



Vol'Go! GUIA PR2

Guia para a gestão do
voluntariado inclusivo

GUIA
DE 3 PASSOS

Conteúdo

1. Introdução ao guia, conteúdo e modo de o utilizar	3
2. Principais resultados e dados da pesquisa de campo do Vol'Go ! Pesquisa de campo	7
3. Gestão Inclusiva de Voluntariado	11
Gerir um programa de voluntariado mais inclusivo: Uma proposta	12
Planear um programa de voluntariado inclusivo e impactante.....	13
Organizar um programa de voluntariado inclusivo	14
Como criar as descrições de funções de pessoa voluntária para o Programa de Voluntariado Inclusivo? ...	17
Como recrutar potenciais pessoas voluntárias para o programa de Voluntariado Inclusivo?	18
Como entrevistar potenciais pessoas voluntárias para o programa de Voluntariado Inclusivo?.....	20
Como preparar as pessoas voluntárias para o Programa de Voluntariado Inclusivo?	22
Como acompanhar as pessoas voluntárias num Programa de Voluntariado Inclusivo?.....	24
Como avaliar o Programa de Voluntariado Inclusivo?	26
Como reconhecer as pessoas voluntárias e o Programa de Voluntariado Inclusivo?	28
Da metodologia “+ Voluntariado Inclusivo” a um novo começo: reflexões finais.....	30
4. Promoção de oportunidades de voluntariado inclusivo internacional	34
Referências	40
Anexos	42

1. Introdução ao guia, conteúdo e como o utilizar

Volunteer and Go' é um projeto que se centra no voluntariado como forma de reforçar o nível de atividade, o desenvolvimento pessoal, a inclusão e a participação de jovens na sociedade. Dá a um indivíduo a possibilidade de agir concretamente em prol do que o rodeia e obter um sentimento de auto-capacidade e auto-eficácia. as pessoas jovens e jovens adultas com problemas a nível da saúde mental, ou outras dificuldades, estão frequentemente sujeitos à exclusão social de oportunidades relevantes, especialmente nas comunidades a que pertencem. Isto acontece com o voluntariado e, para o resolver, é necessário assegurar a conjugação de esforços de diferentes agentes sociais. É necessário criar novas ferramentas e/ou abordagens, para que estas sejam apropriadas, não só pelas pessoas jovens, mas também pelas pessoas profissionais que com elas trabalham. Por um lado, as pessoas jovens precisam de mais orientação

e apoio para facilitar o seu processo de voluntariado. Por outro lado, pessoas animadoras de juventude e outras pessoas profissionais relevantes precisam de receber formação sobre como apoiar as pessoas jovens durante este percurso. Através do voluntariado, também é possível influenciar a sociedade.

Com esta ideia em mente, a Volunteer and Go' desenvolveu este Guia para o Voluntariado Inclusivo, destinado a profissionais de Organizações Não Governamentais (ONGs) sobre o desenvolvimento de programas de gestão de voluntariado mais inclusivos, que podem aplicar nas suas organizações sem fins lucrativos, ao trabalhar com jovens. Como tal, os seus grupos-alvo são as pessoas gestoras de voluntariado, as pessoas animadoras de juventude e as pessoas funcionárias, que trabalham em ONGs, que possam necessitar de programas inclusivos para a gestão adequada de pessoas voluntárias jovens, que enfrentam alguma forma de exclusão social, especialmente no que diz respeito a questões de saúde mental.





Neste Guia, a equipa do projeto (com a Pista Mágica como coordenadora), criou uma Metodologia que os gestores de pessoas voluntárias e/ou corpo trabalhado da juventude podem usar e praticar, quando tentam elaborar um programa de gestão de voluntariado mais inclusivo. A metodologia baseou-se na experiência e nos contributos de todos os parceiros e também na pesquisa de campo realizada por este projeto (Capítulo 2). Com isto, o guia conseguiu combinar diferentes metodologias, formais e não formais, para dar dicas práticas que asseguram uma auto-aprendizagem efetiva de quem o utiliza (Capítulo 3). Em seguida, são também mencionados alguns aspectos que devem ser tidos em consideração no planeamento de oportunidades de voluntariado internacional inclusivo (Capítulo 4).

Assim sendo, este guia tem os seguintes capítulos:

- 1. Introdução ao guia, conteúdo e como o utilizar**
- 2. Principais resultados e dados do Vol'Go ! Pesquisa de campo**
- 3. Gestão Inclusiva de Voluntariado (proposta de Metodologia e estratégias práticas)**
- 4. Como promover oportunidades internacionais de voluntariado inclusivo**



2. Principais resultados e dados do Vol`Go ! Pesquisa de campo

Atividades e estudos de voluntariado têm sido intensamente implementados em toda a Europa. A longa história de voluntariado nos países europeus permite o desenvolvimento de novas metodologias e estratégias. Vários métodos foram introduzidos e implementados com sucesso. As instituições e organizações que implementam e apoiam esses métodos aumentam dia a dia. A execução de campanhas de conscientização bem-sucedidas ajudou a aumentar os níveis de engajamento no campo do voluntariado. O Relatório de última geração do Projeto Vol`Go revelou que o termo "Voluntariado Inclusivo" (VI) ainda não foi totalmente adotado. Conforme as conclusões do relatório, o voluntariado inclusivo não existe oficialmente ou ainda é recente e está em desenvolvimento.

Chipre:

O voluntariado inclusivo em Chipre não é institucionalizado separadamente dos princípios básicos do voluntariado. Conforme a Declaração dos "Direitos e Responsabilidades dos Voluntários da República de Chipre, "O acesso ao voluntariado e às oportunidades de cidadania ativa é um direito, não um privilégio.

Todos têm o direito de ser voluntários onde quiserem." Para muitos voluntários, em Chipre, **VI não é algo que possa ser reconhecido como uma forma diferente de Voluntariado**. A filosofia para alguns é: "se és um voluntário, então deves estar pronto para aceitar todos os que lutam pela mesma causa."

Finlândia:

A situação do Voluntariado Inclusivo melhora constantemente, com artigos e atividades de ONGs e organizações (como o caso do Fórum dos Cidadãos) com foco no voluntariado juvenil. As pessoas que já trabalham nas redes entendem da área e também conversam sobre fenômenos importantes da mesma, resolvendo obstáculos.

Portugal:

Em Portugal, o voluntariado inclusivo não existe, pelo menos de forma formal. Existem algumas entidades e coordenadores voluntários que o implementam, mas não é uma prática reconhecida num nível superior. A Pista Mágica é uma das entidades que desde 2019 promove o conceito em Portugal de forma mais ativa, e têm procurado criar metodologias para

o fazer, recolhendo boas práticas e desenvolvendo projetos que promovam o modelo de voluntariado inclusivo. O VI em Portugal tem sido cada vez mais reconhecido como um caminho para uma cultura de voluntariado mais empenhada e responsável. Existe, no entanto, um longo caminho a percorrer, nomeadamente no que diz respeito ao Voluntariado Inclusivo, que ainda é maioritariamente praticado de forma informal por organizações promotoras.

Eslovénia:

Na Eslovénia, o voluntariado inclusivo ainda está num estágio inicial de desenvolvimento, mas isso não significa que muitas organizações não o implementem no seu trabalho, planeado ou não. A pesquisa de diversos materiais revelou que o voluntariado inclusivo ou o seu desenvolvimento e promoção é realizado maioritariamente por organizações, instituições e associações cujos grupos-alvo predominantes são os vulneráveis e marginalizados - pessoas marginalizadas (crianças e adultos com necessidades especiais, migrantes, pessoas LGBTQIA+, crianças e jovens socialmente desfavorecidos, ciganos, jovens com menos oportunidades).

