TOOLKIT SPATERNALISTA

Strumenti e pratiche per un volontariato intergenerazionale

Il Toolkit è nato dalla collaborazione tra Sociolab Cooperativa Impresa Sociale, CSV Trentino, Fondazione Caritro, Comune di Trento e Fondazione Trentina per il Volontariato Sociale, nell'ambito del percorso SPATERNALISMI!

sociolab partecipazione e ricerca sociale

CSV TRENTINO ETS

FONDAZIONE TRENTINA PER IL VOLONTARIATO SOCIALE ENTE FILANTROPICO

COMUNE DI TRENTO

FONDAZIONE CARITRO CASSA DI RISPARMIO DI TRENTO E ROVERETO

IL PERCORSO SPATERNALISMI!

Viviamo in un tempo in cui persone di età diverse condividono sempre meno spazi, esperienze e decisioni. Anche nel volontariato, nell'associazionismo e nell'attivismo, l'incontro tra generazioni può essere difficile: a volte ci si può sentire poco ascoltate, fuori posto, non richieste o giudicate.

Crediamo però che le differenze tra generazioni non siano un ostacolo da superare, ma opportunità da far fiorire. La sfida è riconoscere che nessuna generazione basta a se stessa e impegnarsi ad ascoltarsi davvero, lasciare spazio reciproco e accettare il cambiamento.

Ne "Il paese con l'esse davanti" di Gianni Rodari bastava aggiungere una "S" davanti alle parole per trasformarle e immaginare mondi nuovi. SPATERNALISMI! è nato con questo spirito, per provare a fare qualcosa di simile con il paternalismo: aggiungere una "S" per immaginare relazioni fatte di più ascolto, fiducia e spazio reciproco.

Il percorso è nato nell'ambito di Trento Capitale Italiana e Europea del Volontariato 2024 ed è promosso da CSV Trentino (Centro Servizi per il Volontariato), Fondazione Caritro, Comune di Trento e Fondazione Trentina per il Volontariato Sociale in collaborazione con Sociolab Ricerca Sociale. Tra il 2025 e il 2026 il progetto ha coinvolto oltre 80 persone dai 16 ai 70 anni attraverso interviste, laboratori e momenti di confronto reciproco: in particolare hanno partecipato 40 studentesse del liceo Sophie Scholl di Trento, le nuove volontarie e le volontarie "storiche" di più di 40 associazioni, enti locali e altre realtà del territorio Trentino.

PERCHÈ UN TOOLKIT?

Dal percorso SPATERNALISMI! sono nati due strumenti: un Patto e un Toolkit. Il primo si chiama “Facciamo un Patto!” ed è una proposta di patto intergenerazionale: una raccolta di impegni reciproci che persone di generazioni diverse possono fare propri per collaborare nel volontariato e nell’attivismo. Il secondo strumento è questo Toolkit, che nasce per accompagnare associazioni, gruppi e persone adulte a trasformare quegli impegni in pratiche quotidiane.

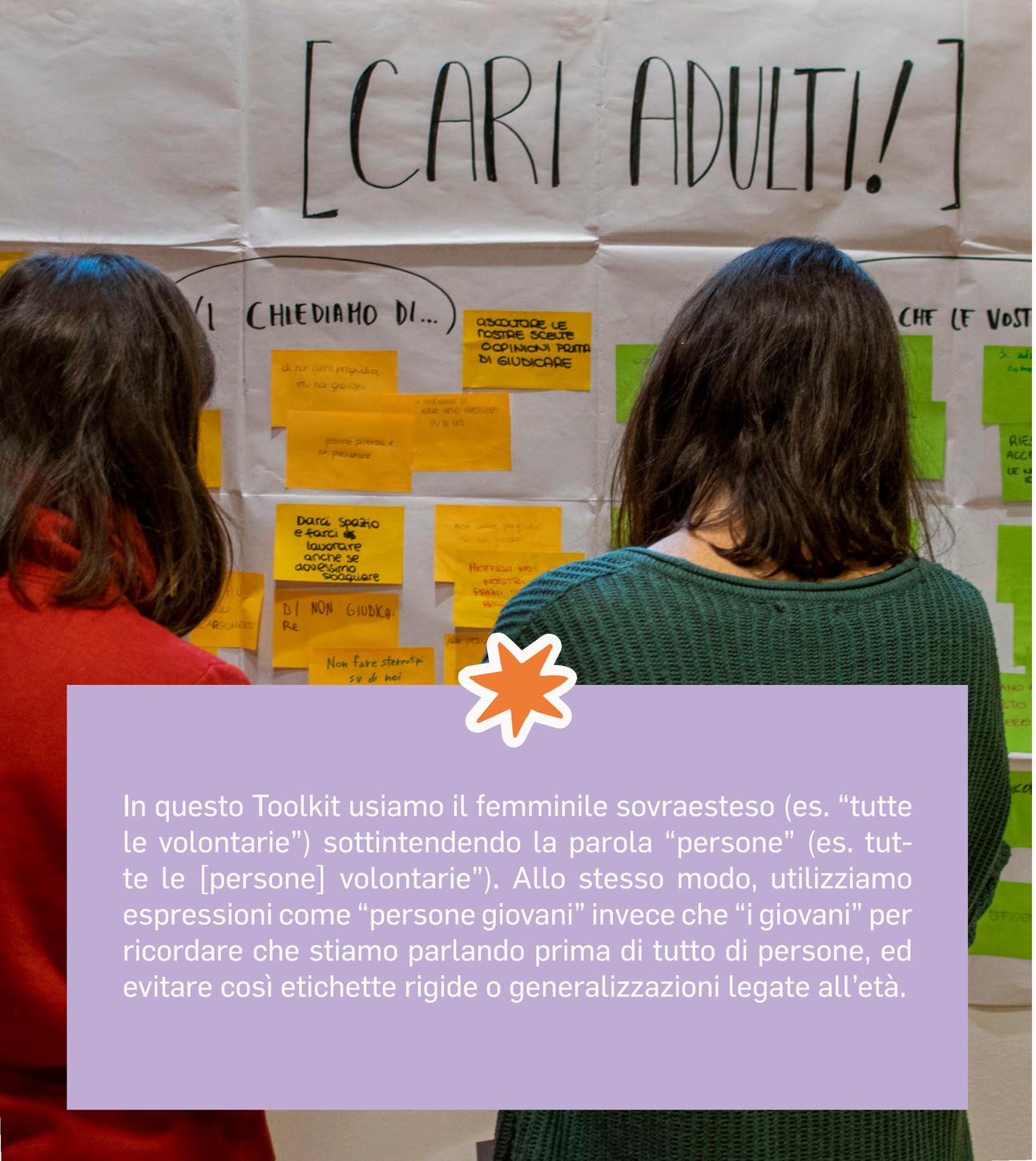
Qui non troverai formule perfette, ma piccoli consigli concreti, domande guida, esempi di pratiche organizzative e strumenti da sperimentare e adattare liberamente nella tua associazione.

I consigli nascono dall’incontro tra l’esperienza di Sociolab Cooperativa Impresa Sociale e quella di CSV Trentino, Fondazione Caritro, Comune di Trento, Fondazione Trentina per il Volontariato Sociale - insieme alle riflessioni, ai dubbi e alle esperienze condivise dalle persone che hanno partecipato al percorso SPATERNALISMI!

A CHI È DEDICATO QUESTO TOOLKIT?

Questo Toolkit è dedicato soprattutto ad associazioni, organizzazioni e persone adulte che desiderano rendere i propri contesti più aperti, accessibili e intergenerazionali - a partire dalla piena partecipazione delle persone più giovani.

Più in generale, è pensato per chiunque abbia voglia di interrogarsi sul modo in cui costruiamo relazioni, partecipazione e comunità tra persone di età diverse.



In questo Toolkit usiamo il femminile sovraesteso (es. “tutte le volontarie”) sottintendendo la parola “persone” (es. tutte le [persone] volontarie”). Allo stesso modo, utilizziamo espressioni come “persone giovani” invece che “i giovani” per ricordare che stiamo parlando prima di tutto di persone, ed evitare così etichette rigide o generalizzazioni legate all’età.

LE GENERAZIONI ESISTONO?
UN PANORAMA IN EVOLUZIONE

“I boomer non capiscono la tecnologia”, “i millennial sono fragili”, “la Gen Z non ha voglia di lavorare”, “gli Alfa vivono solo online”... Quando si parla di generazioni si rischia facilmente di cadere negli stereotipi e nelle semplificazioni.

Ma “i giovani” non esistono. Esistono tante persone giovani: accomunate da alcune condizioni culturali, sociali e tecnologiche del proprio tempo, ma diverse per esperienze, desideri, possibilità, carattere e modi di vedere il mondo.

Per questo lavorare sull’intergenerazionalità richiede di tenere l’orecchio teso ai cambiamenti, senza pensare di aver già capito tutto delle persone che abbiamo davanti.

Per chi ci sperava, la cattiva notizia è che non potremo mai “capire i giovani” una volta per tutte. La buona notizia è che possiamo imparare a continuare ad ascoltare le persone giovani che incontriamo per strada, e a riconoscerle come “esperte” della loro età e del tempo che vivono. E questo può fare la differenza.

COS'È IL PATERNALISMO?

Il paternalismo è una dinamica relazionale in cui una persona o un gruppo, spesso con buone intenzioni, finisce per decidere, proteggere o scegliere al posto di qualcun altro.

Può nascere dal desiderio di aiutare, trasmettere esperienza, evitare errori o prendersi cura. Ma rischia di avere un effetto importante: nega l'ascolto e toglie spazio, autonomia e possibilità di scelta all'altra persona.

Il paternalismo non è sempre esplicito o aggressivo. A volte si manifesta in modi semplici e quotidiani, come ad esempio:

- parlare al posto di qualcuno
- non lasciare tempo per provare
- correggere subito chi sbaglia
- dare per scontato che chi ha più esperienza sappia fare meglio
- ...e tante altre parole e comportamenti

Questo modo di pensare e di comportarsi fa male all'intergenerazionalità e alla partecipazione delle persone più giovani, perché rischia di trasmettere l'idea che alcune persone debbano solo ascoltare, adattarsi o "imparare" e non possano invece contribuire davvero, sperimentare, sbagliare, prendere iniziativa e trasformare insieme i contesti di cui fanno parte.

Il paternalismo non riguarda solo figure 'paterne'. Dinamiche simili possono emergere anche attraverso forme di maternage: modalità molto protettive e accudenti che, pur nascendo dalla cura, rischiano di togliere spazio all'autonomia e alla partecipazione reale delle altre persone.

In SPATERNALISMI! non usiamo la parola "paternalista" per colpevolizzare le persone. Sappiamo che molte di queste dinamiche si presentano facilmente anche in contesti pieni di cura e buone intenzioni. Ci serve però riconoscerle e nominarle, per poter fare qualcosa di diverso. Qualcosa come gli impegni contenuti nel Patto o le proposte contenute in questo Toolkit.

Ti servono esempi più concreti di paternalismo?
In fondo al Toolkit trovi un esercizio per te !

QUANDO UN'ASSOCIAZIONE È INTERGENERAZIONALE?

Per noi oggi è intergenerazionale un'associazione che sceglie di interrogarsi sul proprio modo di stare nelle relazioni e di lasciare spazio reale all'incontro tra generazioni diverse.

Non esiste una formula unica. Ogni associazione può trovare il proprio modo di essere intergenerazionale: attraverso piccoli cambiamenti, nuove pratiche, strumenti concreti e disponibilità a trasformarsi. Questo Toolkit prova ad accompagnare proprio quel percorso.

VUOI SCOPRIRE SU COSA PUOI FARE DI PIÙ?
FAI IL TEST INTERGENERAZIONALE!

INDICE NAVIGABILE

VALORE
SCOPERTA
ACCOGLIENZA
TEMPO
TRASFORMAZIONE
ASCOLTO
DISSENSO
DELEGA
CAPACITÀ
RELAZIONE
ESERCIZI

VALORE

CI IMPEGNIAMO A TRASMETTERE IL VALORE DEL VOLONTARIATO, SENZA IMPORLO

Ci impegniamo a proporre il nostro volontariato come un'opportunità, non come un dovere. A raccontarne il valore senza darlo per scontato e senza imporlo.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Se il volontariato viene presentato come sacrificio o un dovere morale, è facile che allontani invece che avvicinare. È più facile avvicinarsi a opportunità in cui stare bene, crescere e avere un impatto reale.

"NON È BELLO SENTIRSI OBBLIGATI A FARE DEL BENE" (FRANCESCA, 18 ANNI)

COME SI FA?

Riscopri il valore di quello che fate

Chi fa già volontariato e ha scelto la vostra associazione, perché lo fa? Cosa si aspettava, cosa ha trovato, e perché resta? Condividere queste domande in associazione può aiutare a trovare il proprio valore, da portare poi anche ad altre persone.

Parti da esperienze concrete, non principi astratti

Porta esempi reali dell'associazione nella tua comunicazione: situazioni vissute, relazioni, momenti significativi. Lascia che siano le altre persone a riconoscere il valore di quello che fate, a partire dai loro riferimenti valoriali.

Riconosci la complessità

Spesso le persone si attivano per più di una ragione: nel volontariato si intrecciano desiderio di stare bene, sentirsi utili, conoscere persone, imparare, trovare senso, condividere valori e contribuire a qualcosa di più grande. Riconoscere questa complessità può aiutare a costruire contesti più accoglienti e autentici.

Accetta che qualcuno possa non scegliere di fare volontariato (almeno per ora)

Il volontariato, se non è scelto, che valore ha? Un "sì" è pieno solo quando c'è la possibilità di dire "no". Alcune persone giovani raccontano di aver percepito aspettative del tipo: "dovresti fare volontariato". Proprio questo genera chiusura e distanza. Prova a invitare, senza persuadere.

Vai dove c'è già interesse

Non sempre bisogna convincere le persone a interessarsi a qualcosa! Spesso esistono già gruppi, corsi, eventi o comunità in cui alcune sensibilità sono presenti, anche se ancora non si trasformano in partecipazione attiva. Quali sono quelle del tuo territorio?

Apri le porte dell'associazione

A volte è difficile spiegare davvero cosa succede dentro un'associazione. Per questo può essere utile organizzare un momento aperto. Una giornata (o anche solo un'ora!) in cui le persone possano entrare, osservare, fare domande o partecipare a una piccola attività. Far vivere un'esperienza concreta è spesso molto più efficace che raccontarla a parole. Magari non sarà la strada giusta per tutte, ma potrebbe accendere una scintilla in qualcuna.

RIFLETTIAMO

Le persone si avvicinano a un'associazione più per quello che vedono che per quello che dici. Secondo te, cosa vedono della vostra associazione persone esterne?

FACCIAMO UN'ESPERIENZA

Organizza un incontro di gruppo con alcune volontarie di varia età. Insieme rispondete a queste domande:

- Perché è importante per me quello che facciamo?
- Quando ho capito che questa era la mia causa? Cos'è scattato in me?
- Perché continuo a farlo? Cosa mi dà questa esperienza di volontariato?
- Cosa è difficile o spiacevole?

Se pensi che tutte abbiano la stessa risposta, il risultato potrebbe sorprenderti...

CONSIGLIO: DALLA RIFLESSIONE ALLA CONDIVISIONE

Prova a confrontarti così. Dopo aver letto la prima domanda, ciascuna persona riflette in silenzio e scrive la propria risposta su un foglio o su un post-it. Quando tutte hanno scritto il loro pensiero, le risposte vengono condivise in coppia, o direttamente con tutto il gruppo. Alternare momenti di riflessione individuale e collettiva permette di andare in profondità ed evita che ci si appiattisca sulle risposte "giuste" di qualcuno.

UNA PRATICA:

LE ASSEMBLEE APERTE DI RENA

L'associazione RENA organizza assemblee generali che non sono solo momenti interni di decisione, ma anche occasioni aperte di incontro e scoperta.

Accanto alle parti assembleari più tradizionali, l'associazione propone spesso talk pubblici, laboratori, momenti culturali e spazi informali di socialità.

Queste occasioni possono funzionare molto bene come "spazi di transizione": momenti che permettono anche a persone esterne di avvicinarsi gradualmente all'associazione, osservarne il clima, i temi, i valori, e il modo di stare insieme - e di conoscere persone nuove senza dover entrare subito. Aprire alcuni pezzi della vita associativa può trasformare un'assemblea in uno spazio attraversabile e accogliente, non solo per chi è già dentro!

