



COCEMFE

Catalunya

PLA DE VOLUNTARIAT

Índex

1. Qui som
2. Necessitat d'un pla de voluntariat
3. Importància del voluntariat
4. Requisits de les persones voluntàries
5. Líneas estratègiques
6. Itinerari de gestió del voluntariat
7. Funcions de la persona responsable del voluntariat
8. Incorporació de la perspectiva de gènere
9. Legislació de referència

Qui som

La Confederació es crea amb la finalitat de disposar d'un òrgan de representació de la discapacitat física i orgànica a Catalunya, amb l'acrònim de COCEMFE. I, en conseqüència, la Confederació esdevé l'òrgan d'unió, coordinació i representació de les Federacions i entitats que la conformen en el seu territori per a preservar els seus drets i per a promoure la millora de les condicions de vida de les persones amb discapacitat física i orgànica.

Missió:

La Missió de COCEMFE Catalunya és el reconeixement dels drets de les persones amb discapacitat física i orgànica, promoure la màxima aplicabilitat de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat i proporcionar els instruments necessaris per al seu compliment en la societat actual.

Visió:

COCEMFE Catalunya s'alinea amb la política dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides, per al foment global de la democràcia, justícia social i valors ètics d'acord amb les seves entitats membres, d'acord amb la cultura de solidaritat.

Principis i Valors:

COCEMFE Catalunya es regeix pels principis de respecte de la dignitat de les persones, diversitat de les persones, igualtat entre homes i dones, solidaritat i cooperació, compromís social, transparència i responsabilitat, democràcia i qualitat

Necessitat d'un pla de voluntariat

Hem elaborat el Pla de Voluntariat per realitzar una gestió del voluntariat de qualitat. Considerem important emmarcar les pràctiques voluntàries d'aquelles persones que volen dedicar una part del seu temps lliure a tasques voluntàries dins la nostra entitat.

Per aquest motiu, el Pla de Voluntariat pretén clarificar les tasques de voluntariat, d'acord amb la normativa vigent, valorar la feina realitzada per les persones voluntàries i que serveixi de plataforma per impulsar noves activitats de voluntariat que afavoreixin la nostra missió.

Importància del voluntariat

1.- En les entitats de voluntariat

- Permet conjuminar esforços per a aconseguir els nostres fins.
- Possibilita ampliar l'oferta d'accions ja que constitueix un suport i un complement a la intervenció professional.

- Contribueix a la defensa, la integració plena en tots els àmbits de la vida i l'augment de l'autonomia, així com al benestar i a la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat física i orgànica.
- Aporta talent, coneixements i innovació a les entitats.
- Dona valor i enforteix a les entitats.
- Promou valors com la tolerància i la solidaritat.
- Impulsa el canvi i la transformació de la realitat social de les persones amb discapacitat física i orgànica.

2.- En les persones voluntàries

- Permet que les persones participin de manera activa en la societat, promovent el canvi i la transformació social.
- Incrementa el nivell de sensibilitat i de solidaritat amb les altres persones.
- Augmenta la satisfacció personal.
- Promou el seu desenvolupament personal, educatiu, social i professional.
- Adquireix o millora diferents habilitats i competències professionals.
- Desenvolupa nous valors personals i socials.
- Afavoreix la interacció entre diferents persones.
- Proporciona al voluntari un reconeixement a la seva labor, tant a nivell intern (dins de l'associació) com a extern (en la comunitat).

3.- En les persones usuàries

- Incrementa la seva participació, ampliant el seu marc de relacions, experiències i vivències.
- Permet l'aprenentatge de nous coneixements, habilitats i competències.
- Contribueix a una major autonomia personal.
- Millora la seva qualitat de vida.
- Afavoreix la satisfacció personal.

4.- En la societat

- Augmenta el nivell de tolerància i de solidaritat amb les altres persones.
- Afavoreix una major comprensió de la diversitat humana.
- Crea consciència sobre les necessitats d'accessibilitat i inclusió.
- Fomenta la sensibilitat i responsabilitat cap a la diversitat social, lingüística i cultural.
- Genera un major compromís amb les causes socials.
- Promou habilitats per a abordar reptes socials.
- Genera interès pels programes i projectes de voluntariat.
- Mobilitza a l'acció.
- Promou el coneixement de la vida associativa a través de diferents canals de participació.
- Genera transparència.
- Afavoreix la creació de xarxes de suport.

Requisits de les persones voluntàries

A continuació indiquem el perfil bàsic que ha de complir la persona voluntària al marge de l'activitat que desenvolupi:

- Tenir més de 16 anys.
- Comptar amb una estabilitat emocional, responsabilitat i compromís adequats pel desenvolupament de la seva activitat com a voluntari.
- Respectar la confidencialitat de la informació que es proporcioni.
- Tenir una actitud positiva, oberta i compromesa en relació als àmbits d'actuació de la confederació.

