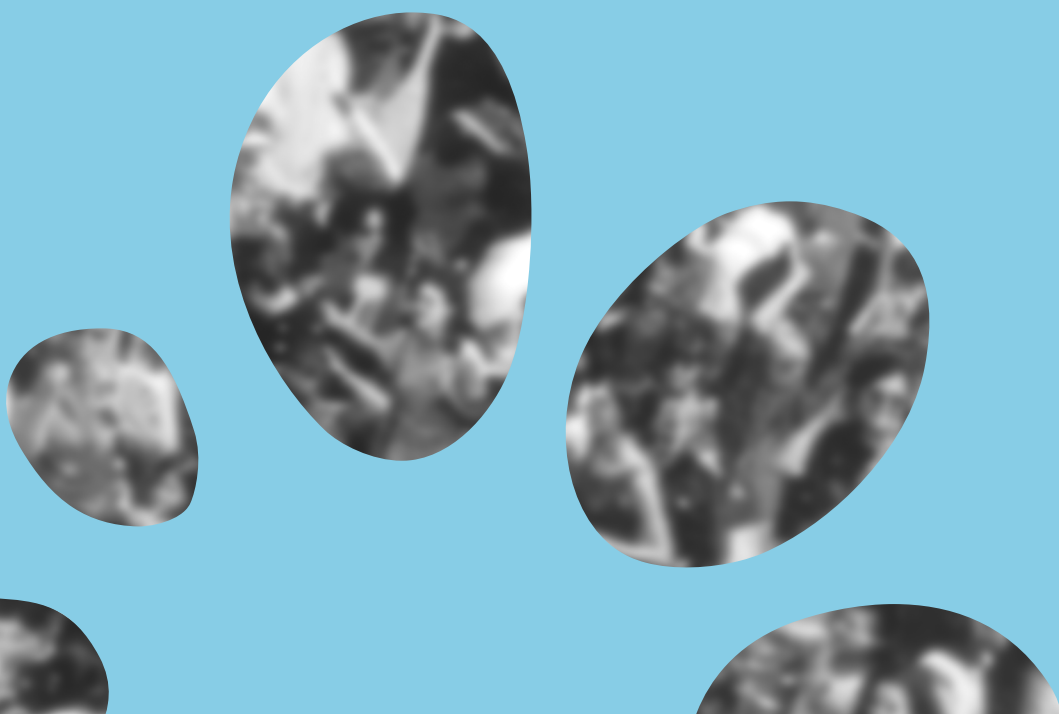




ÚTILS PRÀCTICS

21

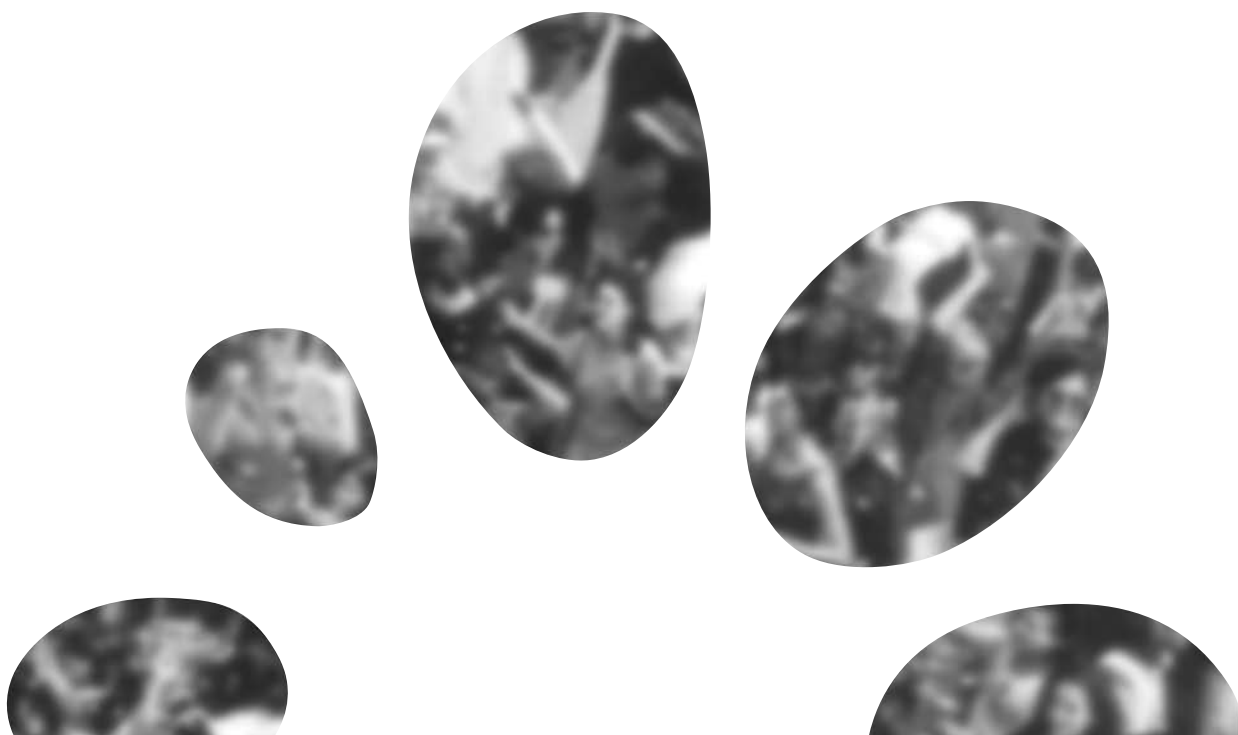
Acció social i empresa, el voluntariat silenciós



UP

Acció social i empresa,
el voluntariat silenciós

Federació Catalana de Voluntariat Social
Ajuntament de Barcelona, Participació i Associacionisme



Coordinació
DIRECCIÓ DE SERVEIS DE PARTICIPACIÓ
I ASSOCIACIONISME
CENTRE DE SERVEIS A LES ASSOCIACIONS – TORRE
JUSSANA

Disseny gràfic, filmació, impressió, enquadernació,
imatge i producció editorial:
AJUNTAMENT DE BARCELONA

Maquetació: FUNDACIÓ TAM-TAM

D.L.:

Desembre de 2008

L'AUTORA



Federació Catalana de Voluntariat Social

Publicació el·laborada per Aina Vera Lorenzo.

Diplomada en Treball Social per la Universitat de Barcelona, postgrau en inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió social, postgrau en resolució de conflictes interpersonals, col·lectius i socials. Ha coordinat la publicació *Suma-t'hi, El Voluntariat una eina per a la integració de la població nouvinguda* i *Enriquem-nos, Inserció Voluntariat i Empresa*. Ha participat com experta al subgrup de multiculturalitat i centres sanitaris del Consell Consultiu de Bioètica, abril de 2007. La seva experiència professional es centra en el col·lectiu de persones nouvingudes i en la coordinació i dinamització d'entitats del Tercer Sector. Actualment és tècnica coordinadora de la Sectorial de Voluntariat en Immigració i la Sectorial de Voluntariat i Empresa de la Federació Catalana de Voluntariat Social

Correcció al català: Isabel Casanellas.

Llicenciada en filologia catalana i voluntària de la FCVS

Agraïments:

- A tots els voluntaris i voluntàries que de forma silenciosa, compromesa i responsable enriqueixen les entitats d'acció social de Catalunya i a tota la ciutadania.
- A l'equip de voluntaris de la Sectorial de Voluntariat i Empresa de la Federació Catalana de Voluntariat Social: Carles De la Fuente, Joan Fontanals, Joan Llàcer, Agustín Madrid, Joan Micó, Joan Montells, José Luís Bueno, Antoni Pérez-Perelló i Raimon Vives.
- A les empreses que han acceptat col·laborar en aquesta publicació pel seu compromís i vinculació amb el teixit social (Profimàtica, Unnati Moda i Fundació Pimec Social)
- A les següents entitats que han aportat la seva experiència mitjançant l'entrevista final:
 - ARSIS
 - VAE
 - PROJECTE HOME
 - ARED
- A Isabel Casanellas, voluntària de la FCVS, pel seu valuós ajut realitzant la correcció d'aquesta publicació.
- A Jordi Baroja per la seva col·laboració en l'entrevista.

ÍNDEX

1. Introducció.	9
2. Marc teòric.	11
2.1. El finançament de les entitats d'acció social del Tercer Sector: algunes consideracions prèvies	11
2.2. La col·laboració entre el teixit empresarial i les entitats d'acció social.	14
2.3. Elements que hem de conèixer de l'empresa	15
2.4. Què vol conèixer l'empresa de la nostra entitat?	16
3. Formes de col·laboració que li podem oferir a l'empresa: La Sectorial de Voluntariat i Empresa	19
3.1. La promoció del voluntariat social des de l'empresa.	20
3.2. Línia Guanyem-hi tots.	24
3.3. Col·laboració en la convocatòria de premis i beques	27
3.4. Inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió social	28
3.5. Donacions econòmiques puntuals	31
4. El rol fonamental del voluntariat en aquest àmbit	33
4.1. Introducció	33
4.2. Captació, acollida i incorporació del voluntariat	35
4.2.1. Consideracions prèvies	35
4.2.2. L'anàlisi estratègic	35
4.2.3. Captació	38
4.2.4. L'acollida	39
4.2.5. Rols i funcions que es poden desenvolupar a les entitats: el voluntariat silenciós	41
4.2.6. Incorporació	42
4.2.7. Característiques i especificitats: Procediment d'actuació	45
4.2.8. Motivació, reconeixement i seguiment.	51
4.2.9. Experiència: l'equip de voluntariat de la SVE	52
5. Entrevistes	55
5.1. Des del teixit empresarial	55
A. Fundació PIMEC, Acció Social	55
B. Unnati Moda	57
C. Profimàtica, Professionals d'Informàtica	58
5.2. Des de les entitats d'acció social.	61
A. Projecte Home Catalunya	61
B. Fundació ARSIS.	62
C. Voluntaris en Assessoria Empresarial, VAE	64
5.3. Experiència d'un consultor	66
6. Conclusions	69
Bibliografia	73



1. INTRODUCCIÓ

OBJECTIUS I FINALITAT D'AQUESTA PUBLICACIÓ

L'objectiu d'aquesta publicació és poder oferir eines i metodologies a les entitats d'acció social per tal d'establir aliances amb el teixit empresarial mitjançant un equip de voluntariat.

Una vegada feta una primera mirada al marc teòric, ens centrarem, en primer lloc, en l'experiència que ha dut a terme la Federació Catalana de Voluntariat Social (FCVS), com a entitat de segon nivell, per mitjà d'un dels seus Programes: la Sectorial de Voluntariat i Empresa (SVE).

Segons l'Observatori del Tercer Sector (OTS), les entitats de segon nivell neixen per donar suport a un conjunt d'entitats de base que, sovint, per si soles, no disposen de prou recursos. Una funció compartida per diverses estructures de segon nivell és la prestació de serveis a les entitats membres.¹

La **Federació Catalana de Voluntariat Social** (FCVS), com a entitat de segon nivell, que compta amb més de divuit anys d'existència, aglutina gairebé 300 entitats d'acció social de tot el territori català.

Dins la seva missió fundacional, **el foment dels serveis en xarxa, orientat a les demandes de les entitats federades, és cabdal.**

En l'actualitat, el teixit empresarial es mostra receptiu per a col·laborar amb les entitats d'acció social per tal de promoure la seva Responsabilitat Social Corporativa (RSC), com més endavant veurem.

I és en aquest sentit que, mitjançant la sectorial de Voluntariat i Empresa (SVE), la FCVS estableix aliances entre el teixit empresarial i les entitats associades a la FCVS amb la finalitat de reforçar els seus programes, projectes i accions.

En segon lloc, donarem a conèixer les especificitats i el cicle de la gestió del voluntariat que dona suport en l'establiment d'aliances entre les entitats d'acció social i el teixit empresarial, una de les tipologies del que hem anomenat "voluntariat silenciós", és a dir, aquell que es dedica a la realització de tasques indirectes.

Finalment, i com a treball de camp, observarem mitjançant diverses entrevistes, l'opinió del teixit empresarial. També veurem l'opinió d'algunes entitats d'acció social de primer nivell i podrem

1. Observatori del Tercer Sector, Sumant Forces, Les entitats de segon nivell del tercer sector.
www.tercersector.net

observar com actuen diversos equips de voluntariat realitzant aquestes funcions. Veurem els avantatges, les bones pràctiques i els reptes de comptar amb un equip de voluntariat que realitzi aquestes tasques.

Comptarem, per acabar, amb el testimoniatge d'un consultor com a figura pont entre el teixit empresarial i el tercer sector social

Així doncs, amb aquesta publicació, la FCVS vol donar a conèixer eines i metodologies per a enfortir entitats d'acció social amb la col·laboració del teixit empresarial, comptant amb el suport d'un equip de voluntariat per a realitzar les tasques.

2. MARC TEÒRIC

2.1. El finançament de les entitats d'acció social del Tercer Sector: algunes consideracions prèvies

Com ja coneixem, les possibles formes de finançament per a una ESAL (entitat sense ànim de lucre) poden ser segons les modalitats següents:

- Fonts procedents de particulars (les quotes i donacions dels associats, donacions puntuals, venda d'elements de *merchandising*).
- Fonts procedents de les administracions públiques.
- Fonts procedents de les empreses privades.
- Fonts procedents de fundacions que financien projectes.
- Fonts procedents de les activitats i/o prestacions de serveis.

Partim d'una realitat, i és que, que tal i com apunta Jordi Marí,² l'administració ha invertit cada vegada més en el tercer sector però el finançament públic no ha crescut tant ràpid com l'aparició de noves organitzacions ni de les seves necessitats.

És per aquest motiu que **ens veiem amb la necessitat de cercar altres fonts de finançament que ens permetin augmentar el pressupost global de l'entitat de forma paral·lela a la captació de fons procedent de les administracions públiques.**

Així doncs, la tendència creixent cap a una recerca diversificada de fonts de finançament en les entitats del tercer sector és un fet cada vegada més evident.

Des que aquest fet es posa de manifest, a nosaltres, com a agents de canvi, que potser **ens correspon, també, iniciar un plantejament sobre l'origen d'aquestes fonts i sobre els límits ètics que les han d'emmarcar.**

En redefinir la missió de la nostra entitat, cal ser conscients que una de les fonts de finançament creixent en el tercer sector (a conseqüència d'aquesta diversificació) prové del finançament privat.

La pregunta que s'explicita en aquest possible debat és:

Quin **impacte i repercussió social** tenen aquests fons i quina **base ètica** els sosté?

La nostra entitat busca de manera constant la credibilitat, la transparència i el finançament ètic i solidari, però ens manca potser coherència quan a l'hora d'actuar no ens aturem a valorar, de forma acurada, l'origen d'aquests fons.

2. Jordi Marí (FETS) curs de formació de la FCVS: Voluntariat Silenciós. Febrer de 2008

Aquesta consideració prèvia acompanya, alhora, l'existència de certes pors i mites sobre la diversificació de les fonts de finançament en les ESAL, vegem-los:

FINANÇAMENT PÚBLIC		FINANÇAMENT PRIVAT
Et pren independència	➔	Et potencia la llibertat i professionalització
No legitima prou la teva acció	➔	Publicita i legitima la teva tasca
No estimula el creixement i la maduresa de la teva entitat	➔	Promou l'enfortiment i la independència de la teva entitat
Et burocratitza excessivament	➔	Allibera la teva gestió
No t'empeny cap a l'autofinançament	➔	Promou l'autofinançament
Perpetua una relació de submissió, de poder i beneficència	➔	Fomenta la independència i l'autosuficiència

Quadre 1: Mites en relació al finançament privat. FONT: FCVS

Com podem observar, aquests mites porten, implícits, **valors i contravalors** com:

- la llibertat,
- la professionalització,
- la independència,
- la legitimitat, el creixement,
- la maduresa, l'autofinançament,
- la burocratització, la beneficència,
- l'enfortiment i l'agilitat en la gestió.

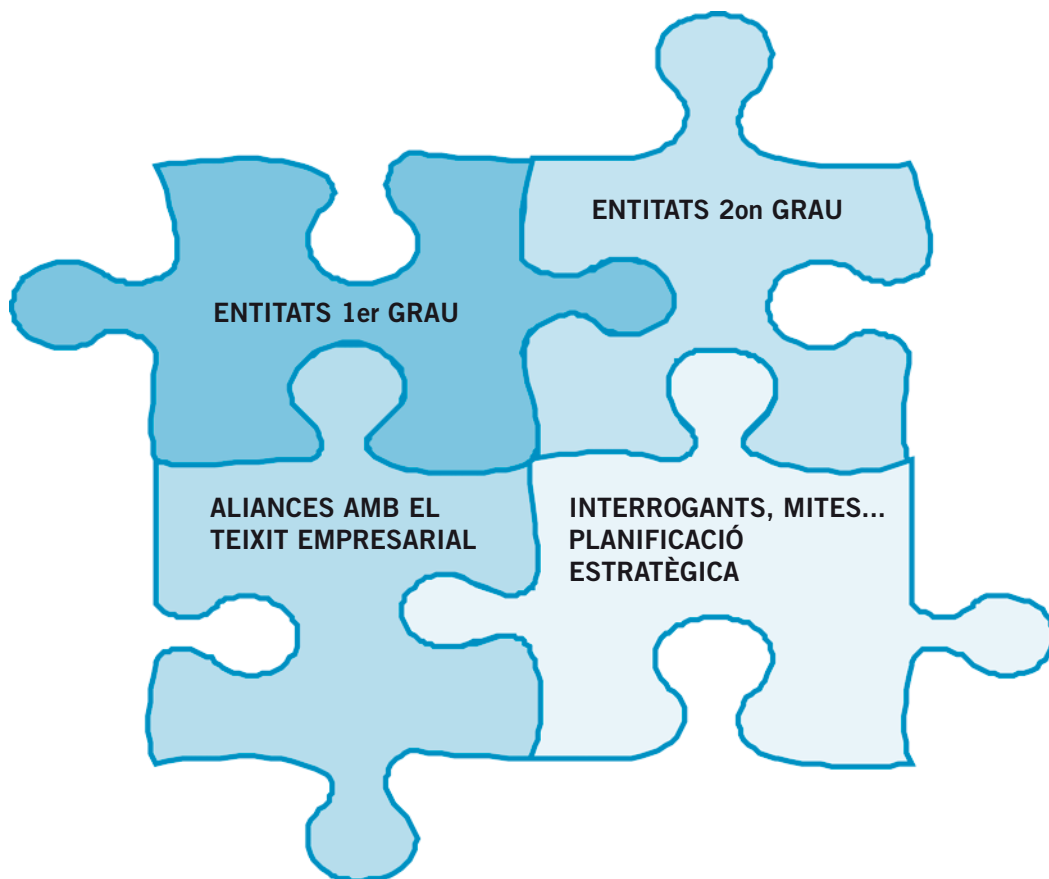
Així doncs, immersos en aquesta dicotomia, hem de tenir en compte que **la diversificació de fons de finançament en una ESAL és un procés lent i laboriós i que es caracteritza per ser:**

- Un procés que inclou decisions preses des dels òrgans de govern de l'entitat.
- Un procés que afecta plenament la missió de l'entitat, la visió, i en conseqüència els seus valors.
- Un procés que pot desencadenar una incompatibilitat entre les noves fonts de finançament i la pròpia cultura de l'entitat.

És per això que parlem d'un procés complex pel qual cal vetllar de forma acurada sense caure en les tendències i fluxos de forma mimètica.

Cal adoptar aquestes tendències, en tot cas, segons la cultura de l'entitat i amb coneixement responsable i rigorós de l'agent finançador.

Feta aquesta reflexió, ens centrarem en les properes pàgines en l'experiència concreta d'una de les fonts finançament privat: **els fons i la col·laboració mútua des del teixit empresarial.**



2.2. LA COL-LABORACIÓ ENTRE EL TEIXIT EMPRESARIAL I LES ENTITATS D'ACCIÓ SOCIAL

En primer lloc cal que donem una ullada a la realitat actual:

Segons el Pla Estatal de Voluntariat d'Espanya³ i la seva diagnosi de situació del voluntariat, **les empreses espanyoles han anat assumint paulatinament la seva responsabilitat social i han començat a participar en projectes d'acció social.**

La Fundació Empresa i Societat⁴ defineix **l'acció social a l'empresa** com la dedicació de recursos empresarials a projectes de desenvolupament socioeconòmic que donin suport a persones desfavorides, principalment en les àrees de serveis socials, salut, educació, formació professional i treball.

Aquest terme s'emmarca en el concepte de **Responsabilitat Social Corporativa (RSC)** entesa com el compromís voluntari de l'empresa amb el desenvolupament sostenible de la societat i la preservació del medi ambient.

