



Volunteering for a  
Sustainable World

VoW

# CORSO DI FORMAZIONE VoW

## MODULO 1: Guida al percorso del volontario

### 1.1. Reclutamento volontari

## Indice

1.1.1 Definizione

1.1.2 Strumenti di reclutamento

1.1.3 Buone pratiche

1.1.4 Inclusività nel processo di reclutamento

## Introduzione

In questa Unità vedremo diversi strumenti che possiamo utilizzare per attirare volontari e diversi esempi su come utilizzare tali strumenti.

## Due definizioni diverse:

### Definizione

1

“Il reclutamento dei volontari è il processo di attrazione e coinvolgimento di volontari nella tua organizzazione i cui valori sono in linea con quelli della tua organizzazione no-profit. Questi volontari dovrebbero avere il tempo, le competenze e gli interessi per aiutarti a fornire programmi e servizi ai tuoi beneficiari.

## Definizione

2

“Il reclutamento dei volontari è il processo che consente di attirare potenziali volontari verso la propria causa e di selezionarli per garantire che soddisfino i requisiti necessari. Potresti reclutare volontari per completare un lavoro specifico o semplicemente per aggiungerli al tuo gruppo di volontari disponibili a cui la tua organizzazione può rivolgersi regolarmente per compiti vari.

Una delle conclusioni chiave dello studio su questo argomento nel progetto VoW :

## Definizione

Ci siamo imbattuti in un'intuizione chiave su questa  
definizione:

se i futuri volontari condividono i valori dell'organizzazione e  
sono disposti a imparare, saremo ansiosi di collaborare con  
loro. Pertanto, non è necessario che abbiano un profilo  
specifico all'inizio del loro incarico

## Strumenti di reclutamento

I partner del progetto VoW hanno concordato una classificazione dei diversi modi per attirare volontari , consistente in quattro categorie.

## Strumenti di reclutamento

Tipologia	Diretto	Indiretto
<b>Strumenti digitali</b>	Modi di comunicazione diretti, come la presentazione delle possibilità di volontariato tramite videochiamate.	Modi di comunicazione non diretti che coinvolgono strumenti digitali come annunci su pagine web o sui social media.
<b>Strumenti non digitali</b>	Modi di comunicazione diretti come parlare con i clienti in negozio e partecipare a eventi esterni.	Modi di comunicazione non diretti che utilizzano elementi fisici, come poster, volantini, calamite, grembiuli...



## Strumenti di reclutamento. Strumenti digitali diretti

### Sessioni informative on-line

Sessione informativa aperta organizzata dai dipendenti per spiegare le missioni dell'organizzazione e le offerte di volontariato.

**Come?**  **Attraverso una videochiamata**

## Strumenti di reclutamento. Strumenti digitali indiretti

### Sito web dell'organizzazione

Le organizzazioni possono pubblicare le posizioni/posti vacanti di volontariato sul proprio sito web.

Da qui il candidato può inviare la propria candidatura tramite modulo online o via e-mail.

## Strumenti di reclutamento. Strumenti digitali indiretti

### Il sito web dell'organizzazione

Gli annunci di reclutamento contengono:

- Ruolo
- Compiti
- Esperienza richiesta (se necessaria)
- Competenze richieste per il ruolo.

## Strumenti di reclutamento. Strumenti digitali indiretti

### Notiziario

Raggiungere la base sociale di ogni organizzazione, via e-mail, con il formato di una newsletter, dedicata al reclutamento di volontari, o all'interno della newsletter dell'organizzazione.

## Strumenti di reclutamento. Strumenti digitali indiretti

### Altri portali

Nel Terzo Settore esistono portali web specifici per pubblicare annunci di reclutamento. Questi portali funzionano in modo simile a un portale di ricerca di lavoro, in cui il candidato crea un account e invia il proprio interesse alle organizzazioni che ha scelto.

## Strumenti di reclutamento. Strumenti digitali indiretti

### Altri portali

Alcuni esempi per paese

Belgio	Italia	Spagna
<u><a href="#">La Plateforme francophone pour le Volontariat</a></u>	<u><a href="#">Volontari per un giorno</a></u>	<u><a href="#">HacesFalta</a></u>
<u><a href="#">Regala una giornata</a></u>	<u><a href="#">Romaltruista</a></u>	<u><a href="#">Voluncloud</a></u>

## Strumenti di reclutamento. Strumenti digitali indiretti

### Mezzi sociali

Le organizzazioni possono utilizzare diversi social media per pubblicare annunci di reclutamento.

