

Ateneu Santcugatenc
Avinguda de Gràcia, 16
08172 Sant Cugat del Vallès
936 745 195
www.ateneu.cat
institucional@ateneu.cat



PLA DE VOLUNTARIAT

ATENEU SANTCUGATENC

ÍNDEX

1. Introducció
2. Presentació de l'organització
3. Detecció de necessitats específiques
4. Descripció dels objectius generals i específics
5. Perfil dels voluntaris
6. Requisits per a ser voluntari
7. Drets i deures
8. Cicle de gestió del voluntariat
9. Mètode
10. Avaluació

1. INTRODUCCIÓ

En una societat complexa, amb moltes necessitats, la corresponsabilitat i implicació dels ciutadans i ciutadanes contribueix a la construcció d'una societat millor, més justa i menys desigual. Els reptes socials són molts i és evident que ni els poders públics ni els econòmics per si sols poden resoldre'ls tots. En aquest aspecte, la contribució del voluntariat i les entitats socials és clau per a la millora social i la convivència.

Els moviments de voluntariat al nostre país han crescut i s'han desenvolupat de forma constant i han estat capaços d'esdevenir un agent més i, a l'hora, de donar resposta, en alguns casos primera resposta, a un ventall de problemes i necessitats socials. Avui, a Catalunya, el voluntariat és una activitat en creixement on la gent s'hi sent a gust, ja que canalitzen les seves inquietuds cíviqes i solidàries i ajuden els altres més necessitats, amb el conseqüent benefici que per a la societat en general representa. Realitzar un voluntariat també transforma a les persones i genera un capital social que contribueix a la cohesió social.

La Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme, especifica que entén per voluntariat el conjunt d'activitats d'interès general motivades per l'altruisme i la voluntat de transformació social que aconsegueixen persones físiques, denominades voluntaris, que participen en projectes en el marc d'una activitat associativa o bé en programes específics de voluntariat d'una entitat sense ànim de lucre, d'acord amb el que estableix aquesta llei.

Els principis que formen l'acció voluntària són la igualtat, la llibertat, la solidaritat, la transformació social, el compromís, el servei, l'altruisme, la gratuïtat, la responsabilitat, el civisme, la cooperació, la participació, el sentit crític, l'aprenentatge, la generositat, el respecte dels valors inherents al voluntariat, l'acompliment de l'activitat amb competència i l'autonomia respecte els poders públics. Igualment són inherents a l'acció voluntària els principis de no-discriminació, pluralisme, inclusió, integració i sostenibilitat i, en general, tots els que inspirin la convivència i l'avenç social en una societat democràtica, participativa i justa.

Per part de l'organització, gestionar bé el voluntariat implica temps i dedicació. No es tracta d'un voluntariat de suplència ni pal·liatiu dels problemes socials, i tampoc es pot entendre mai com una manera d'estalviar costos. Però sí un complement, un valor afegit. La missió del voluntariat no passa per la substitució de cap professional, sinó per crear un espai de participació que contribueixi a fer possible la millora social.

El voluntariat pot ajudar a millorar els serveis de les entitats o a ajudar-les a arribar a aquells col·lectius que d'altre manera no seria possible, però mai per fer aquell servei amb menys cost econòmic.

De fet, la majoria d'entitats, quan neixen, estan formades per voluntariat, com el propi Ateneu Santcugatenc, que va néixer l'any 1956 com una associació de ciutadans motivats pel col·leccionisme, la numismàtica i la filatèlia. Tanmateix, a mesura que els fins socials, els projectes i les tasques que s'hi realitzen van creixent, adquirint certa intensitat en el temps i/o complexitat es solen començar a necessitar perfils professionals remunerats.

A l'Ateneu Santcugatenc s'ha arribat al resultat final on dins l'entitat conviuen persones voluntàries amb persones remunerades. En tot cas, l'esperit de servei és el que anima i impulsa l'entitat, allò que és més important i el que li dóna sentit i significació en una societat que volem disposada a impulsar els drets socials del conjunt de la ciutadania.

