

Mòdul 3: L'organització del voluntariat.



- ☰ **Tema 1:** Coneixement de l'entitat i del seu ideari o projecte d'acció

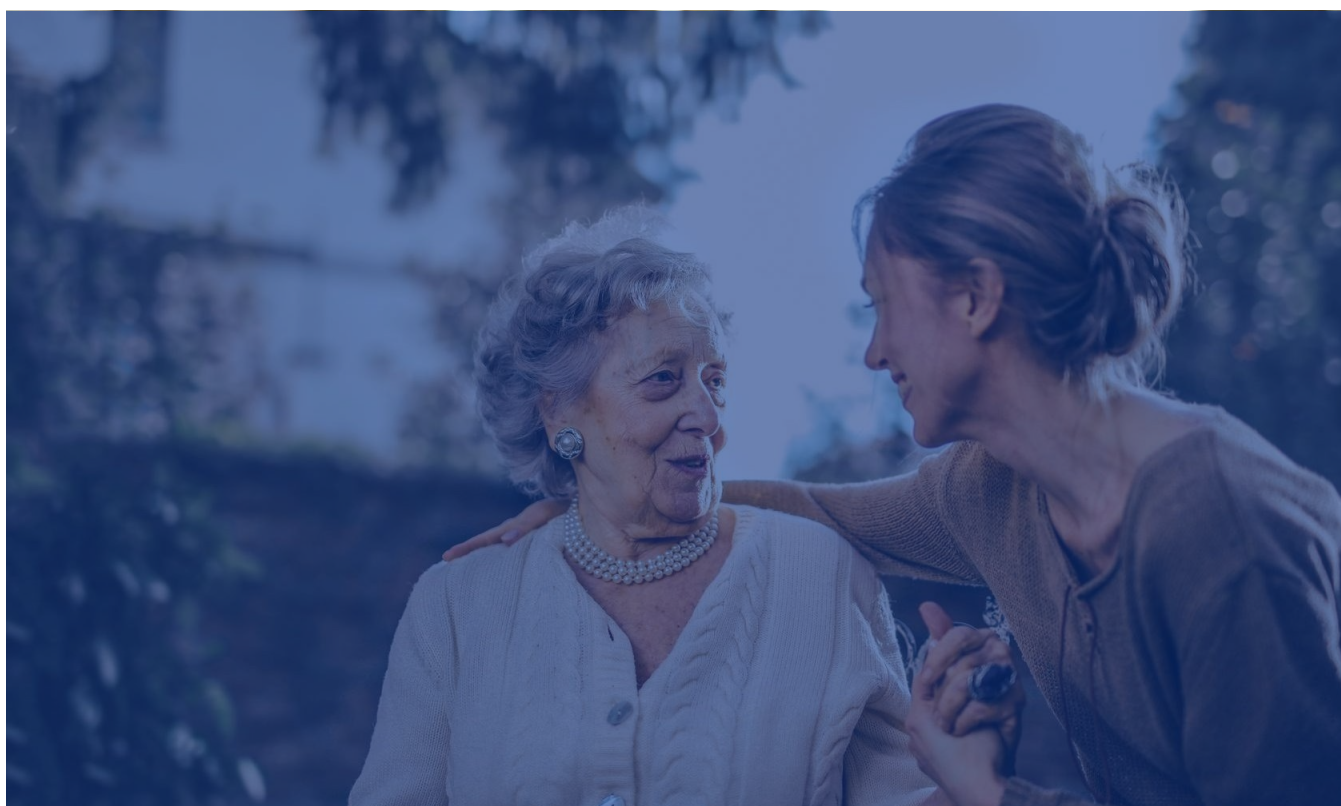
- ☰ **Tema 2:** Compromís amb l'entitat

- ☰ **Tema 3:** Relació entre la persona remunerada i la persona voluntària

- ☰ **Tema 4:** El procés de participació en l'entitat

- ☰ **Tema 5:** Cloenda

Coneixement de l'entitat i del seu ideari o projecte d'acció



Una persona interessada a participar com a voluntària es pot incorporar en diferents organitzacions o entitats de voluntariat, però és necessària una reflexió prèvia sobre si realment s'identifica amb la ideologia de l'entitat que ha escollit per col·laborar-hi. És imprescindible que la persona que vol fer un voluntariat comparteixi els valors, els principis i la missió de l'organització.