Possiamo parlare di due tipi di reclutamento pubblicitario:


- **Generale** : un appello ad avere più volontari
- **Specifico** : per un ruolo ben delineato

## Strumenti di reclutamento. Strumenti diretti non digitali

**Passaparola: "Branding del volontariato"**

**Tramite volontari** : parlare con i loro conoscenti e clienti .

- In negozio e durante gli eventi, con clienti e partecipanti agli eventi.
- In un ambiente non formale con i loro conoscenti .



This is the most successful way to recruit new volunteers.



## Strumenti di reclutamento. Strumenti diretti non digitali

### **Sessioni informative di persona**

di informazione organizzate dai dipendenti per spiegare la mission dell'organizzazione e le possibilità di volontariato.

## Strumenti di reclutamento. Strumenti diretti non digitali

### Eventi speciali

Eventi specifici, dove i volontari (da soli o con l'aiuto dell'organizzazione) organizzano e definiscono la tipologia di evento e il suo contenuto.

## Strumenti di reclutamento. Strumenti diretti non digitali

### Eventi speciali. Esempi

- Colloquio informativo con testimonianze e video + snack del commercio equo FT
- La colazione solidale
- Giornata di festa con un programma di eventi e spettacoli
- Degustazione di cioccolato
- Laboratorio del caffè

## Strumenti di reclutamento. Strumenti indiretti non digitali

Poster o  
volantino

Lavagna  
fuori dal  
negozio

I volontari indossano gadget distintivi che dicono di essere un volontario, come ad esempio:

Spille  
magnetiche

Grembiuli

Carte

## Strumenti di reclutamento

### Coinvolgimento di terzi

Esiste un altro tipo di categoria che coinvolge un soggetto terzo, ciò implica risorse **esterne all'organizzazione** , attraverso il **networking** con altri tipi di organizzazioni , sia all'interno del Terzo Settore che all'esterno di esso.

## Strumenti di reclutamento. Coinvolgimento di terzi

**Eventi delle  
organizzazioni  
di volontariato**

**Associazioni  
di nuovi  
arrivati**

**Programmi  
universitari**

**Volontariato  
aziendale**

## Strumenti di reclutamento. Coinvolgimento di terzi

### Eventi delle organizzazioni di volontariato

Programmi ed eventi specifici gestiti da organizzazioni nazionali di volontariato .

## Strumenti di reclutamento. Coinvolgimento di terzi

### Associazioni di nuovi arrivati

Organizzazioni specifiche che lavorano con i nuovi arrivati (come richiedenti asilo e rifugiati) possono avere programmi di volontariato e inviare persone a organizzazioni in cerca di volontari.



## Strumenti di reclutamento. Coinvolgimento di terzi

### Programmi universitari

Ci deve essere una convenzione specifica tra l'ente e l'università .

#### **Per esempio :**

Avere gruppi di studenti che sviluppino campagne di comunicazione per attirare nuovi volontari nelle organizzazioni.

Questo lavoro potrebbe far parte del loro corso.

## Strumenti di reclutamento. Coinvolgimento di terzi

### Volontariato

Attraverso  
piattaforme  
di terze parti

Hub che generano  
conversazioni tra  
ONG e imprese per  
offrire una  
posizione di  
volontariato ai  
propri dipendenti.

Le aziende si  
rivolgono alle  
organizzazioni per  
collaborare con  
loro

## Buone pratiche per attrarre volontari

	Altromercato	Oxfam Magazzini del mondo	Oxfam Intermon
Strumenti digitali indiretti	Social media	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Annunci a pagamento sui social media.</li> <li>• Modulo sul sito web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinamento campagne social media</li> <li>• Piattaforme online di reclutamento di volontari</li> </ul>
Strumenti diretti non digitali	Eventi speciali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventi speciali</li> <li>• Passaparola informale</li> <li>• Eventi</li> </ul>	Eventi speciali
Strumenti indiretti non digitali		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volantini in negozio</li> <li>• Manifesti stradali</li> </ul>	

## Screening degli argomenti nel primo contatto. Esempi

Il futuro volontario:

- Sta cercando lavoro retribuito.
- La disponibilità di tempo non corrisponde ai requisiti della posizione.
- Il profilo chiaramente non è adatto al posto, questo dipenderà se stiamo cercando un servizio molto specifico da svolgere all'interno del negozio del commercio equo e solidale.
- Se il futuro volontario è disposto o meno ad acquisire un impegno stabile.

