

Migliorare le competenze dei responsabili dei volontari nello sport | UVMIS

Guida sul ruolo dei responsabili dei volontari nello sport nel promuovere il volontariato sportivo inclusivo per favorire un coinvolgimento nello sport culturalmente sensibile e inclusivo



ITALIANO

Il progetto "Miglioramento delle competenze dei responsabili dei volontari nello sport" (UVMIS) mira a stabilire un nuovo standard e a gettare le basi per trasformare l'offerta di qualifiche nella gestione dei volontari nello sport in Europa, creando un programma di studi completo a livello di istruzione superiore che descriva in dettaglio cosa e come i professionisti devono imparare per affrontare le sfide critiche attuali e future.

Il progetto è guidato dalla Rotterdam School of Management dell'Università Erasmus in collaborazione con partner quali il Centro europeo per il volontariato, l'Associazione olandese di hockey, ENGSO, NR Sports Volunteering Solutions, IGNITX, la Federazione francese delle professioni sportive e del tempo libero, CSV Trentino e l'Università Vytautas Magnus.

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



Indice

<i>Introduzione a UVMIS e alla presente guida:</i>	68
<i>Comprendere l'inclusione nel volontariato sportivo</i>	69
Inclusione, diversità e partecipazione	69
Perché è essenziale?	70
Sfide da considerare come responsabile dei volontari	71
<i>Dalla teoria alla pratica: storie di volontariato sportivo inclusivo</i>	72
Come rendere più inclusivo il reclutamento dei volontari?	73
Come si possono incoraggiare le donne ad assumere ruoli di leadership nel volontariato sportivo?	74
Come può il volontariato sportivo diventare un motore di integrazione per rifugiati e migranti?	75
Come si possono adattare i ruoli dei volontari alle capacità delle persone con disabilità?	76
In che modo una formazione strutturata e il riconoscimento possono rendere il volontariato più inclusivo?	77
<i>Conclusioni</i>	78
<i>Bibliografia</i>	80

Introduzione a UVMIS e alla presente guida:

Questa guida è stata sviluppata nell'ambito del progetto Erasmus+ "**Upskilling Volunteer Managers in Sport**" (**UVMIS**). Fa parte di una serie di quattro guide complementari sviluppate per supportare i responsabili del volontariato sportivo in tutta Europa:

- 1 - Codice etico europeo per i responsabili del volontariato sportivo
- 2 - Guida al volontariato sportivo, alla solidarietà e ai valori europei
- 3 - Guida sul ruolo dei responsabili del volontariato sportivo nel facilitare il volontariato sportivo inclusivo per promuovere un impegno sportivo culturalmente sensibile e inclusivo
- 4 - Guida al volontariato negli eventi sportivi.

Al centro di UVMIS c'è l'idea che affrontare le questioni relative alla gestione del volontariato sportivo di domani richiede un responsabile del volontariato meglio formato, qualificato e riconosciuto. Un professionista in grado di pensare e agire in modo strategico e dotato delle competenze e dei concetti scientifici più recenti per organizzare in modo efficace. Attraverso il rapporto all'avanguardia, è emerso che in tutta Europa c'è una carenza generale di risorse per formare i responsabili del volontariato sportivo a questo livello.

UVMIS contribuisce a colmare il divario tra i paesi europei e ad affrontare il bisogno generale creando nuove opportunità di formazione e risorse che aumentano la capacità delle organizzazioni sportive e delle comunità di offrire sport competitivi e non competitivi. I risultati principali, che consistono in un programma di studi superiori rivolto a manager di volontari sportivi esperti e quattro guide pratiche sui codici etici, i valori dell'UE nel volontariato, il volontariato inclusivo e il volontariato in occasione di eventi, rispondono alle esigenze dei manager di volontari e delle organizzazioni sportive nell'acquisizione delle competenze e delle conoscenze necessarie e stabiliscono uno standard elevato per le risorse e le qualifiche future dei manager di volontariato sportivo. Attraverso la relazione e il documento programmatico all'avanguardia (in uscita nel 2026), viene dimostrata la necessità in Europa e vengono fornite raccomandazioni ai responsabili delle decisioni per migliorare le politiche relative alla formazione e alle qualifiche dei responsabili del volontariato sportivo.

Per saperne di più su UVMIS e trovare i risultati del progetto, clicca [qui](#).

