'ambito di azioni sociali e consulenze legali pro bono presso il vostro centro per famiglie, come forma di supporto e riconoscimento del vostro impegno.



Contesto

Secondo i dati dell'Ufficio federale di statistica, nel 2022 circa il 40% della popolazione residente ha svolto del volontariato, per una media di circa 4,1 ore alla settimana di lavoro non retribuito in svariati ambiti. Il sondaggio condotto dalla Rete Educazione e famiglia (Netzwerk Bildung und Familie, 2017)¹ presso 135 centri mostra come la maggior parte di essi valorizzi o necessiti l'impiego di volontari.

Oltre la metà dei 59 intervistati ha indicato che membri del consiglio di amministrazione a titolo onorifico con compenso minimo o nullo collaborano ricoprendo funzioni dirigenziali. Due terzi dei centri strutturano l'offerta basandosi anche sull'appoggio di volontari attivi che collaborano senza compenso. Inoltre, presso circa la metà dei centri lavorano volontari che percepiscono una retribuzione minima. Nella consulenza ai centri, gli autori rilevano da un lato la difficoltà sempre più grande di trovare volontari disposti ad assumere ruoli di leadership. D'altra parte, i finanziatori considerano i contributi propri e l'impegno dei volontari come prerequisiti per il sostegno finanziario.

Sia le direzioni operative che i rappresentanti di Comuni e Cantoni sottolineano che un'offerta sostenibile e di qualità necessita di strutture affidabili e suggeriscono di ridurre l'impiego di volontari. Questo sarebbe possibile unicamente se i Cantoni prendessero le redini o per lo meno garantissero un finanziamento sul lungo periodo tale da poter attuare le offerte a livello professionale nonché effettuare verifiche e adeguamenti regolari.

Il presente dossier intende...

- esporre i fondamenti del volontariato;
- illustrare le condizioni quadro per l'impiego efficace di persone volontarie;
- trasmettere idee su come valorizzare il volontariato.

Definizioni e basi

Il volontariato include attività non retribuite a favore di un'organizzazione, un'associazione o un'istituzione pubblica (volontariato istituzionalizzato) nonché prestazioni di supporto non retribuite svolte su propria iniziativa a favore di persone che non vivono nella propria economia domestica (volontariato informale).

Benevol Svizzera, l'organizzazione mantello dei servizi di volontariato, propone la seguente definizione²:

«Il volontariato include l'impegno volontario e a titolo onorifico, comprende tutte le forme di attività non retribuite e autodeterminate al di fuori del proprio nucleo familiare e ha una durata limitata nel tempo. L'impegno volontario integra e arricchisce il lavoro retribuito, senza entrarvi in concorrenza.»

Il volontariato si svolge, in linea di principio, senza un immediato corrispettivo monetario, quindi a titolo gratuito. Il rimborso delle spese e la concessione di piccoli doni di riconoscimento non sono considerati forma di compenso.

L'impegno volontario è importante e prezioso, deve però attenersi a standard diversi rispetto al lavoro professionale.

Definizione di «lavoro a titolo onorifico»

I membri del comitato di un'associazione vengono eletti dall'assemblea dei membri. La partecipazione al comitato è considerata lavoro a titolo onorifico e si può partire dal presupposto che i volontari attivi in questo senso svolgano un numero definito di ore senza compenso. Di norma è previsto il rimborso delle spese sostenute e un compenso per la partecipazione alle riunioni.

Accanto al loro incarico a titolo onorifico, i membri del comitato possono assumere compiti specifici o un mandato, ad esempio la direzione operativa. Andrebbe sempre garantita la separazione dei poteri.



¹ apporto sulla situazione attuale nei centri per famiglie. <https://bildungundfamilie.ch/taetigkeitsbereiche/familienzentren/definitionen> (consultato il 30.11.2023)

² <https://www.benevol.ch/it/volontariato/informazioni.html> (consultato il 02.12.2023)

Volontariato presso centri per famiglie

La direzione operativa nei centri per famiglie nella fase di avvio o pionieristica avviene spesso su base volontaria e in questi casi l'impegno lavorativo supera i carichi orari raccomandati da Benevol.

Tuttavia, anche presso centri per famiglie gestiti a livello professionale l'impiego a titolo onorifico o volontario ricopre un valore importante.