## Inclusività nel processo di reclutamento

L'inclusione è un valore fondamentale delle organizzazioni del Commercio Equo e Solidale che lavorano al progetto VOW. È legato al sesto principio del commercio equo e solidale (nessuna discriminazione).

Questo principio è presente in ogni fase del processo, dall'attrazione dei volontari alla vita quotidiana dell'organizzazione.

- Un volontario responsabile del reclutamento di altri volontari deve considerare una serie di elementi (domande) per riflettere sull'inclusività del suo team.



**Domande**

## Inclusività nel processo di reclutamento

Perché la tua organizzazione ritiene di dover diversificare il proprio bacino di volontari?

Quali gruppi vuoi attrarre?

In base a ciò tutto ciò che segue potrebbe cambiare un po'.

L'organizzazione è sufficientemente inclusiva? – In caso contrario, è necessario cambiare?

L'attuale pool di volontari è abbastanza inclusivo? – In caso contrario, cosa è necessario cambiare

Come garantirai che questi nuovi volontari possano crescere nella loro posizione?

## Inclusività nel processo di reclutamento

### Pensa a :

**Contesto:** ciò che è attraente/di valore per te, potrebbe non esserlo per qualcun altro.

**Linguaggio :** l'uso, il tono...

**Immagini:** che tipo di immagini utilizzeremo.

**Barriere :** possono essere linguistiche, possono essere fisiche, possono essere finanziarie, ecc...

## Inclusività nel processo di reclutamento

Pensa all'inclusione in tutte le fasi del viaggio di volontariato

Promozione

Prospettiva

Attrazione

Reclutamento

Accogliente

Gestire

La fine del  
periodo di  
volontariato



## Inclusività nel processo di reclutamento

### Fasi

#### Promozione

Come si promuove la vostra  
organizzazione verso il mondo  
esterno?

## Inclusività nel processo di reclutamento

### Fasi

Prospettiva

In che modo la tua organizzazione  
identifica i potenziali volontari?

Cosa verrà approfondito con i candidati  
riguardo al futuro?

## Inclusività nel processo di reclutamento

### Fasi

Attrazione

In che modo la vostra organizzazione  
trova/accede a questi potenziali  
volontari?

## Inclusività nel processo di reclutamento

### Fasi

Come si presenta il processo di reclutamento per questi potenziali volontari ?

Reclutamento

Alcune parti di questo processo possono forse indurre «timore" o intimidire dei volontari al di fuori di chi già vi conosce?

## Inclusività nel processo di reclutamento

### Fasi

Come vengono accolti i nuovi volontari dal gruppo?

Accogliente

Hai una forte "cultura di gruppo"?

Le formazioni sono obbligatorie ?  
Come possono essere esclusive?

## Inclusività nel processo di reclutamento

### Fasi

Come mantenerli attivi?

Come mantenere motivati i volontari ?

Come impedire loro di andarsene?

Gestire

Le risposte a queste domande possono essere diverse per gli attuali gruppi di volontari e soprattutto per i nuovi gruppi di volontari.

## Inclusività nel processo di reclutamento

### Fasi

Come ci si avvicina ad un  
volontario che lascia  
l'organizzazione?

Anche in questo caso, quando si  
ha a che fare con volontari  
diversi, la risposta a questa  
domanda può variare in base alle  
diverse esigenze.

La fine del  
periodo di  
volontariato

## Inclusività nel processo di reclutamento

**L'inclusione è un processo continuo che dovrebbe essere al centro di ogni passo che facciamo e di ogni decisione che prendiamo.**





GRAZIE!



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711

## Risorse (in inglese)

- La guida definitiva al reclutamento dei volontari: oltre 15 strategie . QVIG (Stati Uniti)

<https://www.qgiv.com/blog/volunteer-recruitment/#:~:text=recruit%20more%20volunteers.-,What%20is%20volunteer%20recruitment%3F%20services%20to%20your%20beneficiaries> .