De la mateixa manera, l'entitat també pot decidir lliurement la persona voluntària que considera més adient per incorporar-se al projecte.

Totes les entitats de voluntariat haurien de garantir els espais necessaris per donar a conèixer i fer participar el voluntariat de la *missió* i els *valors* i *principis* que són la seva raó de ser.

1

En el cas de les **persones interessades** a incorporar-se de nou a l'entitat, és imprescindible donar-los a conèixer l'ideari i els projectes de l'organització a fi que entenguin els motius i la finalitat de la seva tasca en un context més ampli.

2

En el cas de les **persones voluntàries** que ja en són membres, cal crear espais per recordar i participar dels valors que donen sentit a la missió de l'entitat i permeten que es reconegui.

Els espais





Normalment, aquests espais no existeixen d'una manera exclusiva, sinó que sovint estan integrats en cada etapa del procés de la persona voluntària en l'entitat:

1. Entrevista o sessió informativa —

En aquest primer espai de comunicació, en què es produeix un **intercanvi d'informació** entre la persona que sol·licita incorporar-se com a voluntària i un representant de l'organització, és important començar a transmetre els valors i la manera d'actuar de l'entitat a fi que la persona els pugui contrastar amb els seus i reflexionar si s'hi identifica.

2. Formació inicial sobre l'entitat —

En aquest espai formatiu s'han de **transmetre els coneixements mínims** sobre l'entitat i s'ha d'aprofundir en el contingut de la missió i dels diferents valors. Així, la persona interessada a fer-se voluntària pot acabar de decidir si veu possible incorporar-se a l'organització si els valors de l'entitat tenen coherència amb els propis o són semblants.

3. Acolliment a la tasca voluntària —

L'entitat, en el **moment en què rep la persona** perquè comenci a participar en les diferents activitats, li ha de proporcionar la informació necessària per portar a terme la tasca encomanada i també ha de concretar la relació que l'activitat té amb la missió i els valors de l'organització.

4. Formació per a persones voluntàries —

És la formació que **capacita i recicla la persona voluntària** per dur a terme la tasca encomanada (en tota la seva extensió). No s'ha d'oblidar que la formació té sentit en la mesura que és coherent amb la missió i els valors i principis de l'entitat.

5. Reunions del grup d'activitat o dels equips de treball —

Aquests espais, en què se solen tractar **aspectes del funcionament de les activitats**, també es poden aprofitar com a espais de recordatori i reflexió sobre els objectius de l'organització i dels seus projectes d'acció, i també dels valors i els principis que la impulsen.

6. Espais específics per treballar el coneixement de l'entitat —

Es poden organitzar reunions en què les persones voluntàries participin exclusivament per **treballar la missió i els valors de l'entitat** (recordatori, difusió i aportació).

7. Espais de divulgació i comunicació

Poden estar presents a **la memòria de l'organització**, a la **pàgina web** de l'entitat, als **díptics** divulgatius, a les oficines, etc



“**Cal remarcar que la transmissió de la missió i dels valors i principis** de l'entitat i el compromís amb el seu ideari s'han de tenir presents en tots els espais de relació i de participació del voluntariat i cal fer-ho durant tot el procés d'incorporació i activitat de la persona voluntària en l'entitat. ”

Compromís amb l'entitat



La persona voluntària ha de ser conscient, quan es compromet, de la missió i els objectius que té l'entitat de voluntariat en què participa, així com de les tasques que hi durà a terme en funció del projecte en el qual col·labori. És fonamental que, des del principi de la relació, la persona voluntària tingui coneixement dels límits de la seva actuació.