El voluntariat que planteja l'Ateneu Santcugatenc fa referència a una realitat molt àmplia i diversa. Des del voluntariat social, que realitza una activitat i servei adreçats a persones i col·lectius, fins al de continguts estrictament culturals, però sobretot, un voluntariat de tipus cívic, que actua en un sentit més ampli al servei de la societat vinculat a la vida sociocultural, la cultura, la natura o a d'altres accions per a la comunitat. En coherència amb aquest plantejament, l'Ateneu proposa organitzar una xarxa de voluntariat per tal de millorar el seu servei. Aquesta xarxa té l'objectiu d'unificar els voluntariats així com a les persones voluntàries que hi participen per tal de millorar la seva gestió.

Aquest document té com objectiu fer públic el plantejament de l'Ateneu Santcugatenc respecte als seves persones voluntàries i l'acció voluntària que es durà a terme i posar-ho de manifest als seus socis/es i membres de l'entitat.

2. PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

L'Ateneu Santcugatenc va ser creat l'any 1956 per un grup de persones santcugatencques afeccionades al col·leccionisme, la numismàtica, la medallística i la filatèlia. L'any 1977 fou registrat com associació sense ànim de lucre amb la finalitat de fomentar també l'expansió artística, científica i/o la divulgació cultural, promovent el seu màxim desenvolupament i facilitant els coneixements que sobre aquestes matèries requereixin els seus associats/des. Amb el pas dels anys va anar incorporant als seus estatuts nous fins socials relacionats amb la cultura, l'associacionisme, l'acció social, el medi ambient i el lleure, entre d'altres.

L'Ateneu Santcugatenc és, doncs, una entitat sense ànim de lucre que té la seu al municipi de Sant Cugat del Vallès i treballa amb les entitats i la ciutadania per a millorar la qualitat de vida i la cohesió social promovent el civisme, la participació, el creixement del teixit associatiu i els valors democràtics.

Des de la tardor de 1998, enguany farà 21 anys, desenvolupa un programa de cursos i tallers de manera ininterrompuda i amb una bona acceptació per part de la ciutadania. L'entitat té la capacitat d'organitzar un programa trimestral de 130 disciplines diferents que posa a disposició de la població més de 2500 places de formació i lleure. La xifra d'ocupació del darrer exercici, només en aquest projecte, ha estat de 3.752 inscripcions.

L'Ateneu realitza un seguit d'activitats socioculturals en diversos àmbits com: l'envelliment actiu, la salut mental, el foment de la lectura, la lluita contra el fracàs escolar, el foment de la llengua catalana, el voluntariat, la gastronomia, la cultura popular...

O també activitats de sensibilització ambiental i promoció del consum responsable, ecològic, de proximitat i la reducció de residus, com el Mercat de Pagès, els horts urbans o els Mercats de 2a mà.

A més a més el fet de disposar d'un edifici al centre de la ciutat, obert a la ciutadania i a les entitats, permet gaudir d'espais de trobada i relació, exposicions, concerts, xerrades i conferències, presentacions de llibres, reunions i/o assajos entre d'altres esdeveniments socials i culturals.

L'Ateneu esdevé seu de diferents entitats i col·lectius de la ciutat, donant un clar suport a l'associacionisme, i acull, participa i gestiona esdeveniments socioculturals d'important repercussió ciutadana.

3. DETECCIÓ DE NECESSITATS ESPECÍFIQUES

Actualment, a l'Ateneu Santcugatenc, existeixen 2 projectes que requereixen de persones voluntàries i que queden descrits al document *Programa d'actuacions amb persones voluntàries*.

- Taller d'estudi assistit: Es necessiten persones voluntàries disponibles un parell d'hores a la setmana per fer suport a adolescents en l'estudi. La seva tasca es centrarà en ensenyar a organitzar l'agenda dels alumnes, tècniques d'estudi i donar reforç escolar per temes concrets

- Voluntariat lingüístic: Es necessiten persones voluntàries que vulguin donar a conèixer el català a pares i mares d'infants nouvinguts, en horari de tarda a les escoles de primària per facilitar-ne la participació i assistència i també a joves nouvinguts, en horari de tarda a la mateixa seu de l'Ateneu.

