



TALLER 5: Formació del voluntariat

Dinamitzadora: Araceli Crespo

**La formació com a element identitari: voluntariat i missió. Carles Gil,
Fundació Servei Solidari**

S'ha escrit abastament sobre la formació i voluntariat, i resultaria estrany descobrir alguna entitat que qüestionés aquesta correlació que no té retop: en la mesura que es capacita i forma els agents millora la qualitat i efectivitat de l'acció. No obstant això, es pot interpretar de manera restrictiva el tàndem formació i voluntariat, entenent-lo com al clàssic formació del voluntariat, centrat excessivament en les competències tècniques o específiques (hard skills) del lloc de treball que realitzarà. Un pas de gegant ha estat la incorporació de les competències generals (soft skills) amb què es podrà identificar el lloc de treball de manera més completa. En la mesura en què es tinguin descrites les funcions, relacions dins l'entitat i competències disminuiran els desencerts i es podran tenir presents elements que ajudin a valorar el seu acompliment. Manca, però, un tercer tipus de competències que estan agafant més embranzida, les institucionals. En efecte, en un sector on la preocupació per l'alineació de tots i cadascun dels programes a l'eix central de la missió, esdevé un requisit que treballadors i voluntaris comparteixin el mateix tipus d'intangibles.

Afortunadament, la literatura que estudia i divulga el cicle de gestió integral del voluntariat contempla detingudament l'element formatiu en les competències mencionades. En aquesta microponència es vol aprofundir en les institucionals, això és, la relació formació i missió, i el benefici que se'n deriva per al voluntariat.

Al cor de la majoria de missions de les fundacions i associacions que treballen al tercer sector hi rau el desig de canvi i millora de la societat. Aquesta enorme força creadora, raó fundacional de moltes entitats, ha de poder entroncar amb l'entusiasme i energia que configuren l'ADN del voluntariat, i que els mena a un primer compromís. Aquesta connexió (matching) ha d'estar presidida pel principi de sinergia, on el tot resultant és més gran que la suma de les dues parts. Forçant l'expressió enginyosa del guany – guany (d'un costat l'entitat, i s'entén de retruc els destinataris, i de l'altre el voluntariat) hi trobem un tercer guany, una mena d'externalitat positiva per a la societat.

Cal doncs, quan es parla de formació, entendre-la de manera àmplia. El seguiment del voluntariat en l'etapa de desenvolupament, segon terminologia pròpia del cicle de gestió integral, ha de ser més proactiu. Potser acompanyament és una expressió més idònia. No es tracta tant de comunicar ni explicar com de transmetre. Les ponències i lliçons són escalables, poden arribar a 10, 100 fins a 1000 persones. Es tracta d'adequar el mitjà. En canvi, per transmetre ens cal una relació de proximitat, un tu a tu que topa amb un sostre situat entre 5 i 6 persones.

L'acompanyament pot ser fet per un tècnic o bé per un altre voluntari.

II Congrés Europeu del Voluntariat

Barcelona
9, 10 i 11 de novembre de 2011



L'acompanyant no el defineix la seva relació contractual, sinó la seva vinculació institucional i especialment la seva capacitat per desllorigar el que el voluntariat està vivint, per endreçar de manera més sistemàtica les vivències a fi que el voluntariat compregui més profundament la dimensió de la seva acció. Hi ha doncs, dos accents. Un primer, més de reflexió sobre la realitat en què es treballa, on les aportacions dels tècnics i la gènesi del projecte aporten molta vàlua. Tot el voluntariat hauria de poder argumentar de manera consistent, no ja el què del seu compromís, aspecte més immediat, sinó el "per què" (causes arrel) i el "com" més transformador, que ha de redundar en un major impacte social. Un segon més experiencial. Aquí, el rol del voluntariat que acompanya té una legitimitat especial, atès que es tracta d'un igual (peer), on sigui probablement més senzill emmirallar-se i empatitzar-hi. És sabut que el món experiencial té el seu propi tempo. No funciona a la mateixa velocitat que la formació en competències específiques. El temps de maduració és ben íntim. Cal dedicar estona, estar atent i tenir cura. Té més d'artesà que de producció en sèrie.

Tot plegat respon al sentit últim del voluntariat: que el voluntari esdevingui agent de canvi. Els impactes de les entitats que treballen al tercer sector poden ser enormes localment, però s'esllangueixen a mesura que les xifres prenen del prefix de macro. Des d'aquesta òptica més panoràmica es veu com el canvi sistemàtic només pot venir de la suma de molts agents, cadascú des del seu lloc, que treballa en no importa quina direcció però que comparteix valors i estil (like minded). Cal un vertader ecosistema d'agents perquè el canvi prengui relleu de manera efectiva i irreversible a nivells supralocals.

Parafraçant Wagensberg, quan parla dels científics, semblantment el voluntariat ha d'aglutinar la tríada mind on, heart on, hands on. La formació (en sentit ampli) que possibilitem als nostres voluntaris ha de conjuminar la perícia tècnica, la visió a llarg termini (que assegura la comprensió de les causes i la transformació real) i desvetlli la passió que el vincula a la causa i que li ha de permetre perllongar aquesta cosmovisió pròpia dels agents de canvi en el temps, ultra la seva estada a l'entitat.

Malgrat que el compromís amb l'entitat pot sobreviure a la participació real del voluntariat en la mateixa, l'objectiu que és inherent a l'esdevenir agent de canvi és que aquest esdevingui un actor autònom capaç d'iniciar projectes per canviar el propi entorn. Ras i curt, no es tracta de capacitar, o de sensibilitzar, sinó de dotar d'instruments (al triple nivell: hand, mind i heart) perquè el voluntariat sigui protagonista del canvi al llarg de la seva vida, en el més senzill dels quotidians.