Di seguito gli obiettivi di impatto operativo e personale su cui è possibile concentrarsi:

- Il personale volontario favorisce il contatto del centro per famiglie con la popolazione, contribuendo così a una maggiore diversificazione e all'interazione precoce con le famiglie.
- Il centro per famiglie tiene conto, da un lato, delle esigenze dei volontari; dall'altro, gli interventi generano un valore aggiunto per il centro stesso, per i visitatori e per la comunità.

Gli ambiti di attività dei volontari si contraddistinguono in termini di durata e intensità:

- Impiego una tantum
- Impieghi ricorrenti (più volte all'anno)
- Impieghi regolari (settimanali)

Nel seguito si illustra come sostenere il volontariato nell'ottica dello sviluppo qualità.

I volontari e i loro ruoli

Compiti, ruoli e condizioni di lavoro dipendono dalla situazione finanziaria del centro per famiglie. Nel seguito una descrizione dei ruoli più comuni:

Nella maggior parte dei centri i **membri eletti del comitato** operano a livello strategico nel quadro del loro incarico onorifico per la loro associazione responsabile.

Nella fase di avvio (pionieristica) assumono inoltre compiti operativi come la direzione gestionale o di singoli ambiti di attività come amministrazione, comunicazione, marketing, gestione della caffetteria e di incontri aperti, coordinamento dell'affitto sale e assistenza all'infanzia.

Gli **ausiliari** sostengono il centro per famiglie su base volontaria. Spesso si tratta di visitatori del centro o persone che abitano nella zona.

Le figure chiave instaurano contatti con le famiglie vulnerabili e/o migranti. Si rivolgono in modo mirato alle famiglie, le informano sulle offerte del centro e all'occorrenza le accompagnano durante la prima visita. Le figure chiave dovrebbero essere formate, retribuite e seguite nel loro lavoro.

Il personale gestisce o accompagna le offerte e le attività del centro per famiglie. Presso i centri che beneficiano di fondi pubblici o sponsor sono assunti con condizioni di lavoro professionali. Sono possibili impieghi con compenso ridotto. L'impiego di operatori del servizio civile e stagisti non rientra nel volontariato in quanto disciplinato da apposite normative.

Specialisti esterni operano...

- nel quadro del loro impiego;
- nell'ambito di un intervento volontario, il cosiddetto impegno sociale. Questi interventi e le consulenze pro bono sono professionali, offerte nell'ambito di un impiego fisso e a titolo gratuito per chi ne usufruisce.

Motivazione al volontariato ed efficacia

Le motivazioni alla base di un impegno volontario sono molteplici, è quanto emerge da un'indagine condotta dalla Rete Educazione e famiglie nel quadro di una tesi di bachelor (Fusco, 2022):

Chi si impegna su base volontaria ...

- desidera fare nuove esperienze, perseguire determinati valori e fare del bene;
- desidera conoscere persone con le quali non avrebbe altrimenti avuto modo di entrare in contatto;
- apprezza il fatto di lavorare in un team, assumersi responsabilità e raggiungere traguardi concreti;
- predilige spesso offerte di lavoro favorevoli alle famiglie, dove può recarsi con i propri figli offrendo loro al contempo opportunità di gioco con altri bambini;
- sfrutta l'opportunità per migliorare le proprie conoscenze linguistiche e di conseguenza le proprie opportunità lavorative;
- in età anziana apprezza il contatto con altre persone, ma anche gli orari di lavoro flessibili che lasciano spazio alle attività individuali.

L'impegno volontario ...

- aumenta la gioia di vivere e il senso di appartenenza;
- arricchisce e migliora la convivenza con gli altri;
- riduce l'esclusione e la disuguaglianza sociale;
- si rivolge a tutte le persone, a prescindere da origine, religione, reddito, età e lingua;
- rafforza l'autostima, instaura nuovi contatti e dà accesso alle reti sociali;
- offre processi di apprendimento reciproco e promuove le competenze personali, sociali, linguistiche e tecniche;
- crea identificazione con il Comune, il quartiere e il contesto sociale.

L'attività vera e propria e le competenze acquisite vengono idealmente documentate e fornite ai volontari come riconoscimento aggiuntivo del proprio impegno (cfr. ad es. Dossier volontariato di Benevol)³.

3 Informazioni sul Dossier volontariato di Benevol:
<https://dossier-freiwillig-engagiert.ch/> (consultato il 29.02.2024)

Volontari da diversi gruppi di popolazione

L'Osservatorio del volontariato in Svizzera 2020 (Società svizzera di utilità pubblica, 2020) indica che sono soprattutto le persone di età compresa tra i 45 e i 74 anni con cittadinanza svizzera a impegnarsi nel volontariato.