Un altre factor que cal tenir en compte és la **Norma d'Empresa SGE 21**, que és el primer sistema de gestió de la responsabilitat social europea que permet de forma voluntària auditar processos i aconseguir una certificació de gestió ètica i responsabilitat social per part de l'empresa. Aquesta norma sistematitza les relacions amb nous grups de gestió per als quals estableix uns criteris regits per un codi de conducta i supervisats per un comitè d'ètica. Un d'aquests grups de gestió és el de les relacions amb l'entorn social.⁵

Per tant, ens trobem en un moment en què malgrat que hi ha bones experiències i pràctiques amb èxit entre l'empresa i les entitats d'acció social, s'ha de reforçar aquesta realitat per aconseguir la continuïtat de la participació i la suma de sinergies entre els dos agents implicats.

A continuació oferirem algunes pistes per a fer-ho.

3. Diagnóstico de la situación del voluntariado en España, *Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009*. Pàg. 36

4. Fundación Empresa y Sociedad, 2004 citat en "Diagnóstico de la situación del voluntariado en España", *Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009*. Pàg. 36

5. www.foretica.es

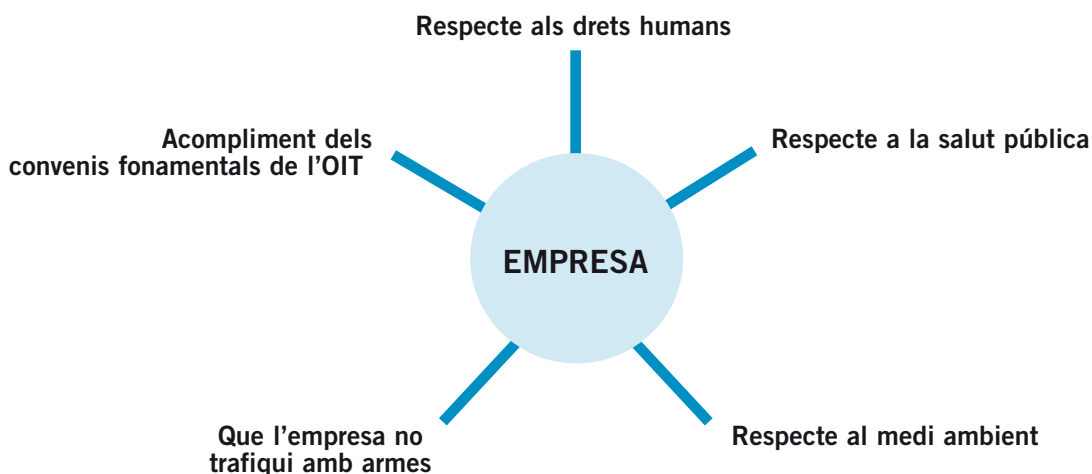
2.3. QUÈ HEM DE CONÈIXER DE L'EMPRESA ?

Seguint la reflexió inicial i tal i com ens indiquen C. Valor i M. Cuesta,⁶ per iniciar el procés de col·laboració amb el teixit empresarial, és fonamental que l'entitat conegui i avaluï amb quina tipologia d'empreses s'està aliant, si no es fa així, es corre el risc, i aquest és el pitjor risc, d'obtenir un finançament d'una empresa que en el desenvolupament de les seves operacions, creï situacions de pobresa i marginalitat que l'entitat sense ànim de lucre tracta de pal·liar.

Aquesta situació esquizofrènica no és admissible perquè danya inevitablement la reputació de l'entitat però sobretot perquè a llarg termini el benestar dels beneficiaris es reduiria.

Així doncs, ens hem d'assegurar que l'empresa amb la qual ens aliem compleixi certs principis mínims perquè es pugui aliar amb la nostra entitat.

Aquest pas l'hauríem de realitzar a través d'un procés de filtratge mitjançant la recerca a internet o premsa o bases de dades gratuïtes que ens en poden informar com el *corporate watch*.



Quadre 2: Paràmetres que hem de conèixer d'una empresa

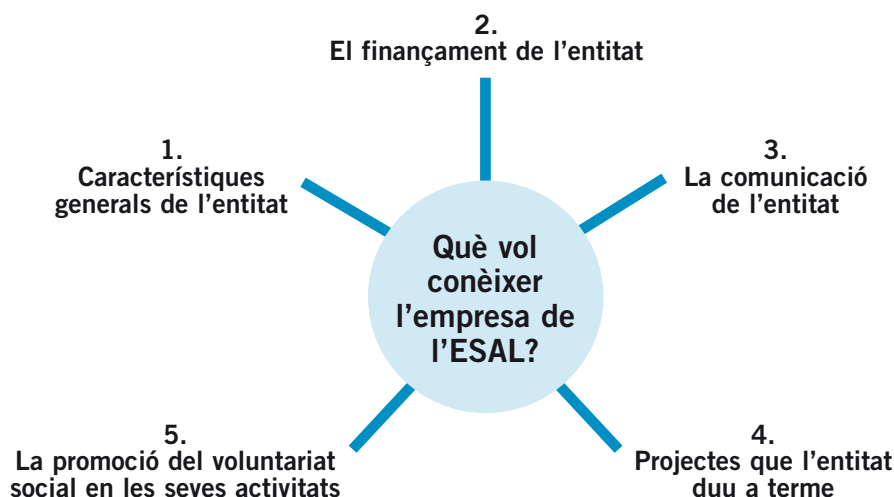
Font: FCVS a partir de la informació extreta a Valor, C. i Cuesta, M.; *Revista espanyola del tercer sector*, exemplar dedicat a la fiscalitat i finançament del tercer sector, pàg. 150 ISSN 118-0400 N°2

6. Valor, C. i Cuesta, M.; *Revista espanyola del tercer sector*, exemplar dedicat a la fiscalitat i finançament del tercer sector pg.150 ISSN 118-0400 N°2

2.4. QUÈ VOL CONÈIXER L'EMPRESA DE LA NOSTRA ENTITAT?

Si ens posem a l'altra banda, caldrà també que donem resposta al coneixement que l'empresa vol obtenir de la nostra entitat.

Quan l'empresa accepta el pas de col·laborar amb una entitat sense ànim de lucre vol arribar a conèixer els següents ítems:⁷



Quadre 3 FCVS a partir de la informació de Fundación Lealtad.

Segons la Fundación Lealtad, l'empresa valorarà:

1. En relació a les característiques generals de l'entitat, l'empresa valorarà els següents punts:

- Qui és l'òrgan de govern de l'organització
- L'origen de l'organització i la possible vinculació a determinats grups i institucions
- Fins a quin punt la missió és identificativa dels projectes i programes
- Si l'entitat compta amb una planificació per a l'any en curs i una planificació estratègica que mostri cap a on va i com ho farà

2. En relació al finançament de l'entitat, l'empresa valorarà els següents punts:

- Les fonts de finançament que té l'ESAL
- Les activitats que s'estan finançant
- Les ràtios de deute que pot tenir l'entitat
- Les inversions de l'ESAL
- Si compta amb auditories externes
- El pressupost anual
- La distribució de recursos

3. En relació a la comunicació de l'entitat, l'empresa valorarà els següents punts:

- Els canals de comunicació que s'establiran entre l'empresa i l'entitat
- Les accions concretes amb els propis socis i col·laboradors
- La comunicació fluïda de les accions que es realitzin de forma conjunta

7. www.fundacionlealtad.org

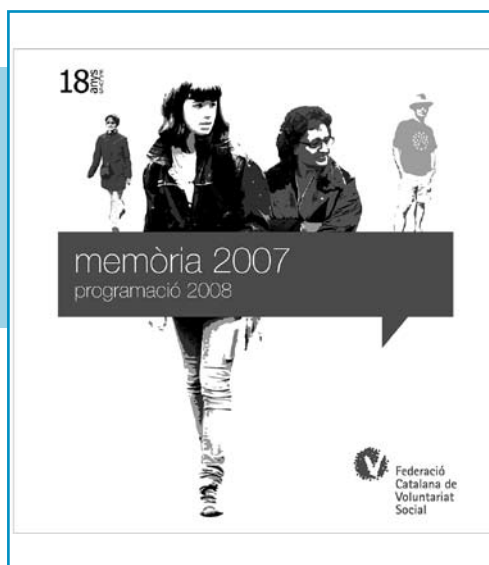
4. En relació als projectes que duu a terme l'entitat:

- Si s'inclouen informes avaluatius dels projectes
- Quins sistemes de seguiment s'hi apliquen
- Amb quina periodicitat es duen a terme
- Quins són els beneficiaris del programa

5. L'ítem final de valoració és si l'entitat compta amb un equip de voluntariat dins dels recursos humans. Les empreses valoren si l'ESAL promociona el voluntariat en les seves activitats per dues raons principals:

- El voluntariat corporatiu és una realitat emergent (en les properes línies ens centrarem en aquest tema mitjançant l'experiència de la FCVS) i
- El voluntariat, el nombre de voluntaris amb què compta l'entitat, és un dels principals indicadors del seu impacte social.

Una bona eina per donar a conèixer tots aquests ítems a l'empresa és la memòria anual de la nostra entitat, que, en moltes ocasions, recull els punts que hem esmentat.

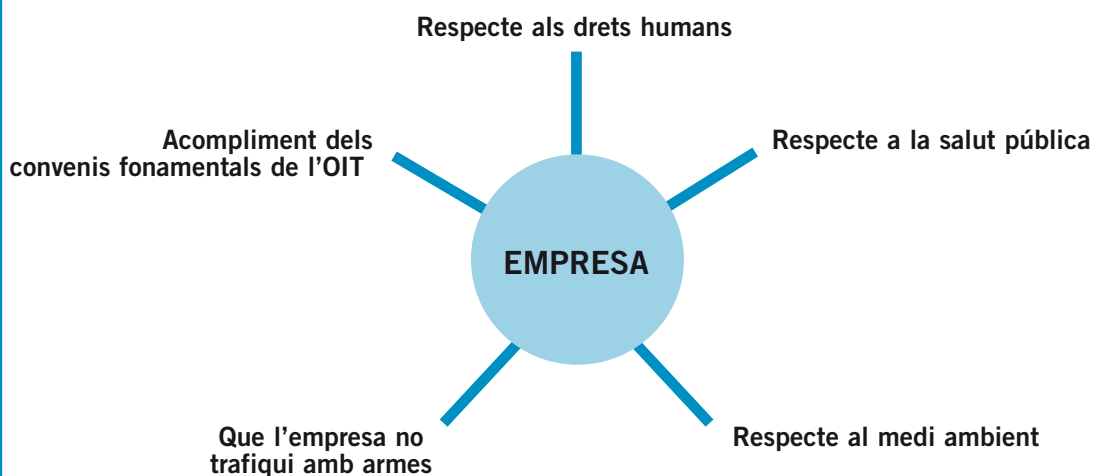


Portada memòria FCVS 2007

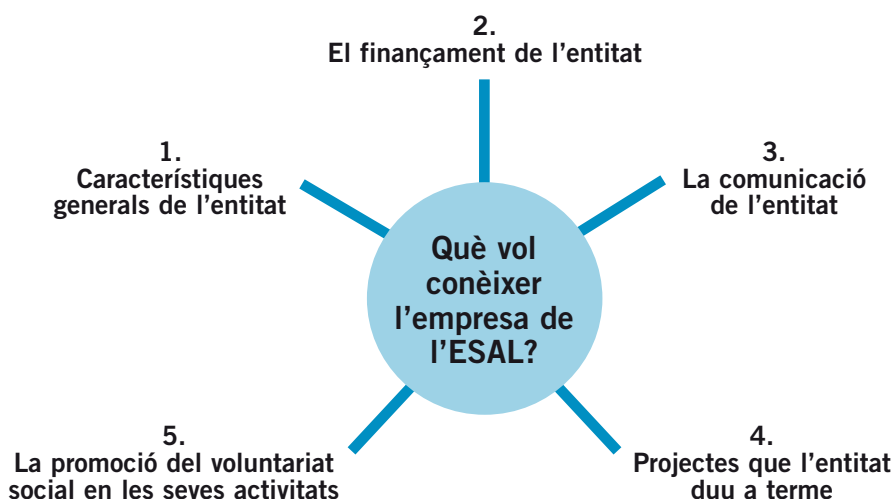
CAPÍTOL 2: QUÈ HEM VIST?

- La realitat actual ens empeny a diversificar les fonts de finançament de la nostra entitat
- Aquesta diversificació, però, ens pot plantejar dubtes o incerteses en relació a l'origen i els límits ètics que han d'emmarcar-les
- La diversificació de fonts de finançament en una ESAL és un procés lent i laboriós que cal vetllar de forma acurada sense caure en tendències i fluxos de forma mimètica
- Una de les formes de diversificar les fonts de finançament és mitjançant el teixit empresarial
- En aquest sentit, cal un coneixement previ de l'empresa i aquesta de nosaltres

Què hem de conèixer de l'empresa?



Què vol conèixer l'empresa de la nostra entitat?



3. FORMES DE COL·LABORACIÓ AMB L'EMPRESA: LA SECTORIAL DE VOLUNTARIAT I EMPRESA DE LA FCVS

Volem destinar aquest espai a la descripció de l'experiència concreta de la Federació Catalana de Voluntariat Social a través de la Sectorial de Voluntariat i Empresa (SVE), i així donarem resposta a la realitat que acabem de presentar i l'emmarcarem en les seves línies estratègiques d'intervenció.

Observarem, mitjançant aquesta experiència, que l'aliança amb el teixit empresarial es pot donar des de diferents modalitats, no tant sols obtenint-ne finançament sinó implicant-lo de forma activa amb la realitat de les entitats d'acció social. Vegem-les:

Creada enguany, la Sectorial de Voluntariat i empresa és un programa de la FCVS l'objectiu del qual és establir aliances entre l'empresa i les entitats d'acció social federades.

L'objectiu d'aquest Programa és enfortir les entitats d'acció social membres de la FCVS tot comptant amb el suport del teixit empresarial.

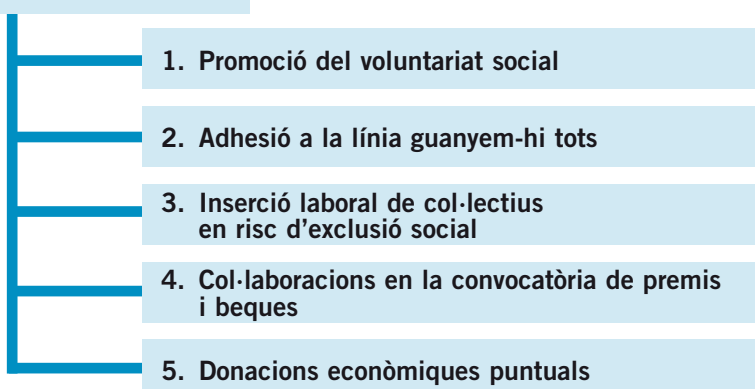
Compta amb accions que es dirigeixen tant a la línia externa de treball de la FCVS (sensibilització) com a la línia interna de treball (foment serveis per a les entitats federades).

Aquest Programa sorgeix de la necessitat d'agrupar diverses accions i línies de la FCVS que es dirigien al teixit empresarial i que la FCVS considerà que era oportú d'unificar.

Aquestes línies eren: la Sectorial de Voluntariat en Inserció Laboral, el Programa *Guanyem-hi tots!* i les convocatòries de premis i beques, accions desenvolupades a la FCVS des de la seva creació, que ara, juntament amb altres línies configuren la SVE.

La SVE consta de cinc línies d'intervenció diferents que es concreten amb les diverses propostes que fem a l'empresa perquè col·labori amb les entitats d'acció social. Vegem-les:

SECTORIAL DE VOLUNTARIAT I EMPRESA, FCVS



3.1. PROMOCIÓ DEL VOLUNTARIAT SOCIAL DES DE L'EMPRESA

Darrerament, el concepte de “*voluntariat corporatiu*” s’ha anat estenent en el teixit empresarial com una de les accions per a promocionar la seva Responsabilitat Social Corporativa, RSC.

El Pla Estatal de Voluntariat⁸ apunta que les activitats de voluntariat corporatiu són un tipus d’actuació nova i en creixement que es va introduint a l’empresa de forma gradual.

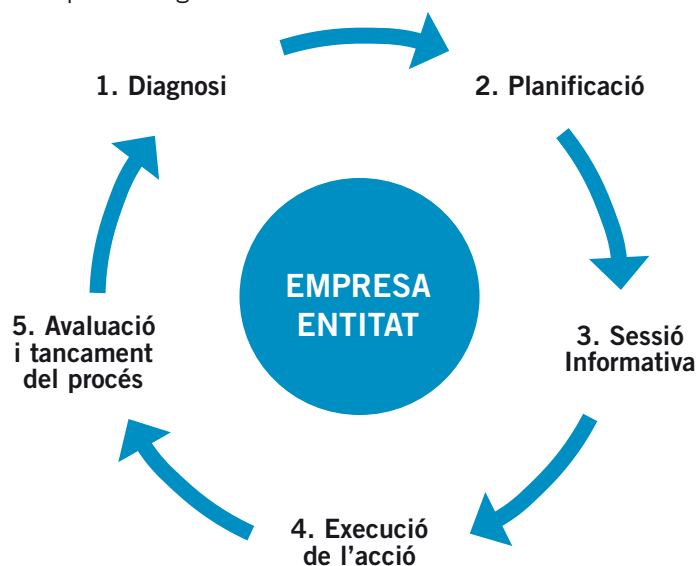
Des de la FCVS aquest concepte ens planteja certs dubtes perquè entra en controvèrsia amb la definició bàsica de voluntariat social.

Mentre aquesta ressalta el compromís continuat al llarg del temps en el marc d’una entitat, el voluntariat corporatiu ofereix una **limitació en el temps per a realitzar l’acció voluntària ja que, en la majoria de casos, aquest tipus de voluntariat es realitza de forma esporàdica.**

Tot i aquesta controvèrsia inicial, des de la FCVS considerem que a partir d’aquesta experiència esporàdica molts treballadors poden iniciar-se al voluntariat social entès com a tal: a llarg termini i de forma compromesa en el marc d’una entitat tot desvinculant-lo de la forma esporàdica.

Aquesta fórmula, però, cal dur-la a la pràctica de forma molt acurada: La comunicació amb l’empresa és essencial per garantir que l’acció es dugui a terme.

Des de la Federació Catalana del Voluntariat Social quan canalitzem una demanda d’aquest tipus, aconsellem seguir el procés següent:



1. Diagnosi

La fase de diagnosi ens permet conèixer les accions que prioritza l’empresa per a motivar que els seus treballadors realitzin l’acció voluntària. Els ítems prioritaris que hem de conèixer són:

- a. Àmbit prioritari d’actuació
- b. Nombre de persones que realitzaran l’acció voluntària
- c. Disponibilitat (en un sol dia, en dos, matins, tardes,...)
- d. Abast territorial

8. Diagnóstico de la situación del voluntariado en España, Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009. Pàg. 3

En aquesta fase, cal ressaltar que, en algunes ocasions, són els propis treballadors qui escullen a través d'un sistema intern de valoració els camps on els agradaria realitzar l'acció voluntària i a partir d'aquí, des de la FCVS, cerquem, mitjançant les entitats federades, l'acció que més s'escau a les expectatives de cada grup.

Considerem que aquest és un procés adient perquè implica des d'un inici compromís en l'acció i augment de sentiment de pertinença i implicació en el grup.

2. Planificació

Una vegada acordats els ítems que configuren la primera fase, comuniquem a totes les entitats federades, tenint en compte el seu abast territorial, que podran disposar d'un equip de voluntariat per a realitzar una acció concreta i específica que s'emmarqui en les accions dels diferents programes que es duen a terme en l'entitat.

Mitjançant una fitxa de petició, les entitats responen a la FCVS si tenen alguna acció esporàdica per acollir l'equip de treballadors de l'empresa que realitzaran l'acció voluntària.

Aquesta fitxa, recull informació sobre l'entitat com a tal, l'acció que es durà a terme i el seu marc global, el nombre de beneficiaris receptors de l'acció, el perfil preferent dels voluntaris/es que duran a terme l'acció.

A partir d'aquest punt, s'obre un període de recepció d'aquestes peticions.

Una vegada tancat el termini de presentació de peticions, s'informa a l'empresa de les diferents accions que es poden realitzar i és finalment l'empresa qui escull l'acció que considera més oportuna per a desenvolupar i ho comunica a l'equip de treballadors/es.

Alhora, s'acota el dia en què es realitzarà l'acció i la seva durada.

3. Reunió Informativa i sensibilitzadora

Considerem que aquesta fase és essencial perquè el voluntariat corporatiu pugui esdevenir un voluntariat continu i compromès en el marc d'una entitat.

En aquesta fase es realitza una sessió informativa que conté els següents ítems:

- Què és el voluntariat social?
- Què és la FCVS?
- Quina acció voluntària es desenvoluparà (aquest ítem compta amb la presentació de l'entitat on es realitzarà l'acció)
- Testimoniatge d'una persona voluntària amb cert bagatge

Aquesta sessió s'acompanya de l'exposició sensibilitzadora *Es Porta Dins*, de tríptics informatius de la FCVS i de l'entitat on es realitzarà el voluntariat i del catàleg de cursos de formació que ofereix la FCVS.

Mostra sessió informativa
sensibilitzadora



Mostra de l'exposició



4. Execució de l'acció

És la fase del procés en què els treballadors executen l'acció com a tal. Caldrà que hi sigui present el responsable de l'entitat, el qual acollirà, informarà i seguirà l'acció voluntària.

