

**PLAN DE
VOLUNTARIADO
2017 - 2018**





INDICE

1. Introducción	2
2. Marco jurídico	3
3. Fases del voluntariado	4
3.1 Preparación	5
3.1.1 Evaluación de necesidades	
3.2 Definición	7
3.2.1 Perfil del voluntariado	
3.2.2 Derechos y deberes de los voluntarios	
3.2.3 Captación y selección	
3.3 Incorporación	10
3.3.1 Acogida, orientación y acompañamiento	
3.4 Desarrollo de la acción voluntaria	11
3.4.1 Formación	
3.4.2 Seguimiento y evaluación	
3.4.3 Reconocimiento	
3.5 Desvinculación	14
3.5.1 Gestión de la salida	
3.5.2 Relación posterior	
4 Recursos necesarios	15
5 Anexos	16

1. Introducción

Desde Fundación Lacus Aragón, trabajamos para hacer realidad la integración de personas con discapacidad o con necesidades educativas especiales en el ámbito familiar, escolar y sociolaboral.

Desde el curso 2012-2013 iniciamos un Proyecto de Ocio de integración real, en el que participan niños con y sin discapacidad. Esto supone el complemento ideal a todo el trabajo que realizamos en los centros educativos ordinarios, y queremos que sea la base de otros futuros (campamentos, grupos de interés, convivencias, etc).

La intención es consolidar un espacio de ocio común en el que los niños encuentren intereses afines y disfruten para mejorar sus habilidades sociales, autonomía, independencia y otras facetas de su vida.

Puesto que la formación supone una de las bases de nuestro trabajo, paralelamente a los talleres de ocio se lleva a cabo una Escuela de Familias para la que procuramos contar con referentes en el mundo de la discapacidad intelectual.

Es aquí, en el Proyecto de Ocio y en la Escuela de Familias, donde nuestros voluntarios tienen una mayor participación y donde realizan su colaboración con la Fundación. Para llevar a cabo este tipo de actividades, cuentan con un equipo de profesionales que supervisa y se implica directamente en la organización y puesta en marcha de las mismas.

Para que desde la Fundación se pueda garantizar un manejo coherente de estos recursos humanos voluntarios corresponde establecer un programa, una secuencia lógica, organizada y uniforme de preparación, captación, selección, capacitación, seguimiento, motivación, reconocimiento, evaluación y desvinculación.

Es importante elaborar un plan de voluntariado para retener e incentivar a quienes se acercan ofreciendo su tiempo y capacidad, para incrementar su eficacia y eficiencia y para responder a las exigencias que cada día plantean los voluntarios.

2. Marco jurídico

Desde 1996 y a través de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (BOE de 17/01/96), se regula legislativamente esta figura a nivel estatal. Esto supone un reconocimiento social de su labor y una forma de protección frente a los abusos y malas prácticas por parte de las organizaciones en las que prestan servicio.

Legislación Europea

La recomendación R(85), de 21 de junio de 1985, del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre trabajo voluntario en actividades de bienestar social define el trabajo voluntario como el “realizado de manera desinteresada por personas que por su propia voluntad participan en la acción social”.

Legislación Estatal

LEY 6/1996, de 15 de enero, DEL VOLUNTARIADO, regula la colaboración de los voluntarios en la Administración General del Estado y en las entidades de derecho público. La Ley de voluntariado de 15 de enero de 1996 define voluntariado como “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 reúna los siguientes requisitos: Que tengan 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 al 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 y proyectos concretos”.

La actividad del voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido.

3. Fases del voluntariado



3.1 Preparación

En esta fase se define el rol del voluntario en la Fundación y se tienen en cuenta los aspectos generales a partir de los cuales se contextualiza su papel en la entidad, se estructura, su gestión, planificación, sistematización, etc.

Una vez planteadas preguntas como: ¿Qué entendemos por voluntarios? ¿Estamos preparados para recibir voluntarios? ¿Los demás miembros están dispuestos a trabajar con voluntarios? ¿Qué tareas deberán desarrollar?, y valorando la necesidad de contar con personas que participen de forma desinteresada con la Fundación, pasamos a concretar en qué momentos y de qué forma se plantea su presencia.

