

PLAN DE VOLUNTARIADO FEDESPACE 2020

0.- Presentación

1.- Marco general del plan de voluntariado

- 1.1.- Líneas estratégicas
- 1.2.- Colectivo al que da soporte
- 1.3.- Objetivos del plan de voluntariado

2.- El voluntariado

- 2.1.- Definición del voluntariado
- 2.2.- El papel del voluntariado en FEDEASPACE
- 2.3.- Perfil genérico del voluntariado.

3.- Gestión del plan de voluntariado.

- 3.1.- Captación
- 3.2.- Acogida y orientación
- 3.3.- Incorporación
- 3.4.- Formación
- 3.5.- Participación, acompañamiento y seguimiento
- 3.6.- Despedida (desvinculación)
- 3.7.- Evaluación

OCTUBRE 2020

0.- Presentación

FEDEASPACE, surge como necesidad de integrar y hacer unánime los esfuerzos realizados por las entidades que la componen en el campo de la parálisis cerebral y síndromes afines en Asturias, conformándose como entidad el 5 de junio de 2016.

Fedeaspace está integrada y cuenta con la experiencia demostrada de sus entidades miembros:

- Aspace Gijón: 55 años de experiencia en el campo de la Parálisis Cerebral y afines.
- AGISDEM: 26 años de experiencia en el campo de la discapacidad psico-social y parálisis cerebral.
- CASTAÑO DE ÍNDIAS: Red de autogestores, desde el castaño obtenemos la voz de las personas con discapacidad en primera persona.

En estos primeros años de implantación, de la Federación hemos ido creando y consolidando una serie de programas y servicios dirigidos a personas con parálisis cerebral y síndromes afines junto con sus familias, así como las personas que, de forma desinteresada colaboran en la realización de diferentes actividades con nuestros usuarios.

La existencia de nuestra entidad está inevitablemente ligada a la idea de solidaridad y responsabilidad social, por lo tanto, el voluntariado es una parte fundamental de nuestra línea de actuación.

Este Plan define el contexto general en el que se enmarca la federación, sus objetivos, la concepción que FEDEASPACE tiene de las personas voluntarias (en consonancia con los textos reguladores), su perfil y el papel que el voluntariado juega en la organización. También se proponen proyectos de intervención específicos en los que las personas voluntarias pueden colaborar y el proceso de incorporación de las mismas a la organización.

1.- MARCO GENERAL DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

FEDEASPACE es una a la Entidad, sin ánimo de lucro, de ámbito autonómico que integra a Entidades, que representan y asisten a personas con parálisis cerebral y afines del Principado de Asturias. La Federación tiene personalidad jurídica propia de acuerdo con la vigente Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo reguladora del derecho de Federación y resto de normativa vigente sobre Asociaciones.

Desde su constitución nuestra misión y objetivos ha sido clara:

- Promover, organizar y gestionar centros y servicios destinados a las personas con parálisis cerebral y afines.
- Promover la investigación, el estudio, programación, información, asistencia técnica, gestión y cualquier actividad que las circunstancias aconsejen, en cumplimiento de los fines de la Federación.
- Promover y utilizar todos los medios lícitos de publicidad, formación y difusión, para dar a conocer las necesidades, derechos y situación de las personas con Parálisis Cerebral, síndromes afines y sus familias.
- Incorporarse a asociaciones u organismos públicos o privados, de ámbito autonómico, nacional e internacional con fines similares a favor de las personas con parálisis cerebral y procesos afines.
- Promover la colaboración, información y coordinación entre las asociaciones que forman la federación.

1.1.- Líneas estratégicas

La Asociación tiene como fines los siguientes:

Dirigidos a las Personas afectas de Parálisis Cerebral y Procesos afines, y a su entorno Familiar y Social:

- Defender su dignidad y derechos
- Cooperar y facilitar la prestación de los servicios médicos asistenciales que precisen
- Promover la atención educativa, y asistencial de apoyo y asesoramiento, información, orientación, formación, promoción, cooperación social y aquellos otros servicios asistenciales que contribuyan al reconocimiento de los derechos, a satisfacer sus necesidades personales, su integración social y laboral, así como a mejorar su calidad de vida a fin de conseguir su plena integración social y comunitaria

- Fomentar y desarrollar actividades deportivas, de ocio y tiempo libre en las que intervengan este colectivo
- Promover y fomentar proyectos de empleo para su integración laboral; Promover el estudio, la información y la difusión de sus problemas, así como la búsqueda de soluciones.