Líneas estratègiques

COCEMFE Catalunya posa especial atenció en:

- Posar en valor el voluntariat de COCEMFE Catalunya.
- Reivindicar el reconeixement del voluntariat per part de les administracions públiques i el sector empresarial i lluitar perquè s'ampliïn les partides pressupostàries dirigides al finançament dels programes i projectes.
- Impulsar la participació activa de les persones amb discapacitat en les accions de voluntariat.
- Explorar noves vies de participació en el voluntariat, prestant especial atenció al voluntariat a través de les Tics.
- Disposar d'un servei d'informació i assessorament del voluntariat de COCEMFE Catalunya a les federacions i entitats que la conformen i a les persones interessades.
- Enfortir els serveis de voluntariat de les entitats de COCEMFE Catalunya.
- Incloure en els processos de planificació, desenvolupament, seguiment i avaluació a totes les persones incloses en el voluntariat (personal directiu, tècnic i voluntari i persones beneficiàries).

COCEMFE Catalunya considera fonamental incorporar una sèrie de mesures transversals en totes les accions que es duguin a terme en relació al voluntariat.

Accessibilitat

És necessari fer una valoració prèvia de les condicions d'accessibilitat d'aquells espais, productes i serveis que vagin a ser emprats. D'aquesta manera, es podrà assegurar la participació de totes les persones sense restriccions.

Igualtat/Perspectiva de gènere

S'ha d'incloure la perspectiva de gènere en totes les accions realitzades per a garantir la igualtat tant referent a la incidència política, recollida de dades, planificació de mesures, execució i seguiment de les activitats.

ODS. Agenda 2030

S'han d'establir mesures concretes que contribueixin a la consecució de les fites plantejades en els 17 ODS. Des del voluntariat posarem especial atenció a aquells referits a salut i benestar, educació de qualitat, igualtat de gènere, reducció de les desigualtats, ciutats i comunitats sostenibles, producció i consum responsables i Pau, Justícia i institucions sòlides. Tot i treballant també per a la creació d'aliances encaminades a assolir tots els objectius marcats.

Itinerari de gestió del voluntariat

La gestió del voluntariat és una tasca complexa que requereix fer diferents passos. Aquest itinerari de gestió del voluntariat es compon de diferents fases que l'entitat ha de tenir estructurat de manera fàcil, clara, àgil i dinàmica.

1. Crida a la participació

Hem detectat que, a vegades, les persones interessades en el voluntariat es dirigeixen a les nostres entitats de manera espontània després d'accedir a la pàgina web, llegir notícies sobre les accions dutes a terme, consultar les xarxes socials, participar en fires, jornades i congressos, etc.

En unes altres, és possible que sigui l'entitat qui requereixi de les persones voluntàries en major proporció de les quals s'acosten de manera espontània o necessitin incorporar voluntariat amb un perfil específic. Per a això, és habitual promoure campanyes enfocades a atreure a noves persones voluntàries.

Les campanyes dirigides a la cerca de persones voluntàries poden donar molt bons resultats si estan ben estructurades i s'adapta la comunicació a les característiques, necessitats i interessos de la població destinatària.

2. Acolliment

Les persones que desitgen participar com a personal voluntari en COCEMFE Catalunya o d'alguna de les seves entitats s'acosten amb diferents motivacions, interessos i expectatives.

A fi de donar a conèixer els diferents projectes de voluntariat a les persones interessades a participar com a voluntàries i alinear-los amb les expectatives que porten amb si, és recomanable dur a terme diferents sessions informatives al llarg de l'any. La periodicitat d'aquestes sessions dependrà de les necessitats de voluntariat de cada entitat.

En cas que les entitats no duguin a terme sessions informatives, es disposarà d'una alternativa per a informar les persones que desitgen incorporar-se com a persones voluntàries, emprant qualsevol dels canals de contacte habilitats per l'organització.

Una vegada que la persona és informada sobre l'entitat i els programes i projectes de voluntariat disponibles, procedirà a comunicar els seus interessos de participació.

Quan la persona confirma el seu interès a participar en un projecte de voluntariat, la persona responsable de voluntariat contactarà amb ella per a concertar una entrevista personal. D'aquesta manera, es valorarà si la persona compleix amb els requisits del projecte i es coneixeran altres aspectes importants com són la seva formació acadèmica, l'experiència

laboral que disposa en relació a les tasques a realitzar, si ha realitzat voluntariat prèviament, les seves expectatives, etc. Per part de l'entitat de voluntariat, s'ampliarà la informació prèviament facilitada, aprofundint en el projecte triat.