En estos momentos, la participación del voluntariado en Fundación Lacus Aragón se centra, sobre todo, en el Proyecto de Ocio y en la Escuela de Familias que se desarrollan a lo largo del curso.

Con ellos pretendemos alcanzar objetivos como:

- Desarrollar al máximo las capacidades de cada niño considerando la heterogeneidad interindividual.
- Lograr construir un espacio de ocio y disfrute así como un grupo en el que se sientan a gusto y puedan disfrutar compartiendo las actividades
- Motivar y trabajar para desarrollar las habilidades sociales, la capacidad de interacción y el grado de extroversión para lograr desenvolverse con mayor soltura en la sociedad y en grupos diversos.
- Proporcionar los recursos necesarios para disfrutar, y aprender disfrutando, del tiempo libre.
- Lograr despertar el interés hacia actividades de ocio de calidad.
- Tener una actitud adecuada en cada situación.
- Respetar y compartir el material.

Unos de los talleres de ocio van dirigidos a niños de 3 a 12 años y otros están destinados a los mayores de 13 años.

El proyecto para los más pequeños se lleva a cabo en el Teatro de las Esquinas. Se estructura en 10 talleres vinculados a las artes escénicas, cada uno con una duración de 120 minutos. Se organizan en torno a tres bloques, empleando tres géneros literarios como ámbito: poesía, narrativa y teatro. Al inicio de cada curso se presenta una programación detallada de los aspectos a trabajar en cada taller, los objetivos que se plantean y la metodología a seguir. Se realiza de forma coordinada entre los profesionales de las artes escénicas y el equipo técnico de la Fundación para garantizar que todas las actividades resultan adecuadas y motivadoras para cada uno de los participantes. Se realiza la propuesta con responsabilidad y teniendo en consideración las capacidades y características individuales de cada niño.

Las actividades dirigidas a los mayores pretenden crear momentos de interacción social en diferentes entornos, que resulten atractivos y motivadores para ellos. Se plantean salidas, actividades y talleres diversos en función de sus intereses.

El principal objetivo de ambos proyectos de ocio es conseguir la integración de los niños y adolescentes con discapacidad, buscando crear una normalización del tiempo de ocio compartido entre niños y adolescentes con y sin necesidades especiales.

Para ello el equipo de profesionales y voluntarios les acompañarán y guiarán en las diferentes actividades procurando la implicación y disfrute de todos los participantes y promoviendo las buenas relaciones entre ellos.

Paralelamente, y mientras los niños disfrutan de los talleres, la **Escuela de Familias** de Fundación Lacus Aragón ofrece a los padres la posibilidad de tomarse un café y formarse durante dos horas y dirigidos por un profesional, tratando temas de interés general que contribuyan a mejorar la educación de sus hijos.

A nivel de **horas de voluntariado**, solo el Proyecto de Ocio, supone que, en los 10 talleres en los que participan 20 voluntarios, con una dedicación de 4 horas por taller, se están invirtiendo 800 horas de voluntariado. Si sumamos la Escuela de Familias, que tiene una duración de 2 horas, y el resto de actividades formativas para familia, hace que esta cifra horaria esté cercana a las **1000 horas anuales**.

3.2 Definición

En esta fase, se concreta cómo se entiende la figura del voluntario, su perfil, así como los derechos y deberes que se consideran adecuados.

3.2.1 Perfil del voluntariado

- Ser mayor de dieciocho años, sin importar sexo, estado civil, raza, condición social o económica, etc., pero valorando como algo importante su apariencia, aseo, conversación, modales, etc.
- Poseer espíritu de solidaridad y de entrega generosa de lo mejor de uno mismo, respetar y defender activamente la dignidad de los participantes de los talleres y potenciar el desarrollo integral de los niños y adolescentes, con empatía y paciencia.
- Estar dispuesto a formarse e interesarse en aspectos relacionados con las personas con discapacidad o con necesidades específicas.
- Poseer madurez, equilibrio emocional, capacidad de convivencia, adaptación al trabajo en equipo, criterios de flexibilidad, saber dar un trato amable y discreción en la confidencialidad.
- Facilitar la integración y participación de sus compañeros voluntarios.
- Transmitir con sus actividades, acciones y palabras, aquellos valores e ideales que persigue con su trabajo voluntario.
- Ser participativo y comunicativo en las reuniones de equipo.

