

PLA DEL VOLUNTARIAT



índex

1. Fundació Goel	3
2. El voluntari	4
a. Voluntariat i missió de l'entitat	4
b. Definició	4
c. Perfils	5
d. Drets i Deures	6
e. Legislació vigent	7
3. Procés del voluntari	8
a. Captació	8
b. Selecció	8
c. Incorporació	8
d. Acollida	9
e. Formació	10
f. Seguiment i avaluació	10
g. Desvinculació	11
h. Reconeixement	11

1.- Fundació Goel

La Fundació Goel neix a la ciutat de Terrassa l'any 2007 per donar resposta a la necessitat de l'Església Unida de Terrassa de tenir una eina pel desenvolupament dels seus projectes socials. Des d'aleshores, ha estat una presència activa, formant part de l'oferta social del nostre barri i la nostra ciutat.

L'ajuda social l'entendem, no com una ajuda puntual o centrant-se només en les necessitats econòmiques, sinó oferint una atenció global a la persona, la família i la societat.

El projecte social de l'entitat es basa en 4 eixos:

1.- Activitats assistencials – Ajudes puntuals i seguiment de persones i famílies en situacions de precarietat econòmica i laboral.

- Atenció a la pobresa energètica: **Espai Familiar** (en col·laboració amb Església Unida de Terrassa)

2.- Activitats d'acompanyament personal - Activitats de llarga durada per tal de donar suport a les persones que es troben en situacions de dificultat i ajudar-les a trobar el seu camí, utilitzant els recursos externs però també els seus propis recursos personals o del seu entorn immediat. Grups de suport i atenció individualitzada.

3. Activitats educatives - La vessant educativa és prioritària en la nostra visió, entenent que només una educació en valors i que realment porti a una maduresa personal, ajudarà a tenir en el futur homes i dones amb valors positius i capacitat pròpia de decisió.

- Infants, adolescents i joves: **Club Esportiu Goel**
- Família: **Escola de família** (en col·laboració amb Associació Educativa Tramuntana)
- Lideratge: **Global Leadership Summit**
- Capacitats diverses: **Grup Mefi**

4. Cooperació Internacional - projectes educatius i de Salut a Guinea Equatorial, Moçambic i Burkina Faso. .

2.- VOLUNTARIAT

Segons la Llei 25/2015 de foment del Voluntariat..

Voluntaris són les persones físiques que, d'una manera lliure, sense contraprestació econòmica i d'acord amb la capacitat d'obrar que els reconeix l'ordenament jurídic, decideixen dedicar part de llur temps al servei dels altres o a interessos socials i col·lectius, per mitjà de la participació en programes de voluntariat que duen a terme entitats sense ànim de lucre –amb les quals formalitzen un compromís que dóna origen als drets i deures que regula aquesta llei– o bé per mitjà de l'associacionisme i la participació en els diferents projectes que en aquest marc es puguin dur a terme.

La figura del voluntari és clau dins l'àmbit d'actuació de la nostra entitat, complementant la tasca dels professionals per tal de poder oferir una atenció social global i de màxima qualitat al nostre entorn.

2.1. El voluntariat i la missió de l'entitat

Des de la seva creació, la Fundació Goel ha comptat amb la col·laboració de persones que, de forma totalment altruista i voluntària, ens han dedicat temps i esforços. De fet, l'entitat existeix per la iniciativa d'un grup de voluntaris per tal de fer possible la creació de projectes socials.

Així mateix, els nostres projectes han partit d'iniciatives voluntàries, tot i que en una petita part s'han pogut professionalitzar.

Després d'aquests anys de funcionament de l'entitat i on el voluntariat hi ha tingut el seu paper específic, hem vist la necessitat de regular-ho i elaborar aquest Pla de Voluntariat per tres raons concretes:

- o Per regular les tasques del voluntariat d'acord amb la normativa vigent
- o Per donar més valor a les tasques de voluntariat
- o Per impulsar noves formes de voluntariat dins l'entitat

2.2. Definició del voluntariat

El voluntari social és la persona que de manera desinteressada aporta part del seu temps i capacitats als altres. Més enllà dels desenvolupament d'uns serveis concrets, uns dels grans valors del voluntariat és la seva presència, impulsant una atenció als usuaris més humanitzada, fomentant un model de relació basat en la solidaritat i desenvolupant un clima ric en relacions humanes.