- “ Reclutamento volontari: una guida completa per potenziare il tuo lavoro” . Mobilizare (Stati Uniti)

<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-recruitment>

### Altre risorse

- 15 tipi di domande (con definizioni ed esempi) Infatti (Stati Uniti)

<https://www.oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2023/03/Checklist-accueil.pdf>



Volunteering for a  
Sustainable World

**VoW**

# CORSO DI FORMAZIONE VoW

## MODULO 1: Guida al 'viaggio dei volontari'

### 1.2 Accoglienza di nuovi volontari

## Indice

- ❖ Le caratteristiche di una organizzazione accogliente
- ❖ Le persone coinvolte
- ❖ I passaggi del processo di accoglienza
- ❖ Gli strumenti di 'benvenuto' ai volontari
- ❖ Come condurre un primo incontro
- ❖ Conclusione
- ❖ Risorse

## Le caratteristiche di una organizzazione 'accogliente'

Si possono individuare 3 caratteristiche principali dell'accoglienza in una organizzazione :

- **PROCESSO** : l'accoglienza è un processo continuo. Esso va dal **Primo incontro** al **pieno coinvolgimento del** nuovo volontario .
- **COMUNICARE** : la comunicazione è alla base del processo di accoglienza. Le organizzazioni devono essere chiare con i compiti e le aspettative per poter indirizzare i volontari.
- **ASCOLTO** : l'accoglienza riguarda anche l'ascolto delle aspettative dei volontari, l'organizzazione dovrebbe tenere in considerazione le **competenze, i desideri e la disponibilità** dei volontari.

## Le caratteristiche di una organizzazione 'accogliente'

L' accoglienza inizia dal primo **'contatto'**.

Questo è importante per permettere ai volontari di trovare il loro posto nell'organizzazione e fargli sentire che il loro **contributo è stimato e apprezzato**.

Ogni organizzazione lavora con volontari attraverso una procedura diversa. Ma il processo di accoglienza dovrebbe sempre prevedere la **approfondita conoscenza del candidato e permettere al candidato di comprendere appieno la mission della organizzazione**.

## Le caratteristiche di una organizzazione 'accogliente'

Altri importanti elementi dell'accoglienza sono :

- **Una 'calorosa accoglienza'** : invitare il/la nuovo/a volontario/a a partecipare a riunioni, inserirla nei gruppi WhatsApp e coinvolgerla in altri incontri informali come compleanni, celebrazioni , ecc...
- **'Kit' di benvenuto** : offrire al nuovo volontario le informazioni di base riguardanti il percorso di formazione , il supporto logistico e le condizioni legali per svolgere le attività .
- **'Incontrarsi nel mezzo'** : tenere sempre in considerazione le motivazioni e le aspirazioni dei volontari.

## Le caratteristiche di una organizzazione 'accogliente'

Al fine di essere aperto nei confronti dei molti potenziali volontari idonei, è essenziale per le organizzazioni riflettere sulla loro **inclusività** e **flessibilità** rispetto ai candidati . Ecco alcune domande per aiutarvi a riflettere su questi elementi :

### Inclusività

- Il tuo team di volontari è diversificato?
- Quanto siete inclusivi con persone con disabilità, che non sono di madrelingua italiana italiano, persone provenienti da contesti diversi o di età avanzata, etc...?
- Che cosa potresti fare per rendere la tua offerta di volontariato più inclusiva e rivolta ad una diversità di persone ?

### Flessibilità

- Quanto siete flessibili con le motivazioni e competenze dei candidati?
- Il periodo di prova è così corto come doveva essere?
- Che cosa fai se qualcuno non è disponibile regolarmente?
- Quali compiti possono essere gestiti e condotti in modo flessibile?



## Le persone coinvolte

Ci sono 2 principali tipi di profili coinvolte nella gestione e nel supporto dei volontari:

**Volontari attuali**  
che assistono la persona  
appena arrivata

**Dipendenti**  
Impegnati nella gestione  
delle risorse umane /  
volontari



## Le fasi del processo di accoglienza

Questa è una panoramica di un processo di accoglienza per un normale volontariato:

### 1. Primo contatto

Chiamare il candidato per invitarlo a un incontro faccia a faccia.

### 2. Primo incontro

Spiegazione delle missioni dell'organizzazione e delle offerte di volontariato + conoscere il nuovo volontario e le sue aspettative. Per l'organizzazione, è un dipendente o un volontario responsabile dell'accoglienza/formazione dei nuovi volontari che accolgono questa persona. L'organizzazione può fornire documenti informativi sulla sua missione e su come è organizzato il volontariato (assicurazione, rimborso, ecc.) durante questo primo incontro.

3.

4.

5.

6.

