

Fundació DRISSA

PLA DE VOLUNTARIAT

Itinerari d'acollida, acompanyament i participació del voluntariat

Fundació Drissa

Contingut

1. PRESENTACIÓ	5
2. INTRODUCCIÓ	6
3. SENSIBILITZACIÓ I PROMOCIÓ DEL VOLUNTARIAT	7
4. ACOLLIDA I ORIENTACIÓ	9
5. INCORPORACIÓ A L'ACCIÓ	11
6. ACOMPANYAMENT	13
7. FORMACIÓ.....	15
8. PARTICIPACIÓ.....	17
9. RECONeixEMENT	18

1. PRESENTACIÓ

El voluntariat és part essencial de la identitat de Fundació Drissa.

La promoció del compromís de la comunitat a través del voluntariat, l'oferiment d'espais d'intervenció i participació, l'acompanyament i la formació d'aquelles persones que, des de diferents creences o ideologies, volen treballar per la defensa dels drets de la persona humana tot respectant els principis i valors de l'entitat, esdevenen una opció institucional que comporta dedicar-hi els recursos i esforços necessaris a cada nivell d'intervenció.

És per això que hem volgut definir un model d'acollida, acompanyament i participació del voluntariat que ens orienti i guiï en aquesta tasca tan important, definint les línies bàsiques que garanteixin aquest procés.

Sense un voluntariat sensibilitzat, compromès, participatiu i preparat, difícilment podrem acompanyar adequadament a les persones objecte de la nostra missió i treballar la seva promoció, apoderament i inclusió a la comunitat.

2. INTRODUCCIÓ

Aquest itinerari té per objectiu acompanyar a la persona voluntària al llarg de la seva col·laboració afavorint la seva tasca, la seva implicació i el seu creixement personal; treballar per a la construcció d'una ciutadania activa i compromesa, sensible davant les injustícies i les discriminacions.

Aquest itinerari es basa en la sensibilització i l'acompanyament personalitzat, l'acompanyament des de la proximitat, des de la mateixa acció.

Fundació Drissa aposta per un voluntariat sensibilitzat, per tenir una actitud oberta i atenta envers la nostra societat i especialment envers el col·lectiu de persones amb problemes de salut mental; per estar disposat a veure el que no és evident; participatiu, per comprometre's en accions transformadores, per implicar-se de ple en els projectes i l'entitat; preparat, per poder acompanyar adequadament els qui pateixen situacions d'estigma i treballar per transformar la realitat.

L'itinerari d'acompanyament al voluntariat consta de diferents moments que es van relacionant entre ells:

- Sensibilització i Promoció del Voluntariat
- Acollida i Orientació
- Incorporació a l'Acció
- Acompanyament
- Formació
- Participació
- Reconeixement

3. SENSIBILITZACIÓ I PROMOCIÓ DEL VOLUNTARIAT

Hem de pensar en la sensibilització com una part fonamental de la nostra tasca. Cal sensibilitzar la població en general en relació a les problemàtiques derivades de la mala salut mental. Fer-los conscients dels problemes d'aquest col·lectiu. Tan important és l'acció directa que realitzem envers les persones amb problemes de salut mental, com la sensibilització de la població envers aquestes realitats i la promoció de persones que vulguin aportar el seu temps i capacitats per treballar amb aquest col·lectiu.

