

Intervista con Katia Orlandi

Cesvot



Tutta l'energia del volontariato

Laurea in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, master di I e II Livello in Sviluppo, Organizzazione, Management e Formazione delle Risorse Umane, HR Specialist, Certificatore di Competenze, Coach Professionista. Business Coaching Psychology. Presidente Centro Italiano Femminile Regionale Toscana, vicepresidente vicario Delegazione Cesvot di Pisa, membro Assemblea Regionale Cesvot e del Direttivo Csvnet. Vicepresidente Copas Regione Toscana. Esperienza nel terzo settore nella progettazione e formazione degli adulti, nell'analisi dei bisogni, nella valutazione e certificazione degli apprendimenti e delle competenze, nello sviluppo e selezione delle risorse umane. Ha svolto docenze in numerosi contesti pubblici e privati.

Tutta l'energia del volontariato

Puoi raccontarci, in sintesi, quali sono stati i cambiamenti più significati che la riforma del terzo settore ha introdotto?

La riforma del Terzo Settore rappresenta una grande opera di riordino normativo, dove la sfida maggiore è quella di riuscire a porre il Terzo Settore nella condizione di fare la propria parte nella costruzione del progresso delle nostre comunità. A tal fine il Codice del Terzo Settore, ne riconosce i campi di impegno e la biodiversità nelle forme organizzative, lasciando aperti tutti gli spazi di partecipazione a nuove forme e a nuovi modelli di sviluppo sociale ed economico, individuando nelle reti di collaborazione la strada per una maggiore efficacia in termini di impatto dell'azione di innovazione sociale di cui il Terzo Settore ne è portatore da sempre.

La riforma, costruisce inoltre un quadro normativo di riferimento che dà identità, responsabilità e trasparenza ai vari soggetti e ai valori a cui sono ispirati, riconoscendo piena dignità ad un intero settore, che persegue l'interesse generale quale luogo di protagonismo civico dei cittadini, rafforzandone la socialità e la partecipazione.

RisorSe

PerformanSe Premium Partner

www.risorse-hr.it | segreteria@risorse-hr.it | T. 045 840 8129 
VR • Via Caprera, 6 - 37126 | MI • Via Copernico, 38 - 20125 

Intervista con Katia Orlandi

Cesvot



Quando pensiamo al volontariato abbiamo, a volte, la tentazione di identificare persone che spontaneamente si improvvisano ad aiutare gli altri spinte da una forte motivazione. Ma fare e vivere il volontariato è anche una forte occasione di professionalizzazione per gli operatori. In Cesvot siete molto sensibili a questo aspetto, lavorate con impegno per accrescere le competenze dei volontari, puoi raccontarci più precisamente in quale modo operate?

Cesvot, Centro Servizi del Volontariato Toscana, è stato costituito nel gennaio 1997 come organizzazione di volontariato con lo scopo di svolgere funzioni di Centro di Servizio per il Volontariato (CSV) in base alla Legge Quadro sul Volontariato (legge 266/1991). Con l'entrata in vigore del Codice del Terzo Settore (decreto legislativo n.117 del 03/07/2017) i CSV sono riconosciuti e accreditati dall'Organismo Nazionale di Controllo (ONC) ampliando i propri servizi a tutti gli enti del terzo settore iscritti ai registri regionali che abbiano al loro interno anche volontari.

Attualmente Cesvot è costituito da 34 "associazioni regionali socie" che partecipano attivamente e democraticamente alla gestione del Centro. Sul territorio regionale Cesvot è presente con 11 Delegazioni territoriali, una per ogni capoluogo di provincia al fine di facilitare un contatto più diretto con le associazioni e conoscerne meglio i bisogni, oltre che rendere più efficace l'offerta dei servizi e favorire la partecipazione alla vita associativa. Offre servizi di consulenza e accompagnamento gratuiti, dalle questioni amministrative e contabili al bilancio sociale all'alternanza scuola-lavoro, all'attività formativa di promozione e accompagnamento. Oggi il volontariato in Toscana raccoglie 3.417* associazioni di volontariato che includono 270.000 volontari. *(banca dati Cesvot 2017)