Gli stranieri residenti in Svizzera dimostrano in generale un'elevata predisposizione all'impegno volontario, nel confronto la partecipazione si situa però leggermente al di sotto (30 %) di quella della popolazione totale (40 %). Per i centri per famiglie il loro impegno volontario è prezioso, in quanto queste persone fanno da ponte con la popolazione migratoria permettendo di tenere conto delle esigenze di quest'ultima nella pianificazione delle offerte. Assumendo il ruolo di figure chiave, possono entrare in contatto con le donne già dalla gravidanza e rivolgersi ai genitori di neonati. Le madri e i padri di neonati vivono spesso isolati, hanno pochi contatti, non hanno una rete familiare nonché conoscenza e accesso alle reti sociali e ai programmi di sostegno.

Anche le persone con scarse competenze linguistiche desiderano mettersi in gioco, cosa ostacolata da diversi elementi. Il potenziale non sfruttato in questa cerchia di persone è dunque molto alto e i vantaggi in un'ottica di integrazione evidenti. Il progetto pilota Impegnati e integrati di Benevol Aargau⁴ vuole abbattere questi ostacoli. Per raggiungere le persone adeguate, occorre semplificare la comunicazione e sviluppare mansioni che richiedono competenze linguistiche più basse. Gli annunci vengono redatti in lingua semplice.

Possibili ambiti di intervento sono, ad esempio, il punto d'incontro per bambini, l'atelier di cucito, ma anche varie attività legate alla cucina e alla condivisione dei pasti. Benevol Aargau sostiene le associazioni nella fase di attuazione, in quanto spesso manca loro il tempo necessario per accompagnare i volontari nel loro impiego.

La Rete Educazione e famiglia ha lanciato il programma «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» nei Cantoni di Basilea Città e Basilea Campagna e «Mitarbeit in Kleinpensum MiK» nel Canton Berna,⁵ programmi che apportano un valore aggiunto tanto alle madri e ai padri coinvolti quanto ai centri per famiglie. Gli impieghi con piccoli carichi di lavoro (ad es. collaborazione nel nido o in caffetteria) offrono specialmente alle mamme la possibilità di assumersi responsabilità in un contesto favorevole alle famiglie e di fare esperienze lavorative al di fuori del proprio nucleo familiare. Il personale con part-time ridotto viene accompagnato nello sviluppo di una visione professionale tramite coaching mirato, fornito per lo più da esperti esterni. Le esperienze e competenze acquisite in questo contesto possono fungere da referenza per entrare (nuovamente) nel mercato del lavoro.

Attenzione: nell'impiego volontario di persone straniere occorre attenersi alle disposizioni impartite dalla Confederazione. I fondamenti normativi al riguardo sono molto complessi e l'applicazione del diritto è in parte soggetta alla discrezionalità delle autorità, cosa che può portare a differenze tra un Cantone e l'altro.

Volontariato: parte integrante dello sviluppo della qualità

Le persone che ricoprono ruoli di leadership su base volontaria vedono la richiesta di professionalizzazione delle strutture direttive come un elemento essenziale per lo sviluppo dei centri per famiglie, e in questo un'opportunità per migliorare la qualità (Fusco, 2022).

Le persone intervistate hanno espresso una diversa comprensione della professionalizzazione. Da un lato si tratta delle strutture, delle offerte e della gestione del personale. Dall'altro del posizionamento del centro per famiglie nel quadro dei programmi per la prima infanzia nel Comune o di una politica familiare definita e dunque del finanziamento assicurato sul lungo periodo. Nel contesto della professionalizzazione, i membri dell'ente responsabile e del consiglio direttivo si limitano al proprio compito principale, ovvero la guida dell'organizzazione. Questo comprende: definire obiettivi, piani, standard direttivi e unità di misura, monitorarne la realizzazione e il rispetto e consentirne il finanziamento. L'impegno volontario delle figure dirigenti a titolo onorifico non deve portare ad attendersi un impegno analogo in questo senso anche dal personale retribuito.

I dirigenti e il personale assunto devono essere coscienti delle limitate risorse dei volontari, in particolare per quanto riguarda gli orari flessibili, ma anche lo stato attuale delle informazioni e il know-how richiesto sul piano operativo.

Si consiglia dunque di predisporre mansionari non solo per le posizioni retribuite, bensì anche per le funzioni e sezioni che prevedono il volontariato. Le specializzazioni devono essere aperte anche ai volontari.