- Cal convidar la població a participar del voluntariat, facilitant espais concrets de participació perquè puguin dur a terme aquesta col·laboració. Hem de donar a conèixer les possibilitats i la necessitat d'intervenció des del voluntariat, els valors que comporta. Hem de donar a conèixer la nostra entitat, la nostra activitat, els nostres objectius... fer-nos present a la població per a facilitar que la gent interessada trobi un lloc on poder participar. Hem de donar a conèixer també els projectes concrets en què poden participar. Moltes vegades una crida concreta pot ser més engrescadora.
- Per a poder sensibilitzar la població i promoure el voluntariat, cal planificar quines accions farem: tenir clar què volem aconseguir, a qui volem arribar, com hi podrem arribar: quins mitjans farem servir, què necessitem, com ho farem, quan... Cal adaptar les formes de comunicació als perfils de persones a qui volem arribar. Cal preveure els mitjans humans i econòmics necessaris. Cal que les nostres accions de comunicació, per a ser eficients, estiguin planificades i tinguin continuïtat.
- Si fem una campanya concreta de recerca de voluntaris, cal estar preparats per donar resposta a les expectatives que pot generar. Hem de poder atendre com cal les persones que responen a la nostra crida, i han de trobar en la seva col·laboració posterior l'acompanyament necessari.
- No hem d'oblidar que la millor campanya de recerca de persones voluntàries és una activitat ben feta, on els participants parlen de la seva experiència i animen a d'altres persones a participar. En aquest sentit, serà molt interessant convidar a les persones voluntàries a implicar-se en la recerca de nous voluntaris i voluntàries.

Per a reflexionar:

1. Drissa està present al nostre entorn proper? La gent sap el que fem? Saben com poden col·laborar amb nosaltres?
2. Què fem per a donar-nos a conèixer? Com convidem la població a treballar amb nosaltres?
3. Com sensibilitzem la comunitat local i la societat en general en relació a la problemàtica derivada de salut mental?
4. Podem atendre com cal les persones que s'ofereixen a col·laborar amb nosaltres?

Valoració i propostes de treball:

1. Com valorem la sensibilització i la promoció del voluntariat que fem a l'entitat?
2. Quines accions de sensibilització i promoció del voluntariat podríem fer?
3. Observacions.

4. ACOLLIDA I ORIENTACIÓ

Cal tenir una actitud d'obertura i acolliment per anar incorporant nous voluntaris i voluntàries que enriqueiran la nostra acció. Quan una persona s'adreça a Fundació Drissa per a oferir-se com a persona voluntària, cal que se senti ben acollida i orientada.

- Tot i que la tasca d'acollir una nova persona voluntària és important que la comparteixi tot l'equip, és necessari que hi hagi una persona que sigui la responsable de fer més directament aquesta acollida com a responsable del voluntariat. Cal que adrecem a aquesta persona tot voluntari i voluntària que s'apropi a la nostra entitat demanant informació i/o oferint-se per col·laborar. Cal que facilitem un horari i un telèfon perquè les persones interessades tinguin facilitat per posar-se en contacte amb nosaltres.
- L'acollida ha de ser un procés cordial i proper que serveixi per convidar al nou voluntari o voluntària a participar de la nostra entitat i de la nostra activitat, intentant alhora que la seva col·laboració sigui el màxim de profitosa per a tots. Per a fer-ho possible serà molt important trobar-nos personalment amb aquesta persona el més aviat possible i dedicar-li tota la nostra atenció, escoltar atentament el seu oferiment, el seus interessos i motivacions, les seves possibilitats de col·laboració, els seus dubtes... deixar que la persona s'expressi i preguntari, i aleshores explicar-li bé qui som, què fem, què significa col·laborar a l'entitat.
- Quan informem de les possibles activitats a realitzar hem d'explicar bé en què consisteixen, quines característiques demanen, quina disponibilitat requereix, quin suport tindrà... per possibilitar que la persona a qui informem pugui valorar convenientment la seva participació i el seu compromís.
- Hem de tenir en compte que quan l'activitat a realitzar implica la relació amb persones en situacions de feblesa, fa especialment necessari una edat i maduresa convenient i una situació personal que permeti aquest tipus de relació sense perjudicar a les persones que atenem ni a la mateixa persona voluntària.
- La incorporació sempre s'ha de fer des de la idea de procés, en que cada persona voluntària assumeixi a cada moment les tasques per a les que pot estar preparat i al llarg de la seva participació va preparant-se per a noves tasques i funcions.