L'entrevista personal també ha de servir com un procés d'orientació, en el qual la persona voluntària pugui conèixer alternatives a fi d'ajustar la seva participació als seus propis interessos i expectatives. A més, aquesta entrevista servirà per a, una vegada incorporada la persona, dissenyar l'itinerari de voluntariat que se seguirà per a facilitar el seu creixement personal i professional.

Finalitzada l'entrevista personal, la persona responsable de voluntariat ha de valorar si la persona compleix amb el perfil requerit o, quan existeixin més persones interessades de les necessàries, haurà de fer una selecció.

3.- Formació

La formació ha de ser present al llarg de la permanència de la persona voluntària en l'organització i assegurar-la és la nostra responsabilitat. Per això, la persona responsable de voluntariat, juntament amb la resta de professionals que es troben en contacte continu amb el personal voluntari, ha de dissenyar els itineraris formatius pertinents

Aquestes necessitats de formació poden posar-se de manifest de diferents formes, podent ser detectades durant l'execució de la tasca pel propi personal voluntari o ser detectades per les persones responsables d'aquests. Ajudaran a facilitar aquesta labor les accions dutes a terme durant el seguiment i avaluació.

La formació inicial. És d'obligatòria realització abans de la incorporació de la persona voluntària a l'acció de voluntariat ja que ha d'aportar les eines necessàries per al desenvolupament de la labor de voluntariat. Aquesta formació no ha de ser molt llarga, sent indispensable que es facilitin els mitjans oportuns per a possibilitar la participació de la persona.

Formació contínua. Aquesta formació és de caràcter obligatori. És convenient oferir a l'any, almenys, una acció formativa a les persones voluntàries. Les formacions ofertes a les persones voluntàries poden realitzar-se en qualsevol format, tenint present que han de permetre la participació de les persones a les quals va dirigit sense interferir en les seves obligacions particulars.

4.- Incorporació

La incorporació de la persona voluntària a l'entitat ha de preparar-se creant un clima distès i motivador que afavoreixi la incorporació i integració més ràpida.

4.1. Signatura de l'acord d'incorporació. Després de la realització de la formació inicial, el següent pas és la signatura de l'acord d'incorporació, per la qual cosa la persona serà citada novament a fi de formalitzar la col·laboració. Quan la relació de col·laboració queda formalitzada, l'entitat procedirà a donar d'alta a la persona voluntària en la seva pòlissa d'assegurances de responsabilitat civil i d'accidents per al voluntariat.

4.2. Integració en l'entitat. Independentment que la persona vagi a formar part d'un projecte i d'un equip de treball concret, és necessari presentar-la a totes les persones que componen l'entitat, indicant-li quines són les funcions de cadascuna d'elles.

S'ha de tenir en compte que la persona voluntària probablement s'incorpora a un espai nou, on hi ha persones molt diverses amb tasques i rols establerts, per la qual cosa hem de facilitar la incorporació per a assegurar que la persona se senti aollida.

Per a facilitar la integració i l'èxit de les accions que dugui a terme en els primers dies del voluntariat pot ser molt beneficiós comptar amb una persona que l'acompanyi. Aquesta labor pot ser duta a terme per la persona responsable de voluntariat, per la persona coordinadora de l'acció de voluntariat o bé per alguna persona voluntària amb una certa trajectòria en l'entitat.

4.3. Preparació per a l'acció de voluntariat. La persona designada per a coordinar l'acció voluntària s'encarregarà d'ampliar els detalls de l'activitat que realitzarà la persona participant, resoldrà els dubtes que puguin sorgir-li i li facilitarà els suports necessaris que es requereixin.

5.- Acompanyament i seguiment

Quan la persona voluntària està incorporada, s'ha d'establir un itinerari d'acompanyament que persegueixi el creixement personal, professional i social de la persona voluntària, a més d'incrementar la seva motivació, possibilitant que perduri la seva participació en l'organització.

És important habilitar diferents canals de comunicació i generar un clima de confiança que permeti a la persona voluntària expressar els seus desitjos, inquietuds, idees, dubtes, desacords, etc. D'aquesta manera, es disposarà d'un voluntariat més pròxim, més participatiu i més implicat en sentir que són escoltats en l'entitat.

Durant els primers dies del voluntariat, es donaran tasques senzilles, que no comportin molta responsabilitat. Se'ls donarà la informació necessària, no saturant i oferint ajuda per a aclarir tots els dubtes que puguin sorgir.

