
VERSO

VOLUNTEERS FOR EUROPEAN EMPLOYMENT



GOOD PRACTICE CATALOGUE



CATÀLEG DE BONES PRÀCTIQUES

1. OBJECTIU

L'objectiu del catàleg de bones pràctiques és recollir i difondre «bons exemples» de com funciona el voluntariat en el marc del projecte VERSO. El catàleg s'ha elaborat amb la col·laboració de les vuit autoritats públiques i quatre socis de coneixement del projecte, i té l'objectiu de fer visibles algunes de les bones pràctiques. A més, el catàleg serà un mitjà de difusió, transferència i implementació de les bones pràctiques d'una regió a una altra.

Els exemples del catàleg tenen un fil conductor comú, en tant que inclouen un nombre de camps dins dels quals el treball de voluntariat marca la diferència. Pel que fa a les activitats rellevants i a les pràctiques en l'àmbit del voluntariat, la llista del catàleg no és exhaustiva en cap cas. El catàleg s'estructura en les parts següents: què és una bona pràctica; presentació de les bones pràctiques; agrupament de les bones pràctiques, i, finalment, innovació social i implementació.



2. QUÈ SÓN LES BONES PRÀCTIQUES?

Avui en dia, en què els estats del benestar estan patint una crisi social i financera, i un augment de la taxa d'atur, la cerca de bones pràctiques de voluntariat que posin èmfasi en la ciutadania social i alhora promoguin la cohesió i l'ocupació és un repte.

El voluntariat es veu com una escenari en què grups marginats, gent aturada i en general persones vulnerables poden mantenir i desenvolupar les seves habilitats laborals i impulsar la seva xarxa en un ambient educatiu informal. En aquest àmbit és possible adquirir, readquirir o reorientar les habilitats laborals i aprendre a familiaritzar-se amb les demandes canviants de feina o acceptar-les.

VERSO ha identificat bones pràctiques de voluntariat que promouen l'ocupació i el benestar entre la ciutadania europea. El projecte VERSO representa un fòrum ideal per compartir i difondre bones pràctiques de voluntariat amb l'objectiu de promoure l'ocupació europea i contribuir a millorar la qualitat de vida dels europeus.

Les bones pràctiques s'han utilitzat àmpliament en els àmbits de l'organització i dels recursos humans, en totes les branques de l'enginyeria i dels serveis humans, ja que aporten molt als programes professionals i s'ha demostrat que identificar-les és molt important. Tot i això, les bones pràctiques útils per a les ciències socials i de comportament requereixen una anàlisi sobre els ajustos necessaris per tal que una pràctica es pugui transferir a un altre context. Cal capitalitzar el coneixement adquirit per l'experiència de les bones pràctiques, mitjançant un procés de documentació que doni suport a l'aprenentatge continu. Dins del projecte VERSO, doncs, una bona pràctica buscarà arribar a treballadors que puguin rebre els mateixos estàndards d'ocupació, com a mínim pel que fa a salari mínim, durada màxima de la jornada, legislació sanitària, etc., sigui quin sigui el sector al qual pertanyen. És preferible utilitzar el terme bones pràctiques i no millors pràctiques, perquè implica la possibilitat que hi hagi més d'un enfocament adequat per a una mateixa tasca, procés o activitat. D'aquesta manera, també reconeixem que una pràctica pot tenir aplicacions per les diferències que hi ha en les condicions locals com ara la legislació, la cooperació entre iniciatives públiques i voluntàries, etc.

Les pràctiques que ha identificat VERSO reflecteixen la naturalesa complexa dels problemes afrontats a través de les pràctiques, i en general es caracteritzen pel fet de ser interdisciplinàries. La manera com les diferents institucions implementen les bones pràctiques depenen de diverses circumstàncies. Les bones pràctiques haurien de considerar-se no com una intervenció d'èxit en paquets que es pugui generalitzar i transferir fàcilment, sinó més aviat com un procés de planificació i sintetització de la recerca a partir de fonts. Les recomanacions de VERSO i les bones pràctiques es poden situar en un continuïum entre estructures institucionals ja existents i reformes fonamentals que tenen l'objectiu d'adaptar-se a les estructures del nou mercat laboral, caracteritzat per una integració creixent i una flexibilitat entre els enfocaments relacionats amb l'educació, la formació i l'ocupació.

3. AGRUPAMENT DE BONES PRÀCTIQUES

L'anàlisi de les bones pràctiques mostra certs patrons pel que fa a la metodologia utilitzada pels voluntaris. Els mètodes més importants identificats són diverses versions de la mentoria, la rehabilitació, l'organització i la responsabilitat social corporativa. Aquests quatre àmbits han estat seleccionats com a experiències bàsiques en els exemples de bones pràctiques. Per cada un dels quatre àmbits s'ha seleccionat un cas que serveix d'exemple de com es fa servir el mètode. L'estudi de les bones pràctiques també té l'objectiu d'analitzar i entendre la seva matèria d'estudi per tal de donar veu a voluntaris i també a beneficiaris o usuaris. L'estudi intenta interpretar fenòmens significatius sobre política social, mercat laboral, discriminació i provisió de serveis per part de voluntaris. Els exemples es poden considerar principis transferibles o eines polítiques.

ELS QUATRE PRINCIPIS

A part de la innovació social, les bones pràctiques de VERSO es classifiquen segons aquests quatre principis:

- Mentoria
- Rehabilitació
- Organització
- Responsabilitat social corporativa (RSC)

El que ve a continuació són exemples resumits d'aquests quatre àmbits, tal com apareixen en les bones pràctiques.

Mentoria

La XARXA DE MENTORS DE MIDDELFART (MENTOR NETWORK MIDDELFART), al municipi de Middelfart, va iniciar-se com a cooperació entre el Centre de Treball de Middelfart i el Consell Local d'Ocupació. Les dues parts van decidir donar suport a activitats adreçades a joves de quinze a trenta-dos anys, formant mentors socials voluntaris perquè poguessin donar suport a joves amb problemes que van més enllà de l'atur. Els mentors passen per un programa d'educació bàsic enfocat al seu nivell. El programa dura cinc tardes, i el coordinador és qui forma els mentors. Els mentors són persones que estan interessades en altres persones i que volen fer servir els seus recursos per motivar altra gent amb dificultats i donar-los suport. El mentor és un model per al ciutadà i alhora un punt de protecció i motivació, que dóna suport i assessora el ciutadà en el seu progrés. Els joves vulnerables que participen en el projecte han d'haver acabat l'educació secundària. Com que el projecte inclou tothom que tingui de quinze a trenta-dos anys, també és una de les tasques del mentor trobar feina per a aquells que tot i que tenen l'educació secundària no estan treballant. La Xarxa de Mentors de Middelfart actualment no depèn del sistema municipal, i sol·licita finançament com a associació.

