



L'acció voluntària – El voluntariat vers la gent gran

Taula 5.1
Voluntariat i gent gran
Un marc de referència

Participants:

Montserrat Ginés, Creu Roja Catalunya
Eva Calero, Amics de la Gent Gran
Jordi Reyes, La Tercera Edat pel Tercer món

Eva Calero, Amics de la Gent Gran

- **La realitat del voluntariat en relació a diferents realitats: La organització, gestió, la participació del voluntariat, de la responsabilitat, el compromís.**

Diferents visions i organitzacions del fet voluntari en relació a diferents estils organitzatius:

A- Model "jeràrquic": objectius específics, definits per la "direcció" de l'entitat, on la coordinació i la gestió és àgil però on els nivells de responsabilitat, compromís i participació dels voluntaris estan limitats a la tasca concreta. Afecta els nivells de motivació.

B- Model "democràtic": el treball de definició d'objectius és compartit. Això promou nivells més alts de responsabilitat, compromís i participació del voluntariat amb l'entitat (no tan sols amb la tasca concreta), però va en detriment de la gestió i l'organització del grup voluntari, que es coordina amb més dificultat.

Aquests dos models són estils "extremes", i cal combinar-los. Un model possible és:

C- Model "mixt" on els objectius generals de l'entitat són definits prèviament per l'organització, però s'organitzen grups de treball de voluntaris que participen en la definició i consecució d'objectius específics. Cal buscar l'equilibri entre una coordinació eficaç i un elevat grau de compromís, responsabilitat i participació dels voluntaris.

- **El treball de motivació i formació: com es gestiona?**

Elaborar un **bon pla de voluntariat** és un element clau a l'hora de gestionar la integració del voluntari (motivació, formació, reconeixement.)

1. Que parteixi d'una correcta clarificació d'objectius, resultats que cal assolir i expectatives.
2. Que introdueixi eines participatives.
3. Que tingui en compte la comunicació en els diferents estats i processos de la tasca voluntària.
4. Que contempli la formació com a una eina clau en la integració del voluntariat.

- **Com elaborem un pla de voluntariat dins un projecte.**

Fase I- Definició d'objectius (projecte)

Fase II- Detecció de necessitats (projecte)

Fase III- Definició de perfils (voluntaris)

Fase IV- Gestió del voluntariat:

- Promoció (adequada a objectius, necessitats i perfils)
- Selecció (adequada a objectius, necessitats i perfils)
- Integració; cal que defineixi clarament diferents aspectes de la "vida voluntària": acollida, seguiment, formació, "plans de carrera", sistemes de meritacions i reconeixements, així com el comiat.

Fase V- Avaluació continuada: projecte (assoliment d'objectius) // voluntariat (adequació de perfils, promoció, selecció, integració)

Fase VI- Comunicació continuada i a tots els nivells: del projecte (dels objectius i necessitats) de la tasca voluntària (promoure eines comunicatives a diferents nivells: entre voluntaris, amb l'entitat i amb l'exterior).

- **El reconeixement del voluntariat**

El reconeixement de la tasca voluntària es realitza des de dos àmbits:

Reconeixement a l'organització:

Sistemes formals per a que el voluntari es senti valorat, recompensat, apreciat, acte sincer i real.

Aquests reconeixements han de ser coneguts per a tothom, perquè es fa aquest reconeixement o perquè no, ja que pot ser un element desmotivador per a la resta de l'equip si el reconeixement no es acceptat o comprès.

Sistemes informals, es produeixen dia a dia i ha de demostrar no només la consideració pel treball ben fet si no la valoració del voluntari com a persona.

Reconeixement extern

Fer-los saber els reconeixements que es donen a les tasques de voluntariat des de les Administracions Públiques, Grans empreses, Bancs, etc....