També és necessari cuidar a la persona voluntària i fer-li saber que són importants per a l'entitat. Fer-li veure què aporta a l'entitat, reconèixer el seu treball, felicitar-la per la superació d'un nou repte o oferir-li suport en cas de detectar que ho precisen, són algunes de les accions que es poden dur a terme.

Per a dur a terme el seguiment, la persona responsable de voluntariat convocarà reunions individuals periòdiques tant amb la persona coordinadora de l'acció de voluntariat com amb la persona voluntària.

Adicionalment, es procurarà dur a terme sessions de seguiment grupals en les quals intervinguin altres persones voluntàries de l'equip, així com les persones responsables d'aquestes.

6.- Avaluació

És un procés fonamental del projecte i de l'itinerari de gestió del voluntariat ja que:

- Permet determinar el grau de compliment dels objectius marcats dins del projecte.
- Facilita la detecció de possibles desviacions, possibilitant el seu ajust.

- Dona a conèixer l'evolució de les persones voluntàries en l'entitat.
- Posa de manifest necessitats no contemplades inicialment o sorgides durant el desenvolupament de l'acció.
- Mostra el grau de satisfacció de les persones
- Aporta dades estadístiques útils.

L'avaluació s'ha de realitzar sota criteris d'objectivitat, eficàcia, eficiència i transparència. Es durà a terme tant de manera quantitativa com qualitativa.

7.- Desvinculació

La sortida de les persones voluntàries és freqüent. Per això, és fonamental preveure, des de la fase de planificació del projecte de voluntariat, les accions a dur a terme quan les persones finalitzen la seva col·laboració.

La nostra primera tasca serà esbrinar la causa per la qual la persona voluntària decideix marxar. És important indagar a fi de conèixer si l'atenció i el suport que hem prestat des de l'entitat han estat els correctes. De no ser així, serà necessari establir les mesures oportunes per a minimitzar el mal causat i per a evitar que torni a ocórrer.

S'aprofitarà el lliurament del certificat de participació, per a fer un repàs dels assoliments de la persona voluntària. S'han de ressaltar les aportacions i el temps dedicat a les activitats del projecte intentant reforçar la relació mantinguda fins al moment. És molt important mantenir el contacte amb aquelles persones voluntàries susceptibles de tornar a participar a COCEMFE Catalunya, així com de disposar d'un llistat amb els qui estarien disposades a participar en activitats puntuals.

A partir d'aquest moment, s'ha de començar a gestionar el relleu per a cobrir les funcions que es queden sense cobertura. En la mesura dels possible és interessant planificar el comiat amb temps, planejar el relleu, fins i tot acompanyar aquest relleu

Funcions de la persona responsable del voluntariat

La persona responsable del voluntariat és aquella encarregada de la gestió del pla de voluntariat, de dur a terme els programes i projectes de voluntariat i d'assegurar l'itinerari de gestió de les persones voluntàries.

- Mantenir actualitzat el coneixement de la realitat del voluntariat
- Transmissió a la Junta Directiva de les necessitats i reivindicacions del voluntariat.
- Planificació, disseny, execució, seguiment i avaluació del pla de voluntariat i dels programes i projectes de voluntariat.
- Elaboració i desenvolupament de campanyes de sensibilització i de crida a la participació de les persones voluntàries.
- Acolliment de les persones interessades en voluntariat.
- Selecció de persones voluntàries per als diferents projectes.
- Generació i custòdia dels documents requerits i facilitats per a l'acció voluntària.
- Gestió d'altres en l'assegurança de voluntariat.
- Seguiment del personal voluntari.

- Comiat de personal voluntari.
- Gestió del relleu.
- Facilitar el certificat de l'activitat voluntària.
- Creació i programació de les accions formatives per al personal voluntari.
- Formació a les persones coordinadores del voluntariat.
- Avaluació del pla i dels programes i projectes de voluntariat.
- Elaboració de propostes de millora.

Incorporació de la perspectiva de gènere

El fet de rebre una adequada formació i de comptar amb un codi de conducta per al voluntariat que incorpori el gènere i les qüestions relatives a la interculturalitat, és de vital importància. Amb freqüència es parla de la transversalització de la perspectiva de gènere com a mètode per a garantir la igualtat de gènere i no discriminació. No obstant això, la transversalització no es pot considerar una fi en si mateixa, sinó una estratègia, que ha de comptar amb accions i mesures concretes. Aquesta estratègia s'ha de contemplar en totes les fases de gestió del voluntariat

Legislació de referència

- Llei del voluntariat. Llei 6/1996 de 15 de gener publicada al BOE 15/1996 de 17/01/1996.
- Llei 25/1991 de 13 de desembre, per la qual es crea l'Institut Català de Voluntariat