3.2.2 Derechos y deberes del voluntario/a

Derechos:

- Recibir información, formación, orientación y apoyo.
- Respetar su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- Participar activamente en la Fundación.
- Realizar la actividad en óptimas condiciones de seguridad e higiene.

- Ser asegurados contra riesgos de accidentes y enfermedad.
- Obtener reembolso de gastos autorizados.
- Poseer acreditación identificativa.
- Reconocer su contribución.
- Cesar su voluntariado en la entidad cuando lo deseen.

Deberes:

- Cumplir con los compromisos adquiridos.
- Respetar la confidencialidad.
- Seguir con responsabilidad las instrucciones que se les dan.
- Respetar los derechos de los destinatarios.
- Usar debidamente las acreditaciones y distintivos de la Fundación.
- Respetar y cuidar los recursos materiales.
- Observar las medidas de seguridad e higiene.

3.2.3 Captación y selección de voluntariado:

El primer encuentro entre el posible voluntario y la entidad es muy importante. Por ello debemos ser acogedores y facilitar información clara y precisa sobre la Fundación, ya que ello contribuirá a que se tenga una imagen positiva de la misma y se interese por conocerla mejor y realizar su acción voluntaria en ella.

La captación puede realizarse por varios medios: correos electrónicos, anuncios en la web, charlas o conferencias en las que se hable de la necesidad de contar con personal voluntario, a través de los miembros de Patronato o profesionales de la Fundación... Además, habrá que tener en cuenta a aquellas personas que se han acercado por sus propios medios para colaborar.

Con todos ellos se mantendrá una entrevista personal en la que se les agradezca de antemano su interés por colaborar con la Fundación, se les explique claramente los

principios y los objetivos que perseguimos y se comente en qué proyectos podemos contar con ellos. Se tratará de responder a todas las inquietudes que manifieste.

Es necesario que cuenten con la mayor información posible para que valoren si tienen disponibilidad, voluntad y aptitudes para participar en las actividades propuestas.

Deberán completar una ficha personal que detalle:

- Preferencia en las actividades a desarrollar.
- Horarios disponibles.
- Habilidades y motivaciones que los han llevado a acercarse a la Fundación.

Desde la Fundación se valora la necesidad de que exista un agente que coordine el colectivo de personas voluntarias y se encargue de planificar, organizar, comunicar y evaluar todas las acciones que llevan a cabo.

3.3 Incorporación

Es la etapa de compromiso y acogida, cuando la persona pasa a formar parte de la estructura de la entidad, en calidad de voluntario.

Todas aquellas personas que, tras la entrevista individual, se valora que cumplen el perfil deseado pasarán a formar parte del equipo de voluntarios. En los casos en los que no haya plazas disponibles para todos se dejaran en reserva para futuros procesos de selección.

Una vez que se incorporan se les hablará del compromiso general que adquieren y en qué proyectos, de la existencia de un seguro y qué es lo que cubre, y de cómo se realizará la compensación de posibles gastos.

3.3.1 Acogida, orientación y acompañamiento

A partir de aquí, el objetivo es implicar, comprometer e integrar al voluntario en la Fundación. Motivarle y detectar posibles necesidades para que se sienta parte de la entidad. Es importante que se le facilite una persona de referencia con la que pueda contar en todo momento.

Se llevará a cabo un acompañamiento de forma continua para garantizarle el apoyo necesario y dotarle de los recursos necesarios para desempeñar su labor de la mejor forma posible.

Se le explicará cual es la dinámica a seguir en los talleres y de qué forma se puede interactuar con los niños y adolescentes del grupo.