Sobre o Resultado do Projeto n.º 1

O Relatório de última geração do Projeto Vol`Go [AA1] inclui vários estudos de casos e boas práticas de 4 países europeus diferentes que podem ser usados como fonte ou guia para desenvolver novas metodologias e contribuir para os esforços de desenvolvimento do VI. Segundo as conclusões do relatório, existe um número significativo de organizações e instituições que operam no campo do voluntariado que são especialmente ativas na promoção da missão do voluntariado, mas é altamente difícil de detetar porque o termo ainda é recente e os esforços não são institucionalizados ou formalizados. A pesquisa de campo também revelou que os profissionais têm muitas dificuldades para detetar quem precisa do voluntariado inclusivo e do voluntariado ordinário. Para colocar em prática, é necessário o estabelecimento de critérios.

Segundo o projeto Volunteer e Go (Vol`Go), o Relatório de última geração revela importantes necessidades de formação e ações a serem tomadas relativamente ao voluntariado inclusivo.

As seguintes necessidades reveladas pela pesquisa e análise de última geração do Vol`Go:

1-) Definição de Voluntariado Inclusivo

O termo e a definição exata de **Voluntariado Inclusivo têm de ser introduzidos e divulgados de forma mais eficaz de maneira a influenciar e encorajar os profissionais/voluntários a envolverem-se.** Uma definição clara ajudará a entender o conceito geral de VI e nos levará a evitar possíveis confusões sobre outras atividades de voluntariado.

2-) Estabelecimento de distinção entre Voluntariado Inclusivo e Voluntariado Ordinário/Padrão / Inclusão Social

Essa diferenciação precisa ser expressa de forma clara e precisa para promover o entendimento comum e o estabelecimento de comunidades. Os profissionais e os voluntários precisam estar totalmente cientes da distinção para participar adequadamente.

3-) Critérios/checklist de determinação do Voluntariado Inclusivo

Visando evitar confusão e incerteza entre trabalhadores de juventude e profissionais, uma lista de **critérios deve ser estabelecida para determinar quem pode vir a precisar de voluntariado inclusivo.** A pesquisa de campo do Vol`Go mostra que é muito difícil implementar o VI sem nenhum critério porque ocorre confusão ao detetar se os indivíduos demandam ou precisam de Voluntariado Inclusivo, ou qualquer outro modelo de Voluntariado

4-) Diretrizes e Metodologias para a Implementação do Voluntariado Inclusivo

É necessário fornecer diretrizes detalhadas sobre o voluntariado inclusivo antes que ele possa ser implementado. É difícil falar sobre a qualidade de qualquer trabalho feito no campo do voluntariado inclusivo. Para isso, os trabalhadores de juventude e outros profissionais de outras áreas de trabalho precisam de algumas **diretrizes, políticas e métodos de trabalho comuns para aumentar ao máximo a qualidade e apoiar a inclusão de jovens com menos oportunidades.**

5-) A falta de recursos humanos

O recrutamento de voluntários inclusivos pode ser um desafio, como o estudo de campo conduzido pelo projeto Vol`Go – os parceiros revelaram, por exemplo, na Finlândia e em Portugal. Às vezes não é fácil conseguir que novas pessoas participem como voluntários.

6-) Famílias Super protetoras

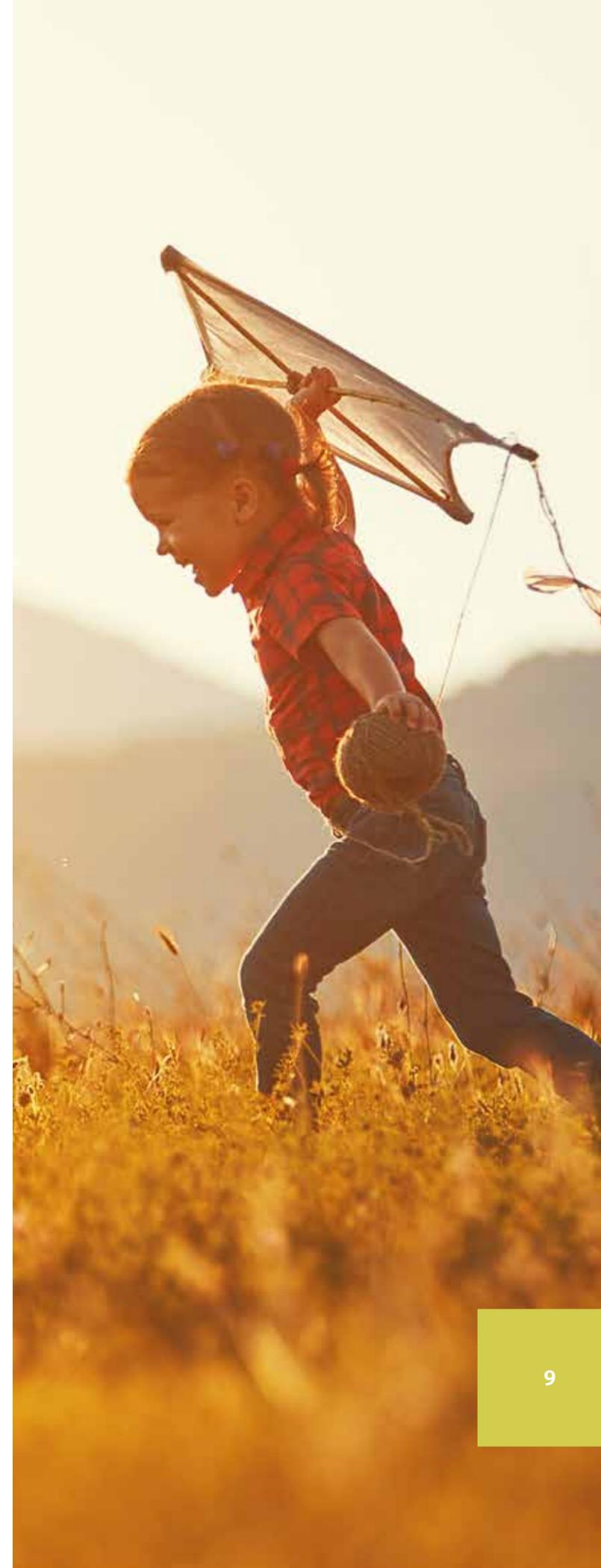
Durante a pesquisa de campo do Projeto Vol`Go, os participantes descreveram a **aceitação pela família como um desafio**, tendo em vista a atribuição de novas responsabilidades (as famílias tendem a proteger os voluntários inclusivos) e a redução da disponibilidade de tempo desses voluntários. A possível superproteção dos pais ou a preocupação de que os seus filhos não sejam aceites como são, também cria uma barreira ao envolvimento.

7-) Investimento e Financiamento

O Voluntariado Inclusivo deveria **receber maior apoio e financiamento** de instituições, organizações, corporações, autoridades e partes interessadas relacionadas. Para fornecer às pessoas com necessidades especiais oportunidades suficientes, doações e atividades de apoio devem ser aumentadas.

