

Asociación de Personas
con Discapacidad

VerdiBlanca

I Plan de Voluntariado



Razón Social

Ctra. Sierra Alhamilla, 288
04007— ALMERÍA
CIF: G-04014064
Tlf: 950221000-Ext.3 | Fax: 950220492
www.verdiblanca.com
mail: social@verdiblanca.com

Índice

1. entidad responsable	4
2. Origen de la entidad	4
3. Introducción	6
4. Justificación	6
5. Objetivos	7
6. Definición de voluntariado	8
7. Derechos y deberes del voluntario	9
8. El voluntariado en Verdiblanca	10
9. Destinatarios del plan	13

10. Fases del plan de voluntariado 14

Designar a la persona coordinadora
Proceso captación del voluntariado
Acogida, valoración y orientación.
Incorporación, acompañamiento y despedida

11. Aspectos legales del voluntariado 27

Leyes de voluntariado
seguros

ENTIDAD RESPONSABLE

Asociación de Personas con Discapacidad VERDIBLANCA

PERSONA RESPONSABLE

Presidente de la entidad: José Gómez Amate

ORIGEN DE LA ENTIDAD

La Asociación de Personas con Discapacidad Verdiblanca se constituyó en Almería, en el año 1979 y desde entonces, durante estos más de 33 años ha trabajado por la normalización de las personas con discapacidad.

Desde sus inicios, Verdiblanca, consciente del espíritu pasivo que existía a finales de los años setenta y principio de los ochenta en el colectivo de personas con discapacidad y sus familias así como la falta de estímulo e interés por la formación, la educación y la rehabilitación, ha trabajado organizando y desarrollando numerosos programas y proyectos que persiguen la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, así como la concienciación de la sociedad sobre la necesidad de integrar socialmente a las mismas. Integración global que aglutina una integración educativa, laboral, familiar, sanitaria, etc...

Desde entonces y hasta la actualidad, Verdiblanca ha trabajado con un objetivo básico y primordial del cual parten todos los demás, como es la normalización de la vida de las personas con discapacidad de manera autónoma, contando actualmente con 3.186 socios. Así, el esfuerzo de la más veterana de las asociaciones de la provincia de Almería y de Andalucía se ha centrado en mejorar el bienestar de los almerienses con algún tipo de discapacidad.



Los objetivos principales son:

- Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- Integración social y laboral de las personas con discapacidad.
- Evitar el aislamiento de las personas con discapacidad dentro de su medio social.
- Mentalización social sobre los problemas y aspiraciones actuales del colectivo.
- Participación en los planes de prevención y rehabilitación de las diferentes minusvalías que los organismos competentes establezcan.
- Eliminación de barreras urbanísticas, arquitectónicas y en la comunicación, así como apoyo y fomento a las alternativas que se den en ese terreno.
- Información de las diferentes deficiencias, así como de la prevención y rehabilitación para combatir las mismas.
- Fomentar la participación de voluntariado en las actividades.



Para alcanzar todos estos logros se están llevando a cabo en la actualidad servicios de Transporte puerta a puerta tanto de socios con movilidad reducida, como Transporte escolar y Transporte de tercera edad, además de Rehabilitación en gimnasio, programas en Terapia Ocupacional para la preparación de habilidades sociales, Aula de Educación de Adultos, Atención social y asistencial, Actividades de Ocio y Tiempo libre, Cursos de Formación Profesional Ocupacional, Programas de Voluntariado, Educación de Adultos, Asesoramiento Jurídico, Eliminación de Barreras arquitectónicas, urbanísticas y en la comunicación, y talleres de igualdad de Género.

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Desde los inicios de las actividades de Verdiblanca, fuimos conscientes de la necesidad de incorporar a nuestra organización, encajada dentro del sector no lucrativo, técnicas de gestión y dinamización que, en coherencia con los valores que posee el sector, condujeran a un mejor cumplimiento de nuestros objetivos.

Uno de los valores potenciales del sector, y tal vez el más importante, lo conforma el voluntariado.

El voluntariado desempeña un papel fundamental en el progreso de la Asociación Verdiblanca. A través de las diferentes acciones en las que participamos impulsa el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, evitando que queden excluidas de unos niveles aceptables de bienestar y posibilita la puesta en marcha de programas que por la dimensión y coste económico que pueden alcanzar no sería posible realizar sin su colaboración. Por eso desde nuestra asociación vemos conveniente contar con la participación de este colectivo para poder llevar a cabo nuestras iniciativas.



El fin principal de esta Asociación es proporcionar apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias, para contribuir a mejorar su calidad de vida.

Así, pretendemos ser un referente de las entidades que prestan apoyo y servicios a las personas con discapacidad y a sus familias, por nuestro enfoque ético y la calidad de nuestras actividades, la participación activa de nuestros miembros, el espíritu de cooperación entre familiares y profesionales y la formación permanente de todos los que trabajamos por el cumplimiento de los objetivos de la Asociación.

A lo largo de todos estos años las necesidades de Verdiblanca y del colectivo con discapacidad han ido evolucionando, lo que ha supuesto un cambio tanto de la situación del voluntariado como de la calidad de los programas de los que forma parte.

OBJETIVOS DEL PLAN

Los fines y objetivos que persigue Verdiblanca al promover este Plan de Voluntariado en la Asociación son:

.– Generales

- La detección y el conocimiento de necesidades sociales existentes o emergentes.
- La promoción y defensa de derechos individuales y colectivos.
- La información y sensibilización social en torno a tales necesidades y derechos, así como la reivindicación y la denuncia cuando fuera necesario.
- El fomento y la educación en valores de solidaridad y cooperación.
- El fomento de la iniciativa social y la articulación del tejido asociativo para promover la participación ciudadana.

