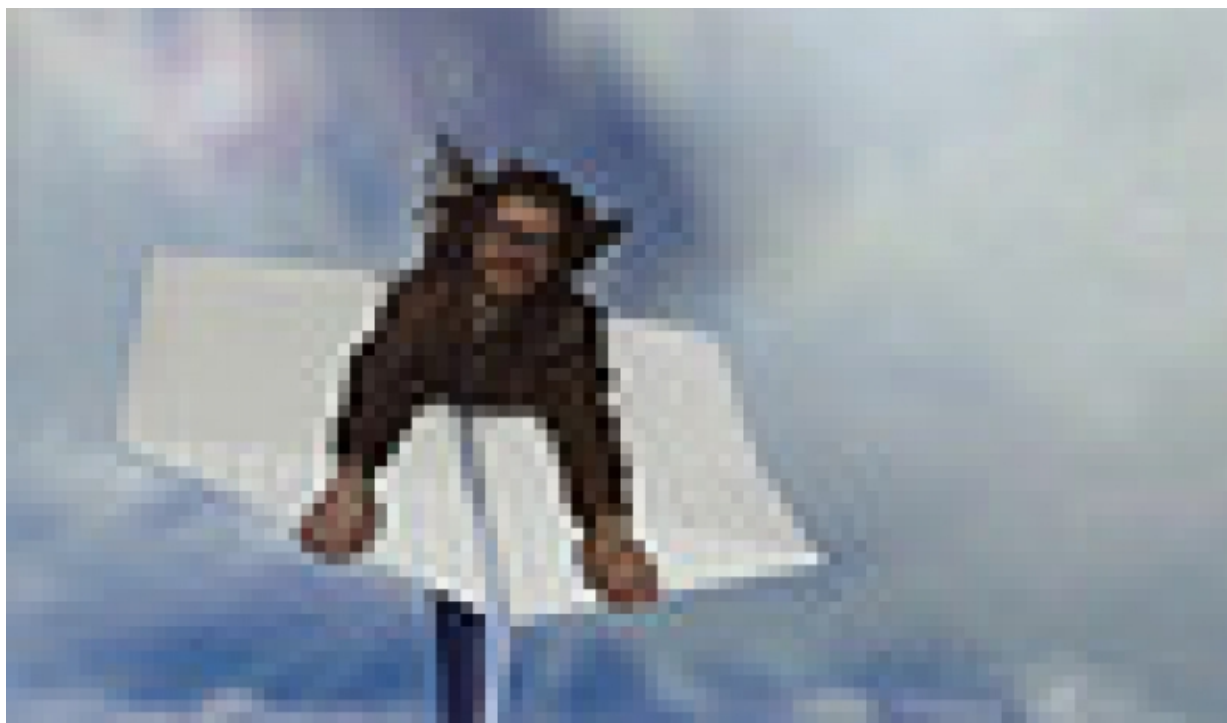


El projecte de voluntariat



13/12/2010

Autor/a: Júlia Ramos Mora



Font:

El projecte de voluntariat

13/12/2010

Resum:

Tot sovint ens queixem de la dificultat de captar voluntariat a l'entitat o sobre la temporalitat del voluntariat i caiem en la afirmació que vivim en una societat deficitària en compromís social. Moltes vegades, però, el que manca no és tant un compromís com un projecte de voluntariat de l'entitat ben definit.



ÍNDEX

[La importància del projecte de voluntariat](#)

[L'elaboració del projecte de voluntariat](#)

[L'organització del voluntariat dins l'entitat](#)

[La gestió del cicle del voluntariat](#)

[La formació i el desenvolupament](#)

La importància del projecte de voluntariat

L'elaboració i la definició d'un projecte de voluntariat a les entitats, llavors no anomenades de voluntariat, va anar parella a la professionalització del tercer sector.