El voluntariat:

- o Proporciona un reconeixement a l'entitat en la què participen les persones voluntàries
- o Desenvolupa un paper de "informació i sensibilització" social: el treball amb voluntariat té un efecte multiplicador, ja que aquest transmet la seva experiència a amistats, família, coneguts, etc.
- o Proporciona noves idees: són persones que provenen d'altres disciplines, d'altres treballs professionals i amb experiències vitals diferents. L'entrada de persones voluntàries sempre aporta "aire fresc" a una entitat

- o Aporta valor solidari a l'entitat
- o Recupera l'interès social de l'entitat
- o Aporta a les persones amb discapacitat:
 - La vivència d'amistat i d'intercanvi emocional i personal, doncs s'estableix una experiència íntima individual difícilment substituïble
 - La possibilitat de relacionar-se amb una pluralitat de persones ampliant així el marc de relacions, experiències i vivències.

2.3. Perfils

Cal definir els perfils clarament de tal manera que s'adeqüin a la missió de l'entitat i faciliti una millor adaptació dels voluntaris i clarificació per part de totes les parts implicades..

Podriem trobar 4 tipus de voluntariat:

1. Voluntaris amb persones amb discapacitat
2. Voluntaris especialistes en esport
3. Voluntaris de gestió logística
4. Voluntaris especialistes, que dediquen temps aportant el seu coneixement professional: suport comptable, gestió de recursos humans, tècnic de so,....

Els voluntaris poden tenir una dedicació continuada o puntual.

En general podem parlar d'un perfil bàsic que ha de complir la persona voluntària al marge de l'activitat que desenvolupi:

- o Tenir més de 16 anys
- o Comptar amb una estabilitat emocional, responsabilitat i compromís adequats pel desenvolupament de la seva activitat com a voluntari.

Als requisits bàsics hi podem afegir uns elements fonamentals que formen part de l'essència de la mateixa acció voluntària:

- o Disposar de temps lliure suficient
- o Respectar la confidencialitat de la informació que es proporioni
- o Tenir una actitud positiva, oberta i compromesa amb les necessitats de la persona amb discapacitat intel·lectual o la seva família i cap a les indicacions de l'entitat

En funció de les tasques voluntàries a desenvolupar i el servei on s'emmarquin, es pot acotar aquest perfil.

2.4. Drets i Deures del Voluntariat

La Fundació Goel es compromet a complir la legislació vigent, en funció de la qual tant els voluntaris com l'entitat tenen una sèrie de drets i deures, tal com recull la carta del voluntariat, aprovada al Parlament de Catalunya el 29 de maig de 1996.

DRETS DEL VOLUNTARI.

1. Obtenir de l'entitat de voluntariat en què col·labora informació sobre la missió, la finalitat i el funcionament de l'entitat, així com la formació necessària per desenvolupar-hi l'activitat com a persona voluntària.
2. Formalitzar la seva vinculació amb l'entitat amb el full de compromís.
3. Rebre'n un tracte sense cap tipus de discriminació i amb respecte per la seva condició i creences.
4. Disposar d'acreditació o identificació com a persona voluntària, en cas necessari.
5. Obtenir un certificat de participació en els programes de l'entitat de voluntariat, així com el reconeixement de l'experiència assolida per mitjà de processos d'acreditació de competències adquirides per vies no formals, d'acord amb la normativa.
6. Participar en l'elaboració, la planificació, l'execució i l'avaluació dels programes i les activitats en què col·labori.
7. Rebre informació sobre les condicions de seguretat, higiene i salut adequades a la naturalesa de l'activitat que dugui a terme.
8. Rebre cobertura d'una assegurança de riscos derivats de l'activitat i dels danys que involuntàriament pugui causar a tercers.
9. Rescabalar-se, si així ho acorda amb l'entitat, de les despeses que aquesta li hagi pogut ocasionar.
10. Acordar lliurement les condicions de la seva acció voluntària, i els possibles canvis que s'hi facin, així com la desvinculació de l'entitat.

La Fundació Goel es compromet a:

1. Oferir, tant inicialment com de manera permanent, la informació, formació, orientació, el suport i, en cas necessari, els mitjans materials necessaris per a l'exercici de les funcions que s'assignin als voluntaris.
2. Tractar sense discriminació i amb respecte per la llibertat, la dignitat, la intimitat i les creences.
3. Facilitar la participació activa del voluntari a l'entitat, col·laborant en el disseny, elaboració i execució de programes.
4. Garantir una assegurança contra els riscos d'accident i malaltia derivades de l'exercici de l'activitat voluntària.
5. Facilitar una acreditació identificativa de la condició de voluntari.
6. Garantitzar les condicions de seguretat i higiene adequades.
7. Cobrir les despeses derivades de l'exercici de l'acció voluntària.