- Així, doncs, és important ajudar a cada persona voluntària a trobar el lloc més adient per desenvolupar el seu compromís, fent incís, alhora, en la importància de la disponibilitat per adaptar les nostres possibilitats a les necessitats que hi pugui haver en cada moment, en benefici sempre de les persones que atenem. Són moltes les motivacions que poden portar una persona al voluntariat, però cal ser conscients que el principal objectiu sempre ha de ser el benefici de les persones ateses.
- Cal mantenir les trobades necessàries per a garantir una bona acollida. No hem de tenir pressa. Cal garantir una bona adequació del voluntari al projecte i l'entitat.
- Hem de tenir en compte que una bona acollida potser en algun cas ens servirà a tots dos per veure que la seva col·laboració a la nostra entitat no és la millor opció. En aquest cas hem d'agrair-li igualment el seu oferiment i pensar si podem adreçar-lo a alguna altra entitat que s'ajusti millor a la seva demanda.
- Hem d'adaptar l'acollida a cada situació: potser serà diferent si la persona ja ens coneix prèviament, si s'incorpora a un projecte concret o si té més o menys clar què vol dir ser voluntari o voluntària, etc. Però sempre hi ha d'haver algú que se n'ocupi. Una bona acollida és bàsica per a garantir una bona incorporació a l'entitat i al projecte.

Per a reflexionar:

1. Estem oberts a la incorporació de noves persones voluntàries?
2. Solen apropar-se a Fundació Drissa persones que s'ofereixen a col·laborar? Qui les acull?
3. Com les acollim?
4. Els podem oferir activitats concretes on col·laborar?
5. Quines dificultats podem trobar a l'hora d'acollir un nou voluntari o voluntària?
6. Tenim un responsable del voluntariat?

Valoració i propostes de treball:

1. Com valorem l'acollida que donem a les noves persones voluntàries?
2. Què podríem millorar en l'acollida a nous voluntaris o voluntàries?
3. Observacions.

5. INCORPORACIÓ A L'ACCIÓ

És important acompanyar a la persona voluntària, sobretot quan comença. Cal que cada servei tingui una persona que sigui el referent dels nous voluntaris o voluntàries. Aquesta persona serà qui rebi i acompanyi les noves persones voluntàries i doni el suport i la informació necessària per afavorir la seva tasca i per ajudar-les a integrar-se a l'equip de treball. Serà qui estigui atent als seus dubtes i demandes, i qui es posi a la seva disposició per a qualsevol cosa que puguin necessitar.

- Quan un voluntari comença, cal:
 - Omplir i signar el compromís de Fundació Drissa i de la persona voluntària, que l'acreditarà com a voluntari o voluntària de Fundació Drissa i que permet:
 - Que la persona voluntària conegui els seus drets i tasques.
 - El mail de contacte a través del qual ens comunicarem amb ella.
 - La durada del seu compromís
 - La política de protecció de dades de l'entitat, el seu consentiment per la recollida de les seves dades i pel dret d'imatge.
 - L'assegurança i les seves exclusions.

Cal explicar-los bé el significat i la raó d'aquest document. Cal que el responsable del voluntariat tingui cura de l'arxiu d'aquests documents, així com de fer constar la baixa de la persona voluntària en cas que deixi de col·laborar amb l'entitat. Cal dur un registre de les persones voluntàries de l'entitat. El correu electrònic servirà d'acreditació.

- Donar la Carpeta de benvinguda i explicar-li el seu contingut, comentant-la amb ella
- Presentar-li els companys, ensenyar-li el local, facilitar-li el material necessari per a la seva activitat...
- Explicar-li bé el projecte i l'activitat que comporta.
- Cal explicar al voluntari o voluntària que s'està incorporant a una acció que implica no tan sols la tasca en sí, sinó també la participació a reunions, formació... per possibilitar una tasca més ben feta. Cal remarcar la importància de la incorporació a una entitat, a un projecte i també la integració a un grup de persones, a un equip que treballa de forma organitzada i coordinada i en base a uns criteris comuns que cal conèixer i respectar.