8-) Institucionalização

O processo de **estabelecer consistência e uniformidade na abordagem da organização para a implementação do processo** é conhecido como institucionalização. É essencial que todos os indivíduos e grupos que trabalham no campo sigam os mesmos padrões. Para se tornar uma instituição altamente respeitada, com ética, regras e procedimentos legais, é essencial institucionalizar.





3. Gestão Inclusiva de Voluntariado

Este capítulo destina-se aos trabalhadores de juventude com responsabilidades relacionadas com a criação e implementação de projetos ou programas de voluntariado mais inclusivos. Se pertence a uma organização que trabalha com voluntários, pode garantir a participação de pessoas frequentemente excluídas de oportunidades de voluntariado, como jovens com deficiência, problemas de saúde mental ou outros motivos de exclusão.

Ao desenvolver atividades de voluntariado inclusivo para esses grupos, é importante concentrarem-se nas respetivas necessidades e interesses. O programa deve ser interessante, acessível e atraente para os jovens. Tornar o voluntariado inclusivo e acessível para toda a juventude. O voluntariado inclusivo cria

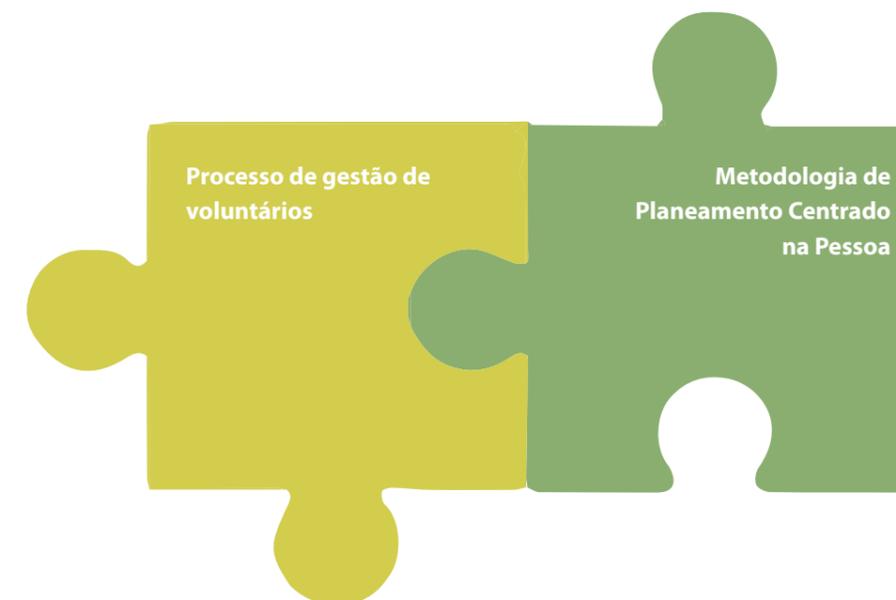
conteúdo significativo para a vida, comunidades às quais pertencer e aumenta o bem-estar e a capacitação.

Então – como despertar a motivação nos jovens marginalizados? E quais são os passos concretos para implementar um programa de voluntariado inclusivo para eles?

Para isso, todo o processo de gestão do voluntariado deve ser inclusivo e esta é a base da proposta metodológica da Pista Mágica, denominada “+ Voluntariado Inclusivo”.

Esta proposta é baseada na interseção de duas abordagens:

Figura 1 - Duas abordagens, uma proposta



1. O processo de Gestão de Voluntariado de Steve McCurley e Rick Lynch - brevemente descrito no Manual de Apoio à Gestão de Voluntariado, 2016 e extensivamente descrito no Manual Completo de Gestão de Voluntariado, 2019.
2. A metodologia do Planeamento Centrado na Pessoa - difundida em Portugal através dos manuais da ASSOL (Associação de Solidariedade Social de Lafões):
 - "Toda a minha vida é um Círculo", editado pela ASSOL em 2011, escrito por Jack Pearpoint e outros, edição Inclusion Press, Toronto, Canadá;
 - "PATH: Um caminho para futuros alternativos e com esperança", editado pela ASSOL em 2001, escrito por Jack Pearpoint e outros, edição Inclusion Press, Toronto, Canadá;
 - "Apoios Centrados na Pessoa", editado pela ASSOL em 2014, da autoria de Mário Pereira.

Gerir um programa de voluntariado mais inclusivo: uma proposta

Para que programas e projetos de voluntariado inclusivo tenham um impacto positivo em todas as partes envolvidas, é importante garantir que as organizações promotoras de oportunidades neste campo sejam competentes e possuam ferramentas básicas de gestão do voluntariado.

Como resultado, a nossa proposta para uma gestão de programa de voluntariado inclusivo é baseada na combinação **entre o processo de Gestão do Voluntariado e a metodologia de Planeamento Centrado na Pessoa**, conforme mencionado acima.

- (1) Planeamento
- (2) Organização
- (3) Descrições do cargo do voluntário
- (4) Recrutamento
- (5) Entrevista e Correspondência
- (6) Preparação
- (7) Supervisão e Acompanhamento
- (8) Avaliação
- (9) Reconhecimento

Quando se trata de uma gestão de voluntariado mais inclusiva, pensamos que estes 9 passos (McCurley & Lynch, 2011) são os mais eficazes. Eles fornecem um conjunto de requisitos mínimos necessários para implementar um programa de voluntariado bem-sucedido. No entanto, por serem de teor generalista, não são suficientes para garantir a inclusão do seu programa de voluntariado. Por isso, sugerimos que deixe essas etapas serem influenciadas pela **metodologia do Planeamento Centrado na Pessoa**. Esta metodologia foca-se nas individualidades de cada pessoa e procura garantir o seu sucesso na busca de um determinado caminho. Como o voluntariado abre espaço para que as pessoas encontrem mais oportunidades de crescimento, testem coisas diferentes, criem relacionamentos, desenvolvam habilidades e adquiram conhecimentos, acreditamos que seja compatível com essa metodologia.

Posto isto, e para avançarmos com a nossa explicação, vamos agora apresentar algumas notas que deve ter em atenção em cada uma das **9 etapas da Gestão do Voluntariado, para poder gerir eficazmente um programa de voluntariado mais inclusivo** tendo em consideração as ferramentas da metodologia do Planeamento Centrado na Pessoa.

Planear um programa de voluntariado inclusivo e impactante

Para conseguir um programa de voluntariado que gere grande impacto, precisa de estar ciente de como o voluntariado pode contribuir para o propósito da sua organização. O primeiro passo aqui seria considerar os recursos necessários para satisfazer os principais objetivos da organização e entender se o voluntariado pode acontecer. Se confirmar isso, precisará destacá-lo e explicar como os voluntários podem ter um papel positivo na realização da missão da organização para todos os envolvidos.

dica prática

Esta é uma fase de reflexão e brainstorming, portanto, certifique-se de usar muitas ferramentas diferentes para potencializar isso.