5. Avaluació i tancament del procés

L'última fase del procés permetrà conèixer si l'acció ha estat idònia per al grup i s'ha ajustat a les expectatives dels treballadors/es, el feedback de la persona responsable de l'entitat on han realitzat el voluntariat i la seva avaluació.

L'avaluació per part dels responsables de l'empresa ens permetrà conèixer els punts forts i dèbils de l'acció per a repetir-la en un futur.

El tancament del procés serà clau per a determinar si les persones que han realitzat aquesta acció esporàdica volen comprometre's a seguir-ne una de forma continuada en el marc d'una entitat. Caldrà així, doncs, realitzar una reunió avaluadora amb els components d'aquest equip i derivar-los a diferents recursos als quals puguin dirigir-se per a realitzar voluntariat social.

Des de la FCVS disposem de més de 24 punts informatius a tot el territori català que acullen qual-sevol ciutadà interessat a realitzar voluntariat i disposem alhora de la borsa on line de la FCVS: **www.federacio.net** on poden consultar-se les diverses demandes de les entitats federades en què poden realitzar l'acció voluntària.

Un altre recurs obert a totes les entitats d'acció social és el web **www.hacesfalta.org** on es realitzen crides de voluntariat i es pot fer una recerca de les ofertes de voluntariat vigents.

3.2. LÍNIA GUANYEM-HI TOTS!

La segona línia de col·laboració que oferim a l'empresa és la que anomenem **Guanyem-hi tots**: línia que s'orienta al fet que l'empresa pugui aportar stocks i altre material sobrant a les entitats federades perquè aquestes reforcin les accions dels seus projectes i programes.

Aquesta línia pot presentar dues vessants que cal que tinguem en compte a l'hora de gestionar, vegem-les:

La vessant més freqüent és que les pròpies entitats facin petició del material, que sol·liciten a través de la fitxa de petició que tenen a la seva disposició.

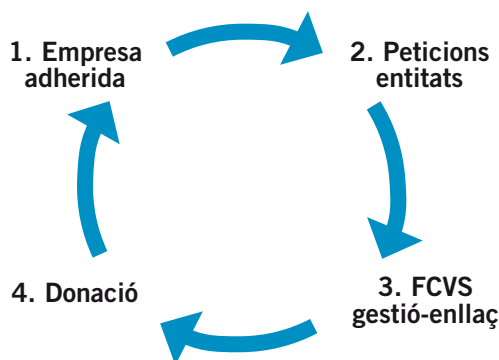
Considerem que aquest document és essencial per a poder analitzar des de la FCVS la viabilitat de la demanda que l'entitat sol·licita.

Aquesta haurà d'exposar de forma detallada el material que necessita i la finalitat a què es destinarà i alhora indicarà el termini de lliurament.

Una vegada rebuda la petició a la FCVS i analitzada la viabilitat de la demanda, ens podem trobar en els casos següents, cada un dels quals emmarquem amb un exemple pràctic:

1. Que el material que es sol·licita es pugui demanar de forma directa a una empresa adherida al Programa, en aquests casos ja es coneix el tipus de material que l'empresa dóna i la petició es pot resoldre amb facilitat i a curt termini.

CAS 1



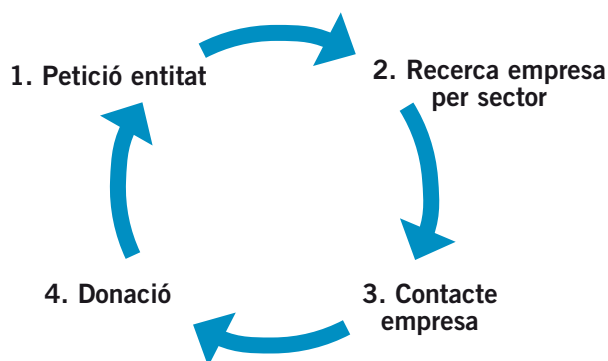
- Exemple pràctic

Catalana Occident és l'empresa adherida a la línia *Guanyem-hi tots* que ha fet més donacions al llarg dels últims anys a les entitats federades i a la pròpia FCVS.

El material que cedeix a les entitats normalment és material informàtic i de mobiliari, per tant quan es reben a la FCVS peticions d'aquest tipus sempre es deriven a aquesta empresa.

2. Que el material que es sol·licita no el pugui cobrir de forma immediata cap empresa. En aquests casos l'equip de voluntariat que forma part de la SVE hi té un paper clau: realitza la recerca d'empreses per sectors (depenent de la demanda) i exposa la demanda concreta, tot ofertant a l'empresa la possibilitat d'adherir-se.

CAS 2

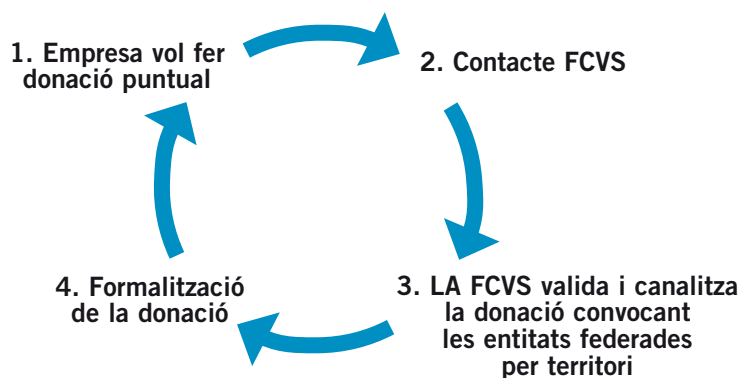


- **Exemple pràctic**

A partir de la demanda d'una entitat d'una plastificadora, l'equip de voluntaris realitzà la recerca de diverses empreses que poguessin cobrir aquesta demanda. Varen trobar l'empresa Profimàtica, S.l. que va fer aquesta donació i qui actualment s'ha adherit al programa no tant sols per a col·laborar amb aquesta línia sinó amb altres línies.

3. Que una empresa tingui un excedent de forma esporàdica i el vulgui donar amb immediatesa a alguna entitat. Des de la FCVS enguany hem gestionat peticions d'aquest tipus:

CAS 3



- **Exemple pràctic**

L'empresa Unnati Moda contacta amb la FCVS per a comunicar-li que està disposada a realitzar una donació de 2.000 camises. La FCVS, una vegada validada aquesta possible donació, actua com a intermediària canalitzant a través de les seves entitats federades la donació. Realitza una crida a les entitats membres, analitza la viabilitat de cada petició i realitza la distribució de la camises segons les peticions de cada entitat. En aquest cas, un grup de voluntaris de la FCVS varen distribuir per models i talles totes les camises i varen donar suport a la seva entrega.

DIFUSIONS DE LES DONACIONS REALITZADES

Donació de 55 ordinadors

“L'empresa Teleperformance ha realitzat la donació de 55 ordinadors en el marc de la Sectorial de Voluntariat i Empresa

El passat 21 de juliol es va fer efectiu el lliurament que ha beneficiat les següents entitats: Fundació Catalana de l'Esplai, Centre de Promoció Social Francesc Palau, ASSCAT, Ass. Catalana Malalts Hepatitis, NORAI-IREs Fundació Lucía per la SIDA Pediàtrica, Banc de Recursos, As. El Rusc >Fundació Suport, Aldees Infants SOS Catalunya, ASSIS, Centre d'Acollida, Fundació ARSIS, ADDIF, As. Prodisminuïts Penedès, As. Contra l'anorèxia i bulímia, Acció psoriasi, ACFUCF ACISJF, Associació ARAPDIS, Fundació Jubert Figueras. Volem agrair a l'empresa Teleperformance aquesta donació i també la col·laboració dels voluntaris que han fet possible aquest lliurament: Ramón García, Lluís Miró, Guillermo Bonet, Ricard Albet, i Susana Ribas.”



Donació de 2.500 camises

FCVS / ACCIÓ SOLIDÀRIA

DONACIÓ de 2.000 camises

El passat 26 de juny més d'una quinzena d'entitats federades de la Unitat Territorial de Barcelona varen rebre la donació de 2.000 camises que es destinaran pels usuaris dels diferents programes de cada entitat. Aquesta donació s'emmarca en una de les línies de treball de la Sectorial de Voluntariat i Empresa en la que el Voluntariat de la casa hi té un rol fonamental.



Des de la FCVS volem agrair de nou la col·laboració de l'empresa Unnati Moda que ha pogut beneficiar les següents entitats receptors: SAPS Creu Roja, Associació Rusc i Avets, ASPANIAS, LLARS DE L'AMISTAT, Voluntariat Sant Joan de Déu, Fundació ACISA, Associació RAUXA, Fundació Gressol-Projecte Home, Fundació ARRELS, Fundació Salut i Comunitat, Associació d'acompanyament Social Azzinia, Fundació Atlas, Fundació ARSIS, Fundació Pere Relats, Banc de Recursos, Fundació Akwaba i Assis Centre d'Acollida.

Volem agrair també la col·laboració dels voluntaris que han pogut fer possible aquesta entrega: Ramon García, Lluís Miró, Eva Lleonart, Guillermo Bonet, M. Conxa Porrera i Ricard Albet.

→info: laboral@federació.net

3.3. COL·LABORACIÓ EN LA CONVOCATÒRIA DE PREMIS I BEQUES

Una de les altres línies de col·laboració és l'adhesió al Programa mitjançant la col·laboració en la convocatòria de premis i beques.

Mitjançant aquesta línia, oferim a l'empresa la possibilitat donar suport a la iniciativa de la FCVS en les convocatòries de premis i beques per tal de cofinançar projectes d'entitats federades. Aquesta línia incentiva programes socials de les entitats federades que es sostenen mitjançant la intervenció del voluntariat social.

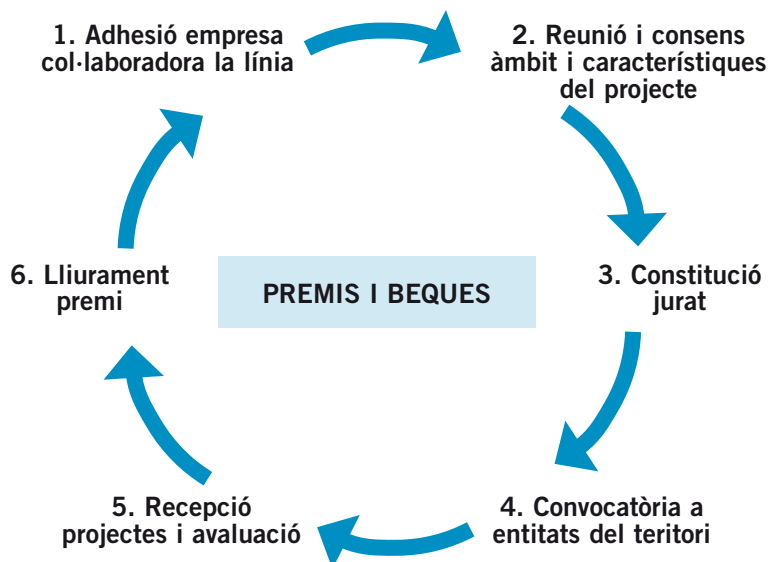
Una vegada aconseguida l'aliança amb una empresa que vulgui col·laborar amb la SVE mitjançant aquesta línia, la FCVS hi manté una reunió de planificació i consens per tal d'acordar l'àmbit d'actuació del projecte i les bases de presentació dels projectes com a tal.

A partir d'aquest consens, s'obre la convocatòria a totes les entitats federades del territori perquè presentin els projectes.

Els projectes són validats per experts en el Tercer Sector i el teixit empresarial, constituïts com a jurat.

Un exemple del que es proposa ja es dona a les comarques gironines: aquest any passat la Mútua ASEPEYO atorgà la beca Fundació Antoni Serra Santamans i l'empresa NOEL Alimentària atorgà la beca Fundació Albert Bosch, ambdues destinades a projectes socials duts a terme per entitats de la Unitat Territorial de Girona.

El lliurament de premis es realitzà coincidint amb un acte amb forta presència de les entitats del sector i les institucions. El marc escollit fou la II Nit del Voluntariat a Girona, davant més de 900 persones de la societat civil i de representants de totes les institucions territorials.



3.4. INSERCIÓ LABORAL DE COL·LECTIUS EN RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL

En els seus inicis, aquesta línia constituïa un programa sectorial de la FCVS, l'objectiu del qual era la sensibilització del teixit empresarial en relació a la contractació de col·lectius en risc d'exclusió social, que eren usuaris de les entitats membres de la FCVS que treballaven en aquest àmbit.

Sota el nom Sectorial de Voluntariat en Inserció laboral (SVIL), les accions que es desenvolupaven, treballant en xarxa amb la trentena d'entitats de tot el territori català que en formaven part, foren:

- Cursos de formació adreçats a voluntaris i tècnics que treballen en l'àmbit de la inserció laboral de col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- Diversos materials sensibilitzadors orientats:
 - al teixit empresarial (tríptics, exposició itinerant, publicació Enriquim-nos)
 - a la promoció i foment del voluntariat social en aquest àmbit i
 - al treball en xarxa de les entitats membres que hi formaven part (CD de descripció de cada entitat)

Aquest programa, alhora, comptava amb una pàgina web pròpia: www.sil.federats.org.

La SVIL treballà durant dos anys sota el cofinançament del Fons Social Europeu a través de la Fundación Luis Vives i en l'última etapa comptà amb el suport del Departament de Treball.

Durant aquesta última fase de desenvolupament del programa, des de la FCVS i des de les pròpies entitats que formaven part de la SVIL, es diagnosticà que el rol de la FCVS en aquest àmbit era el de promoció del voluntariat social entre les entitats que treballen amb col·lectius amb dificultats d'inserció, i com a entitat de segon nivell a sensibilitzar el teixit empresarial i la ciutadania en general de la inserció al mercat de treball ordinari d'aquests col·lectius.

Des de la SVE, aquesta línia s'ha absorbit a través de dues modalitats de col·laboració:

La primera modalitat és establir l'aliança amb una empresa que tingui ofertes de treball que es puguin fer arribar a les entitats membres perquè aquestes puguin realitzar la derivació dels usuaris que compleixen el perfil amb la intermediació de la FCVS:

La FCVS emet l'oferta de l'empresa a totes les entitats membres, aquestes deriven els usuaris qualificats pel lloc ofertat i la FCVS fa arribar els seus Currículum Vitae a l'empresa.

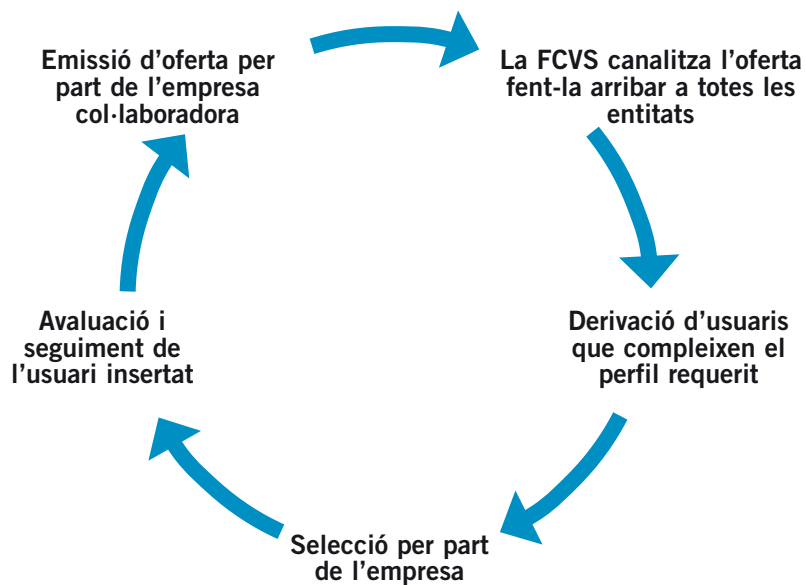
La pròpia empresa realitza el procés de selecció informant a la FCVS de la contractació dels usuaris derivats per les entitats membres.

En el cas d'aconseguir la contractació, la FCVS mitjançant l'entitat que ha realitzat la derivació del CV, realitza el seguiment del procés d'incorporació de l'usuari al lloc de treball.

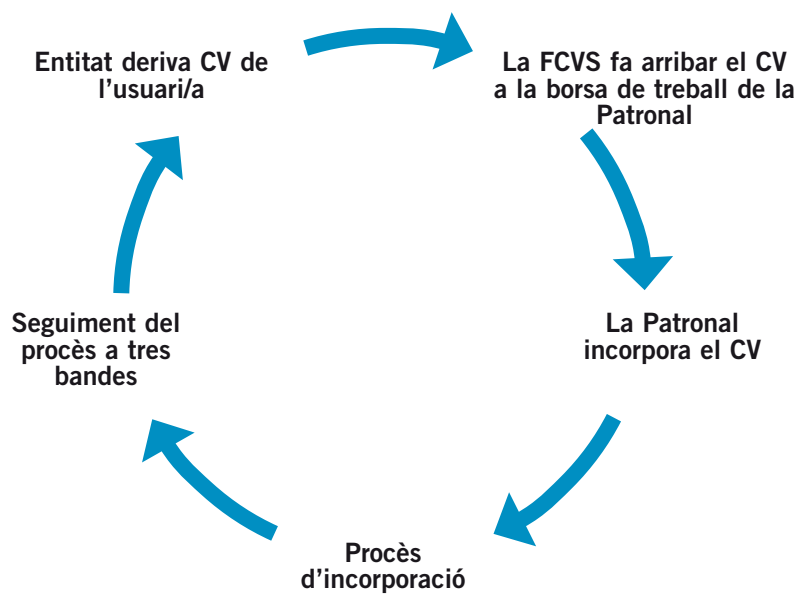
L'altra modalitat consisteix a establir l'aliança amb una patronal. En aquests casos s'obre la possibilitat a les entitats membres que facin arribar els CV's dels seus usuaris a la FCVS perquè aquesta els incorpori a la borsa de treball de la patronal.

El seguiment del procés en aquestes ocasions també és a tres bandes: Patronal, FCVS i l'entitat que ha derivat l'usuari.

CAS 1



CAS 2



CAS PRÀCTIC



EXPERIÈNCIA ARED

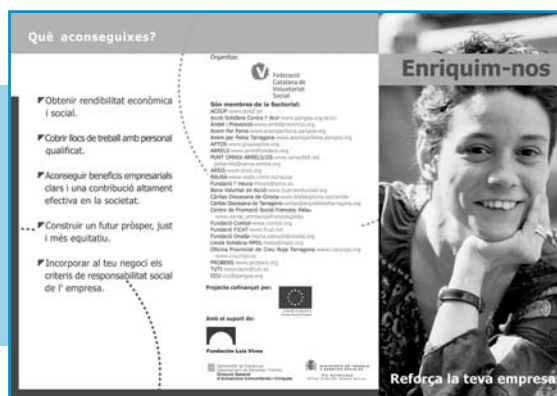
La Fundació Ared treballa per aconseguir l'accés a la plena ciutadania de persones en risc d'exclusió social fomentant la seva autonomia, mitjançant processos de formació i d'acompanyament integral.

Fa uns mesos vam rebre, de la Sectorial Voluntariat-Empresa de la Federació Catalana de Voluntariat Social, una oferta de treball de l'àmbit administratiu-comercial i ja que, des del Servei d'orientació i inserció laboral de la Fundació Ared, teníem un perfil adequat a les condicions de l'oferta, vam posar-nos en contacte amb la Tècnica coordinadora de la Sectorial de la Federació.

Un cop valorat l'encaix de l'oferta amb les característiques de la persona triada, vam enviar el seu currículum, que va ser escollit per iniciar el procés de selecció. Finalitzat aquest procés, la persona que havíem enviat des de la Fundació Ared va ser seleccionada, i va començar la seva contractació laboral el passat 14 d'abril.

Un cop contractada, des de la Fundació Ared vam realitzar un seguiment, la seva inserció va resultar molt satisfactòria i profitosa. Per part de l'empresa contractant i de la Federació de Voluntariat també ha estat valorada com a molt positiva. Com a conclusió podem dir que l'experiència ha estat fructífera, enriquidora i beneficiosa per totes les parts i, per tant, des de la Fundació Ared esperem poder repetir-la properament.

Imatge tríptica de sensibilització al teixit empresarial en relació a les contractacions de col·lectius en risc d'exclusió social



3.5. DONACIONS ECONÒMIQUES PUNTUALS

Hem deixat com a última la línia més comuna: que l'empresa realitzi una donació econòmica puntual.

És la línia que ofereix a l'empresa la possibilitat de realitzar un donatiu a la FCVS per tal de reforçar els seus programes i accions segons les seves línies estratègiques d'actuació.

L'empresa ha de tenir en compte que els donatius lliurats a les entitats Declarades d'Utilitat Pública i acollides al Règim Fiscal Especial (regulada en la Llei 49/2002) **són deduïbles de l'IRPF.**

Aquesta línia no implica una connexió tant constant i estreta com les línies que hem presentat anteriorment, ja que, en la majoria de casos, l'empresa apareix quan fa la donació i l'entitat li retorna un agraïment.