.– Específicos

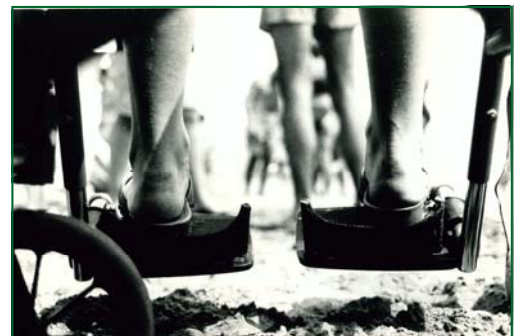
- Llevar un control exhaustivo de las personas voluntarias que participan en nuestra asociación, qué funciones han de desarrollar y los requisitos que exigimos.
- Potenciar la participación del voluntariado en los programas que posibilitan el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad y sus familias.
- Dar a conocer la filosofía de la Asociación Verdiblanca, para que conozcan nuestros valores y las pautas que queremos seguir.
- Tener la posibilidad de compartir el tiempo, ideas y conocimiento.
- Fomentar la creación de grupos de personas voluntarias para llevar a cabo las actividades que durante la semana, fines de semana y periodos vacacionales se realizan en la asociación.
- Ofrecer a todas las personas con discapacidad y a sus familias, independientemente de su nivel de autonomía, un grupo de apoyo que fomente y promueva sus relaciones sociales.
- Concienciar a la sociedad en general, y a las personas voluntarias en particular sobre la importancia que tiene el voluntariado en nuestra asociación.
- Reconocer la labor de las personas voluntarias de nuestra asociación.

DEFINICIÓN DE VOLUNTARIADO

Una de las formas de participación en Verdiblanca es a través del voluntariado, del cual existen múltiples y diversas definiciones, si bien la palabra voluntariado con su actual significado no se desarrolla hasta el siglo XX. A nivel estatal la definición de voluntariado queda reflejada en la Ley del Voluntariado 6/1996 de 15 de enero (BOE 15/1996 de 17/01/1996) que en su Título II artículos 3 y 4 señala que: Se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y que reúna los siguientes requisitos:

- ♣ Que tenga carácter altruista y solidario.
- ♣ Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
- ♣ Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho a reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.
- ♣ Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos.

Quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o de buena vecindad. Por tanto, la actividad del voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido.



Otra perspectiva es la definición que hace la Real Academia Española de la Lengua que define voluntariado como el conjunto de las personas que se ofrecen voluntarias para realizar algo.

Podemos decir indefinidas definiciones de voluntariado, pues cada asociación, ONG, organismo público... tendrá la suya propia, por eso y para terminar es interesante recoger los tres elementos que según la mayoría de los autores son básicos en el voluntariado:

1. La existencia de un grupo de voluntarios con las motivaciones y la formación adecuada.
2. Una institución con voluntad de influir sobre las causas que generan desigualdad, que cuente con un programa concreto que se desarrolla a través de proyectos que son evaluados periódicamente.
3. Una acción voluntaria que incida de forma programada sobre realidades concretas.

DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIADO

DERECHOS DEL VOLUNTARI@

- Información, formación, orientación y apoyo
- Respeto a su libertad, dignidad, intimidad y creencias
- Participación activa en las iniciativas propuestas por la asociación
- Seguro contra riesgos de accidentes, enfermedad y daños y perjuicios a terceros
- Reembolso de gastos autorizados
- Acreditación identificativa
- Reconocimiento de su contribución
- Cesar su voluntariado en la entidad

DEBERES DEL VOLUNTARI@

- Cumplir compromisos adquiridos
- Confidencialidad
- Sin contraprestación material
- Responsabilidad
- Respeto de los derechos de las personas beneficiarias de los servicios
- Instrucciones técnicas
- Uso debido de acreditaciones
- Cuidado de recursos puestos a disposición de la asociación
- Observar las medidas de seguridad e higiene

EL VOLUNTARIADO EN VERDIBLANCA

La Asociación Verdiblanca va más allá en la definición del voluntariado y lo define como un conjunto de personas que en el marco de la entidad se comprometen de forma libre y altruista a desarrollar acciones programadas que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Es responsabilidad de nuestra asociación darles la formación adecuada para garantizar una buena actuación.

PERFIL DEL VOLUNTARI@ DE VERDIBLANCA: Hablamos de este perfil básico que debe reunir la persona voluntaria que realice el voluntariado en la asociación independientemente de la actividad que desarrolle:

- Tener más de 18 años
- Contar con estabilidad emocional, responsabilidad y compromiso adecuados para el desarrollo de su actividad como voluntaria.
- Disponer de tiempo libre suficiente.
- Respetar la confidencialidad de la información que se maneje.
- Poseer una actitud positiva, abierta y comprometida con las necesidades de la persona con discapacidad y su familia y hacia las indicaciones de la entidad.

Resulta evidente que para que el servicio de voluntariado funcione contamos con una estructura profesional que garantiza la estabilidad y la calidad de los programas que la asociación desarrolla.

El voluntariado en Verdiblanca es un instrumento para conseguir un fin. No es mano de obra barata para suplir la labor de los profesionales. Así, Verdiblanca tiene definida una política concreta en relación con el voluntariado, que contempla sus necesidades. Tienen sus derechos y deberes concretos para que no genere conflictos con los profesionales.



I Plan de Voluntariado

Con estas premisas quedan por tanto excluidas de sus funciones:

- Funciones que puedan aportar un beneficio económico para la persona que las realiza.
- Tareas que por su responsabilidad tendrían que realizarlas personal especializado como:
 - _ Prácticas sanitarias que deban realizarse por personal sanitario.
 - Otras tareas: representación ante la administración, gestión de presupuestos, elaboración de informes sociales o psicológicos.....
- Funciones que exijan horas de dedicación excesiva; no podemos olvidar que ocho horas diarias equivalen a una jornada de personal contratado y podría ser confundido con obra de mano barata.