Dirigidos a las Entidades:

- Actuar ante la Admon. como interlocutor legítimo, en todo lo referente a la Parálisis Cerebral y Procesos afines;
- Representar a las Entidades que compongan la Federación;
- Promover, impulsar y potenciar las actividades de las Entidades;
- Instar a la constitución de Entidades dirigidas a la atención integral de Personas Afectas de Parálisis Cerebral y Procesos afines.

1.2.- COLECTIVO AL QUE DA SOPORTE:

Personas con Parálisis Cerebral y síndromes afines. El perfil general de los usuarios de las entidades que conforman la federación responde a una afectación severa, siendo las causas de la discapacidad plurideficiencias que abarcan los aspectos físicos, psíquicos y sensoriales del individuo y que provocan una dependencia total en las actividades de la vida diaria.

1.3.- OBJETIVOS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

Objetivo general: Coordinar y diseñar la acción voluntaria que se desarrolla desde la federación.

Objetivos específicos:

1. Crear figura del responsable de voluntariado para la gestión del plan.
2. Definir la función de las personas voluntarias en FEDEASPACE.
3. Orientar la gestión del voluntariado cara al apoyo en el cumplimiento de la misión y las líneas estratégicas de FEDEASPACE y las entidades que la componen, satisfaciendo al mismo tiempo las expectativas de las personas voluntarias.
4. Proporcionar al personal de las entidades que conforman FEDEASPACE los criterios, orientaciones y procedimientos más adecuados para una correcta gestión del voluntariado.
5. Lograr una integración adecuada de las personas voluntarias dentro del equipo de FEDEASPACE.

6. Transmitir de forma efectiva y permanente los fines y valores de la organización para que las personas voluntarias puedan compartirlos e identificarse con ellos.
7. Desarrollar proyecto de captación de voluntariado Proporcionar tanto al personal remunerado como a voluntario la formación necesaria para un correcto desempeño de funciones.

2. EL VOLUNTARIADO EN FEDEASPACE

2.1.- DEFINICIÓN DE VOLUNTARIADO

La Ley del Voluntariado señala en su Título II, artículos 3 y 4 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.

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

Se entiende por actividades de interés general, a efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, las asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera de naturaleza análoga."

PERSONA VOLUNTARIA EN FEDEASPACE ES AQUELLA QUE: de manera reflexiva, altruista, solidaria y comprometida, decide participar dentro de FEDEASPACE, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada dentro de un proyecto / programa concreto.

Cuando hablamos de voluntariado no hablamos de personas que de manera individual realizan una labor de ayuda "por libre", sino de una acción que se produce en el marco de una organización.

La acción voluntaria es por tanto sinónimo de planificación, trabajo en equipo y evaluación.

FEDEASPACE SE COMPROMETE CON LA PERSONA VOLUNTARIA A

- Generar un espacio de intercambio y conocimiento mutuo en el que se puedan estudiar formas de colaboración entre la persona voluntaria y la Federación.
- Establecer los sistemas internos de formación y orientación adecuados para la realización de las tareas que se encomiendan a la Persona Voluntaria.
- Garantizarle la realización de su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene.
- Facilitarle una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
- Suscribir una póliza de seguro que cubra los gastos derivados de la acción del voluntariado, tanto la responsabilidad civil como los accidentes.
- Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a las personas voluntarias de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.
- Expedirle un certificado que acredite los servicios prestados.

2.2.- EL PAPEL DEL VOLUNTARIADO EN FEDEASPECE

El voluntariado no tiene un papel directo en la definición de las Líneas Estratégicas, programas o proyectos, si bien es partícipe en la ejecución de algunas partes de la planificación.

Su función tendrá que ver con el apoyo complementario en la ejecución de los programas y actividades que desarrolla la organización.

2.3.- PERFIL GENÉRICO DEL VOLUNTARIADO.