RENA è un'associazione nazionale che mette in relazione persone, organizzazioni e territori diversi. Aprendo spazi di formazione, confronto e partecipazione, sperimenta nuovi modi di stare insieme e di generare cambiamento sociale e democratico.

PER APPROFONDIRE www.progetto-rena.it

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

“A me questa esperienza ha dato molto.”

“Ognuno trova il proprio modo di contribuire.”

“Non devi decidere subito.”

“Se vuoi puoi venire a vedere, senza impegno.”

PER APPROFONDIRE :

Le parole sono importanti di **Chiara Volpato**
Un testo utile per riflettere sul peso delle parole nelle relazioni e nei contesti collettivi.

SCOPERTA

CI IMPEGNIAMO A RENDERCI CONOSCIBILI E ACCESSIBILI, ANCHE DA CHI È PIÙ GIOVANE

Ci impegniamo a non dare per scontato che le persone giovani arrivino da sole, ma a fare noi il primo passo per renderci conoscibili, comprensibili e accessibili.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Alcune persone giovani potrebbero non conoscere ancora il mondo delle associazioni, o percepirle come lontane, chiuse o difficili da capire. Se non ci rendiamo visibili e accessibili, difficilmente qualcuno farà il primo passo verso di noi. Ma come si fa?

"IO MAGARI NON LO SO NEANCHE CHE C'È UN'ASSOCIAZIONE CHE MI PIACE" (CARLOTTA, 17 ANNI)

COME SI FA?

Cerca un linguaggio semplice

Nel racconto di quello che fai prova a evitare parole tecniche, riferimenti per addette ai lavori, sigle e acronimi. Se vuoi essere sicura, prova a chiedere ad altre persone: si capisce?

Raggiungi le persone nei 'loro' luoghi

Non aspettare che le persone vengano da te: fai tu il primo passo! Per incontrare persone più giovani prova a portare il racconto della tua associazione in scuole, università, in eventi serali, spazi pubblici e altri luoghi informali.

Se non puoi esserci tu, lascia qualcosa

Nei luoghi frequentati da persone giovani, un volantino spesso passa inosservato. Può funzionare meglio creare qualcosa che incuriosisca e faccia interagire, come ad esempio: una piccola installazione, una domanda scritta grande, un muro dove lasciare pensieri, un cartello provocatorio, un QR-code. Aiuta abbinare a una chiamata all'azione come: "ti piacerebbe fare qualcosa di tutto questo?".

Prova a mostrare, invece di raccontare

Quando comunichi ad altri, mostra cosa succede davvero dentro l'associazione: chi ci sta, cosa fa, come si sta insieme, che impatto genera. Le storie e i volti funzionano più delle parole o degli slogan.

Sperimenta altri social

Non tutte le piattaforme funzionano per raggiungere tutte le età. Se vuoi intercettare persone più giovani, valuta la presenza su canali più frequentati, come Instagram o o Tiktok. Se comunichi su Facebook, sappi che stai parlando soprattutto con gli adulti!

I SOCIAL E LE GENERAZIONI

Fonte: https://stats.napoleoncat.com/facebook-users-in-italy/2025/05/

16-29 → Instagram, TikTok
30+ → Instagram, Facebook
40+ → Facebook

Mostra il dietro le quinte

Quando comunichi la tua associazione, prova a non mostrare solo eventi finiti, risultati o cose importanti. Fai vedere anche cosa succede davvero dentro il gruppo (es. momenti informali, preparativi, errori, risate). Aiuta le persone a immaginarsi dentro l'associazione e abbassa la distanza percepita.

Rendi chiaro che c'è spazio per nuove persone

A volte le associazioni sono aperte a nuovi ingressi, ma non lo comunicano davvero. Visto da fuori, un gruppo molto affiatato può sembrare chiuso anche senza volerlo. Prova a comunicare esplicitamente che il gruppo è aperto, che le persone nuove sono benvenute, che non serve conoscere già qualcuno per partecipare o saper già fare qualcosa. Oppure puoi lanciare una "chiamata per nuove volontarie" nei canali giusti.

Organizza momenti "porta una persona"

Prevedi momenti in cui chi è già in associazione possa invitare una persona esterna a partecipare a una piccola attività, senza pressione o aspettative di adesione.

Rendi l'associazione facilmente contattabile

Prevedi e pubblicizza almeno un canale diretto e accessibile (ad esempio un numero WhatsApp attivo per la chat) e assicurati che qualcuno risponda in tempi brevi.

FACCIAMO UN'ESPERIENZA

TEST DELLA COMUNICAZIONE

Prendi uno dei materiali di comunicazione della tua associazione: il sito web, il profilo social, o un volantino. Cerca una persona più giovane di te e mostraglielo.

Ascolta e prendi nota:

- cosa capisce bene?
- dove si blocca?
- cosa non è chiaro e perché?

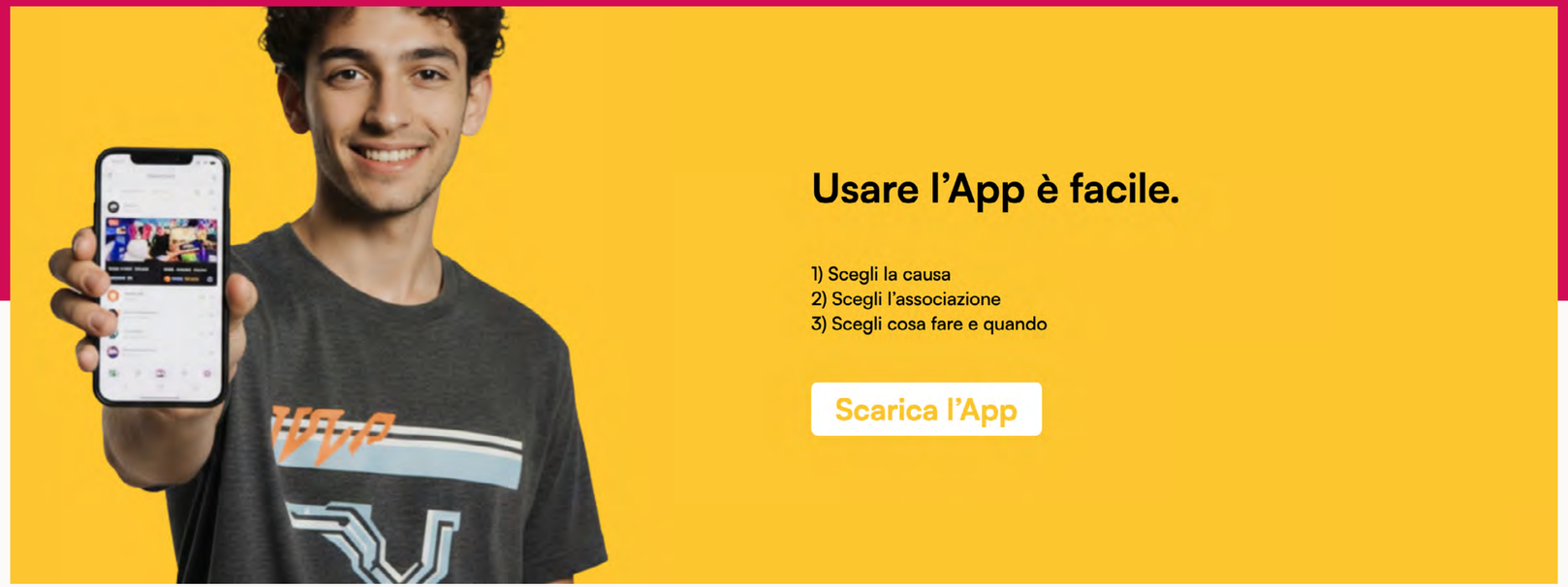
Chiedi il suo punto di vista: cosa potreste cambiare per rendere più efficace dal punto di vista comunicativo?

UNA PRATICA:

L'APP ATTIVATI

SCOPRI DI PIÙ SU attivati.volontariatotrentino.it

"**Attivati!**" è un'app nata nell'ambito di Trento Capitale Europea e Italiana del Volontariato 2024, frutto di una sfida progettuale condivisa tra CSV, Fondazione Caritro, Comune di Trento, Dolomiti Energia e ITAS Mutua. L'obiettivo è favorire un **matching semplice, immediato e accessibile tra la domanda e l'offerta di opportunità di volontariato sul territorio**, valorizzando le energie delle persone e i bisogni delle organizzazioni. Attivati si propone come uno strumento concreto per avvicinare le persone al volontariato, facilitando l'incontro tra interessi, competenze e iniziative della comunità.



UNA PRATICA: LA FIERA DEL VOLONTARIATO NELLE SCUOLE

Nell'autunno 2025, nell'ambito del progetto Fionda 3 sono state organizzate tre fiere del volontariato rivolte alle classi terze di quattro scuole superiori di Trento aderenti al progetto. Le fiere hanno rappresentato momenti significativi di incontro tra studentesse e il mondo del volontariato e dell'associazionismo locale. È stata un'occasione per conoscere diverse organizzazioni del territorio attive in molteplici ambiti, quali cultura, musica, sport, educazione, animazione giovanile, attività per anziani o per persone con disabilità, ambiente e tutela degli animali.

Fondamentale alla buona riuscita delle fiere è stato il percorso di progettazione con studentesse in alternanza scuola-lavoro, che sono stati protagonisti dell'intero processo. Sono stati loro, infatti, a contribuire alla scelta del nome dei tre eventi, alla creazione dei loghi e dei volantini distribuiti nelle scuole, alla gestione dei momenti di accoglienza e saluto durante le fiere e alla produzione dei contenuti per la promozione sui canali social. Parallelamente, è stato curato anche il coinvolgimento degli enti interessati a partecipare alle fiere scolastiche, offrendo loro momenti di formazione specifici per supportarne una partecipazione efficace.

PER APPROFONDIRE trentogiovani.it/Attivita/Iniziative/Fiere-del-volontariato-nelle-scuole#

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

“Vuoi venire a vedere come funziona?”

“Se hai domande scrivici pure.”

“A me questa esperienza ha dato molto.”

“Ti va di passare anche solo per salutare?”

“C’è qualcosa che ti incuriosisce?”

PER APPROFONDIRE:

Speranza Attiva di **Joanna Macy** e **Chris Johnstone.**

Un libro che invita a riscoprire il senso di connessione con le altre persone e con il mondo, e a vivere i contesti collettivi come spazi di incontro, scoperta e trasformazione reciproca.

ACCOGLIENZA

CI IMPEGNIAMO A TRASFORMARCI IN UNA ASSOCIAZIONE A MISURA DI PERSONA GIOVANE

Ci impegniamo a interrogarci su ciò che, nei nostri modi di fare e di stare insieme, può rendere difficile alle persone più giovani entrare o scegliere di rimanere, e ad adattare l'associazione per renderla più accogliente.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Accogliere non significa solo invitare nuove persone, ma anche creare condizioni in cui possano sentirsi a proprio agio. Se un contesto genera paura, disagio o distanza, difficilmente qualcuno resterà volentieri, anche con le migliori intenzioni!

"CARI ADULTI: VI CHIEDIAMO DI FARCI SENTIRE INCLUSI" (EMANUELE, 18 ANNI)

COME SI FA?

PER ACCOGLIERE QUALCUNO NON BASTA APRIRE LA PORTA. BISOGNA ANCHE PREPARARE IL SALOTTO!

Organizza il benvenuto

Prevedi un primo incontro di accoglienza e benvenuto, anche corale, per raccontare l'associazione e far conoscere volontarie nuove tra loro. Lascia tempo e spazio perché le persone possano presentarsi e conoscersi, anche in piccoli gruppi o con un aperitivo informale! Puoi usare questo momento per mostrare anche i luoghi della tua organizzazione (sale comuni, uffici, zona caffè, bagni, magazzino, ecc.) in modo che possano iniziare a vivere gli spazi anche in autonomia.

Prepara un 'kit' di benvenuto

Ad esempio potrebbe contenere un glossario, delle FAQ, una spiegazione dei ruoli interni all'associazione, un oggetto utile o simbolico. Aiuterà a far sentire incluse e garantirà tutto quello che serve a orientarsi in un posto nuovo!

Progetta i primi giorni

Le prime settimane sono decisive perché una persona scelga di rimanere o andare via. Prova a non lasciarle al caso e progettare con intenzione queste prime settimane: cosa succede a chi arriva? Quali informazioni, strumenti, risorse, formazioni vogliamo mettere a disposizione? Dopo il benvenuto, può aiutare prevedere una attività semplice da fare subito, e prevedere un momento dedicato al riscontro ("come ti sei trovata?").

Identifica una persona di riferimento

Trova una persona del gruppo che accompagni chi è appena arrivata. Una persona che resta come punto di riferimento nei primi mesi: spiega questioni pratiche e informali, risponde a dubbi, facilita relazioni. Le giovani volontarie possono essere affiancate tutte da un'unica persona, oppure ciascuna può scegliersi la propria buddy (letteralmente: "compagna").

Esplicita i non detti

Cosa stai dando per scontato? Prova a identificare regole non dette, linguaggi interni o modi di fare "tipici" dell'associazione. Poi prova a renderli espliciti, magari nel kit di benvenuto o trovando un momento o un luogo in cui renderli espliciti.

Chiedi il parere alle dirette interessate (e fanne buon uso)

Non aspettare per capire come stanno andando le cose. Una domanda a fine attività, un breve questionario anonimo o anche una chiacchierata informale con il buddy possono aiutare a capire cosa sta funzionando, e cosa cambiare.

Abbi cura delle conversazioni

Nelle riunioni o altri momenti informali, fai attenzione a chi prende sempre la parola, chi resta in silenzio, chi usa toni ironici o esclusivi. Prova a dare la parola a chi parla meno e a evitare interruzioni. Puoi sperimentare pratiche della facilitazione, come il patto d'aula, il check-in o il check-out emotivo.

FACCIAMO UN'ESPERIENZA:

IL CHECK-OUT EMOTIVO

Cos'è? Un momento breve, alla fine di una riunione o di un'attività, in cui le persone condividono come sono state insieme.

Alla prossima riunione o incontro di gruppo, proponi a chiusura una domanda semplice, come ad esempio:

- **"Come siamo state insieme oggi?"**
- **"Con che sensazione torni a casa?"**
- **"Una parola per chiudere questo incontro?"**

Proponi un giro veloce di parola: può essere una sola parola a testa, o anche una breve frase.

Attenzione: è importante che il gruppo resti in ascolto. Qualsiasi contributo va bene: non commentare o correggere ciò che viene detto, e non trasformarlo in uno spunto che apre conversazioni. È un modo di chiudere sentendo la voce di tutt*.

Consiglio: se possibile, abbina il check-out a un check-in emotivo iniziale. Fai un giro di parola in cui ciascuna persona può condividere brevemente come arriva all'incontro (stessata, di corsa, affaticata, fiduciosa...) Condivisioni come questa possono fare la differenza: provare per credere!

TEORIA:

LA MENTOR

"Le mentor sono giovani volontarie che fanno parte dell'organizzazione da più tempo e che, grazie alla loro esperienza, possono offrire supporto ai nuovi arrivati. Quando una persona entra a far parte dell'organizzazione, viene affiancata da un mentor, ovvero una giovane alla pari che può supportare, chiarire dubbi, rispondere a domande, ecc.

Nella sua semplicità questa pratica può essere utile per includere in maniera più efficace le nuove persone e allo stesso tempo contribuisce a rafforzare le relazioni tra tutte le volontarie.

UNO STRUMENTO: IL PATTO D'AULA

Prima di iniziare un incontro o un laboratorio, può essere utile dedicare qualche minuto alla condivisione di un Patto d'aula: un insieme di regole che aiutano il gruppo a favorire un ambiente sicuro, accogliente e rispettoso.

Il Patto può essere proposto da una sola persona, oppure può essere costruito insieme a tutto il gruppo, dedicando un momento specifico alla definizione dei suoi obiettivi e contenuti. Il patto così nato può essere presentato all'inizio delle diverse attività e riproposto quando partecipano nuove persone alla riunione. Può essere aggiornato quando arrivano nuove persone o cambiano le esigenze del gruppo.

Ecco un esempio di patto d'aula che chi facilita può condividere all'apertura dei lavori:

- Ricordiamo che questo è uno spazio non giudicante
- Abbandoniamo la necessità di dimostrare qualcosa a qualcuna
- Parliamo in prima persona (invece di: "Tu non ascolti mai!" Meglio: "Mi sento frustrato quando vengo interrotto")
- Facciamo domande per capire e non per inquisire
- Pratichiamo ascolto attivo e se possibile allontaniamo i device

UNA PRATICA: “SI PUÒ FARE IL VOLENTIERATO?”