Le guide prendono in considerazione due approcci distinti alla gestione dei volontari (Meijs, Hoogstad, 2001):

- **La gestione dei membri (MM)** descrive organizzazioni come i club sportivi locali, in cui i volontari costituiscono un gruppo coeso ed esistente con una forte cultura condivisa. Le aspettative sono spesso implicite, il riconoscimento si basa sul servizio a lungo termine e i volontari dedicano spesso molte ore alle attività.

- **La gestione dei programmi (PM)** viene utilizzata per progetti specifici e limitati nel tempo, come eventi sportivi su larga o piccola scala. Questo modello prevede il reclutamento di volontari per ruoli, compiti e responsabilità definiti.

La presente **guida sul ruolo dei responsabili dei volontari sportivi nel facilitare il volontariato sportivo inclusivo per promuovere un impegno sportivo culturalmente sensibile e inclusivo** è destinata ai responsabili dei volontari sportivi che desiderano rafforzare la loro capacità di creare ambienti inclusivi per i volontari all'interno delle loro organizzazioni sportive.

Gli obiettivi della guida sono quindi:

- **Chiarire cosa significa inclusione** nel contesto del volontariato sportivo.
- **Mostrare perché l'inclusione è essenziale** per le organizzazioni, i volontari e la società.
- **Evidenziare sia le opportunità che le sfide** delle pratiche inclusive.
- **Fornire strategie pratiche e raccomandazioni** che possano essere adattate a contesti diversi.
- **Ispirare i manager** attraverso storie reali di volontari e responsabili del volontariato in tutta Europa.

Questa guida è concepita come una risorsa flessibile, che offre quadri di riferimento, principi e idee pratiche che i manager possono adattare ai propri contesti nazionali, culturali e organizzativi. In linea con i valori europei quali l'uguaglianza, la dignità umana e la solidarietà, incoraggia la riflessione su come lo sport possa essere uno spazio in cui tutti si sentono benvenuti e motivati a contribuire.

Infine, in questa guida è presente una sezione che illustra esempi reali forniti da volontari e responsabili del volontariato di tutta Europa, evidenziati in **verde** per facilitarne l'individuazione. Attraverso le loro esperienze, potrete scoprire soluzioni pratiche, strategie e approcci che sono stati implementati con successo, offrendo ispirazione e idee che possono essere adattate alle vostre organizzazioni.

Comprendere l'inclusione nel volontariato sportivo

Inclusione, diversità e partecipazione

Cosa significa?

Secondo la **Carta europea dei diritti e delle responsabilità dei volontari**¹⁷, il volontariato inclusivo si basa su pratiche essenziali quali il **riconoscimento della diversità dei volontari** (età, background,

¹⁷ Commissione europea, *Carta europea dei diritti e delle responsabilità dei volontari*, 2012, disponibile online: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf.

disabilità, ecc.), **la parità di accesso** alle opportunità di volontariato e **la partecipazione attiva** dei volontari al processo decisionale.

Basandosi su questo approccio europeo, il volontariato inclusivo può essere compreso attraverso **tre pilastri complementari**:

La diversità si riferisce alla varietà delle caratteristiche e dei background individuali, quali età, genere, origine etnica, disabilità, orientamento sessuale, situazione socioeconomica o esperienze di vita. **Essa riflette la ricchezza della società e le molteplici prospettive che rafforzano l'azione collettiva.**

La partecipazione significa il coinvolgimento significativo di tutti i volontari, non solo nelle attività ma anche nel processo decisionale. L'inclusione non significa solo "aprire le porte", **ma garantire che ogni persona abbia voce in capitolo nella definizione della vita dell'organizzazione.**

L'inclusione consiste nel creare le condizioni che consentono alla diversità di prosperare. Va oltre la semplice rappresentanza: l'inclusione garantisce che ogni volontario si senta legittimato, rispettato e autorizzato a contribuire pienamente. **Comprende pratiche, cultura e atteggiamenti che creano spazi in cui tutti possono prosperare.**

Nel campo dello sport, queste tre dimensioni sono particolarmente significative. Un **club sportivo** che valorizza la diversità, si adatta alle esigenze dei suoi volontari e promuove la partecipazione attiva diventa più di un semplice luogo di pratica: **diventa un motore di coesione sociale, equità e benessere della comunità.**

Due concetti complementari aiutano a comprendere l'inclusione nel volontariato: la volontariabilità e la reclutabilità.

- **La volontariabilità** è la capacità di un individuo di fare volontariato, compresa la sua disponibilità, capacità e disponibilità (Haski-Leventhal, Meijs & Huskins, 2010).
- **La reclutabilità** è la capacità dell'organizzazione di raggiungere, attrarre e coinvolgere i volontari (Hustinx, Cnaan & Handy, 2010).