En moltes ocasions el logotip de l'empresa apareix en els mitjans de comunicació interns de l'entitat beneficiària com a empresa col·laboradora.

Aquesta línia permet flexibilitat a l'entitat per a la inversió econòmica que l'empresa ha realitzat, però hem de tenir en compte que en algunes ocasions l'empresa pot limitar les accions on destinar aquesta inversió o ella mateixa pot realitzar la compra d'algun material que l'entitat pugui necessitar.

Per a concloure aquest apartat, cal que tinguem en compte que en totes les línies que hem descrit hi ha un procés que cal que tinguem molt present: **el procés de fidelització de l'empresa que ha col·laborat de forma puntual o contínua en la nostra entitat.**

La comunicació, el seguiment, les visites a l'empresa, la difusió en els nostres mitjans de comunicació interns i les invitacions a possibles actes organitzats per la nostra entitat són elements que ens poden ajudar a aconseguir aquesta fidelització.

CAPÍTOL 3: QUÈ HEM VIST?

En aquest apartat hem pogut observar que l'aliança amb el teixit empresarial es pot donar des de diferents modalitats, no tan sols obtenint-ne recursos econòmics sinó implicant-lo de forma activa amb la realitat de les entitats d'acció social.

Hem exemplificat aquesta premissa mitjançant la Sectorial de Voluntariat i Empresa de la FCVS, programa que aproxima la realitat de les entitats d'acció social al teixit empresarial incentivant-lo a col·laborar amb les següents línies:

SECTORIAL DE VOLUNTARIAT I EMPRESA, FCVS

- 1. PROMOCIÓ DEL VOLUNTARIAT SOCIAL:**
Promoure el voluntariat social en l'equip de recursos humans d'una empresa
- 2. ADHESIÓ A LA LÍNIA GUANYEM-HI TOTS:**
Col·laborar mitjançant la donació d'estocs
- 3. INSERCIÓ LABORAL DE COL·LECTIUS:**
Insertar persones que s'han en una situació de risc d'exclusió d'exclusió social en risc d'exclusió social
- 4. COL·LABORACIONS EN LA CONVOCATÒRIA DE PREMIS I BEQUES:**
Cofinançar projectes innovadors d'entitats federades
- 5. DONACIONS ECONÒMIQUES PUNTUALS**

4. EL ROL FONAMENTAL DEL VOLUNTARIAT EN AQUEST ÀMBIT

4.1. INTRODUCCIÓ

Repasant el títol d'aquesta publicació *Acció social i empresa, el voluntariat silenciós*, se'ns pot plantejar el dubte de: a què ens referim quan diem **voluntariat silenciós**?

Cal, en primer lloc, que definim aquests conceptes:

VOLUNTARIAT

Conjunt de persones que efectuen una prestació voluntària i lliure de serveis cívics o socials, de forma responsable i reflexiva, sense contraprestació econòmica, dins del marc d'una organització estable i democràtica, que comporta un compromís d'actuació a favor de la societat i de la persona.

SILENCI

Absència de so.

Havent observat les definicions d'aquests conceptes, podem pensar, en primera instància, que és difícil relacionar-les l'una amb l'altra, el valor del voluntariat aporta una gran riquesa, que, en cap cas, és percebuda com una absència, sinó que es dóna en un sentit totalment invers: **l'acció voluntària és la presència dins d'una situació d'absència.**

El Tercer Sector d'acció social de Catalunya es caracteritza per una gran heterogeneïtat d'organitzacions i **en conseqüència, aquestes ofereixen una gran diversitat de rols, funcions i llocs que pot ocupar el voluntariat social.**

Ahora, la realitat actual ens indica que la participació del voluntariat social es dóna en diversos nivells de l'entitat.

Per tant, posem de manifest una realitat que en moltes ocasions no té visibilitat però té gran valor afegit: **quan ens referim a voluntariat silenciós ho fem pensant en el voluntariat que podem anomenar "indirecte", aquell que es caracteritza per realitzar tasques de suport a la gestió d'una entitat.**

Aquest voluntariat l'hem anomenat *silenciós* perquè dia a dia, amb el seu esforç i compromís, ofereix el seu temps a una entitat d'acció social, sense la presència immediata i directa d'un col·lectiu que presenti alguna dificultat especial.

En moltes ocasions, i tradicionalment, s'associa el voluntariat social a un acompanyament directe, a una figura que dóna la mà a aquells col·lectius més desfavorits: persones sense llar, persones amb addiccions a substàncies tòxiques, gent gran, persones nouvingudes i sol·licitants d'asil, infants i adolescents en risc d'exclusió social, persones amb dificultats en el seu accés al mercat laboral ordinari, persones privades de llibertat, persones amb algun tipus de malaltia de llarga durada...

En aquests casos el voluntariat social pot desenvolupar el seu rol tot escoltant, acollint, acompanyant, ensenyant, conversant, orientant, informant, assessorant, donant suport...

El diagnòstic de la situació del voluntariat a Espanya 2005-2009⁹ ens indica que tot i que bona part dels òrgans de govern de les entitats estan compostos per personal voluntari, la major part de voluntaris prefereixen treballar al costat dels problemes i tenir contacte directe amb els col·lectius que han de ser atesos, més que col·laborar en tasques organitzaves o institucionals.

Nosaltres contemplarem aquest altre sector de voluntariat social, minoritari però present, que realitza la seva acció emmarcant-la en el suport i la gestió a l'entitat que de forma lliure i compromesa ha escollit.

Aquesta acció es dóna, tal i com avançàvem en les primeres línies, en diversos llocs de l'entitat: ocupant càrrecs directius, formant part d'un equip de recerca de fons de finançament, donant suport a les àrees d'administració i comptabilitat, realitzant tasques de sensibilització mitjançant les TIC, realitzant tasques de representació institucional, entre d'altres.

Dins d'aquesta gamma de tasques que pot exercir el que anomenem *voluntariat indirecte o silenciós*, ens centrarem en l'experiència d'aquell voluntariat que acostia la realitat de les entitats d'acció social al teixit empresarial per tal d'establir-hi aliances, no tant sols de finançament, sinó de diversos tipus de "mecenatge".

Aquest tipus de voluntariat aconsegueix reforçar i nodrir l'entitat, tant de primer com de segon nivell, i permet una millora en l'execució i desenvolupament de les pròpies accions de l'entitat.

9. *El diagnòstic de la situació del voluntariat a Espanya 2005-2009*. Pàg. 42. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales

4.2. CAPTACIÓ, ACOLLIDA I INCORPORACIÓ DEL VOLUNTARIAT

4.2.1. Consideracions prèvies

Existeixen múltiples tècniques per a la gestió del voluntariat social, així com diverses metodologies a l'hora de realitzar la primera acollida del ciutadà interessat a participar de forma activa i voluntària en el marc de les nostres entitats.

Com hem avançat en les anteriors línies, en la publicació que ens ateny, ens centrem a donar a conèixer la realitat d'un voluntariat molt específic, el qual hem anomenat silencios.

Com a conseqüència, aquesta tipologia de voluntariat presenta certes especificitats a l'hora d'abordar els processos tradicionals de captació, acollida i incorporació en una entitat d'acció social.

Abordarem, a continuació, de forma resumida aquests processos tradicionals tot contemplant les especificitats d'aquest tipus de voluntariat.

És per això que recomanem que aquesta lectura es faci, si es vol aprofundir en el tema, complementada amb:

- *El Llibre de l'Alumne del curs d'iniciació al voluntariat*, de la Federació Catalana de Voluntariat Social.
- *L'Útil Pràctic* núm. 44 Vernis, A i Iglesias, M: *El Voluntariat: reptes de futur i experiències properes*, Torre Jussana - Serveis Associatius. Ajuntament de Barcelona, juny de 2001.
- Navajo, Pablo; *Captación, acogida y orientación de voluntarios*. Cuadernos de la Plataforma para la promoción del voluntariado en España nº 3. Madrid, 1990.
- *La Acogida y orientación*, Iniciativa social y Estado de Bienestar: www.inicativasocial.net/orientacion.htm
- Observatori del Tercer Sector. *Buenas Prácticas en la Gestión del Voluntariado*. Obra Social Fundació La Caixa. 2007

Tenint en compte aquestes premisses, vegem com podem abordar les especificitats d'aquest voluntariat.

4.2.2. L'anàlisi estratègica

En primer lloc, hem de tenir en compte que qualsevol procés de captació de voluntariat va precedit d'un **anàlisi estratègica que l'entitat ha de dur a terme.**

És la pròpia entitat qui ha de diagnosticar si hi ha la necessitat d'incorporar personal voluntari en alguna de les accions dels seus projectes o programes.

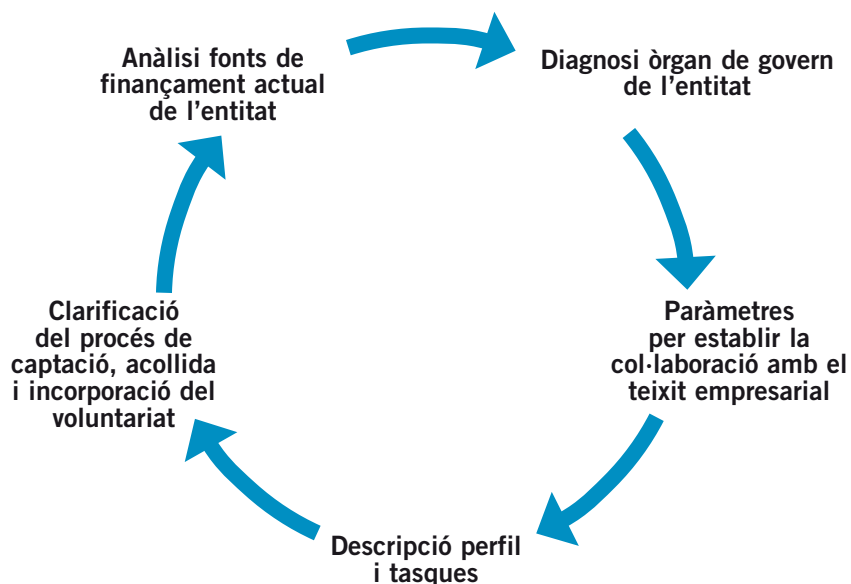
Aquesta anàlisi és el pas inicial i fonamental que guiarà tot el procés.

En el cas que ens ocupa, la diagnosi és duta a terme per l'òrgan de govern de l'entitat: el Consell Directiu, el qual analitza el finançament i sosteniment de l'entitat i posa de manifest la neces-

sitat de diversificar les fonts de finançament de l'ESAL i les pautes que guiaran les futures col·laboracions amb el fons privat: l'empresa.

A l'inici, hem expressat els motius que justifiquen la necessitat de diversificar les fonts de finançament de les nostres entitats i de cercar aliances amb el teixit empresarial mitjançant les diverses línies que hem explicat.

Per tant, aquesta justificació i la pròpia diagnosi de l'entitat dibuixaran el perfil de voluntariat que realitzarà aquesta funció i que, com hem expressat, guiarà tot el procés de captació, acollida i incorporació de voluntariat en la nostra entitat.



Aquesta primera fase ens permetrà dissenyar el perfil de voluntari que necessitem i que desenvoluparà les tasques que emmarquen aquesta línia de l'entitat.

Prenent com a referència l'experiència de la FCVS a través de la Sectorial de Voluntariat i empresa, el perfil i definició de voluntariat que pot col·laborar en aquest Programa es caracteritza per les següents **capacitats, habilitats i coneixements**:

1. Capacitat de comunicació
2. Capacitat d'organització i gestió
3. Interès en el coneixement del funcionament d'una entitat sense ànim de lucre de forma global
4. Capacitat de mètode i perseverança
5. Coneixement del teixit empresarial i de les entitats del tercer sector
6. Capacitat de treball en equip

I desenvolupa les següents tasques:

1. Selecció i recerca d'empreses
2. Contacte amb empreses
3. Seguiment amb empreses
4. Visita a empreses
5. Gestió de les peticions de les entitats

Cal informar d'aquestes funcions i característiques a l'entrevista d'acollida que després comentarem, vegem com ho podem posar en paper:

VOLUNTARIAT SILENCIÓS: UN PONT ENTRE L'EMPRESA I EL TERCER SECTOR



**Ajuda'ns a Ajudar
Sigues Voluntari a la FCVS**



Et proposem que entris a formar part del Programa en actiu de la FCVS:
La Sectorial de Voluntariat i Empresa (SVE)

1. Què és?

Aquest any endeguem un nou programa: La Sectorial de Voluntariat i Empresa (SVE). Aquest programa es dirigeix a enfortir les entitats federades tot comptant amb el suport del teixit empresarial.

Compta amb accions que es dirigeixen tant a la línia externa de treball de la FCVS (sensibilització) com a la línia interna de treball (foment dels serveis en xarxa a les federades). Ofereix 5 línies de col·laboració a les empreses perquè estableixin aliances amb el Tercer Sector.

2. Quines tasques es duen a terme?

- ❖ Contacte amb empreses, gremis i Pimes
- ❖ Visita a empreses i entitats federades
- ❖ Seguiment de peticions de les entitats
- ❖ Trucades telefòniques

3. Hi ha un equip de voluntaris/es creat?

Sí, un al matí de dimarts i l'altre a la tarda, hi destinen dues hores setmanals

4. Nombre dies/ hores a la setmana que aconsellem dedicar-hi:

A partir de dues hores setmanals

5. Amb quin materials de suport es compta?

- ❖ Tríptics per a sensibilitzar les empreses per a la contractació de col·lectius en risc d'exclusió social
- ❖ Publicació Enriquem-nos
- ❖ Fitxes de presentació de la FCVS
- ❖ Fitxa de presentació de la SVE
- ❖ Material d'oficina, PC i telèfon

6. Hi ha una formació específica per dur a terme aquestes funcions?

Per dur a terme aquest Programa recomanem cursar el curs de Formació d'Iniciació al Voluntariat i el curs de formació Voluntariat Silenciós un Pont entre l'Empresa i el Tercer Sector.

7. Persona responsable del Programa i contacte

Aina Vera

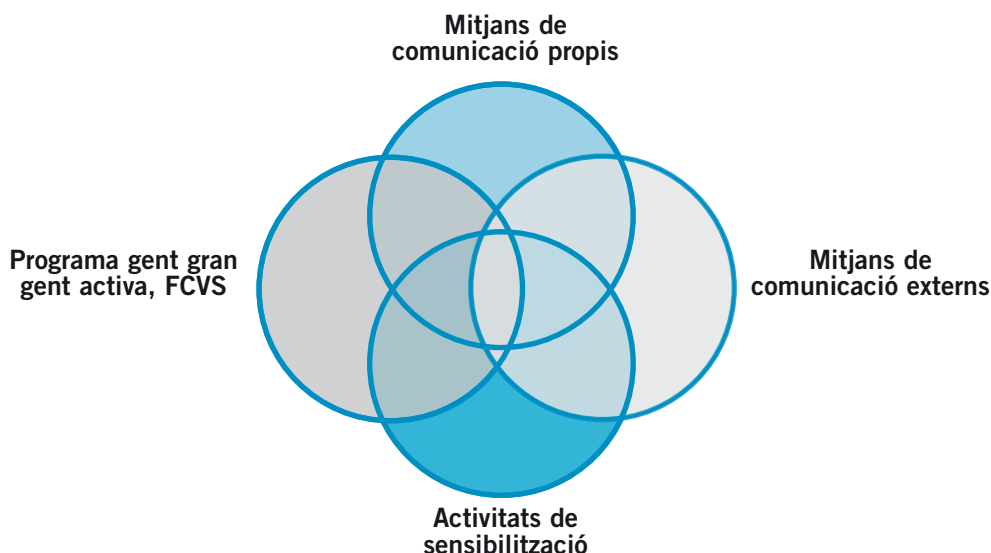
Horari: Matins de 08:30 a 14:30 i tardes de Dilluns, Dimarts i Dijous de 16:00 a 18:30h

Contacte: laboral@federacio.net

4.2.3. Captació

Una vegada realitzat aquest procés, en què hem definit de forma acurada el perfil del voluntari/a, podem procedir a la fase de captació d'aquest perfil de voluntariat.

Des de la Federació Catalana de Voluntariat Social, disposem de diversos recursos i mecanismes que permeten realitzar aquesta fase del procés:



1. Mitjançant els mitjans de comunicació propis de la FCVS

- *Amics*: Butlletí imprès, tipus agenda amb una tirada de 2.000 exemplars
- *Breus del Voluntariat*, butlletí electrònic setmanal
- El web: On poden accedir entitats i voluntariat potencial

2. Mitjançant els mitjans de comunicació externs

- Xarxanet
- *La Malla*
- *Diari de Girona*
- Altres

3. Mitjançant les accions de sensibilització de la pròpia FCVS

- Presentacions davant de diversos col·lectius
- Exposicions sensibilitzadores itinerants
- Materials de suport: publicacions, díptics, tríptics
- Celebració del Dia Internacional del Voluntariat
- Trobades i fires al carrer
- Taules rodones, jornades i congressos

4. Mitjançant el Programa Gent Gran Gent Activa

Programa de sensibilització que la FCVS a Barcelona obre a totes les persones majors de 60 anys en endavant. És un programa que desvetlla les aptituds i motivacions per a ser voluntari-a en una entitat d'acció social.

El programa consta de 3 xerrades a Centres Cívics de la ciutat, 2 edicions del Curs Bàsic de voluntariat i una servei d'informació de Voluntariat durant tot l'any. Aquestes són les accions per a aquest 2008.

El programa té el suport de: l'Obra Social de la Fundació La Caixa, els Centres Cívics de Barcelona on es faran les xerrades, les entitats federades de Barcelona ciutat que formen part de la xarxa de la FCVS i l'Escola de Formació de la FCVS en els Cursos formatius.



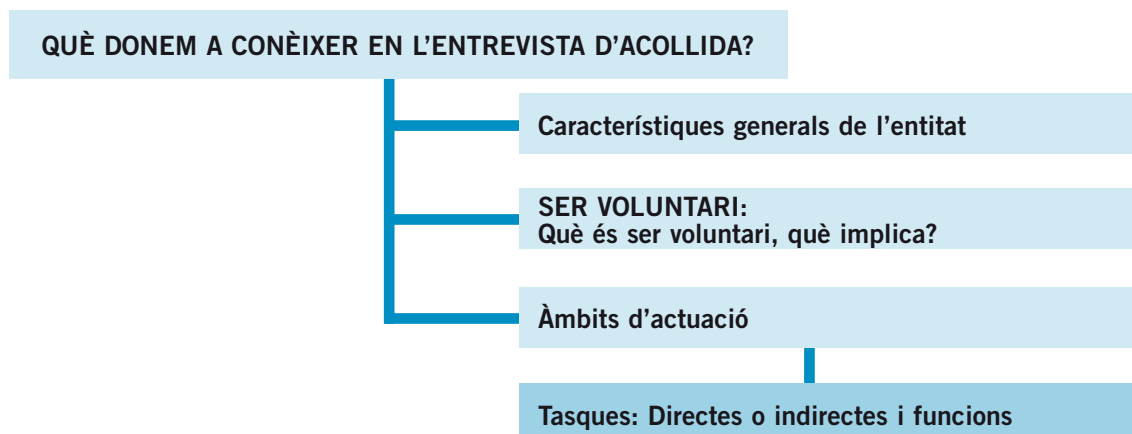
4.2.4. Acollida

A l'inici d'aquest apartat, hem argumentat el perquè de la importància de definir el rol del voluntariat, ara ens centrarem també en **un dels altres aspectes claus d'aquest procés: l'acollida que realitzarem a qualsevol ciutadà interessat a realitzar un voluntariat social en el marc d'una entitat.**

L'acollida és un primer moment d'una relació interpersonal que marcarà el seu desenvolupament, és per aquest motiu, que aquest procés és clau: crea vincles i aporta les bases que guiaran l'orientació que de forma personalitzada oferim a l'interessat.

L'acollida es realitzarà mitjançant la primera entrevista en la qual hem de donar a conèixer factors imprescindibles a l'interessat i **hem d'esbrinar la màxima informació per a realitzar la selecció del futur voluntari/a.**

Des de la FCVS, com a entitat de segon nivell, **donem a conèixer:**



1. Les dades generals de l'entitat:

- Missió, visió, valors, abast territorial, composició Consell, directiu, equip voluntari i tècnic.
- Els principals programes que es desenvolupen i les tasques que s'hi desenvolupen de forma voluntària.

