

# IL VOLONTARIATO CHE CAMBIA

Comunità attente e competenti  
17 febbraio 2024

# QUALCHE DATO: LE ORGANIZZAZIONI

Bergamo (ISTAT 2011)

4.306 associazioni

104.356 volontari

Bergamo (RUNTS 2021)

775 organizzazioni di volontariato

319 associazione di promozione sociale

187 ODV/APS locali

417 ONLUS

Bergamo (Agenzia Entrate 2022)

12.000 associazioni di varie tipologie

di cui 2.650 associazioni di ambito sportivo

# QUALCHE DATO: I VOLONTARI

Anteprima Rilevazione ISTAT sulle Istituzioni Non Profit (dati nazionali parziali)

4,66 milioni di volontari attivi in 361.626 INP

- 15,7% volontari rispetto al 2015 (5,52 milioni nel 2015)

57,5% uomini e 42,5% donne

887 volontari per 10.000 abitanti nel nord ovest (media nazionale 790)

72% di INP con volontari (nel 2015 erano 80%)

Dati Openpolis 2022

I 14-24enni sono la fascia di popolazione più coinvolta in associazioni per i diritti, l'ecologia e la pace.

9,4% i 18-19enni che hanno svolto attività gratuite in associazioni di volontariato nel 2022.

1,1 % in più rispetto alla media in quell'anno del resto della popolazione

# LA RICERCA CSV/UNIBG

Coinvolti gli ETS trasmigrati o che hanno fatto richiesta di iscrizione ad agosto 2022 (1.093 enti): 498 rispondenti (tasso 41%)

Aree di indagine:

- info anagrafiche e forma giuridica
- pratiche di gestione dei volontari
- rapporti con il territorio e l'ambiente di riferimento
- proventi/entrate
- cultura organizzativa
- misurazione della performance
- innovazione

# LA RICERCA CSV/UNIBG

Alcune evidenze emerse dalla ricerca

- 3 ambiti prevalenti: sanità (33%), assistenza sociale (30%) e cultura (17%)
- 28 anni: età media delle associazioni
- 90% enti con meno di € 50.000,00 di proventi
- 56% riceve proventi da donazioni, 47% da enti pubblici
- 66% presidenti maschi e 57% membri dei direttivi maschi
- 7 anni: media durata carica dei presidenti (ma 10% enti +15 anni)
- 125 soci in media (ma 44% enti ha meno di 50 soci)

# LA RICERCA CSV/UNIBG

Alcune evidenze emerse dalla ricerca

- 26 volontari in media per ente
- 75% enti con meno di 20 volontari
- 6% enti con prevalenza di volontari under 35
- 43% enti propone formazione per i volontari (\*procivil)
- 96% enti hanno collaborazioni nel territorio: 64% con Enti Locali; 40% con scuole; 40% con reti locali
- 54% enti ha un canale social

# QUALCHE RIFLESSIONE INSIEME

- Contesto sociale in forte cambiamento: meno pensionati giovani, ceto medio eroso, precariato dei giovani ...
- Affaticamento delle organizzazioni: meno luoghi di appartenenza, sempre più orientate ai servizi
- Moltiplicarsi delle «forme» di volontariato: diffusione volontariato informale, prossimale, nomade e/o intermittente
- Crisi delle motivazioni tradizionali ed prevalenza di spinte emotive e di ricerca di senso
- Partecipazione senza appartenenza
- Prevalenze di tematiche nuove (cultura, ambiente), diritti

Come leggiamo le nostre associazioni dentro queste dinamiche?

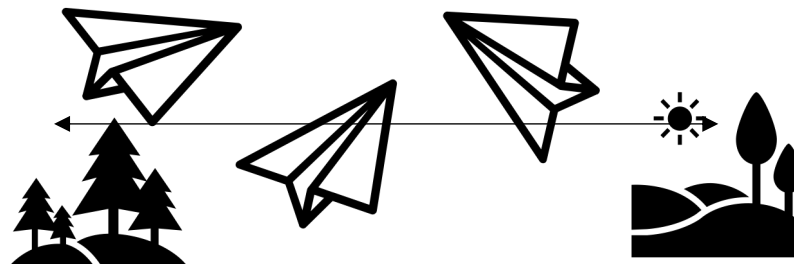
# E ALCUNI SPUNTI

- Moltiplicare (e riconoscere) gli spazi di partecipazione
- Sperimentare forme di ibridazione (stare “attorno”): nuovi equilibri tra esperienze stabili ed esperienze temporanee
- Costruire nuove narrazioni (dall’appartenenza alla partecipazione, dal sacrificio alla gratificazione, alla bellezza, dalla dedizione alla discontinuità)
- Ripensare le organizzazione più strutturate riaccendendo la “passione per il possibile”.