Aquest fet és quelcom important donat que en un primer moment la sistematització del voluntariat a les entitats no consistia tant en definir el paper del voluntariat com definir quin era el paper del personal remunerat que s'incorporava i la seva relació amb les persones que voluntàriament compartien uns ideals que tangibilitzaven realitzant accions i serveis d'interès públic.

Va ser la introducció de la dicotomia voluntariat i personal remunerat per la necessitat d'incrementar l'impacte mitjançant l'estabilitat i creixement dels serveis la que va fer plantejar-se la estructuració de la gestió de persones voluntàries, que va passar d'una autogestió més o menys espontània a regir-se per projectes de voluntariat.

Moltes d'aquestes entitats, doncs, ja tenien una política bastant clara de voluntariat que definia el voluntariat com quelcom que dotava de sentit l'entitat, era la seva base social, la seva força i legitimitat i la seva capacitat transformadora; elaborant projectes de voluntariat que conservaven aquest rerafons.

Hem volgut descriure la prehistòria de quan no es parlava de gestió de voluntariat per remarcar que **el projecte de voluntariat com a document que estructura la organització, paper, itinerari i tasques del voluntariat dins l'entitat careix de sentit sense una política interna de voluntariat que relacioni aquest amb la missió de l'entitat, destaquï la seva importància o paper dins els objectius de l'entitat i respongui a la qüestió de perquè es tenen o es volen voluntaris/es.**

Les polítiques de voluntariat de les entitats són força diferent segons si es tracta d'una entitat que ha passat del model de organització voluntària a organització remunerada i voluntària o d'una organització que ha fet el camí invers: d'organització remunerada a remunerada i voluntària. Diferències que ens portarien a distingir a vegades entre entitats de voluntariat i entitats amb voluntariat.

Així, com en el primer cas el voluntariat és viscut com una opció que acostava l'entitat a la ciutadania i la ciutadania

a l'entitat; en el segon cas és difícil produir una ruptura amb la imatge del voluntariat com a recurs, tot elaborant-se projectes de voluntariat carents sovint de profunditat.

L'elaboració del projecte de voluntariat

Les entitats que ofereixen objectius concrets i un projecte de voluntaria ben formulat amb el qual pugui identificar-se el voluntariat tenen més èxit en la seva gestió: la captació del voluntariat, la permanència del voluntariat a l'entitat, la seva satisfacció i motivació, etc.

Els continguts mínims que ha de contenir aquest projecte de voluntariat són:

- **La definició de la política del voluntariat.** El pas previ a l'elaboració d'un projecte de voluntariat és definir el perquè el voluntariat és present a l'entitat, tot reflexionant al voltant de la vinculació del voluntariat amb la missió i objectius estratègics de l'entitat. Aquesta ha de partir d'un anàlisi del context intern i extern de l'entitat, així com la valoració sobre la necessitat i els motius reals de disposar de voluntariat. En aquest punt cal identificar quin és el valor afegit que el voluntariat aporta a la nostra organització i serveis, tot tenint present quin és el paper, tasques i dedicació que pot desenvolupar la persona voluntària segons els valors i cultura de l'entitat.
- **El paper, perfil i organització del voluntariat.** La captació i incorporació de voluntariat a l'entitat requereix llistar les tasques que pot desenvolupar el voluntariat, en quines àrees i serveis i quina dedicació, compromís, coneixement i habilitats ha de tenir la persona voluntària per desenvolupar-les. És important, també, situar el voluntariat dins l'organigrama i el reglament de règim intern de l'entitat, tot definint la figura de la persona encarregada de fer de nexe de coordinació amb els altres membres, treballadors i junta, la persona que fa seguiment de les seves tasques, desenvolupament i motivació, així com les vies i els canals de comunicació i participació en la presa de decisions de l'organització.
- **La gestió del voluntariat.** El voluntariat és un exercici de llibertat. Les persones que esdevenen voluntàries ho fan perquè de manera lliure han pres la decisió de dedicar el seu temps lliure a una entitat, una causa i unes persones mogudes per un impuls o necessitat individual. La satisfacció, el donar imputs que facilitin l'assoliment d'aquestes necessitats serà el que mantindrà la motivació i interès de la persona per la tasca de voluntariat. Tenir en compte aquest fet, deixa entreveure que la gestió del voluntariat pot esdevenir més complexa que la gestió de personal remunerat, essent aquest a més la nostra base social que legitima la nostra entitat. En aquest sentit, és important planificar la gestió del voluntariat i les diferents etapes de l'itinerari del voluntariat a l'entitat: captació, selecció, acollida, desenvolupament, acompanyament i seguiment i sortida. Com entitat cal estructurar i desenvolupar aquestes etapes i dedicar recursos humans i econòmics a la seva gestió.
- **El desenvolupament del voluntariat: el pla de formació.** La formació del voluntariat és cabdal en el projecte de voluntariat. Com entitat hem de capacitar al voluntariat pel desenvolupament de les seves tasques i facilitar el seu desenvolupament i progrés dins l'organització. La formació en tant que estímul per al progrés del voluntari i l'adquisició de noves responsabilitats i reptes és un pilar de la motivació del voluntariat. Actualment, sorgeixen algunes veus que afirmen que costa molt formar el voluntariat per al temps que romanen a l'entitat. Aquesta classe de queixes obliden que el voluntariat és un fi de l'entitat en tant que figura sensibilitzadora i transformadora. El voluntariat que marxa format continuarà adquirint compromisos socials al llarg de la seva trajectòria vital i comportant-se en la seva quotidianitat de manera afí a la nostra missió i objectius. Penseu en quin model de societat tant diferent tindríem si només la meitat de la població hagués estat voluntària en alguna entitat.

L'organització del voluntariat dins l'entitat

Si haguéssim de donar resposta a les diferents qüestions que ens plantejés una persona qualsevol que s'interessés per desenvolupar un voluntariat a la nostra entitat, estaríem resolent les següents preguntes:

- Quines activitats o serveis puc desenvolupar?
- Quina dedicació i compromís mínim es requereix?
- Necessito una formació prèvia per desenvolupar algunes d'aquestes tasques?
- He de participar en alguna reunió o trobada de més a més?
- Puc participar en la presa de decisions de l'entitat?
- Duré a terme la meua activitat amb d'altres voluntaris o persones?
- Amb qui hauria de parlar per incorporar-me o si tingués qualsevol qüestió?

Les respostes a aquestes qüestions correspondrien a la definició de l'organització del voluntariat a l'entitat. Els elements que conformen l'organització del voluntariat son, doncs, aquells aspectes de caire més bàsic i imprescindibles de conèixer per qualsevol persona que desitja realitzar un voluntariat a la nostra entitat.

Podríem dividir els aspectes que configuren l'organització del voluntariat a l'entitat en:

Definició de tasques i serveis:

- Identificar aquells serveis, activitats i tasques de gestió on participarà el voluntariat.
- Delimitar el compromís, dedicació, coneixements i perfil del voluntariat idoni per cadascuna de les activitats de voluntariat definides.
- Establir la manera de treballar i els equips de treball per a cadascuna d'aquestes activitats, així com els recursos necessaris per desenvolupar-les.
- Formular els objectius a assolir pel voluntariat en cadascuna de les accions de voluntariat, així com la finalitat de la presència de voluntariat en aquesta. El perquè del voluntariat en cada tasca i servei, així com les fites que ha d'assolir aquest.