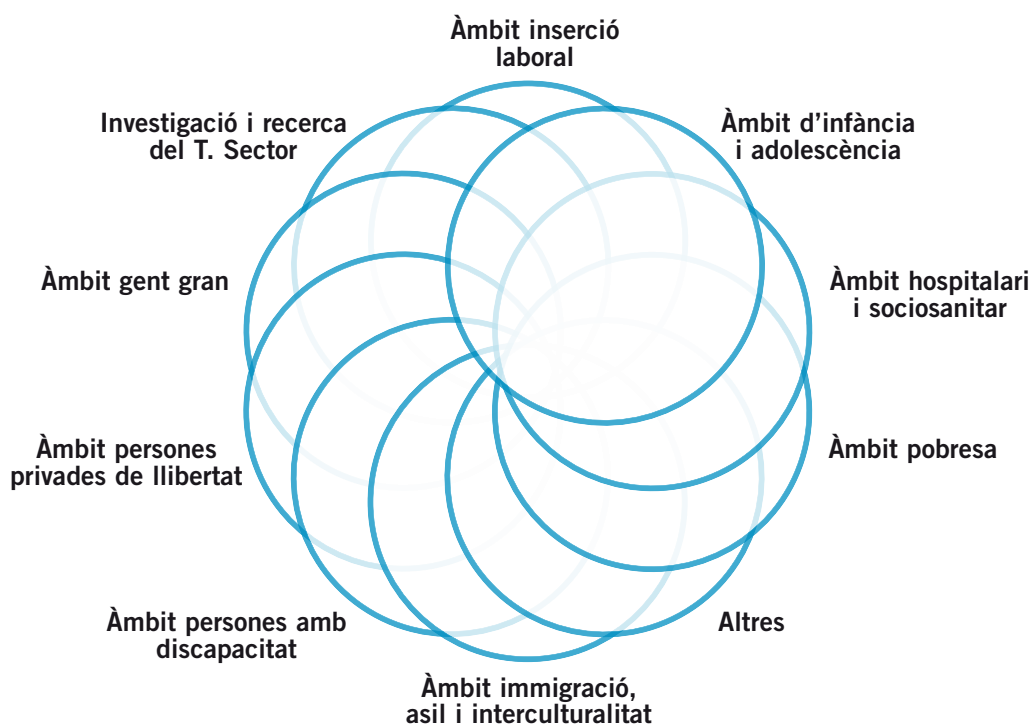
Aquesta informació es pot acompanyar de material com la pròpia memòria anual de l'entitat.

2. Ser voluntari: Què és ser voluntari - voluntària social?

En aquest apartat, clarificarem que el voluntariat Social és una actitud social que de forma reflexiva, gratuïta, compromesa i responsable es desenvolupa en el marc d'una entitat d'acció social. És un moviment de persones que:

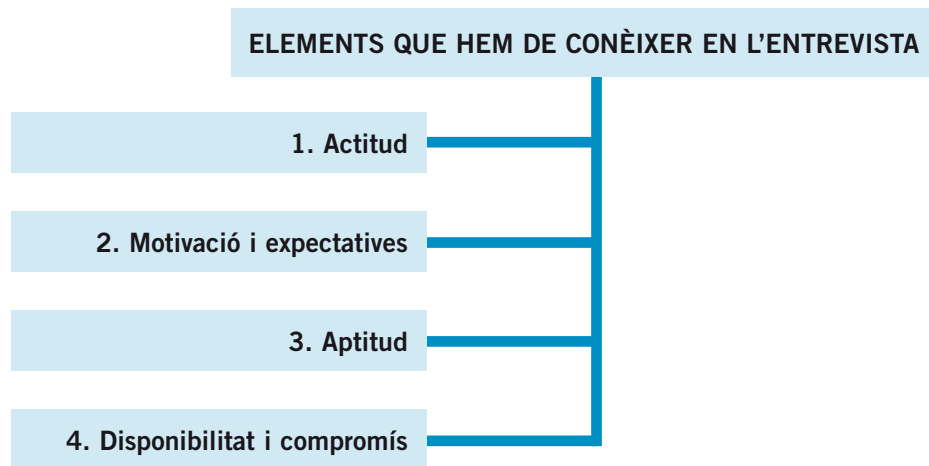
- Fan un servei en benefici de persones amb mancances bàsiques
- El fan perquè volen, sense cap coacció externa
- El fan en el si d'una organització
- Sense cap remuneració, ni esperar res a canvi
- El voluntariat té reconeguts drets i deures (aquest punt es pot acompanyar de la carta de drets i deures, podeu consultar-la a www.federacio.net)

3. Els àmbits d'actuació de les entitats federades:

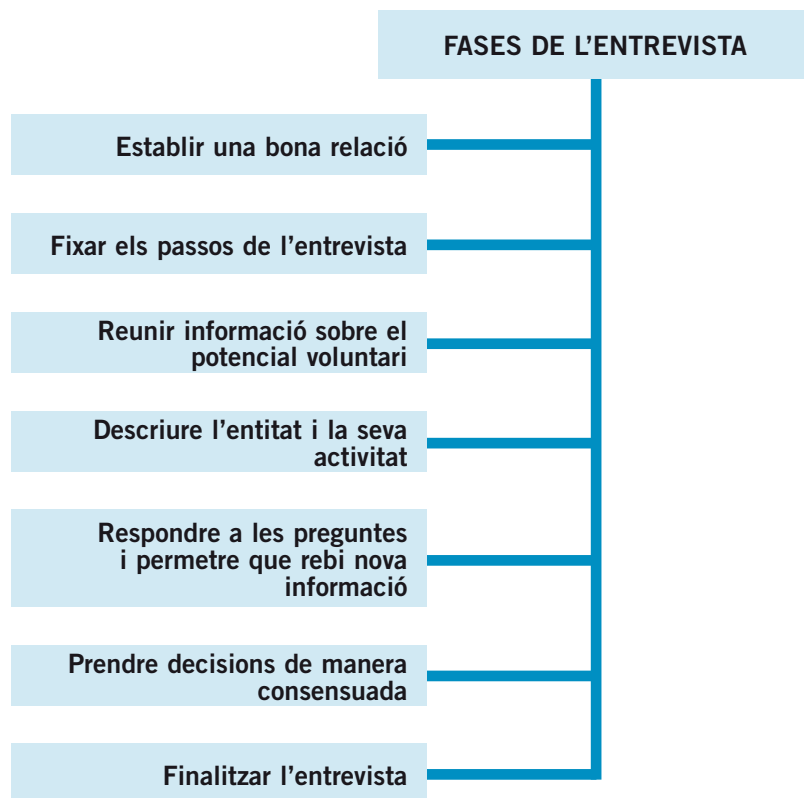


Els àmbits d'actuació de les entitats federades permeten l'elecció de l'interessat al camp que s'ajusti més a les seves expectatives i capacitats.

Per part de l'entitat que realitza el procés d'acollida i selecció del futur voluntari, caldrà, en l'entrevista, cercar la màxima informació que es correspongui amb:



Així doncs, seguint els punts anteriorment citats, els ítems que hem de recollir a l'entrevista d'acollida són:



Font: La acogida y orientación: www.iniciativasocial.net/orientacion.htm

4.2.5. Rols i funcions que es poden desenvolupar a les entitats: el voluntariat silenciós

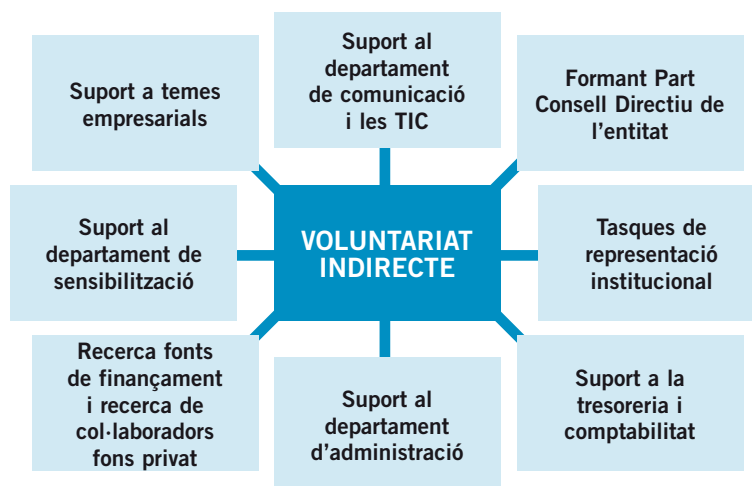
Per tal de reflectir i donar a conèixer les funcions i rols que tenen els voluntaris socials en el marc de les entitats d'acció social de Catalunya, cal que diferenciem el que hem anat observant en aquest apartat: **que el voluntariat social no tant sols comprèn les tasques d'atenció directa sinó que també pot realitzar tasques "d'atenció indirectes"**.

És en el moment de l'entrevista en què ens podem trobar que el propi ciutadà ens expressi que està disposat a col·laborar de forma compromesa i gratuïta en el marc d'una entitat però que, per la seva trajectòria, prioritza donar suport en tasques indirectes amb l'entitat.

És el que hem definit com a **voluntariat silenciós**.

En aquests casos, cal informar al ciutadà que aquest tipus de voluntariat té un ventall de possibilitats molt ampli i en correspondència amb les seves aptituds i expectatives podrem seleccionar a quin Projecte o Programa pot donar aquest tipus de suport.

Vegem el següent requadre que ens indica quines funcions es poden realitzar de forma indirecta:



4.2.6. Incorporació

Tota incorporació d'un voluntari/a en una entitat és un procés lent que comporta diversos factors que ens ajudaran al fet que el nou voluntari pugui desenvolupar les seves funcions i vagi trobant el seu lloc a l'entitat.

Quan es realitza el voluntariat indirecte, és fonamental que es dediquin diversos mesos al coneixement global de l'entitat.

Com apuntàvem en l'apartat dels aspectes que l'empresa vol conèixer de la nostra entitat, el voluntari o voluntària ha de destinar la major part del temps al coneixement i aprenentatge de la globalitat de l'entitat. És per aquest motiu que recomanem que:

- hi hagi una lectura acurada de la memòria de l'entitat
- conegui i pugui participar en alguna de les reunions del Consell Directiu de l'entitat
- assisteixi a l'Assemblea anual de l'entitat
- pugui reunir-se tant amb l'equip tècnic com amb la resta de voluntaris que formen part de l'equip humà de l'entitat per a aprofundir en el coneixement de les seves funcions
- pugui anar coneixent els projectes i programes que desenvolupa l'entitat

Dins de la incorporació un punt fonamental és la formació. La formació és un dret i deure del voluntari i cal que es realitzi.

Des de la FCVS l'escola de formació oferta una gamma de cursos molt àmplia: des de cursos d'iniciació al voluntariat social, d'aprofundiment i especialització fins a cursos de suport al voluntari/a.

En el cas dels voluntaris que realitzen voluntariat "indirecte" és recomanable que el procés de formació sigui continu i constant: en primer lloc, oferir el curs d'iniciació, en segon lloc, el d'aprofundiment i en tercer lloc, el de suport al voluntari/a.

Des de la Sectorial de Voluntariat i Empresa, enguany varem editar un curs d'aprofundiment per a aquell voluntariat silenciós que realitza les tasques de recerca d'aliances amb el teixit empresarial. Varem considerar oportú aglutinar 3 aspectes bàsics en el curs:

1. Ser voluntari

2. Marc teòric

- Món empresarial i acció social
- Recerca fons de finançament
- Tècniques per a la prospecció d'empreses
- La RSE

3. La motivació i el sentit de l'humor

Vegem-ne el programa:

Curs de Formació:
"Voluntariat Silenciós, un Pont entre l'empresa i el Tercer Sector"

▪ **Objectius del curs**

La interacció entre el món empresarial i el Tercer Sector és un fet cada vegada més evident. L'acció voluntària es pot exercir de forma indirecta en les entitats de voluntariat social tot donant suport en la gestió i en la recerca de fons de finançament. Així doncs, el curs ofereix eines per poder interaccionar amb el món empresarial, per captar fons i establir canals de comunicació entre tercer sector i empresa, sense oblidar l'essència del voluntariat.

▪ **Destinatari del curs**

A totes aquelles persones voluntàries o que ho vulguin ser i que realitzin un voluntariat indirecte: de suport i gestió en entitats de voluntariat social del tercer sector.

- **Durada:** 12 hores distribuïdes en 3 blocs de 4 hores.
- **Dates:** Dimecres 6-13-20 de Febrer de 2008
- **Lloc:** FCVS: C. Grassot 3 3era planta, Barcelona
- **Horari:** Matins de 10h a 14:00h

CONTINGUTS

Bloc I Dimecres 6 de Febrer

- De 10 a 12:00h: **Ser Voluntari** a càrrec de Joan González, Director de l'Escola de Formació de la FCVS.
- **PAUSA CAFÈ de 12:00 a 12:30h**
- De 12:30 a 14:00h: **Món Empresarial i Acció Social** a càrrec d'Aina Vera. Diplomada en Treball Social, Tècnica Coordinadora de la SVE de la FCVS .

Bloc II Dimecres 13 de Febrer

- De 10 a 11:30h **Tècniques per a la prospecció i recerca d'empreses** a càrrec de Mercè Gómez, Llicenciada en Filosofia i Ciències de l'Educació Responsable de Projectes d'Inserció Laboral de NAU, Desenvolupament Professional, S.L.
- **PAUSA CAFÈ de 11:30 a 12h**
- De 12 a 14:00h **La RSE, un nexa entre Tercer Sector i Empresa** a càrrec de Félix Velasco Especialista en Gerència, Direcció d'Empresa i Planificació Estratègica

Bloc III Dimecres 20 de Febrer

- De 10 a 11:30h **Captació fons de finançament en les ONL** a càrrec de Jordi Marí, Especialista en Finances ètiques i Director de FETS.
- **PAUSA CAFÈ de 11:30 a 12:00h**
- De 12 a 14:00h **La motivació i el sentit de l'humor** a càrrec de Mercè Ullod, Màster en Gerontologia Social i Practitioner en Programació Neurolingüística. Docent Escola de Formació de la FCVS



Curs de formació
SVE-FCVS:
Voluntariat Silencios,
Febrer de 2008



Els voluntaris i voluntàries de les següents entitats varen assistir al curs

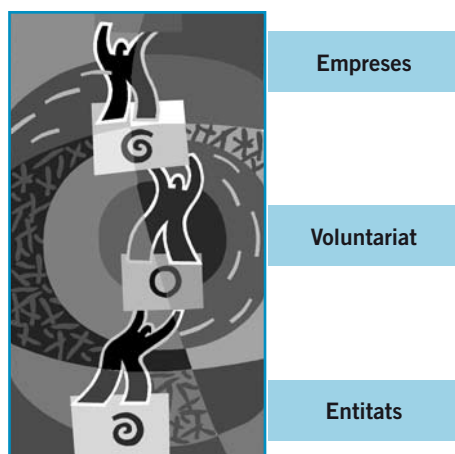
- Projecte Home
- Creu Roja
- Fundació ARED
- La Casa Eslava
- Equip de voluntariat de la FCVS

4.2.7. Característiques i especificitats

En els punts anteriors hem anat reflectint els paràmetre bàsics que implica la recerca, selecció, acollida i incorporació del voluntari a l'entitat.

En aquest apartat posarem especial èmfasi en les característiques del col·lectiu voluntari que realitza una de les tipologies de voluntariat indirecte: la tasca de recerca d'aliances amb el teixit empresarial, mostrant com a exemple pràctic el procediment d'actuació de l'equip de voluntariat de la SVE.

L'equip de voluntariat de la SVE de la FCVS interacciona, en la seva tasca diària, amb dos agents: amb l'empresa i amb les entitats.



El procediment que s'implementa per al contacte amb ambdues és:

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

a) Amb les empreses

Els diferents membres de l'equip de voluntariat de la SVE realitzen les seves funcions en cadascuna de les fases del procediment d'actuació amb les empreses.

Donada la varietat de línies que oferta el programa a l'empresa per a poder col·laborar amb les entitats d'acció social, cal tenir de forma clara i precisa tant la recerca com la presentació de la FCVS a les empreses que es mostrin interessades a participar-hi.

La recerca es realitza per sectors depenent de les demandes que les entitats fan a la línia *Guanyem-hi tots*, el que sí que s'ha tingut en compte es contactar amb Patronals, Gremis i Pimes.

La recerca sempre s'acompanya d'un breu resum sobre l'empresa: nombre de treballadors, si té programes de RSE, abast territorial.

Ahora intentem extreure tota la informació que hem descrit en l'apartat "Què hem de conèixer d'una empresa" (vegeu punt 2.3.)

El contacte telefònic ens permetrà aconseguir una entrevista amb la persona adequada de l'empresa.

Aquest procés, per senzill que sembli, en moltes ocasions es realentitza perquè no encertem la persona a qui ens hem de dirigir o perquè ens trobem massa problemes de filtratge.

Recomanem dirigir-nos a les següents figures:

- Responsable de la responsabilitat social corporativa
- Responsable de recursos humans
- Director gerent

Tot i que amb una conversa telefònica no tenim la persona davant, es tracta d'una relació interpersonal i no cal oblidar que ens dirigim a persones tot i que pot semblar que hi hagi dificultat sense contacte físic.

El fet de no tenir davant una persona no pot comportar que la conversa sigui buida de contingut.

En la ponència que Fèlix Velasco realitzà en el marc del curs de la FCVS: "Voluntariat Silenciós, un pont entre l'empresa i les entitats d'acció social", ressaltà que **el missatge que hem de donar ha de ser clar i precís, hem d'intentar comunicar-nos amb el seu llenguatge i transmetre un missatge de valor tot ressaltant els beneficis que l'empresa obtindrà pel fet de contribuir a la nostra causa.**

Hem de tenir en compte que el directiu que ens atengui té poc temps, té moltes ocupacions i busca respostes de forma immediata.

Per tant, **el missatge cal que estigui expressat en termes de benefici que l'empresa obtindrà si dóna suport al nostre projecte com:**

- la visibilitat
- la millora de la seva imatge
- la reputació
- el posicionament de marca
- el reforç de determinats valors corporatius
- una millora de la percepció de la societat

Cal que parlem sempre d'aquest benefici mutu sense caure en la beneficència o pensant que l'empresa "ens estigui fent un favor": el guany és mutu ens convé a les entitats d'acció social i convé al teixit empresarial. Aquesta és la clau perquè l'inici de la relació funcioni.

Aquest primer contacte telefònic s'acompanya d'un correu electrònic en el qual es dóna a conèixer el programa de forma més extensa i es dóna a conèixer el web de l'entitat perquè l'empresa pugui ampliar la informació.

En aquesta comunicació, s'informarà que, al cap d'unes setmanes, algun dels col·laboradors del Programa es posarà en contacte amb el responsable per a concertar una entrevista.

És difícil aconseguir que l'empresa ens rebi, de fet ja és un pas cap a l'èxit.

En l'entrevista el voluntari col·laborador és acompanyat pel tècnic-a responsable del Programa i ambdós donen a conèixer de forma clara i seguint les línies de l'entrevista telefònica el que s'ofereix a l'empresa perquè pugui col·laborar amb les entitats d'acció social.

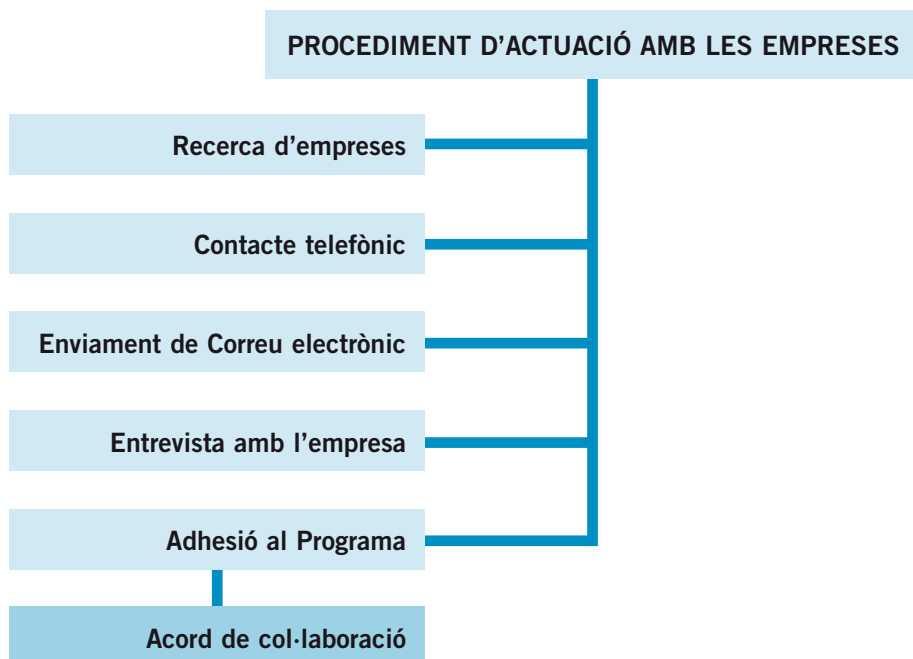
La cordialitat, la claredat, la transparència són factors claus que hem de tenir en compte en aquesta fase del procés.

Cal també acompanyar aquesta entrevista amb material de suport com la memòria de l'entitat i materials gràfics del programa.



Imatge gràfica de la Sectorial de Voluntariat i Empresa

Una vegada l'empresa accepta la col·laboració en el programa, cal que formalitzem aquest acord mitjançant conveni o acord de col·laboració per a garantir que es respectin totes les clàusules acordades en l'entrevista.



b) Amb les entitats federades

L'especificitat d'aquest programa és que els voluntaris de la FCVS s'incorporen en una entitat de segon nivell i el procés de coneixement és doble: no només de l'entitat com a tal sinó que també han de tenir en compte els àmbits d'actuació de les entitats membres.