L'anàlisi de la mobilització es basa en la informació recollida a partir de les entrevistes dels participants a la bona pràctica. Els resultats de l'anàlisi indiquen que la Xarxa de Mentors de Middelfart ha dut a terme accions de mobilització amb la mentoria com a

objectiu principal. Les accions per mobilitzar els joves han rebut suport privat extern per arribar als objectius, i els que s'han assolit són la cohesió social, la mentoria i la millora de la qualitat de vida i de la salut.

L'interès principal de la Xarxa de Mentors de Middelfart és formar els voluntaris com a mentors. Després de l'anàlisi de la mobilització hem trobat que els resultats estan íntimament relacionats i són coherents amb la tasca de mentoria. D'una o altra manera, aquesta pràctica millora la qualitat de vida i de salut; i també pot estimular la cohesió social gràcies a compartir experiències i tenir cura dels altres.

La xarxa de mentors té diversos resultats tangibles: 22 % dels alumnes que viuen de les ajudes socials han tornat al sistema educatiu, i un 42 % ha continuat dins del sistema educatiu oficial. El 10 % ha passat de baixes de llarga durada al sistema educatiu, i l'11 % ha mostrat interès a participar en unes pràctiques laborals. El 4 % ha deixat el projecte.

El cost principal del programa de xarxa de mentors són els costos administratius, que inclouen la contractació d'un coordinador de mentors i un consultor de desenvolupament. Els costos totals per implementar i fer funcionar el programa de la xarxa és de 65.077 €, i el benefici registrat fins a dia d'avui s'estima que són 87.262 €.



Rehabilitació

OBRIM LA PORTA A LA REHABILITACIÓ – La Fundació ARED és una organització sense ànim de lucre fundada l'any 1994 com a associació per la integració social de les dones. La bona pràctica seleccionada té l'objectiu de millorar l'ocupabilitat dels grups en desavantatge que tenen dificultats per accedir al mercat laboral estàndard, principalment dones que surten de la presó. Millorar l'ocupabilitat implica el disseny, la planificació, la producció, l'entrega i l'assessorament d'accions individuals i grupals adreçades als beneficiaris de les activitats. Aquesta iniciativa innovadora i pionera ha crescut i ara és una plataforma estable que ofereix un enllaç entre l'exclusió i l'autèntica integració. Això ha estat possible gràcies a l'ajuda i l'associació d'organitzacions públiques i privades, juntament amb persones que creuen en la integració i que s'han esforçat per impulsar els objectius fundacionals.

L'anàlisi de la mobilització, basada en entrevistes, indica que «Obrim la porta a la rehabilitació» duu a terme tres accions de mobilització principals, que són: (1) assessorament; (2) suport i apoderament de les persones; i (3), mentoria i diferents tipus d'esdeveniments per als ciutadans. A partir d'aquestes accions, els objectius proposats són la comprensió, la sensibilització i l'educació de les persones, i també la millora de la qualitat de vida i de la salut.

Per aconseguir els seus objectius, l'ARED rep suport financer i no financer, públic i privat. Les estratègies principals utilitzades per desenvolupar el projecte són la comunicació, la difusió i el compromís dels voluntaris. Els resultats obtinguts a partir de les accions de mobilització són la comprensió, la sensibilització i l'educació de dels voluntaris implicats, juntament amb la recaptació de fons.

Mentre que les accions dutes a terme per l'ARED són bàsiques per aconseguir l'objectiu principal del projecte, quan es busca la rehabilitació també cal la participació de la societat. És per això que calen els esdeveniments, la comunicació social, la comprensió, la sensibilització i donar informació als ciutadans.

El cost anual d'«Obrim la porta a la rehabilitació» és de 545.920 €. Els costos principals són costos salarials per hores treballades i seguretat social, que són, respectivament, 294.424 € i 169.967 € anualment. Els beneficis del projecte són salaris nets en el cas d'haver aconseguit una feina (282.633 €), ingressos per altres mitjans (50.000 €), augment en pagament d'impostos (163.160 €) i reducció dels subsidis d'atur (21.670 €). Es valora que els beneficis explícits en el projecte són 402.199 € anualment. A més, el projecte crea beneficis implícits, com ara la millora de les capacitats i habilitats per crear noves relacions i benestar emocional.

Organització

OFICINA D'ASSESSORAMENT AL CIUTADÀ (CITIZENS ADVICE BUREAU - CAB):

Organització interna: L'Oficina d'Assessorament al Ciutadà de Hull i East Riding és una de les tres-centes vuitanta-dues oficines que hi ha a Anglaterra i Gal·les. Cada oficina ofereix assessorament gratuït, confidencial, independent i imparcial, informació i representació a les persones, amb relació a una varietat de temes, com ara els deutes, els drets socials, l'ocupació, l'habitatge i altres. L'oficina té la seva organització interna, que inclou, per exemple, la contractació de mentors i sessions de formació, supervisió i seguiment.

Organització externa: cada oficina és una entitat independent registrada i afiliada a l'entitat nacional Citizens Advice. Per tal de ser una Oficina d'Assessorament al Ciutadà l'organització ha de complir els requisits que estableix l'entitat nacional. Cada oficina s'audita cada tres anys per estudiar-ne la qualitat de l'assessorament i la fortalesa de l'organització. L'entitat nacional dona suport a les oficines locals perquè funcionin de manera efectiva, ofereix directrius i exemples a seguir i garanteix la consistència en la contractació, formació i desenvolupament, avaluació, competència i qualitat de l'assessorament.

Les principals accions de mobilització que ha dut a terme aquesta bona pràctica són les que estan relacionades amb l'assessorament, el suport i l'apoderament de les persones. Aquestes accions s'han desenvolupat amb l'objectiu de mentorar, ajudar i cuidar els ciutadans. Per arribar als objectius cal suport financer extern, tant públic com privat.

Les accions de mobilització dutes a terme pel CAB requereixen diferents estratègies. Aquestes estratègies estan relacionades amb (1) el compromís amb l'acció, (2) el suport intern rebut per part d'altres àrees o departaments i (3) el procés de monitoratge de l'organització pel que fa a la clarificació i implementació de l'acció desenvolupada. Per tant, les accions de mobilització en aquest cas estan sobretot relacionades amb l'organització.

L'oficina té una trajectòria demostrada en la formació dels seus voluntaris en habilitats que els permeten obtenir feina fora del CAB. El 2011/12, seixanta-un voluntaris van deixar l'oficina perquè van trobar feina (un 30 % dels voluntaris del CAB). Dotze voluntaris més van marxar per continuar la seva educació. Els comentaris dels voluntaris indiquen que la seva experiència i formació a l'oficina els va servir per obtenir èxit alhora de trobar una feina remunerada.