L'inclusione dipende da entrambe le parti: sostenere gli individui a partecipare e garantire che le organizzazioni siano aperte e pronte a reclutare in modo inclusivo.

Perché è essenziale?

Il volontariato inclusivo non è solo una scelta morale o etica, ma è un approccio strategico che avvantaggia i volontari, le organizzazioni e la società nel suo complesso. La sua importanza può essere compresa attraverso tre dimensioni interconnesse:

Per i volontari

L'inclusione non è solo **vantaggiosa per l'organizzazione**, ma **trasforma anche l'esperienza stessa del volontariato**. Quando le persone si sentono accolte e rispettate, il volontariato diventa un potente motore di sviluppo personale:

- Garantire **una partecipazione significativa** e opportunità di contribuire, **indipendentemente dal background o dalle capacità**.
- Accedere **allo sviluppo personale, alla formazione** e a ruoli **di leadership**.
- Costruire **reti sociali** e **competenze trasferibili**.
- Prova un senso di **scopo, appartenenza** e **empowerment**.
- Trasformare il volontariato in un percorso di **crescita personale e collettiva**.

Per le organizzazioni

Accogliendo persone provenienti da contesti diversi, i club, le federazioni e gli organizzatori di eventi ottengono molto più che semplici volontari aggiuntivi. Le pratiche inclusive migliorano la capacità dell'organizzazione di innovare, rispondere alle sfide e prosperare in un ambiente in continua evoluzione:

- Ampliare il bacino di **potenziali volontari** accogliendo persone di diversa provenienza, età, abilità ed esperienza.
- Rafforzare **la resilienza, la creatività e la capacità di risolvere i problemi** attraverso prospettive diverse.
- Rispecchiare meglio le comunità che servono, migliorando **la credibilità e la fiducia**.
- Migliorano **la reputazione, attirando partner, sponsor e finanziamenti**.
- Essere meglio preparati ad **adattarsi, rispondere alle sfide** e **sostenere l'impegno volontario a lungo termine**.

Per la società

L'impatto dell'inclusione va **oltre i club e gli individui**: rafforza anche il tessuto sociale. Lo sport diventa una leva per l'integrazione, l'uguaglianza e il benessere nelle comunità:

- Rafforza **la democrazia, la solidarietà e la coesione sociale**.
- Sfida gli stereotipi e promuove **la comprensione reciproca**.
- **Riduce le barriere sociali** e promuove la cittadinanza attiva e le pari opportunità.
- Trasforma i club e gli eventi sportivi in **spazi di integrazione sociale, salute e benessere**.
- Contribuisce alla costruzione di **società più eque e resilienti**, in linea con i **valori europei**.

Sfide da considerare come responsabile dei volontari

Sebbene i vantaggi siano evidenti, l'inclusione non è automatica. Le organizzazioni sportive possono incontrare **diversi ostacoli** quando mettono in pratica i principi dell'inclusione:

Resistenza al cambiamento: attaccamento alle tradizioni o paura di stravolgere le pratiche consolidate.

Pregiudizi inconsci: stereotipi che influenzano il reclutamento, l'assegnazione dei compiti o il riconoscimento dei volontari.

Risorse limitate: mancanza di fondi, strutture o formazione per adattarsi.

Difficoltà di comunicazione e integrazione: le differenze di lingua, cultura o background sociale possono ostacolare l'inclusione se non vengono affrontate.

Mancanza di formazione e consapevolezza: i manager e i coordinatori potrebbero non disporre degli strumenti o delle competenze necessari per attuare efficacemente l'inclusione.

Queste sfide **non** devono **scoraggiare le organizzazioni**. Al contrario, **sono opportunità di crescita**, a condizione che vengano affrontate con apertura, passi graduali e impegno al miglioramento continuo.

Dalla teoria alla pratica: storie di volontariato sportivo inclusivo

Questa guida è stata concepita per essere pratica e offre passaggi chiari per aiutare i responsabili dei volontari a rendere lo sport più inclusivo. A sostegno di questo obiettivo, tre attuali coordinatori di volontari ed ex volontari sportivi hanno condiviso le loro esperienze e i loro consigli. Le storie di **Claudia**, **Habib** e **Alina** mostrano come il volontariato possa favorire **la crescita personale, l'impegno nella comunità e l'inclusione sociale**. Basandosi sulle loro esperienze, le sezioni successive forniscono **strumenti e strategie** concreti per aiutare ad applicare i principi **della diversità e dell'inclusione** nel reclutamento e nella gestione quotidiana dei volontari.