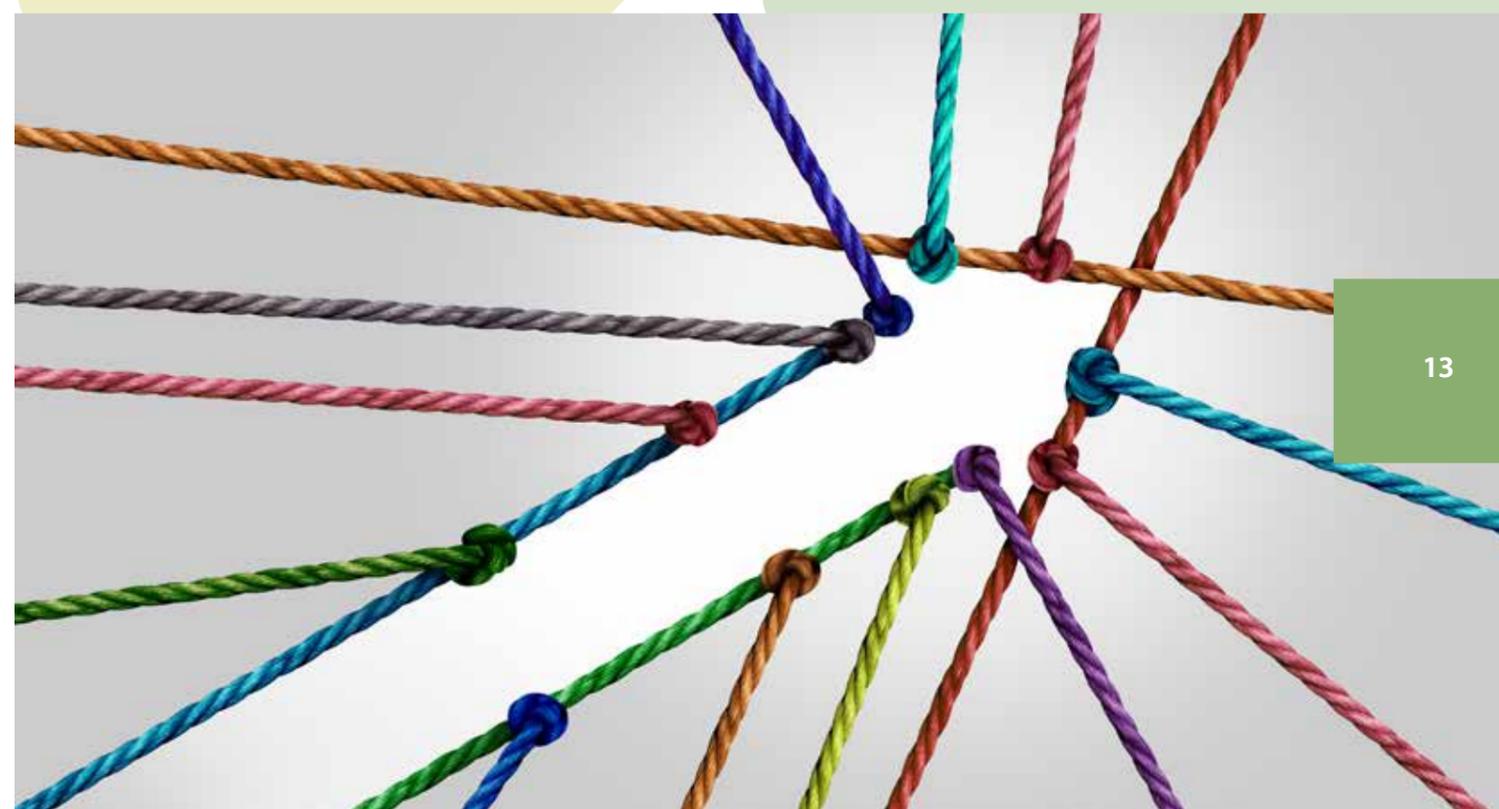
Após discuti-lo, pode começar a pensar em como tornar todo o processo mais inclusivo. Portanto, deve considerar:

- A criação de um programa de voluntariado socialmente acessível condiz com os objetivos da entidade?
- Como se alinha com o que deseja alcançar?
- Como satisfaz as necessidades das pessoas que ajuda?

Além disso, sugerimos que siga o método de planeamento estratégico de Martinelli (1999) para organizações sem fins lucrativos e reflita sobre as seguintes questões:

- Que obstáculos enfrenta/enfrentará a sua entidade na implementação de um Programa de Voluntariado Inclusivo?
- Quais recursos internos e externos são necessários?
- Quem pode ajudá-lo a superar esses obstáculos e como?
- Como envolverá essas pessoas/entidades externas na sua estratégia?
- Qual será o papel dessas pessoas/entidades? O que lhes podemos pedir? O que podemos oferecer?

exercício prático



Organizar um Programa de Voluntariado Inclusivo

Após o planeamento, pode começar a pensar em organizar o seu programa de voluntariado inclusivo. Fazê-lo é uma tarefa complexa, então a sua organização deve garantir que o programa de voluntariado tenha uma boa estrutura e seja eficaz. É importante

garantir que todos estejam envolvidos e que entendam o valor de ter voluntários para cumprir a missão da organização.

Isso é obrigatório porque só pode criar um **programa bem concebido** após definir o motivo pelo qual deseja incluir voluntários. Deve haver um acordo organizacional em torno deste assunto, para não ter problemas a longo prazo.

Uma vez concluído, precisa de **definir regras e procedimentos formais sobre a gestão do voluntariado inclusivo**, que serão refletidos, por exemplo, no manual do voluntário da organização e nas ferramentas diárias de gestão do voluntariado.

No entanto, será difícil pensar nisso se souber muito pouco sobre a realidade dos jovens em situação de exclusão social. Como tal, e para responder a estas perguntas, é preciso considerar as necessidades dos

jovens marginalizados com diferentes desafios na vida. Precisa de obter orientação e consciencialização do público-alvo de profissionais, assim como o **SOSPED**, um dos parceiros deste projeto.

dica prática

exercício prático

Além disso, é importante ver se tem as condições necessárias para acolher jovens voluntários de grupos marginalizados que possam ter necessidades particulares. Aqui, damos-lhe alguns exemplos:

- Tem condições físicas (em termos de instalações) para acolher, por exemplo, jovens com deficiência ou mobilidade reduzida?

- Tem voluntários suficientes para coordenar voluntários com necessidades maiores de monitorado ou os funcionários farão isso? Se escolher a segunda opção, os funcionários estão dispostos a fazê-lo? Eles têm instrução para assumir essa responsabilidade? Se decidir recrutar voluntários para coordenar outros voluntários, qual é o perfil pretendido?

Para aprofundar este processo, Pereira (2014, pp.95-96) ilustra vários exemplos de **formas de apoio que podem ser necessárias à participação dos voluntários**:

- **Ambiente físico:** modificações nos espaços nos quais a pessoa faz trabalho voluntário. Por exemplo, integra-se um voluntário em cadeira de rodas, deve certificar-se de que o espaço é totalmente acessível;
- **Recursos pessoais e financeiros:** caso a pessoa enfrente algum tipo de dificuldade económica, por exemplo, o reembolso das despesas decorrentes do trabalho voluntário pode ser crucial. Oferecer almoço a um voluntário que tenha mais de meio-dia no cargo pode ser determinante para a sua integração e retenção;
- **Transporte:** pode ser necessário apoiar na procura/garantia de meios acessíveis, sejam serviços públicos ou privados. Pode ser que algumas das pessoas em situação de maior vulnerabilidade tenham alguns desafios de autonomia que se

podem traduzir em não se sentirem capazes de utilizar os transportes públicos;

- **Gestão do tempo:** a ação voluntária desenvolve-se no tempo livre e exige responsabilidade, empenho, pontualidade e capacidade de gestão do tempo, o que implica que pode ser necessário fornecer estratégias nestas áreas aos voluntários. Deve ter em mente que, em alguns casos, é melhor começar com uma quantidade menor de horas de voluntariado e aceder ao longo do tempo se a pessoa estiver disposta a absorver mais;
- **Apoio especializado:** dependendo das necessidades específicas da pessoa, pode ser necessário um apoio extra para as tarefas de voluntariado. Pessoas que sofrem de ansiedade, por exemplo, podem precisar de uma orientação mais próxima de alguém que lhe é mais familiar, como a pessoa que a entrevistou e preparou para o cargo;
- **Apoio na comunidade:** a pessoa pode precisar de ser acompanhada para participar de eventos ou atividades específicas.