Responsabilitat Social Corporativa - RSC

SOCIS EN RESPONSABILITAT (Verantwortungs-partner für Lippe) es basa en el Programa «Unternehmen für die Region» («Empreses per la regió»), dins del qual els emprenedors han unit forces a Alemanya per crear una xarxa en la qual aprendre amb els altres i dels altres. La iniciativa aporta bons exemples de projectes d'èxit i bones pràctiques visibles per tot Alemanya, i sobretot promou noves associacions i participa en el diàleg amb la política sobre la responsabilitat social corporativa. Lippe té un alt nombre de gent jove. Com més desenvolupament demogràfic més es parla del problema de la promoció dels joves. El tema de la RSC al districte de Lippe sobretot es treballa en aquesta iniciativa i per part de les empreses implicades. La iniciativa es divideix en quatre grups de treball. Les activitats se centren en l'orientació professional dels joves, la millor integració dels immigrants en els negocis, l'envelliment dels treballadors en les empreses i la millora de la conciliació familiar i laboral. La iniciativa «Socis en responsabilitat per Lippe» està formada per representants de companyies i organitzacions. Les persones s'impliquen voluntàriament en l'àmbit de la RSC. Sovint són els gestors, directius o ocupadors amb poder de decisió.

L'anàlisi de la mobilització, que es basa en les entrevistes a dues persones de «Socis en responsabilitat», indica que les accions de mobilització dutes a terme per aquesta pràctica se centren en l'àmbit de la feina o l'ocupació i tenen l'objectiu de millorar la qualitat de vida de la ciutadania.

Per aconseguir els seus objectius, necessiten suport extern públic o privat. A més, no només cal considerar el suport sinó també les estratègies utilitzades, que són essencials per arribar als resultats esperats.

L'estratègia principal en aquesta pràctica és la comunicació i difusió de la informació. Combinar les accions, els objectius, les estratègies i el suport extern fa que «Socis en responsabilitat» aconseguixi el que s'esperava.

Innovació social

La innovació social es refereix a activitats innovadores i serveis motivats per l'objectiu de cobrir les necessitats de les persones i millorar-los la vida. La innovació social funciona amb objectius socials. Breument, el projecte VERSO combina noves idees, valor social i necessitats socials no cobertes.

Una de les bones pràctiques il·lustra molt bé de què tracta la innovació social. En la conclusió de la presentació del cas Referent posa èmfasi en el següent: «Les organitzacions que són i/o tenen projectes de voluntariat a Catalunya duen a terme les seves activitats en el lliure exercici del seu compromís cívic, i decideixen combinar necessitats específiques en el seu entorn que perceben com a necessitats no cobertes, fent servir les seves pròpies eines (passió, temps i altruisme) Per tant, el voluntariat se suma a la tasca dels professionals (tant en serveis públics com en organitzacions), centrant-se en els “intangibles humans”, que són la font i els autèntics processos de transformació social.»

Les pràctiques seleccionades desenvolupen les seves accions a partir de la seva experiència pròpia i també s'orienten cap a la innovació social.

Així, la innovació social té lloc quan una pràctica:

1. Identifica les necessitats del seu territori: lluita contra l'atur, augment de la motivació dels joves i identificació de l'activitat voluntària com a clau per aconseguir més i millor ocupació.
2. Manté enllaços propers amb altres sectors: participació amb altres agents més enllà de les ONG i les entitats del tercer sector.
3. Estableix sinergies amb entitats del mateix sector: per incrementar la seva expertesa.
4. Mesura l'impacte de les seves tasques: demostra l'èxit de les seves intervencions.
5. Funciona a partir de metodologies acurades per permetre la transferència i la millora dels processos: per permetre la creació de metodologies noves i provades.
6. Sostenibilitat econòmica: demostrarà un disseny millor i l'adequació dels projectes en els quals la transferibilitat i l'impacte són considerats elements clau per rebre suport extern.

4. IMPLEMENTACIÓ

A partir d'aquest catàleg, les autoritats públiques desenvoluparan plans d'implementació per transferir les bones pràctiques. Els plans inicials es van discutir a Sofia el febrer de 2014, i els exemples de transferència de pràctiques i polítiques s'han de presentar a la conferència final el 25 de setembre a Hongria.

Tot i això, alguns punts sobre la implementació poden ser útils en aquest estadi previ. La recerca ha assenyalat la manca d'algunes observacions pel que fa a la implementació. En primer lloc, les hipòtesis d'una implementació de les polítiques fàcil i efectiva no han estat realistes, i fins a cert punt han estat una il·lusió. En segon lloc, les hipòtesis també han estat massa racionalistes.

A partir d'investigacions recents, l'enfocament ha posat èmfasi en els vetos o les barreres que són un obstacle per al procés d'implementació. Els punts següents potser són massa esquemàtics, però potser ajuden a mostrar una visió de conjunt del tema.

1. Les decisions polítiques no sempre són clares o inequívokes. Al Parlament, les decisions de la majoria preconditionen la participació de més partits polítics. Poden donar suport a una decisió donada, però també representen altres objectius. Això vol dir que hi ha contradiccions en les decisions preses.
2. Els municipis o les regions, responsables de dur a terme la política, poden representar la majoria contrària, si ho comparem amb un determinat Parlament. Per tant, un municipi pot interpretar la decisió i orientar-la a la pràctica d'acord amb la política local. Aquí hi ha una segona contradicció.
3. Aleshores és l'Administració local la que s'ocupa de la tasca. Aquí trobem altre cop altres interpretacions –la «nova» iniciativa hauria d'encaixar «en el que ja estem fent», etc. L'Administració vol convèncer alguns líders de les institucions públiques perquè agafin responsabilitats, i aquestes també poden expressar dubtes, o intentar adaptar la nova política a marcs coneguts. Fins i tot poden discutir sobre el dret d'executar les decisions.
4. Els líders s'adrecen als treballadors amb l'objectiu de convèncer-los perquè ofereixin els serveis d'acord amb la nova decisió municipal. En aquest nivell hi pot haver treballadors que no hi estiguin d'acord (ja sigui pel que fa a la política, a la metodologia o a la pràctica). Actuaran establint barreres o alguna cosa semblant.
5. I, al final, cal escoltar l'usuari. Els buròcrates del nivell de carrer han de negociar amb l'usuari com implementar diverses parts de la decisió.

5. BONES PRÀCTIQUES SELECCIONADES



S'han seleccionat setze bones pràctiques de trenta casos identificats pels socis del projecte VERSO. Es pot trobar més informació i detalls sobre el procés de selecció, l'anàlisi de la mobilització social i del cost-benefici a la pàgina www.versonet.eu. S'han utilitzat cinc indicadors per identificar i seleccionar les bones pràctiques: eficàcia, impacte social, sostenibilitat, participació social i transferibilitat. A més, s'han analitzat les setze bones pràctiques seleccionades en un marc horitzontal de cost-benefici, mobilització i anàlisi comparativa. L'anàlisi mostra que les bones pràctiques han aportat valor afegit al desenvolupament de l'ocupació local. Les bones pràctiques a gran escala van rebre més puntuació pel que fa al valor, atès el seu efecte més fort sobre l'ocupació. Tot i això, l'anàlisi també mostra que les bones pràctiques a petita escala han contribuït a augmentar les condicions dels grups objectiu. Finalment, l'anàlisi conclou que alguns efectes funcionen de manera més ràpida que altres, i això vol dir que els beneficis directes s'han d'equilibrar amb els indirectes, i que les bones pràctiques s'han d'avaluar tant a curt termini com a llarg termini.