El **full de compromís** és el document mitjançant el qual l'entitat i la persona voluntària formalitzen la seva relació de col·laboració —lliure i gratuïta— i recull tant aquests principis bàsics com els drets i deures que es reconeixen l'un a l'altre mútuament. Per això cal posar de manifest, en primer lloc, que la relació no és laboral i no correspon a cap lloc de treball, i cal especificar que és una opció lliure i personal entre la persona voluntària i l'entitat (representada per la persona que n'ocupa la presidència, la coordinació, o sobre qui recau aquesta responsabilitat).



La signatura d'aquest compromís suposa assumir una responsabilitat mútua: la persona voluntària que participa en l'entitat accepta dur a terme una sèrie de tasques i ha de ser conseqüent amb els deures que té i conèixer els seus drets. La persona que representa l'entitat ha de garantir el compliment dels drets i deures de la persona voluntària i proporcionar els recursos necessaris perquè pugui participar-hi (formació, assegurança, etc).

En els projectes en què la persona voluntària faci la seva activitat amb persones, cal conèixer també els drets i deures de les persones destinatàries de l'acció voluntària, ja que aquests condicionen l'acció del voluntariat i li aporten una informació útil per al seu dia a dia.

És important que la signatura del full de compromís no sigui un mer formalisme, sinó un acte conscient i responsable en què l'entitat dona la benvinguda a la persona voluntària i s'estableix un acord veritable entre ambdues parts. Un cop signat, tant la persona voluntària com l'entitat n'han de tenir una còpia.

D'acord amb la Llei 25/2015, de voluntariat i foment de l'associacionisme, totes les entitats de voluntariat han de disposar d'aquest acord escrit de col·laboració, el qual ha de tenir la flexibilitat necessària tant per a l'entitat com per a la persona voluntària. Així, per exemple, en algunes entitats aquest document detalla el projecte concret en què col·laborarà la persona voluntària i s'hi especifiquen la freqüència i el temps de dedicació, la formació necessària, etc.



Model de Full de compromís entre entitat i persona voluntària.docx

32.8 KB



El full de compromís pot basar-se en el model que es detalla a l'annex 3, si bé cada entitat és lliure d'adaptar-lo a la seva filosofia i estil, sempre que es garanteixin els drets i deures en sentit bidireccional.

El full de compromís és una manera de formalitzar el coneixement dels drets i deures del voluntariat abans de l'acció i facilita el reconeixement dels límits de l'acció voluntària.

Serveix tant per definir les línies d'actuació del voluntariat com per guiar-ne la intervenció amb paràmetres de qualitat en el marc del projecte. Podem situar els límits de l'acció voluntària en les tres situacions següents:

**EL VOLUNTARIAT
S'EXTRALIMITA ...**

**EL VOLUNTARIAT NO
COMPLEIX EL...**

**EL VOLUNTARIAT DUU A
TERME AC...**

El voluntariat s'extralimita en el seu paper:

Quan du a terme o assumeix tasques que corresponen a l'equip assalariat i que poden representar una ingerència en tasques clarament tècniques i especialitzades. La tasca del

voluntariat sempre s'ha d'entendre com a complementària i no pas com a substitutòria.

- ♦ **Quan intervé en accions que ja desenvolupen altres persones de l'equip de treball**
- ♦ **Quan pren decisions al marge de l'entitat a la qual està vinculada**, sense el seu consentiment ni l'aprovació corresponent.

**EL VOLUNTARIAT
S'EXTRALIMITA ...**

**EL VOLUNTARIAT NO
COMPLEIX EL...**

**EL VOLUNTARIAT DUU A
TERME AC...**

El voluntariat no compleix el compromís adquirit

- ♦ **Quan no respecta els acords inicials presos amb l'entitat** (programa al qual pertany, horaris, funcions, etc.). Per això és fonamental deixar clars els marcs d'actuació en el full de compromís.