A SOSPED é uma entidade finlandesa que trabalha com o conceito de **Habitação Cultural e voluntariado** para promover a inclusão social. Eles acreditam que o sentimento de pertencer a um grupo ou comunidade é uma necessidade básica muito importante, e um local de encontro comunitário para jovens voluntários é uma boa maneira de criar uma plataforma para a comunidade de pares e voluntariado. Em muitos casos, lidaram com jovens em situação de vulnerabilidade social e delimitaram algumas boas práticas, que podem ser úteis para melhorar o conhecimento do seu público-alvo. Em consequência disso, deve:

- Obter informações sobre vários desafios e fenómenos funcionais e entender se pode aplicá-los em formas práticas de suporte.
- Mapear que tipo de atividades o grupo-alvo tem e o que vai precisar para implementá-las.
- Estabelecer critérios de qualidade, um plano de igualdade e metas claras para as atividades. Fazer acompanhamento e avaliação da eficácia das ações de voluntariado inclusivo para justificar necessidades de financiamento.
- Envolver e incluir os jovens do grupo-alvo já no processo de planeamento das atividades – quem conheceria as suas necessidades e desejos melhor do que os próprios jovens?

Seguindo estes passos, vai perceber que **condições precisa de assegurar para garantir a participação dos jovens, os principais obstáculos e que parceiros/entidades pode mobilizar** para criar e sustentar o programa de voluntariado inclusivo.

A SOSPED, por exemplo, procura sempre garantir que os seus espaços comunitários sejam fisicamente acessíveis e próximos dos transportes públicos. Eles tentam construir o espaço com os participantes para potencializar a experiência de apropriação do espaço. Para eles, os locais de encontro comunitário devem ser um ambiente seguro e inspirador para todos os participantes, independentemente do seu ponto de partida. Café, chá e um ambiente familiar parecem apoiar o sentimento de comunidade. Ser gratuito e fornecer ferramentas e espaço para criatividade e atividades também é importante. Especialistas por experiência e colegas lembram que ninguém está sozinho com os seus desafios (O ponto de encontro também pode ser construído como um pop up - atividade em conexão com um evento, centro comercial, por exemplo, que é uma maneira de trazer concretamente as atividades para onde os jovens estão, em vez de esperar que a juventude os encontrem...) Eles tentam criar os métodos operacionais e diretrizes de espaço mais seguro com os jovens participantes.

exemplo de boa prática

Criar um espaço comunitário juntamente com os/as participantes permite aumentar o seu sentido de apropriação face ao mesmo.

Após considerá-los e **garantir que tem soluções para eles**, assim como o SOSPED, terá que considerar e desenvolver os seguintes elementos:

- Estratégia de Orientação para Voluntários (na forma escrita);
- O orçamento destinado ao programa de gestão;
- Formação da equipa de trabalho em gestão do voluntariado inclusivo e utilização da metodolo-

gia do Planeamento Centrado na Pessoa (ou outras relevantes);

- Descrições dos cargos dos voluntários (por escrito);
- O tempo mínimo de compromisso do voluntário;
- Definição das estratégias de recrutamento de voluntários, entre outras.

exercício prático

Por último, e para confirmar que está pronto para passar à fase seguinte, deve avaliar o plano de envolvimento dos voluntários e ter respostas para a seguinte lista:

- Os recursos humanos que irão trabalhar com cada voluntário compreendem as suas funções?
- Há descrições escritas relativamente aos cargos dos voluntários?
- As descrições dos cargos dos voluntários identificam claramente as qualificações para a função e indicam o seu propósito e natureza?

- Identificou um bom ambiente de trabalho para os voluntários, ao nível do espaço de trabalho, equipamentos, acessibilidades, entre outros?
- Tem um plano para recrutar voluntários para cargos existentes?
- Tem um plano para preparar e orientar os voluntários de acordo com as suas características?
- Quais procedimentos deve implementar para garantir que o seu programa de voluntariado seja realmente inclusivo?

Como criar as descrições dos cargos das pessoas voluntárias para o Programa de Voluntariado Inclusivo?

Como mencionamos na parte de planeamento, é importante envolver **as partes interessadas** no processo de criação de potenciais vagas de voluntariado. Pode fazê-lo ao fazer perguntas aos membros da equipa sobre a melhor maneira de envolver voluntários e planejar tarefas voluntárias que considerem a **missão da sua organização**.

exercício prático

Para facilitar este processo, deverá colocar aos seus trabalhadores as seguintes questões, inicialmente pensadas por Ivan Scheier (McCurley & Lynch, 1996) e desenvolvidas por McCurley & Lynch (2011):

- Quais as partes do seu trabalho que realmente gosta de fazer?
- Quais as partes do seu trabalho que não gosta de fazer?
- Que outras coisas, sempre quis fazer, mas nunca teve tempo, disponibilidade ou oportunidade?
- Que outras tarefas, atividades ou projetos gostaria de ver realizados e que ninguém na entidade tem competências para realizar? Ou que a entidade não pode pagar?

As respostas a essas perguntas podem criar uma base para a definição das descrições dos cargos dos voluntários. Este é um processo contínuo, pois deve atualizar os respetivos cargos com frequência e garantir que sejam compatíveis com o crescimento da organização.

No entanto, não se pode esquecer de ter em consideração as perspetivas dos futuros voluntários, pois precisa de ser **aberto e flexível** ao escrever as descrições das posições dos voluntários. Se seguir as nossas indicações durante a **fase de organização**, ficará a par das necessidades das pessoas que pretende recrutar e terá de as contactar de alguma forma. Isso significa que terá o conhecimento necessário para modificar essas funções com a finalidade de respeitar também as necessidades dos futuros voluntários.

Por isso, nunca deixe de ter em consideração os anseios e expectativas dos seus colaboradores e voluntários ao ajustar esses cargos, para diminuir a rotatividade e o abandono dos voluntários. Para tal, terá que trabalhar nos canais de comunicação que permitam dar e receber feedback, seja através de reuniões periódicas ou comunicações escritas.

Nesta fase, muitas outras coisas podem ser discutidas: habilidades específicas que são necessárias; o tempo ideal de compromisso; atitudes ou outras qualidades que representem o que a organização procura num voluntário; e a conceção de descrições dos cargos dos voluntários com base nos resultados.

Além dos quatro princípios fundamentais que devem ser considerados durante a elaboração de uma descrição dos cargos dos voluntários – sentimento de pertença, autoridade para pensar, responsabilidade pelos resultados e capacidade de avaliar ou medir o que é alcançado (McCurley & Lynch, 2011) –, deve conter ainda elementos como título (designação da função), finalidade, indicadores, requisitos, cronograma, local, supervisão e benefícios. Nos anexos deste capítulo (páginas 42-46), encontrará um exemplo de descrição dos cargos dos voluntários que pode utilizar para criar o seu próprio.