4. DESCRIPCIÓ DELS OBJECTIUS

- Millorar la gestió de les persones voluntàries de l'Ateneu Santcugatenc
- Crear una xarxa de persones voluntàries
- Crear els mecanismes necessaris per unificar els diferents projectes de voluntariat
- Crear els documents i el sistema de control necessaris per a una bona gestió del cicle del voluntariat

5. PERFILS DELS VOLUNTARIS/ES

El voluntariat el componen ciutadans i ciutadanes que voluntàriament decideixen dedicar el seu temps a participar en la millora de la qualitat de vida del seu entorn. Aquest temps es dedica de forma altruista i sense rebre cap compensació econòmica a canvi. Així com la participació en activitats de voluntariat és un dret de les persones, també genera uns deures que estan regulats en el marc normatiu del voluntariat i que reproduïm al punt 7 d'aquest document.

Existeix una gran diversitat de perfils, però en l'actualitat el perfil de persones voluntàries que més està augmentant és el de persones més grans de 50 anys així com també d'aturats i de gent jove que sovint fa del voluntariat una manera d'agafar experiència.

De la mateixa manera que hi ha gran diversitat de perfils, hi ha gran diversitat de motivacions que porta a la gent a realitzar un voluntariat: conèixer gent, ser útil, omplir el temps, agafar experiència, ajudar als altres...

En relació a les motivacions, igual que si parlem d'aptituds, cal analitzar bé quines són aquestes en cada cas, ja que aquestes poden comportar unes facilitats per un tipus o un altre de voluntariat. Per posar un exemple, algunes persones s'apropen a fer voluntariat més per una necessitat personal que no per treballar a favor dels altres. Per dir-ho d'alguna manera tenen més un perfil de beneficiaris/usuaris de l'acció social que no de voluntariat. Aquestes persones no poden realitzar segons

quines tasques de voluntariat però sí que es poden redirigir cap a tasques que no tinguin un perfil d'atenció directa a les persones.

Altres, en canvi, tenen les capacitats socials molt desenvolupades i, per tant, el seu perfil sí que es decantarà més cap a una posició d'atenció directa a les persones.

És per això, que cal valorar molt bé les motivacions de les persones alhora que tenim també molt en compte les seves aptituds per assignar-les-hi una tasca dintre l'entitat.

La missió de les entitats de voluntariat no és tenir voluntaris/es sinó que el voluntariat sigui un mitjà per a fer realitat la missió de transformació social d'aquestes entitats, sovint contribuint a aconseguir una millora social i la qualitat de vida de l'entorn i de la societat (barri, ciutat...).

6. REQUISITS PER A SER VOLUNTARI/ÀRIA

Els requisits per a ser voluntari/ària varien segons el tipus de voluntariat, tot i que es poden resumir en:

- Manifestar una disposició a realitzar tasques voluntàries
- Assistir al curs de formació bàsic i específic segons el tipus de voluntariat a realitzar
- Tenir aptituds, actituds i habilitats per desenvolupar la tasca acordada
- Signar i complir el full de compromís amb l'entitat
- Presentar el certificat d'antecedents penals en cas que el taller es realitzi amb menors

7. DRETS I DEURES

El Capítol II de la Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme, defineix els drets i deures de les persones voluntàries (articles 8 i 9), els de les entitats (articles 10 i 11) i els dels destinataris de l'acció voluntària (articles 12 i 13). Drets i deures que reproduïm a continuació:

Drets dels voluntaris (art. 8):

Les persones que participen en programes de voluntariat tenen els drets següents:

- a) Obtenir de l'entitat de voluntariat en què col·laboren informació sobre la missió, la finalitat i el funcionament de l'entitat, sobre el sentit i el desenvolupament de l'acció voluntària i sobre el paper l'itinerari que tenen dins l'entitat, i també disposar d'informació de les activitats i dels mitjans i el suport per a poder accomplir-les convenientment
- b) Rebre la formació necessària per a l'acompliment de l'activitat, estar informats del disseny de l'itinerari formatiu en el marc del projecte que desenvolupen i poder participar-hi
- c) Ésser tractats sense cap tipus de discriminació i amb respecte per llur condició i llurs creences
- d) Formalitzar la vinculació amb l'entitat amb el full de compromís corresponent, d'acord amb l'article 7
- e) Disposar d'acreditació o identificació com a voluntaris
- f) Obtenir un certificat de llur participació en els programes de les entitats de voluntariat, en el qual s'han de fer constar, com a mínim, la naturalesa de l'acció voluntària i el període i el total d'hores en què s'ha desenvolupat
- g) Tenir el reconeixement de l'experiència adquirida en tasques d'associacionisme i en programes de voluntariat per mitjà de processos d'acreditació de competències adquirides per vies no formals d'acord amb la normativa vigent
- h) Participar en l'elaboració, la planificació, l'execució i l'avaluació dels programes i les activitats en què col·laborin, d'acord amb la naturalesa i la dinàmica interna de l'entitat
- i) Rebre informació sobre les condicions de seguretat, higiene i salut adequades a la naturalesa i les característiques de l'activitat voluntària, i accomplir llur tasca en aquestes condicions
- j) Rebre cobertura d'una assegurança de riscos derivats de l'activitat que compleixen com a voluntaris i dels danys que, involuntàriament, podrien causar a tercers per raó de llur activitat
- k) Rescabalar-se, si així ho acorden amb l'entitat de voluntariat en què duen a terme l'acció voluntària, de les despeses que aquesta pugui ocasionar

- l) Acordar lliurement les condicions i els possibles canvis de llur acció voluntària, el compromís de les tasques definides conjuntament, la durada i l'horari i les responsabilitats de cadascú
- m) Desvincular-se de la tasca voluntària en el moment que ho considerin pertinent
- n) Els altres que els reconeix l'ordenament públic

Deures dels voluntaris (art. 9):

Les persones que participen en programes de voluntariat tenen els deures següents:

- a) Cooperar en la consecució dels objectius de l'entitat o dels programes en què participen per al compliment dels compromisos adquirits dins de l'entitat, i participar activament en els espais i mitjans que l'entitat ha previst per a fer efectiu un treball coordinat en els programes.
- b) Participar activament en la formació acordada amb l'entitat de voluntariat per a l'acompliment de la tasca
- c) Acomplir l'activitat en què participen amb responsabilitat, diligència i competència, i respectar les normes internes de funcionament de l'entitat de voluntariat i els principis i valors que estableix l'article 4.
- d) Observar les mesures de seguretat i salut que estableixen les lleis.
- e) Rebutjar tota contraprestació econòmica o material que els ofereixin els destinataris o tercers llur actuació, llevat dels diners de butxaca i d'altres conceptes similars pel que fa als programes de voluntariat internacional.
- f) Respectar els drets i la dignitat dels destinataris de l'acció voluntària i dels altres voluntaris amb els quals col·laborin.
- g) Mantenir la confidencialitat de les informacions rebudes i conegudes en l'acompliment de llur activitat.
- h) Notificar a l'entitat de voluntariat llur renúncia amb antelació suficient, per tal que es puguin adoptar les mesures necessàries per a evitar perjudicis a l'activitat en què participen.

Drets de les entitats (art. 10):

Les entitats amb programes de voluntariat tenen els drets següents:

- a) Escollir lliurement al voluntari segons la naturalesa i les característiques de la tasca que s'ha de dur a terme i d'acord amb llurs normes de funcionament intern i els programes que s'han de desenvolupar.
- b) Demanar al voluntari respecte pels valors i la missió de l'entitat.
- c) Reclamar al voluntari que dugui a terme la formació acordada per a poder aconseguir adequadament la seva tasca.
- d) Desvincular, justificadament, el voluntari del programa de voluntariat en què participa si incorre en l'incompliment manifest del full de compromís.