Scopri gli intervistati:

Claudia, austriaca, ha partecipato cinque volte alle Paralimpiadi di sci alpino e attualmente lavora come project manager per eventi sportivi internazionali. Sebbene abbia avuto la sua prima esperienza di volontariato attraverso il suo ruolo professionale, ha rapidamente sviluppato un forte impegno nel coinvolgere e sostenere i volontari. Claudia ora coordina i team per i grandi eventi, combinando le competenze acquisite attraverso le sue esperienze come atleta d'élite, volontaria e professionista.

Habib è il presidente fondatore di Profession Sport et Loisirs Mayotte (Francia). In un territorio caratterizzato da una significativa immigrazione, in particolare dalle Comore, l'associazione promuove lo sport come strumento di inclusione sociale e professionale, in particolare per i giovani più lontani dal mondo del lavoro. Profondamente coinvolto nella vita della comunità locale, Habib ha anche ricoperto il ruolo di delegato al Consiglio Internazionale dei Giochi delle Isole dell'Oceano Indiano.

Alina ha scoperto il volontariato attraverso un evento multisportivo nazionale in Romania, dove ha collaborato alla logistica e all'accreditamento. Nel corso del tempo, partecipando a vari eventi sportivi come volontaria, la sua curiosità e dedizione l'hanno portata dai compiti di volontariato di base al

coordinamento di squadre e alla gestione di eventi. Oggi combina la sua esperienza di volontariato con ruoli professionali nella gestione di eventi sportivi.

Come rendere più inclusivo il reclutamento dei volontari?

L'Unione europea promuove il reclutamento inclusivo attraverso un quadro normativo basato sull'uguaglianza e sulle leggi contro la discriminazione, garantendo a tutti un accesso equo alle opportunità. **L'approccio dell'UE, basato sul principio della parità di trattamento, vieta la discriminazione per motivi quali la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale in settori quali l'occupazione, l'istruzione e l'accesso a beni e servizi.**

Diventare più inclusivi spesso significa ripensare la natura stessa del volontariato. **Volontari diversi cercano tipi diversi di benefici:** per alcuni è il senso di appartenenza e di comunità, per altri può essere lo sviluppo di competenze, le relazioni sociali o percorsi di inserimento lavorativo. **Una gestione inclusiva del volontariato riconosce questa diversità** di motivazioni e garantisce che i benefici del volontariato non siano uniformi, ma personalizzati.

Nel contesto del volontariato sportivo, ciò significa **creare pratiche di reclutamento aperte, trasparenti e accessibili a tutti**. Le organizzazioni dovrebbero concentrarsi sugli interessi, il potenziale e le competenze dei volontari piuttosto che sulle caratteristiche personali, rimuovendo le barriere che potrebbero impedire la partecipazione delle persone appartenenti a gruppi minoritari o con vulnerabilità specifiche.

Per mettere in pratica i principi dell'inclusione, i responsabili della gestione dei volontari possono seguire questi **passaggi chiave nel loro processo di reclutamento**:

Pianificate le vostre strategie di reclutamento per garantire l'accessibilità

Sviluppare processi di reclutamento che tengano conto delle diverse esigenze, profili e capacità dei potenziali volontari. Ciò può includere:

- **Elaborare una carta della diversità¹⁸**
- **Raggiungere diverse fonti di volontari¹⁹**
- **Progettare moduli di candidatura che incoraggino i volontari a condividere non solo le loro esigenze, ma anche le loro competenze, esperienze e motivazioni.**

I consigli di Claudia:

- **Creare materiali di reclutamento** accessibili e accattivanti **utilizzando un linguaggio chiaro, immagini inclusive e strumenti come i codici QR.**
- **Utilizzare piattaforme di volontariato** per facilitare il contatto e la gestione dei nuovi volontari. Questo semplifica la comunicazione e aiuta ad abbinare gli interessi e le capacità dei volontari ai ruoli disponibili.

¹⁸ Dai un'occhiata alla [Piattaforma UE della Carta della Diversità](#) per trovare ispirazione

¹⁹ Entra in contatto con scuole, scuole speciali, centri sociali e altri gruppi civici per individuare e avvicinare nuovi potenziali volontari

Claudia: "Utilizziamo un codice QR per entrare in contatto con potenziali volontari e poi li ricontattiamo con un colloquio telefonico per capire meglio i loro interessi e la loro disponibilità".