Una de les funcions fonamentals que es realitza és la difusió del Programa a totes les entitats membres perquè es puguin nodrir dels servis que aquest programa els ofereix.

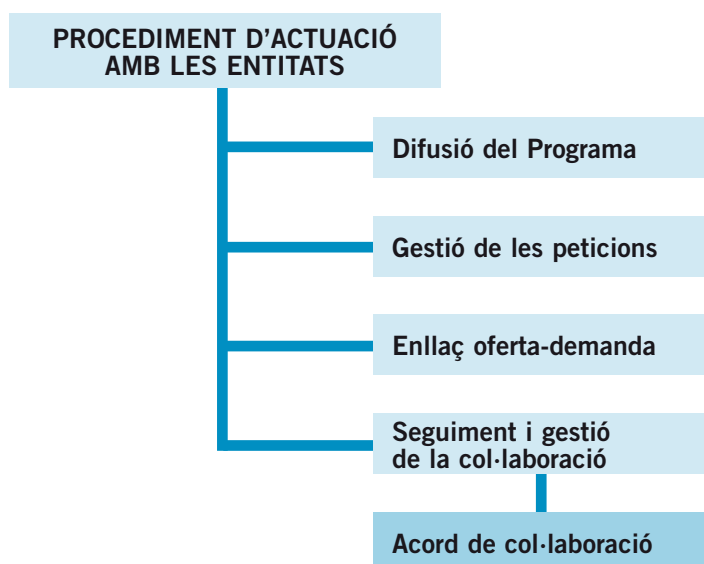
Per aquest motiu des de la FCVS hem elaborat díptics informatius i treballem en coordinació amb el Departament de comunicació que, mensualment i a través del mitjans de comunicació propis de la FCVS, dóna a conèixer el programa.

Tot i que hi ha diversos procediments per a la recepció de peticions, el més freqüent és que les pròpies entitats a través d'un document de protocol realitzin peticions tant de voluntariat esporàdic com de petició de material.

La figura del voluntariat aquí també és clau: enumera les peticions, revisa que totes les dades de contacte siguin correctes, clarifica la descripció (de voluntariat o material) i la finalitat a què es destinarà tot mantenint un contacte directe amb l'entitat.

En els casos de donació de material, manté el contacte amb l'entitat i l'empresa per enllaçar la donació de material.

Es realitza el seguiment posant especial èmfasi en la complementació del document d'entrega i la carta d'agraïment que l'entitat fa arribar a l'empresa col·laboradora.



Models de peticions

Serveis Generals
Grassot 3, 3er - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 05 - Fax 93 31 41 100
www.federacio.net

Unitats territorials
Grassot 3, 2n - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 06 - Fax 93 31 41 100
Rulla, 25-27 - 17003 GIRONA
Tel. 972 227 911 - Fax 972 263 169 - girona@federacio.net
Sant Pere Claver, 5 - 25005 LLEIDA
Tel i Fax 973 246 858 - leida@federacio.net
Hotel d'Entitats, Pons d'Icart, 6/n - 43004 TARRAGONA
Tel 977 233 154 - Fax 977 213 098 - taragona@federacio.net

Serveis Generals
Grassot 3, 3er - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 05 - Fax 93 31 41 100
www.federacio.net

Unitats territorials
Grassot 3, 2n - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 06 - Fax 93 31 41 100
Rulla, 25-27 - 17003 GIRONA
Tel. 972 227 911 - Fax 972 263 169 - girona@federacio.net
Sant Pere Claver, 5 - 25005 LLEIDA
Tel i Fax 973 246 858 - leida@federacio.net
Hotel d'Entitats, Pons d'Icart, 6/n - 43004 TARRAGONA
Tel 977 233 154 - Fax 977 213 098 - taragona@federacio.net

SECTORIAL DE VOLUNTARIAT I EMPRESA, SVE
Línia Foment Voluntariat Puntual

Nº PETICIÓ:
(A omplir per la FCVSI)

Fitxa de petició DE VOLUNTARIAT PER ACTES ESPORÀDICS

Entitat sol·licitant:	Nº federada:
<ul style="list-style-type: none"> • Adreça: • Telèfon: • e-mail: • Pàgina web: • Població: • Persona de contacte i càrrec: • Telèfon: 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Àmbit temàtic d'actuació ✓ Àmbit Territorial d'intervenció ✓ Nom de l'acció per la qual necessiteu voluntariat puntual ✓ Breu descripció de l'acció per la què necessiteu voluntariat puntual 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Data en què es celebra aquest acte ✓ Perfil del Voluntariat que necessiteu 	
Observacions:	

Data:

Lliurar a **Sectorial de Voluntariat i Empresa**
C/ Grassot 3, 3er
e-mail: laboral@federacio.net
08025 Barcelona
Tel. 93 458 99 06 / 93 31 41 900
Fax. 93 458 99 05 / 93 31 41 108

Signatura i segell de l'entitat sol·licitant

- Recordeu d'omplir tots els camps d'aquest formulari.
- Podeu utilitzar un full annex en cas que ho considereu necessari.

Serveis Generals
Grassot 3, 3er - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 05 - Fax 93 31 41 100
www.federacio.net

Unitats territorials
Grassot 3, 2n - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 06 - Fax 93 31 41 100
Rulla, 25-27 - 17003 GIRONA
Tel. 972 227 911 - Fax 972 263 169 - girona@federacio.net
Sant Pere Claver, 5 - 25005 LLEIDA
Tel i Fax 973 246 858 - leida@federacio.net
Hotel d'Entitats, Pons d'Icart, 6/n - 43004 TARRAGONA
Tel 977 233 154 - Fax 977 213 098 - taragona@federacio.net

Serveis Generals
Grassot 3, 3er - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 05 - Fax 93 31 41 100
www.federacio.net

Unitats territorials
Grassot 3, 2n - 08025 BARCELONA
Tel. 93 458 99 06 - Fax 93 31 41 100
Rulla, 25-27 - 17003 GIRONA
Tel. 972 227 911 - Fax 972 263 169 - girona@federacio.net
Sant Pere Claver, 5 - 25005 LLEIDA
Tel i Fax 973 246 858 - leida@federacio.net
Hotel d'Entitats, Pons d'Icart, 6/n - 43004 TARRAGONA
Tel 977 233 154 - Fax 977 213 098 - taragona@federacio.net

SECTORIAL DE VOLUNTARIAT I EMPRESA, SVE
Línia *Guanyem-hi tots*

Nº PETICIÓ:
(A omplir per la FCVSI)

FITXA DE PETICIÓ DE MATERIAL

Entitat sol·licitant:	Nº federada:
<ul style="list-style-type: none"> • Adreça: • Telèfon: • e-mail: • Pàgina web: • Població: • Persona de contacte i càrrec: • Telèfon: 	
Petició (Descriu el més acuradament possible el material que es sol·licita):	
Finalitat	
Termini de lliurament:	
<input type="checkbox"/> urgent <input type="checkbox"/> a curt termini <input type="checkbox"/> a mig termini <input type="checkbox"/> a llarg termini	
Observacions:	

Data:

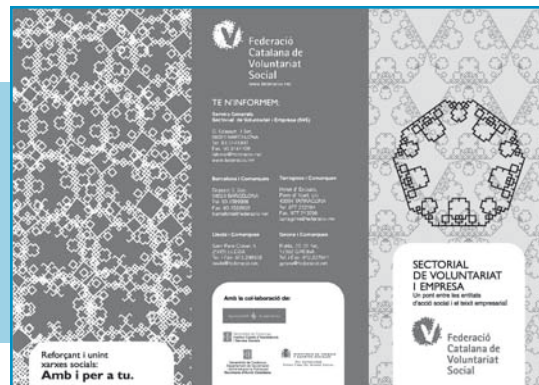
Lliurar a **Sectorial de Voluntariat i Empresa (SVE)**
C/ Grassot 3, 3er
e-mail: laboral@federacio.net
08025 Barcelona
Tel. 93 458 99 06 - 93 31 41 900
Fax. 93 458 99 05 - 93 31 41 108

Signatura i segell de l'entitat sol·licitant

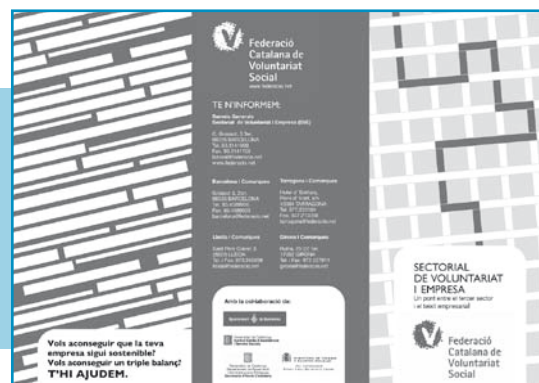
- Recordeu d'omplir tots els camps d'aquest formulari.
- Podeu utilitzar un full annex en cas que ho considereu necessari.

Material de suport

Díptics sensibilització



Triptic de la SVE adreçat a les entitats



Triptic adreçat al teixit empresarial

MODEL CARTA ADREÇADA A LES ENTITATS PER AL SEGUIMENT DE PETICIONS

Benvolguda Sr/a. _____

Ens posem en contacte amb vosaltres per a informar-vos que hem rebut la vostra petició de material en data de 30-06-08 que s'inscriu en la línia de serveis que ofereix la Sectorial de Voluntariat i Empresa (SVE) de la Federació Catalana de Voluntariat Social: Programa *Guanyem-hi tots*.

La numeració de la vostra petició per a fer-ne el seu seguiment és **638**.

Us recordem que, una vegada rebuda a la vostra seu la donació feta per l'empresa, haureu de fer arribar a la FCVS una carta d'agraïment i una fotografia del material lliurat que nosaltres derivarem a l'empresa col·laboradora.

Atés que es tracta d'un programa que comprèn moltes entitats i empreses, hem pensat que serà bo per a tots potenciar la visibilitat mútua. Per això, us proposem que incorporeu el logotip de la FCVS en la vostra memòria anual i els vostres canals de comunicació (web, butlletins, etc.).

La FCVS s'autoresponsabilitza de l'ús del material que, a través seu, les empreses us lliuren. Per tant, efectuarem alguna visita a la vostra seu per a supervisar aquest material lliurat.

Recordeu que, per a qualsevol dubte, podeu contactar a través de correu electrònic: laboral@federacio.net o bé al telèfon 93 31 41 900.

Agraint la confiança dipositada en el Programa de la Sectorial de Voluntariat i Empresa de la FCVS, rebeu una cordial salutació,
Equip de La Sectorial de Voluntariat i Empresa, SVE
Federació Catalana de Voluntariat Social, FCVS

Barcelona, 30 de juny de 2008.

MODEL CERTIFICAT ENTREGA DE MATERIAL

En/Na _____

Representant de l'entitat _____

Certifico que

He rebut de la Federació Catalana de Voluntariat Social la quantitat de _____ camises que es destinaran per a l'acció descrita en la carta de petició feta arribar a la Federació Catalana de Voluntariat Social sense fer-ne cap tipus d'ús lucratiu.

Annexo carta d'agraïment perquè la FCVS la faci arribar a l'empresa que ha fet aquesta donació.

Em comprometo a incorporar el logotip de la FCVS en la Nostra memòria anual i altres canals de comunicació (web, butlletins, etc.) com a entitat col·laboradora.

Signat i segellat:

4.2.8. Motivació i reconeixement

La motivació és un dels altres ítems que qualsevol programa de voluntariat ha de contemplar i també ha de vetllar perquè l'equip de voluntariat continuï realitzant la seva acció evitant la frustració i l'abandonament del projecte i l'entitat.

En aquest apartat no ens estendrem en les característiques i teories sobre la motivació, que recomanem que es faci a través del portal: Iniciativa Social y Estado de Bienestar. (<http://www.iniciativasocial.net/motivacion.htm>)

Però no podem oblidar aquesta fase del procés amb el tipus de voluntariat a què ens referim.

Amb el voluntariat que realitza les tasques d'atenció "indirecta" **la motivació és fonamental perquè els fruits de treball del dia a dia en moltes ocasions són invisibles.**

La motivació estableix un clima de contagi positiu i enriquidor i pensem que és fonamental la renovació de la motivació tot revisant objectius, revaloritzant compromisos i retroalimentant el lligam del voluntari amb l'entitat.

Vegem algun dels factors que afavoreixen i dificulten la motivació:

FACTORS QUE AFAVOREIXEN LA MOTIVACIÓ

1. Comprendre i conèixer el treball/feina a desenvolupar
2. Proporcionar recompenses i lloances
3. Facilitar tasques que incrementen el desafiament, la responsabilitat i la llibertat
4. Animar i afavorir la creativitat
5. Involucrar els voluntaris en la solució dels problemes
6. Ajudar el desenvolupament d'habilitats personals
7. Indicar com la tasca dels voluntaris contribueix a l'assoliment dels objectius de l'organització
8. Intervenir en els conflictes que dificulten el desenvolupament de les tasques assignades
9. Tenir els mitjans adequats per desenvolupar les tasques eficaçment

FACTORS QUE DIFÍCULTEN LA MOTIVACIÓ

1. Definir deficientment el treball/feina a desenvolupar i dels seus objectius
2. Supervisar inadecuadament les tasques
3. No donar resposta sincera a les qüestions plantejades
4. Adoptar decisions unilaterals
5. No estar disposat a acceptar noves idees
6. Ocultar la veritat
7. No donar elogis pel treball ben realitzat
8. Assignar treballs avorrits o tediosos
7. No explicitar els reconeixements
8. No establir comunicació entre els diferents nivells
9. Sentiment de no formar part de l'equip
10. Forta crítica cap el treball

Font: <http://www.iniciativasocial.net/motivacion.htm>

Adaptado de Oldham, G: *The motivational strategies used by supervisors: Relationships to effectiveness indicators*. Organizational Behaviour and Human Performance, nº 15, 1976

Per altra banda, pensem que cal reforçar la motivació amb espais que l'entitat pot oferir de manera més informal:

- actes lúdics de fi de curs
- sopars o dinars de nadal
- reunions avaluadores en què es puguin revisar els objectius aconseguits
- difusió de les tasques que desenvolupa l'equip de voluntariat a l'entitat mitjançant els mitjans de comunicació de què aquesta disposa

Considerem que una altra eina per a potenciar la motivació és el sentit de l'humor.

Segons Lawson (1990) l'humor és un motivador natural que afavoreix la motivació, uneix persones, potencia els canals de comunicació, reforça la sensació de pertinença al grup i fomenta les relacions de confiança i amistat.

Ajuda a trencar moments de silenci angoixants aconseguint un ambient distès i d'amistat.

Des de la FCVS els cursos de suport al voluntari ofereixen eines per a desvetllar el sentit de l'humor.

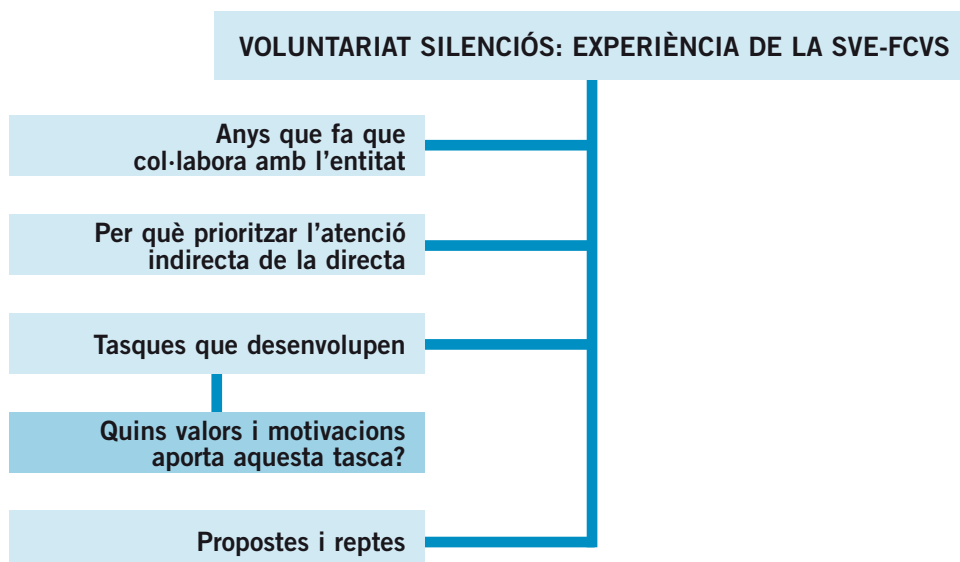
Voldríem finalitzar aquest apartat amb els punts que McCurley y Linch (1996)¹⁰ estableixen que l'entitat ha d'acomplir unes determinades normes perquè realment els sistemes de reconeixement als voluntaris siguin eficaços:

1. Reconeixement del voluntariat
2. Reconeixement continu
3. Utilització de diversos mètodes per aquest reconeixement
4. Sinceritat i autenticitat
5. Valoració de la persona
6. Relació directa amb els objectius assolits
7. Consistència i estabilitat
8. Proximitat
9. Adaptació de cada reconeixement
10. Reconeixement d'allò que més valorem

4.2.9. Experiència: l'equip de voluntaris de la SVE de la FCVS

Al llarg de les properes pàgines, veurem l'experiència de l'equip de voluntaris de la Sectorial de Voluntariat i Empresa.

Observarem, mitjançant el qüestionari que varen respondre, els següents ítems que ens permetran conèixer les característiques d'una de les tipologies d'aquest voluntariat silencios.



10. McCURLEY, STEVE y LYNCH, RICK: *Volunteer Management: Mobilizing All the Resources of the Community*. Heritage Arts Pub, 1996.

a) Des de quan fa que realitzes aquesta tasca?

- Des de fa 8-9 anys
- Des de fa 12 anys
- 1 any
- 2 anys
- Un any i mig
- Des de fa un any

b) Per què realitzar aquesta tasca i no la d'atenció directa?

- Ja que la meua vida laboral he estat administratiu, continuo realitzant aquesta tasca
- L'organització és el que m'agrada
- No m'agrada l'atenció directa
- Perquè és la que més encaixa amb el meu perfil
- Considero que per a mi és la més idònia
- Ho prefereixo per raons personals

c) En què consisteix la teua tasca?

- Col·laborar en la línia *Guanyem- hi Tots* de la Sectorial de Voluntariat i empresa de la FCVS mitjançant el control de les peticions, si són correctes o no, alhora, també tenir en compte els agraïments per a controlar les dades de tot el sistema
- Mantenir al dia les peticions i agraïments de la Sectorial de Voluntariat i Empresa
- Telefonar per a buscar empreses que vulguin col·laborar i visitar-les perquè coneguin les diverses línies de col·laboració de la SVE
- Contactar directament amb les empreses amb propostes de col·laboració mútues
- Registrar peticions de material de les entitats de la FCVS
- Trucar a empreses per aconseguir la seva adhesió a la SVE

d) Què t'aporta la realització d'aquesta acció?

- Molta satisfacció personal i distracció, em sento realitzat
- Sentir-me útil i estar integrat en una Federació
- Dedicar hores a ajudar altres persones
- La satisfacció d'aconseguir quelcom per als altres
- Gratificació moral i espiritual de poder ajudar a qui més ho necessita
- La riquesa d'aconseguir empreses col·laboradores

e) Què proposaries per a garantir relació entre les entitats d'acció social i el teixit empresarial?

- Poder realitzar més visites i contactes tant del món empresarial com el social
- No desanimar-se, ser constant i mantenir l'esperança, com més visites es fan trobes més possibilitats que les empreses col·laborin
- Coordinar-se més
- Donar-se a conèixer, Fer veure la importància de la implicació de l'empresa - entitat d'acció social, en millorar la riquesa del país, amb propostes de col·laboració mútua implicant-se més en l'acció social perquè així tots hi sortirem guanyant
- Realitzar trobades periòdiques entre ambdós teixits. Per a conèixer millor a les entitats empresarials i les d'acció social
- Establir contactes cara a cara encara que suposi molta dificultat

Equip de voluntariat de la SVE-FCVS, Juny de 2008



CAPÍTOL 4: QUÈ HEM VIST?