Deures de les entitats (art. 11):

Les entitats amb programes de voluntariat tenen els deures següents:

- a) Disposar d'un pla de voluntariat o de participació que recull els aspectes relatius a la gestió dels voluntaris dins de l'entitat.
- b) Disposar d'un pla de formació o d'un itinerari formatiu dels voluntaris de l'entitat en els quals es pugui identificar la formació que el voluntari necessita per poder dur a terme la seva tasca a l'entitat i participar-hi.
- c) Facilitar informació sobre la missió i l'estil de treball de l'entitat de voluntariat a fi de garantir un encaix correcte entre les aspiracions de l'entitat i les del voluntariat.
- d) Nomenar una persona com a responsable de la coordinació dels voluntaris de l'entitat de voluntariat.
- e) Formalitzar la vinculació amb el voluntari per mitjà d'un full de compromís corresponent, d'acord amb el que s'estableix l'article 7 de la Llei, i complir els compromisos adquirits.
- f) Proveir al voluntari, en el cas que sigui necessari, d'un element identificador en què consti, com a mínim, la seva condició de voluntari.
- g) Mantenir, si s'escau, un registre en què constin inscrits els voluntaris de l'entitat de voluntariat, una descripció mínima de l'activitat que duen a terme i qualsevol dada que pugui facilitar la certificació posterior de llur activitat, que s'estableix en la lletra h.
- h) Certificar, a petició del voluntari, la seva participació i vinculació als programes de l'entitat de voluntariat, fent-hi constar les activitats i funcions dutes a terme, l'any de realització i el nombre d'hores dedicades, i també la formació feta i la durada.

- i) Assegurar dels riscos derivats de l'activitat que duu a terme el voluntari i la responsabilitat civil de les accions esmentades en tot moment, i assegurar també les mesures de seguretat i salut d'acord amb la normativa vigent.
- j) Rescabalar el voluntari, si així ho han acordat amb aquest, de les despeses que li pugui ocasionar l'acció voluntària.
- k) Garantir l'exercici del voluntariat d'acord amb el que consta en el full de compromís i els drets que reconeix aquesta llei, i disposar d'elements de facilitadors de l'atenció i el seguiment del voluntari.
- l) Complir els deures que s'estableixin per reglament en l'àmbit sectorial corresponent.
- m) Adaptar les actuacions que han de fer els voluntaris, atenent llur situació personal o la dels altres actors del programa al qual estan vinculades.
- n) Facilitar la participació dels voluntaris en el disseny i l'execució dels programes d'acció voluntària que es puguin desenvolupar.
- o) Participar activament en els protocols i els mecanismes que s'estableixen per a combatre els maltractaments i posar-los en coneixement de les autoritats policials o judicials en cas que se'n detectin indicis en les persones ateses.
- p) En el cas de les entitats de menys de cent voluntaris, els deures a què fan referència les lletres a, b i h es poden delegar a les federacions respectives o a entitats de primer nivell, després d'haver-los acceptat, o els poden complir, coordinadament, amb diverses entitats o per mitjà de convenis amb les administracions públiques.

Drets dels destinataris de l'acció voluntària (art. 12):

Els destinataris de l'acció voluntària tenen els drets següents:

- a) Rebre una acció voluntària que respecti llur dignitat i intimitat personal i familiar i llurs conviccions polítiques, religioses o de qualsevol tipus, evitant tota discriminació.
- b) Disposar d'informació actualitzada sobre els programes de les actuacions que els afecten, prèviament i en qualsevol fase del procés.
- c) Aconseguir la intervenció dels responsables de les entitats d'acció voluntària en el supòsit que sorgeixin conflictes amb el voluntari.
- d) Sol·licitar i obtenir la substitució del voluntari assignat si existeixen causes que ho justifiquen, o bé precindir de l'acció voluntària sota llur responsabilitat.
- e) Participar activament en l'avaluació dels programes de voluntariat de què han estat beneficiaris.

Deures dels destinataris de l'acció voluntària (art. 13):

Els destinataris de l'acció voluntària tenen els deures següents:

- a) Col·laborar, sempre que sigui possible, amb el voluntari, respectant-lo i facilitant-li la feina.
- b) No oferir contraprestacions, monetàries o en espècie, als voluntaris per l'acció que han dut a terme.
- c) Notificar amb suficient antelació a l'entitat que es vol prescindir del programa d'acció voluntària.
- d) No exigir als voluntaris actuacions que no corresponen a la naturalesa de l'acció voluntària.