“Si può fare il Volentierato?” è un percorso promosso da CESVOT Delegazione Pistoia, condotto e ideato con il supporto metodologico di Sociolab Cooperativa Impresa Sociale, che ha coinvolto studentesse e studenti del Liceo Forteguerri di Pistoia in un percorso di ascolto e co-progettazione sul tema del volontariato giovanile.

Il progetto è partito da una domanda semplice: cosa rende difficile per una persona giovane avvicinarsi o restare nel volontariato? Attraverso attività laboratoriali, momenti di confronto e un serious game, ragazze e ragazzi hanno raccontato paure, ostacoli e bisogni legati al volontariato, trasformandoli poi in proposte progettuali concrete rivolte alle scuole e ad associazioni che vogliano rendersi ‘a misura di persona giovane’.

Dal percorso sono emerse considerazioni importanti: bisogno di accoglienza, la paura del giudizio, la difficoltà di orientarsi tra le opportunità esistenti, il bisogno di tutoraggio, la richiesta di spazi di prova e di contesti più comprensivi verso il tempo e le fragilità delle persone più giovani.

SCOPRI LE PROPOSTE DEI RAGAZZI: https://canva.link/m6mrtj467n7rxgk

Tra le proposte concrete sono emerse, ad esempio:

- tutor coetanei per accompagnare chi entra per la prima volta in associazione;
- incontri informali con giovani volontarie e volontari che raccontano la propria esperienza;
- momenti di “prova” del volontariato prima di scegliere se impegnarsi stabilmente;
- infopoint e strumenti digitali per orientarsi tra le associazioni del territorio;
- collaborazioni tra scuola e volontariato per rendere più compatibili tempi scolastici e impegno civico.

GUARDA IL VIDEO!

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

"Grazie per essere qui."

"Come ti stai trovando?"

"Non serve capire tutto subito."

"C'è qualcosa che ti aiuterebbe a sentirti più a tuo agio?"

"Se qualcosa non ti è chiaro chiedi pure."

"Ti presento una persona"

PER APPROFONDIRE:

Calling the circle: the first and future culture

Guida pratica all'organizzazione e alla gestione di incontri con la metodologia World Cafè:
https://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/WorldCafeGuidaPractica.pdf

TEMPO

CI IMPEGNIAMO AD ACCETTARE IL TEMPO CHE VIENE DATO

Ci impegniamo a riconoscere che il tempo che le persone giovani possono dedicare al volontariato è limitato, variabile e diverso dal passato, e ad accoglierlo senza giudizio, adattando di conseguenza il modo in cui organizziamo le attività.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Molte persone giovani hanno settimane piene e difficili da pianificare. Se il volontariato richiede da subito disponibilità costante o impegni lunghi, nasce facilmente la paura di prendersi un impegno troppo grande. Accettare anche poco tempo non significa abbassare la qualità, ma rendere possibile la partecipazione e soprattutto il primo passo.

"A VOLTE VORREI AIUTARE, MA HO PAURA DI PRENDERE UN IMPEGNO TROPPO GRANDE E POI NON RIUSCIRE A MANTENERLO."
(CHIARA, 17 ANNI)

COME SI FA?

Rendi chiaro il tempo richiesto

Quando proponi un'attività di volontariato, esplicita quanto tempo serve davvero, con che frequenza e con quale flessibilità. In questo modo darai alla persona la possibilità di valutare se ce la può fare.

PROGETTARE UN'ATTIVITÀ A TEMPO

Ecco un esempio di scheda per descrivere la propria attività di volontariato:

Nome dell'organizzazione:

Associazione Ponti di Parole

Attività che realizzerà il/la volontario/a:

Conversazione e insegnamento della lingua italiana a persone provenienti da diversi paesi

Attività di intrattenimento dedicate ai bambini figli delle donne che partecipano alle attività

Frequenza:

Le attività di conversazione e insegnamento sono previste ogni lunedì, mercoledì e venerdì mattina, dalle ore 9 alle 12.

Consigliamo di partecipare almeno una volta alla settimana

Sede del volontariato

Via dell'Incontro 12, 00152 Roma (RM)

Requisiti minimi per svolgere l'attività

Avere almeno 16 anni

Essere predisposti a lavorare in gruppo

Referente volontari

Maria Rossi

Telefono: +39 300 2233441

Email: volontari@pontidiparole.it

Informazioni aggiuntive

Per chi lo desidera, verranno fornite magliette con il nome dell'associazione da indossare durante le attività

Riconosci livelli di impegno diversi

Non tutte le persone devono fare la stessa cosa allo stesso modo. Prova a distinguere e identificare ruoli specifici e livelli diversi di impegno: dalla presenza singola, all'aiuto ogni tanto, al prendersi responsabilità. Rendi tutti questi livelli riconosciuti e importanti!

Lascia aperta la porta

Rendi chiaro che le persone possono prendersi una pausa o interrompere il proprio impegno senza sentirsi in colpa. Sentirsi libere di andare via, permette di vivere l'associazione come una scelta e non come un obbligo. E quando un luogo continua a essere una scelta, è più facile desiderare di tornarci.

Prevedi la discontinuità

Ci saranno periodi più attivi e altri meno: permetti alle persone di attivarsi e mettersi in pausa. Prova a dotarti di strumenti come una lista attività sempre aggiornata, così chi entra capisce subito dove può dare una mano.

Condividi calendari trimestrali (non annuali)

Spesso impegnarsi a lungo termine può far venire l'affanno. Programmare a cicli brevi può contribuire a rendere le attività più avvicinabili.

Coordina la flessibilità

Un volontariato aperto e flessibile non si improvvisa. Perché possa funzionare davvero serve un forte lavoro di coordinamento! Coordinare significa tenere insieme persone, tempi, attività e informazioni, ridistribuire i compiti quando necessario e creare strumenti semplici per collaborare. Più la partecipazione è varia e discontinua, più il coordinamento diventa essenziale per prendersi cura sia delle attività sia delle relazioni nel gruppo, ed evitare che il peso organizzativo ricada sempre sulle stesse persone.

Chiarisci che tutto funziona quando la responsabilità è condivisa

Accogliere tempi e disponibilità diverse non significa che gli impegni condivisi non abbiano valore. Quando una persona sceglie di prendersi un compito, un ruolo o una scadenza, è importante che possa sentirsi responsabile di quella parte, ed è importante comunicare per tempo se qualcosa cambia. Dire “non riesco” non è un fallimento: permette al gruppo di riorganizzarsi senza aumentare il carico sulle altre persone e tutela il lavoro delle altre persone volontarie.

Progetta attività “spot” o modulari

Struttura le attività in modo che si possano iniziare e finire in poco tempo, non richiedano presenza continuativa e siano comprensibili anche a chi arriva dopo. Possono essere attività spot (letteralmente: “puntuali”, “singole”), o a bassa frequenza. Giornate ‘aperte’ di azione collettiva sono un ottimo modo per permettere a persone nuove di affacciarsi senza chiedere troppo impegno, e conoscersi facendo (es. puliamo il parco insieme).

RIFLETTIAMO: PROGETTARE “SPOT”

Prendi un’attività che coinvolge continuativamente i volontari dell’associazione.

- Scrivi su un foglio di carta:
- In cosa consiste precisamente?
- Quanto tempo richiede, e ogni quanto?

Ora trasformiamola! Rispondi alla domanda: “Come potrebbe partecipare a questa attività una persona che ha solo 2 ore al mese da dare?”

Prova a progettare questa attività. È una, o si può dividere in attività diverse? Cosa prevede che si faccia? Insieme a chi avviene? Prova anche a dare un nome all’attività e al ruolo di chi la svolge: sarà più invitante!

UNA PRATICA:

LA YoungERCard

La youngERcard è una carta gratuita dedicata alle persone giovani dell'Emilia-Romagna che raccoglie anche opportunità di volontariato, cittadinanza attiva ed esperienze sul territorio in un portale dedicato.

Una cosa interessante è che molte attività vengono presentate in modo molto concreto e accessibile, specificando: quanto tempo richiedono; cosa si farà; dove si svolgono; a chi rivolgersi.

Questo aiuta le persone giovani a capire meglio cosa aspettarsi e ad avvicinarsi alle esperienze senza la paura di prendere impegni troppo grandi o poco chiari.

SCOPRI DI PIÙ

https://www.youngercard.it/public_user/Progetti.aspx

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

"Puoi partecipare anche solo a questa attività."

"Se poi hai bisogno di fermarti va bene."

"Capisco che questo periodo tu abbia meno tempo."

"Anche esserci ogni tanto ha valore."

"Non serve fare tutto."

PER APPROFONDIRE:

Kit "Fundraiser per passione"

www.fundraiserperpassione.it/risorse/freekit/

TRASFORMAZIONE

CI IMPEGNIAMO A LASCIARE SPAZIO REALE ALLA NOVITÀ E AL CAMBIAMENTO

Ci impegniamo a non difendere a spada tratta quel che abbiamo sempre fatto, ma a lasciare spazio reale a idee nuove, punti di vista diversi e possibilità di cambiamento.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Il volontariato non cresce se si limita a ripetere l'esistente. Persone nuove e giovani portano bisogni, visioni e modi di fare diversi. Se non trovano spazio per questo, è facile che si allontanino.

"SE NESSUNA IDEA VA BENE, A UN CERTO PUNTO SMETTI DI PROPORLE..."
(DANIELA, 25 ANNI)

COME SI FA?

IL CAMBIAMENTO NON ENTRA DA SOLO. VA INCORAGGIATO

Apri spazi dedicati ad idee nuove

Non sempre chi ha un'idea in mente conosce gli spazi in cui portarla o si sente di farlo. Altre volte invece può mancare proprio il tempo e l'energia per pensare qualcosa di diverso. Incoraggia la novità prevedendo momenti dedicati: potrebbe essere un momento fisso in ogni riunione, oppure una bacheca (fisica o digitale) dedicata alla raccolta di nuove idee o spunti.

Riconosci che effetto ti va la novità

Spesso è più facile restare in ciò che già si conosce. Soprattutto se si è nell'associazione da tanto tempo. Quando emerge una possibilità nuova, prova a fermarti un attimo e osservare che effetto ti fa: ti incuriosisce? Ti mette in difficoltà? Ti fa resistenza? E poi chiediti: è un giudizio reale sull'idea, o è per abitudine?

Vietato dire "perché sì"

A prescindere dalla tua opinione, evita a tutti i costi di motivare una scelta con un "si è sempre fatto così" o con un "perché sì". Se c'è un motivo per fare le cose come si sono sempre fatte, qual è? Se non c'è: allora forse si può cambiare? Se fai fatica, prova a mettere un barattolo in sede: a ogni "perché sì", un euro va all'associazione.

Prova il cambiamento, in piccolo

Un'idea nuova dà soddisfazione, ma non è per forza un'idea giusta. Tra il "Sì" e il "No", c'è la via di mezzo: il "Proviamo!". Prova a dare fiducia alla proposta nuova a basso rischio, dedicandole un piccolo momento di test: un tempo definito (es. un mese, a partire tra due settimane) o una singola attività in cui provare la novità e vedere come va, per poi tirare le somme insieme.

Budget sperimentale

Destina una piccola quota del budget annuale dell'associazione a idee, attività o progetti proposti da persone giovani o nuove nell'associazione. Il budget renderà possibile qualcosa di diverso e la sua stessa esistenza potrà dare un bel segnale alle volontarie.

Tieni aperta l'agenda dell'associazione a nuovi temi

Le persone più giovani spesso portano sensibilità e interessi diversi da quelli storicamente presenti nell'associazione. Se questi temi non trovano spazio, è facile che qualcuna senta di non poter contribuire davvero. Prova a esplorarli organizzando momenti o usando strumenti di ascolto per coinvolgere le tue volontarie più giovani - o anche persone giovani che non fanno ancora parte dell'associazione.

Organizza momenti di formazione reciproca

La formazione non deve andare per forza in una direzione sola. Anche le persone più giovani o nuove possono portare competenze e strumenti utili all'associazione. Potrebbero organizzare e tenere formazioni su qualcosa che ancora non sai!

UNA TEORIA: IL REVERSE MENTORING

Cosa vuol dire? La traduzione in italiano più vicina potrebbe essere: "affiancamento al contrario". Non è una cosa da Formula Uno!

Il *reverse mentoring* è un approccio allo sviluppo delle competenze e allo scambio di conoscenze all'interno di un'organizzazione, in cui i ruoli tradizionali di mentor e mentee (ovvero la persona che fa da tutor e quella che riceve il tutoraggio) vengono invertiti.

In pratica, persone più giovani o con competenze specifiche (ad esempio digitali, sociali, culturali o legate a nuovi linguaggi) affiancano persone più adulte, supportandoli nell'apprendimento di nuovi strumenti, trend o modalità di lavoro.

Allo stesso tempo, il confronto rimane reciproco: l'esperienza e la conoscenza organizzativa dei più adulti continuano ad arricchire il dialogo. Il reverse mentoring favorisce l'aggiornamento continuo delle competenze e una cultura organizzativa più aperta, inclusiva e collaborativa.

Collabora con associazioni e gruppi giovani

Per diventare intergenerazionali non serve per forza 'portare i giovani dentro'. Sul tuo territorio ci sono persone giovani che sono già attive sui temi che stanno loro a cuore: associazioni o gruppi informali attivi nei propri spazi e con i propri linguaggi. Prova a guardarti intorno e organizzare qualcosa alla pari insieme a loro - mettendo in comune spazi, idee o competenze.

Ascolta cosa interessa davvero alle persone giovani, fuori associazione

Prima di progettare attività "per i giovani", prova a capire cosa interessa davvero alle persone giovani del tuo territorio. Può aiutare creare piccoli momenti di ascolto attraverso questionari, interviste informali, laboratori o attività partecipative nelle scuole e in altri spazi frequentati da giovani. L'importante è non usare l'ascolto solo per confermare idee già decise, ma essere davvero disponibili a lasciarsi cambiare da quello che emerge.

Rendi visibili i cambiamenti

Quando niente cambia e nessuna proposta viene accolta, alla lunga è facile perdere la voglia di proporre. Lo stesso rischia di accadere per trasformazioni accolte ma non comunicate! Dopo una trasformazione, trova il modo di raccontarla dentro e fuori l'associazione, e di dare credito a chi ha portato novità. Sarà gratificante per chi lo ha fatto e incoraggerà le altre a farlo ancora.

Organizza retrospettive

Ogni tanto ricordati di fermarti per valutare la situazione. Dedicare momenti di gruppo specifici alla riflessione su come stanno procedendo i progetti, gli incontri e le attività è fondamentale per comprendere cosa funziona e cosa può essere migliorato. Questi momenti permettono di fare il punto, prendere fiato e ripartire con un focus più chiaro, condiviso e aggiornato.

RIFLETTIAMO:

LE REALTÀ GIOVANI NEL MIO TERRITORIO

Prendi carta e penna. Fai un elenco di tutte le organizzazioni giovanili che conosci.

Quando hai raggiunto un buon numero, rispondi: a quali di queste potreste proporre una collaborazione, e di che tipo?

Se non ti è venuta in mente nessuna realtà: conosci qualcuno che potrebbe sapere qualcosa di più?

FACCIAMO UN'ESPERIENZA:

IL BRAINSTORMING DI IDEE

Cos'è?
Il brainstorming è un'attività di gruppo per generare idee nuove intorno a una domanda comune. Serve ad aprire possibilità, non a trovare subito la soluzione perfetta.

Come si fa?
Partite da una sfida aperta ma chiara, su cui il gruppo è d'accordo. Aiuta formularla con un "Come potremmo..." e con un punto di domanda alla fine. Ad esempio: "Come potremmo rendere più accogliente la nostra associazione?"; "Come potremmo far venire voglia una persona giovane di partecipare?". Oppure: "Come potremmo cambiare la nostra associazione?"
Datevi un tempo breve (10-15 minuti) e raccogliete tutte le idee che emergono, su post-it, una lavagna o un foglio condiviso. Solo dopo si commenta, si raggruppano i contributi o si sceglie cosa approfondire.