### Le fasi del processo di accoglienza

#### 3. Selezione/abbinamento

L'organizzazione decide se può accogliere adeguatamente il nuovo volontario e, in caso contrario, reindirizza la persona verso un'altra organizzazione dove le sue aspettative potrebbero essere meglio soddisfatte. Il candidato decide inoltre se vuole avviare una sperimentazione dopo il primo incontro con l'organizzazione.

#### 4. Periodo di prova/formazione

Per diverse settimane, il nuovo volontario viene formato e accompagnato dai dipendenti o dai volontari attuali. È il momento in cui il nuovo volontario scopre compiti e ruoli diversi.

1.

2.

5.

6.

## Le fasi del processo di accoglienza

1.

2.

3.

4.

### 5. Pieno impegno

Dopo il periodo di prova, il volontario decide se vuole continuare con l'organizzazione. Se il volontario inizia il suo impegno, l'organizzazione fornirà documenti informativi sull'organizzazione o sul contratto che il volontario dovrà firmare. Ogni paese ha la propria legislazione riguardo alle informazioni da fornire e al processo da seguire.

L'organizzazione (dipendenti o volontari attuali) può anche reindirizzare la persona se ritiene che la collaborazione con questo candidato non funzionerà.

### 6. Seguito

I volontari delle risorse umane dovrebbero avere contatti regolari con il nuovo volontario per sapere se si sente a suo agio nel suo impegno. Dopo alcuni mesi, l'organizzazione (dipendente o volontario) dovrebbe avere un momento di discussione/valutazione con il nuovo volontario.

## Gli strumenti per accogliere nuovi volontari

Di seguito sono elencati **strumenti/azioni** che le organizzazioni possono mettere in atto per supportare i volontari:

- **‘Calorosa accoglienza’** : la prima impressione è cruciale! Siate sicuri di aver preparato BENE il primo incontro.
- **Tutoraggio** : un volontario attuale può essere il ‘tutor’ del nuovo volontario, cioè l’attuale volontario rappresenta il contatto diretto in caso di domande da parte del nuovo volontario.
- **Formazione:** formazione ‘sul posto di lavoro’ per scoprire le varie attività, ma anche formazione offerta dalle organizzazioni presso i loro uffici.

## Gli strumenti per accogliere nuovi volontari

- **Riconoscimento/ valorizzazione** : anche all'inizio il lavoro del volontario dovrebbe essere riconosciuto e valorizzato. Maggiori informazioni su questi aspetti saranno forniti in un altro modulo formativo.
- **Feedback**: dare feedback ai nuovi volontari aiuta loro a migliorare se stessi e guadagnare fiducia.
- **Area dedicata online**: alcune organizzazioni sono dotate di una piattaforma online dove possono compilare tutti i documenti necessari per i volontari ( attuali e nuovi ).

## Come condurre un primo incontro

Il primo incontro non dovrebbe essere formale come un colloquio di lavoro, ma dovrebbe piuttosto essere una conversazione tranquilla e amichevole.

### 1- Instaura una bella atmosfera

Se l'incontro avviene nel luogo dove si svolge il volontariato, mostra l'ambiente al candidato.



# Come condurre un primo incontro

## 2- Discussione

*Il seguente esempio proviene da [un documento creato di Oxfam- Magasins du monde](#).*

- **Chiedi domande di base personali:** nome, dove vive, professione,...
- **Capire se e come la persona già conosce l'organizzazione:** sa come è strutturata l'organizzazione, ne conosce i componenti?
- **Presenta l'organizzazione:** spiega la missione e i valori e presenta il volontariato attraverso le offerte e gli incarichi. → Dai spazio al candidato per fare domande.



## Come condurre un primo incontro

### 2- Discussione

- **Identifica le motivazioni del nuovo volontario:** perché desidera essere un volontario in questa organizzazione? Che cosa gli piace dell'organizzazione? Che cosa desidera fare per l'organizzazione? Quali sono i suoi hobby?
- **Identifica le competenze:** il candidato ha già svolto volontariato in altre organizzazioni? In che ambito? Ha già esperienza in gestione di attività di volontariato?

È importante essere capaci di ascoltare i desideri e le competenze.

Se la persona vuole soltanto gestire i social network o ordinare vestiti, non dovresti inserirla in una posizione di addetta alla vendita. Si possono illustrare quai siano i compiti più necessari, ma è importante iniziare dai desideri della persona per mantenerla coinvolta nella tua organizzazione.