Coordinació i situació en l'organigrama de l'entitat:

- Situació del voluntariat en l'organigrama de l'entitat en funció de l'horitzontalitat o verticalitat d'aquest. Així mateix, cal establir les àrees o departaments de l'entitat de les que 'penja' el voluntariat i amb les que té relació.
- Establir una política de comunicació interna amb el voluntariat (canals i circuits) segons aquest.
- Considerar la figura d'una persona, o més a l'entitat, que atengui el voluntariat: motivacions, resultats de les tasques desenvolupades, progrés i desenvolupament del voluntari, necessitats. Aquesta pot ser la figura d'un coordinador de voluntariat que atengui a totes les persones voluntàries de l'entitat o la d'un responsable de projecte o servei que atengui el voluntariat que hi col·labora.
- Definir els drets i deures de la persona voluntària i adherir-ho al reglament de règim intern de l'entitat.

Participació del voluntariat:

- Definir el tipus i model d'implicació i participació que es desitja del voluntariat en l'entitat.
- Establir en quins aspectes de l'entitat o presa de decisions pot participar el voluntariat, com i quan. Així com, la significació de les seves opinions, si són vinculants o merament consultives.
- Diferenciar entre grups de treball formats només per voluntaris o aquells de caire mixte (treballadors, voluntaris, socis...)
- Tenir present que si el soci participa de la presa de decisions en tant que donant de diners, el voluntariat ha de poder participar en tant que donant de temps.
- Crear, com a mínim, l'estructura on el grup de voluntaris pugui valorar i opinar sobre la seva pròpia tasca i les activitats o serveis on col·labora.
- Aprofitar esdeveniments com l'elaboració d'un pla estratègic o la definició del projecte anual de l'entitat

La gestió del cicle del voluntariat

La gestió del voluntariat en les entitats no lucratives s'ha sistematitzat i estructurat mitjançant el que anomenem itinerari de voluntariat o cicle del voluntariat. Així, s'explica i es desenvolupa mitjançant les següents fases o etapes: captació, selecció, acollida, incorporació, seguiment i acompanyament i sortida de la persona voluntària.

L'estructuració i gestió del procés que configura l'itinerari del voluntariat ha de tenir en compte els següents aspectes:

- L'itinerari ha d'estar definit, ésser comú i conegut per tot el voluntariat.
- Aquest, alhora, ha d'ésser prou flexible per adaptar-se a cada voluntariat de manera individual: la responsabilitat adquirida, les necessitats i motivacions, el temps de permanència del voluntari/a, etc.
- Ha de facilitar la incorporació, desenvolupament i participació del voluntariat a l'entitat.
- Ha de servir per tal que el voluntariat desenvolupi les seves accions a l'entitat i contribueixi als seus objectius i estructura.

Així doncs, s'ha d'elaborar d'acord a la realitat de l'organització i el context social sobre el que actua, però també ha de ser prou flexible i dinàmic per adaptar-se al cicle de cada voluntari, facilitant els pas del voluntari per les diferents fases en el moment i el mode més convenients per aquest.

Tot seguit descriurem breument les diferents etapes, donat que cadascuna d'aquestes s'ha tractat ja en altres còpsules i pàgines que enllaçarem. El projecte de voluntariat ha de contenir la concreció d'aquestes etapes, tot explicitat com es desenvoluparan en la nostra entitat.

La captació: consisteix en la reflexió sobre el tipus de voluntariat que es requereix, les seves tasques a desenvolupar, la informació sobre la necessitat de voluntariat i la cerca de persones afins a les activitats i projectes de l'entitat. És, doncs, el procés mitjançant el qual incrementem la base social de la nostra entitat.

La selecció: fa referència a la primera acollida de la persona voluntària a l'entitat, l'avaluació sobre l'adequació als criteris i necessitats definides en la etapa anterior i la valoració sobre la capacitat per satisfer l'interès i les expectatives de la persona.

L'acollida i incorporació: un cop seleccionada la persona, cal acollir-la i situar-la en l'entitat de manera adient, donant a conèixer l'organigrama i objectius de l'entitat i facilitant la seva identificació. Aquesta acció ha d'anar en paral·lel amb la designació i ubicació del voluntariat en la seva activitat i tasques concretes, tot facilitant la informació i recursos adients pel seu desenvolupament.