- El Tercer Sector d'acció social de Catalunya es caracteritza per una gran heterogeneïtat d'organitzacions i en conseqüència, aquestes ofereixen una gran diversitat de rols, funcions i llocs que hi pot ocupar el voluntariat social.
- Tradicionalment s'associa el voluntariat social a un acompanyament de forma directa, en aquest capítol ens hem centrat en el voluntariat que realitza tasques indirectes realitzant la seva acció en el suport i gestió de l'entitat.
- Aquest tipus de voluntariat pot realitzar tasques com:
 1. Representació institucional
 2. Suport en àrees d'administració i comptabilitat
 3. Recerca de fonts de finançament
 4. Tasques de sensibilització, entre d'altres
- Qualsevol tipus de voluntariat (tant l'indirecte com el directe) cal que compti amb una bona gestió del mateix en tot el procés i especialment en les següents fases:
 1. **Anàlisi estratègic** que dibuixarà el perfil de voluntari que necessita l'entitat
 2. **Captació:** hem descrit alguns dels mecanismes que existeixen per a fer-la
 3. **Acollida** en què serà indispensable que realitzem una bona entrevista per a conèixer el ciutadà interessat a realitzar una acció voluntària i en què nosaltres donem a conèixer l'entitat, el rol i les tasques que pot ocupar.
 4. **Incorporació:** on el coneixement global de l'entitat i la formació són eixos bàsics en aquesta fase. La incorporació és l'inici del seguiment, avaluació i acompanyament del voluntari dins l'entitat.
- L'especificitat del voluntariat al qual hem fet referència és un voluntariat de tipus indirecte que realitza la seva tasca centrant-se en la recerca d'aliances amb el teixit empresarial i hem observat que existeixen dues tipologies de procediments d'actuació depenent dels interlocutors amb qui interactuï (empresa o entitat).
- Amb el voluntariat que realitza les tasques d'atenció indirecta la motivació és fonamental donat que els fruits del treball del dia a dia són gairebé invisibles. Una bona eina per a potenciar-la és el sentit de l'humor.

5. TREBALL DE CAMP: ENTREVISTES

Continuarem aquest apartat amb la mostra de diverses entrevistes realitzades amb diferents agents implicats en el procés que hem anat descrivint.

És per això que hem agrupat les entrevistes pels diferents agents involucrats en el procés:

- El teixit empresarial:
 - Fundació Pimec Social
 - Unnati Moda
 - Profimàtica, Professionals d'Informàtica S.L.
- Entitats d'acció social, experiència d'algunes entitats de primer nivell:
 - ARSIS
 - Projecte Home i
 - VAE
- Un consultor, Jordi Baroja, com a figura pont entre ambdós sectors

5.1. ENTREVISTES DES DEL TEIXIT EMPRESARIAL

A. FUNDACIÓ PIMEC SOCIAL



Sr. Ramon Vila director de la Fundació Pimec Acció Social:

La patronal Pimec està compromesa amb les empreses i amb l'entorn social en què aquestes desenvolupen la seva activitat. Com a agent social implicat en el present i el futur de Catalunya, Pimec és conscient del paper motor que té a través de les seves empreses associades. Unes empreses que incorporen criteris socials i ètics en la seva gestió, que alhora els ajuden a millorar la seva competitivitat i a contribuir a un desenvolupament social més humà i ambientalment més sostenible. És des d'aquest punt de partida i amb aquesta divisa que neix la Fundació Pimec Acció Social.

a) Podem parlar que la cooperació entre el teixit empresarial i les entitats d'acció social és una realitat a Catalunya en l'actualitat?

Des de la nostra experiència, creiem que hi ha camins començats, però parlar de cooperació en sentit general i normalitzat em sembla poc realista.

És cert que les Entitats estan realment fent una tasca d'acostament important i que estan canviant el discurs de simplement "demandar recursos" per oferir col·laboracions que certament puguin beneficiar totes dues parts. Estem a les beceroles, encara, jo diria.

El fet que moltes entitats socials tinguin d'una manera o altra activitat productiva (tallers, centres especials de treball o empreses d'inserció) està ajudant molt al canvi de mentalitat: de la mentalitat purament social a una mentalitat més empresarial en la qual la realitat econòmica i el llenguatge d'empresa són més presents i fan més fàcil el nou diàleg.

b) Quina percepció té el teixit empresarial de les entitats d'acció social i del voluntariat social?

Penso que hi ha un gran desconeixement de la tasca real que fan aquestes entitats avui dia. Encara funcionen molt els estereotips "paternalistes" del tipus "fan una molt bona feina, perquè aquests *nanos* que necessiten tanta ajuda..." Encara se les té per entitats "assistencialistes", sense gaire matisos, que fan feina "perifèrica" però molt valuosa.

Es pensa en els paràmetres de la realitat de fa 15 o 20 anys i realment la situació ha canviat moltíssim, però l'empresa no ho coneix.

Aquí val a dir que, a les Entitats que estan en un procés de canvi de paradigma, els falta una part de comunicació i visualització social important, i encara els fa un cert pudor "vendre's", donar a conèixer a la societat com treballen –evidentment no és el cas de totes, però de la majoria, a excepció potser de les més grans. Òbviament hi ha un tema de recursos, però també de mentalitat.

c) Quins mecanismes poden garantir una aliança estable entre entitats d'acció social i teixit empresarial?

Possiblement l'administració hi té un paper important com a aglutinador social que ha de vetllar pels interessos de tothom. Haurien de facilitar les eines i els espais per tal de situar-se com a plataforma que doni suport a idees noves i estudiï la manera com s'han de concretar aquestes idees (finançament inclòs!). Hi ha algunes iniciatives interessants a nivell municipal, però és una aposta en la que cal creure-hi profundament per tal que funcioni.

Per altra banda, en una societat cada cop més global, **el concepte de xarxa és vital.** Individualment les entitats o les empreses poden tenir polítiques i visió estratègica de col·laboració, i dedicar-hi esforços, però si parlem d'estabilitat, cal un espai ampli i consistent que sostingui les iniciatives particulars. Per tant, xarxes a nivell empresarial que facin sensibilització en l'empresa de temes socials, o xarxes d'entitats que uneixin esforços són imprescindibles.

El component territorial és un factor clau, perquè el factor de proximitat i de coneixences personals faciliten molt la comunicació. L'àmbit local és un punt de partida real per a un treball d'interrelació entre l'empresa i les entitats, que, tot i no ser nou (filantropia, mecenatge, etc), és nou des de la perspectiva actual de col·laboracions que poden i han de ser més equilibrades entre el que cada part dona i rep.

El fet d'associar-se d'una o altra manera, també fa possible una major pressió de cara a l'administració. No oblidem que amb una aliança entre entitats i empreses hi guanya tota la societat, i això vol dir que parlem de corresponsabilitat de cada part, i que l'administració no delegui en el sector privat la part de responsabilitat que per definició li és pròpia.

d) Exemples de bones pràctiques en aquesta col·laboració

Des de la Fundació Pimec estem duent a terme un programa per a l'acompanyament a empreses que tenen una finalitat social i utilitzen algun tipus d'activitat productiva com a mitjà. Dins de les entitats del tercer sector, aquestes organitzacions estan molt properes a l'empresa, i els cal un suport per poder afrontar els reptes del mercat i ser competitives des de paràmetres purament empresarials. Formar part d'una patronal amb sensibilitat social és una manera d'aprofitar l'experiència i de defensar els interessos de tots de manera col·lectiva.

Ahora, la seva idiosincràsia més social es fa present dins de la patronal, de manera que participa de la tasca de difusió dels valors socials com a part indissociable de la gestió empresarial actual i de futur. Aquest espai comú situa les empreses, tinguin finalitat prioritàriament econòmica o finalitat prioritàriament social, en disposició de conèixer-se mútuament des d'una posició de major igualtat i, partint de la motivació adequada, facilita una col·laboració més estreta i vinculada a la realitat econòmica i social del territori.

e) Altres reflexions, propostes que vulgueu afegir

- És necessari que les empreses prenguin consciència del valor afegit d'integrar aspectes socials en la seva gestió com a factor de competitivitat
- Cal que les empreses comptin amb l'experiència de les entitats socials per fer col·laboracions conjuntes en els aspectes socials
- Cal que les entitats socials es professionalitzin i que facin seva una visió més empresarial que tingui en compte les necessitats de l'empresa. Altrament, poden trobar-se que consultores i altres empreses els passin al davant com a "experts" en la gestió d'aspectes socials, amb el risc que pugui esdevenir només negoci (accés a un nou nínxol de mercat) i es perdi el sentit pròpiament social.

B. UNNATI MODA

Empresa tèxtil situada a Cabrera de Mar i col·laboradora amb la FCVS

a) Podem dir que la cooperació entre el teixit empresarial i les entitats d'acció social és una realitat a Catalunya en l'actualitat?

En la nostra opinió, la realitat estructural de les empreses i de les entitats socials és molt diferent. Això fa que hi hagi més distància entre elles i, per tant, desconeixement dels beneficis que suposaria la cooperació mútua.

És evident que els interessos i finalitats són divergents. Però estem convençuts que hi poden haver punts de connexió molt fructífers que serien molt positius. Segurament falta una actualització per ambdues parts, i en especial, en el teixit empresarial, de les infraestructures i plantejaments generals sovint poc predisposats i que utilitzen esquemes de funcionament obsolets.

En el món actual podem trobar ja empreses que mantenen una bona relació amb alguna entitat social, però hem d'esforçar-nos perquè aquesta iniciativa prosperi en el futur i formi part del funcionament normal de la societat.

b) Quina percepció té el teixit empresarial de les entitats d'acció social i del voluntariat social?

Les entitats socials i el voluntariat formen una part important de la societat. Sovint estan poc reconeguts o se'n dona un imatge poc real.

En la nostra opinió, el sector empresarial veu les entitats socials com un mecanisme d'integració, ajut i també de suport a les entitats públiques. Però, a causa dels pocs punts en comú, els separa una gran distància, ja que en el món actual es tendeix molt a centralitzar els diferents sectors de la societat, i els manca una interrelació que seria molt beneficiosa.

c) Quins mecanismes poden garantir una aliança estable entre entitats d'acció social i teixit empresarial?

És una qüestió complexa i difícil de contestar en una sola paraula. Ens hauríem de posar tots (polítics, empresaris, societat...) a treballar perquè els fonaments socials i econòmics estiguessin més adaptats al món actual i les seves necessitats.

Una bona opció seria un acostament des d'ambdues parts, sense oblidar els interessos ni caràcter de cadascun, però intentant trobar punts en comú.

d) Com heu col·laborat amb la FCVS, quin ha estat el procés i què t'ha aportat?

Nosaltres tenim una empresa de moda a Barcelona. Fa algunes setmanes ens va arribar una remesa de camises amb tares. El cost i la pèrdua de temps que ens suposava refer-les era massa alt i, per tant no les podíem aprofitar. A través d'un company de feina que us coneixia vam contactar amb la FCVS. **Se'ns ofería una proposta que beneficiava a tots: d'una banda podíem resoldre el problema de tenir un stock de camises al magatzem i, de l'altra fèiem una donació desinteressada perquè diverses associacions socials en fessin un ús en persones que ho necessiten.** El resultat ha estat un procés ràpid i molt satisfactori que ens ha donat la possibilitat de col·laborar amb una entitat social. De ben segur que si la ocasió es presenta, ens tornarem a posar en contacte amb vosaltres.

C. PROFIMÀTICA, PROFESSIONALS D'OFIMÀTICA,S.L.



Sra. Carme Lozano, gerent

a) Podem parlar de què la cooperació entre el teixit empresarial i les entitats d'acció social és una realitat a Catalunya en l'actualitat?

Crec que encara no és una realitat, és cert que va millorant perquè, per sort, les idees dels gerents o empresaris estan canviant molt; però segueix estant molt lluny d'haver-hi una cooperació generalitzada entre l'empresariat i les entitats d'acció social.

També és cert que les empreses que tenim aquestes inquietuds i volem col·laborar moltes vegades no sabem com fer-ho.

Els mitjans de comunicació han fet molta difusió en els casos en què les ONG's han tingut problemes i que a vegades les ajudes no arriben per qui ha de ser, en canvi poc ajuden aquests mitjans de comunicació en fer arribar la informació del munt d'Entitats Socials que funcionen perfectament i que dins d'elles hi ha moltíssims homes i dones que aporten una part de la seva vida, perquè molts altres visquin una mica millor.

b) Quina percepció té el teixit empresarial de les entitats d'acció social i del voluntariat social?

Penso que són 2 móns molt allunyats, l'empresariat i la gent en general no tenim gaire clar el que fan les Entitats d'Acció Social.

Són les persones individuals les que al final fan que aquesta relació entre empreses i entitats comencin a tenir uns resultats de moment molt petits.

La falta d'informació directament a l'empresa fa que molts empresaris no puguin col·laborar més.

El dia a dia ens menja el temps i s'hauria de facilitar el contacte directe amb les entitats de voluntaris i les necessitats que tenen.

Des del teixit empresarial, sovint pensem que les ajudes són sempre de diners, i està clar que hi ha mil maneres més de col·laborar; en aquest, sentit, nosaltres ens en vam assabentar fa tres mesos quan la Federació Catalana de Voluntariat ens ho va explicar. **Estic segura que moltes empreses podrien col·laborar amb stocks que no surten, sense valor per la empresa i amb tota seguretat es cobririen moltes de les coses que fan falta.**

c) Quins mecanismes poden garantir una aliança estable entre entitats d'acció social i teixit empresarial?

Opino que això és cosa de tots, cal implicar tots els agents: Generalitat, el món de l'ensenyament, empresaris, treballadors...la societat en general. Hauria de començar pels centres escolars explicant que fan aquestes Entitats per les persones excloses, que aquestes entitats necessiten voluntaris i voluntàries amb il·lusió i preparació per a poder fer aquesta feina, això crearia futurs voluntaris que valorarien el que significa cobrir aquestes necessitats de persones que han tingut menys sort que nosaltres a la vida.

Aconseguir que el Govern doni més recursos a aquestes Entitats perquè puguin fer la seva feina, que també reconegui d'alguna manera a les empreses o treballadors que dediquen el seu esforç de temps o monetari.

d) Com has col·laborat amb la FCVS, quin ha estat el procés i què t'ha aportat?

A nosaltres ens va localitzar per la nostra web un eficient Voluntari de la Federació Catalana de Voluntariat, que cercava unes màquines de plastificar, tall i enquadernació per una de les Entitats dels que són responsables. Com que de les 3 màquines que necessitaven 2 les teníem al nostre stock de feia mesos, la realitat és que el comprar la que faltava no representava molt esforç per la empresa.

Quan van venir a recollir-les, vam tenir tan bon *feeling* que els hi vam dir que seguiríem col·laborant en el que poguéssim.

Teníem una necessitat de contractar una persona de telemàrqueting per uns mesos i ells com que un de les seus reptes es cercar treball per a persones en dificultat de trobar-lo, es van encarregar de trobar la persona adequada.

Hem d'afegir que està treballant amb nosaltres des de fa 3 mesos i estem molt contents, ella i nosaltres.

5.2. ENTREVISTES DES DE LES ENTITATS D'ACCIÓ SOCIAL

A. PROJECTE HOME CATALUNYA



Projecte Home Catalunya som una organització no governamental (ONG) creada el 1995. Promovem l'autonomia i la dignitat de les persones, treballant per al tractament i la prevenció de les drogodependències i altres conductes d'addicció.

Pertanyem a l'Asociación PROYECTO HOMBRE, d'àmbit estatal.

a) Compteu amb un equip de voluntariat que realitza tasques de gestió per aproximar la realitat de la vostra entitat a l'empresa?

Sí. Des del 2005 comptem amb un equip compost de 2 voluntàries que realitzen aquest tipus d'activitat.

b) Quina tasca realitzen i com ho fan?

La principal tasca que realitzen és posar-se en contacte amb l'empresa seleccionada i explicar el treball que fa la nostra ONG amb l'objectiu d'aconseguir una entrevista en la qual poder exposar un projecte i aconseguir una col·laboració amb aquella empresa (ja sigui a nivell econòmic com de provisió de serveis o materials).

El mètode de treball consisteix en reunions quinzenals que realitzen aquestes dues voluntàries amb les persones de la nostra ONG dedicades al tema de Fundraising.

En aquestes reunions es decideixen les empreses a contactar, ja sigui perquè hi ha un contacte previ o perquè per alguna raó es considerin interessants (proximitat geogràfica a on desenvolupem la nostra activitat com a ONG, tipus d'activitat que realitza l'empresa, etc.).

Durant la setmana les voluntàries realitzen els contactes amb les empreses, hi detecten la persona clau i si el contacte és positiu i la persona hi està interessada, posen en contacte la persona contractada de l'ONG amb la persona de l'empresa, perquè aprofundeixi en la relació establerta (amb enviament de més informació, invitacions a visitar l'ONG, etc).

Si l'empresa accedeix a tenir una entrevista personal, les voluntàries acudeixen, amb el suport de la persona contractada de l'ONG.

c) Amb quines dificultats us trobeu?

Les dificultats que tenen aquestes voluntàries són:

- Poder arribar a la persona clau dins l'empresa
- Hi ha encara moltes empreses que no tenen una persona dedicada a temes de Responsabilitat Social Corporativa. Es detecta falta de consciència del món empresarial respecte a aquests temes
- Resistència molt gran a rebre les voluntàries per una entrevista personal

d) Quin són els avantatges de comptar amb aquest equip de voluntariat?

- Les voluntàries transmeten la solidaritat des del propi exemple (“prediquen amb l'exemple”)
- No parlen des del seu interès propi. Expliquen i defensen la tasca que realitza l'ONG d'una manera desinteressada
- Aporten frescor i certa distància, ja que no participen directament de l'estrès laboral de l'ONG en no estar en el dia a dia

e) Altres reflexions, propostes que vulgueu afegir.

Als voluntaris que realitzen aquesta tasca se'ls ha d'acompanyar i s'hi ha de treballar amb molta coordinació. També és molt important capacitar-los, donar-los les eines i la informació necessària per poder realitzar aquest treball.

B. FUNDACIÓ ARSIS



La Fundació ARSIS és una entitat sense afany de lucre fundada a Badalona l'any 1984. Està formada per un grup de persones sensibles als problemes socials del seu entorn, l'any 2002 es constitueix com a fundació.

La missió d'ARSIS és treballar per afavorir la qualitat de vida i la dignitat humana entre els col·lectius més desfavorits de l'entorn, especialment a través de l'educació i les activitats culturals, artístiques, esportives i lúdiques.

a) Compteu amb un equip de voluntariat que realitza tasques de gestió per aproximar la realitat de la vostra entitat a l'empresa?

Sí, dues persones de la direcció d'ARSIS fan aquesta tasca de manera voluntària i regular. Alguns col·laboradors puntuals també ens faciliten gestions amb empreses que coneixen.

b) Quina tasca realitzen i com ho fan?

Les dues persones de la direcció d'ARSIS que s'ocupen d'aquestes tasques es dediquen a la captació de fons en tot el seu procés: identificació d'empreses, presentació de propostes de col·laboració, visita personal, seguiment de la gestió, tancament d'acords de col·laboració i manteniment d'una relació cordial buscant la fidelització de la col·laboració.

Els voluntaris puntuals fan la tasca de relacions públiques: ens presenten l'empresa o l'empresari i fan de mediadors espontanis en la gestió. Assessoren, donen idees i faciliten contactes.

c) Amb quines dificultats us trobeu?

Sempre ens manca temps per poder establir més relacions i cultivar el tracte personal!

El fet de compaginar aquesta feina amb altres de la gestió de l'entitat i de no poder comptar amb més suport per a aquesta tasca ens impedeix fer més gestions profitoses.

També el temps de què disposa l'empresari és un obstacle, costa molt de concertar visites i d'arribar a un acord concret de col·laboració, ja que van tots molt ocupats i la responsabilitat social sempre és la última cosa... Sabem que és una tasca a mig i llarg termini.

De vegades trobem poca sensibilitat en el camp empresarial. Però ja procurem adreçar-nos a empreses que sabem són sensibles o tenen previstes accions de solidaritat. Intentem anar recomanats o ben encaminats.

d) Quins són els avantatges de comptar amb aquest equip de voluntariat?

És un voluntariat molt entusiasta, dedicat, que creu en el projecte, de vegades coneix l'empresari i sap transmetre bé el que és l'entitat i la seva missió i valors.

e) Altres reflexions, propostes que vulgueu afegir.

Manca molt voluntariat d'aquesta mena, i penso que les persones jubilades amb experiència en el món empresarial i professional, podrien fer una gran tasca en aquest sentit.

El que passa és que sovint la gent s'estima més fer un voluntariat de camp –cuidar nens, persones grans, malalts, organitzar festes i actes... i no es planteja – o no mostra ganes– per aquest altre tipus de voluntariat, tan important, com és el de la comunicació, la promoció i la projecció de l'entitat en altres àmbits que li poden aportar beneficis i coneixements.

Crec que al menys a Catalunya i a l'estat espanyol encara tenim una mentalitat una mica puritana respecte al món de l'empresa i a les tasques relacionades amb la captació de fons. He arribat a sentir a voluntaris d'entitats coses com que aquestes són "feines brutes", com si tot el que suposa diners o empresa fos pecaminós, corrupte o un mal necessari.

Penso que ens manca alliberar-nos d'aquesta vergonya i pensar que anar a buscar aliances i col·laboracions en el món empresarial, tant monetàries com d'altra mena, és una feina molt digna. Les ONG's tenim molt a oferir, i ho podem fer amb la cara ben alta. També tenim molt a aprendre i el món empresarial ens pot ensenyar a gestionar millor les nostres entitats, mentre que nosaltres podem aportar humanitat i entusiasme a l'àmbit de l'empresa.