Es importante motivarle para que utilice todas sus capacidades, ingenio, creatividad e imaginación para el desarrollo de la acción voluntaria, así como para hacer sugerencias constructivas que colaboren en la planificación y evaluación de la misma.

3.4 Desarrollo de la acción voluntaria

En esta etapa la entidad se plantea para la persona voluntaria acciones adecuadas durante el desarrollo de su colaboración.

3.4.1 Formación

Por medio de la capacitación se logra consolidar un equipo homogéneo de trabajo, delegar responsabilidades y representar fielmente a la organización.

En la medida en que la capacitación sobre las tareas a desempeñar sea eficaz, disminuirá la necesidad de supervisar constantemente a los voluntarios.

Es conveniente organizar reuniones o cursos invitando a especialistas, promover la lectura de publicaciones instructivas, difundir informaciones útiles y organizar reuniones para profundizar sobre distintos temas.

Se llevará a cabo una formación a todo el equipo de voluntarios al inicio de cada curso para tratar aquellos temas que se consideren de interés general y que contribuyan a desarrollar su labor de la manera más eficaz posible.

De la misma forma, al finalizar cada taller se realiza una reunión con los voluntarios y los miembros del equipo técnico que han estado presentes en la actividad para evaluar el desarrollo de la misma y plantear posibles dudas o sugerencias de la manera de actuar.

3.4.2 Seguimiento y evaluación

Una vez asignada la tarea, el voluntario deberá distinguir claramente a quién reporta en el desarrollo de su trabajo. Dicha persona deberá estar disponible para cualquier consulta que realice el voluntario.

Con el seguimiento buscamos conseguir un mejor desempeño de sus tareas y una mejor integración en la organización, tanto en el equipo o grupo de voluntariado como en los programas o proyectos concretos.

Con el seguimiento conseguiremos:

- Conocer mejor a las personas de nuestro equipo.
- Conocer y reconducir sus motivaciones.
- Orientar y ayudar a consolidar la tarea e intervención de cada persona.
- Prevenir situaciones problemáticas o conflictivas.
- Identificar la formación a realizar.

Evaluar nos permitirá:

- Verificar y corregir las actividades
- Apoyar a las personas voluntarias

Para poder evaluar es necesario que estén reflejados previamente los contenidos, los objetivos, los compromisos, etc. No podemos realizar acciones de evaluación basadas en la suposición. Por eso, es básica y fundamental la recogida documental de forma objetiva de toda la Acción del Voluntariado: las reuniones, el acompañamiento, las dificultades expresadas, etc.

Al finalizar cada curso, se realizará una reunión grupal e individual para comentar los aspectos a mejorar y se puntualizar los logros y deficiencias del grupo.

3.4.3 Motivación y reconocimiento

Por medio de la motivación se fortalece el sentimiento de pertenencia, por ello la Fundación debe estar atenta no solo a las necesidades de sus beneficiarios directos sino también a las de los voluntarios.

Al mantener al grupo motivado las tareas resultan más gratas y el clima de trabajo beneficia la realización de todas las labores en general.

El reconocimiento se realizará a través de las acciones específicas destinadas a valorar la aportación del voluntariado y a reconocerles la labor que realizan.

Para reconocer o estimular a los voluntarios lo podemos hacer a través de:

Reconocimientos informales que no requieren inversión económica y se pueden llevar a cabo durante las diferentes actividades que se ejecuten. Por ejemplo:- decir gracias, decir que realizaron un buen trabajo, pedir sus opiniones, mostrar interés en sus aficiones personales, decir lo positivo de sus cualidades personales, etc.

Reconocimientos formales a través de:

- Asistencia a cursos, seminarios, encuentros, cubriendo los costes.
- Publicación de artículos sobre la contribución de los voluntarios en la página Web diseñada por la Fundación.
- Cena navideña.
- Implicación de los voluntarios en la planificación anual.

3.5 Desvinculación

La Fundación no debe mantenerse al margen cuando una persona deja de colaborar activamente, por el contrario se debe aprovechar al máximo las aportaciones hechas por la persona para que se sienta satisfecha con la experiencia vivida.