MENTORIA:

El Programa de Mentors al Centre de Treball de Middelfart

Ubicació: Municipi de Middelfart, Dinamarca.

En alguns països europeus, cada segon un jove es queda sense feina. A Middelfart, Dinamarca, la taxa d'atur general és només del 5 %. Una de les claus de la millora de les oportunitats dels joves per trobar feina és l'educació. El Centre de Treball de Middelfart ha establert un programa especial de mentoria per donar suport als joves. Des del gener de 2010, el Centre de Treball de Middelfart ha format cent catorze mentors socials voluntaris a la comunitat, amb l'objectiu que donin suport a gent jove perquè comencin i –encara més important– acabin l'educació i per impulsar les seves oportunitats de trobar una feina després dels estudis.

Resultats preliminars del projecte: un 42 % dels joves ha continuat estudiant; un 22 % s'ha sentit motivats per passar de rebre ajuda social a tornar a estudiar, un 11 % ha deixat de tenir una baixa de llarga durada a tornar a estudiar i un 11 % ha passat a formar part d'un programa de pràctiques d'empresa.

PONTE Mentors

Ubicació: Detmold, Alemanya.

Aquest cas és una xarxa de mentors (Xarxa Lippe) en la qual es formen voluntaris perquè siguin mentors de gent jove d'origen immigrant. La mentoria està relacionada amb temes de la carrera professional o temes generals sobre la integració. Els treballadors del projecte de la Xarxa Lippe ara preparen i formen seixanta-tres mentors. En el període de maig 2009 a març 2012 s'han implementat diferents projectes, com ara centres de microassessorament per a joves, amb l'objectiu de millorar les habilitats socials i el coneixement de les seves fortaleces. La Xarxa Lippe fa formació, per exemple, per a joves líders, líders de grup en centres per a joves i per a monitors de repàs, si escau. A més, també s'han dut a terme algunes ofertes regulars: cafès de llengua per a refugiats a Detmold i Blomberg. Un cop per setmana els mentors preparen, organitzen i fan el seguiment de les reunions als cafès. Els mentors assessoren en temes com ara l'Administració o l'habitatge.

Per a més informació:

<http://www.netzwerk-lippe.de/arbeitsmarktintegration/erfolgreichabgeschlossene-projekte/ponte/>

An die Arbeit, e. V

A la feina

Ubicació: Detmold, Alemanya.

«An die Arbeit. e.V.» és un programa independent políticament i administrativament, i treballa per donar suport a joves en assessorament vocacional i en la cerca de pràctiques. Els membres vénen, per exemple, de l'àmbit de la política, l'economia i les institucions dels programes del mercat laboral –no en poden ser membres les empreses. L'associació es va fundar el 2005 com a iniciativa de ciutadans compromesos en la millora de les condicions de la gent jove del districte de Lippe. L'organització es finança amb les quotes dels socis i a finals del 2012 tenia 225 membres. Alguns són membres associats, d'altres estan compromesos com a voluntaris i treballen de manera regular en l'assessorament, la mediació i el coaching. La relació sorgida entre els joves, els centres educatius, els serveis d'ocupació, els ocupadors i altres institucions aporta un punt de partida millor per a la gent jove en la seva orientació professional.

Per a més informació: <http://www.an-die-arbeit.net/>

Projecte Coach

Ubicació: Barcelona, Catalunya

El Projecte Coach és gestionat per la Fundació Èxit i va iniciar-se a Barcelona l'any 2009. El projecte és un programa de formació en aptituds laborals, en el qual un grup de voluntaris de diverses empreses fan de mentors de gent jove amb fracàs social i que estan en risc d'exclusió. La iniciativa els ofereix el primer contacte amb el mercat laboral. El projecte es va dissenyar per portar un nou enfocament i significat al que les polítiques de RSC suposen per a les empreses. La intenció era explorar una nova relació corporativa i model de voluntariat que col·loqués l'empresa com a entitat i agent social i els treballadors com a nucli de la seva pròpia política de RSC. Per tant, l'objectiu és ajuntar persones i negocis en la fase inicial del procés d'integració dels joves i a través d'això animar-los a continuar estudiant per arribar al seu objectiu professional.

Per a més informació:

http://www.fundacioexit.org/eb/?pagina=empresa_feste_voluntari&lang=eng

Youth Entrepreneurship Market-place

Ubicació: Sofia, Bulgària

Aquest cas se situa a Sofia i es dirigeix des de l'oficina de Consultancy Company Strategies i la Fundació Kauzi. L'any 2009 la fundació va obrir una oficina de serveis socials (que el 2011 es va transformar en Youth Entrepreneurship Market-place) com a incubadora social i empresarial per la motivació, el treball psicològic i el treball grupal. El grup objectiu consistia en gent jove entre 15 i 29 anys amb o sense discapacitats i amb un esperit d'emprenedoria, idees empresarials i/o socials. La majoria d'ells venien d'institucions socials, escoles especials per a nens amb discapacitats, escoles públiques i organitzacions d'estudiants. Buscaven de manera activa oportunitats per tenir més coneixement pràctic i habilitats de cara a formar les seves idees professionalment. Els voluntaris, en aquest cas, són els consultors d'empresa com a experts estratègics en desenvolupament empresarial, finançament de pimes, desenvolupament de projectes i integració social.

Per a més informació:

www.kauzi.org

Programa Referent

Ubicació: Barcelona, Catalunya

El Programa Referent ofereix suport de voluntariat a joves tutelats (o extutelats) o en risc d'exclusió social. Els referents són voluntaris de vint-i-sis a seixanta-cinc anys i ofereixen als joves diversos tipus de suport (emocional, recreatiu, lingüístic i social) i mentoria relacionada amb la cerca de feina i de lloc on viure. El projecte el porta l'Associació Punt de Referència, una associació sense ànim de lucre, fundada el 1997 i que treballa per promoure la plena integració social, la igualtat d'oportunitats i la millora de la qualitat de vida dels joves extutelats, acompanyant-los en el seu procés d'emancipació. El programa posa èmfasi en l'acompanyament voluntari juntament amb els professionals, per garantir l'autonomia necessària dels joves. Un dels objectius és fer visible a la societat la necessitat de donar suport als joves extutelats per tal que la seva condició de risc d'exclusió social no sigui un factor determinat a causa del seu passat.