MOTIVACION DEL VOLUNTARIADO DE VERDIBLANCA

Las motivaciones que llevan a determinadas persona a ser voluntarias en nuestra entidad son múltiples y variadas. Dependen de la edad, inquietud, momento, necesidad personal y contexto social. Algunas de ellas son:

- Necesidad de sentirse útil.
- Deseo de transformar la realidad.
- Oportunidad de promoción profesional.
- Posibilidad de invertir el tiempo libre en algo productivo.
- Interés por conocer el ámbito de la discapacidad.
- Por casualidad.

ASPECTOS POSITIVOS DEL VOLUNTARIADO EN VERDIBLANCA:

- Proporciona enriquecimiento personal, formación y redes relacionales.
- Tiene un papel relevante a nivel social.
- Facilita al personal técnico el acceso a las necesidades reales.
- Fomenta el espíritu solidario-cooperativo.
- Ocupa positivamente el tiempo libre.
- Aporta una mirada más cercana a la realidad social.
- Sirve para fomentar la convivencia, las relaciones.
- Cambia la visión de la sociedad.
- Promueve valores solidarios y el sentido de corresponsabilidad social.
- Incrementa el número de servicios disponibles hacia los beneficiarios, pudiéndoles dedicar más tiempo.
- Incluye un componente más humano y vital en la integración.
- Potencia el aprovechamiento de recursos.

APORTACION DEL VOLUNTARIADO A VERDIBLANCA

- Proporciona un reconocimiento a la entidad.
- Aporta a la persona con discapacidad y a sus familiares una vivencia de amistad, de intercambio emocional y personal y la posibilidad de ampliar el marco de las relaciones, experiencias y vivencias.
- Proporciona nuevas ideas ya que son personas que provienen de otras disciplinas, la mayoría de las veces no relacionadas con las personas con discapacidad, y aportan nuevas ideas que ponen a disposición del grupo.
- Recupera la misión de Verdiblanca para evitar que se aleje de sus fines sociales.
- Aporta valor solidario a Verdiblanca.
- Hace que Verdiblanca mantenga su interés social

APORTACION DE VERDIBLANCA AL VOLUNTARI@

- Facilitamos oportunidades de participar en los proyectos de Verdiblanca con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
- Aportamos experiencias que contribuyen al crecimiento personal.
- Proporcionamos un reconocimiento a su labor voluntaria.
- Promovemos el conocimiento de la vida asociativa a través de distintos canales de participación.
- Facilitamos información y formación relacionada con la tarea que va a desarrollar y con el colectivo con el que va a trabajar.
- Aportamos una trayectoria histórica como entidad.
- Hacemos partícipe a la persona voluntaria de los valores de la entidad.
- Favorecemos el sentimiento de pertenencia a un grupo que promueve la transformación social a favor de las personas con discapacidad y sus familias.
- Respaldamos su acción voluntaria con un apoyo profesional.



DESTINATARI@S DEL PLAN

Cualquier ciudadano y ciudadana tiene el derecho de organizarse y contribuir, en función de sus intereses, capacidades y posibilidades, en las diferentes acciones que desarrolla el movimiento voluntario.

Por tanto, todos los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a participar de la vida de nuestra sociedad tanto en la toma de decisiones como en la búsqueda y puesta en práctica de soluciones. De forma especial, a través de la acción voluntaria se hace posible la participación, que es la base de nuestra sociedad democrática y se hacen realidad los valores y las actitudes de disponibilidad, entrega y solidaridad con el otro y, sobre todo, con aquellos ciudadanos y ciudadanas más necesitados.

En este sentido, la Asociación Verdiblanca dirige este Plan de Voluntariado a aquellas personas que se comprometen a colaborar voluntaria y libremente con nuestra entidad, de forma estable, solidaria y desinteresadamente en actividades de interés social, a través de su participación en diferentes programas desarrollados de forma organizada por la asociación. Ser voluntario o voluntaria en Verdiblanca no implica forzosamente tener la condición de socio en nuestra asociación.



FASES DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

Para lograr los objetivos marcados en este Plan de Voluntariado, la Asociación Verdiblanca tiene previstas las siguientes actuaciones.

1. DESIGNAR A LA PERSONA COORDINADORA

Las personas que colaboran con Verdiblanca forman parte de un equipo que estará coordinado por un o una profesional contratada por la Asociación encargada de aglutinar, distribuir tareas, designar personas, marcar objetivos y hacer que se cumplan. Esta persona dependerá jerárquicamente de los cargos técnicos-directivos intermedios establecidos en su momento por la entidad en su organigrama.

Esta persona coordinadora de voluntariado será el referente que tengan los voluntarios y voluntarias de la entidad para llevar a cabo su trabajo en concordancia con los valores de nuestra asociación. Esta figura de coordinación de voluntariado tendrá un adecuado conocimiento en técnicas de animación, gestión y planificación de programas, y formación para poder adaptarse a nuevos ámbitos y formas de intervención; por lo que será conocedora de la legislación vigente en materia de voluntariado.

La funciones que desarrollará son:

- Captar y orientar a las personas voluntarias.
- Informar y representar al voluntariado en todo momento.
- Mediar entre la Asociación y el voluntariado.
- Dar cohesión y estabilidad al equipo de personas voluntarias.
- Llevar a cabo el seguimiento de éstas.
- Facilitar vías de comunicación y participación.
- Asignar tareas y funciones al voluntariado.
- Proporcionar la formación necesaria.
- Cuidar y motivar al equipo.
- Organizar y repartir las tareas.
- Realizar funciones de administración y gestión.
- Propiciar la coordinación con otros servicios, etc.