Uma estratégia possível para tornar o programa de voluntariado mais inclusivo é analisar as descrições dos cargos dos voluntários que já possui, e analisar quais são as condições essenciais para o bom desempenho da função. Talvez o cargo possa ser exercido por alguém em situação de vulnerabilidade ou exclusão social, desde que reúna os requisitos. Encontrará também um perfil de voluntário (páginas 42-46), que pode ajudá-lo a fazer uma correspondência entre um perfil e uma descrição da posição do voluntariado.



Como recrutar potenciais pessoas voluntárias para o programa de Voluntariado Inclusivo?

Nesta fase, é essencial escolher a forma de recrutamento que melhor se adapta à sua organização. O recrutamento deve ser encarado como uma forma de **conjugação de dois tipos de necessidades – as dos voluntários e as da organização** –, que depois se materializam no esforço de encontrar voluntários cujas necessidades coincidam com o que a organização pretende e necessita, ou seja, cujas necessidades e competências motivacionais possam ser combinadas com as descrições dos cargos dos voluntários que a organização oferece.

Assim, o processo de recrutamento pode ser encarado como um filtro, através do qual é possível identificar, num universo de potenciais voluntários (toda

a população da sua comunidade, **sem esquecer as pessoas em situação de exclusão social**), as pessoas que melhor respondem às necessidades da organização.

Se procura voluntários e se a função está intencionada para ser desempenhada por alguém em situação de exclusão social, **certifique-se de que divulga essa oportunidade junto das entidades que trabalham com esse segmento da população ou em locais públicos onde essa população costuma frequentar**, por exemplo. Pode ainda procurar o apoio do Centro de Voluntariado do Concelho onde trabalha (caso exista) ou divulgar essas oportunidades noutros Centros, ou Plataformas de Voluntariado.

Também é importante deixar claro que oportunidades de voluntariado são inclusivas nos materiais criados para o recrutamento. Uma forma de conseguir isso é usar imagens de pessoas com características diferentes nos seus anúncios, em todos os momentos. Por exemplo, se acha que uma determinada posição de voluntário pode ser ocupada por uma pessoa com deficiência física, deve usar imagens para deixar isso claro. Outro aspeto que precisa de considerar é de que forma as pessoas se candidatarão aos seus cargos de voluntário. Muitas entidades usam formulários 'online', mas isso pode não ser suficiente. Pode falar com entidades que trabalham com esses segmentos da população para entender a opinião deles sobre o assunto e agir de acordo.

Exercício prático

Responda às seguintes questões para preparar a sua campanha de recrutamento:

- Qual é o título do cargo de voluntário?
- Qual a principal mensagem e informação a divulgar na ação de recrutamento?
- Qual é o público-alvo?
- Qual a data de início e o prazo de recrutamento?
- Quais os tipos e estratégias de recrutamento que vai usar?
- Quais são as principais entidades e pessoas a serem contactadas? Como entrará em contacto/comunicará com as mesmas?
- Que materiais de comunicação vamos usar? Quando devem estar prontos para uso?

Abraçar os conceitos de acessibilidade e inclusão sublinha o facto das pessoas terem sempre algo para dar aos outros.

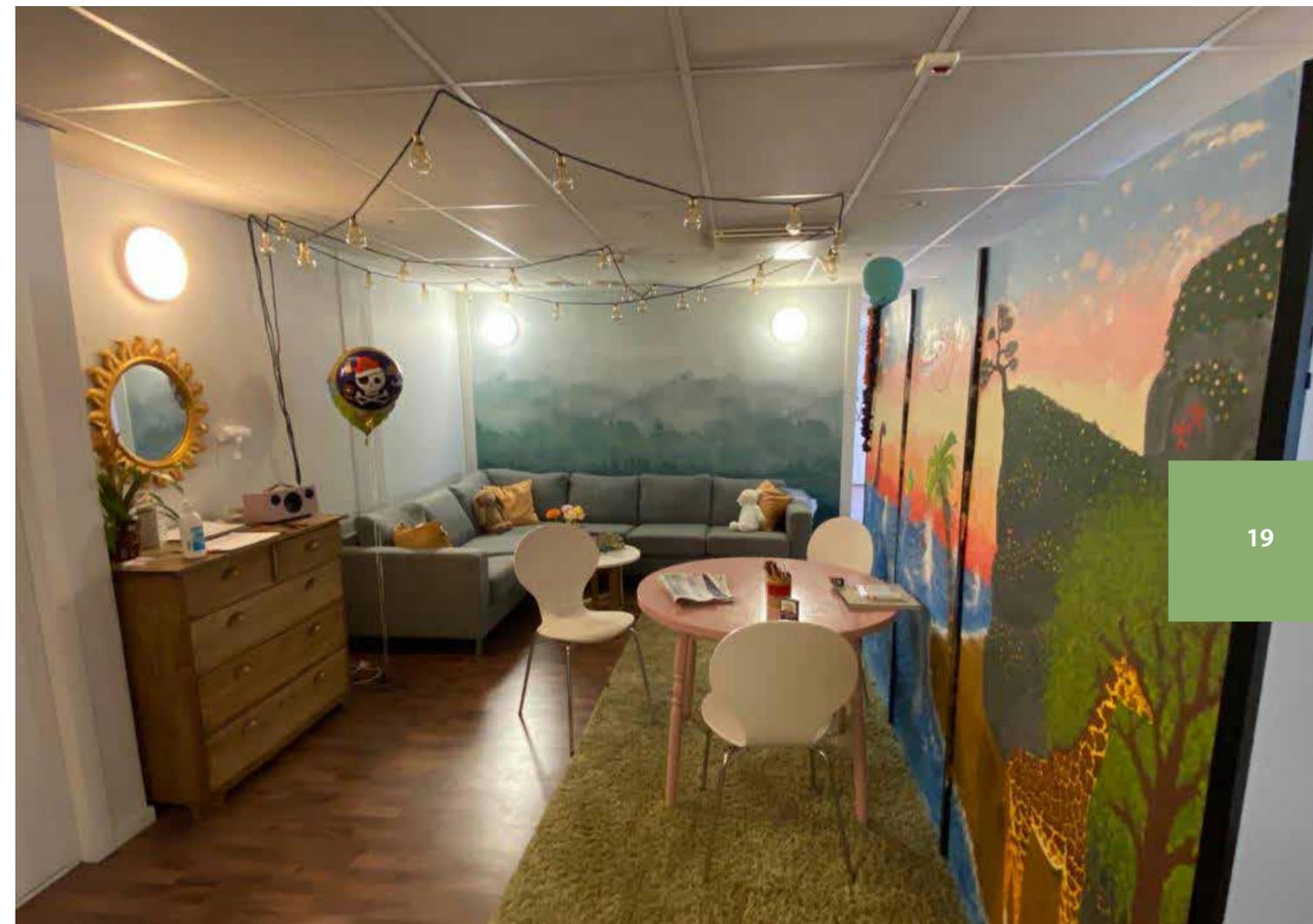
Para entender como pode aplicar isso aos jovens em situação de vulnerabilidade, talvez seja necessário ler o seguinte exemplo prático, do **SOSPED**:

- De encontro aos jovens, é provável atingir o interesse desta forma do que esperar por eles no escritório. Vá a lugares públicos que os jovens gostam de visitar e divulgue/comunique nas plataformas em que eles também operam. Cooperar com escolas ou outras instituições educacionais. Pessoal de apoio, terapeutas ou enfermeiras e assistentes sociais que trabalham com jovens também são uma boa maneira de alcançar os jovens marginalizados.
- Com jovens em situação de isolamento social e com problemas sociais, destaca-se a importância da divulgação na 'internet' e do conhecimento do colaborador sobre o uso de redes sociais e

servidores diversos, pois jovens marginalizados não costumam sair de casa para se candidatar a trabalhos voluntários por iniciativa própria.