Per a més informació:

www.puntdereferencia.org

REHABILITACIÓ I QUALITAT DE VIDA:

Obrir la porta a la rehabilitació - ARED

Ubicació: Barcelona, Catalunya

La Fundació Ared és una organització sense ànim de lucre fundada el 1994 com una associació per la integració social de les dones; sobretot per a dones que no tenen prou recursos per accedir als mecanismes ordinaris d'integració social i ocupació. La bona pràctica seleccionada té l'objectiu de millorar l'ocupabilitat dels grups en desavantatge que tenen dificultats per accedir al mercat laboral estàndard, sobretot dones que surten de la presó. Millorar l'ocupabilitat implica el disseny, la planificació, la producció, el lliurament i l'assessorament d'accions individuals i grupals adreçades als beneficiaris de les activitats. Aquesta iniciativa innovadora i pionera ha crescut i ara és una plataforma estable que ofereix un enllaç entre l'exclusió i l'autèntica integració. Això ha estat possible gràcies a l'ajuda i l'associació d'organització privades i públiques, juntament amb persones que creuen en la integració i que s'han esforçat per impulsar els objectius fundacionals.

Incubadora empresarial per a grups vulnerables

Ubicació: Sofia, Bulgària

Un dels objectius estratègics de l'organització de la Creu Roja a Bulgària és donar oportunitats a la gent vulnerable per tal que arribin al seu potencial per una inclusió social activa. Aquest suport té l'objectiu d'ajudar-los a ser independents financerament. La incubadora d'empreses amb la Creu Roja de Bulgària és accessible a grups marginats, sobretot de les minories gitanes, immigrants i refugiats i dones amb ingressos baixos. L'objectiu general és: desenvolupament d'un enfocament innovador que té l'objectiu de sincronitzar les empreses amb la inclusió social, mitjançant la introducció d'un sistema de suport d'activitats econòmiques. Els voluntaris són trenta estudiants segon i tercer d'Administració d'Empreses de la Facultat d'Economia de la Universitat de Sofia St. Kliment Ohridski.

Per a més informació: www.redcross.be

Servei de Transició a l'Autonomia

Ubicació: Barcelona, Catalunya

És un projecte que gestiona el Casal dels Infants per a l'acció social als barris i ofereix al jove accés a una xarxa normalitzada i a l'autonomia socioeconòmica, tot fomentant les capacitats personals i socials. Es tracta d'una organització molt arrelada a la zona, sobretot en un dels barris més pobres de Barcelona. El treball es basa en equips de treballadors remunerats i voluntaris que treballen amb altres comunitats, organitzacions culturals i de veïns; sobretot persones que tenen els mateixos perfils, amb l'objectiu de promoure l'emprenedoria en l'àmbit del reciclatge, a partir de com reciclen els residus. El projecte parteix de la idea que la millora de la capacitat de relacionar-se aporta més potencial per a la inserció social i és per això que impulsa el jove a implicar-se en altres grups (entitats culturals o socials, camps de treball a l'estranger, etc.). La presència i el treball coordinat d'un equip de voluntaris i un de professionals permet una evolució continuada i a mida dels usuaris que s'atenen.

Per a més informació:

www.casaldelsinfants.org

Fent possible la integració

Ubicació: Barcelona, Catalunya.

Voluntaris en Assessoria Empresarial (VAE) es va crear l'any 2005 i ha atès al voltant de cinc-cents projectes d'immigrants a Catalunya (un 40 % de la seva activitat

d'assessorament). La majoria fins el 2010, amb nous projectes d'empresa, amb un increment important de les bones pràctiques a partir de 2011, de persones a l'atur que busquen establir-se com a autònoms. S'ofereix assessorament individualitzat a persones que volen començar petits negocis o consolidar els que ja tenen engegats. Els voluntaris de VAE són emprenedors i empresaris, retirats (la majoria) o en actiu, que tenen la voluntat, la capacitat i el temps per assessorar persones a començar o consolidar un (petit) negoci.

Per a més informació:

<http://www.vaeassessoriaempresarial.org/>

Bugaderia industrial – Responsabilitat social a Coevorden

Ubicació: Coevorden, Holanda.

El projecte Bugaderia Industrial és un exemple dels projectes que duu a terme el Departament d'Assumptes Socials de Coevorden per crear oportunitats per a les persones aturades. La pràctica és un exemple perfecte de responsabilitat social corporativa entre l'autoritat local i una bugaderia industrial a la zona. És una petita bugaderia industrial en un entorn protegit, on persones que busquen feina poden treballar voluntàriament (és a dir, que no reben salaris però sí que se'ls paga el transport i altres despeses necessàries). Els participants són avaluats (tant pel que fa a les aptituds professionals i de la vida com ara a treballar en equip, tractar l'autoritat, arribar puntual) i si cal se'ls ajuda en altres àmbits, com ara la gestió de pressupostos o abús de substàncies) També se'ls ajuda a buscar feines o pràctiques remunerades en altres empreses de la zona. La idea d'establir aquest tipus d'empresa va sorgir quan es va saber que les companyies locals volien ajudar els treballadors a adquirir experiència laboral. Tot i això, les empreses també volien que l'autoritat local reconegués la seva responsabilitat i alhora els treballadors volien que se'ls tingués en compte. Per això és important que es faci una feina amb un valor econòmic real. El projecte de la bugaderia és només un exemple; n'hi ha molts d'altres sobre activitats de formació a la mateixa zona, com ara un projecte per ajudar la gent gran, per donar vida a pobles petits amb davallada de població i fins i tot una empresa de lloguer de canoes.

Per a més informació:

<http://www.coevorden.nl/werk-en-inkomen/>



RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA – RSC

Verantwortungspartner für Lippe (Socis en responsabilitat per a Lippe)

Ubicació: Detmold, Alemanya.

Aquest cas és una associació d'empreses mitjanes amb l'objectiu d'enfortir la Responsabilitat Social Corporativa (RSC). La iniciativa va començar el 2009 a través de la Cambra de Comerç i Desenvolupament Econòmic dins de la RSC. Les parts reben el suport de la Fundació Bertelsmann (per exemple, en activitats de seguiment i coaching).

La iniciativa es divideix en quatre grups de treball. Les activitats se centren en l'orientació professional dels joves, la millor integració dels immigrants en els negocis, l'envelliment dels treballadors en les empreses i la millora de la conciliació familiar i

laboral. Totes les activitats es basen en l'actuació de les companyies implicades. La iniciativa contribueix a la millora d'oportunitats i una millor integració de Lippe i hi participen més de setanta empreses voluntàries.

Per a més informació:

<http://www.verantwortungspartner-fuer-lippe.de>

Programa Young Banker

Ubicació: Sofia, Bulgària.