"Per gestire i nuovi volontari e assegnare i ruoli, utilizziamo la piattaforma Rosterfy, dove i volontari possono esprimere le loro preferenze e aspettative".

Come si possono incoraggiare le donne ad assumere ruoli di leadership nel volontariato sportivo?

Quando si tratta di volontariato, **le donne devono affrontare ulteriori ostacoli**. Gli stereotipi di genere, in particolare negli sport tradizionalmente dominati dagli uomini, possono scoraggiarle dal farsi avanti o dall'assumere responsabilità di leadership. **La scarsità di modelli femminili visibili in posizioni di leadership e di volontariato rende inoltre più difficile per le donne immaginarsi in questi ruoli o aspirare a responsabilità più elevate**. Molte donne devono inoltre affrontare **vincoli di tempo** dovuti alla necessità di conciliare altri impegni personali o familiari, che possono limitare la loro disponibilità per attività di volontariato o di leadership.

Alina: "All'inizio mi limitavo ad aiutare. Poi, passo dopo passo, ho iniziato a coordinare la logistica, a collaborare con le aziende e a gestire i volontari. Gli organizzatori si sono fidati di me e questo ha cambiato tutto per me".

Le organizzazioni sportive possono contribuire a un cambiamento significativo comprendendo gli ostacoli che le donne devono affrontare e adeguando di conseguenza le opportunità di volontariato all'interno dei loro club. Allo stesso tempo, possono impegnarsi in una riflessione strategica più ampia per rivedere e trasformare le loro pratiche, promuovendo un ambiente in cui le donne siano incoraggiate, sostenute e responsabilizzate ad assumere ruoli di leadership e decisionali.

Per promuovere l'inclusione e responsabilizzare le donne nella vostra organizzazione, potete:

- **Migliorare la flessibilità dei ruoli e degli orari:** offrire turni più brevi o dividere le responsabilità
- **Sviluppare un grafico di genere:** delineare gli impegni per l'uguaglianza e definire procedure chiare per prevenire la discriminazione²⁰
- **Sfidare gli stereotipi di genere:** incoraggiare le donne a coordinare eventi o ad assumersi ulteriori responsabilità
- **Evidenziare modelli di ruolo femminili:** mettere in evidenza le volontarie attraverso i vostri canali di comunicazione

²⁰ Documento guida utile disponibile qui:

<https://www.iwginsighthub.org/insight/guidelines-for-gender-responsive-sports-organizations>

Alina alle donne che pensano di fare volontariato: *"Iniziate in piccolo, ma iniziate. Il volontariato è una porta: può aprire all'amicizia, all'apprendimento e persino a una carriera. Non preoccupatevi di non sapere abbastanza, imparerete facendo".*

Alina (in qualità di responsabile dei volontari): *"Anche quando ero responsabile, sono rimasta allo stesso livello di tutti gli altri. I volontari si sentivano parte della squadra, non al di sopra di essa". (...) "Attraverso lo sport, le persone entrano in contatto, imparano e crescono e tutti, comprese le donne, possono farsi avanti e assumere un ruolo di leadership".*

Come può il volontariato sportivo diventare un motore di integrazione per rifugiati e migranti?

Habib: *"I giovani più vulnerabili, spesso migranti o privi di documenti, sono quelli che hanno più bisogno di sostegno e sono più desiderosi di impegnarsi come volontari".*

Il volontariato sportivo può svolgere un **ruolo importante nel promuovere le relazioni sociali, l'apprendimento delle lingue, la fiducia in se stessi e la comprensione reciproca tra rifugiati, migranti e comunità locali.** Tuttavia, i nuovi arrivati spesso devono affrontare molteplici ostacoli alla partecipazione: differenze linguistiche, scarsa familiarità con i sistemi locali, incomprensioni culturali, mancanza di informazioni sulle opportunità o persino ostacoli legali e amministrativi. Queste sfide possono portare a una loro sottorappresentanza nel volontariato o all'assegnazione di ruoli limitati e marginali.

Per affrontare questo problema, **Habib spiega che piccoli cambiamenti e un po' di preparazione possono fare una grande differenza.** Infatti, vari studi dimostrano che molti richiedenti asilo e rifugiati fanno volontariato perché questo dà loro un'attività significativa, li aiuta a sentirsi parte della società e favorisce le relazioni sociali. Possono anche **apportare competenze sviluppate nei loro paesi d'origine** che possono essere utili al settore sportivo in Europa. Inoltre, **il volontariato nello sport può servire come percorso verso l'occupazione, offrendo esperienza pratica, reti professionali e competenze trasferibili.**

Quale settore migliore dello sport per combinare l'integrazione nella comunità, lo sviluppo personale e le opportunità professionali per i rifugiati e i migranti?