Existen múltiples y variadas razones por las que una persona puede decidir dejar su actividad voluntaria:

- Un cambio de intereses y motivaciones
- Un cambio de situación personal (por razones laborales, familiares, de cambio de residencia,...)
- Un cambio en la organización
- Porque no cumple con los objetivos esperados
- Porque deja de aportar satisfacción

3.5.1 Gestión de la salida

En líneas generales, el papel del responsable de voluntariado a la hora de abordar la salida de una persona voluntaria será:

- Apoyar la decisión si está tomada.
- Despedirse de la persona de manera cálida y empática.
- Dejar las puertas abiertas a futuras colaboraciones.
- Facilitar que la persona voluntaria se despida a su manera.
- Evaluar con ella todo su proceso de participación en la entidad.

3.5.2 Relación posterior

Sería interesante que la Fundación mantuviera un contacto posterior con la persona que ha sido voluntaria. Por un lado, es una muestra del reconocimiento a la labor y compromiso desempeñado en la organización y, por otro, busca mantener una información sobre la labor de la entidad y, si existiera la oportunidad, un mejor reenganche en la acción voluntaria.

4. Recursos necesarios

➤ Recursos humanos

Desde Fundación Lacus Aragón, se considera necesaria la presencia de una persona vinculada con la ejecución de actividades de los Voluntarios del presente plan y todo lo que concierne al voluntariado, sin obviar el apoyo del resto del personal remunerado y de los miembros del Patronato.

➤ Recursos materiales

Para la realización de las actividades de los voluntarios es necesaria la facilitación de recursos materiales (camisetas identificativas, cámaras de fotos), pero también es necesario un espacio para la realización de actividades de valoración y seguimiento de los talleres.

➤ Recursos económicos

El presupuesto previsto para que este plan se lleve a cabo se elaborará y ejecutará anualmente, pero cabe destacar que éste incluye los siguientes gastos básicos:

- Salario de la persona contratada como responsable del voluntariado.
- Pago de inscripción a cursos, jornadas, actividades de ocio de mayores.
- Seguro del Voluntariado.
- Encuentros, reuniones de planificación, reconocimientos, comidas, etc.
- Material de difusión (Trípticos o similares).

FICHA VOLUNTARIADO

APELLIDOS: _____

NOMBRE: _____

DIRECCIÓN: _____

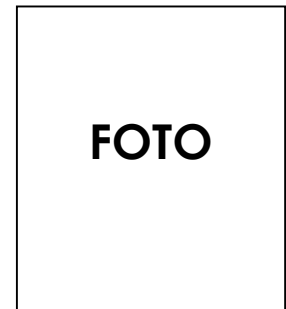
TELÉFONO/S DE CONTACTO: _____ EDAD: _____

E-MAIL: _____

FORMACIÓN ACADÉMICA: _____

TRABAJA: SÍ NO EN CASO AFIRMATIVO: HORARIO Y TAREAS QUE REALIZA

DISPONIBILIDAD:



MODELO DE CARTA DE DESPEDIDA DE UNA PERSONA VOLUNTARIA

Estimado/a (nombre y apellido):

Desde Fundación Lacus Aragón queremos hacerte llegar nuestro más sincero agradecimiento por la colaboración desinteresada que has prestado en tu tiempo de voluntariado.

Esperamos haber satisfecho tus inquietudes de formación e información y que estés contento por la actividad realizada.

Como sabrás, la ayuda que nos has prestado ha sido muy valiosa para conseguir nuestra misión, que no es otra que conseguir la integración real en la sociedad de personas con discapacidad o con necesidades específicas.

Tanto los miembros del Patronato como las personas que han trabajado junto a ti durante este tiempo, queremos desearte mucha suerte en tu vida y reiterarte nuestro agradecimiento por tu inestimable ayuda.

No queremos despedirnos sin hacerte saber que siempre nos tendrás para cuanto necesites y que tienes las puertas abiertas de nuestra/tu Fundación.

Sin más, te mandamos un caluroso abrazo.

En Zaragoza, a de 20