El seguiment i acompanyament: un cop incorporada la persona voluntària cal vetllar pel desenvolupament de les tasques assignades, la relació que estableix amb la resta de l'equip i beneficiaris, la implicació amb el projecte i l'entitat; així com el progrés, motivacions, necessitats i desenvolupament de la mateixa persona voluntària.

La sortida: cal tenir present que l'acció de la persona voluntària és finita i que tard o d'hora arribarà el moment del comiat i no viure-ho com quelcom tràgic. El quan arribi aquest moment dependrà tant dels interessos de la persona voluntària com d'una gestió adient del voluntariat. En aquesta etapa caldrà reconèixer la tasca de la persona voluntària dins l'entitat, recollir les seves experiències i valorar amb ella les causes i motivacions de la sortida.

La formació i el desenvolupament

La formació del voluntariat ha d'ésser un element transversal a totes les etapes de l'itinerari del voluntariat, constituint-se com un procés de formació contínua amb la finalitat de facilitar el creixement personal del voluntariat i l'adquisició d'habilitats, capacitats i coneixements adients pel desenvolupament de la seva tasca.

Com entitat hem de disposar d'un pla de formació dins el projecte de voluntariat que reculli les necessitats formatives del voluntariat a curt, mig i llarg termini, distingint entre accions formatives bàsiques o d'iniciació del voluntariat a accions d'aprofundiment i de desenvolupament d'habilitats específiques.

El pla de formació ha de contemplar diverses accions formatives: *internes, externs, formals, no formals i informals*, essent prou flexible per adaptar-se a les necessitats formatives de cada moment.

Un pla de formació d'una entitat hauria de pretendre tant la capacitat dels voluntaris per a realitzar la seva tasca concreta, com la seva formació humana i cívica. Es tracta d'un procés d'enriquiment de la persona orientat tant a la millora de la seva tasca de voluntari, com a la seva maduresa com a persona participativa, compromesa, amb esperit crític i autònoma dins la societat.

Els **objectius principals del Pla de Formació** són:

- Facilitar als voluntaris l'adquisició de coneixements, habilitats i destreses necessaris per a realitzar correctament la seva tasca.
- Ajudar-los a adequar-se a l'associació i a les activitats que s'hi realitzen: adquirir una determinada cultura de l'organització.
- Actualitzar els coneixements i habilitats per a poder afrontar els avenços en els camp sobre el qual es realitza l'acció.
- Fer de la formació una font de satisfacció personal, d'augment de l'autoconfiança i seguretat davant la tasca, de millora de la persona i de la seva autoestima.

Aquests hauran d'estar recollits en el que és pròpiament el pla de formació estructurat mitjançant els següents punts:

- Determinar les FINALITATS del Pla de Formació, partint de les situacions problemàtiques ja detectades.
- Determinar els OBJECTIUS GENERALS DE FORMACIÓ, partint del llistat de necessitats de formació detectades i prioritzades.
- Decidir les qüestions generals que tenen a veure amb el programa, com ara: la temàtica de la formació, el tipus d'accions formatives (curs, seminari,...), lloc, formadors, durada, metodologia, avaluació...
- Planificar les ACCIONS FORMATIVES CONCRETES que hagueu decidit que formaran part del programa en concret. En el cas, sobretot, d'un curs, determinarem els objectius generals i específics, els continguts, les estratègies metodològiques, etc.
- AVALUACIÓ del Pla de Formació, no només valorar dels resultats finals sinó també de tot el procés de l'acció formativa. Els resultats obtinguts de l'avaluació us han de servir per redifinir el procés de formació i per atendre noves necessitats.

[Més informació als recursos de coneixement del Portal Formació](#)

Etiquetes: [voluntariat](#), [gestió del voluntariat](#)

URL d'origen: <https://xarxanet.org/projectes/recursos/el-projecte-de-voluntariat>