A tal fine, **la vostra organizzazione può:**

- **Informarsi sul background culturale dei volontari:** essere consapevoli delle festività, delle pratiche religiose o delle restrizioni alimentari ed essere flessibili con le regole e le routine, rispettando i diversi stili di comunicazione. Esempio: alcune culture apprezzano il feedback diretto, altre preferiscono approcci più sottili.
- **Usare parole semplici e frasi brevi:** evita acronimi, gergo o espressioni idiomatiche. Esempio: "Distribuisci una bottiglia d'acqua a ciascun giocatore" invece di "aiuta con il rinfresco".

Il consiglio di Habib:

- **Responsabilizza i volontari attraverso un aumento graduale delle responsabilità:** inizia con compiti semplici e realizzabili. Esempio: assegna loro ruoli piccoli e gestibili che consentano loro di dare un contributo immediato.
- **Riconosci e celebra i contributi.** Esempio: offri opportunità di rappresentare la tua organizzazione in attività esterne.

Habib: "Abbiamo creato un team di giovani di talento che non hanno mai avuto responsabilità prima d'ora. Vederli parlare davanti ai decisori è il mio più grande orgoglio".

"Opportunità come partecipare a eventi nella Francia continentale offrono loro nuovi orizzonti, rafforzano la loro autostima e consolidano il loro legame con la società".

Come si possono adattare i ruoli dei volontari alle capacità delle persone con disabilità?

Claudia: "Prima di ogni evento, incontro i volontari per capire le loro aspettative e le loro esigenze. Adattiamo i ruoli ai loro desideri e alle loro competenze".

L'inclusione delle persone con disabilità nel volontariato sportivo significa riconoscerle come preziosi collaboratori, non solo come partecipanti o beneficiari. Tuttavia, molti di loro devono affrontare barriere strutturali: descrizioni dei ruoli rigide, strutture inaccessibili, trasporti limitati, mancanza di strumenti di assistenza e culture organizzative che sottovalutano le loro capacità. Queste barriere spesso portano all'esclusione o all'assegnazione di ruoli marginali ai volontari con disabilità.

La vera inclusione significa andare oltre i modelli standardizzati. **Le organizzazioni dovrebbero adottare un approccio personalizzato, concentrandosi sulle capacità, gli interessi e le esigenze di sostegno di ogni persona.** Ciò può comportare l'adattamento dei compiti, l'offerta di orari flessibili, la fornitura di tecnologie assistive o la redistribuzione delle responsabilità.

Quando i ruoli dei volontari sono adattati in modo significativo, le persone con disabilità possono contribuire a rafforzare pienamente le dinamiche di gruppo, arricchire la comunità dei volontari e costruire un ambiente sportivo più equo.

Per creare un ambiente e opportunità migliori per le persone con disabilità, i responsabili dei volontari possono:

- **Garantire l'accessibilità fisica:** rivedere e adattare le strutture, le attrezzature e gli spazi di lavoro per accogliere ausili per la mobilità o altre esigenze
- **Essere creativi nella progettazione dei ruoli:** adattare i compiti alle esigenze individuali, ad esempio con turni più brevi, orari flessibili o l'uso di tecnologie assistive
- **Concentrarsi sulle capacità, non sui limiti**

Scenari pratici

Scenario 1

Andrea gestisce i volontari di un evento sportivo locale e desidera includere Tomas, che utilizza una sedia a rotelle.

Esamina i compiti e identifica che Tomas può aiutare al banco delle registrazioni, distribuendo gli orari e indirizzando i partecipanti. Claudia si assicura che il banco sia accessibile, fornisce un tavolo rialzato e dà a Tomas istruzioni chiare su come gestire i momenti di punta. Lo affianca brevemente a un volontario esperto che lo guidi durante il primo turno. Grazie a questi piccoli accorgimenti, Tomas può lavorare in modo indipendente, dare un contributo significativo e sentirsi pienamente integrato nel team.

Scenario 2

Lucas coordina i volontari di un club sportivo locale e desidera includere Sara, che ha una disabilità visiva, come volontaria regolare.