**EL VOLUNTARIAT
S'EXTRALIMITA ...**

**EL VOLUNTARIAT NO
COMPLEIX EL...**

**EL VOLUNTARIAT DUU A
TERME AC...**

El voluntariat duu a terme accions incorrectes pel que fa a la seva tasca

- ♦ **Quan la seva acció amaga l'existència d'un problema**, ja que l'acció voluntària ha de cooperar perquè es doni a conèixer i es resolgui.
- ♦ **Quan du a terme una acció que no respecta els drets bàsics de les altres persones**, siguin persones destinatàries o grups de treball de personal laboral, voluntari o mixtos.
- ♦ **Quan la seva acció no respecta els drets i deures de les persones destinatàries** que recull la Llei del voluntariat i de foment de l'associacionisme.

Per conèixer més a fons els teus drets però també els teus deures com a persona voluntària, et recomanem fer un cop d'ull a aquesta monografia explicativa de la Llei del Voluntariat, adreçada a les entitats de voluntariat.

LLEI DEL VOLUNTAR...

Relació entre la persona remunerada i la persona voluntària



En el seu origen, la majoria de les entitats de voluntariat estan formades per persones voluntàries, però, a mesura que les tasques que fan adquireixen continuïtat en el temps i més complexitat, es comença a valorar la necessitat d'incloure-hi personal remunerat, de manera que es pugui continuar o ampliar la tasca de l'entitat. Per tant, hi ha entitats que fan la seva acció només amb voluntariat i d'altres en què conviuen persones voluntàries i personal remunerat.



En aquest últim cas és molt important que s'estableixi entre les persones voluntàries i les contractades una relació de complementarietat, a fi de treballar conjuntament perquè es compleixi la missió de l'entitat sense que hi hagi intrusisme o incomprensions.

Per això cal tenir presents algunes qüestions bàsiques que poden facilitar la bona relació entre tots dos col·lectius:

Definició clara de responsabilitats i funcions

Per evitar que es produeixin conflictes entre les persones voluntàries i les contractades, és necessari que **l'entitat decideixi els rols de cadascun dels col·lectius** dins el procés de participació en l'entitat; això es concreta en els aspectes següents:

Definir les responsabilitats i funcions que tenen ambdós perfils per a la bona marxa dels projectes i de l'entitat

Això ajudarà, sobretot, que el desenvolupament de l'organització no obstaculitzi el paper fonamental del voluntariat.

Fixar els límits d'intervenció

En l'acció de cadascuna de les persones voluntàries i les contractades.

Establir com ha de ser la relació

De complementarietat que garanteixi l'èxit dels projectes.

Formar els equips

En els procediments que permetin treballar d'una manera complementària.

Afavorir espais de relació i comunicació

És imprescindible crear una bona relació entre tots els membres de l'equip, sigui quina sigui la funció i responsabilitat que tenen, a fi de treballar de manera complementària per assolir un objectiu comú.

S'han de propiciar espais de relació i comunicació de manera periòdica, a fi que els dos col·lectius puguin compartir la tasca que fan, les inquietuds i els reptes que els suposa, i sentin que formen part d'un sol equip que té un propòsit de millora. Per això cal:

Organitzar espais informals de relació

Entre els equips per enfortir els vincles i reforçar la comunicació (per exemple: compartir activitats lúdiques, fer sopars informals d'equip, sortides, etc.).

Planificar espais de trobada

Per reforçar el sentiment de pertinença a l'entitat i la comunicació interna i per intercanviar experiències i maneres de treballar (per exemple: fer una trobada anual, trobades monogràfiques, etc.).

Programar espais de seguiment dels equips

Per valorar l'adequació a les tasques i al projecte i identificar-ne les fortaleeses i debilitats. Això afavoreix que l'equip es cohesioni, avanci de manera constant i pugui resoldre els conflictes que sorgeixin.

Implicar totes les persones dels equips

En la planificació, l'avaluació i el seguiment dels projectes.