- És convenient poder anar conversant amb el voluntari o voluntària al llarg de la seva incorporació, per veure com li va, com se sent.
- El procés d'incorporació pot tenir més o menys durada segons cada situació i tindrà continuïtat en l'acompanyament.

Per a reflexionar:

1. Donem la "Carpeta de benvinguda" o algun document informatiu sobre l'entitat a les persones voluntàries que comencen?
2. Tenim una fitxa amb les dades de les persones voluntàries?
3. Tenim signat el compromís de confidencialitat? Tots som conscients de la importància que té la confidencialitat en la nostra tasca?
4. Assegurem totes les persones voluntàries?
5. Com acompanyem el voluntari o voluntària que comença? Qui l'acompanya els primers dies?
6. Li expliquem com treballem? L'ajudem a incorporar-se a l'equip? Com?
7. Li oferim alguna formació sobre l'entitat?
8. Ens preocupem de saber com li va, com se sent, si té alguna dificultat?

Valoració i propostes de treball:

1. Com valorem l'acompanyament que fem a les persones voluntàries que comencen?
2. Com podem millorar la incorporació de les noves persones voluntàries al servei i a l'entitat?
3. Observacions.

6. ACOMPANYAMENT

Cal acompanyar el voluntari o voluntària, oferir-li suport i orientació al llarg de la seva col·laboració a l'entitat, ajudar-lo a fer la seva activitat de la millor forma possible. Cal també acompanyar l'equip, tenir cura de l'activitat que es realitza.

- En l'acompanyament és molt important:
 - Estar al cas de com se sent cada persona, cada voluntari o voluntària, i de les relacions entre tots els membres de l'equip. Cal ajudar a construir un bon equip de treball. En aquest sentit, cal vetllar pel treball conjunt de persones voluntàries i tècniques, perquè tothom tingui clares les funcions de cadascú, l'important paper que tenen tant les persones voluntàries com els i les professionals a l'entitat: persones voluntàries i professionals treballen conjuntament, en coordinació, amb uns mateixos objectius, per oferir la millor resposta possible a les situacions d'exclusió de la nostra societat i del nostre món. Cadascú aporta unes característiques concretes que sumades han de fer possible una tasca més eficient.
 - Realitzar reunions de l'equip de forma periòdica per a preparar l'acció, intercanviar informació, experiències, dubtes, posar en comú i consensuar criteris, revisar i reflexionar sobre el servei que duem a terme, adequar l'activitat als nous temps... Les reunions possibilitaran una tasca més ben feta, ens ajudaran a sentir-nos part d'un equip i ens permetran sentir-nos més recolzats en la nostra tasca.
 - Tenir cura de l'activitat que es realitza, fer-ne el seguiment, donar pautes i facilitar les eines necessàries perquè aquesta sigui el millor possible.
 - Engrescar les persones voluntàries a participar en les reunions, formació i trobades.
 - Mantenir informat l'equip sobre tot allò que afecti al servei i a l'entitat (a través de les reunions, full informatiu, plafó, etc.)
 - Tenir cura de la motivació del voluntariat: la motivació facilitarà la seva continuïtat i la il·lusió per una tasca ben feta.
- En algun moment l'acompanyament ens servirà per a detectar les tensions, les actituds i conductes inadequades, que poden perjudicar el servei i la vida de l'equip, i poder-les treballar i reconduir. També per a poder veure a temps si una persona necessita un suport especial perquè està passant per un mal moment, perquè se sent insegur amb la tasca que realitza o perquè comença a estar "cremada".

- Cal també que cada voluntari o voluntària tingui molt clar qui és la seva persona referent, la persona a qui es pot dirigir en cas de necessitat. En el servei en concret serà la persona responsable assignada, però hem de tenir també en compte que la tasca d'acompanyar ha d'estar compartida per tot l'equip. Que la nova persona voluntària es trobi a gust és tasca de tots, i promoure això també és funció dels responsables. Treballar en equip ha de possibilitar-nos un bon acompanyament mutu: ens acompanyem els uns als altres i aprenem els uns dels altres.
- Cal que l'equip en general i especialment els responsables de l'entitat afavorim que les persones voluntàries que s'incorporen s'arribin a sentir part de l'equip i de l'entitat.
- Hem de ser conscients que la tasca d'acompanyar requereix temps i disponibilitat.