Per rilevare l'impatto e quindi il successo di un centro per famiglie occorre definire obiettivi contenutistici e verificarne il raggiungimento. Le cifre dei visitatori dicono poco su qualità e adeguatezza dei servizi offerti. Nell'ambito di questo sviluppo, alle persone che ricoprono ruoli direttivi è richiesta una formazione o un perfezionamento qualificante per l'incarico che svolgono.

Nella prassi si osserva sempre più spesso lo sviluppo secondo cui la precedente direzione operativa, attiva a titolo onorifico, viene assunta dal Comune per svolgere attività di coordinamento per il centro per famiglie, o più in generale, per l'ambito dell'educazione precoce. Nello scenario ideale la nuova direzione operativa del centro è qualificata per l'incarico e adeguatamente retribuita.

Il miglioramento qualitativo auspicato riguarda sia le persone che ricoprono ruoli direttivi sia i volontari, dipende dunque da finanziamenti garantiti dal Comune o da terzi sul lungo periodo.

⁴ Informazioni sul progetto pilota Impegnati e integrati (Benevol):

<https://www.integrationsaargau.ch/projekte/engagiertintegriert> (consultato il 05.12.2023)

⁵ Informazioni sul programma «Kleines Pensum – Grosse Wirkung / Mitarbeit in Kleinpensum» (Rete Educazione e famiglia): <https://bildungundfamilie.ch/projekte/minijobs> (consultato il 05.12.2023)

La collaborazione con il Comune e il contatto con settori e servizi specializzati nel quadro di convenzioni sulle prestazioni mostrano effetti duraturi a diversi livelli:

- si migliora la raggiungibilità delle famiglie vulnerabili attraverso servizi specifici e l'impiego di figure chiave;
- aumentano l'affidabilità del personale, la varietà e la qualità delle offerte e l'efficacia delle consulenze;
- si promuove la motivazione del personale e la disponibilità delle persone volontarie.

I contatti tra i dipartimenti a livello comunale e le offerte di formazione, educazione e accoglienza della prima infanzia possono rafforzare il ruolo del centro per famiglie. Il contatto con le famiglie avviene in modo più tempestivo. È possibile colmare il divario tra consulenza materna e paterna e scuola dell'infanzia, cosa che rappresenta un grande valore aggiunto soprattutto per le famiglie vulnerabili.

I centri per famiglie possono ricoprire il loro ruolo di datore di lavoro socialmente responsabile con modelli d'impiego flessibili e a misura di famiglie solo se vi sono sufficienti risorse di tempo e finanziarie per seguire e promuovere il personale impiegato e volontario.

La professionalizzazione non deve portare a un'eccessiva regolamentazione del volontariato, rendendolo così meno attraente per i volontari stessi, e non deve esserci alcuna concorrenza tra impiego retribuito e volontariato.

Condizioni quadro per il volontariato

La collaborazione con personale volontario richiede un'attenta pianificazione. Si consiglia di incaricare una persona dell'impostazione e dell'accompagnamento del lavoro dei volontari, compito che richiede molta sensibilità verso la situazione di vita delle persone coinvolte e che deve basarsi sulla fiducia. Ciò comporta un adeguato impiego di tempo, ma ne vale la pena. Chiarire sin da subito compiti, ruoli, aspettative e limiti permette di percepire più rapidamente quanto il lavoro autonomo e l'impegno costante dei volontari possano alleviare i carichi di lavoro. Secondo alcuni studi, l'investimento necessario per il coordinamento e l'accompagnamento dei volontari ammonta circa all'uno per cento per volontario (CEPS, 2013).

Benevol Svizzera predispone numerose schede in tema di collaborazione con persone volontarie (cfr. riferimenti in allegato in Strumenti di lavoro).

Nella definizione della partecipazione volontaria andrebbero considerati i seguenti aspetti:

Partecipazione: il termine partecipazione include collaborazione, diritto di parola e co-decisione. Coinvolgere i volontari nella pianificazione delle attività aumenta la loro motivazione.

Descrizione di compiti e ruoli: i volontari conoscono le aspettative nei loro confronti. Le responsabilità sono chiare e le competenze formulate in modo trasparente.

Flessibilità: i volontari conoscono le aspettative nei loro confronti. Le responsabilità sono chiare e le competenze formulate in modo trasparente.