Aconseguir la implicació de les persones contractades amb les persones voluntàries

El personal contractat ha d'entendre que el voluntariat és l'essència de les entitats de voluntariat i que les actuacions de l'un i de l'altre són complementàries. Per això, l'entitat ha d'atorgar al voluntariat l'espai i el protagonisme que li correspon en el marc de les accions i programes que du a terme conjuntament amb el personal contractat. Actuar amb equips mixtos és una decisió de l'entitat que té personal contractat. Perquè aquesta implicació es produeixi és imprescindible:

Informar i formar les persones contractades

Sobre el **paper** de les persones voluntàries en la tasca que l'entitat du a terme.

Sensibilitzar les persones contractades

Sobre el **valor** que aporta el voluntariat en tots els espais de l'entitat.

Informar les persones contractades

Sobre el **procediment** de gestió del voluntariat a l'entitat.

Potenciar que les persones contractades

Promoguin i impulsin el paper del voluntariat en l'entitat.

Altres accions possibles per garantir una bona convivència

Altres accions possibles per garantir una bona convivència en l'entitat:

Fer una selecció òptima del voluntariat per a cada activitat.

Fer un bon seguiment del voluntariat.

Implicar les persones contractades en la presa de decisions sobre el voluntariat i en les formacions que s'hi adrecen.

Portar a terme el reconeixement del voluntariat.

Generar espais perquè es puguin exposar dificultats i les solucions per abordar-les implicant les persones afectades.

Afavorir la participació del voluntariat en bé de la missió de l'entitat.

Motivar i reconèixer la tasca del voluntariat



“**Cal remarcar que tant el personal remunerat com el voluntariat han de ser professionals en les seves actuacions.** Com ja s'ha indicat abans, s'entén per professional la persona que exerceix una activitat amb gran competència. Per això, en cap moment s'ha utilitzat aquest terme per fer referència de manera exclusiva a les persones contractades en les entitats.”

El procés de participació en l'entitat

Una de les funcions fonamentals de les entitats de voluntariat és participar, des de la societat civil, en el desenvolupament i el creixement de la societat en els seus espais diversos (social, comunitari, ambiental, cultural i internacional).

El voluntariat, amb la seva tasca i implicació en l'entitat, permet enfortir els moviments socials i contribueix a influir en les polítiques públiques adreçades a la ciutadania. El voluntariat és ciutadania activa per excel·lència. Una societat que té una ciutadania activa i compromesa en el seu entorn és una societat sana democràticament. En aquest punt ens centrarem en el procés de participació del voluntariat dins l'entitat. Aquest procés té tres elements clau:



La informació

Permet que la persona voluntària conegui les oportunitats que l'organització li ofereix per participar-hi (en l'activitat, en la vida associativa i en la vida institucional). Constitueix la base de la participació: una persona que no està ben informada no pot participar amb qualitat i garanties.

La formació

Permet que la persona voluntària desenvolupi i adquireixi les habilitats, les capacitats i els coneixements per desenvolupar adequadament la seva tasca en l'entitat.

La motivació

Facilita que la persona voluntària s'impliqui més en l'organització i que assumeixi més compromisos i responsabilitats. Ha de ser contínua perquè sigui efectiva.

És necessari que la persona voluntària, des del moment en què s'incorpora a l'organització, conegui les possibilitats de participació que té en l'entitat i el compromís que hi adquireix en relació amb els valors, la missió i el desenvolupament de l'acció. Aquestes possibilitats es concreten en diferents nivells d'intervenció: **en l'equip de treball de l'activitat, en la vida associativa i en la vida institucional.**

Continuem amb la participació en l'equip de treball

La participació en l'equip de treball



Gran part de les activitats que desenvolupen les entitats de voluntariat, sigui de manera puntual o contínua, es fan en equip. Després del compromís personal, l'equip és el nivell de la participació més bàsic que es relaciona amb l'activitat.

Un equip de treball és un conjunt de persones que responen a un projecte comú i que actuen i interactuen segons un sistema de pautes establertes per assolir una mateixa missió amb un objectiu comú. El voluntariat que actua en una entitat ho fa generalment formant part d'un equip.