Esta figura de coordinación es fundamental porque:

- Es la persona encargada de acompañar, formar y motivar a las personas voluntarias.
- Esta dispuesta a dedicar tiempo y espacio a las personas voluntarias.

Coordinación y colaboración

En todos aquellos servicios donde colaboran personas voluntarias debe haber personal contratado. Es el caso de Verdiblanca, pues consideramos necesario tener en cuenta los distintos agentes de coordinación (de voluntariado, personas voluntarias y personal del servicio donde colaboran) para que exista una relación fluida y colaboración mutua, a fin de garantizar la buena marcha del servicio y de todos los programas que en la asociación se llevan a cabo.

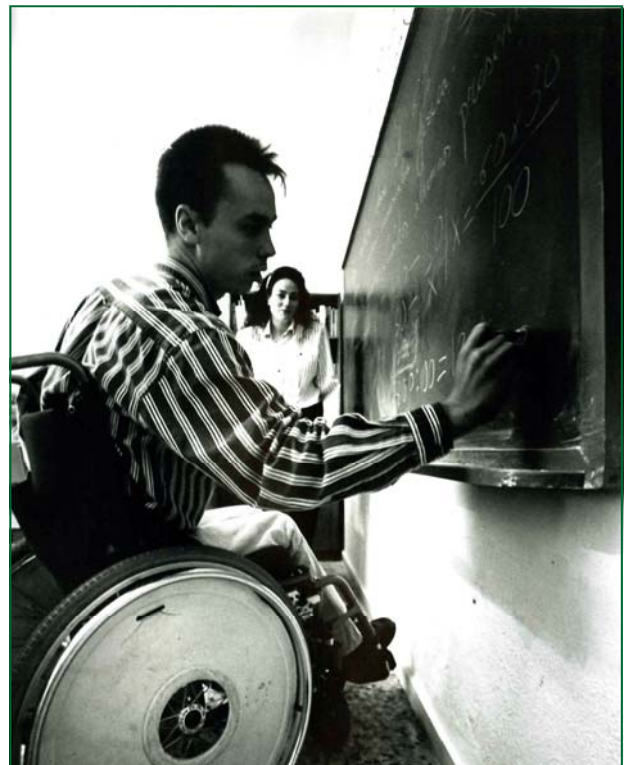
A continuación hemos establecido las condiciones, tipos y niveles de coordinación necesarios para que ésta sea fluida y efectiva.

Condiciones para la coordinación:

- Incorporación de la coordinación como elemento básico de la planificación.
- Estructura básica de coordinación:
 - Espacios y tiempos planificados
 - Herramientas de trabajo.
 - Equipo humano.
- Delimitación clara, por parte de todo el equipo de la entidad, de tareas y funciones.
- Conocer el marco organizativo en el que nos movemos, en este caso una asociación.

Tipos de coordinación

- Formativa: reuniones periódicas, donde analizar la marcha de los programas de la asociación y plantear dudas...
- Consulta: asesoramiento esporádico de temas de interés en los momentos que surgen.
- En la acción: Es la que más nos implicamos todos los miembros del grupo, ya que, de manera conjunta hemos de elaborar, ejecutar y evaluar los programas.



2. PROCESO DE CAPTACIÓN DE VOLUNTARIADO

Para llevar a cabo un proceso de captación adecuado previamente llevamos a cabo una reflexión sobre los siguientes puntos:

- Análisis de la realidad.
- Definición de necesidades.
- Desarrollo de la captación.
- Evaluación.

A) Análisis de la realidad

Es una de las fases más importantes y esencial para disponer de un mensaje claro y común entre voluntariado, profesionales y usuarios. Lo realizamos internamente (en la entidad), así como en el medio externo que rodea a la asociación.

Con un buen análisis de la realidad evitamos hacer la captación con un punto de partida erróneo, cubrir necesidades que no son reales y una percepción inadecuada de la asociación.

En el Análisis Interno:

- Analizamos los objetivos de la asociación, los programas que desarrollamos, a quién van dirigidos (analizamos el tipo de usuario o usuaria, qué tipo de atención demanda, grado de satisfacción...).
- Conocemos los medios materiales y económicos.
- Valoramos qué podemos aportar desde la entidad a la persona voluntaria (formación, desarrollo personal, etc.).

En el Análisis Externo tenemos en cuenta los siguientes factores:

- Conocer el medio donde se desenvuelve la asociación.
- Medio urbano o rural.
- Tipo de economía existente.
- Movimiento asociativo en el entorno.
- Medios de comunicación disponibles.
- Política de bienestar social.
- Centros o puntos de reunión y encuentro.
- Nivel de participación de la población.
- Grado de concienciación sobre sus problemas.
- Demandas más significativas.
- Recursos de la comunidad de los que podemos disponer.