Sostegno e formazione: un'adeguata formazione e l'opportuno accompagnamento dei volontari contribuiscono all'efficace adempimento dei compiti: ad es. tramite riunioni regolari o programmi di mentoring.⁶

Apprezzamento: i volontari forniscono un importante contributo alla società. Il loro lavoro è valorizzato in modo adeguato (v. capitolo nella colonna di destra: *Il volontariato deve essere valorizzato*).

Sicurezza e tutela: il centro per famiglie deve garantire la sicurezza e la tutela del personale volontario. Prestazioni assicurative adeguate, conoscenza delle misure di tutela dell'infanzia e degli adulti, norme di comportamento ed eventualmente una verifica dei precedenti rientrano nelle attività da svolgere. L'impiego si inserisce nel regolamento del personale.

Diversità e inclusione: i centri per famiglie sono aperti a tutti. Il volontariato è benvenuto, indipendentemente dal background sociale, dalle competenze, dalle conoscenze linguistiche e dall'età delle persone.

Queste condizioni quadro promuovono la motivazione dei volontari a impegnarsi e contribuiscono ad alleviare il carico di lavoro della direzione gestionale e del personale.

Acquisire e accompagnare volontari

I volontari possono essere approcciati direttamente o indirettamente:

- Conversazioni spontanee con i visitatori
- Riconoscere e discutere del potenziale o della disponibilità di visitatori o partecipanti
- Informazioni mirate ad associazioni e partner di cooperazione locale o regionale
- Inserzione presso il centro per famiglie, all'albo comunale, tramite WhatsApp o app parentu⁷
- Facebook, sito web, newsletter, ecc.

L'accompagnamento dei volontari ne aumenta la motivazione:

- Colloquio di assunzione con la persona responsabile
- Definizione dell'ambito di attività, introduzione personale
- Predisposizione di un accordo di impiego
- Accompagnamento concreto: colloquio di valutazione, offerte formative, coaching
- Riconoscimento e valorizzazione
- Attestazione del lavoro svolto (*Dossier volontariato*)⁸

Il volontariato deve essere valorizzato

Le persone responsabili dovrebbero inquadrare accuratamente i volontari impiegandoli in base alle loro competenze, favorendo così la loro motivazione. Misure aggiuntive volte al riconoscimento e alla valorizzazione dell'impegno e della crescita dei volontari sono fondamentali per il loro coinvolgimento a lungo termine.



⁶ Ad es. «Kleines Pensum – Grosse Wirkung» (Rete Educazione e famiglia): <https://bildungundfamilie.ch/projekte/minijobs> (consultato il 02.12.2023)

⁷ parentu (Pro Juventute): <https://www.projuventute.ch/it/genitori/ sviluppo-e-salute/parentu> (consultato il 24.01.2024)

⁸ Dossier volontariato (Benevol): <https://dossier-freiwillig-engagiert.ch/it/> (consultato il 29.02.2024)

Le seguenti azioni favoriscono l'attuazione delle condizioni quadro di cui sopra:

- Ringraziamento personale per l'impegno occasionale o regolare, espresso a voce, con un biglietto, un piccolo regalo (ad es. mazzo di fiori), o un buono regalo; auguri di compleanno o di onomastico
- Consumazione offerta o scontata (pranzo gratis al pranzo comunitario)
- Partecipazione gratuita all'associazione
- Sconti per l'affitto di sale
- Inviti per la gita aziendale o cena di Natale
- Biglietti gratis, buoni spesa per generi alimentari, per acquisti ai mercatini di abbigliamento per bambini, ecc.
- Orari di lavoro flessibili e a misura di famiglia, accudimento gratuito dei figli

Allegato

Strumenti di lavoro

Benevol Svizzera propone un'ampia varietà di prontuari in tema di volontariato:

<https://www.benevol.ch/it/volontariato/organizzazioni/prontuari.html> (consultato il 29.12.2023)

- Il primo colloquio
- L'accordo sull'impiego di volontari
- Spese
- Assicurazione dei volontari
- Impegni volontari per persone in cerca di impiego
- Colloqui / incontri di valutazione
- Riconoscimento
- Rilevazione del volontariato
- Sicurezza sul lavoro e tutela della salute
- Trasporto di persone con furgoncino
- Aspettative nei confronti dei volontari
- Volontari come superiori di personale remunerato
- Volontariato per persone rifugiate
- Obblighi dei volontari
- Protezione da violazioni dei confini e abusi

Con il suo toolkit, la Croce Rossa Svizzera fornisce utili informazioni in tema di gestione e coordinamento dei volontari, nonché su questioni di carattere legale.