## Come condurre un primo incontro

- **Identificare la disponibilità:** quali e quanti giorni? Orari serali? Giorni della settimana preferiti? fine settimana? Disponibilità continua?

**Sii aperto alle disponibilità del candidato.** Per esempio, se la persona è soltanto disponibile su un giorno ma il turno è già pieno, considera come potreste riorganizzare i turni per includere questa persona .

- **3- Chiudi il discussione**
- Chiedi se la persona ha domande
- Spiega i prossimi passi per il suo coinvolgimento
- Concedi del tempo di riflessione dopo l'incontro
- Ringrazia la persona per il tempo impiegato e il suo interesse per l'organizzazione

## Come condurre un primo incontro





### Suggerimenti

- Prova a non fare un colloquio formale ma qualcosa di più di una **conversazione**.
- Sii **flessibile**: ascolta motivazioni e interessi. La persona è più probabile che rimanga nell'organizzazione se svolge compiti in linea con le sue aspettative.
- Evita ogni discriminazione e pregiudizio .
- Se l'offerta di volontariato e le caratteristiche del candidato non corrispondono, reindirizza la persona a un'altra organizzazione o una piattaforma di volontariato dove la persona può trovare altre opportunità.

## Conclusione

- L' accoglienza è un processo basato sulla **comunicazione e sull'ascolto delle persone e delle loro motivazioni e dei bisogni.**
- **Dipendenti e attuali volontari** possono essere coinvolti nel processo di accoglienza.
- L' accoglienza va **dal primo contatto al pieno coinvolgimento** del nuovo volontario.
- Esistono molti strumenti che possono aiutare a creare un corretto processo di accoglienza processo, come il tutoraggio e la formazione.
- Il primo incontro dovrebbe essere il momento per avere una migliore idea del grado di **conoscenza dell'organizzazione, le sue motivazioni, le competenze e le disponibilità.**

### Risorse

-  **FR –Oxfam- Magasins du monde (BE). *Documento d'accueil* .**  
Online: [https://oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2022/02/Doc-accueil\\_version-brochure-2021.pdf](https://oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2022/02/Doc-accueil_version-brochure-2021.pdf)
-  **FR – Oxfam- Magasins du Monde (BE). *Processo d'accueil***  
Online: <https://oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2021/10/2-Processus-daccueil.pdf>
-  **FR – Oxfam- Magasins du monde (BE). *Progetto di documento d'aide pour le 1er entretien* .**  
Online: <https://oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2021/10/Annexe-Doc-1er-ENTRETIEN.pdf>
-  **FR – Plateforme Francophone pour le volontariato (BE). *Check List de l'accueil et de l'intégration du bénévole* .**  
Online: <https://www.oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2023/03/Checklist-accueil.pdf>



# GRAZIE!

©Progetto VoW  
Pubblicato nel giugno 2023



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711



Volunteering for a  
Sustainable World

VoW

# CORSO DI FORMAZIONE VoW

## MODULO 1: Guida al viaggio del volontario

### 1.3 Valorizzazione dei volontari



Co-funded by  
the European Union

## Indice

- ❖ Principi fondamentali della valorizzazione
- ❖ Quando avviene la valorizzazione
- ❖ I vantaggi di valorizzare i volontari
- ❖ Strumenti/idee per valorizzare i volontari
- ❖ Esempi di buone pratiche
- ❖ Conclusione
- ❖ Risorse



*“I volontari non iniziano perché si aspettano una ricompensa, ma è importante che la tua organizzazione/gruppo riconosca e valorizzi ciò che i volontari hanno fatto. Riconoscere il contributo fornito dai volontari dimostra che la tua organizzazione o gruppo apprezza il loro contributo e impegno. Fare questo può aiutare i volontari a sentirsi apprezzati e supportati. Se i volontari si sentono apprezzati, è più probabile che restino nella tua organizzazione. Non deve essere una cosa troppo complicata da organizzare, ma deve essere regolare, personale e non privilegiare solo un piccolo numero di volontari”.*

## Principi fondamentali della valorizzazione

Questa parte si basa su [un documento creato da Oxfam- Magasins du monde](#).

**Conoscere l'altro** : è essenziale organizzare incontri tra volontari e tra volontari e dipendenti affinché le persone possano conoscersi. Possono trattarsi di eventi una tantum come il compleanno di un gruppo di volontari, il lancio di un nuovo progetto, ecc. Gli eventi una tantum dovrebbero essere integrati da contatti regolari tra le diverse persone coinvolte nell'organizzazione .