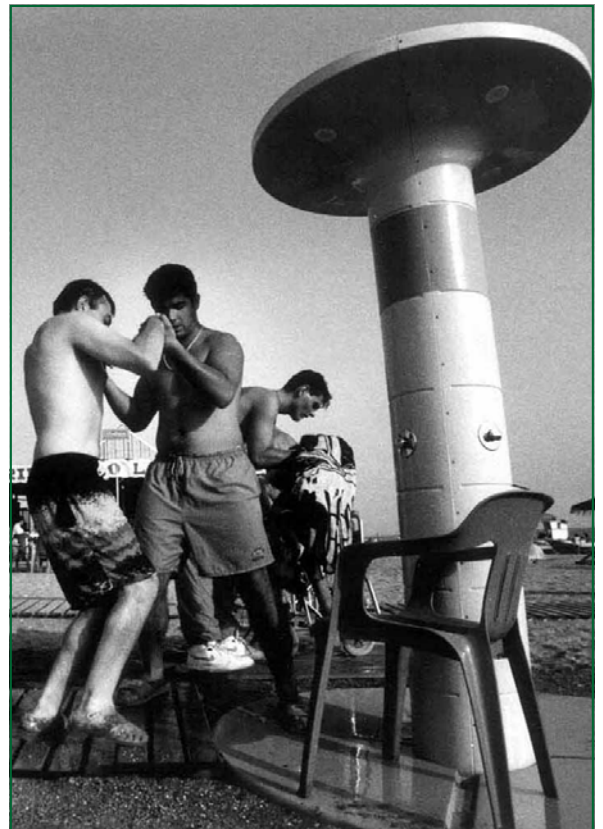
B) Definición de necesidades

El análisis de la realidad nos proporciona cuáles son las necesidades de la asociación en materia de captación y cuáles son las técnicas a utilizar. Para buscar el perfil adecuado realizamos una reflexión sobre:

- Actividades y programas que desarrollamos en la asociación, así como definición de las necesidades de apoyo de voluntariado.
- Número de personas voluntarias necesarias.
- Función o cometido de las personas voluntarias.
- Tiempo mínimo de dedicación y horario en que se desarrollará la actividad voluntaria.
- Ubicación del servicio.
- Profesional que coordina cada servicio.
- Perfil que debe cumplir el voluntariado en cada una de las actividades: edad, formación, experiencia profesional....

Cuando las tareas están definidas dentro de la entidad es más fácil encontrar voluntariado acorde con el tipo de actividad que la asociación va a desarrollar.

- El perfil del voluntariado. Tenemos en cuenta que la persona tenga las cualidades necesarias para llevar a cabo la labor encomendada por la asociación y así evitamos un desarrollo inadecuado de las actividades, el malestar del voluntariado por hacer tareas para las que no están capacitados y que la imagen de la asociación se vea influida por las actuaciones del voluntariado.
- Una definición clara de las tareas. Facilitando la incorporación de la persona voluntaria a la entidad ya que le damos una visión clara de lo que debe hacer evitando las dudas.
- El número de personas voluntarias necesarias. Debemos saber exactamente el número de personas voluntarias que necesitamos para cada actividad o programa que desarrolla de manera que cada cual sabe lo que tiene que hacer para no crear en el voluntariado una sensación de pérdida de tiempo o frustración.



- La estructura necesaria para desarrollar la captación. Prevemos que el voluntariado esté atendido desde el mismo momento que decide incorporarse a la asociación. Dicha atención incluye una correcta información, completada por una adecuada formación sobre la organización y las actividades que se desarrollan y un buen acompañamiento a la hora de incorporarse al programa.
- Lugares donde encontrar los grupos de personas con dicho perfil. Saber el sector de la población con el que vamos a trabajar en el caso de la asociación con las personas con discapacidad y sus familiares.

C) Desarrollo de la captación

Cómo hacer la captación de voluntarios y voluntarias está en función de la población a la que nos vamos a dirigir y de los recursos económicos de los que disponga la asociación para esa empresa. No obstante, seguiremos los siguientes pasos:

- Personalizar la necesidad: normalmente se responde mejor a las necesidades que se ven como inmediatas.
- Ilustrar cómo pueden ayudar: es muy importante dejar claro por qué les pedimos que formen parte de nuestra bolsa de voluntariado.
- Aliviar ansiedades: muchas personas dudan porque desconocen nuestro colectivo y los programas con los que trabajamos.
- Informar: sobre cómo acceder al programa.
- Convencer y motivar: el mensaje no debe crear conflictos entre la demanda y la necesidad.

Los medios a utilizar para realizar la captación son:

- Boca-oreja: Es uno de los métodos más utilizados, más económicos y efectivos. Parte de la idea de que quien mejor capta voluntarios son otros voluntarios que tiene una experiencia que contar. Tiene una desventaja y es que puede funcionar más por criterios de amistad que de eficacia.
- Radio, televisión o prensa: Su potencial es enorme, pero depende de los recursos económicos o materiales con los que contemos y la colaboración de estos medios tradicionales en la difusión gratuita de nuestras pretensiones; para lo cual recurriremos de nuestro Gabinete de Comunicación.
- Folletos y carteles: Es un buen apoyo como complemento de otras acciones como conferencias, stands... El mensaje debe ser claro y conciso.
- Boletines informativos: Transmite información.
- Nuevas tecnologías (Internet y medios electrónicos): Tiene una gran difusión, no sólo local sino de cualquier parte del planeta.

I Plan de Voluntariado

- Captación indirecta: Charlas, conferencias o cursos suelen ser un método efectivo de captación. Deben de hacerse de forma periódica y que no sean muy largas (cansan), ni muy cortas (pueden no cumplir su objetivo).



D) Evaluación de la captación

Es imprescindible para conocer si hemos logrado los resultados esperados. Para hacer una buena evaluación debemos:

- Conocer los resultados obtenidos.
- Conocer qué factores lleva a esos resultados.
- Analizar las causas de esos factores.
- Analizar los medios para mejorar esos resultados

Aunque normalmente la evaluación consiste en saber el número de personas captadas es importante tener en cuenta:

- Número de personas interesadas
- Número de personas que se incorporan a la asociación.
- Grado en que los nuevos voluntarios reúnen los requisitos necesarios.
- Periodo de permanencia de las personas voluntarias.
- Grado en que el análisis de la realidad es adecuado.
- Desarrollo general de la captación.
- Apoyo de la organización.
- Grado en que el método utilizado es efectivo.
- Comportamiento del equipo que participa en la campaña.