Le regole del brainstorming
Attenzione: non basta dire "facciamo un brainstorming" per averne uno! Per affermare un clima di vero brainstorming è importante rispettare alcune regole:
- non giudicare subito le idee;
- non interrompere;
- lasciare spazio a tutte;
- accogliere anche idee strane o incomplete;
- costruire sulle idee delle altre persone.

Variante del brainstorming silenzioso: parti da un momento di riflessione individuale, in cui ciascuna persona scrive le sue idee su uno, due o tre post-it. Poi condividiamo. Quando tutte hanno condiviso le loro idee, la conversazione ormai si è accesa. Possiamo aggiungere ancora!

UNA PRATICA: L'AGENDA COLLABORATIVA DI YOU(TH) CARE

Di associazioni giovanili con cui collaborare spesso ce ne sono eccome. Basta trovare un terreno comune! È questa la sfida lanciata ad esempio da YOU(th) CARE for Change, il progetto europeo promosso da COSPE con il supporto tecnico e metodologico di Sociolab Cooperativa Impresa Sociale e di numerose realtà territoriali.

Il progetto ha coinvolto organizzazioni, collettivi e gruppi giovanili under 25 di Firenze, Torino e Palermo in un percorso di ascolto, confronto e costruzione condivisa di diverse "Agende della Cura" territoriali: strumenti collettivi per trasformare bisogni, esperienze e priorità emerse dai territori in proposte concrete sui temi della partecipazione, degli spazi, della giustizia sociale e climatica, del diritto alla città e del benessere delle nuove generazioni.

Le diverse Agende hanno raccolto proposte di azione in rete dedicate all'ecologia, ai diritti, alla cultura e alla cura dei beni comuni. 28 di queste proposte, sostenute in rete, sono state sostenute con percorsi di mentoring, accompagnamento e subgranting (finanziamenti).

Apprendimento del percorso è che la partecipazione intergenerazionale funziona davvero quando giovani e adulte non si limitano a consultarsi, ma condividono spazio decisionale, responsabilità e possibilità di incidere insieme sulla realtà che abitano. A partire dalla costruzione di un'agenda e progettualità comuni!

SCOPRI DI PIÙ SUL PERCORSO youth-care.eu/

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

"Questa idea merita spazio."

"Possiamo fare una prova."

"Non l'avevo mai vista così."

"Secondo te cosa potremmo cambiare?"

"Possiamo cambiare strada se serve."

"Non dobbiamo fare tutto come abbiamo sempre fatto."

PER APPROFONDIRE:

Kit di Espressione e Innovazione per Adolescenti (Unicef)

www.datocms-assets.com/30196/1701076168-20231124_unicef_guida_di_orientamento_03.pdf

STRUMENTI PER COLLABORARE ONLINE

Padlet: bacheca virtuale

Miro: una lavagna virtuale

Trello: per la gestione dei progetti e l'organizzazione delle attività

Google Drive: per condividere e organizzare documenti e materiali.

Calendario Google: per pianificare incontri, scadenze e attività.

ASCOLTO

CI IMPEGNIAMO AD ASCOLTARCI E SOSPENDERE IL GIUDIZIO

Ci impegniamo ad ascoltare davvero le altre persone, sospendendo il giudizio e lasciando spazio a punti di vista diversi dal nostro.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

L'ascolto è alla base dell'intergenerazionalità! Quando ci sentiamo ascoltate, è più facile partecipare, esporsi e dare il meglio di noi. Quando invece ci sentiamo giudicate o non considerate, tendiamo a chiuderci o ad allontanarci, soprattutto da chi è diversa da noi - ad esempio, persone con un'età diversa dalla nostra. L'ascolto è una capacità personale che si può allenare con l'esercizio, ma è anche una responsabilità di chi ha più esperienza e più spazio nei gruppi.

"VORREI CHE GLI ADULTI MI ASCOLTASSERO DAVVERO. A VOLTE SEMBRA CHE HANNO GIÀ DECISO PRIMA DI ASCOLTARTI"
(DESIRÉE, 18 ANNI)

COME SI FA?

Non rispondere subito

Quando una persona porta una critica, un dubbio o una proposta, prova a non intervenire immediatamente. Aspetta qualche secondo in più del solito. Il silenzio può dare spazio ad altre persone, ma anche aiutarti a capire meglio invece di reagire automaticamente.

Fai domande prima di dare risposte

A volte quando ascoltiamo stiamo già pensando a cosa consigliare o risolvere. Prima di dare la tua soluzione, prova invece a fare una domanda in più. Ad esempio: “cosa intendi?”, “come ti sei sentita?”, o “secondo te da cosa nasce questa difficoltà?”.

Non ascoltare solo chi parla più forte

In ogni conversazione spesso alcune persone prendono parola con facilità, mentre altre parlano poco o quasi mai. Prova a fare attenzione a chi interviene sempre, chi invece viene spesso interrotta, ignorata, o parla solo alla fine. Aiuta definire tempi di parola o prevedere un ruolo di facilitazione.

SE STAI ASPETTANDO IL TUO TURNO PER PARLARE, FORSE NON STAI ASCOLTANDO!

Progetta momenti in cui tutte possano parlare

Non tutte le persone prendono parola spontaneamente nei gruppi numerosi. L’ascolto è una qualità personale, ma spesso è anche una scelta organizzativa. Può aiutare introdurre elementi come: un check-in iniziale, post-it anonimi, confronto in coppia o in piccoli gruppi.

Ascolta anche chi se ne va

Quando una persona smette di partecipare, spesso il gruppo non chiede perché. Eppure lì possono esserci informazioni importanti su clima, conflitti, aspettative, stanchezza o esclusioni involontarie.

Esercita l’ascolto

Nella vita incontriamo persone più o meno inclini ad ascoltare. Ma l’ascolto non è qualcosa che si ha oppure no: è una capacità che si può allenare! Come succede con un muscolo, anche qui serve esercizio, attenzione e costanza.

Riconosci la diversità

Quando vuoi ascoltare le persone più giovani, ricorda che non esiste un unico punto di vista “giovanile”. Esperienze, bisogni, desideri e difficoltà possono essere molto diversi tra loro. Cerca di coinvolgere persone con storie e percorsi differenti ed evita di trarre conclusioni generali a partire dalle voci che senti più spesso. Un ascolto più ricco passa anche dalla capacità di accorgersi di chi c’è, di chi manca e delle differenze che attraversano il gruppo. Può aiutarti in questo adottare un approccio intersezionale (vedi box).

UNA TEORIA: L'ARTE DI ASCOLTARE E I MONDI POSSIBILI

Secondo l'etnografa Marinella Sclavi, l'ascolto è un modo di stare nelle relazioni.

Ascoltare davvero significa accettare che il nostro punto di vista non è l'unico, lasciare spazio a interpretazioni diverse e costruire insieme qualcosa che da soli non avremmo immaginato

Per Sclavi, imparare a praticare l'ascolto attivo è il primo passo per aprire "mondi possibili": nuove soluzioni, nuove relazioni, nuovi modi di stare insieme. Per farlo, Sclavi ci aiuta identificando alcune regole da seguire:

1) **Non avere fretta di arrivare a delle conclusioni**. Le conclusioni sono la parte più effimera della ricerca.

2) **Quello che vedi dipende dal tuo punto di vista**. Per riuscire a vedere il tuo punto di vista, devi cambiare punto di vista.

3) **Se vuoi capire quello che l'altra persona sta dicendo, devi assumere che ha ragione** e chiedergli di aiutarti a vedere le cose e gli eventi dalla sua prospettiva.

4) **Le emozioni sono strumenti cognitivi fondamentali** se si sa comprendere il loro linguaggio. Non ti informano su cosa vedi, ma su come guardi.

5) **Una buona ascoltatrice è una esploratrice di mondi possibili.** I segnali più importanti per lei sono quelli che si presentano contemporaneamente alla coscienza come trascurabili e fastidiosi, marginali e irritanti, perché incongruenti con le proprie certezze.

6) **Una buona ascoltatrice accoglie volentieri i paradossi** del pensiero e della comunicazione interpersonale. Affronta i dissensi come occasioni per esercitarsi in un campo che l'appassiona: la gestione creativa dei conflitti.

7) **Per divenire un'esperta nell'arte di ascoltare devi adottare una metodologia umoristica.** Ma quando hai imparato ad ascoltare, l'umorismo viene da sé.

TEORIA:

COS'È L'INTERSEZIONALITÀ?

Le persone sono molto più della singola caratteristica con cui vengono spesso identificate. Le nostre vite sono attraversate da tante dimensioni diverse che si intrecciano tra loro: l'età, il genere, l'origine culturale, la situazione economica, il luogo in cui viviamo, il livello di istruzione, il nostro funzionamento fisico e cognitivo (abilità) e molte altre.

L'intersezionalità è un approccio che ci aiuta a riconoscere questi intrecci e a comprendere come possano influenzare le esperienze, le opportunità e le disuguaglianze che vivono. Ci ricorda che non esiste un unico modo di essere giovani, adulte o anziane, così come non esiste un'unica esperienza del volontariato.

Due persone della stessa età possono incontrare ostacoli molto diversi o partire da condizioni molto differenti. Alcune persone affrontano più barriere, mentre altre possono contare su maggiori supporti, opportunità o privilegi, spesso senza nemmeno rendersene conto.

Per questo è importante evitare generalizzazioni e creare spazi di ascolto capaci di accogliere esperienze differenti. Lavorare in modo intergenerazionale significa anche riconoscere che le possibilità di partecipare non dipendono solo dall'età, ma dall'intreccio di molti fattori che attraversano e influenzano la vita delle persone

FACCIAMO UN'ESPERIENZA:

IL CO-ASCOLTO

Alleniamo il muscolo dell'ascolto! Per questo esercizio occorre essere in due, e dotarsi di un timer. Decidete chi dei due sarà la persona "A", e chi sarà la persona "B".
Adesso scegliete insieme un tema a piacere di cui parlare (ad esempio, per stare in tema potremmo rispondere alla domanda: "Cosa mi piace fare?").

Ora possiamo cominciare: parliamo e ascoltiamoci reciprocamente sul tema scelto. Ma a turni!

1° round (5 minuti)
"A" parla, "B" ascolta senza interrompere.
Al termine del tempo, "B" restituisce quello che ha sentito, senza commentare.

2° round (5 minuti)
"B" parla, "A" ascolta senza interrompere.
Al termine del tempo, è "A" a restituire quello che ha sentito, senza commentare.

Condivisione
Com'è andata? Cos'è successo? Come ci siamo sentite?

UNA PRATICA:

ALIENI! - ASCOLTARE LE PERSONE GIOVANI PRIMA DI COINVOLGERLE

Spesso le associazioni si chiedono come coinvolgere più persone giovani nel volontariato. Queste però vengono raccontate come se fossero degli alieni: difficili da capire, lontane, imprevedibili. Si parla molto di loro e poco con loro.

Il percorso *ALIENI!* è nato proprio da questa domanda: prima di costruire nuove proposte, come possiamo capire meglio bisogni, desideri, ostacoli e immaginari delle persone giovani rispetto al volontariato?

Il percorso è stato promosso dal Servizio Politiche Giovanili dell'Unione dei Comuni Savena-Idice, accompagnato da Sociolab Cooperativa Impresa Sociale. Un percorso di co-design che ha coinvolto realtà educative, associative e territoriali interessate a costituire una rete per il volontariato e progettare insieme nuove opportunità di attivazione per le persone più giovani.

Per aiutare il gruppo a uscire dai propri punti di vista abituali, durante il percorso sono state costruite anche alcune **personas**: personaggi immaginari ma realistici, ispirati a bisogni, interessi, abitudini e vissuti diversi. Questi 'identikit' anche se fittizi hanno permesso ai partecipanti di esercitarsi a guardare il volontariato con occhi differenti, provando a immaginare come possa apparire a persone giovani che oggi non frequentano associazioni o spazi di partecipazione.

Attraverso strumenti di ascolto attivo e design antropocentrico, il gruppo è stato accompagnato nell'esplorazione reale del punto di vista delle persone più giovani. Dall'esperienza è nata una **traccia di intervista** che ora le associazioni possono usare per ascoltare direttamente persone giovani e cercare di capire motivazioni, luoghi frequentati e strategie per rendere il volontariato più accessibile e interessante e favorire l'orientamento verso le attività preferite.

STRUMENTO: LE PASSEGGIATE DI QUARTIERE

Se vogliamo ascoltare davvero le persone giovani, a volte dobbiamo uscire dalla nostra sede, dalla sala riunioni e dalle idee che ci siamo fatti sul territorio.

Le passeggiate di quartiere sono un modo semplice per osservare i luoghi vissuti dalle persone, guardando il territorio con occhi nuovi. Possono aiutare a capire dove si incontrano le persone giovani, quali spazi utilizzano, quali evitano, quali opportunità esistono e quali ostacoli incontrano nella vita quotidiana.

La passeggiata è uno strumento che aiuta a costruire una fotografia condivisa del contesto locale. Può includere luoghi formali e informali frequentati dai giovani; spazi di aggregazione, reti associative presenti, criticità percepite (isolamento, mancanza di spazi, mobilità).

L'attività può essere svolta in piccoli gruppi. A ogni gruppo viene chiesto di attraversare una zona del territorio con uno sguardo curioso, raccogliendo fotografie, parole chiave, appunti o brevi osservazioni. Provate a usare tutti i sensi: cosa vedete? Cosa sentite? Quali odori ci sono? Dove vi sembra che le persone stiano bene? Dove invece sembra difficile fermarsi o incontrarsi? Può essere divertente anche dividersi per modalità di raccolta: gruppo parole, gruppo suoni, gruppo foto!

Al termine della passeggiata, il gruppo si ritrova per condividere ciò che ha osservato. Spesso emergono punti di vista diversi, dettagli che passano inosservati e luoghi che non avremmo mai pensato fossero importanti.

Le passeggiate di quartiere possono essere un ottimo punto di partenza per costruire un semplice **profilo di territorio**: una mappa condivisa di luoghi, relazioni, risorse e bisogni che aiuti l'associazione a conoscere meglio il contesto in cui opera.

La restituzione condivisa aiuta a trasformare le osservazioni raccolte in maggiore consapevolezza: potremo accorgerci che i luoghi frequentati dalle giovani non sono quelli a cui pensavamo!

ALIENI
chi sono, cosa dicono

SQUADRA PAROLE

Il tuo nome

Cosa avete a disposizione
Fogli, penna, cartina, registratore vocale

Cosa dovete fare
1. Leggete le domande guida.
2. Andate in giro per Pianoro
3. Cercate delle persone giovani da intervistare: entrate in un negozio o fermate le persone che incontrate, presentatevi e chiedete loro se, gentilmente, possono rispondere ad alcune domande. Rivolgete loro le domande guida, se le persone sono d'accordo registrate le risposte usando il registratore vocale o prendete appunti sulla mappa e qui sul foglio.

Domande guida
- Hai mai fatto un'esperienza di volontariato?
- Se sì, come è stata?
- Se no, come te la immagini?
- Ci dedicheresti del tempo se...?

ALIENI

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

"Mi interessa capire cosa intendi."

"Ti va di raccontarmi meglio?"

"Non avevo pensato a questa cosa."

"Non abbiamo ancora sentito il tuo punto di vista."

"Stavi per dire qualcosa?"

"Grazie per averlo detto."

"Come ti sei sentita?"

"Aspetta, vorrei capire meglio."

PER APPROFONDIRE:

"L'arte di ascoltare e mondi possibili"
di **Marianella Sclavi**

Democrazia partecipativa e arte di ascoltare:

https://ascoltoattivo.net/wordpress/wp-acontent/uploads/2022/03/Sclavi_7_regole_ITA_04.pdf

DISSENSO

CI IMPEGNIAMO AD ACCETTARE LA CRITICA E IL DISSENSO

Ci impegniamo ad accogliere la critica, il confronto e il dissenso come parte naturale e utile della vita dell'associazione.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

A rompere i gruppi non è il dissenso, ma il dissenso che non ascoltiamo. Quando le persone sentono di poter dire ciò che non funziona, è più facile restare e crescere. Il conflitto evitato o bloccato invece tende a spostarsi altrove, o a trasformarsi in distanza.

"A VOLTE PER EVITARE DISCUSSIONI UNO SMETTE DI PARLARE, ANCHE SE È IMPORTANTE" (FABIAN, 17 ANNI)

COME SI FA?

