



Millora de la Gestió del Voluntariat

Fent créixer les persones i millorant l'impacte d'organitzacions de voluntariat amb una metodologia innovadora

Data: 2015

Compromesos amb la millora de la gestió
i l'impacte social



equip + FLEXIBILITAT + RIGOR = MILLORA

Consultoria i Estudis

Sumari

1. Enfortiment de la relació amb la societat.....	3
2. Pla de treball.....	4
3. Resultats esperats:.....	6

1. Enfortiment de la relació amb la societat

Enfortir la relació amb la societat no és un objectiu que es pugui assolir d'un dia per l'altre. Es tracta **d'una reorientació de l'estratègia i de la cultura organitzatives, una sèrie de canvis que requereixen temps i canvis seus** però decidits. La manera de produir aquests canvis passen per un alineament de l'organització amb la seva causa i missió, i per una millora de la gestió del voluntariat i de la relació amb l'entorn.

Les organitzacions que volen aprofundir el seu treball amb el voluntariat han d'avançar cap a una nova cultura organitzativa en què aquest esquema d'encaix entre voluntariat i entitat quedi ben resolt.

El voluntariat ha de rebre un missatge clar de quina és la missió per la qual treballa l'entitat i s'hi ha de **comprometre**.

L'entitat ha de conèixer bé quines són les **expectatives del voluntariat** al que es dirigeix. Aquest esquema o bases del voluntariat han de quedar ben clarificades en l'organitzador, i a partir d'aquí ja es pot iniciar un treball de planificació de la gestió del voluntariat. El funcionament de l'entitat haurà de quedar impregnat en un document de bases.

A l'hora de gestionar el voluntariat el model de gestió amb més reconeixement és l'anomenat cicle de gestió del voluntariat. D'aquesta manera la gestió del voluntariat es donarà de manera integral en els diferents moments que el voluntariat viu i d'acord amb la missió i valors de l'entitat.

Un altre dels avantatges és que ens adapten a les característiques de cada entitat. Cada organització haurà de treballar més o menys els diferents aspectes depenent de les seves prioritats i depenent dels seus punts forts i febles.

2. Pla de treball

El projecte pretén involucrar entitats no lucratives amb voluntariat. El projecte consisteix en quatre reunions de treball amb l'equip directiu de cada entitat d'una durada aproximada de 2-3 hores. Aquestes reunions seran conduïdes per un consultor i permetran per una banda millorar de manera efectiva la gestió del voluntariat en l'organització i, per l'altra, capacitar l'equip directiu.

Entre reunió i reunió l'equip directiu haurà de desenvolupar tasques a les que s'hauran compromès. Per aquesta raó es deixarà un temps de marge entre reunió i reunió, que sempre s'adaptarà a les necessitats de l'entitat.

FASE 1. Preliminars

1. **Aprovació formal**, per escrit, per part del respectiu òrgan de govern de cada entitat, del pla de treball, compromentent-se a liderar el projecte de millora de gestió. Aquest és un requisit *sine qua non* sense el qual no es podrà abordar el següent pas.

FASE 2. Diagnosi i plans d'acció

2. Primera sessió de treball

- Presentació del projecte
- Introducció a la gestió del voluntariat
- Elaboració del document de bases del voluntariat
- Identificació dels principals punts forts i febles en el cicle de voluntariat

3. Segona sessió de treball

- Aprovació del document de bases del voluntariat
- Repàs de les graelles PDCA
- Repàs dels punts febles en el cicle de voluntariat
- Inici de l'elaboració del cicle de voluntariat de l'entitat
- Continuació de les graelles PDCA i creació de noves si convé

4. Tercera sessió de treball

- Repàs de les graelles PDCA
- Exposició del cicle de voluntariat de l'entitat
- Continuació de les graelles PDCA i creació de noves si convé
- Esborrany del Pla de Voluntariat de l'entitat

FASE 3. Autoavaluació i millora continua

5. Quarta reunió i tancament:

- Repàs de les graelles PDCA
- Aprovació del Pla del voluntariat de l'entitat
- Continuació de les graelles PDCA i creació de noves si convé
- Valoració final del projecte

3. Resultats esperats:

D'acord amb la finalitat del projecte, s'espera millorar la gestió integral del voluntariat, a través de la capacitatció de l'equip directiu i a través de la implementació d'un mètode de millora de la gestió que l'entitat ha de continuar usant un cop acabat el projecte. Tenint en compte aquest plantejament s'estableixen una sèrie resultats esperats i d'indicadors a recollir amb l'objectiu de garantir que el projecte ha assolit la finalitat inicial:

- ✓ Pla de Voluntariat: Les entitats participants acabaran amb un Pla de Voluntariat redactat i en procés d'implementació
- ✓ Model de compromís: Fruit del procés cadascuna de les entitats també disposarà d'un model de compromís entre l'entitat i la persona voluntària adaptat a les especificitats de cada organització.
- ✓ Utilització del mètode de treball PDCA i capacitatció de l'equip directiu: Durant les sessions, el consultor o consultora emfatitza en l'aprenentatge de la metodologia PDCA amb l'objectiu d'apoderar-los i que l'equip directiu pugui acabar d'implementar les accions definides (aquestes queden en una fase molt avançada durant les sessions), mantenir-les en el temps, millorar-les i posar-nes de noves en marxa un cop finalitzat l'acompanyament.

La *Fundació Pere Tarrés* és una organització no lucrativa d'acció social i educativa, amb més de 50 anys d'experiència en la promoció de l'educació en el lleure, el voluntariat i l'associacionisme; així com en la formació universitària d'educació social i treball social, i en la investigació aplicada en aquest camp. La transparència i bones pràctiques en la seva gestió són reconegudes per la Fundación Lealtad, que analitza cada any les més importants ONLs de l'estat.