3. ACOGIDA, VALORACION Y ORIENTACIÓN, INCORPORACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y DESPEDIDA

A) La acogida

El primer encuentro entre el posible voluntar@ y la asociación es muy importante. Por eso hacemos que esa persona se sienta ilusionada e interesada por conocer la entidad y así realizar su voluntariado con nosotros. Seremos acogedores y facilitaremos información clara y precisa sobre Verdiblanca, ya que ello contribuye a que tengan una imagen positiva de nosotros.

Inicialmente haremos una entrevista semiestructurada para evitar tanto la improvisación como una excesiva rigidez, y charlar con la persona aspirante de un modo relajado. En la entrevista se recoge y se da información.

La entrevista con personas voluntarias cumplirá los siguientes requisitos:

- Se realizará sin prisa, ya que de esta manera atenderemos con calidad y obtendremos toda la información que necesitemos.
- Será afectuosa, creando un clima de empatía.
- La llevaremos a cabo en un espacio confortable que favorezca dialogar.
- Garantizaremos que no haya interrupciones.
- Contaremos con un guión establecido.
- Daremos toda la información que la persona voluntaria vaya solicitando respecto a la asociación.

B) Valoración y orientación

Una vez que la persona aspirante a ser voluntaria ha mostrado interés iniciamos un proceso de valoración. Para ello desde la asociación tendremos claro:

- El perfil de la persona que necesitamos.
- Las tareas que deberá desarrollar.
- El tiempo mínimo que requiere dicha tarea.
- Número de personas voluntarias necesarias.
- Con quién (destinatarios) se va a desarrollar la actividad.

Una vez que la persona voluntaria ha tomado la decisión de colaborar con nuestra asociación se valora la conveniencia de que esa persona participe en un programa concreto. Pueden darse distintas posibilidades, que deben tener su correspondiente registro:

I Plan de Voluntariado

- La persona es adecuada para el programa y existen vacantes: La orientamos y le explicamos los objetivos del mismo, metodología, ubicación del servicio, presentación de los demás voluntarios si los hay y a los destinatarios. (Registro de voluntari@s, disponible en la página web, correo electrónico o en nuestra sede)
- La persona es adecuada para el programa pero no hay vacantes: Le explicamos las circunstancias por las cuales no se incorpora inmediatamente. En el momento en que haya una baja se le llamará. (Registro de potenciales voluntari@s)
- Nos interesa su colaboración pero no se ajusta al perfil o dedicación de la tarea: habrá que explicárselo (Registro de potenciales voluntari@s)
- Se estima como persona no adecuada para incorporarse a la entidad: Hay que hacérselo saber. (Registro de no admitidos)

C) Incorporación

En este momento hay una serie de informaciones que debemos facilitar para incorporar a la persona voluntaria a la actividad en la que va a participar:

- Acuerdo o Compromiso de Voluntariado: documento que recoge el compromiso entre la persona voluntaria y la asociación.
- Seguro: se le explica claramente en qué consiste y qué cubre.
- Compensación de gastos: se le explica cómo se realiza.
- Carnet de voluntariado o acreditación identificativa: se le da si lo desea.
- Líneas maestras: se le describen objetivos generales de los programas de la entidad; el colectivo concreto con el que se van a encontrar, las herramientas de trabajo de las que van a disponer y las actividades habituales que se realizan.
- Copia de este Plan de Actuación del Voluntariado en Verdiblanca.



D) Acompañamiento

El acompañamiento no es una acción puntual sino un proceso continuo.

Los objetivos de esta etapa son:

- Implicar, comprometer e integrar al voluntariado.
- Motivar a la persona voluntaria.
- Mejorar la calidad de la acción.
- Supervisar la tarea.
- Detectar necesidades del voluntariado.
- Hacer que la persona voluntaria sienta la entidad como algo próximo, como un apoyo.
- Facilitar al voluntari@ una persona de referencia dentro de la asociación con quien poder contar cuando necesite cualquier cosa.

Desde el momento en que una persona decide colaborar con nuestra asociación y es aceptada en ella, comienza el camino de la participación en la entidad.

Para alcanzar este propósito será necesario:

- Enseñarle las instalaciones y presentarle a las personas que integran el servicio, programa, actividad..., de modo que conozca y sea conocida.
- Darle una formación básica inicial que le dote de recursos para llevar a cabo su labor con la mayor calidad posible y facilite un mayor conocimiento de la entidad.
- Promover su identificación con la institución en cuanto a su misión y objetivos.
- Garantizarle desde el principio todo el apoyo necesario (profesional, material, formativo....) para el desarrollo de su actividad.
- Mostrarle una actitud de apertura, de escucha de la asociación hacia sus necesidades, sugerencias, quejas. De esta forma se sentirá tenida en cuenta, será un miembro más de la asociación.
- Motivarle para que utilice todas sus capacidades, ingenio, creatividad e imaginación para el desarrollo de la acción voluntaria.
- Informarle de todos los eventos que van acaeciendo en nuestra asociación .

En el proceso de acompañamiento se debe:

- Orientar sobre la marcha, dando pistas a la persona voluntaria para la correcta realización de la tarea que se le ha encomendado, mostrándole los pasos a seguir y la manera de funcionar en nuestra organización. Su finalidad será lograr la autonomía de la persona voluntaria en su acción.
- Motivar en dos sentidos, por un lado a usar sus capacidades y potencialidades y, por otro a mejorar en aquellos aspectos que pueda fallar, ya sea por falta de práctica o por desconocimiento.

I Plan de Voluntariado

- Realizar un seguimiento, no como mera evaluación de la realización de las actividades, sino entendido como un apoyo al voluntariado en el desarrollo de su actividad, ofreciéndole confianza, ayuda y seguridad.