Incoraggia assenso e dissenso

Essere d'accordo non è l'unico modo per partecipare. Un gruppo vivo è fatto anche di punti di vista diversi, che possono convivere senza annullarsi. Allenarsi a esprimere sia l'assenso sia il dissenso in modo chiaro e rispettoso aiuta a rendere più trasparenti le decisioni e più solido il gruppo. Dire "non sono d'accordo" può essere difficile, ma è spesso un contributo importante per evitare fraintendimenti e costruire scelte più condivise.

Prova a non difenderti subito

Quando arriva una critica la reazione automatica spesso è rispondere, spiegare, giustificare. Prova a fare una cosa diversa: fermarti, respirare profondamente, ascoltare fino in fondo e prenderti un momento prima di rispondere.

Guarda oltre la critica personale

Una critica non è un attacco personale... neanche quando lo è! Quando arriva il dissenso, prova a non prenderla sul personale e guardare "oltre" le parole che vengono usate. Chiediti: cosa c'è qua dietro? Sta parlando davvero di me? Oppure parla di un bisogno non riconosciuto, o di qualcosa che non funziona nel gruppo?

Riconosci apertamente il valore del dissenso

Segnalare qualcosa che non va può anche essere un gesto di cura nei confronti del gruppo. È il contributo di una persona che afferma quello di cui ha bisogno per stare bene e rimanere. Ci credi?

Fai spazio al confronto

Se nei gruppi si cerca sempre di andare d'accordo, alcune cose non emergono mai. aprire momenti dedicati al confronto, chiedere esplicitamente "cosa non funziona?". Se lo fai, abbi cura di legittimare opinioni diverse o identificare una persona che abbia questo ruolo.

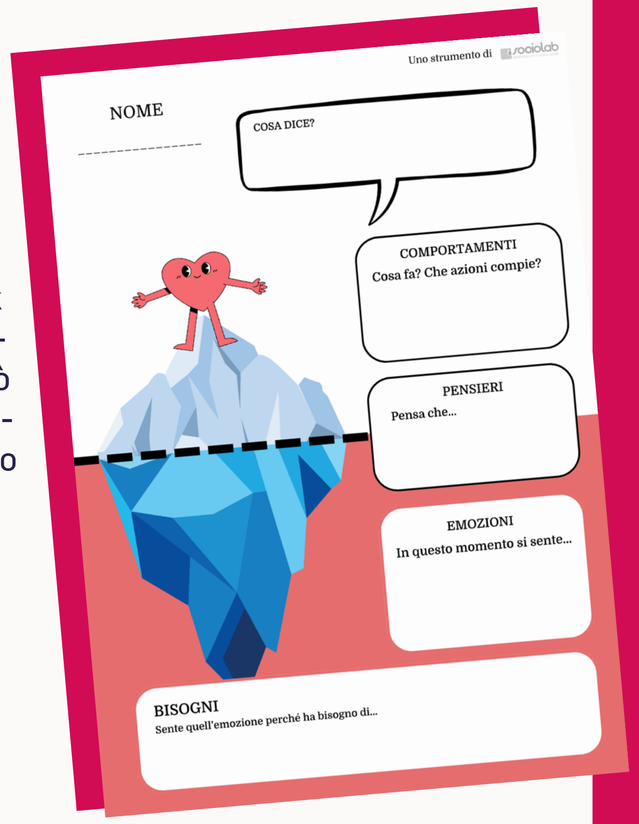
Prepara degli "accordi di base"

Quando emergono tensioni o opinioni diverse, può aiutare aver stretto alcuni accordi condivisi su come stare insieme e confrontarsi, per aiutare il gruppo ad attraversare il conflitto senza negarlo ma senza lasciarsi travolgere. Non servono regole rigide o perfette: a volte bastano poche attenzioni condivise per creare un clima in cui le persone si sentano più libere di parlare e dissentire.

SE STAI ASPETTANDO IL TUO TURNO
PER PARLARE, FORSE NON STAI ASCOLTANDO!

Impara a dare e ricevere feedback

Dare un feedback (in italiano “riscontro”) non significa giudicare l’altra persona, ma condividere ciò che osserviamo, come ci fa sentire e di cosa abbiamo bisogno. Prova a partire da fatti concreti (cosa è successo), esprimere il tuo punto di vista senza accusare (“io sento...”, “per me è stato...”) e aprire uno spazio di dialogo. Allo stesso tempo, imparare a ricevere feedback è altrettanto importante: ascoltare senza interrompere, chiedere chiarimenti e considerare il feedback come un’opportunità per crescere, anche quando è scomodo. Può aiutare creare momenti in cui il feedback è atteso e reciproco, non solo nei momenti di difficoltà.



UNO STRUMENTO:

L’ICEBERG DEI BISOGNI

Quando una persona esprime una critica, si arrabbia, o fa qualcosa che non vorremmo e fa arrabbiare noi, spesso vediamo solo la parte emersa dell’iceberg: le parole che usa, il tono di voce, i comportamenti che mette in atto.

Sotto la superficie, però, c’è molto di più. Ci sono emozioni, bisogni, paure, desideri, aspettative o fatiche che non sempre vengono espresse in modo chiaro.

L’iceberg dei bisogni è un semplice strumento creato da Sociolab Cooperativa Impresa Sociale e ispirato ai fondamenti della Comunicazione Non Violenta per aiutarci un passo oltre la reazione immediata e a chiederci: cosa potrebbe esserci sotto? Di quale bisogno sta parlando questa persona, magari senza dirlo esplicitamente?

Possiamo compilare questo schema individualmente o in gruppo, scegliendo una situazione concreta di conflitto, tensione o dissenso. Partendo da ciò che una persona dice o fa, proviamo a immaginare quali pensieri, emozioni e bisogni potrebbero esserci dietro.

L’obiettivo non è indovinare cosa prova l’altra persona o darle torto o ragione, ma allenarsi a guardare oltre la superficie. Spesso, quando riusciamo a riconoscere i bisogni che stanno sotto a una critica o a un conflitto, diventa più facile ascoltarsi e comprendersi.

Attenzione: questo strumento è propedeutico al dialogo e non può sostituirlo. Arrivare poi a parlarsi, fare domande e scoprire come sta davvero l’altra persona, è fondamentale!

RIFLETTIAMO:

Forse il modo migliore di usare questo strumento, è farlo su di te: pensa a una situazione recente in cui ti sei sentito in disaccordo, frustrata o arrabbiata. Quali bisogni stavano cercando di emergere sotto la superficie e come?

TEORIA: LA COMUNICAZIONE NON VIOLENTA

La Comunicazione Non Violenta (CNV) o Comunicazione Empatica, sviluppata dallo psicologo Marshall Rosenberg, è un approccio che aiuta a comunicare in modo più autentico e a gestire i conflitti senza giudizio.

I 4 pilastri della CNV
Secondo questo approccio, quando qualcosa ci punge nel vivo piuttosto che attaccare o difendersi, è utile concentrarci su 4 aspetti.

1) Osservazione
Prova a osservare quello che accade e che non ti piace, e nominarlo senza aggiungere giudizi.

No: “Carlo è un logorroico e mi parla sempre sopra”
Meglio: “Nell’ultima riunione sono stato interrotto più volte”

2) Sentimento
Cerca parole per riconoscere e affermare come ti senti tu, lasciando stare l’altra persona.

Non: “Sento che mi hai interrotto ingiustamente”
Meglio: “Mi sono sentito frustrato”

3) Bisogno
Prova a capire perché ti sentivi così. A quale bisogno è collegata quell’emozione?
Non: “Mi sono sentito frustrato perché ho bisogno che parli meno”
Meglio: “Mi sono sentito frustrato perché per me è importante riuscire a esprimermi”

A questo punto, prova a formulare una richiesta concreta, chiara e realizzabile.

Ad esempio: “Quando vengo interrotto nelle riunioni mi sento frustrato perché per me è importante riuscire a esprimermi. La prossima volta te la sentiresti di darmi più spazio di parola?”

La CNV offre strumenti utili per comprendere e affermare i propri bisogni. Allo stesso tempo ci invita a riservare questa attenzione anche a chi abbiamo davanti: anche quando quella persona non usa questo linguaggio e ci arrivano parole forti, giudicanti o piene di rabbia. Cosa c’è dietro quelle parole? Cosa osserviamo? Quali sentimenti potrebbe star provando, e collegati a quali bisogni?

Riuscire a farlo non sempre è facile, soprattutto nei momenti di tensione o conflitto. Per questo esistono (anche in Italia!) corsi, gruppi di pratica e percorsi di formazione sulla Comunicazione Non Violenta, che possono aiutare a sviluppare nel tempo maggiore ascolto, consapevolezza e capacità di stare nelle relazioni in modo più autentico e rispettoso.

FACCIAMO UN'ESPERIENZA:

IL GIOCO DEI CUSCINI!

l gioco dei cuscini è un'attività pensata per 12 persone o più, utile per riflettere sulle differenze di prospettiva, sulla cooperazione e sul come si raggiunge un accordo comune. Chi conduce il gioco dispone alcuni cuscini (circa un terzo dei partecipanti) al centro della stanza e divide il gruppo in tre sottogruppi, assegnando a ciascuno un obiettivo diverso e segreto: sedersi sui cuscini, disporli in cerchio, portarli vicino a un punto della stanza (ad esempio una finestra o una porta).

All'avvio del gioco, tutte le persone partecipanti iniziano ad agire contemporaneamente per raggiungere il proprio obiettivo. Nella prima fase del gioco non si può parlare, mentre nella seconda parte chi facilita permette al gruppo di utilizzare la parola. Il gioco si conclude dopo un tempo prestabilito.
In seguito, si avvia una discussione collettiva per analizzare le emozioni dei partecipanti emerse durante l'attività, le dinamiche e i ruoli, le strategie utilizzate e il processo. Questo momento di confronto serve a riflettere su dinamiche come la difficoltà nel condividere i propri obiettivi, l'importanza della trasparenza nelle negoziazioni e il rapporto tra cooperazione e competizione. Spesso emerge anche la figura di un leader spontaneo, offrendo spunti per analizzare i ruoli e i comportamenti all'interno del gruppo.

UNA TEORIA:

CONSENSO E ASSENSO

Quando in un gruppo emergono opinioni diverse e bisogna prendere delle decisioni, non sempre è necessario votare o convincere tutte le persone a pensarla allo stesso modo.

Consenso e **assenso** sono due modalità che aiutano a prendere decisioni valorizzando il confronto.

- **Consenso** significa cercare una proposta che tutte le persone si sentano davvero di sostenere. Richiede tempo, ascolto e disponibilità a modificare le proprie idee per costruire una soluzione condivisa.
- **Assenso** significa che una proposta può andare avanti se non emergono obiezioni forti e motivate. Non tutte le persone devono esserne entusiaste, ma nessuno la considera dannosa o incompatibile con gli obiettivi del gruppo.

Come prendete decisioni nella vostra associazione?

UNO STRUMENTO:

IL FEEDBACK

Non sempre il *feedback* emerge spontaneamente nei momenti operativi. Per questo può essere utile prendersi del tempo dedicato, creando spazi guidati in cui fermarsi e rileggere insieme ciò che si è fatto. Ad esempio, all'interno di CSV Trentino vengono organizzati periodicamente incontri di revisione legati a progetti o attività condivise. In questi momenti ci si confronta a partire da tre domande semplici:

- cosa ha funzionato?
- cosa non ha funzionato?
- come possiamo migliorare ciò che non ha funzionato?

Questo aiuta a portare riscontri concreti e costruttivi, mantenendo il focus sull'esperienza e non sulle persone.Può essere utile anche che ci sia una persona che facilita il confronto: aiuta a mantenere i tempi, a dare spazio a tutte le voci e a tenere la conversazione su un piano utile per il gruppo. In questo modo il feedback diventa una pratica condivisa e accessibile, non qualcosa che emerge solo nei momenti di difficoltà.

UNA PRATICA:

“CI SIAMO!” COSTRUIRE INSIEME TRA GENERAZIONI DIVERSE

Accogliere il dissenso non significa evitare le differenze, ma creare le condizioni perché possano diventare una risorsa.

Nel percorso “Ci siamo! Potere e libertà alle nuove generazioni”, promosso dal Forum Disuguaglianze e Diversità, decine di organizzazioni giovanili e realtà associative hanno lavorato insieme per costruire una piattaforma condivisa di nove proposte concrete pensate per rimuovere gli ostacoli che impediscono alle nuove generazioni di realizzare i personali percorsi di vita e di esprimere il potenziale collettivo di trasformazione culturale, sociale ed economica del Paese.

Il percorso, durato mesi, ha messo attorno allo stesso tavolo persone con età, esperienze e ruoli diversi, aprendo dialoghi inter e intragenerazionali, basati sull’ascolto, sull’apertura e sulla condivisione.

Sono nate così le 9 proposte di cui si compone la piattaforma, sottoscritta da 24 realtà. Riguardano l’istruzione scolastica, le nuova cittadinanze, il patrimonio di base, l’università, gli spazi pubblici, il lavoro dignitoso, le possibilità di rinnovamento della pubblica amministrazione, la cura e il diritto all’abitare.

Le proposte sono il frutto di tavoli tematici e di momenti di confronto online, culminati in una partecipata assemblea in presenza, dedicata a far convergere i punti di vista di tutte le realtà coinvolte.

Una cosa interessante di questa esperienza è che nessuno è rimasto completamente “comodo”: il confronto tra generazioni diverse ha richiesto ascolto, mediazione e disponibilità reciproca a cambiare qualcosa discostandosi dal proprio punto di vista. Anche nella scelta delle modalità di partecipazione in assemblea, che sono state il risultato di una mediazione tra le abitudini di persone di età diverse. Un vero sforzo intergenerazionale!!

Nell’estate del 2026 le organizzazioni aderenti - tra cui Sociolab, Actionaid, Arci, Cospe, Fantapolitica, Legambiente, RENA, Scomodo e Visionary - porteranno le proposte nei propri territori in tutta Italia, per avere un riscontro da altre giovani cittadine.

SCOPRI LE 9 PROPOSTE E ADERISCI ALLA PIATTAFORMA: www.forumdisuguaglianzediversita.org/proposte-concrete-potere-liberta-nuove-generazioni/

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

"Possiamo anche non essere d'accordo."

"Cosa non sta funzionando secondo te?"

"Capisco che questa cosa ti abbia fatto arrabbiare."

"Anche questo punto di vista è importante."

"Grazie per aver portato una critica."

"Vediamo cosa possiamo imparare da questa situazione."

"Parliamone."

PER APPROFONDIRE:

Le parole sono finestre (oppure muri) di Marshall Rosenberg

GUARDA IL VIDEO CON SOTTOTITOLI IN ITALIANO

Un libro introduttivo alla Comunicazione Nonviolenta che aiuta a riflettere su ascolto, conflitto, bisogni e linguaggio. Uno strumento utile per imparare a stare nel dissenso senza trasformarlo subito in scontro o chiusura.

Manifesto della comunicazione non ostile

Un manifesto nato per promuovere forme di comunicazione più consapevoli, rispettose e responsabili, online e offline. Uno spunto utile per costruire accordi condivisi e prendersi cura del clima nei gruppi e nelle associazioni.

www.paroleostili.it/manifesto-della-comunicazione-non-ostile

DELEGA

CI IMPEGNIAMO A DELEGARE POTERE, ACCETTARE L'ERRORE E METTERSI A DISPOSIZIONE

Ci impegniamo a non decidere al posto dei più giovani, ma a delegare davvero potere e responsabilità, lasciando spazio a scelte, idee e modi di fare diversi dai nostri.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Quando le decisioni restano sempre nelle stesse mani, la partecipazione è solo apparente.

Delegare davvero permette alle persone più giovani di sentirsi parte attiva, di crescere e di contribuire al cambiamento dell'associazione.

"POI CI SONO GLI ADULTI CHE CHIEDONO COSA NE PENSI [...] MA ALLA FINE DECIDONO TUTTO LORO."

COME SI FA?

SE NESSUNO STA SBAGLIANDO NIENTE, FORSE NON STAI DELEGANDO DAVVERO

Fai un passo indietro

Per lasciare spazio, qualcuno deve spostarsi. Se sei una persona di esperienza in associazione, probabilmente quella persona sei tu. Lasciare spazio è una azione attiva, non passiva. Non significa soltanto 'sparire' (potrebbe essere un problema!) ma anzi scegliere consapevolmente di occupare meno spazio: esserci ma parlare un po' meno, non intervenire subito, non essere sempre la prima persona a dare la direzione. Anche se è quella giusta.