Un altre obstacle que es dona en el tercer sector, i que afortunadament s'està superant força, és la vella creença marxista en la dialèctica de classes, que més recentment s'ha traduït en una separació o enfrontament ideològic entre sectors. No és enfrontant-nos ni ignorant-nos com transformarem la societat, sinó buscant aliances netes i compromeses entre tots tres sectors: públic, empresarial i societat civil.

3. VOLUNTARIS EN ASSESSORIA EMPRESARIAL



Voluntaris en Assessoria Empresarial

*VAE (Voluntaris en Assessoria Empresarial) és una associació
Que té com a objectiu transmetre l'experiència de gestió empresarial acumulada pels seus socis
Amb vocació solidària i sense ànim de lucre
Independent de qualsevol organització política o empresarial
Amb seu a Barcelona. Actua principalment a Catalunya pel seu coneixement de la realitat catalana.
Mitjançant acords i convenis projecta la seva activitat a Espanya i internacionalment*

a) Compteu amb un equip de voluntariat que realitza tasques de gestió per aproximar la realitat de la vostra entitat a l'empresa?

No cal oblidar que la nostra finalitat es l'assessoria empresarial (essencialment gratuïta i prestada per voluntaris). Intentem que la nostra gestió sigui empresarial a partir de la divisió de funcions amb responsables al cap de les mateixes: Productes, Relacions Institucionals, Formació, Comunicació i RR.PP., Organització Interna i Internacional. Desenvolupem programes en col·laboració amb empreses, com ara el de pràctiques d'universitaris equatorians a empreses catalanes (Educació i Pràctica Laboral).

b) Quina tasca realitzen i com ho fan?

Tant Presidència com Relacions Institucionals dediquen una part de la seva programació a relacions amb empreses i associacions professionals i empresarials.

La gestió interna es basa en un plantejament estratègic (revisat com a mínim cada any; normalment unes dues vegades per any) i en un pressupost preparat pels diferents responsables d'àrea després del mateix. També hi ha reunions mensuals de seguiment de la Junta Directiva.

L'esmentat programa "Educació i Pràctica Laboral" és un exemple de treball en xarxa coordinat per VAE i amb la participació d'una Escola d'enginyers de Guayaquil, d'una Fundació privada de la mateixa ciutat, d'empreses catalanes i de les institucions que aporten el finançament i una certa ajuda logística (Ajuntament de L'Hospitalet i en un futur, previsiblement, l'AECID).

c) Amb quines dificultats us trobeu?

La nostra dificultat més gran és la insuficiència de socis, de la qual es deriva l'acumulació de feina en algunes persones, la qual cosa pot derivar en una fragilitat en l'organització, i d'altra banda en la creació d'illes d'imprescindibles. Contra això la única arma actual és l'actuació col·legiada de la Junta Directiva.

Relacionat amb el que acabem d'esmentar, la nostra Organització Interna (portes endins o *back office*) és limitada i inadequada en relació al volum d'activitat i programes i projectes en marxa.

El nostre creixement comporta dificultats de difusió de la cultura corporativa i fins i tot de coneixement de l'associació i el seus programes per part dels nous socis.

d) Quins són els avantatges de comptar amb aquest equip de voluntariat?

Sistematització de la distribució del treball mitjançant àrees amb responsables concrets.
Existeix un procediment real de prospecció de l'entorn i d'actualització d'idees i objectius.

e) Altres reflexions, propostes que vulgueu afegir.

- Destacar la necessitat de fer-ne freqüentment una reflexió estratègica sobre qui és el públic al qual és dirigeix l'entitat (la raó de ser), quines són les seves necessitats i com evolucionen.
- Traduir això en un pressupost anyal produït participativament, una vegada és defineixen, des de baix, els recursos a obtenir/dedicar per satisfer les esmentades necessitats.
- Revisar les estructures organitzatives sota una òptica DAFO (de Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats)

5.3. L'EXPERIÈNCIA D'UN CONSULTOR

Jordi Baroja treballa en l'àmbit de la salut pública i ha col·laborat durant anys amb entitats del tercer sector. Actualment dedica part del seu temps lliure, i com a hobby professionalitzat, a ser consultor de la Fundació Levi Strauss a Espanya.

1. Per què haurien de col·laborar les empreses amb el teixit associatiu?

Hi hauria dos motius essencials i complementaris, la imatge externa i la imatge interna. La primera d'elles, i la més coneguda, suposa que l'empresa necessita de les associacions i el tercer sector per tal de contribuir a la legitimació davant dels seus clients, cada cop més exigents i conscienciats socialment. No hem d'oblidar que cada cop més el sector privat requereix d'aquest segell de "responsabilitat social i ecològica" per tal de millorar la seva imatge. I això, en bona mesura, ho pot aconseguir treballant amb el tercer sector.

El segon motiu comentat, **la imatge interna, és més novedós. Crec que moltes associacions se sorprendran en veure que les empreses no necessàriament busquen una contrapartida en màrqueting i visibilitat. I és que el fet de projectar a la societat accions filantròpiques i donar-les a conèixer entre els seus treballadors/es pot millorar el clima de treball, augmentar l'auto-estima dels professionals i reforçar el sentit de pertinença. A tothom li agradaria estar orgullós de l'empresa on treballa.**

2. I com s'haurien d'aproximar les associacions al món empresarial?

El pensament clau que ha de guiar l'acció és el de la "**necessitat mútua**". **Les associacions, per petites que siguin, han de ser conscients que tenen quelcom que pot interessar les empreses i a la inversa. Així cal crear relacions més horitzontals, sense apel·lar a la caritat sinó a la responsabilitat i a l'interès mutu.**

Un segon aspecte, i que lliga amb l'anterior és **tendir més cap a la lògica d'aliat i còmplice, mirant de conèixer bé l'empresa i buscant l'aprofitament de tots els seus actius, tant els financers com també els humans i tècnics.** Si la nostra entitat volgués dissenyar una campanya de màrqueting social, qui millor per ajudar-nos que experts en vendes amb anys d'experiència en sectors molt competitiu?

I finalment, un tercer aspecte que sovint amoïna a les associacions: **l'ètica de les relacions amb el món empresarial. Establir col·laboracions no hauria d'implicar mai oferir un xec en blanc ni, com poden viure alguns, "vendre l'ànima al diable".** Les associacions han de poder negociar amb tranquil·litat fins on estan disposades a arribar en aquesta relació i què estan disposades a cedir com a contrapartida. **En aquest sentit pot ser útil i tranquil·litzador per les entitats desenvolupar un codi ètic de relació on especifiqui amb quin tipus d'empreses no voldrien vincular-se i el tipus de publicitat o relació a establir.**

Afortunadament els canals de comunicació amb l'empresa són més senzills i "amigables", perquè moltes empreses importants disposen d'una àrea de responsabilitat social corporativa o fundacions a través de les quals acostumen a canalitzar les seves tasques socials. En la majoria de casos les persones que hi treballen estan molt sensibilitzades i coneixen el tercer sector.

3. La importància del foment del voluntariat dins les pròpies empreses

És un element que mostra la vitalitat del voluntariat i la diversitat de les formes que pot prendre, més enllà de les ja conegudes dins les entitats sense afany de lucre.

El voluntariat corporatiu ha estat vist tradicionalment com una pràctica habitual de les grans empreses d'Estats Units i del nord d'Europa i que ara es va implantant de mica en mica en el nostre context. El grup de voluntaris/es creat amb el suport de l'empresa –ja sigui amb temps cedit, lloc de reunions...; acostumen a funcionar de manera autònoma i auto-gestionada. I aquesta és una de les claus del seu èxit, que els treballadors/es ho vegin com quelcom propi i no com una política imposada pels caps de la companyia.

A més, a diferència del voluntariat “clàssic”, impulsat des del tercer sector, el corporatiu té un important valor afegit. **El grup de voluntariat corporatiu no només actua de cara a la societat sinó que pot ser un motor de canvi que afecti la mateixa estructura de l'entitat i la relació d'aquesta amb l'exterior. Per exemple, i és un cas real i senzill, si aquests voluntaris/es corporatius estan sensibilitzats en relació a la inclusió social, buscaran empreses de restauració d'aquesta xarxa pels càterings que s'organitzin o per diverses tasques. O, anant més enllà, podran impulsar el canvi envers un major compromís social o mediambiental de l'empresa.**

Finalment, dir que les associacions del tercer sector, sobretot les de foment del voluntariat, tenen un doble paper a dur a terme. En primer lloc fomentar que les empreses vagin apostant pel voluntariat corporatiu. Sense dubte el repte és incorporar aquest concepte a empreses petites i mitjanes que tenen poca o nul·la tradició en aquesta línia.

I en segon lloc, **cal oferir suport metodològic i tècnic a aquelles que ja hagin donat el pas, per exemple sobre la selecció de projectes en els quals destinar l'acció voluntària, treballar en xarxa amb plataformes i entitats, etc.**

6. CONCLUSIONS

En aquest apartat, voldríem recollir les conclusions de cadascun dels punts tractats per a poder observar la interconnexió entre els agents implicats en el procés que hem descrit al llarg de les pàgines anteriors.

6.1. EN RELACIÓ A LES FORMES DE COL-LABORACIÓ AMB L'EMPRESA

Fent referència al primer bloc, hem pogut copsar que és evident la necessitat de diversificar les fonts de finançament en les entitats d'acció social.

Una forma de fer-ho és mitjançant les aliances amb el teixit empresarial. En aquest sentit, tot i que hi ha recorreguts iniciats, les aliances entre ambdós agents són escasses en l'actualitat.

Poder cercar aliances amb el teixit empresarial, no tant sols mitjançant les donacions econòmiques sinó implicant-lo i sumant sinèrgies amb les entitats d'acció social és un dels reptes que es plantegen actualment. Recordem, en l'apartat de les entrevistes, les paraules de Carme Lozano, gerent de Profimàtica: **“des del teixit empresarial, sovint pensem que les ajudes són sempre diners, i està clar que hi ha mil maneres més de col·laborar.”**

Tot i així, hem expressat les dificultats que aquest procés pot comportar posant especial èmfasi en els punts que hem de tenir en compte a l'hora d'al·liar-nos amb una empresa.

I hem manifestat, així mateix, la necessitat d'establir mecanismes per a què aquestes relacions es regulin sota una base ètica.

Per part nostra, hem d'ésser conscients que les entitats d'acció social som agents socials i de canvi, i cal donar a conèixer l'impacte de la nostra activitat diària. **Cal una contínua reflexió estratègica amb la implicació de l'equip humà de l'entitat** (tan personal remunerat com personal voluntari).

Per altra banda, un dels altres reptes que s'apunten és la cristal·lització de la imatge real de les entitats d'acció social de Catalunya tot trencant la imatge de “beneficència” que per tradició s'ha associat a les entitats del sector.

Josep Maria Canyelles¹¹ afirma que la possibilitat del teixit empresarial a l'hora d'establir col·laboracions amb les ONL's és l'oportunitat no sols de guanyar legitimitat sinó de comprendre millor la societat,

11. CANYELLES Josep M^a; *El Voluntariat d'Empresa suposa una gran oportunitat*. <http://www.collaboratio.net/mm/File/ca/voluntariat.html>

de desenvolupar noves visions i d'alinejar els equips humans d'una manera impensable per a les clàssiques estratègies formatives.

La constància en aquest procés, la creació d'espais de comunicació i coneixement mutu són factors claus per a iniciar el recorregut i consolidar-lo.

Tal i com apuntava l'experiència d'Unnati Moda, "tot i el desconeixement i que els interessos i finalitats són divergents entre un teixit i l'altre, **hem de cercar mecanismes per a aquesta aliança, hi poden haver punts de connexió molt fructífers que serien molt positius.**"

O recordem una de les altres afirmacions de la gerent de Profimàtica: **"La falta d'informació directament a l'empresa fa que molts empresaris no puguin col·laborar més. El dia a dia ens menja el temps i s'hauria de facilitar el contacte directe amb les entitats de voluntariat i les necessitats que tenen.**

"Les empreses que tenim inquietuds socials i estem disposades a col·laborar moltes vegades no sabem com fer-ho."

Alhora, i tal com expressava Fundació Pimec Social: "És necessari que les empreses prenguin consciència del valor afegit, cal aconseguir una relació bidireccional."

En aquest sentit en l'apartat de les entrevistes, Jordi Baroja afirmava també que "el pensament clau que ha de guiar l'acció d'aproximació entre teixit empresarial i tercer sector és el de la necessitat mútua."

"Cal crear relacions horitzontals, sense apel·lar a la caritat sinó a la responsabilitat i a l'interès mutu."

6.2. EN RELACIÓ AL VOLUNTARIAT COM AGENT CLAU EN EL PROCÉS

En relació a aquest apartat, **hem visibilitzat una franja de voluntariat que en algunes ocasions passa desapercibuda pel fet de no realitzar la seva tasca de forma directa amb les persones que atén l'entitat en què s'emmarca la seva acció voluntària.**

Hem observat que existeix una gamma molt àmplia de tasques que es poden realitzar de forma indirecta, **és el voluntariat que hem anomenat com *silenciós* i ens hem centrat en aquell que realitza la recerca i gestió de les aliances de col·laboració que es poden establir amb el teixit empresarial.**

En aquest sentit, es pot tenir la idea que la recerca de fons de finançament ha d'ésser duta a terme de forma exclusiva per personal remunerat de l'entitat, però tal com hem pogut veure, **cal que apostem també per un model mixt en què un equip de voluntariat pugui donar suport en aquesta tasca.**

Hem posat de manifest que mitjançant l'experiència de l'equip de voluntariat de les entitats federades (VAE, Projecte Home i Arsis) i el propi equip de la Sectorial de Voluntariat i Empresa de la FCVS, la contribució del voluntariat en aquesta tasca és molt valuosa.

A nivell organitzatiu, observem la importància d'implicar els òrgans de govern en la presa de decisions en relació als paràmetres per aconseguir l'aliança amb el teixit empresarial.

En aquest procés, la conjunció de tot el personal d'una entitat serà fonamental: voluntaris, òrgans de govern i tècnics remunerats de l'entitat.

Recordem l'entrevista realitzada a VAE que apuntava: “Tant la Presidència com Relacions Institucionals dediquen part de la seva programació a relacions amb empreses i associacions professionals empresarials. La gestió interna es basa en el plantejament estratègic, revisat com a mínim cada any, normalment dues vegades per any i en un pressupost preparat pels diferents responsables d'àrea després del mateix.”

Per altra banda, hem descrit de forma breu el circuit de gestió del voluntariat posant especial èmfasi en les especificitats del “voluntariat silenciós” i hem pogut observar que **la motivació i el reconeixement, la formació i l'aprofundiment en el coneixement de l'entitat i la comunicació són imprescindibles per a una bona gestió i funcionament de l'equip.**

Tal i com ens apuntaven en l'entrevista, els companys de Projecte Home: “Als voluntaris/es que realitzen aquest tasca se'ls ha d'acompanyar i treballar amb molta coordinació amb ells, és molt important capacitar-los, dotar-los d'eines i la informació necessària per a poder realitzar aquesta tasca.”

Un dels altres reptes és la promoció del voluntariat social que realitza aquesta tasca ja que observàvem i constatarem que en la majoria d'ocasions el ciutadà o ciutadana que s'incorpora en una entitat d'acció social per a realitzar una tasca voluntària opta per l'execució de tasques directes.

La Fundació ARSIS manifestava en l'entrevista: “Manca molt de Voluntariat d'aquesta mena... sovint la gent s'estima més fer voluntariat de camp i no es planteja o no mostra ganes per aquest altre tipus de voluntariat t, tant important com és el de la comunicació, la promoció i la projecció de l'entitat en altres àmbits que li poden aportar beneficis i coneixements.”

Per tant, és evident i fonamental que **en l'anàlisi estratègica per a la captació de voluntariat hi ha d'haver una diagnosi molt acurada de la necessitat real d'incorporar voluntariat en la nostra entitat i de la tipologia de tasques que tenim al nostre abast per a poder-li fer ofertes que s'ajustin a les seves expectatives i responguin a les necessitats reals que ha de cobrir l'entitat.**

Tot i els reptes que hem apuntat, l'escassetat d'experiències i la poca visibilitat de les que s'han dut a terme, no cal oblidar que la riquesa del teixit associatiu català és una realitat emergent.

Amb el pas del temps es constitueix i es consolida com a motor de canvi, com a promotor de la participació de la ciutadania de forma activa i compromesa en el marc de les entitats d'acció social i com a nexa d'unió de xarxes mitjançant la transversalitat i els ponts de comunicació que dia a dia va traçant.



BIBLIOGRAFIA

- Llibre de l'Alumne del curs d'Iniciació al voluntariat de la Federació Catalana de Voluntariat Social.
- Llibre de l'alumne del curs Voluntariat Silenciós de la Federació Catalana de Voluntariat Social, Febrer de 2008.
- Diagnóstico de la situación del voluntariado en España, Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009.
- Vernis, A. i Iglesias, M: *El Voluntariat: reptes de futur i experiències properes*, Torre Jussana-Serveis Associatius. Ajuntament de Barcelona, juny de 2001, *Útil Pràctic* núm. 44
- Idham, G: *The motivational strategies used by supervisors: Relationships to effectiveness indicators*. Organizational Behaviour and Human Performance, nº 15, 1976.
- McCurley, S. i Lynch, R.: *Volunteer Management: Mobilizing All the Resources of the Community*. Herritage Arts Pub, 1996.
- Navajo, P.: *Captación, acogida y orientación de voluntarios*. Cuadernos de la Plataforma para la promoción del voluntariado en España nº 3. Madrid, 1990.
- Observatori del Tercer Sector: *Buenas Prácticas en la Gestión del Voluntariado*. Obra Social Fundació La Caixa, 2007.
- Valor, C. i Cuesta, M.; *Revista espanyola del tercer sector*, exemplar dedicat a la fiscalitat i finançament del tercer sector pàg.150 ISSN 118-0400.

WEBGRAFIA

- www.tercersector.net
- www.federacio.net
- www.hacesfalta.org
- www.foretica.es
- www.inicativasocial.net
- <http://responsabilitatglobal.blogspot.com/>
- <http://www.collaboratio.net/mm/File/ca/voluntariat.html>

ÚLTIMES PUBLICACIONS

Dossiers

21. El libro rojo de las asociaciones de vecinos
23. L'imperfecte comunicador associatiu
24. La excelencia en el sector asociativo
25. Les associacions al divan
28. La formació a les associacions
29. Radiografia de les associacions de voluntariat de Barcelona
30. Porque quiero mi asociación, la reinvento
32. Petit diccionari crític-etimològic del sector associatiu del voluntariat de Barcelona
33. El paper de les associacions en la governabilitat de les ciutats
35. Manual per al funcionament dels Grups d'Ajuda Mútua
37. El café de l'Associació
38. Més ciutat, més participació
39. Las asociaciones relacionales, el gran reto del 2000
40. Per què el sector associatiu ha de ser transparent?
42. Cap a un nou model d'associacionisme
43. Associacionisme i cultura de la pau
44. El Voluntariat. reptes de futur i experiències properes
45. BCN, Ciutat oberta a la participació
46. La Banca Ètica
47. Conclusions del Primer Congrés de les Associacions de BCN (*exhaurit*)
48. Diversitat cultural i globalització: nous reptes per al moviment associatiu

Útils pràctics

9. Manual bàsic de comptabilitat aplicada a petites i mitjanes associacions
10. Gestió Integral d'Entitats I –L'organització interna
11. Gestió Integral d'Entitats II –La comunicació
12. Gestió Integral d'Entitats III –Gestió econòmica
13. Manual bàsic per a l'elaboració i avaluació de projectes
14. Fiscalitat associativa pràctica
15. El món associatiu i les noves tecnologies
16. Gestió positiva del conflicte a les associacions: mediació
17. Noves formes de finançament associatiu
18. Manual Legislatiu Associatiu (*en revisió*)
19. Cooperació entre entitats. El treball en xarxa. Creació i dinamització de federacions
20. Idees per associacions participatives
21. Acció social i empresa: el voluntariat silenciós

Les publicacions de Torre Jussana han esdevingut una col·lecció referent en idees i pràctiques associatives. Aquests *Dossiers* i *Útils Pràctics* ofereixen temes generals i específics amb l'objectiu d'actualitzar la informació i facilitar la gestió de les associacions. A més de tractar temes del sector també ens presentaran altres models de treball estatals i europeus.

Us hi podeu subscriure gratuïtament –les associacions de Barcelona ciutat– o bé comprar-los a Torre Jussana.

Per a les associacions de fora de Barcelona ciutat el preu de tots els materials és de 5 €/unitat.

Per qualsevol informació podeu trucar al 932 564 118
De dimarts a divendres, de 10 a 14 h i de dilluns a divendres de 16 a 20 h

Centre de Serveis a les Associacions – Torre Jussana
Avinguda Cardenal Vidal i Barraquer 30 · 08035 - Barcelona

Torre Jussana
Serveis Associatius



Consell Municipal
d'Associacions de Barcelona

Avinguda Cardenal Vidal i Barraquer 30
08035 Barcelona
Tel. 932 564 118
tjussana@bcn.cat
www.bcn.cat/tjussana