A la hora de realizar el acompañamiento debemos tener en cuenta a los destinatarios de este proceso (edad, tareas que realiza, etc.) y si se va a hacer de manera individual o grupal.

E) Despedida

Son muchas las personas voluntarias que colaboran anualmente en nuestra entidad y muy pocas las que permanecen en ellas varios años. Por eso, es muy importante incluir en el proceso de seguimiento del voluntariado, la salida, la “despedida”, cuando alguien decide abandonar la acción voluntaria, independientemente de las razones que le motiven a ello.

Para la gestión de las salidas recurriremos a medios tan diversos como una llamada de teléfono, una cita personal o una carta de agradecimiento. Sea cual sea el procedimiento elegido permitiremos y facilitaremos que se despidan a “su manera” tanto de la entidad, como de compañeros y usuarios. Es muy importante llevar a cabo esta parte del proceso, ya que desde la entidad realizamos un seguimiento continuo desde la incorporación a la despedida.

4. FORMACIÓN

La formación es un derecho del voluntariado, un deber de la entidad y la garantía previa a un servicio de calidad. La formación es una de las partes del programa de voluntariado más importante y necesaria para VerdiBlanca, ya que nos garantiza la calidad de la tarea del voluntariado.

En este sentido, la misión de la Asociación VerdiBlanca es la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias. Es, por tanto, necesario que todas las personas que participan en él sean conscientes de cuál es el objetivo último de su actuación.



La persona voluntaria que se integra en una entidad no necesita tener previamente una formación concreta. Es responsabilidad de la asociación facilitársela. Por tanto, hablar de formación de voluntariado es hablar de un proceso constante de transformación tanto a nivel personal del voluntario (ser) como en su acción voluntaria (saber y saber hacer) dentro de Verdiblanca que es la responsable de crear y facilitar los medios y recursos para conseguir los objetivos.

En conclusión, la formación es:

- Un derecho del voluntari@.
- Un camino abierto a la participación.
- Un lugar de encuentro para actuar de forma coordinada.
- Un instrumento para mejorar la calidad en la acción.

Que formación es necesaria

La formación debe hacerse teniendo en cuenta el recorrido de los diferentes voluntarios en una entidad; ésta debería estar diferenciada según funciones y tiempos de realización. Entendemos la formación como un proceso de aprendizaje con varios ejes. Cada uno de ellos tendrá distintos niveles tanto de profundidad como de contenidos.

Los bloques fundamentales de formación son:

- Formación ideológica: Misión y valores del movimiento asociativo, así como principios básicos imprescindibles en el desarrollo de actividades. Normalización, integración, ayuda en función de las necesidades, derecho a la individualidad y la diferencia, valoración positiva...
- Formación específica: Sobre el ámbito en que se va a trabajar. En el caso de hacerlo con personas con discapacidad se centraría en las características de los entornos y en las necesidades de apoyo que tiene cada persona, así como en los criterios básicos que deben contemplar las actividades para ser de calidad.
- Formación Técnica: Más dirigida a conocimientos concretos que faciliten el desarrollo de los programas: dinámica de grupos, primeros auxilios, técnicas e instrumentos de planificación y evaluación, técnicas de aire libre, etc.

Cuando y cómo plantear la formación

La formación es una herramienta fundamental para llevar a cabo programas con la calidad deseada, y por eso es muy importante que ésta acompañe al voluntariado durante su proceso de participación. Es fundamental que reciba formación en distintas etapas de su trayectoria:

I Plan de Voluntariado

- Incorporación al programa o servicio. Todos los voluntarios, independientemente de su experiencia o formación deben recibir información sobre las características de la entidad y de las actividades en las que va a participar, así como cuáles son sus funciones y derechos. Además deberán recibir una formación inicial que les permita empezar a desarrollar su trabajo de manera adecuada.
- Continua y permanente ya que es en el trabajo cotidiano donde surgen los problemas y las dificultades, y donde la formación es más necesaria. Esta se suele materializar a través de la supervisión de la persona responsable y de la puesta en común e intercambio de experiencias y conocimientos con el resto de equipo de monitores.
- Formación reglada, al margen del trabajo cotidiano y con un tiempo y un espacio definido y diferente al habitual. El fin de este tipo de formación suele ser abordar temas de manera más profunda.

La formación continua suele llevarse a cabo en reuniones periódicas del equipo de voluntarios mientras que la reglada suele tener un formato más estructurado en forma de cursos.



Para planificar la formación es necesario tener en cuenta distintos aspectos relacionados con la temporalización:

- Tiempo necesario para el aprendizaje. La asimilación de nuevos contenidos supone un proceso (relacionarlos con los ya existentes) que debe respetar los ritmos individuales de aprendizaje.
- Duración de las sesiones: no deben ser excesivamente largas para una mejor asimilación de los contenidos.
- Elección de fechas: debe acomodarse a las personas voluntarias y a la entidad que en ocasiones tienen calendarios de funcionamiento distintos.

Quien imparte y organiza la formación

La formación siempre está impartida por profesionales de la entidad o profesionales externos.

La formación facilitada al voluntariado gira en torno a:

- Interna, organizada por la misma entidad (Verdiblanca lleva décadas impartiendo cursos de voluntariado especializado en el trato a las personas con discapacidad), para asegurar determinados contenidos y valores.
- Externa organizada por:
 - Otra entidad del movimiento asociativo: permite intercambiar ideas y experiencias, tener una visión más global del ámbito en el que se trabaja y unificar criterios básicos.
 - Otra entidad o institución, pública o privada, que no trabaje con el colectivo de la discapacidad, estableciéndose así colaboraciones con otras entidades.