Per a reflexionar:

1. Què entenem per acompanyar les persones voluntàries?
2. Fem reunions de l'equip de cada servei? Cada quant? Hi participen totes les persones voluntàries?
3. Sabem com se senten els voluntaris i voluntàries? Sabem si se senten ben acompanyats?
4. Cuidem l'equip? Com?
5. Tothom està informat del que fa l'entitat? Com arriba la informació?
6. Les persones voluntàries tenen clar a qui poden adreçar-se en cas de dificultat?

Valoració i propostes de treball:

1. Com valorem l'acompanyament que fem a les persones voluntàries i als equips?
2. Com podem millorar aquest acompanyament?
3. Observacions.

7. FORMACIÓ

La formació és un dret i un deure de la persona voluntària per tal d'exercir amb qualitat les funcions i tasques que realitza. L'ajut a les persones amb problemes de salut mental, s'ha de caracteritzar per ser una feina seriosa realitzada amb rigor i exigència, i això és una responsabilitat de la pròpia entitat, que ha de garantir la formació necessària, i és una responsabilitat del voluntari o voluntària, que ha de formar part del compromís que adquireix amb l'entitat i especialment amb les persones ateses.

- Entenem la formació com un procés continu d'aprenentatge i reflexió que ens ajudarà a revisar i millorar la nostra acció i per tant el servei que duem a terme, amb l'objectiu de poder donar una millor resposta a les situacions més vulnerables. La formació ens ha d'ajudar a créixer personalment, com a equip i com a entitat.
- Ha de ser una formació pràctica i engrescadora, que ens ajudi a comprendre millor la realitat social i la funció transformadora del voluntariat; que ens ajudi a reflexionar sobre l'acció que realitzem i ens aportï elements que ens ajudi a millorar-la.
- Les reunions d'equip de cada servei, així com l'acompanyament que oferim a les persones voluntàries, seran elements formatius bàsics, que han de facilitar aquest procés de reflexió, revisió i millora de la nostra activitat. Es complementarà aquest procés formatiu a través de l'organització de les accions formatives que siguin necessàries. Aquestes accions es programaran a inici de curs, en funció de les necessitats de formació detectades.

Tindrem en compte:

- Formació bàsica: adreçada a les persones que inicien la seva col·laboració amb nosaltres. Els ajudarà a conèixer millor l'entitat i l'acció social que desenvolupem i a reflexionar sobre què vol dir ser persona voluntària.
- Formació per àmbits de treball: formació específica, si s'escau, per a les persones que col·laboren a cadascun dels serveis que realitzem.
- Hem de ser conscients que l'acollida al nou voluntari o voluntària, l'acompanyament, les reunions d'equip, la relació entre nosaltres i amb les persones ateses, les converses informals, i la nostra activitat, també formen part del procés de formació.
- Hem d'animar a les persones voluntàries a participar en la formació.

Per a reflexionar:

1. Pensem que la formació és important?
2. Estem al cas de les necessitats de formació que tenim? N'hem parlat amb els equips de cada servei?
3. Programem la formació que farem cada any? Com decidim quina formació farem?
4. Tothom participa a les sessions de formació?
5. La formació que fem, respon a les nostres inquietuds? Valorem com ha anat? Sabem si realment ens ajuda a millorar el servei que oferim?
6. Com ens preparem per a fer la nostra tasca de la millor forma possible? Totes les persones voluntàries reben suport per a fer en les millors condicions possibles la seva activitat?
7. Reflexionem sobre si els serveis que oferim són els més adequats, si caldria algun canvi, si caldria oferir algun nou servei? Com fem aquesta reflexió? Quan?