8. CICLE DE GESTIÓ DEL VOLUNTARIAT

El cicle de gestió del voluntariat permet tenir una visió integral de la col·laboració entre la persona voluntària i l'organització. Es tracta de gestionar la feina de la persona voluntària tenint en compte la persona i la seva relació amb l'entitat des del principi fins al final de la col·laboració.

A més a més, el cicle de gestió del voluntariat és un model que facilita el funcionament del voluntariat a l'entitat. Pel seu valor, com a aportació, la gestió del voluntariat ha de ser un tema central a l'entitat i, i per tant, conegut i consensuat amb tota l'organització. És important que no només sigui responsabilitat d'una persona o departament, sinó que, encara que existeixi la figura del coordinador/a del voluntariat, tota l'entitat s'impliqui en el bon funcionament del cicle. Creure en la importància d'això i destinar-hi recursos suficients és la base d'una bona gestió i de la definició d'una bona política de voluntariat.

Un cop detectades les necessitats, el cicle de gestió de voluntariat té diferents fases:

1. Delimitació del voluntariat:

El primer que cal tenir en compte, quan es planteja un voluntariat, és quanta gent cal per a cobrir una necessitat concreta o per a poder complir els objectius marcats. És important no excedir-se ni fer curt en el nombre de voluntaris que realitzen una o més tasques, ja que un desequilibri entre el nombre de persones voluntàries i les tasques a cobrir pot fer que els propis voluntaris estiguin descontents i que l'activitat de l'entitat se'n ressenteixi.

2. Captació:

La captació ha de ser un procés en què l'entitat participi activament, en lloc de limitar-se a una actitud "reactiva" tot esperant que arribin nous col·laboradors/es. La proactivitat afavoreix la visió que les possibles persones candidates tindran de l'entitat.

Alguns dels mètodes que fa servir l'Ateneu Santcugatenc són:

- Buscar i convidar als membres de l'associació a que es vinculin amb el projecte i, per tant, puguin acabar sent voluntaris de la mateixa entitat a la qual pertanyen
- Enviar informació per tramesa postal o correu electrònic a persones relacionades d'alguna manera amb l'associació
- Buscar persones voluntàries a punts de suport del voluntariat a la mateixa ciutat com l'Oficina de Voluntariat de l'Ajuntament de Sant Cugat
- Buscar persones voluntàries en altres entitats col·laboradores o altres institucions
- Publicar ofertes de voluntariat a la pàgina web de l'entitat o xarxes socials
- Oferir propostes de voluntariat als mitjans de comunicació locals (diari, radio, premsa local)
- Penjar cartells en llocs estratègics (definir el lloc segons el perfil que es busqui)
- Utilitzar el boca-orella (el voluntariat mateix, el personal remunerat o els òrgans de govern poden ser un via de captació)

És important treballar amb altres entitats del sector per aprofitar les sinèrgies.

Depenent dels perfils a buscar cal tenir en compte que hi poden haver modificacions en la captació. És important programar la captació de la manera que s'adeqüi més al perfil a buscar.

3. Selecció:

El procés de selecció s'inicia quan la persona ha conegut tant l'entitat com les possibles formes de col·laboració i ambdues parts estableixen un primer contacte. En aquesta fase, la persona voluntària i l'entitat solen buscar més informació sobre l'altra part per saber si encaixen les expectatives.

En el cas de l'Ateneu Santcugatenc el procés de selecció és realitza mitjançant una petita entrevista informal on se li dóna al voluntari/ària la informació necessària perquè conegui l'entitat i per veure quines són les seves impressions. A la vegada, s'explica el projecte de voluntariat i les tasques de voluntariat on es podria incloure, així com la presentació del lloc de treball encara que no hi hagi de tenir un contacte directe. En aquest explicació es pot:

- Presentar l'entitat
- Descriure la funció del voluntariat
- Presentar les condicions en què se desenvoluparà el voluntariat
- Conèixer les motivacions de la persona
- Conèixer les aptituds, les experiències i altres elements de la seva trajectòria vital
- Altres elements específics

El full d'entrevista ha de ser sempre el mateix per a poder mantenir un procés de selecció fix i just.

4. Incorporació

La incorporació de qualsevol persona voluntària a l'organització implica que ambdues parts han arribat a un acord, que és el marc de la relació de col·laboració que comença.