Evaluación

La evaluación es una parte imprescindible en cualquier curso de formación. Nos aporta información sobre la valoración e incidencia que ha tenido la acción formativa.

Lo haremos de forma continua mientras dura la formación. Con ello:

- Conocer y valorar el proceso de aprendizaje.
- Garantizar la calidad de la formación.
- Saber si nuestras acciones sirven para algo.
- Ver las consecuencias de las acciones formativas dentro del proceso de la asociación.

ASPECTOS LEGALES DEL VOLUNTARIADO

Es fundamental para la Asociación Verdiblanca que las personas voluntarias conozcan y tengan presente en todo momento la normativa que afecta al voluntariado.

Así, en este capítulo abordamos de manera general y a modo informativo la vinculación del voluntariado en distintos temas legales. Con el fin de hacer accesibles estos contenidos, lo hemos organizado en torno a dos temas.

1. Marco jurídico específico del voluntariado teniendo en cuenta las leyes que le afectan por las actuaciones en una ubicación territorial concreta.
2. Seguros para el voluntariado.

En los últimos años, tanto el Estado como las comunidades autónomas, han publicado distintas leyes y normativas con el fin de regular la acción del voluntariado. Aunque en muchas ocasiones esta legislación ha suscitado críticas entre organizaciones de voluntariado, es cierto que aportan una serie de beneficios:

- Diferencia el trabajo voluntario del asalariado.
- Establece criterios para la solución de conflictos entre el voluntariado y las organizaciones en las que participa.
- Determina medidas de apoyo.
- Protege al voluntariado de posibles abusos.
- Ofrece un concepto de voluntariado más allá de su labor asistencial.

1. MARCO JURÍDICO ESPECÍFICO

A) Europeo

Sólo existen resoluciones y recomendaciones de distintos organismos internacionales, que no tienen carácter normativo ni de obligatoriedad. Suponen una guía para los gobiernos y son utilizadas por las organizaciones para intentar conseguir determinados beneficios (fiscales, por ejemplo) ante sus respectivas administraciones

Algunas de ellas son:

- Resolución de 19/11/1986, de la Asamblea General de Naciones Unidas: en la que se fija el 5 de Diciembre como 'Día Internacional de Voluntariado por un Desarrollo Económico y Social'.
- Recomendación (85) 9, de 21/6/1985, del comité de Ministros del Consejo de Europa, sobre el trabajo voluntario en actividades de bienestar social. En esta recomendación se reconoce el papel y las medidas adecuadas para definir y mejora el trabajo voluntario.

I Plan de Voluntariado

- Recomendación de 13/6/1985 del Consejo de las Comunidades Europeas, sobre la protección social de los voluntarios para el desarrollo.
- Resolución de 16/12/1983, del Parlamento Europeo sobre el voluntariado. Recoge el reconocimiento a la labor del voluntariado y hace una serie de "invitaciones" a la Comisión Europea para potenciar el voluntariado.
- Carta Europea para los voluntarios. Una declaración básica. Es una declaración de intenciones generalista, propuesta por Volonteurope.
- Declaración Universal sobre el voluntariado. Elaborada por los voluntarios en el Congreso Mundial LIVE'90 en París.
- Declaración 38 sobre las actividades de Voluntariado, del Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997. Se modifican el tratado de la U.E., los tratados de constitución de las CC.EE. Y de determinados actos.
- Declaración de 20 de julio de 1998, conjunta del Parlamento Europeo y del Consejo de Ministros de la U.E. Se crea el Servicio Voluntario para jóvenes.

A nivel europeo existen grandes diferencias entre la legislación que cada país tiene sobre voluntariado, a pesar de que el marco jurídico de referencia es básicamente el mismo.

B) Estatal

A nivel estatal la norma fundamental en España es la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (BOE 15/1996 de 17/01/1996). Tiene tres partes bien definidas que hacen referencia al voluntariado, a las relaciones entre los voluntarios y las organizaciones y a las medidas de fomento del voluntariado.

Esta Ley es de aplicación siempre que se desarrollen programas que excedan del ámbito territorial de una Comunidad autónoma.

Otra normativa de carácter estatal que afecta al voluntariado es la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional al Desarrollo; la Orden de 11 de octubre de 1994 por la que se regula la Actividad de Voluntariado en los Centros Públicos que imparten Enseñanzas de Régimen General; y la Orden de 9 de octubre de 1995 por la que se regula el Voluntariado Cultural.

C) Autonómico

La mayor parte de las comunidades autónomas tiene su propia ley que afecta a las actividades realizadas en su territorio. No hay contradicción alguna entre la ley estatal y las leyes autonómicas. Éstas, en general son más completas, pero en cuanto a derechos y obligaciones, son prácticamente idénticas.

En Andalucía contamos con la Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado.

2. SEGUROS PARA EL VOLUNTARIADO

Un seguro es un contrato por el cual el asegurador (generalmente una compañía de seguros) se obliga, mediante el pago de una cantidad de dinero estipulada, a entregar al beneficiario (persona o entidad que lo ha suscrito) un capital o renta en caso de producirse el hecho causante objeto del seguro.

Tipos de seguros:

- Responsabilidad Civil: El seguro garantiza el pago de las indemnizaciones que pudieran resultar civilmente responsables por daños corporales y/o materiales, así como los perjuicios económicos que de ellos se deriven ocasionados a terceras personas en el desarrollo de su acción voluntaria.
- Accidentes: El seguro cubre los posibles accidentes y/o enfermedades derivadas de la labor como voluntariado.

Es importante decir que todas las personas voluntarias que realizan voluntariado en nuestra entidad están cubiertas por estos dos seguros, aunque la Ley estatal y algunas autonómicas no obligan a cubrir la responsabilidad civil.