Inizia discutendo con Sara per capire le sue esigenze, le sue capacità e i suoi interessi. Insieme, stabiliscono che Sara può occuparsi della gestione del programma settimanale dei volontari, coordinare la comunicazione tra allenatori e volontari e fare da mentore ai nuovi volontari. Lucas si assicura che Sara abbia accesso a strumenti digitali accessibili, come un'app di pianificazione compatibile con gli screen reader, e le fornisce uno spazio di lavoro tranquillo vicino all'ufficio del club per svolgere compiti che richiedono concentrazione. Per le prime settimane affianca Sara a un volontario esperto per aiutarla a familiarizzare con le routine del club e le dinamiche del team. Grazie a questi adeguamenti, Sara può dare un contributo costante, costruire relazioni solide all'interno del club e sentirsi pienamente integrata come membro prezioso del team.

In che modo una formazione strutturata e il riconoscimento possono rendere il volontariato più inclusivo?

Il volontariato inclusivo non è frutto del caso. Richiede preparazione, comunicazione e riconoscimento. **La guida e il riconoscimento sono strumenti potenti che aiutano i volontari a sentirsi sicuri, apprezzati e parte di un team.** Offrendo opportunità di apprendimento prima, durante e dopo il loro impegno, i manager possono garantire che tutti, indipendentemente dal background o dalle capacità, comprendano il proprio ruolo e si sentano pronti a dare il proprio contributo. Il riconoscimento rafforza poi questo senso di appartenenza, dimostrando che ogni sforzo conta e ogni contributo è importante.

Preparare i volontari

Brevi briefing strutturati prima degli eventi aiutano i volontari a comprendere il proprio ruolo e a sentirsi pronti a dare il proprio contributo. Secondo Alina, non è necessaria una formazione formale.

Istruzioni semplici e chiare riducono la confusione e garantiscono che tutti possano partecipare in modo significativo.

Alina: *"Cerco sempre di organizzare un breve briefing prima dell'evento per aiutare tutti a sentirsi pronti e anticipare esigenze e domande. È anche un modo per prevenire lo stress durante l'evento".*

Claudia: *"Prima di ogni evento, incontro i volontari per capire le loro aspettative e le loro esigenze. Adattiamo i ruoli ai loro desideri e alle loro competenze".*

Il mentoring è un modo efficace per preparare i volontari e rendere tangibile l'inclusione. Habib spesso affianca i nuovi arrivati a membri del team esperti che possono fornire loro una guida, farli sentire utili e consentire ai volontari di imparare sul campo.

Habib: *"I volontari vengono preparati lavorando a fianco di membri del team esperti e ricevendo istruzioni fin dall'inizio".*

Riconoscimento

Il riconoscimento è altrettanto importante. Quando i volontari vengono ricompensati per il loro contributo – attraverso attestati, apprezzamenti verbali, maggiori responsabilità o visibilità pubblica – acquisiscono un più forte senso di appartenenza e di scopo. **I responsabili dei volontari possono facilmente offrire questo riconoscimento attraverso attestati, apprezzamenti verbali, maggiori responsabilità o visibilità pubblica.** Il riconoscimento non è solo simbolico. Per molti volontari, in particolare per le minoranze menzionate in questa guida, queste forme di riconoscimento possono avere un impatto molto tangibile.

Un certificato di volontariato, una lettera di raccomandazione o un riconoscimento pubblico possono rafforzare un CV, dimostrare competenze trasversali e impegno a potenziali datori di lavoro o fornire prove di integrazione nella comunità. Per alcuni, questo riconoscimento può essere di supporto per domande di lavoro, ammissioni all'università o procedure di residenza. In altre parole, **il riconoscimento trasforma il volontariato da attività informale a esperienza visibile e apprezzata che può aprire le porte a nuove opportunità per tutti.**

Alina: *"Ci assicuriamo sempre di ringraziare i volontari. Con un certificato e con inviti alla cerimonia di premiazione. È anche il loro momento".*

Alina: *"Per molti giovani, il volontariato è anche un modo per arricchire il proprio CV, per mostrare ciò che hanno fatto. Offre loro qualcosa di concreto di cui parlare nei futuri studi e lavori".*

Conclusioni

In questa guida abbiamo esplorato il significato dell'inclusione nel volontariato sportivo. Siamo passati dalla comprensione dei suoi principi alla loro applicazione pratica. Abbiamo imparato che l'inclusione non è un concetto astratto, ma un impegno quotidiano: garantire che tutti, indipendentemente dal background, dalle capacità o dall'esperienza, possano trovare il proprio posto e contribuire allo sport.