Riconosci fiducia in modo esplicito

Spesso non basta lasciare spazio e aspettare che qualcuno lo prenda: serve dire ad alta voce che si può. Alcune formule magiche che possono fare la differenza: "Questa parte è tua", "Tu prova, poi ne parliamo insieme", "Mi fido". La fiducia, quando è esplicitata, autorizza le persone ad agire.

Accetta l'errore come parte del processo

Se deleghi davvero, di sicuro qualcosa non andrà come avevi previsto. Il risultato può essere spiacevole, ma è la conferma che sta funzionando! Aiuta prendere accordi espliciti con chi riceve la delega: ricordarle e ricordare a noi stessi che si può sbagliare, che non si giudica, e che è ok imparare insieme.

UNO STRUMENTO:

LE "QUOTE VERDI"

Alcune associazioni scelgono di riservare alcuni spazi decisionali a persone nuove o più giovani.

Per esempio puoi riservare posti nel direttivo o ruoli di coordinamento temporaneo da assegnare a persone con una specifica età.

Queste pratiche vengono chiamate informalmente "quote verdi": spazi protetti pensati per rendere possibile un ricambio reale. L'idea è simile a quella delle quote di genere: creare condizioni concrete perché persone che normalmente fanno più fatica ad accedere ai luoghi decisionali possano entrarci davvero, portando punti di vista ed esperienze diverse.

Attenzione: senza altri cambiamenti concreti nei comportamenti e nelle scelte, spesso il potere resta dove è sempre stato. Anche involontariamente!

Delega con gradualità

Più che un passaggio immediato, la delega è un processo. Se è la prima volta prova a partire delegando piccole decisioni, con la promessa di ampliare piano piano lo spazio di autonomia e responsabilità. Per esempio puoi delegare la gestione di parte di un evento, il coordinamento di una piccola attività, o alcune decisioni operative all'interno del gruppo. È importante partire piano - ma partire!

Sperimenta il "co-coordinamento generazionale"

Per alcuni ruoli o attività, prova a prevedere un coordinamento condiviso tra una persona più giovane e una più esperta. Si viaggia insieme, e si accompagna gradualmente delega e ricambio.

Delega gli obiettivi, non solo l'operatività

In fondo alla scala, delegare responsabilità non vuol dire soltanto assegnare attività, ma lasciare alla persona la decisione su quali sono gli obiettivi e su come fare a raggiungerli. Prova a portare i tuoi obiettivi e a consigliare metodi, ma lascia libertà di decisione ed evita di controllare ogni passaggio.

TEORIA:

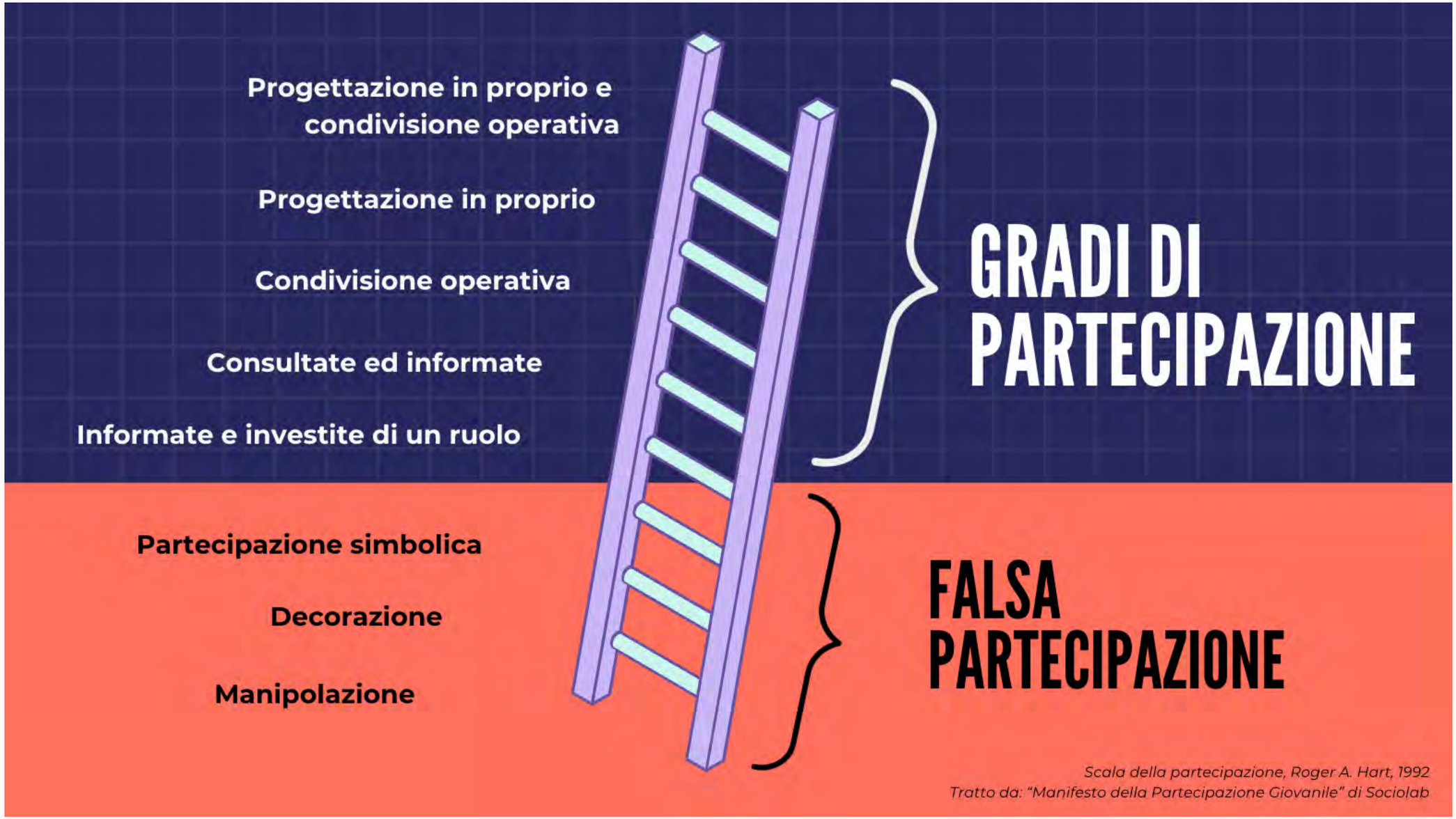
LA SCALA DELLA PARTECIPAZIONE

La scala della partecipazione giovanile di Roger A. Hart è un modello che racconta con un'immagine i diversi gradi di partecipazione delle persone più giovani. Dai gradini più bassi della scala in cui non c'è reale partecipazione, si sale (spesso faticosamente!) attraverso diversi gradi di partecipazione.

Nel modello, la partecipazione reale inizia già quando le persone sono informate e investite di un ruolo (es. volontari junior). Ma il gioco si fa davvero serio quando le persone giovani vengono messe nelle condizioni di progettare le attività che li coinvolgono: stabilendo in autonomia gli obiettivi da raggiungere e le modalità operative per farlo.

Curiosamente, all'ultimo gradino della scala non troviamo la totale autonomia dei più giovani. Al contrario, qui le persone più anziane sono presenti ma come alleate: mettono le proprie competenze, risorse ed energie a disposizione degli obiettivi progettati autonomamente dai più giovani.

PER APPROFONDIRE, SCOPRI IL MANIFESTO DELLA PARTECIPAZIONE GIOVANILE DI SOCIOLAB:


Progettazione in proprio e condivisione operativa
Progettazione in proprio
Condivisione operativa
Consultate ed informate
Informate e investite di un ruolo
GRADI DI PARTECIPAZIONE
Partecipazione simbolica
Decorazione
Manipolazione
FALSA PARTECIPAZIONE
Scala della partecipazione, Roger A. Hart, 1992
Tratto da: "Manifesto della Partecipazione Giovanile" di Sociolab

PROGETTIAMO:

SALIRE LA SCALA

Pensa a un'attività della tua associazione in cui hai coinvolto o provato a coinvolgere giovani volontarie.

A) Dove la collocheresti nella scala della partecipazione giovanile?

B) Cosa avresti potuto fare per farla avanzare di un gradino?

Tra tutte le attività della tua associazione, pensa a quella che si colloca nel gradino più alto: qual è il suo segreto?

Lascia spazio nelle conversazioni

Se sei una persona di esperienza, prova a intervenire meno nelle riunioni e non riempire subito i silenzi. Alcune persone hanno bisogno di qualche (lunghissimo!) secondo di silenzio per sentire che c'è spazio per loro. Quando è possibile, prova a non dare sempre l'ultima parola.

Prevedi ruoli diversi nelle riunioni

Nelle riunioni spesso alcune persone finiscono sempre per fare le stesse cose: parlare di più, prendere decisioni, verbalizzare o facilitare. Può aiutare distribuire alcuni ruoli e farli ruotare nel tempo. Ad esempio, una persona può facilitare la discussione, un'altra tenere il tempo, un'altra ancora fare attenzione a chi parla meno o raccogliere domande e bisogni emersi. La rotazione dei ruoli permette a più persone di sperimentarsi, sentirsi utili e acquisire sicurezza. Aiuta anche il gruppo a non dipendere sempre dalle stesse persone.

TEORIA:

IL CO-COORDINAMENTO INTERGENERAZIONALE

Questo metodo nasce dalle pratiche di partnership intergenerazionale sviluppate in diversi contesti educativi. Prevede che una persona più giovane e una con più esperienza condividano davvero un ruolo di coordinamento, prendendo decisioni insieme e accompagnandosi a vicenda nel lavoro.

Può funzionare molto bene **se non diventa una falsa coppia in cui una persona decide e l'altra "osserva"**. La chiave del funzionamento è che entrambe abbiano uno spazio reale di confronto e decisione.

Concretamente, può funzionare così.

La persona più adulta porta: memoria dell'associazione, relazione, esperienza organizzativa

La persona più giovane porta: nuovi linguaggi, punti di vista diversi, sensibilità o competenze nuove

Entrambe, insieme: partecipano alle decisioni, rappresentano il gruppo, si dividono compiti e responsabilità

Insieme, la nuova coppia può: coordinare un evento, guidare un gruppo di lavoro, gestire la comunicazione, facilitare riunioni, rappresentare l'associazione in reti o incontri pubblici.

FONTE: https://campfire.wagggs.org/system/files/2025-04/Intergenerational%20Partnerships.pdf

CONSIGLI PER UNA BUONA RIUNIONE:

Una riunione funziona meglio quando alcune responsabilità sono chiare e distribuite.
Può essere utile individuare:

- una **facilitatrice**, che guida l'incontro e cura tempi e partecipazione;
- una **segretaria**, che prende appunti e redige il verbale;
- una **coordinatrice**, che prepara l'ordine del giorno e monitora i compiti emersi.

Alternare periodicamente i ruoli permette a più persone di fare esperienza e partecipare attivamente.

Prima della riunione è utile predisporre un **ordine del giorno e condividerlo** con le persone indicando obiettivi dell'incontro, temi da discutere, eventuali materiali utili da leggere in anticipo.

Durante la riunione chi facilita presta attenzione alla gestione del **giro di parola** che aiuta a distribuire gli interventi e a evitare che parlino sempre le stesse persone.

In chiusura della riunione, ci si ritrova a prendere le **decisioni**. Può aiutare distinguere tre momenti:

- **Comprendere** la proposta;
- **Esplorare** dubbi, idee e alternative;
- **Decidere**, usando il metodo scelto dal gruppo (es. consenso o assenso, vedi capitolo precedente.

Dopo la riunione viene redatto un **verbale** sintetico che aiuta il gruppo a tenere traccia delle persone presenti, dei temi discussi, delle decisioni prese, dei compiti e scadenze e dei punti rimasti aperti. Il verbale è anche un importante strumento per aggiornare le persone assenti.

Ricordiamo anche che il verbale ha un valore formale: rende ufficiali le decisioni prese e, nel caso di un'assemblea o di un consiglio direttivo, documenta e certifica quanto deliberato dagli organi dell'ente. Rappresenta quindi la memoria ufficiale dell'organizzazione e costituisce una prova importante delle decisioni assunte, delle responsabilità attribuite e dei passaggi condivisi.

FACCIAMO UN'ESPERIENZA:

IL GIOCO DEL SILENZIO

Se sei una persona di esperienza nella tua associazione (una presidente, una vicepresidente), ti proponiamo di fare un piccolo gioco segreto. Al prossimo incontro dell'associazione, a insaputa del resto del gruppo, dopo aver salutato tutte le persone, prova a non intervenire.

Prendi nota di quello che succede in te e nel gruppo.

È cambiato qualcosa, e cosa? Come ti senti tu? Chi prende parola, e cosa dice?
Dopo quanto il gruppo si accorge che sei in silenzio?

Quando veramente non puoi andare più avanti, svela il gioco e fai domande alle altre persone: cos'è cambiato nella conversazione, e come si sono sentite?

PER APPROFONDIRE:

MANIFESTO DELLA PARTECIPAZIONE GIOVANILE DI SOCIOLAB:

Come rendere la partecipazione delle persone giovani più autentica, accessibile e capace di incidere davvero sulle decisioni? A questa domanda prova a rispondere il Manifesto della partecipazione giovanile promosso da Sociolab, nato da un percorso di confronto che ha coinvolto oltre 50 giovani, attiviste, ricercatrici e professioniste provenienti da esperienze diverse.
Il Manifesto raccoglie principi, riflessioni e indicazioni pratiche per costruire processi partecipativi più aperti e significativi. Molti dei temi affrontati – ascolto, fiducia, condivisione del potere, accessibilità, valorizzazione delle differenze – dialogano anche con le sfide che attraversano il volontariato intergenerazionale.

https://www.sociolab.it/partecipazione-giovanile-come-dallincontro-e-dal-confronto-nasce-un-manifesto/

UNA PRATICA: LE YOUNG ADVISORY BOARD

Le organizzazioni sempre più desiderano sperimentare il confronto con le giovani generazioni. Per questo molte istituzioni hanno immaginato organismi di partecipazione giovanile come gli Youth Advisory Board (YAB): luoghi stabili di dialogo intergenerazionale, in cui le ragazze possono contribuire alla definizione di visioni, priorità e strategie, nella valutazione di proposte e, in alcuni casi, nella gestione autonoma di budget e risorse dedicate a progetti e iniziative.

Anche Fondazione Caritro ha avviato un percorso in questa direzione, con l'obiettivo di integrare in modo continuativo e non episodico i punti di vista delle persone giovani nelle proprie scelte. Il percorso, sviluppato insieme ad Ashoka, prevede fasi di ascolto, workshop di co-progettazione, definizione condivisa delle regole di funzionamento e selezione di una Commissione Giovani capace di affiancare la governance della Fondazione.

Anche a Rovereto il Comune ha avviato con la facilitazione di Svolta - spazio di progettazione sociale di Fondazione Caritro, CSV Trentino e Fondazione trentina per il volontariato sociale - un percorso partecipato per costruire un Organismo di Partecipazione Giovanile: uno spazio stabile, aperto e riconosciuto istituzionalmente, capace di permettere alle persone giovani di contribuire in modo concreto alle politiche pubbliche della città.

Questi percorsi possono generare trasformazioni importanti, ma richiedono tempo, accompagnamento e cura. Per essere credibili hanno bisogno di ruoli, deleghe e mandati chiari, che permettano alle persone giovani di incidere davvero.

Allo stesso tempo, non trasformano solo chi partecipa: mettono in discussione anche i contesti che li ospitano.

Questi strumenti spesso vengono attivati quando gli spazi ordinari della governance non sono ancora pienamente accessibili o attraversati da persone giovani. In questo senso, organismi come gli YAB possono essere letti come dispositivi correttivi - simili, per logica, alle quote di genere o alle quote verdi - pensati per riequilibrare l'accesso ai processi decisionali e accelerare un cambiamento culturale più profondo. Perché non diventino spazi separati o sostitutivi della partecipazione reale, è importante riconoscere gli YAB come un primo passo importante verso la trasformazione delle intere organizzazioni. Fino alla partecipazione dei più giovani nei luoghi di decisione come elemento ordinario, diffuso e strutturale.

PER APPROFONDIRE:

Guida pratica a facilitazione e metodo del consenso di **Beatrice Briggs**

Podcast "sull'Errore" di Chora Media

https://choramedia.com/podcast/sullerrore/

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

"Questa parte è tua."

"Mi fido."