Aptitudes:

Cualquier persona puede colaborar voluntariamente con FEDEASPACE si sigue el procedimiento establecido más adelante en este Plan de Voluntariado. Para ello son necesarias las siguientes aptitudes:

- Experiencia: la requerida en el proyecto de intervención.
- Habilidades: de relación y trabajo en equipo.
- Disponibilidad de tiempo requerida en el proyecto de intervención.
- Condiciones psíquicas: equilibrio emocional, madurez psicológica.

Actitudes:

- Identificación con los valores organizacionales.
- Confidencialidad y discreción

3.- GESTIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO.

3.1.- Captación

La captación supone la fase inicial en el itinerario que la persona voluntaria atravesará en nuestra entidad. A través de la captación nos aseguraremos de crear una red de amplia de voluntarios con los que poder mantener los programas establecidos.

Para una correcta captación habrá de realizarse un análisis previo del proyecto concreto que vamos a desarrollar para tener una adecuada definición de necesidades, de modo que la captación sea coherente y esté estructurada, de tal forma que se cubran las necesidades objetivas y evitar la improvisación.

Entendemos en la captación una doble función de mantenimiento del número necesario de personas, así como una labor de sensibilización de la población del entorno que rodea nuestra entidad en relación a la discapacidad psíquica, su verbalización y participación.

3.1.1 Proceso de captación.

Supone un trabajo vivo, constante y programado, dónde nos adaptaremos a cada momento en función del proyecto y programa.

3.1.2 ¿Dónde?

Utilizaremos y pondremos al alcance del programa todos los medios necesarios para conseguir una captación adecuada:

- Boca a boca: los propios voluntarios que forman parte de la entidad constituyen un valor a tener en cuenta a la hora de atraer nuevos voluntarios, transmitiendo nuestro valores e imagen.
- Charlas de sensibilización Universidades e institutos, visitas guiadas: lograr que la ciudadanía conozca la labor que desarrollan las personas voluntarias y, al mismo tiempo, concienciar a las entidades sociales sobre la función y el valor añadido de la acción voluntaria.
- Medios de comunicación.
- Internet: portal web de la asociación, redes sociales, blogs, etc.
- Acciones conjuntas coordinadas con otras entidades locales.
- Jornadas de puertas abiertas

- Radio local

3.1.3 ¿Quién?

Podremos canalizar las campañas de captación por poblaciones, según nos pueda interesar personas mayores, personas jóvenes, universitarios, profesionales...

3.2.- Acogida y orientación

Una vez hemos realizado las labores de captación pasaremos a la fase de acogida, que supone la primera toma de contacto con la entidad, por lo que deberemos poner una especial atención y cuidado ya que de ella dependerá la incorporación del voluntario al servicio.

El responsable de voluntariado será el encargado de recibirlo, pudiendo ser designada otra persona a tal función, siendo esta persona el referente en todo el proceso que el voluntario/a vaya a permanecer en nuestra asociación.

3.2.1 ¿En qué consiste? ¿Cómo ha de hacerse?

Como en todo el proceso nos adaptaremos al momento y situación, podremos realizar una entrevista individual o grupal, dependiendo de si es una o varias personas, de si estas tienen perfiles similares o dispares.

Valoraremos en este momento e iremos orientando la entrevista en función de las necesidades tanto de la asociación como de los intereses de la persona voluntaria para ubicarles dependiendo de sus capacidades, disponibilidad y gustos.

En esta entrevista dejaremos claro cuáles son nuestros valores como asociación, misión, principios y búsqueda de compromisos de forma que logremos trasladar una idea clara de lo que significa para nosotros el voluntariado.

Es un buen momento para preguntar sobre la motivación que ha llevado a esa persona a colaborar con nuestro colectivo, no será necesario ahondar demasiado, si bien utilizaremos este momento para abordar lo que nuestra entidad espera de su voluntariado.

Antes de pasar a la incorporación directa, una buena forma de actuar puede ser la de invitar a esa persona a participar de algún evento festivo como mero espectador, para que así pueda ver que cabe esperar, que se va a encontrar y asegurar así la continuidad en el proceso que nos ocupa.

Expectativas vs realidad

Puede ocurrir que nos encontremos con un conflicto inicial entre las expectativas de la persona que empieza y la realidad que nos ocupa dentro de la asociación, por eso es recomendable ser realistas sobre nuestra labor, no idealizar nuestra

asociación, dejando claro que el voluntariado no es una vía de acceso a un puesto laboral, se trata de una acción altruista por la que no se obtendrá a cambio ni remuneración ni contraprestación alguna.