L'acord inicial sol ser verbal i inclou el full compromís del voluntari/ària de complir l'encàrrec i la dedicació establerts i el de l'entitat d'oferir-li tot el suport necessari per a la seva tasca. Aquest acord s'ha de formalitzar amb un document escrit que reculli els drets i deures de la persona voluntària amb relació amb l'entitat i viceversa. És el que es coneix amb el nom de "full de compromís del voluntariat".

Tota entitat ha de disposar d'aquest document que explicita la relació i constitueix la base de la col·laboració. Els drets i deures d'ambdues parts que ha d'incloure, com a mínim, són els que estableix la Llei del voluntariat estatal i la legislació autonòmica.

Un cop signat el document per les dues parts, el voluntari/ària es quedarà la seva còpia i l'entitat arxivarà la seva seguint els criteris que s'hagin establert. Cal garantir aquest darrer aspecte ja que, a partir d'aquest moment, es generaran altres documents lligats a la relació del voluntariat amb l'organització: assegurança obligatòria, carnet, registres d'activitats, avaluacions, etc.

5. Desenvolupament

Mentre es porta a terme la tasca de voluntariat, l'organització té l'obligació de fer un seguiment de la tasca de la persona voluntària, així com de l'evolució de les seves motivacions.

Perquè una tasca es realitzi correctament i la persona voluntària es perpetui en el temps és necessari un suport per part de l'entitat, així com un reconeixement per la feina ben feta. També cal fer reunions periòdiques en les que es valorin les tasques que s'estan realitzant per garantir el bon funcionament i alhora aconseguir fer partícips a les persones voluntàries de l'organització de les tasques. A més a més, per aconseguir mantenir la motivació de les persones voluntàries, se'ls pot anar augmentant la responsabilitat a mesura que adquireixen experiència, per exemple fent-los responsables dels nous voluntaris.

Aspectes clau a tenir en compte per a la motivació en el desenvolupament de l'activitat voluntària:

- Transmetre a la persona voluntària el sentit de la seva tasca en la globalitat de l'organització
- Oferir la possibilitat d'implicació més enllà de l'encàrrec concret
- Mostrar a la persona voluntària el resultat de la seva acció
- Oferir la possibilitat d'escollir entre diverses funcions o tasques
- Combatre l'avorriment: possibilitat de combinar tasques, autoorganització
- Ajustar les funcions a la formació, l'experiència i els interessos de les persones voluntàries

5.1 Formació:

L'Ateneu Santcugatenc ofereix als voluntaris i voluntàries la formació adequada a la tasca que han de realitzar. Aquesta formació inclou un temari bàsic inicial, d'introducció al voluntariat, i un temari més específic segons el tipus de voluntariat.

Però la formació de la persona voluntària ha de ser continua i no només prèvia a la realització de la tasca, pel que la persona voluntària i organització han d'estar compromesos amb l'interès per a formacions que puguin ajudar a desenvolupar millor la tasca confiada o a ampliar l'abast d'aquesta tasca i contribuir al desenvolupament personal del voluntari.

5.2 Comunicació:

La comunicació entre organització i les persones voluntàries ha de ser constant i fluïda. Els voluntaris i voluntàries han de ser part d'un equip i estar informats dels canvis que afecten a la seva tasca i al seu entorn de treball. També han d'estar informats de les diferents activitats i tipus de voluntariats que es realitzen a l'entitat, a part de l'activitat concreta que estiguin realitzant.

Per això, es manté una comunicació constant de forma presencial, telefònica o via correu electrònic.

De la mateixa manera, les persones voluntàries han de comunicar a temps les possibles incidències en la seva tasca, així com els possibles canvis en els seus interessos o disponibilitat.

6. Seguiment i avaluació:

El seguiment de les persones voluntàries afavoreix un encaix i una adaptació més importants entre aquestes persones i l'entitat. L'acompanyament en la trajectòria que segueix el voluntariat en l'organització dóna continuïtat a la tasca d'acollida que es fa durant el seu procés d'incorporació. El seguiment permet veure l'evolució i com es transformen les motivacions i les expectatives de les persones voluntàries a l'entitat.