La riquesa de l'equip prové de la diversitat de les persones que el componen quant a maneres de pensar, de fer, capacitats, coneixements o habilitats. Si bé és cert que la gestió dels recursos humans en aquestes organitzacions és més complexa, cal saber aprofitar la riquesa que aporta a una entitat el treball en equip.

- **Un bon funcionament de l'equip de treball** permet que augmenti la motivació del voluntariat que se sent valorat pel que és i per la tasca que fa. Es busca l'equilibri entre el desenvolupament tècnic i formatiu del voluntariat, la relació afectiva entre els membres de l'equip i la qualitat de la tasca que han de dur a terme.

Cal tenir en compte els aspectes següents al llarg de totes les etapes d'evolució de l'equip fins que es consolida:

La creació d'un equip de treball pot tenir dos tipus d'origen: Els grups naturals que sorgeixen espontàniament entre les persones que tenen i comparteixen afinitats o interessos comuns i que poden derivar fins i tot en amistat. Els grups que es formen per l'interès de dur a terme un treball concret i puntual dins de l'organització. Un equip es crea en el moment en què s'estableixen estructures de treball en funció de les capacitats i habilitats de cada membre i que serveixen per assolir un objectiu comú com a equip. En aquest moment és important conèixer els aspectes (tècnics, emocionals, afectius, etc.) que cohesionen el grup —a fi de treure'n profit— i els que el disgreguen, de manera que es puguin afrontar. En aquesta etapa cal definir les estructures organitzatives, les responsabilitats, les normes de funcionament, els sistemes d'avaluació, etc.).

La consolidació de l'equip: La consolidació de l'equip es produeix a partir del moment en què l'equip comença a funcionar. Podem dir que un equip està consolidat quan hi ha confiança mútua entre els seus membres, una implicació en les tasques programades, l'autoavaluació del propi funcionament i el seguiment dels objectius previstos. Ara bé, en aquest moment també es posa en joc la permanència o no d'aquest equip. Si es dona el cas que s'hi produeix algun conflicte, caldrà valorar si la continuïtat de l'equip es considera fonamental o no per complir els objectius plantejats. Si cal mantenir-lo, caldrà gestionar els conflictes d'una manera acurada i prioritzar per sobre de tot l'objectiu final, és a dir, el sentit de la feina que es du a terme de manera conjunta.

La dissolució de l'equip de treball: La dissolució de l'equip de treball pot donar-se per raons molt diverses. Pot ser que s'hagin assolit els objectius previstos o que les fites personals dels membres que el componen ja no siguin les mateixes; llavors la tasca en comú perd tot el seu sentit. En l'àmbit del voluntariat, cal destacar que el treball en equip forma part de la mateixa essència col·laborativa de les entitats.

Continuem amb la participació en l'activitat

La participació en l'activitat

En moltes entitats de voluntariat els projectes d'intervenció ja estan força definits i el voluntariat acostuma a incorporar-s'hi en la fase d'execució de l'activitat. Ara bé, la persona voluntària hauria de poder participar de manera activa en totes les fases que fan possible que l'activitat es dugui a terme: des de la preparació fins a l'avaluació. A continuació es detallen algunes de les tasques que la persona voluntària pot fer en cadascuna de les fases d'un projecte:

Fases del projecte

Pas 1

Diagnosi (Abans i durant)

Tasques de la persona voluntària

- ♦ Detectar les necessitats a què cal donar resposta.
- ♦ Detectar el col·lectiu destinatari del projecte.
- ♦ Establir prioritats.
- ♦ Valorar la capacitat d'actuació del voluntariat.

Pas 2

Redacció (Abans)

Tasques de la persona voluntària

- ♦ Participar en la definició dels objectius.
- ♦ Conèixer i valorar els projectes des d'un punt de vista global.
- ♦ Definir el seguiment i la valoració del projecte.