El Programa Young Banker de ProCredit Bank Bul·gària és una iniciativa que va començar l'any 2011. El programa va destinat a persones i joves que hagin acabat l'educació universitària, amb un nivell mínim de grau, de qualsevol especialitat, tinguin o no experiència laboral. Té l'objectiu d'ajudar els llicenciats amb poca experiència o gens d'experiència que vulguin adquirir nous coneixements sobre aspectes de l'activitat bancària i els processos laborals. Durant un període de sis mesos, es poden beneficiar d'un coneixement pràctic i teòric. ProCredit Bank és una institució moderna i responsable socialment, i com que els seus treballadors són la base del seu èxit, el banc inverteix recursos importants a formació i desenvolupament, a través del programa Young Bankers. Els treballadors són els voluntaris que formen gent jove en diverses activitats del banc, com ara: serveis bancaris, pagaments, préstecs, comptabilitat, legislació, màrqueting, comptabilitat i gestió del risc.

Per a més informació:

<http://www.procreditbank.bg/>

ORGANITZACIÓ:

Oficina d'Assessorament Ciutadà (CAB)

Ubicació: Hull i East Riding, Regne Unit.

Organització interna: L'Oficina d'Assessorament al Ciutadà de Hull i East Riding és una de les tres-centes vuitanta-dues oficines que hi ha a Anglaterra i Gal·les. Cada oficina ofereix assessorament gratuït, confidencial, independent i imparcial, informació i representació a les persones, amb relació a una varietat de temes, com ara els deutes, els drets socials, l'ocupació, l'habitatge i altres. L'oficina té la seva organització interna, que inclou, per exemple, la contractació de mentors i sessions de formació, supervisió i seguiment.

Organització externa: cada oficina és una entitat independent registrada i afiliada a l'entitat nacional Citizens Advice. Per tal de ser una Oficina d'Assessorament al Ciutadà l'organització ha de complir els requisits que estableix l'entitat nacional. Cada oficina s'audita cada tres anys per estudiar-ne la qualitat de l'assessorament i la fortalesa de l'organització. L'entitat nacional dona suport a les oficines locals perquè funcionin de manera efectiva, ofereix directrius i exemples a seguir i garanteix la consistència en la contractació, formació i desenvolupament, avaluació, competència i qualitat de l'assessorament.

Per a més informació:

http://www.citizensadvice.org.uk/bureau_detail.htm?serialnumber=100578



National Citizens Service (NCS)

Ubicació: Yorkshire, Regne Unit.

És un programa d'estada per a joves de setze anys, per potenciar el seu compromís i la seva responsabilitat per assolir una societat forta i cohesionada. És un programa d'estiu relacionat amb el lloc on viuen els joves en el qual formen un equip per dissenyar i aplicar un projecte d'acció social a la seva zona. L'NCS és un programa nacional i s'ofereix per tot el país, mitjançant dotze serveis, i el programa pilot va començar el 2011. Té tres objectius principals: millorar el treball en equip, millorar la barreja social i potenciar la implicació comunitària. Els joves participants esperen que el programa els ajudi a garantir l'educació, la formació o les oportunitats d'ocupació, permetent-los demostrar les seves habilitats i experiències als ocupadors, als responsables de la formació i a les universitats.

Per a més informació: www.eastriding.gov.uk

Protecció del llac Pamvotis

Ubicació: Epir, Grècia.

L'autoritat de gestió del llac Pamvotis rep finançament del Programa Medi Ambient i Desenvolupament Sostenible del Marc Estratègic Nacional de Referència (2007-

2013). Els objectius de l'autoritat de gestió són la protecció de l'ecosistema natural, la restauració i preservació de l'equilibri ecològic del llac. Les persones voluntàries de l'autoritat de gestió són principalment científics, com ara biòlegs, químics, agricultors, estudiants i llicenciats, que volen adquirir experiència professional i coneixements específics sobre el llac, mitjançant la seva implicació amb l'autoritat de gestió. L'experiència que guanyen és molt valuosa per al seu perfil professional. Durant la participació en el funcionament del Museu del Medi Ambient, al Parc Ecològic i els actes de sensibilització organitzats per l'autoritat de gestió, els voluntaris poden conèixer altres ciutadans i organitzacions amb els seus mateixos interessos. Mitjançant aquesta xarxa, ocupadors potencials poden conèixer els voluntaris i valorar-ne els coneixements, l'experiència, la consciència ambiental i la qualificació professional.

Per a més informació:

<http://www.php.gov.gr/>

Creu Roja Grega

Ubicació: Epir, Grècia.

La Creu Roja de Grècia, establerta el 1877, és l'organització no governamental més gran i coneguda de Grècia, amb l'objectiu d'estimular l'acció voluntària i la resposta directa als ciutadans. La Divisió de Benestar Social de l'entitat està aplicant polítiques de voluntariat a través d'un sistema de gestió i polítiques d'expansió, creant Serveis de Formació de Sucursals o Serveis de Formació Regionals, Serveis de Formació de Treballadors i Voluntaris, i el Departament de Supervisió, Suport i Mobilització de Voluntaris. Tots els serveis tenen contacte amb els voluntaris i ofereixen formació regularment.

La participació en campanyes i festivals de sensibilització és una oportunitat important per la promoció del voluntariat en el moviment de la Creu Roja, i també serveix per animar més voluntaris. Sobretot al Servei de Benestar Social Regional de Ioannina-Epir, se seleccionen aproximadament vint-i-cinc voluntaris cada any, que s'escullen per mitjans indirectes (pòsters, fullets, anuncis a la premsa, xerrades, etc.), directes (contactes personals) i delegats, escoles, universitats, etc. Reben formació en un programa de dos mesos.

Els voluntaris de benestar social treballen amb les persones i se centren en donar suport als grups més vulnerables; la seva feina inclou l'enfortiment de les habilitats, l'assessorament laboral, el treball en equip, i l'experiència, gràcies a un ambient que potencia l'aprenentatge. Hi ha procediments formals i informals per mitjà dels quals les persones aturades que fan de voluntaris a la Creu Roja milloren la seva ocupabilitat.

Per a més informació:

<http://www.redcross.gr>

6. APÈNDIX: METODOLOGIA PER A LA IDENTIFICACIÓ DE BONES PRÀCTIQUES

El següent apèndix breu pretén aportar la informació bàsica per identificar les bones pràctiques dins de l'àmbit del projecte VERSO, i també breus definicions dels conceptes més rellevants que s'han utilitzat durant la identificació i validació de les bones pràctiques. Per a més informació, s'han elaborat diversos documents més específics d'ús intern i que poden descarregar-se des del web de VERSO: www.versonet.eu.

El desenvolupament metodològic per identificar les bones pràctiques ha tingut l'objectiu de donar suport a la transició i implementació de les bones pràctiques identificades en les polítiques. A més, l'objectiu ha estat aportar la metodologia necessària per identificar, descriure i analitzar els casos bons. L'enfocament s'ha orientat cap al treball de les autoritats locals en l'àmbit del projecte VERSO.