Valoració i propostes de treball:

1. Com valorem la formació que realitzem?
2. Què podem fer per a millorar aquesta formació?
3. Observacions.

8. PARTICIPACIÓ

La participació de les persones voluntàries en l'activitat i en la institució és bàsica per a un bon funcionament i enfortiment de l'entitat i és un dels drets fonamentals del voluntari.

- Cal, doncs, afavorir la implicació de les persones voluntàries:
 - En l'activitat que realitzen, afavorint la seva participació no tan sols en l'acció directa, sinó també en les reunions, formació... Cal enriquir l'equip amb les aportacions de cada persona. Potenciar espais on tothom pugui participar de la dinàmica del servei.
 - En l'entitat: És important afavorir el sentiment de pertinença a l'entitat, fer-les partíceps dels objectius de fons, garantir la visió de conjunt i no tan sols de la tasca concreta que cadascú desenvolupa.
- Cal que tots ens sentim part integrant de l'entitat i ens sentim convidats a participar segons les nostres possibilitats. Hem d'estar atents a les capacitats i disponibilitat de cada persona. Hem de saber engrescar i convidar a la participació. Hem d'oferir l'acompanyament i la formació que ajudi a assumir amb garantia i confiança les noves funcions.
- Quan parlem de participació hem de tenir en compte també la participació en espais externs a la nostra entitat però relacionats amb la nostra tasca. El treball en xarxa és fonamental.

Per a reflexionar:

1. Com treballem la vinculació del voluntariat a l'entitat, al servei en el que col·labora?
2. Quins espais de participació tenim? Com afavorim la participació?

Valoració i propostes de treball:

1. Com valorem la participació del voluntariat?
2. Què podem fer per a millorar la participació?
3. Observacions.

9. RECONeixEMENT

Cal reconèixer i valorar la tasca dels voluntaris i voluntàries, fer-los conscients de la utilitat que té, de la seva contribució als objectius del projecte i de l'entitat. Cal agrair com cal la seva col·laboració: tenir-ho en compte en el dia a dia i també de forma més formal.

- L'entitat determinarà com fa arribar aquest agraïment: celebrant el dia del voluntariat, realitzant trobades, fent un reconeixement públic, fent constar el nostre agraïment a la memòria, fent-los arribar una carta d'agraïment...
- També pot ser una forma de reconeixement facilitar l'assistència a formacions d'interès, proposar nous reptes o responsabilitats, demanar la col·laboració per a noves tasques, comptar-hi a l'hora de prendre decisions, etc.
- És també important l'agraïment a la persona que marxa de la institució. Cal agrair-li el temps de dedicació i veure si potser pot col·laborar d'alguna altra forma (en algun altre projecte, de forma més puntual...). Podem continuar enviant-li alguna informació, com per exemple la memòria o el full informatiu, i continuar convidant-lo a algun tipus d'acte (trobada anual de persones voluntàries, formacions, etc.) També serà molt interessant saber perquè deixa de col·laborar; conèixer els motius pels quals una persona deixa la nostra entitat potser en algun cas ens ajudarà a millorar la nostra tasca.

Per a reflexionar:

1. Com reconeixem la tasca de les persones voluntàries?
2. Pensem que podríem fer algun altre tipus de reconeixement?
3. Hem reflexionat amb els voluntaris i voluntàries sobre la importància del voluntariat i la seva funció transformadora?
4. Què fem quan un voluntari o voluntària que porta un temps amb nosaltres ha de deixar l'activitat?

Valoració i propostes de treball:

1. Com valorem el reconeixement que fem a les persones voluntàries de l'entitat?
2. Quines tasques de reconeixement podem fer?
3. Observacions.



FUNDACIÓ PRIVADA DRISSA

C. Santander, 1 - 17005 GIRONA

Tel. 972 24 93 44

voluntariat@fundaciodrissa.com

www.fundaciodrissa.com

Inscripció Registre Fundacions núm.1339