- Abra os conceitos de acessibilidade e inclusão e enfatize que todos têm algo a dar aos outros. Fale sobre as oportunidades de voluntariado inclusivo para os jovens. Considere o pensamento de igualdade e acessibilidade (inclusão) já na fase de planeamento. Ou seja, por exemplo, dividir e remodelar tarefas voluntárias. Há pessoas que procuram a comunidade, por outro lado, algumas não gostam da ideia de estarem comprometidas com uma ONG ou outra entidade que organize possibilidades de voluntariado por mais tempo. Especialmente para os jovens, pode ser um alívio pensar que também existem tarefas únicas e atividades voluntárias temporárias.

Por fim, e após compreender este passo, pode começar a pensar no processo de entrevista.



Como entrevistar potenciais pessoas voluntárias para o programa de Voluntariado Inclusivo?

Este processo de entrevista permite que entenda como as necessidades da organização e as motivações e qualificações dos voluntários combinam. No entanto, deve ter cuidado para não tratar este processo da mesma forma que faria numa entrevista de emprego. Entrevistar voluntários não é examinar a aptidão de um candidato para um cargo, mas sim avaliar a capacidade e a vontade de um candidato de se ajustar produtivamente a um cargo dentro da instituição.

Como tal, deve também considerar a flexibilidade da sua própria organização e como pode transformar o voluntariado numa experiência positiva para ambas as partes. Por isso, o processo de entrevista também é um momento importante para fazer uma análise inicial das ambições e expectativas da pessoa, do que ela gosta e não gosta, sua história, os seus pontos fortes e talentos, etc. Claramente seria apenas o contacto inicial e haverá mais oportunidades de aprofundar esta afirmação nas fases seguintes de Preparação e Acompanhamento, mas pode começar a introduzir **a metodologia do Planeamento Centrado na Pessoa** nesta fase. Caso o entrevistado pertença a um grupo social mais vulnerável ou demonstre necessidade de acompanhamento, ou preparação mais específica e individual, pode aproveitar a entrevista para referir que a sua entidade disponibiliza processos específicos de apoio aos voluntários e em que termos. Pode até usar o momento da entrevista para mostrar isso. Por exemplo, se o entrevistado precisar da ajuda de alguém para atuar como tradutor ou intérprete de língua gestual, pode ativar as ferramentas necessárias que já possui na sua organização.

Em algumas situações, no entanto, descobrirá que certas pessoas, devido à sua situação de vulnerabilidade, têm mais dificuldade em imaginar-se dessa forma, especialmente se nunca foram estimuladas a pensar nisso antes. Muitos têm um forte sentimento de serem estranhos e não pertencerem a nenhuma comunidade ou mesmo à sociedade. Eles podem ter dificuldades de aprendizagem ou outras deficiências, problemas de saúde mental, falta de autoestima, habilidades de linguagem ou habilidades sociais, etc., e não se sentem que fazem parte nas atividades de voluntariado. Por isso, pode tentar recolher essas informações posteriormente e fornecer um acompanhamento personalizado nesse sentido. Pode também permitir que a pessoa explore mais sobre si mesma e tenha muitas experiências diferentes, para que ela trabalhe nas suas próprias ambições e escolha os caminhos específicos que deseja explorar.

Na experiência da Pista Mágica, muitas vezes acontece que pessoas numa situação mais vulnerável precisam de tempo para se sentirem à vontade com quem lidera o processo de ajudar a definir o projeto de felicidade da pessoa para realmente explorar e identificar os seus interesses, talentos e obstáculos, por exemplo. Uma das nossas voluntárias do projeto VolunTalentos, identificou, desde o início, o artesanato como o seu principal interesse, pois sabia que era algo que já dominava. Porém, com o tempo, apercebeu-se que o voluntariado é um espaço para desenvolver outros talentos e interesses, ela começou a compartilhar que gostaria de fazer de fazer algo completamente diferente: voluntariado com animais da quinta.

Reúna um grupo de voluntários ou colegas de trabalho e faça uma encenação sobre o Processo de Entrevista. Faça quantas vezes forem necessárias para que todos tenham a hipótese de ser o entrevistador, o entrevistado e o observador. Compartilhe feedback e veja o que já faz bem e o que precisa ser melhorado.

Entrevistar pessoas voluntárias não é examinar a aptidão de um/a candidato/a para o exercício de um cargo, mas sim avaliar a sua capacidade e vontade de adaptação a um perfil de função.

dica prática

exercício prático



Como preparar as pessoas voluntárias para o Programa de Voluntariado Inclusivo?

dicas práticas

Quando se trata de **orientação e formação**, pode fazer exatamente como o SOSPED sugere:

- Organize sempre um curso de formação e orientação para novos voluntários. Ao organizar a formação de voluntariado inclusivo, certifique-se de que há tempo suficiente para cada encontro. Ao formar, fale com calma e em linguagem clara. Deixe um tempo para perguntas.
- Na primeira sessão de formação, conte aos jovens voluntários sobre a sua ONG e/ou outra comunidade de base e estruturas do modelo operacional. Abra os conceitos e princípios do voluntariado. Diga aos jovens voluntários o que se espera deles e o que eles ganham em troca. Estabeleça metas conjuntas e individuais a serem alcançadas.
- As próximas formações devem ser planeadas tendo em conta as referências da sua própria atividade. Se os voluntários atuarem como líderes de grupo, ensine os princípios de liderança de

Para preparar os seus potenciais jovens voluntários, precisa de ter em consideração o que McCurley & Lynch (2011) escreveram. Segundo eles, a preparação inclui cinco elementos: **orientação, formação, coaching, aconselhamento e mentoria.**

grupo, ou se as suas atividades giram em torno de um determinado tema, abra-o. Entenda e abra o papel dos voluntários na sua comunidade. Não aborde muitos tópicos numa sessão de formação e combine a teoria e a prática.

- Lembre-se que o grupo-alvo tem desafios em diferentes áreas da vida, por isso certifique-se de que todos saibam que a participação nos exercícios não é obrigatória. Além disso, a capacidade de concentração de diferentes participantes varia, então faça pausas suficientes e repita e resume os temas pelos quais já passou frequentemente. Temas interessantes para passar na formação são, por exemplo:
 - Habilidades de interação;
 - Reconhecer os valores individuais;
 - Identificar as próprias habilidades e recursos relacionados ao trabalho voluntário;
 - Planeamento concreto das atividades voluntárias (temas, duração, metas de conteúdo, etc.);

Aqui, deve dar pleno poder à pessoa para decidir. Precisa de respeitar os seus desejos e a sua auto-determinação, simultaneamente, em que reafirma o seu dever ético de garantir a sua segurança. Em outras palavras, este é um processo de negociação e precisará de entender quais os recursos disponíveis

dentro da sua linha de ação. Também pode ser relevante ouvir não só a pessoa, mas também outros membros-chave que podem ter um papel ativo no sucesso do seu plano (família, amigos, colaboradores de determinadas entidades, etc.).