És per això que s'ha desenvolupat una metodologia amb dos enfocaments. El primer pretenia identificar i descriure una primera gamma del que presumiblement eren bones pràctiques. El segon volia promoure la reflexió sobre les pràctiques identificades i validar la identificació d'una bona pràctica, i també reduir el conjunt de trenta casos fins arribar a les setze bones pràctiques.

Darrere d'aquests dos enfocaments hi havia una intenció clara de donar suport a un procés de baix a dalt, en què els qui prenen les decisions, les administracions locals i els participants de les bones pràctiques concretes estiguessin implicats en la identificació.

Dins d'aquest marc del projecte europeu VERSO, els socis de coneixement i les autoritats públiques han desenvolupat un referent de bona pràctica. Aquest referent s'ha construït al voltant d'aquestes dimensions:

- A) Voluntariat
- B) Polítiques d'ocupació
- C) Ocupabilitat o habilitat per guanyar-se la vida dignament
- D) Qualitat de vida (benestar, capital social)
- E) Aprenentatge no formal

L'encreuament d'aquests temes defineix l'àrea específica en què s'ha identificat la primera selecció de bones pràctiques.

La metodologia dissenyada per construir el referent de bona pràctica s'ha basat en tres principis clau:

- 1) La importància d'involucrar coneixement existent en la literatura científica i en les legislacions de la comunitat i nacionals.
- 2) La implementació del projecte VERSO ha d'implicar persones, grups, organitzacions o entitats el marc polític de les quals es trobi en l'encreuament de les dimensions esmentades, i se sàpiga què és o què es pot considerar una bona pràctica. Aquestes persones són polítics, tècnics, gestors o líders d'organitzacions o entitats empresarials, gent del tercer sector i persones o grups de risc o vulnerables pel que fa a les dinàmiques del mercat laboral.
- 3) El referent s'havia de construir de manera participativa i col·laborativa. La intenció no era crear un referent a través de la deducció, a partir d'indicadors o

categories objectives, sinó mitjançant el contrast intersubjectiu d'aquests indicadors entre els diferents socis del projecte, és a dir, les autoritats polítiques i els socis de coneixement. Aquest enfocament es va decidir basant-se, com a mínim, en dues raons clarament interrelacionades:

- a) La Unió Europea és el marc del projecte, i la Unió està feta a partir d'una diversitat que només es pot construir amb participació, col·laboració i diàleg entre els països i les comunitats que la formen.
- b) El projecte VERSO inclou dotze socis de vuit països diferents, cada un amb les seves particularitats.

Per tal d'arribar als objectius i principis esmentats, es va elaborar un qüestionari en línia com a eina per recollir dades i produir una identificació fiable de bones pràctiques i oferir descripcions qualitatives i recollir un nombre de dades quantitatives sobre cada cas. Per identificar i escollir què és una bona pràctica, d'entrada ja vam definir dos tipus d'indicadors: indicadors principals i indicadors complementaris.

Els indicadors principals mostren les característiques que ha de complir una pràctica per definir-la com a bona pràctica. Els indicadors complementaris aporten altres criteris que poden millorar una pràctica concreta. L'objectiu d'aquesta definició d'indicadors, i les seves concrecions pertinents, era donar a les autoritats públiques directrius que els ajudessin a identificar bones pràctiques dins de les diferents pràctiques que s'estaven duent a terme en la seva àrea geogràfica concreta.

Els tres indicadors principals eren:

INDICADOR PRINCIPAL NÚM. 1

EFICÀCIA

- Crear noves oportunitats laborals
- Millorar l'ocupabilitat dels participants
- Resultats en la línia dels objectius
- Reduir el nivell de vulnerabilitat social dels participants amb relació a l'ocupació

Dins del projecte VERSO, una pràctica es considera bona pràctica si és eficaç. Pel que fa als participants, vol dir que la pràctica crea oportunitats laborals noves, millora la seva ocupabilitat i redueix el nivell de vulnerabilitat social pel que fa a l'ocupació. A més, pel que fa a la pràctica, també significa que aconsegueix els objectius planificats.

INDICADOR PRINCIPAL NÚM. 2

IMPACTE SOCIAL

- Nombre de voluntaris que hi participen
- Nombre d'agències, organitzacions i institucions
- Reducció de la vulnerabilitat social
- Reducció de la taxa d'atur
- Creixement del nivell d'ocupabilitat de la població
- Augment del nivell cultural i institucional de la població
- Mobilització de la comunitat
- Nivell de coordinació amb les polítiques d'ocupació

Dins del projecte VERSO, una pràctica es considera bona pràctica si té un impacte social en la comunitat. Vam proposar una sèrie de subindicadors. Una indicació de l'impacte social pot ser quan una pràctica té un nombre significatiu d'agències, organitzacions i institucions o, en general, voluntaris que hi participen. Un altre element indicador de l'impacte social és si la pràctica redueix la vulnerabilitat social de les persones en una comunitat determinada i si redueix la taxa d'atur. Perquè es pugui considerar una bona pràctica ha de fer augmentar d'alguna manera el nivell cultural i educatiu de la població.

INDICADOR PRINCIPAL NÚM. 3 **SOSTENIBILITAT DE LA PRÀCTICA**

- Ús de recursos adequats per als objectius
- No-discriminació en funció de la cultura, religió o gènere
- Creació de noves oportunitats laborals
- Millora de l'ocupabilitat dels participants
- Reducció de la vulnerabilitat social dels participants amb relació a l'ocupació
- Alt nivell de satisfacció entre les persones i les entitats.
- Consistència amb les polítiques d'ocupació

Dins del projecte VERSO, una pràctica es considera bona pràctica si és sostenible. Això implica que es fa un ús apropiat dels recursos per aconseguir els objectius establerts. És una pràctica que no discrimina en funció de la cultura, la religió o el gènere dels participants. Crea noves oportunitats laborals i millora l'ocupabilitat dels participants. En el nostre àmbit, una pràctica és sostenible si millora l'ocupabilitat dels participants i redueix el seu nivell de vulnerabilitat social amb relació a l'ocupació.

Perquè es considerin una bona pràctica, les activitats, experiències, projectes o pràctiques han de complir, com a mínim, els tres indicadors principals. Si, a més, compleixen els dos indicadors complementaris, una pràctica concreta pot considerar-se bona pràctica en el nostre àmbit.

A continuació es defineixen els dos indicadors complementaris:

INDICADOR COMPLEMENTARI NÚM. 1 **PARTICIPACIÓ SOCIAL**

- Nombre de persones participants i característiques
- Nombre d'entitats participants i característiques
- Identificació dels sectors que hi participen
- Xarxes que donen suport a la pràctica
- Institucions i sectors que participen a les xarxes
- Diversitat cultural de participació

A VERSO una bona pràctica requereix participació social. És important el nombre d'actors (per exemple persones i/o entitats) que hi participen, i també les seves característiques. A més, és important reconèixer els sectors respectius (Administració i/o tercer sector) i les xarxes que donen suport a la pràctica. Una bona pràctica potencia la diversitat cultural entre els actors que hi participen.