8. Acordar lliurement amb el voluntari les condicions de l'acció voluntària i el compromís de les tasques definides conjuntament, el temps i horari que hi podrà esmerçar i les responsabilitats acceptades per cadascú.

DEURES DELS VOLUNTARIS.

1. Cooperar en la consecució dels objectius de l'entitat o dels programes en què participa per al compliment dels compromisos adquirits dins de l'entitat, i participar activament en els espais i mitjans que l'entitat hagi previst per fer efectiu el treball coordinat i la formació acordada.
2. Acomplir l'activitat en què participa amb responsabilitat, diligència i competència; respectar les normes internes de l'entitat i observar les mesures de seguretat i salut que estableixen les lleis.
3. Rebutjar tota contraprestació econòmica o material que li ofereixin els destinataris o tercers per la seva actuació.
4. Respectar els drets i la dignitat dels destinataris de l'acció voluntària i dels altres voluntaris amb qui col·labori.
5. Mantenir la confidencialitat de la informació coneguda en l'acompliment de la seva activitat.
6. Notificar a l'entitat de voluntariat la seva renúncia amb prou antelació, per tal que es puguin adoptar les mesures necessàries i evitar així perjudicis a l'activitat en què participa.

2.5. Legislació vigent

Ley Estatal del Voluntariado (Ley 6/1996, de 15 de enero)

- LLEI 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme
- Carta del Voluntariat (Resolució 98/V de 29 de maig de 1996)

3.- PROCÉS DEL VOLUNTARIAT

3.1. Captació

La captació del voluntariat es farà, principalment, a través dels mateixos programes educatius. En aquests es treballa per impulsar la participació activa de cada persones en altres projectes socials i a aportar les seves capacitats per ajudar els altres. Així, en gran part els voluntaris provenen de la mateixa entitat o les altres entitats amb les que treballa en xarxa.

També es fa difusió del programa de voluntariat a través dels mitjans de comunicació locals.

3.2. Selecció

Totes les persones interessades que hagin donat les seves dades o demanat més informació, tindran una entrevista amb la coordinadora del voluntariat.

En aquesta entrevista, ambdues parts buscaran informació de l'altre. Nosaltres sol·licitarem informació sobre experiència personal, de voluntariat, formació, motivació pel voluntariat, disponibilitat,... i es donarà informació sobre l'entitat i les possibles formes de col·laboració.

Continguts de l'entrevista: Presentació de l'entitat
Descripció de les funcions del voluntariat i àrees on actua
Condicions del desenvolupament del voluntariat:
transport, dedicació mínima, espais, formació,..
Conèixer les motivacions i interessos del voluntari
Conèixer les aptituds, experiències i altres elements importants de la trajectòria vital.

3.3. Incorporació

La coordinadora del voluntariat donarà al voluntari:

- Manual d'acollida. Informació bàsica de l'entitat i del voluntariat
- Informació sobre el servei de voluntariat i aspectes pràctics (transport, assegurança, etc)

A més, acompanyarà al voluntari a la ubicació on desenvoluparà el seu voluntariat, presentant-li el personal i la persona de referència al servei.

Compromís

El voluntari signa un full de compromís amb els següents continguts:

- Compromís a mantenir la confidencialitat
- Drets i deures del voluntariat

- Funcions, activitat i temps de dedicació a què es compromet la persona voluntària.
- Durada del compromís amb el servei voluntari durant un període d'un any (renovable).

3.4. Procés d'acollida

- Formació inicial

- Visita a les instal·lacions
- Presentació dels serveis i activitats
- Presentació de l'equip
- presentació del referent al servei.

Primer dia:

La persona de referència en el servei és qui introduirà al voluntari a tot el personal de la planta/servei, indicant-los les seves funcions.

Haurà de garantir:

- Que disposa de tot el que necessita per al desenvolupament de la seva tasca: material (si s'escau),..
- Que l'equip del servei està informat de la seva incorporació així com els usuaris.

Un cop passat el primer dia és la Coordinadora del voluntariat qui ha de fer un seguiment inicial (presencial o telefònic) per veure com ha anat i donar-li tot el suport necessari.

Cal tenir en compte que, tot i que l'acollida més formal la fa la coordinadora, és important la participació de la resta de l'equip en el procés, tant del personal remunerat com dels altres voluntaris.

Acompanyament inicial (primeres setmanes):

La persona de referència en el servei és que fa aquest acompanyament durant les primeres setmanes, per tal de detectar possibles dificultats i resoldre tots els dubtes o problemes pràctics que puguin sorgir.. Li dona tot el suport pràctic i personal per al millor desenvolupament de la seva tasca.