Toolkit per la gestione dei volontari: 2022, Croce Rossa Svizzera, <https://www.redcross.ch/it/sostenerci/volontariato/attivita-di-volontariato/gestione-dei-volontari>

- Scambio (regolare) con personale e organi specializzati del Comune
- Perfezionamento personale e coaching / mentoring, colloqui di riflessione sulla situazione lavorativa e sulla soddisfazione sul posto di lavoro
- Finanziamento di specializzazioni, partecipazione ai corsi di specializzazione del personale retribuito
- Menzione nel rapporto annuale (con foto), parete fotografica all'ingresso
- Testimonianze, a tale proposito si veda «*Kleines Pensum – Grosse Wirkung*»
- Concessione annuale di un premio per il volontariato da parte del Comune, accompagnato da un articolo sui media locali o sull'albo informativo
- Documentazione del lavoro e dell'acquisizione di know how nel *Dossier volontariato*⁹
- Partecipazione al modello Provvedimento di tempo KISS¹⁰

Riferimenti bibliografici

CEPS, (2013). Ein Leitfadens für Schweizer NPO Integrierte Freiwilligenkoordination, CEPS Forschung und Praxis – Band 9. <https://ceps.unibas.ch/de/publikationen/9/> (consultato il 23.12.2023)

De Monaco, S., Dekker, M., Nuspel, M. & Silveira, I. (2019). Die psychologische Wirkung des Minijobs. Wie Selbstwirksamkeit, Autonomie, soziale Eingebundenheit und Kompetenzerleben durch den Minijob im Familienzentrum beeinflusst werden. Eine Projektarbeit von APS-Studierenden der FHNW, Olten (non pubblicato)

Fusco, A. (2022). Motivation zur Freiwilligenarbeit, Bachelorarbeit, FHNW (non pubblicato)

Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H. (2020). Freiwilligenmonitor Schweiz. https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/benevol_Schweiz/Div_PDF/Freiwilligen-Monitor_Schweiz_2020.pdf (consultato il 29.02.2024)

Netzwerk Bildung und Familie (2018). Familienzentren in der Deutschschweiz. Eine Bestandesaufnahme. <https://bildungundfamilie.ch/familienzentren/familienzentren-in-der-deutschschweiz> (consultato il 29.02.2024)

Netzwerk Bildung und Familie (2022). Familienzentren – Grundlagen. Disponibile su: <https://bildungundfamilie.ch/taetigkeitsbereiche/familienzentren/definitionen> (consultato il 29.02.2024)

Oostlander, J., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2015). Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projektes. In Wehner T. et al. Psychologie der Freiwilligenarbeit. Heidelberg: Springer

Società svizzera di utilità pubblica, Osservatorio del volontariato in Svizzera, 2020. <https://sgg-ssup.ch/freiwilligenarbeit/freiwilligenmonitor/> (consultato il 29.02.2024)

Wehner, T., Güntert, S. T. & Mieg, H. A. (2018). Freiwilligenarbeit – Essenzielles aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22174-4> (consultato il 02.12.2023)



⁹ Dossier volontariato (Benevol): <https://dossier-freiwillig-engagiert.ch/it/> (consultato il 29.02.2024)

¹⁰ Modello provvedimento di tempo KISS: <https://intergeneration.ch/it/progetti/provvedimento-di-tempo-kiss/> (consultato il 29.02.2024)

Link utili

Rete volontariato: rete-volontariato.ch (consultato il 22.12.2023)
Promuove il dialogo sul volontariato e crea opportunità di collaborazione.

Dossier volontariato: dossier-volontariato.ch
Il *Dossier volontariato* premia l'impegno gratuito, volontario e a titolo onorifico. Il marchio di qualità nazionale, facilmente riconoscibile, valorizza l'impegno volontario quale risorsa importante per la società. Ora anche online.

Benevol Svizzera, organizzazione mantello dei servizi di volontariato: benevol.ch
Centri regionali specializzati e di mediazione per il volontariato. Numerosi prontuari.
benevol.ch/it/volontariato/organizzazioni/prontuari.html
(consultato il 02.12.2023)

Vitamina B, centro specializzato per associazioni, consulenze, supporti pratici diversificati, checklist, offerte di formazione continua per volontari: vitaminab.ch (consultato il 22.12.2023)



Colophon

Netzwerk Bildung und Familie
Maya Mülle, Ruth Calderón

Foto: Adobe Stock (titolo)

Zurigo | agosto 2024



**Netzwerk
Bildung und Familie**