Cabe destacar que el voluntariado es una labor con un gran valor, pero no todas las acciones de nuestra asociación son susceptibles para colaborar con el voluntariado.

3.2.2 Criterios para la selección de los participantes.

POBLACIÓN DIANA: Usuarios de las entidades, familias, población general.

VOLUNTARIOS: cualquier persona interesada, considerando que el voluntario social para FEDEASPACE es:

- Persona sensibilizada hacia lo social y especialmente hacia el mundo de la discapacidad.
- Comprometida, de forma desinteresada y gratuita, a poner sus capacidades y su tiempo libre al servicio de las necesidades de nuestro colectivo.
- Sabe acoger a las personas con respeto a su capacidad individual.
- Es capaz de establecer una buena relación personal y trabajar en equipo.
- Asume tareas adecuadas a sus aptitudes, posibilidades y preparación.
- Está dispuesto a actualizar su formación y a modificar sus modelos de acción cuando las circunstancias lo requieran en función de una mayor eficacia en la tarea.
- Su acción voluntaria ha de ser siempre colaboradora y de apoyo hacia los profesionales.

3.3.- Incorporación

El responsable de voluntariado ha realizado la acogida y conocimiento de la persona voluntaria y ha llegado el momento de decidir si encaja con nuestra entidad y puede incorporarse o bien, si por la circunstancia que sea no puede realizar la colaboración en la asociación.

En caso de que no pueda realizarse la labor de voluntariado trataremos con especial cuidado este aspecto redireccionando y canalizando esa predisposición hacia la colaboración en otra entidad o recurso que valoremos como más indicado para ese perfil de voluntario.

Si el perfil encaja pasará a formar parte del equipo de voluntariado y en esta fase es importante decidir y buscar de la mejor forma posible, en qué actividad en concreto o proyecto puede participar esa nueva incorporación.

Dejaremos claro tanto para nuestra organización como para la de la persona voluntaria:

- Los valores de la entidad
- Necesidad de compromiso, continuidad y disponibilidad
- Cuánto tiempo se prevé la colaboración (así podremos ver en que actividad o proyecto puede encajar)

Documentación necesaria para empezar las labores de voluntariado:

Ficha de voluntario: Documento que recoge los datos académicos, personales y de disponibilidad del voluntario. Además, debe consignar las actividades y labores en las que participa y el número de horas dedicadas desde el momento en que comienza su andadura por la entidad.

Póliza de seguro: tal y como se contempla en la ley de voluntariado

Acuerdo de colaboración.

La incorporación de las personas voluntarias se formalizará por escrito mediante un Acuerdo de Colaboración (Anexo) en el que se determinarán el carácter altruista de la relación y diversos puntos relevantes (consultar anexo)

Compensación de gastos:

En los casos en que el desempeño de la tarea acarree gastos, se informará a la persona voluntaria del procedimiento a seguir para la compensación de gastos.

3.4.- Formación

Después de una sesión informativa inicial, se sigue el procedimiento ofreciendo la formación necesaria de acuerdo con el proyecto concreto de voluntariado elegido.

Este proceso de información-formación está dirigido, en función del proyecto elegido, por la persona responsable del Centro o por la persona responsable de Área en la que se desarrollará la actividad, y ejecutado por la persona gestora de voluntariado que, periódicamente y a lo largo de todo el proyecto, mantendrá reuniones de seguimiento con la persona voluntaria garantizando la adecuada realización del mismo.

La formación supone a la vez un derecho de la persona voluntaria y una obligación para nuestra asociación, en la que se fundamentará una buena práctica respecto al voluntariado.

El responsable de voluntariado será la persona encargada de la elaboración de un plan/proyecto de formación en el que deberán participar todos los voluntarios de nuestra red.

- a. Detección de las necesidades
- b. Formulación de los objetivos
- c. Planificación de las acciones y actividades formativas
- d. Presupuesto del Plan de Formación
- e. Comunicación y divulgación
- f. Ejecución, seguimiento y control del Plan de Formación
- g. Evaluación

3.5- Participación, acompañamiento y seguimiento

El acompañamiento de las personas voluntarias será de vital importancia para un correcto desempeño de su labor y será constante a lo largo de todo el tiempo que comparta en nuestra entidad.