També és important introduir a la persona voluntària al personal del servei on desenvoluparà la seva tasca, així com facilitar que vagi coneixent l'entitat (diferents serveis, activitats etc) quan això sigui possible. Això facilitarà que el voluntari tingui una visió més global més enllà de l'activitat concreta que faci com a voluntari, així com una visualització de com la seva aportació contribueix a assolir uns objectius més amplis.

3.5. Formació

La Fundació es compromet a donar la formació necessària als voluntaris per al millor desenvolupament de la tasca. La coordinadora del Voluntariat és la persona responsable de la promoció i gestió de la formació dels voluntaris.

La formació no és només una manera de garantir la millor adaptació al servei de voluntariat, sinó que també es tracta d'un al·licient pels voluntaris, que sovint també busquen en l'activitat voluntària una manera d'aprendre, desenvolupar habilitats i coneixements nous.

Aquesta formació es farà per les següents vies:

- Guia del voluntariat i material del Manual d'Acollida
- Acompanyament inicial i seguiment
- Formació formal
- Reunions de seguiment i coordinació
- Aprofitar oportunitats de formació d'altres entitats
- Fons bibliogràfic a disposició dels voluntaris.

Límits

L'aclariment dels límits del voluntariat serveix per acotar el marc d'actuació, dins del qual es poden moure els voluntaris, per tal de dur a terme una tasca de qualitat. Però, a més, els límits juguen un paper clau en la protecció dels voluntaris permetent que la seva actuació sigui guiada per paràmetres de responsabilitat i prevenint processos de desgast emocional, de desmotivació, de síndrome d'esgotament professional i, inclús, de sobreimplicacions. Concretament, els límits de la tasca del voluntariat són de tres tipus:

1) Complir el seu paper complementari com a voluntaris. En cap cas, els voluntaris no podran desenvolupar activitats pròpies dels professionals. Tot i així, cada servei i programa ha d'establir els límits concrets del voluntariat, en col·laboració amb els diferents professionals que hi ha implicats.

2) Desenvolupar accions respectant els drets i deures dels diferents implicats. L'activitat de les persones voluntàries als centres ha de respectar, en tot moment, els drets i deures dels diferents actors implicats en el voluntariat: el centre, els professionals, els usuaris i familiars i els mateixos voluntaris.

3.6. Seguiment i avaluació

Les vies de seguiment han de ser clares i visibles, i cal potenciar-les. Permet que les persones voluntàries expressin les seves inquietuds, dificultats i expectatives. Alhora permet a l'entitat informació que li permeti introduir millores i també coordinar els aspectes pràctics de les tasques desenvolupades.

El seguiment es realitza principalment mitjançant:

- Reunions de seguiment – realitzades amb el grup de voluntaris que intervé en un mateix servei. És responsabilitat conjunta del Coordinador del Voluntariat i el Referent dels voluntaris al Centre establir la freqüència de les reunions de seguiment i el seu desenvolupament.
- Seguiment individual del voluntari. Es realitza de manera més informal, però cal explicitar-lo i sistematitzar-lo. Serà més continuat al principi del compromís del voluntari. Aquest seguiment consisteix en tenir un espai de permanència a disponibilitat dels voluntaris, en trucades telefòniques, entrevistes concertades,... segons la disponibilitat del voluntari i les necessitats de cada cas.

El seguiment ens permet revisar l'actuació del voluntariat, suggerir canvis, recollir suggeriments, assegurar que la persona continua tenint interès en la taca que fa, etc. Ens ajuda a avaluar i millorar l'acció i la relació entre el voluntariat i l'entitat.

Accions de seguiment mínimes:

- Entrevista inicial, als 3-4 dies de la incorporació
- Entrevista de seguiment, a les 3-4 setmanes de la incorporació
- Entrevista anual de seguiments
- Reunions de seguiment de voluntaris (per àrea d'intervenció) amb freqüència variada segons necessitats.

3.7. Desvinculació

Quan una persona finalitza la seva acció voluntària, caldrà fer-ne una avaluació per tal de saber-ne les causes.

Aquesta avaluació pot aportar elements de millora al funcionament dels programes. En qualsevol cas, és important una entrevista final per tal de fer un acomiadament adequat.

3.8. Reconeixement del Voluntariat

Un cop l'any es fa un Acte de Reconeixement, formatiu i lúdic, com a agraïment a tots els voluntaris de l'entitat.

A més, en ocasions especials es pot oferir un detall com a agraïment.