"Non serve fare le cose esattamente come le farei io."

"Possiamo pensarla insieme."

"Come la faresti tu?"

"Prova e poi vediamo com'è andata."

"Se vuoi ti affianco, ma decidi tu."

CAPACITÀ

CI IMPEGNIAMO A RICONOSCERE LE COMPETENZE DEI GIOVANI E VALORIZZARLE

Ci impegniamo a riconoscere e valorizzare le competenze delle persone più giovani, anche quando non coincidono con quelle tradizionali del volontariato.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Le persone giovani portano competenze, linguaggi e punti di vista diversi, anche se talvolta possono non esserne consapevoli. Se non vengono riconosciute è facile che si sentano poco utili o fuori posto e che si allontanino. Invece è facile che le persone si attivino quando possono portare qualcosa di loro.

"IO FAREI PURE VOLONTARIATO, È CHE NON SONO CAPACE" (YASMIN, 17 ANNI)

COME SI FA?

Chiedi competenze e aspirazioni

Non dare per scontato che chi è arrivata da poco non sappia fare niente. Anche se ti dice che è così! Prevedi un incontro individuale o di gruppo, in cui le persone possano rispondere alle domande: “Cosa ti piace fare?” “In cosa ti senti a tuo agio?” “Cosa ti piacerebbe imparare?”. Può aiutarti anche un form di iscrizione.

Considera anche le competenze non tradizionali

Resta aperta a riconoscere e valorizzare anche competenze digitali, comunicative, relazionali o anche competenze che finora pensavi non vi servissero. Forse all’associazione fa bene avere un cuoco e ancora non lo sa?

Permetti di imparare cose nuove

Cimentarsi in quello che si sa fare meglio può dare soddisfazione, ma non sempre le persone cercano nel volontariato uno spazio per fare quel che fanno già. A volte è proprio l’occasione per sperimentare qualcosa di nuovo e gratificante.

Mappa le competenze

Per tenere in considerazione davvero quello che si è scoperto, aiuta tenere traccia. Prova a tenere un file condiviso, una lavagna o una lista aggiornata con dentro: chi sa fare cosa, e chi vuole imparare cosa. Quando è il momento di assegnare una attività, puoi attingere da lì!

Considera attività di formazione

Investire nella formazione è un modo concreto per valorizzare le persone e far crescere l’associazione. I CSV (Centri di Servizio per il Volontariato) offrono spesso nel tuo territorio corsi, laboratori e percorsi gratuiti o accessibili su temi come comunicazione, gestione dei gruppi, progettazione, raccolta fondi.

SIAMO TUTTE ESPERTE DI QUALCOSA.
DOBBIAMO SOLO CAPIRE DI CHE COSA!

FACCIAMO UN'ESPERIENZA:

MAPPARE I DESIDERI

Con questa attività, ogni partecipante realizza un piccolo identikit personale con il proprio ritratto, il nome e alcune informazioni da condividere, come passioni, talenti o interessi.
Gli identikit vengono poi raccolti su un grande cartellone comune. A questo punto inizia la fase di connessione: con pennarelli di colori diversi, ciascuna persona traccia delle linee tra il proprio cartellino e quelli degli altri. Ogni colore può rappresentare un tipo diverso di legame, ad esempio persone che conoscevamo già, interessi in comune o curiosità di conoscersi meglio.
Poco alla volta il cartellone si riempie di collegamenti, rendendo visibile la rete di relazioni, affinità e possibili collaborazioni presenti nel gruppo. Così rompiamo il ghiaccio e scopriamo quante cose ci uniscono!
Il cartellone può rimanere esposto nel tempo: nuove persone possono aggiungere il proprio identikit e le proprie connessioni, facendo crescere la mappa delle relazioni del gruppo. Un ottimo modo per accogliere nuove persone e rafforzare il senso di appartenenza alla comunità!

TEORIA: IL CAPABILITY APPROACH DI AMARTYA SEN

Secondo l'economista e filosofo Amartya Sen, il benessere di una persona non dipende solo da ciò che possiede o dalle opportunità che ha a disposizione, ma soprattutto dalle capacità che riesce a sviluppare ed esercitare concretamente.

Le capacità sono tutto quello che una persona è in grado di fare e di essere: imparare, partecipare, creare relazioni, prendersi responsabilità, esprimere le proprie idee, contribuire alla comunità, immaginare il proprio futuro.

Queste capacità non dipendono soltanto dall'impegno individuale, ma crescono o si indeboliscono anche in base al contesto che ci circonda. Un ambiente accogliente, che offre fiducia, spazio di sperimentazione e possibilità di apprendimento, aiuta le persone a scoprire e sviluppare capacità che magari non sapevano nemmeno di avere.

Anche per questo il volontariato può essere molto più di un aiuto dato agli altri: può diventare uno spazio in cui le persone acquisiscono competenze, fiducia in sé stesse, autonomia, capacità relazionali e organizzative. Un luogo in cui non si contribuisce soltanto, ma si cresce!

Da questo punto di vista, è utile non solo chiedere alle persone cosa sanno già fare. Ma chiedersi anche: quali capacità possono emergere qui dentro? E come possiamo creare le condizioni perché ciascuna persona possa scoprirle e svilupparle?

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

“C’è qualcosa che vorresti imparare?”

“Cosa ti piace fare?”

“Vuoi provare tu?”

“Anche noi possiamo imparare da te.”

“Ti andrebbe di insegnarci questa cosa?

“Secondo me questa competenza potrebbe essere molto utile.”

“Come ti immagini in questo gruppo?”

PER APPROFONDIRE:

Un libro d’oro e d’argento: Intorno alla Grammatica della fantasia di Gianni Rodari di **Vanessa Roghi**

RELAZIONE

CI IMPEGNIAMO AD AVERE CURA DELLE RELAZIONI, DELLA LEGGEREZZA E DEL BENESSERE

Ci impegniamo a prenderci cura delle relazioni e del clima dell'associazione, riconoscendo il valore della leggerezza, del divertimento e del benessere come parte integrante del volontariato.

PERCHÉ È IMPORTANTE?

Le persone non restano in un'associazione solo per quello che fanno, ma anche per come stanno. Un contesto accogliente, sereno e divertente rende più facile partecipare, esporsi e restare nel tempo con piacevolezza. Spesso è la leggerezza che rende le relazioni sostenibili.

"IL CAMBIAMENTO SUCCEDE QUANDO SIAMO LIBERE DI ESSERE NOI STESSE" (LAURA, 16 ANNI)

COME SI FA?

Pensa il benessere

Stare bene non è qualcosa che “succede da solo”, ma nasce dalla cura attiva delle relazioni, del clima e dei modi in cui si sta insieme. Anche piccoli gesti (un saluto, un check-in iniziale, un momento informale, il riconoscimento di ciò che funziona) possono contribuire a costruire contesti più aperti, sicuri e vivibili per tutte le persone.

Non obbligare a esporsi oltre quanto si vuole

Ognuna ha tempi e modi diversi per mettersi in gioco. Uno spazio piacevole è anche uno spazio in cui non siamo costrette a portare quello che non vogliamo (ancora) portare. Fai attenzione a non esercitare pressioni a condividere aspetti personali, o domande troppo intime in pubblico.

Apri spazio di divertimento!

Momenti informali, risate, socialità sono il cuore della vita associativa, non sono “tempo perso”. Se non lo fai già, prova a inserire intenzionalmente nelle attività momenti conviviali, pause non strutturate, occasioni per stare insieme senza obiettivi.

Usa il mestolo

Cucinare insieme è un’attività semplice, ma spesso molto potente per costruire relazioni. Preparare un pasto condiviso crea uno spazio informale in cui stare insieme, collaborare e conoscersi in modo spontaneo, senza ruoli rigidi o aspettative particolari. Non serve essere esperte: anche apparecchiare, tagliare le verdure, scegliere una ricetta o lavare i piatti può diventare un modo per partecipare, chiacchierare e sentirsi parte del gruppo.

FACCIAMO UN’ESPERIENZA:

Un modo concreto per prendersi cura delle relazioni è prevedere, ogni tanto, una giornata (o anche solo mezza giornata) dedicata a fare qualcosa insieme che non abbia nulla a che vedere con le attività dell’associazione. Può essere una gita, una passeggiata nella natura, una visita o semplicemente un tempo condiviso fuori dal solito contesto. Questi momenti permettono alle persone di incontrarsi in modo diverso, senza ruoli o compiti da svolgere, creando uno spazio più spontaneo in cui conoscersi meglio. Spesso è proprio in queste occasioni che si rafforzano i legami e si costruisce fiducia.

STRUMENTO:

SCATOLA DELLA GRATITUDINE

La scatola della gratitudine è uno strumento semplice per allenarsi a riconoscere e condividere ciò che di bello, utile o significativo accade dentro un gruppo o un'associazione.

Si può usare una scatola, un barattolo o qualsiasi contenitore in cui le persone possano lasciare biglietti anonimi o firmati con pensieri, ringraziamenti, piccoli gesti apprezzati o momenti per cui si sentono grate. Ogni tanto, durante un incontro o un momento conviviale, alcuni messaggi possono essere letti insieme. È un modo semplice per valorizzare le relazioni, dare spazio ai riconoscimenti reciproci e ricordarsi che anche le piccole cose possono fare la differenza nel sentirsi parte di un gruppo.

RIFLETTIAMO:

Spesso non ci fermiamo a riflettere su come ci prendiamo cura delle persone all'interno dell'organizzazione. Quali sono i momenti di leggerezza e benessere che proponiamo? Prova a fare un elenco!

PER APPROFONDIRE:

The Care Collective, Manifesto della cura

Un testo che propone di mettere la cura al centro della vita collettiva, delle relazioni e delle organizzazioni. Aiuta a riflettere su interdipendenza, ascolto reciproco, responsabilità condivisa e costruzione di comunità più accoglienti e solidali.

TEORIA:

IL POTERE DELL'INFORMALITÀ

Il facilitatore Harrison Owen, ideatore della metodologia Open Space Technology, osservò una cosa curiosa: durante conferenze e convegni, spesso i momenti più interessanti non avvenivano nelle sessioni ufficiali, ma durante le pause caffè.

Fu da questa intuizione che nacque l'Open Space Technology: un metodo che lascia alle persone la libertà di incontrarsi, scegliere i temi che stanno loro a cuore per avere conversazioni significative

La lezione è semplice: le relazioni non nascono solo nelle attività organizzate. Molto più spesso la fiducia, le idee migliori e il senso di appartenenza emergono nei momenti informali, quando le persone possono incontrarsi senza ruoli rigidi e senza uno scopo prestabilito.

UNA PRATICA: LA REGALIA

In Trentino, la *regalia* è un momento di ringraziamento che segna la fine della vendemmia. La raccolta dell'uva coinvolge spesso parenti, vicini e conoscenti che prestano il proprio aiuto come forma di collaborazione reciproca.

La regalia nasce da qui: come gesto di riconoscimento e restituzione verso chi contribuisce al lavoro comune. Può essere un omaggio, una festa, una cena o una merenda condivisa.

Questa pratica è stata adottata anche da molte associazioni, soprattutto nei contesti valligiani, come occasione di celebrazione. Alla regalia vengono invitate tutte le persone che hanno dato un contributo: non solo socie e volontarie, ma anche chi ha messo a disposizione spazi o attrezzature, il referente del Comune che ha accompagnato l'organizzazione, la consulente e altre figure coinvolte. Ognuno può scegliere quanto allargare questo momento.

La regalia è una ritualità di forte valore simbolico. Celebrarsi è importante; farlo insieme, includendo anche chi ha contribuito in modi diversi e magari meno visibili, è un gesto di riconoscimento e gratitudine.

Rendere visibili, a noi stesse e alle altre, le persone che rendono possibile ciò che facciamo aiuta a percepire la forza che sostiene un progetto e a sentirsi parte di qualcosa di condiviso.

PAROLE CHE FANNO STAR BENE:

"Ci vediamo una sera?"

"Facciamoci una pausa."

"Stare bene è importante."

"Facciamo un rompighiaccio!"

"Prendiamoci un momento informale."

"Non tutto deve essere produttivo."

ESERCIZI

TEST INTERGENERAZIONALE

Vediamo dove siamo!

QUANTO È SPATERNALISTA LA VOSTRA ASSOCIAZIONE?

Questa checklist non serve a dare voti alle associazioni, ma ad aprire conversazioni. Si può compilare da sole, in gruppi di età diversa, nel direttivo, durante una formazione. Se dopo averla compilata vi sentite sprovviste su alcuni fronti, avete tra le mani il Toolkit giusto!

Come usarla
Per ciascuna di queste frasi rispondi sinceramente e segnati un numero.

Alla fine: scopri in quali aree la tua associazione potrebbe essere più fragile, vai ai capitoli del Toolkit corrispondenti e trova un piccolo cambiamento da provare!

5 = Succede sempre
4 = Succede spesso
3 = Succede qualche volta
2 = Succede raramente
1 = Succede quasi mai
0 = Non succede mai

SEZIONE A

- [ ] Quando parliamo dell'associazione raccontiamo perché stiamo bene qui, non solo cosa facciamo
- [ ] Quando raccontiamo il nostro volontariato mostriamo esperienze concrete, relazioni e momenti vissuti.
- [ ] Chi si avvicina all'associazione può osservare o partecipare senza sentirsi obbligato a "entrare subito"
- [ ] Organizziamo attività aperte anche per chi ancora non ci conosce.
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: "Il volontariato ha valore solo se può essere scelto davvero."

Totale = ...

SEZIONE B

- [ ] Da fuori è chiaro cosa fa la nostra associazione e come partecipare
- [ ] Comunichiamo esplicitamente che le nuove persone sono benvenute
- [ ] Esiste almeno un modo semplice e diretto per contattarci
- [ ] Andiamo noi incontro alle persone più giovani nei loro spazi (es. scuole, eventi, luoghi informali, social...).
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: "Se vogliamo incontrare persone nuove non possiamo aspettare sempre che siano loro a fare il primo passo"

Totale = ...

SEZIONE C

- [ ] Esiste almeno una persona di riferimento per chi arriva.
- [ ] Le persone nuove hanno tutto quello che serve per capire come funzionano le cose.
- [ ] Le prime settimane di una nuova volontaria non vengono lasciate al caso.
- [ ] Sono previsti spazi e occasioni in cui le persone nuove possono fare domande ‘stupide’
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: “Per accogliere qualcuno non basta aprire la porta. Bisogna preparare il salotto.”

Totale = ...

SEZIONE D

- [ ] Quando proponiamo un’attività, diciamo chiaramente quanto tempo richiede.
- [ ] Esistono attività brevi, occasionali o flessibili
- [ ] Una persona può rallentare, fermarsi per un periodo, allontanarsi e poi tornare senza sentirsi in colpa.
- [ ] Non serve partecipare a tutto per sentirsi parte del gruppo.
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: “Anche esserci ogni tanto ha valore”

Totale = ...

SEZIONE E

- [ ] Esistono momenti o spazi dedicati a raccogliere idee nuove.
- [ ] Decidiamo di sperimentare cose che non abbiamo mai fatto prima.
- [ ] Collaboriamo anche con gruppi o realtà giovani esterne all'associazione
- [ ] Le persone più giovani contribuiscono all'agenda dell'associazione
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: Il cambiamento non entra da solo. Va incoraggiato.

Totale = ...

SEZIONE F

- [ ] Quando arriva una persona nuova, anche giovane, le chiediamo cosa le piace fare.
- [ ] Le persone giovani insegnano qualcosa anche a chi ha più esperienza.
- [ ] Negli ultimi 12 mesi almeno una persona ha scoperto o sperimentato qualcosa di nuovo dentro l'associazione.
- [ ] Riusciamo a vedere valore anche in competenze insolite o inattese.
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: "Siamo tutte esperte di qualcosa. Dobbiamo solo capire di che cosa!"

Totale = ...

SEZIONE G

- [ ] Nelle riunioni lasciamo spazio anche a chi parla meno.
- [ ] Esistono momenti di ascolto reale e non solo organizzativo.
- [ ] Le persone sentono di poter cambiare idea senza essere giudicate.
- [ ] Le persone non devono adattarsi per forza al modo di pensare più diffuso.
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: “Quello che vedi dipende dal tuo punto di vista”

Totale = ...