Pas 3

Execució (Durant)

Tasques de la persona voluntària

- ♦ Desenvolupar les activitats i participar-hi.
- ♦ Participar en els òrgans de coordinació del projecte.
- ♦ Participar en les sessions de formació i informació sobre el projecte.

Pas 4

Avaluació (Després)

Tasques de la persona voluntària

- ♦ Avaluar els projectes conjuntament amb la persona que n'és responsable.
- ♦ Participar en els òrgans de seguiment establerts.
- ♦ Valorar la participació voluntària en els projectes (individualment i col·lectivament) i de la resta de persones de l'equip.

Resum

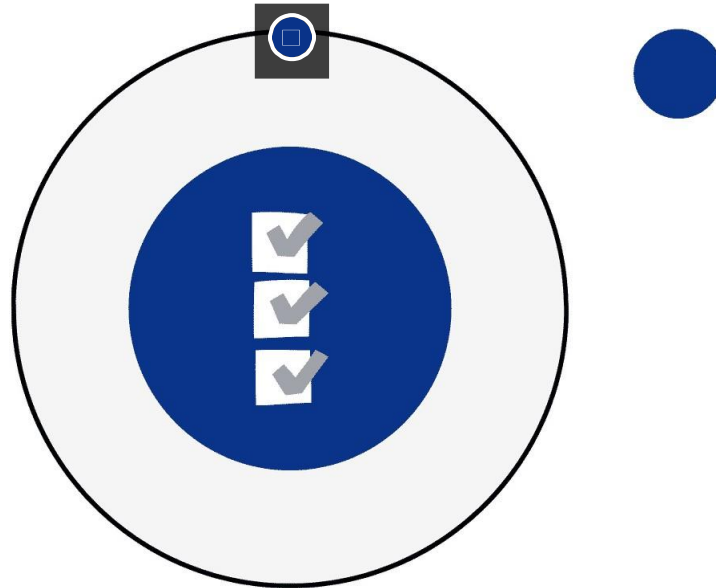
En cada fase (diagnosi, redacció, execució i avaluació), l'entitat ha de ser capaç **de definir el paper i les funcions** que duran a terme les persones voluntàries que hi participen. És molt important garantir que la persona voluntària pugui **expressar i compartir amb la resta de l'equip les seves opinions**, punts de vista, neguits, etc. Per això, quan una entitat es planteja un nou projecte d'intervenció, una de les qüestions fonamentals que ha de considerar és la **formació dels equips de treball** que hi participaran i **el paper que tindrà cada membre de l'entitat**.

L'entitat ha de vetllar perquè es treballi realment amb la participació de tothom.

- L'entitat ha de facilitar la implicació del voluntariat en funció de la seva disponibilitat**, perfil, recursos i evolució en el grup i en l'organització. Per això cal que es concretin prèviament les diferents funcions que, segons el nivell d'activitat, pot fer la persona voluntària en relació amb el projecte d'intervenció amb l'objectiu que, de mica en mica, assumeixi més responsabilitats.

L'equip de treball té un paper imprescindible per a la persona voluntària perquè, d'una banda, constitueix el seu nucli de referència i la vincula directament amb el projecte d'intervenció i amb l'organització. De l'altra, perquè funciona com a suport d'autoajuda i autoformació per a la tasca del voluntariat. Mitjançant el seu equip de treball, la persona voluntària adquireix sentiment de pertinença a l'organització.

Tot treball en equip l'hauria de coordinar una persona responsable, a fi que les comunicacions a l'interior de l'equip siguin eficaces i que l'acció pugui portar-se a terme d'una manera òptima. Aquesta funció pot exercir-la indistintament personal voluntari o personal remunerat que hi estigui capacitat, i n'assumirà el rol de referent. Així, entre les funcions de la persona responsable de l'equip de treball cal destacar:



L'acolliment de la nova persona voluntària

Per facilitar un clima propici de treball i perquè s'hi senti integrada des del primer moment.