## Principi fondamentali della valorizzazione

**Valorizzare l'iniziativa/infondere fiducia** : essere valorizzati significa anche ricevere riconoscimento per le azioni messe in atto a beneficio dell'organizzazione. Ciò significa che i dipendenti e i volontari dovrebbero avere fiducia reciproca nelle loro azioni per aiutare l'organizzazione a crescere. Anche l'iniziativa personale dovrebbe essere possibile (chiaramente in ambiti specifici e coordinati con il resto dello staff) e riconosciuta da altri. Un "grazie per la tua azione" in una riunione è già un buon passo per il riconoscimento.

## Principi fondamentali della valorizzazione

**Comunicare in modo adeguato** : è essenziale ascoltare le aspettative e le richieste dei volontari ed essere sicuri che ricevano una risposta. Inoltre, i metodi di comunicazione devono essere scelti saggiamente. Le e-mail risultano essere più efficace nel fornire informazioni esaustive rispetto, per esempio, ad una semplice chiaccherata.

## Principi fondamentali della valorizzazione

I canali di comunicazione preferiti dovrebbero essere

**1. Faccia a faccia**



**2. Telefonate**



**3. E-mail**



Se la comunicazione riguarda più volontari/un gruppo di volontari, si dovrebbe preferire un incontro di gruppo.

## Principi fondamentali della valorizzazione

### Punto di attenzione

Persone di età diverse non hanno necessariamente lo stesso modo di comunicare. Ad esempio, i gruppi Facebook vengono utilizzati anche per comunicare con i volontari in alcune organizzazioni. Tuttavia, le generazioni più giovani tendono ad essere meno attive su Facebook rispetto alle generazioni più anziane. **L'età e le capacità** dei tuoi volontari dovrebbero essere prese in considerazione insieme alla tecnologia quando si sceglie il canale di comunicazione.

## Principi fondamentali della valorizzazione

### Comunicare all'esterno dell'organizzazione

I gruppi di volontari e le loro azioni dovrebbero essere riconosciuti e valorizzati dall'organizzazione anche attraverso la comunicazione esterna (post sui social media, newsletter,...). Ciò permette di dimostrare l'orgoglio dell'organizzazione di lavorare con i volontari e mette in luce le diverse attività condotte dai volontari. **La visibilità pubblica di un'organizzazione è anche un modo per rafforzare l'impegno dei volontari.**

## Quando avviene la valorizzazione

Questa parte si basa su [un documento creato da Oxfam- Magasins du monde](#).

Il riconoscimento/valorizzazione è un **processo continuo** durante l'intero viaggio del volontario. È al centro del ciclo del volontariato, come vedrai nella prossima diapositiva.





## Quando avviene la valorizzazione

### Il percorso del volontario



## Quando fare il riconoscimento

Il riconoscimento deve poi essere effettuato con **elementi concreti in tempi specifici** .

### Primo contatto

Come visto nell'unità 1.2, l'accoglienza di nuovi volontari è fondamentale per la motivazione e la fidelizzazione di un nuovo volontario. Il riconoscimento dei volontari nel primo contatto significa apprezzare ciò che i volontari desiderano ottenere dal loro impegno e anche avere chiaro cosa significa essere un volontario per questa organizzazione . In pratica può trattarsi, ad esempio, di un'accoglienza personalizzata, di una formazione sull'organizzazione o di un pacchetto di benvenuto.

## Quando avviene la valorizzazione

### **Durante il periodo di prova**

All'inizio dell'impegno, i nuovi volontari dovrebbero essere formati e accompagnati affinché si sentano a proprio agio nello svolgere i compiti a loro assegnati. Dovrebbero scoprire diversi aspetti/compiti dell'offerta di volontariato per vedere quale ruolo vorrebbero ricoprire. Le aspettative dei nuovi volontari dovrebbero corrispondere ai bisogni dell'organizzazione e/o del gruppo di volontari.

## Quando avviene la valorizzazione

**Partecipare alla vita del gruppo di volontari e dell'organizzazione**

Puoi accogliere “pubblicamente” il nuovo volontario durante un incontro con altri volontari e far firmare alla persona la carta dei valori dell'organizzazione (*se la vostra organizzazione ne ha una*).

L'agenda degli incontri dovrebbe essere diversificata e riflettere tutte le attività condotte dai volontari. È fondamentale consentire a tutti di parlare ed esprimere le proprie osservazioni. Le riunioni sono anche il momento per congratularsi con se stessi e condividere le buone notizie.