Le storie condivise da Claudia, Habib e Alina hanno dimostrato che **l'inclusione assume molte forme e di solito richiede preparazione e molto spesso sono necessarie trasformazioni e cambiamenti di mentalità piuttosto importanti all'interno dell'organizzazione**. L'inclusione e una buona gestione dei volontari sono pratiche inseparabili. Quando i responsabili dei volontari progettano sistemi chiari, equi e di supporto, rafforzano sia la volontarietà degli individui che la reclutabilità della loro organizzazione. Nel tempo, questa dinamica amplia il potenziale di inclusione dell'organizzazione, consentendo a più persone di partecipare in modo significativo. **L'inclusione non è quindi solo un obiettivo da perseguire, ma anche il risultato naturale di una gestione ponderata dei volontari.**

Ricordate: l'inclusione non riguarda la perfezione, ma l'intenzione e il progresso. Ogni piccola azione (una conversazione, un ruolo adattato o un gesto di riconoscimento) può fare una differenza significativa e rafforzare sia i vostri volontari che la vostra organizzazione.

In generale, tenete a mente questi punti chiave:

- **Date l'esempio:** promuovete il rispetto, l'empatia e la comunicazione aperta
- **Rispecchiate la vostra comunità:** assicuratevi che i vostri volontari rappresentino background ed esperienze diverse
- **Adattatevi, non escludete:** trovate modi per rendere ogni compito accessibile e significativo
- **Comunicare in modo chiaro:** utilizzate un linguaggio semplice e inclusivo e altri strumenti appropriati
- **Riconoscete e celebrate i contributi:** lo sforzo di ogni volontario merita visibilità
- **Create opportunità di crescita:** il mentoring e la formazione sono strumenti efficaci
- **Continuate ad imparare:** l'inclusione è un processo continuo. Rimani curioso e pronto ad evolvervi

Per concludere, ecco alcune citazioni dei volontari intervistati che ispirano un approccio più inclusivo al volontariato sportivo:

Claudia: "L'adattabilità è tutto. Incontra i tuoi volontari, comprendi le loro aspettative e crea ruoli che si adattino ai loro punti di forza. L'inclusione inizia con l'ascolto". (...) "Mi considero più un fornitore di servizi che un capo. La comunicazione e l'empatia sono le chiavi. I volontari danno il meglio di sé quando si sentono ascoltati e apprezzati".

Habib: "Il volontariato è un atto d'amore e un modo per crescere personalmente e collettivamente. L'inclusione consiste nel dare opportunità e vedere le persone crescere".

Alina: "Attraverso lo sport, le persone entrano in contatto, imparano e crescono. Non si tratta solo di competizione, ma di amicizia e appartenenza. Quando tutti lavorano per lo stesso obiettivo, dimentichiamo le differenze".

Bibliografia

EASE. (2023). *European social charter for sport events*.

<https://www.easesport.eu/wp-content/uploads/2023/09/european-social-charter-for-sport-events.pdf>

EUR-Lex. (2011). *The principle of equal treatment between persons*.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=legissum:em0008>

Haski-Leventhal, D., Meijs, L., & Hustinx, L. (2010). *The third party model: enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes*. Journal of social policy, 39, 139-158.

Hustinx, L., Cnaan, R.A., & Handy, F. (2010). *Navigating theories of volunteering: a hybrid map for complex phenomenon*. Journal for the theory of social behaviour 40, 410-434.

ONMIC. (2018). *Sport for intercultural dialogue handbook*.

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/4c4315c6-017e-4738-b166-c45bbde66856/Sport_ID_Handbook_EN.pdf?

UN Women Turkey Office. (2021). *In Brief: Guidelines for Gender-Responsive Sports Organizations*. Ankara.

<https://www.iwginsighthub.org/insight/guidelines-for-gender-responsive-sports-organizations>

EU Platform of Diversity Charters.

https://eu-diversity-inclusion.campaign.europa.eu/eu-platform-diversity-charters_en?prefLang=de

(An EU initiative that helps organisations across Europe commit to designing and implementing effective diversity and inclusion policies)

European Commission. Diversity charters by EU country:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives/diversity-charters-eu-country_en

KABUBU. *Livret du bénévole* <https://www.kabubu.fr/fr/pdf/livret-du-benevole> (Example of an Handbook for new volunteers joining KABUBU, a French association using sport as a tool for social and professional inclusion for exiled people. Handbook in French).

(2020). *Mapping study on the intergenerational dimension of sport: final report to the European Commission*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/339239>