Cesvot è associato a CSVnet (Associazione Nazionale di Centri di Servizio per il Volontariato) fin dalla sua formalizzazione nel 2003. I servizi erogati dai CSV che costituiscono CSVnet*, estesi a tutti i volontari del Terzo Settore in seguito alla riforma, possono essere così elencati: 6433, iniziative di promozione del volontariato; 127.713, studenti coinvolti in attività di promozione del volontariato; 32.647, ore di formazione; 92.699, consulenze; 78.123, servizi logistici; 18.177, servizi di comunicazione; 3.091, incontri di animazione territoriale.* (CSVnet - Report attività dei Centri di Servizio per il Volontariato - 2017) Cesvot è inoltre socio della rete europea Volonteurope (2010).

Recentemente è stato pubblicato un volume da Cesvot (Quaderni", n. 82, pp. 480), dal titolo "Competenze al Centro. Sperimentazione di un modello per la valutazione delle competenze trasversali" di Katia Orlandi, Maria Cecchin, Iljā Barsanti, nel quale si riportano una serie di esperienze di formazione e di sviluppo basate sull'analisi e la valorizzazione delle competenze nell'ambito del volontariato e non solo. Che cosa ha motivato questo grande impegno nel proporre questo tipo di iniziative e quali erano gli obiettivi?

Oggi il volontariato non solo necessita di competenze, ma è a sua volta un'attività che produce competenze che è necessario valutare e valorizzare, come anche tutti quei saperi e abilità che gli stessi volontari acquisiscono svolgendo la propria azione quotidiana. Il volume pubblicato, vuole infatti presentare un quadro di esperienze centrate sul bilancio delle competenze e sulla valutazione delle cosiddette soft skill, realizzate in vari contesti.

Intervista con Katia Orlandi

Cesvot



La pubblicazione è stata possibile grazie, al servizio editoriale di Cesvot, servizio istituito con la finalità di diffondere la comunicazione del volontariato che ci ha permesso di valorizzare tutte le attività progettuali che il Centro Italiano Femminile di Livorno in collaborazione con il Centro Italiano Femminile Regione Toscana, ha realizzato sulla tematica delle competenze.

L'importanza di affrontare questa tematica è scaturita proprio dal nuovo scenario che si è venuto a connotare con la riforma del Terzo Settore, facendoci comprendere come risulti fondamentale parlare di competenze, e soprattutto di quelle acquisite nelle attività di volontariato. A questo riguardo necessita ricordare che i CSV di tutto il territorio nazionale sono stati molto attivi in questi anni nel promuovere modelli di identificazione e messa in trasparenza, riconoscimento e validazione delle competenze acquisite, sia nei contesti non formali che informali, oltre alla elaborazione di strumenti per valorizzare l'operato dei volontari in tutte le sue forme e sfaccettature.

Lo stesso Codice del terzo Settore si esprime in merito:• il Codice del Terzo settore all'art. 19 comma 2 dispone che "il Ministro del lavoro e delle politiche sociali (...) definisce con decreto i criteri per il riconoscimento in ambito scolastico e lavorativo delle competenze acquisite nello svolgimento di attività o percorsi di volontariato", sempre nello stesso articolo, al comma 3 si prevede che "ai fini del conseguimento di titoli di studio, le Università possono riconoscere, nei limiti previsti dalla normativa vigente, crediti formativi a favore degli studenti che abbiano svolto attività di volontariato certificate nelle organizzazioni di volontariato o in altri enti del Terzo settore rilevanti per la crescita professionale e per il curriculum degli studi".

Inoltre nell'art. 63 comma 2 lett. c. inserisce gli "strumenti per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze acquisite dai volontari" tra le tipologie di servizi che i CSV possono svolgere. Si può quindi sostenere che l'obiettivo che ha portato alla realizzazione del volume è stato quello di mettere in luce un'esperienza esportabile, realizzata da un'associazione di volontariato che da sempre si è occupata di cultura ed educazione, evidenziando come oggi le competenze trasversali siano le "nuove competenze" di cui necessita tutto il volontariato.