SEZIONE H

- [ ] Esistono momenti dedicati a dire cosa non funziona.
- [ ] Abbiamo accordi condivisi su come confrontarci, anche nel conflitto
- [ ] Le critiche vengono raccolte senza interrompere subito chi parla
- [ ] Non serve essere d’accordo su tutto per sentirsi parte del gruppo
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: “Il conflitto è una possibilità di crescita”

Totale = ...

SEZIONE I

- [ ] Persone giovani o nuove coordinano attività o parti di progetto.
- [ ] Le decisioni sono diffuse: non sono sempre le stesse persone a decidere
- [ ] Le persone possono sbagliare senza sentirsi giudicate.
- [ ] Le persone si sentono autorizzate a provare.
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: “Se nessuno sta sbagliando niente, forse non stiamo delegando davvero.”

Totale = ...

SEZIONE L

- [ ] Organizziamo momenti informali senza obiettivi produttivi
- [ ] Facciamo attenzione al clima delle riunioni
- [ ] Il benessere delle volontarie viene considerato importante quanto le attività.
- [ ] Le persone possono partecipare senza esporsi oltre quanto vogliono.
- [ ] Questa frase ci rappresenta bene: “Non tutto deve essere produttivo per avere valore!”

Totale = ...

RISULTATI

Guarda in quali lettere avete totalizzato meno punti. Forse è lì che la vostra associazione oggi è più fragile o può trasformarsi di più!

A = VALORE
Raccontiamo il volontariato come una possibilità, non come un dovere?
Se qui siete deboli, forse il volontariato rischia di apparire come un obbligo morale invece che come uno spazio in cui stare bene, crescere e scegliere liberamente.
→ Vai al capitolo VALORE!

B = SCOPERTA
Siamo davvero facili da incontrare?
Se qui siete deboli, forse la vostra associazione è più difficile da attraversare di quanto pensiate. Essere aperti non basta: bisogna anche farlo sentire.
→ Vai al capitolo SCOPERTA!

C = ACCOGLIENZA
Una persona nuova riuscirebbe a sentirsi a proprio agio?
Se qui siete deboli, forse le persone nuove entrano, ma fanno fatica a sentirsi davvero parte del gruppo.
→ Vai al capitolo ACCOGLIENZA!

D = TEMPO
Lasciamo spazio anche a chi può dare poco tempo?
Se qui siete deboli, forse la vostra associazione richiede più continuità, presenza o disponibilità di quanta molte persone oggi riescano realisticamente a dare.
→ Vai al capitolo TEMPO!

E = TRASFORMAZIONE
Lasciamo spazio reale alla novità e al cambiamento?
Se qui siete deboli, forse le persone nuove possono entrare nell'associazione, ma senza riuscire davvero a cambiarla.
→ Vai al capitolo TRASFORMAZIONE

F = CAPACITÀ
Riconosciamo davvero quello che le persone possono portare?
Se qui siete deboli, forse alcune persone non riescono a sentirsi utili, riconosciute o valorizzate per quello che sono e sanno fare.
→ Vai al capitolo CAPACITÀ

G = ASCOLTO
Ci ascoltiamo davvero?
Se qui siete deboli, forse le persone sentono di doversi adattare al modo di pensare dominante invece che poter portare davvero il proprio punto di vista.
→ Vai al capitolo ASCOLTO.

RISULTATI

H = DISSENSO
Riusciamo a stare nelle differenze?
Se qui siete deboli, forse alcune persone smettono di parlare, criticare o esporsi prima ancora che il conflitto possa diventare qualcosa di utile.
→ Vai al capitolo DISSENSO!

I = DELEGA
Lasciamo davvero spazio e potere?
Se qui siete deboli, forse nella vostra associazione c'è partecipazione, ma non ancora fiducia e potere condiviso.
→ Vai al capitolo DELEGA.

L = RELAZIONE
Ci prendiamo cura del clima e del benessere?
Se qui siete deboli, forse l'associazione funziona, ma alla lunga rischia di essere faticosa da abitare.
→ Vai al capitolo RELAZIONE.

ESERCIZI

È PATERNALISTA, OPPURE NO?

È PATERNALISTA, OPPURE NO?

Non sempre è così facile capirlo! A volte il nostro paternalismo non ci è evidente, perché non si manifesta solo in atteggiamenti autoritari o esplicitamente giudicanti. Può passare attraverso frasi dette per aiutare, proteggere, semplificare o “fare il bene” dell’altra persona.

Proviamo a esercitarci!

Il paternalismo ha a che fare con quello che pensiamo, e quindi anche con quello che diciamo e le parole che scegliamo di usare. In questa sezione troverai frasi, situazioni e piccoli scambi quotidiani.

ISTRUZIONI:

Leggi le seguenti frasi e dialoghi.

SEGNATI SU UN FOGLIO: i numeri delle frasi e dei dialoghi che secondo te possono aprire spazi, favoriscono autonomia, riconoscere l’interlocutrice come una persona con cui collaborare alla pari.
Frasi in linea con il Patto e con un impegno intergenerazionale.

LASCIA DA PARTE: le frasi che secondo te rischiano di chiudere spazi, favorire dipendenza, identificare l’interlocutrice come una persona da meno. Frasi che rischiano di tradire gli impegni Patto di Spaternalismi.

Attenzione: ricorda che non esistono risposte certe! Molto dipende dal contesto, dal tono, dalla relazione, dalla possibilità reale di scelta, da quello che succede dopo. L’obiettivo qui non è giudicare le persone o trovare risposte perfette, ma allenarsi a osservare alcune dinamiche.

ALCUNE FRASI:

1. “Tranquillo, ci pensiamo noi. Abbiamo più esperienza”

2. “Come la faresti tu?”

3. “Questa cosa qui l’abbiamo sempre fatta così.”

4. “Se vuoi, possiamo provare insieme.”

5. “Lascia stare, faccio prima io.”

6. “Non preoccuparti, quando sarai più grande capirai.”

7. “Secondo te cosa non sta funzionando?”

8. “Fai pure come vuoi”

9. “Abbiamo bisogno di voi giovani.”

10. “Se vuoi ti affianco, ma decidi tu.”

11. “È bello vedere giovani che si impegnano ancora.”

12. “Facciamo così per ora, poi vediamo insieme se funziona.”

13. “Noi queste cose le facevamo già trent’anni fa.”

14. “Tu sei giovane, sicuramente ne sai più di noi di social.”

15. “Qui siamo tutti uguali.”

DIALOGHI:

16.

A: Potrei provare io a gestire l’incontro?

B: Per questa volta meglio di no, è una cosa delicata. Intanto guarda come facciamo noi.

17.

A: Secondo me potremmo usare di più Instagram.

B: Sì, bella idea! Ne riparliamo appena abbiamo tempo.

18.

A: E se organizzassimo una serata diversa dal solito?

B: Non l’abbiamo mai fatta, ma ci penserò su. Grazie!

19.

A: E se organizzassimo una serata diversa dal solito?

B: Non l’abbiamo mai fatta, ma possiamo fare una prova. Ti va di pensarla insieme?

DIALOGHI:

20.

A: È un po' che non vieni più.

B: Questo periodo ho poco tempo.

A: Capisco. Ci farebbe piacere vederti di più, ma se vuoi puoi partecipare anche solo ogni tanto. Quanto tempo hai da dare?

21.

A: Potrei provare a fare io la grafica dell'evento.

B: Volentieri. Vuoi prima guardare come abbiamo fatto le altre volte o preferisci partire da zero?

22.

A: Secondo me questa cosa non funziona più tanto.

B: Lo dici perché sei qui da poco.

23.

A: Secondo me nelle riunioni parliamo sempre le stesse persone.

B: Basta farsi avanti.

24.

A: Ho un'idea, ma non so se è stupida...

B: Proviamo a sentirla.

COME LA VEDIAMO NOI:

Ecco quali frasi e i dialoghi secondo noi aprono spazio, favoriscono autonomia e sono in linea con gli impegni del Patto.
Attenzione: ricorda che non sempre esiste una risposta completamente giusta o sbagliata. Alcune frasi possono avere effetti diversi a seconda del contesto, del tono e di ciò che succede dopo.

FRASI

1. Se hai scelto per te questa frase, non siamo d'accordo.
Questa frase rischia di togliere spazio e autonomia all'altra persona. L'esperienza di A viene usata per decidere o agire al posto di B, senza coinvolgerla davvero. Anche se nasce dal desiderio di aiutare, può trasmettere l'idea che alcune persone siano 'più adatte' di altre a prendere decisioni o affrontare situazioni importanti.

2. Se hai scelto per te questa frase, siamo d'accordo.
Questa frase apre spazio al punto di vista dell'altra persona e la riconosce come interlocutrice attiva. Non dà per scontato che esista un solo modo giusto di fare le cose.

3. Se hai scelto per te questa frase, non siamo d'accordo.
Questa frase rischia di chiudere il cambiamento ancora prima di esplorarlo. L'esperienza e le abitudini possono essere preziose, ma diventano un problema quando vengono usate per bloccare nuove possibilità o scoraggiare proposte diverse.

4. Se hai scelto per te questa frase, siamo d'accordo.
Questa frase accompagna senza sostituirsi. Offre supporto e collaborazione, lasciando comunque spazio all'altra persona per partecipare e sperimentare.

5. Se hai scelto per te questa frase, non siamo d'accordo.
Questa frase può essere efficiente nel breve periodo, ma rischia di bloccare apprendimento, autonomia e fiducia. Se qualcuno fa sempre prima, altre persone potrebbero non avere mai la possibilità di imparare o sentirsi davvero utili.

6. Se hai scelto per te questa frase, non siamo d'accordo.
Questa frase rischia di svalutare il punto di vista presente dell'altra persona usando l'età o l'esperienza come argomento. Anche se nasce dal desiderio di rassicurare, può far sentire qualcuno non preso sul serio.

7. Se hai scelto per te questa frase, siamo d'accordo.
Questa frase apre ascolto e confronto. Invita l'altra persona a esprimere il proprio punto di vista e riconosce valore anche alle criticità e al dissenso.

8. Qui la risposta è più ambigua.
A volte questa frase rischia di essere un modo per disinteressarsi o scaricare responsabilità. Lasciare autonomia non significa sparire o smettere di accompagnare.
Al contempo, può anche essere una forma autentica di fiducia e libertà. La differenza spesso sta nel tono e nella disponibilità reale a restare presenti.

COME LA VEDIAMO NOI:

9. Qui la risposta è più ambigua.
Se non hai scelto per te questa frase, noi capiamo perché. Le persone giovani rischiano di essere viste come “soluzione” ai problemi dell’associazione, più che come persone con cui costruire relazioni e percorsi alla pari.

Se hai scelto per te questa frase, noi capiamo perché. La frase può anche esprimere un desiderio sincero di apertura, ricambio e collaborazione intergenerazionale. Ma c’è da fare attenzione!

10. Se hai scelto per te questa frase, siamo d’accordo.
Questa frase offre supporto senza togliere autonomia. La presenza dell’esperienza non cancella la possibilità dell’altra persona di scegliere, decidere e sperimentare.

11. Qui la risposta è più ambigua.
Se non hai scelto per te questa frase, noi capiamo perché.
Rischia di trattare le persone giovani come un’eccezione rara o sorprendente, rafforzando implicitamente l’idea che “di solito” i giovani non si impegnino.

Se hai scelto per te questa frase, noi capiamo perché. Può anche essere un incoraggiamento sincero e un riconoscimento autentico.

12. Se hai scelto per te questa frase, siamo d’accordo.
Questa frase lascia spazio alla sperimentazione e alla possibilità di cambiare idea. Non pretende di avere subito la soluzione perfetta e rende possibile provare insieme.

13. Qui la risposta è più ambigua.
Se non hai scelto per te questa frase, noi capiamo perché. Questa frase può essere usata per sminuire entusiasmo, novità o idee nuove, comunicando implicitamente: “non ci stai dicendo niente di nuovo”.

Se hai scelto per te questa frase, noi capiamo perché. Può anche essere un modo per condividere memoria, continuità ed esperienza.

14. Qui la risposta è più ambigua.
Se non hai scelto per te questa frase, noi capiamo perché. Rischia di ridurre la persona a uno stereotipo legato all’età, dando per scontato che tutte le persone giovani abbiano automaticamente certe competenze.

Se hai scelto per te questa frase, capiamo perché. In alcuni casi può anche essere un riconoscimento autentico di competenze reali presenti nel gruppo.
Fai attenzione: stai assumendo che cosa, o hai chiesto prima?

15. Qui la risposta è più ambigua.
Se non hai scelto per te questa frase, possiamo capirti. A volte questa frase rischia di negare differenze reali di esperienza, spazio, sicurezza o potere informale che invece sono davvero presenti nel gruppo (diciamo che sono tutti uguali, ma poi in realtà...).

Se hai scelto per te questa frase, possiamo capirti. Può anche esprimere un desiderio autentico di orizzontalità e collaborazione. Quando lo dici, fai attenzione: siete tutti uguali in quali aspetti? Stai esprimendo la realtà o un desiderio?

COME LA VEDIAMO NOI:

DIALOGHI

16. Qui la risposta è più ambigua.
Se hai scelto per te questo dialogo, possiamo capirti. Accompagnare gradualmente all'autonomia e alla presa di responsabilità non è necessariamente paternalista. Alcune attività richiedono esperienza, fiducia e tempo.

Se non hai scelto per te questo dialogo, possiamo capirti. Frasi come queste possono diventare problematiche se lo spazio di autonomia non arriva mai davvero e la persona resta sempre "in osservazione" senza prospettive.

La domanda importante è: questa persona avrà davvero occasione di provarci?

17. Se non hai scelto per te questo dialogo, siamo d'accordo.
L'idea viene accolta a parole, ma senza uno spazio concreto rischia di restare simbolica. A volte ascoltare senza mai trasformare nulla può diventare una forma molto sottile di chiusura.

Prova a dare un orizzonte concreto invece che un rimando generico: "ora non c'è tempo, possiamo parlarne lunedì prossimo?"

18. Qui la risposta è più ambigua.
Se non hai scelto per te questo dialogo, possiamo capirti.
La risposta resta vaga e non apre davvero uno spazio concreto di azione o sperimentazione. Pur avendo accolto la proposta di A, resta B la persona che deciderà le sorti dell'idea, pensandoci da sola quando vorrà.

Se hai scelto per te questo dialogo, possiamo capirti. Nella frase c'è comunque ascolto, curiosità, gratitudine e disponibilità a prendere in considerazione l'idea.

19. Se hai scelto per te questo dialogo, siamo d'accordo.
Qui c'è ascolto, apertura al cambiamento e possibilità concreta di collaborazione. L'idea non viene solo accolta: viene resa praticabile insieme.

20. Se hai scelto per te questo dialogo, siamo d'accordo.
Questo scambio riconosce che il volontariato può avere tempi e intensità diverse. Non colpevolizza e non trasforma il poco tempo in una mancanza morale.

21. Se hai scelto per te questo dialogo, siamo d'accordo.
Qui l'esperienza viene condivisa senza togliere autonomia. L'altra persona può scegliere come partire e mantenere controllo sul proprio modo di fare.

22. Se hai scelto per te questo dialogo, non siamo d'accordo.
Il punto di vista della persona viene svalutato usando il fatto che sia "arrivata da poco". L'esperienza può essere importante, ma non dovrebbe impedire alle persone nuove di vedere problemi o portare idee utili.

23. Se hai scelto per te questo dialogo, non siamo d'accordo.
Questa risposta rischia di ignorare il ruolo del clima, delle dinamiche di gruppo e del potere informale nelle conversazioni. Non tutte le persone si sentono ugualmente libere di parlare.

24. Se hai scelto per te questo dialogo, siamo d'accordo.
Questa risposta accoglie l'idea senza giudicarla e crea uno spazio di ascolto. Non serve che un'idea sia già perfetta per meritare l'attenzione tua e del gruppo.

TOOLKIT SPATERNALISTA

Strumenti e pratiche per un volontariato intergenerazionale

Questo Toolkit è distribuito con licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale (CC BY-NC-SA 4.0).

È possibile copiarlo, distribuirlo, modificarlo e adattarlo, purché venga citata la fonte, non venga utilizzato per finalità commerciali e le eventuali opere derivate siano distribuite con la medesima licenza.

sociolab partecipazione e ricerca sociale
CSV TRENTINO ETS
FONDAZIONE TRENTINA PER IL VOLONTARIATO SOCIALE ENTE FILANTROPICO
COMUNE DI TRENTO
FONDAZIONE CARITRO CASSA DI RISPARMIO DI TRENTO E ROVERETO