# LA PASSIONE PER IL POSSIBILE

Non si è mai fatto!  
Abbiamo sempre fatto  
così, perché cambiare!



Siamo pronti a  
rompere le vecchie  
abitudini, ad accogliere  
nuova prospettive

## QUANTO TEMPO ED ENERGIE ABBIAMO DA DEDICARE AI CAMBIAMENTI?

Per cambiamenti intendiamo: un nuovo progetto da avviare, una nuova attenzione da porre, una nuova relazione da costruire, un nuovo volontario da cercare e poi accogliere, ecc.

Non sappiamo ancora cosa sia questa “novità”, ma dobbiamo essere consapevoli di quali risorse abbiamo per sostenerla e sostenerci.

# PER DIALOGARE INSIEME

- Cosa può o deve cambiare? (intento trasformativo)
- Chi può o deve cambiare? (soggetto agente)
- Quali piccoli cambiamenti si possono realizzare subito?

## **Qualche spunto dal nostro dialogo sulle sfide di cambiamento che vediamo.**

- Cambiare il modo guardare i bisogni e leggere ciò che succede: serve intercettare i bisogni «nascosti», che sono sempre più complessi e non possiamo vederli o comprenderli da soli. Dobbiamo allenarci a guardare le fragilità con altri.
- Dobbiamo immaginare nuovi percorsi per avvicinarci ai destinatari delle nostre azioni di volontariato. Non possiamo aspettare dentro le sedi delle nostre associazioni. Dobbiamo muoverci proattivamente.
- Andare «oltre la consegna». Porci la domanda «Cosa c'è sotto il pacco?» sempre rispettando la libertà e dignità di chi ho di fronte.
- Alimentare la «dimensione di comunità» sia dentro che al di fuori delle nostre organizzazioni. Imparare a costruire alleanze e a lavorare in rete con altri soggetti: in particolare potrebbe essere interessante costruire sempre più collaborazioni con i servizi sociali e fare rete fra i Centri Ascolto.

# QUANTO TEMPO ED ENERGIE ABBIAMO DA DEDICARE AI CAMBIAMENTI?

## CARTA TEMPO



Il tempo che ho  
per i  
cambiamenti è:

1. Pochi minuti al mese
2. Un'ora al mese
3. Un paio di ore al mese
4. Mezza giornata al mese
5. Un giorno al mese
6. Uno-due giorni al mese
7. Tre-quattro giorni al mese
8. Uno-due giorni pieni a settimana
9. Alcuni giorni o serate a settimana
10. Impegno regolare a tempo pieno

# QUANTO TEMPO ED ENERGIE ABBIAMO DA DEDICARE AI CAMBIAMENTI?

## CARTA ENERGIA



Le energie  
(mentali e  
socio-  
relazionali) che  
ho per i  
cambiamenti  
sono:

1. **Assenti o esaurite:** Energia limitata per interagire socialmente o impegnarsi mentalmente
2. **Scarse o limitate:** Energia sufficiente per svolgere attività di base, ma non nuove sfide o nuovi apprendimenti
3. **Basilari o appena sufficienti:** Energia adeguata per partecipare a conversazioni o compiti di routine
4. **Discrete e moderatamente stabili:** Energia focalizzate per affrontare compiti e interazioni sociali senza stress
5. **Equilibrate o bilanciate:** Energia stabile per accogliere diverse opinioni e imparare nuove competenze
6. **Sostenute o solide:** Energia costante per comunicare con attenzione e gestire le relazioni in modo positivo
7. **Elevate o vigorose:** Energia intensa per ispirare, motivare e guidare gli altri verso risultati significativi
8. **Potenziante o ottimali:** Energia massima per innovare, pensare in modo creativo, assumere nuove responsabilità
9. **Intense o straordinarie:** Energia notevole per creare un impatto duraturo, superare ostacoli e nutrire relazioni
10. **Massime o esplosive:** Energia eccezionale per generare creatività, ispirazione e cambiamento radicale nell'ETS

# PER DIALOGARE INSIEME

- Cosa muove il desiderio di cambiamento? (movente)
- Cosa sostiene la fatica del cambiamento? (sostegno)
- Come possiamo alimentare le energie?
- Con il nostro modo di essere e di fare stiamo alimentando o consumando le energie?

## **Qualche spunto dal nostro dialogo su ciò che può «alimentare la passione per il possibile».**

- Gruppi di lavoro in cui si «sta bene».
- Gruppi permeabili, non chiusi, dove è possibile che entrino anche nuove persone e non ci si sente «costretti».
- Avere il coraggio di riconoscere i propri limiti ed essere disponibili a costruire alleanze con altri.
- Avere spazi di formazione con gli altri volontari ed essere disponibili a provare, sbagliare e allenarsi.
- Riferirsi e interrogare il sistema valoriale della propria associazione.

**Grazie del lavoro fatto insieme!**