Seguiment no vol dir supervisió sobre les responsabilitats i les tasques que duu a terme el voluntariat. Es tracta d'establir accions periòdiques més o menys formalitzades que permetin acompanyar i impulsar el desenvolupament de les persones voluntàries a l'entitat i dels seus projectes. A més a més, és una bona manera d'anar seguint les inquietuds, dificultats i les expectatives que tenen.

El seguiment és un factor clau de la gestió del voluntariat, s'ha de fer individualment i al llarg de tota la trajectòria de la persona voluntària a l'organització.

7. Reconeixement als voluntaris:

Perquè el reconeixement sigui real i el voluntariat percebi i el valor, hi ha criteris comuns (McCURLEY, S.; LUNCH, R.,1996):

- No s'ha d'oblidar mai el reconeixement al voluntariat
- El reconeixement ha de ser continuat/freqüent
- S'han d'utilitzar o combinar diversos mètodes
- Les accions han de ser sinceres i mai forçades
- Aquestes accions han de valorar també la persona, a més de la seva tasca
- Les accions han d'estar directament relacionades amb els resultats (justificades)
- Les diferents accions de reconeixement han de ser consistents entre si
- El reconeixement ha de ser immediat o pròxim a la tasca valorada
- El reconeixement s'ha d'adaptar a les característiques o els perfils del voluntariat
- Cal ser coherent reconeixent allò que l'entitat valori més

8. Desvinculació

Les organitzacions han de ser conscients que aquest moment forma part de la trajectòria de qualsevol voluntari o voluntària. La desvinculació, que pot ser per motius diversos, cal viure-la com una etapa més del cicle del voluntariat.

La millor opció seria poder realitzar una entrevista de sortida per tal de veure quin/quins han estat els motius que han dut al voluntari/voluntària prendre la decisió de deixar de col·laborar amb l'entitat. Aquesta entrevista també és una bona manera de reconèixer la feina feta i facilitar una possible reincorporació més endavant.

9. MÈTODE

Passos de com es portarà a la realitat el projecte

- Creació de la documentació adequada i dels mecanismes necessaris
- Detecció de les necessitats concretes i delimitació dels possibles voluntariats
- Assignació de responsabilitats en els diferents projectes i de les persones voluntàries a aquests
- Calendarització dels processos de captació i incorporació del voluntariat als diferents projectes. També dels diferents programes formatius i de les valoracions generals i específiques

- Captació i incorporació de les persones voluntàries mitjançant:
 - Publicitat els mitjans dels que disposa l'entitat i a l'Oficina de Voluntariat
 - Entrevistes personalitzades a les persones voluntàries
 - Determinació del projecte més adient pel voluntari
 - Signatura del compromís i assignació d'hores de col·laboració
- Seguiment dels diferents voluntariats
- Valoració dels diferents programes i de la xarxa de voluntariat.

10. AVALUACIÓ

Qualsevol projecte necessita mecanismes d'avaluació per a corregir mancances i per anar-se adaptant a la realitat del moment, ja sigui a nivell de projecte com a nivell personal.

El projecte de voluntariat de l'Ateneu Santcugatenc, es revisa trimestralment i anualment.

Cada trimestre, els responsables dels diferents projectes de voluntariat, així com els responsables de l'entitat, es reuneixen per avaluar el funcionament dels diferents programes i del sistema de voluntariat en global.

Aquesta avaluació trimestral és un espai de millora en el que es comparteixen les bones pràctiques i les pràctiques a evitar. També es busquen possibles relacions entre els projectes i es valora la tasca dels diferents voluntaris i voluntàries.

De forma anual, es realitza una valoració del projecte a gran escala. Les diferents persones voluntàries tenen l'oportunitat, mitjançant un qüestionari, de valorar el programa de voluntariat de l'Ateneu Santcugatenc i de fer propostes de millora en tots els sentits.

Les sessions de valoració permeten a l'organització de l'entitat conèixer de primera mà com està funcionant el voluntariat a l'entitat, així com reconèixer la feina als voluntaris i voluntàries de forma directa.

També és el moment de plantejar possibles nous projectes o l'eliminació dels projectes que hagin perdut el seu sentit.