El acompañamiento supone un canal de comunicación, conocer la situación en la que se desarrolla la actividad, cómo se encuentra la persona, así se garantizará el compromiso y continuidad si el/la voluntaria se encuentra arropado dentro de la asociación.

La motivación, el seguimiento y el reconocimiento de la labor voluntaria, potenciando el sentimiento de pertenencia,

Funciones de voluntariado

Es importante establecer de manera concreta las funciones, tareas y responsabilidades de las actividades que vamos a ofrecerle al voluntario/a.

En función de las necesidades y la realidad de nuestra entidad, podremos ofrecer diferentes opciones de voluntariado para tratar de dar cabida al mayor número posible de personas en nuestras asociaciones.

- Participar en las campañas de sensibilización, divulgación y convivencia en nuestro entorno.
- Fomentar actividades culturales, deportivas, recreativas y sociales para la integración social de las personas con parálisis cerebral y síndromes afines, para la integración y conocimiento de su entorno.
- Potenciar la comunicación entre FEDEASPACE y la comunidad.

- Favorecer entornos de convivencia de personas con y sin discapacidad.
- Crear momentos de diversión y de relajación con las personas que participan en el programa, dado que, por sus características y dificultades motóricas, les son difíciles de encontrar en otros medios.
- Publicar en redes sociales, blogs, experiencias, ayuda en explicar al mundo quién somos.
- Colaboraciones en proyectos concretos de corta o larga duración.
 - Campañas de divulgación, sensibilización
 - Torneos deportivos
 - Participación en campañas concretas
- Participación en actividades esporádicas o puntuales.
- Acompañamientos

3.6- Despedida (Procedimiento de salida)

Supone la fase final del tiempo compartido. Finaliza la colaboración voluntaria y esta fase, aunque supone uno de los mayores problemas en cuanto al voluntariado se refiere, ha de dársele la importancia necesaria:

A nivel de gestión: por un lado, extinguiremos el contrato de voluntario y procederemos a su baja en el seguro de voluntariado

A nivel de personal: prestaremos atención a las causas que producen el abandono de la colaboración (incompatibilidad, problemas con la entidad, problemas con la organización, falta de disponibilidad, cambio de motivaciones, finalización del proyecto...)

En función del tipo de motivación de la extinción procuraremos solventar los problemas causados, evitar que se vuelvan a producir

3.7.- Evaluación

La evaluación, como elemento fundamental para establecer líneas de implementación y mejora, tiene por **objetivos** en este Plan:

- Mantener un diseño adecuado de las actividades para la incorporación de la acción voluntaria.
- Coordinación adecuada con el personal de centro y con los voluntarios para la realización de la acción voluntaria.
- Aumentar el volumen de voluntariado

- Favorecer la interrelación de voluntarios y usuarios.

Indicadores de estos resultados, cuantitativos y cualitativos, que se utilizarán para su evaluación:

Diseño adecuado de las actividades para la incorporación de la acción voluntaria.

- Programación acorde a los derechos y deberes del voluntario y las necesidades y requerimientos específicos de las personas atendidas en nuestro centro.

Coordinación adecuada con el personal y con los voluntarios para la realización de la acción voluntaria.

- Establecimiento claro de las actuaciones a llevar a cabo.

Favorecer la participación de los voluntarios en el diseño de las actividades a desarrollar.

- Integración del voluntariado en el equipo

Mantener el volumen de voluntariado con la firme intención de aumentarlo.

- Número de voluntarios actual. Número de voluntarios consolidados/habituales. Número de voluntarios variable/puntuales. Incremento o disminución en el número de voluntarios.

Favorecer la interrelación de voluntarios y usuarios.

- Medias de ajuste relacional entre nuevos voluntarios y usuarios, en particular aquellos con problemas de comunicación o conductuales.

Fuentes de verificación de los indicadores:

- Voluntarios.
- Usuarios.
- Personal de Centro.
- Coordinador del Programa de Voluntariado.

A través de las herramientas más adecuadas en cada caso:

- Entrevista.
- Cuestionario.