INDICADOR COMPLEMENTARI NÚM. 2

TRANSFERIBILITAT

- Aplicabilitat en contextos culturalment diversos
- Possibilitat de transferir-ho a altres països de la UE
- Flexibilitat per adaptar-se a legislacions de diferents països o a escala nacional/global

Una bona pràctica s'ha de poder transferir i implementar en contextos culturals diversos o similars, sobretot en altres estats membres europeus. La flexibilitat d'adaptar-la a les legislacions i esdevenir una pràctica internacional ha de ser considerable.

Per tal d'identificar les bones pràctiques, s'han desenvolupat diversos conceptes i la seva construcció al llarg del projecte. El glossari següent presenta alguns dels conceptes principals que han guiat les distincions empíriques dels casos.

Terme/Concepte	Definició/conceptualització
Voluntariat / Treball voluntari	<p>El voluntariat es considera una expressió de la ciutadania activa, i es pot caracteritzar així:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El voluntariat beneficia la comunitat i el voluntari • No és remunerat • Sempre és optatiu; no és una activitat obligatòria per rebre pensions o subsidis governamentals • És una manera legítima a través de la qual els ciutadans poden participar de les activitats de la seva comunitat • És un mitjà a través del qual persones individuals o grups poden resoldre necessitats humanes, ambientals i socials • És una activitat que es duu a terme no només en el sector sense ànim de lucre • No substitueix les feines remunerades; els voluntaris no substitueixen les seves feines remunerades, ni és una amenaça per a la seguretat de la feina dels treballadors remunerats • El voluntariat respecta els drets, la dignitat i la cultura dels altres i promou els drets humans i la igualtat
Desenvolupament local de l'ocupació	<p>El concepte fa referència als canvis en les estructures objectives del mercat laboral i les perspectives subjectives de les dones i homes aturats. Avui, aquesta transició s'està substituint cada vegada més per una relació més indirecta entre els punts finals de transició cap al mercat laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les polítiques i les bones pràctiques poden situar-se en un contínuum entre l'ocupació i el reforçament d'estructures institucionals preexistents i reformes fonamentals que tenen l'objectiu d'adaptar-se a les noves estructures del mercat laboral, caracteritzat per una major integració i flexibilitat entre els enfocaments relacionats amb l'educació, la formació i l'ocupació.
L'anàlisi DAFO	<p>És un mètode de <u>planificació estratègica</u> utilitzat per avaluar les fortaleses, febleses/limitacions, oportunitats i amenaces que es donen en un <u>projecte</u> o una <u>negoci</u>.</p>

	<p>Implica especificar l'objectiu del negoci o projecte i identificar factors interns i externs que són favorables i desfavorables per arribar a l'objectiu. Quan es tracta especialment de bones pràctiques, s'aconsella tenir una anàlisi DAFO de cada bona pràctica concreta. En cada nivell d'una anàlisi DAFO a VERSO la investigació s'ha de centrar sobretot en el voluntariat, l'ocupació i els recursos cívics. VERSO suggereix que es creï una anàlisi DAFO a partir d'un enfocament de dalt a baix que garanteixi la participació en la investigació de cada participant (agent) –tant internament com externament– com ara polítics, tècnics, voluntaris, etc.</p>
<p>Tipologia de recursos</p>	<p>L'objectiu d'aquesta tipologia de recursos és contribuir a fer que la categorització d'aquests recursos importants sigui possible amb relació als casos. Per fer-ho, agafarem una estratègia metodològica clàssica anomenada «la tècnica de les nou preguntes» com a punt de partida. Aquesta tècnica ens permet descriure, caracteritzar o planifica qualsevol fenomen. També s'ha fet servir aquesta tècnica per guiar les preguntes del qüestionari en línia. En el cas de VERSO, s'aplica per categoritzar recursos per a l'ocupació, el benestar i la qualitat de vida. La tècnica consisteix en fer les següents preguntes respecte al fenomen que s'està estudiant: (1) <i>Què?</i> (2) <i>Per què?</i> (3) <i>Per a què?</i> (4) <i>Qui?</i> (5) <i>A qui?</i> (6) <i>Com?</i> (7) <i>Quan?</i> (8) <i>Quant costa?</i> i (9) <i>On?</i></p> <p>Hem trobat cinc categories que es consideren importants. Són les següents:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TIPUS DE RECURSOS 2. OBJECTIU DELS RECURSOS 3. SECTORS QUE OFEREIXEN RECURSOS 4. RECURSOS PER A QUI 5. BASE D'INFORMACIÓ DELS RECURSOS SOCIALS
<p>Bona pràctica (dins de l'àmbit de VERSO)</p>	<p>Una activitat, un conjunt d'activitats o una seqüència d'activitats que manifesten avantatges en termes d'eficàcia o eficiència per sobre d'altres activitats similars en l'àrea concreta en què se situen.</p>

QUÈ ÉS VERSO?

VERSO (Voluntaris per l'ocupació europea) és un projecte paneuropeu de desenvolupament i de compartir coneixement finançat pel Fons Europeu de Desenvolupament Regional, INTERREG IVC, que ajuda les regions d'Europa a compartir coneixement i experiència per millorar la política regional. VERSO té l'objectiu de millorar la qualitat de vida de la ciutadania europea per mitjà de l'aprenentatge i compartint experiències de bones pràctiques amb treball de voluntariat per millorar l'ocupació a Europa. Els socis de VERSO són vuit autoritats públiques i quatre socis de coneixement que treballen junts per elaborar un catàleg de bones pràctiques i recomanacions polítiques per a totes les autoritats europees regionals o locals que estiguin interessades a desenvolupar estratègies que impulsin la inclusió de recursos de la societat civil en el desenvolupament d'estratègies i iniciatives locals d'ocupació.

Socis de VERSO

Universitat d'Aarhus, Departament d'Educació (Dinamarca)

Universitat de Ioannina (Grècia)

Escola de Negocis de Budapest (Hongria)

Universitat Autònoma de Barcelona (Espanya)

Municipalitat de Middelfart (Dinamarca)

Regió d'Epir (Grècia)

Xarxa Lippe (Alemanya)

Consell d'East Riding de Yorkshire (Regne Unit)

Generalitat de Catalunya (Espanya)

Municipi de Zalaegerszeg (Hongria)

Municipi de Coevorden (Holanda)

Municipi de Sofia (Bulgària)

Podeu llegir més sobre VERSO al web del projecte: www.versoet.eu

Title: GOOD PRACTICE CATALOGUE

Published by: VERSO - Volunteers for European Employment, 2014

Printed in Sofia, Bulgaria

ISBN:

978-87-7684-821-7 (e-publication) 978-87-7684-820-0 (print)

VERSO A EUROPA

● SOCIS AUTORITATS PÚBLIQUES

● SOCIS DE CONEIXEMENT