Nella costruzione di questi progetti un filo conduttore è stato l'utilizzo della piattaforma PerformanSe, che mette a disposizione strumenti a supporto delle analisi delle competenze comportamentali e motivazionali. Come mai la scelta è caduta su questo approccio metodologico?

Il modello PerformanSe, trattandosi di una suite web, che il Centro Italiano Femminile di Livorno ha potuto sperimentare grazie alla collaborazione con Risorse, offre un'ampia gamma di strumenti di valutazione delle competenze: orientamento, bilancio delle competenze, evoluzione di carriera, selezione, sviluppo manageriale per la valutazione delle performance individuali e collettive finalizzate anche allo sviluppo organizzativo dei team: ambiti di nuovo interesse nel mondo del volontariato. Utilizzando PerformanSe, abbiamo optato per un modello in grado di proporre una nuova visione, secondo cui le competenze rappresentano sempre più il centro dei sistemi organizzativi e di apprendimento che non avviene esclusivamente in contesti formali. Ciò significa che, anche le abilità sociali e quindi le diverse conoscenze che si acquisiscono nella vita sociale e nella sfera personale, risultano competenze che necessita valutare, riconoscere e valorizzare.

Intervista con Katia Orlandi

Cesvot



Infatti, se nel mondo profit si sta facendo sempre più strada la consapevolezza che la vera ricchezza intangibile della struttura organizzativa sono le persone, con tutti i loro saperi formali e informali, ciò vale ancor più per il mondo del non profit che tra dipendenti e volontari vede attive quasi 7 milioni di persone. Secondo i dati Istat, le organizzazioni non profit attive in Italia sono 350.492 e impiegano 844.775 dipendenti e più di 5,5 milioni volontari. Oltre due terzi delle organizzazioni non profit conta al proprio interno volontari, operando per la gran parte delle organizzazioni nel settore della cultura, dello sport e della ricreazione (64,9%), a seguire il settore dell'assistenza sociale e della protezione civile. Il volume pubblicato ha voluto quindi rappresentare un insieme di buone pratiche di valutazione e riconoscimento delle competenze acquisite da chi svolge volontariato in vari ambiti, utilizzando una metodologia professionale e scientificamente validata.

Raccontaci un tuo punto di vista su come è cambiata nel tempo la formazione del volontario e quale impatto ha avuto.

Oggi i volontari necessitano di una vasta gamma di performance per affrontare i cambiamenti richiesti dal terzo settore e sempre di più dovranno integrare le proprie performance con abilità anche molto diverse tra loro, per natura e ambiti. Questo cambiamento di paradigma, che come volontari non ci deve trovare impreparati, è dovuto in parte anche alla globalizzazione e modernizzazione dei sistemi organizzativi che stanno dando vita a un mondo sempre più frenetico ed interconnesso.

Tutto questo ha coinvolto inevitabilmente anche il mondo del volontariato mettendoci di fronte a sfide anche collettive, dove le competenze dei singoli diventano fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi delle nostre associazioni. Ed è per questo che risulta fondamentale in questo momento storico, concentrarci su percorsi formativi che prendano in considerazione la valutazione delle competenze trasversali nel volontariato, come utilizzarle ed esportarle nel settore professionale e nella scuola, tenendo presente che questa tipologia di competenze acquisite, appartengono alla dimensione "Relazionale, Comportamentale e Motivazionale".

Queste sono le competenze che risultano alla base dei nostri valori oltre che essere necessarie a sviluppare la nuova identità culturale richiesta alle nostre associazioni per l'implementazione delle performance sulla gestione dei volontari, l'utilizzo delle risorse personali, il saper mettere in atto strategie volte al cambiamento.

Il Quaderno è disponibile gratuitamente in formato pdf sul sito Cesvot all'indirizzo <https://www.cesvot.it/documentazione/competenze-al-centro> (previa registrazione all'area riservata MyCesvot)

RisorSe

PerformanSe Premium Partner

www.risorse-hr.it | segreteria@risorse-hr.it | T. 045 840 8129 
VR • Via Caprera, 6 - 37126 | MI • Via Copernico, 38 - 20125 