La informació sobre l'organització de l'acció voluntària

Sobre temes d'interès de voluntariat i altres accions de la institució, sobre les dates dels cursos o mòduls especialitzats que s'organitzin, etc.

La coordinació i les convocatòries

De les reunions periòdiques de seguiment.

L'acompanyament i el seguiment de la participació

En l'activitat de les persones voluntàries de l'equip.

La comunicació amb la persona coordinadora del voluntariat

Per informar de possibles incidències, exposar les necessitats formatives i d'altres necessitats que es detectin o que proposin les persones voluntàries, etc.

La representació del grup

En els espais de coordinació amb altres equips de treball.

El reconeixement de l'acció voluntària

Defnir les diferents funcions i responsabilitats

Que cada persona ha de dur a terme en l'equip.

Determinar les funcions concretes de les persones voluntàries

En relació amb la seva participació en l'activitat (p. ex. la responsable del material, del control pressupostari, etc.).

Promoure la rotació de responsabilitats entre les persones voluntàries

Per assegurar que adquireixin més lideratge i compromís en la participació interna (elecció de responsables de grup, responsables de tasques, etc.).

Potenciar la formació per a la participació.

Com es pot veure, és important que la persona voluntària participi en totes les fases que fan possible l'equip i l'activitat, a fi que se senti motivada pel projecte, s'hi impliqui i tingui un creixement personal. Així i tot, aquest procés no és responsabilitat única de la persona voluntària, sinó que en tot moment ha d'estar acompanyada d'una persona que coordini el projecte o el voluntariat i que li faciliti entrar a poc a poc en les diverses funcions i aspectes de l'activitat.

Finalitzem amb la participació en la vida associativa i en la vida institucional

La participació en la vida associativa i en la vida institucional

La vida associativa es refereix a la participació de les persones voluntàries en totes les activitats de l'entitat que afavoreixen les relacions interpersonals i d'intercanvi d'experiències. Incorporen un component important d'oci o de temps de lleure (trobades, sortides, etc.), que fa que augmenti la motivació i la satisfacció del voluntariat.

És convenient que les entitats promoguin que les persones voluntàries planifiquin aquestes activitats i hi participin, de manera que puguin assumir més compromisos i responsabilitats.

La participació en la vida institucional es refereix a la implicació de la persona voluntària en les decisions de l'entitat mitjançant l'accés als seus òrgans de govern, en els quals poden desenvolupar càrrecs, funcions i responsabilitats que hi són inherents; també implica la representació externa de l'organització en plataformes, fòrums, consells, etc.





És important que les entitats de voluntariat possibilitin que les persones voluntàries participin en aquests àmbits, de manera que la implicació en l'entitat en què han decidit col·laborar sigui real i efectiva

Cloenda

No volem acabar aquest manual sense fer èmfasi en una idea: el voluntariat és una opció de vida, és una vivència en la qual el fet de donar i rebre formen part del mateix procés. És una oportunitat de creixement personal si som capaços d'aprofitar l'experiència com a tal. És un dels espais d'aprenentatge de la llibertat personal, en el qual aquesta pren forma i camí. És l'espai en el qual, des de la gratuïtat, i més enllà de la finalitat de la nostra acció, ens expressem com a individus amb estil i matís propis.

Som algú que dona resposta... a la nostra pròpia inquietud envers els desequilibris i reptes que plantegen la humanitat i el planeta, i és important que puguem fer-ho bé, que fem la nostra tasca voluntària amb la qualitat òptima i el màxim coneixement possible.

Des d'aquest darrer paràgraf del llibre us volem agrair la iniciativa de fer el **Curs d'iniciació al voluntariat**, i que hàgiu decidit anar una mica més enllà i plantejar-vos ser persones voluntàries. Us volem animar a continuar en la vostra opció i en la vostra tasca, que contribueix a fer un món millor. Estigueu segurs que, com diu un vell adagi:

"Hi ha alguna cosa que si tu no fas, quedarà eternament per fer."