Tutti i progetti e le attività oltre agli incontri sono anche occasioni per riconoscere il lavoro dei volontari e condividere bei momenti di convivialità.

## Quando avviene la valorizzazione

### **Accrescere le proprie conoscenze e competenze**

L'essere volontari permette di imparare cose nuove e sviluppare abilità e competenze.

Per questo è importante poter supportare i volontari nelle loro esigenze di formazione.

### **Assumersi le responsabilità**

Valorizzare i volontari significa anche offrire loro la possibilità di assumersi maggiori responsabilità nel loro impegno. Incoraggiarli ad evolversi nei loro compiti è un modo per aiutarli ad essere maggiormente coinvolti e allo stesso tempo per dimostrare che l'organizzazione valorizza i loro sforzi.

## Quando avviene la valorizzazione



### Interruzione del volontariato

Quando un volontario decide di interrompere il suo impegno, è importante organizzare un incontro con questa persona per conoscere le ragioni della sua partenza e per ringraziarla di quanto fatto e della disponibilità dimostrata.

## I vantaggi di valorizzare i volontari

Secondo la Plateforme Francophone pour le Volontariat ([levolontariat.be](http://levolontariat.be)), i vantaggi derivanti dalla pratica del riconoscimento del volontario sono:

- **Fidelizzare i volontari**, far durare il loro impegno.
- **Mantenere l'entusiasmo e la motivazione.**
- **Rafforzare il sentimento di appartenenza** all'organizzazione .
- **Permettere a tutti di prosperare** nei progetti.

## Strumenti/idee per valorizzare i volontari

- Creare un report annuale sui volontari.
- Creare una certificazione dell'impegno di volontariato.
- Celebrarli nella giornata internazionale dei volontari il **5 dicembre**
- Usare i social media per mostrare i risultati/eventi dei volontari, ringraziarli per il loro impegno, ecc.
- Includere i volontari nel processo decisionale sia come membri del consiglio e nelle assemblee generali.



## Strumenti/idee per valorizzare i volontari

- Organizzare di incontri con dipendenti, con il consiglio,...
- Organizzare di incontri con altri volontari.
- Inviare messaggi per ringraziarli.
- Offrire regali.
- Condividere i risultati finanziari con i volontari come modo per valorizzare il lavoro del team.

## Conclusione

- La valorizzazione è essenziale per mantenere **motivati i volontari a lungo termine** e per mostrare loro quanto sono importanti per l'organizzazione .
- La valorizzazione dovrebbe essere mantenuta durante **l'intero percorso del volontario**, dal primo contatto fino alla fine del suo impegno.
- Diversi strumenti/metodi possono essere utilizzati, ma è fondamentale **ringraziarli e mostrare loro che l'organizzazione è grata** per il loro impegno.

### Risorse

- 👍 **FR** – Oxfam- Magasins du monde (BE). *La reconnaissance des bénévoles – Comment valoriser l'activité benevolo : le cas d'Oxfam-Magasins du monde.*  
Online: <https://www.levolontariat.be/sites/default/files/2019-07/2018ReconnaissanceValorisationBenevolesOxfam.pdf>
- 👍 **FR** – Plateforme francophone du Volontariat (BE). *La reconnaissance et la valorisation des volontaires , Outil du réseau du volontariat local 2021 .*  
Online: <https://www.levolontariat.be/sites/default/files/2022-03/2021%20PFV%20Rencontre%20R%C3%A9seau%20Volontariat%20Local%20-%20Reconnaissance%20et%20valorizzazione%20des%20volontaires .PDF>
- 👍 **Volontario Scozia.** *Riconoscere e valorizzare i volontari.*  
Online: <https://volunteeringhub.org.au/wp-content/uploads/2021/02/Recognising%20and%20Valuing%20Volunteers.pdf>

Guarda il video « [Valorizzazione dei volontari: una guida per ringraziare i tuo Volontari](#) » per avere maggiori consigli su come valorizzare i volontari della tua organizzazione

<https://www.youtube.com/watch?v=LVHO3DdklY4>

Guarda il video « [Valorizzare i Volontari](#) » per ottenere esempi concreti e reali di pratiche di riconoscimento.

<https://www.youtube.com/watch?v=TXZqAlaCyIY>



# GRAZIE!

©Progetto VoW  
Pubblicato nel giugno 2023



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711