Como tal, pode ver aqui o exemplo da SOSPED, que muitas vezes trabalha com jovens em risco de exclusão social. Eles acreditam que precisa de ouvir os jovens em todos os momentos e respeitá-los, devendo seguir estes passos:

- Destaque o significado do voluntariado como ação cívica. As pessoas geralmente precisam de sentir que as suas ações fazem a diferença e que levam uma vida significativa. Isso aplica-se especialmente aos jovens que são excluídos das comunidades. O voluntariado é uma ótima maneira de influenciar o meio ambiente e a sociedade. O reforço das capacidades por meio do voluntariado também melhora a capacidade de atuação em outras áreas da vida.
- Dê atenção às experiências dos participantes. Muitos jovens marginalizados sofrem com a sensação de não serem ouvidos no sistema ou sofrem 'bullying' devido a problemas de saúde mental, ou deficiências. Alguns têm doenças, alguns têm origem imigrante, existem diferentes

traumas e outras experiências de vida difíceis. É por isso que as diretrizes do espaço seguro e as regras da comunidade criadas com os participantes são recomendadas na estruturação do voluntariado inclusivo. Todos devem ter o direito de participar à sua maneira e sentir-se seguros.

- Ajude os jovens a encontrar novas perspetivas. Em simultâneo, esteja sempre aberto a novas perspetivas. Pergunte o que seria do seu interesse, ofereça opções e dê espaço para responder, ouvir. Seja respeitoso, não presuma coisas sobre os sentimentos ou necessidades dos participantes. Esteja presente e disponível, mas deixe que os voluntários individualmente decidam qual é a melhor tarefa para eles. Ouça ideias, incentive e, se necessário, ajude a moldar a realização das ideias para atividades voluntárias. Certifique-se de que a orientação e apoio para as tarefas voluntárias estão disponíveis em diferentes formas e ao longo da duração da tarefa. A apresentação e o papel do profissional no programa são importantes, mas o voluntariado deve estar em foco.

exemplo de boa prática

22

Em conjunto com isto, precisa de se concentrar em **treinar, aconselhar e orientar** os voluntários. Este é um **momento-chave na implementação do Programa de Voluntariado Inclusivo** e pode planejar sessões de **Apoio Centrado na Pessoa** com voluntários que necessitem, como pessoas em risco de exclusão social. Pode encontrar um exemplo de um desses planos num dos nossos projetos nos anexos (páginas 42-46). As primeiras sessões (pelo menos duas) devem centrar-se na criação de um plano (ver Anexo 3) que lhe permita compreender os objeti-

vos dos voluntários e como o trabalho voluntário os pode ajudar a atingir esses objetivos.

Segundo Pereira (2014), é importante obter as seguintes respostas:

- Quais são as metas que precisam de ser alcançada para nos aproximar do futuro desejado?
- Quais as etapas que cada uma dessas metas envolve?
- Quem pode ajudar a pessoa a atingir esses objetivos?

exemplo de boa prática

23

exemplo de boa prática

Depois disto, executará o plano lado a lado com a pessoa e a rede de apoio que ela escolheu. Esteja ciente de que este plano precisa de utilizar o voluntariado como uma ferramenta de desenvolvimento, crescimento e realização. O que quer fazer aqui é ajudar a pessoa a atingir os seus objetivos. Muitas vezes encontrará, por exemplo, pessoas que preten-

dem conquistar mais autonomia nas suas vidas ou que possuem objetivos que implicam isso. O voluntariado pode ser uma forma de treinar certos hábitos que contribuem para esse processo global; neste caso, algo como usar o transporte público pode ser um passo importante para algumas pessoas, entre outras.

Como acompanhar os voluntários num Programa de Voluntariado Inclusivo?

Os gerentes de voluntários precisam de habilidades de gestão pelos seguintes motivos:

- Podem ter de supervisionar pessoas voluntárias diretamente;
- Devem certificar-se de que os operacionais fazem um bom trabalho na gestão de pessoas voluntárias.

Para serem bem-sucedidos na gestão de pessoas, o trabalho de uma pessoa gestora de voluntariado passa por se certificar de que **as pessoas querem e conseguem realizar as tarefas que lhes foram atribuídas, tendo em conta as suas necessidades e competências.**

Neste sentido, é igualmente importante que a própria pessoa voluntária tenha também o controlo sobre o que vai fazer. Com isto, tornará os seus voluntários mais autónomos e capazes de uma atuação independente para alcançar melhores resultados. Neste tipo de relacionamento, **a pessoa gestora torna-se uma fonte de suporte à pessoa voluntária e não de controlo.**

possibilitarem a continuidade do seu programa de voluntariado por meio da sua própria atividade.

- Entre as reuniões, mantenha contacto com os jovens voluntários com aplicações de redes social, endereços eletrónicos, mensagens, chamadas telefónicas, etc. No ato presencial, ofereça sempre tempo para discussões de reflexão para garantir que nenhum jovem voluntário se sinta sozinho ou sobrecarregado com os seus deveres, e que todos tenham a possibilidade de refletir sobre os seus sentimentos (bons e maus) após o voluntariado. O voluntariado pode ser um processo de aprendizagem significativo sobre as próprias habilidades e limites. Refletir sobre os sentimentos depois também fornece ferramentas que podem ser usadas em outras comunidades e partes da vida.
- Use uma linguagem simples, reconheça os meios de comunicação do seu público-alvo e explique porque e como tudo é feito. Use a visualização e lembre-se de cartões com imagens e/ou intérpretes de comunicação para ajudar na interação, se necessário.

Outra coisa a considerar é que a fase de acompanhamento é particularmente importante porque será também a fase em que é **executado grande parte do Plano Centrado na Pessoa**. Aqui, e segundo Pereira (2014), é preciso questionar-se se:

- O plano está a resultar?
- Estão a ser feitos progressos e caminhamos na direção desejada?
- São precisas mudanças no plano?

exercício prático

Para que o plano seja verdadeiramente eficaz, e com base em Pereira (2014, p.95), deve:

- Identificar os apoios e serviços necessários para garantir o sucesso do plano;
- Identificar quem é o responsável por garantir cada apoio previsto;
- Fixar prazos para que as metas sejam alcançadas;
- Assegurar que o plano não afasta a pessoa de outros apoios já assegurados pela sua rede de pessoas;
- Garantir que o plano é fluído e contém formas de alterar os apoios e os serviços, com base nos resultados que vão sendo atingidos, bem como nas mudanças dos desejos da pessoa.

Por estas razões, poderá ter que aplicar muitas mudanças consoante as necessidades da pessoa. Por vezes, o voluntariado terá de ser adaptado em termos de duração e tarefas, uma vez que poderá não ter em conta alguns aspetos durante o processo de planeamento. Por exemplo, um voluntário pode escolher um determinado horário e duração conforme as necessidades da entidade e depois perceber que não condiz com as suas necessidades pessoais. Na Pista Mágica, vemos esta situação com muita frequência nos projetos que lideramos. Certa vez, um dos voluntários começou a fazer voluntariado autónomo numa quinta e percebeu que as tarefas e a própria duração eram demasiado exigentes, dadas as suas limitações físicas. Eles sentiram que tal situação não era sustentável a longo prazo e compartilharam com a equipa que, embora gostassem do trabalho, a duração não era compatível com a sua capacidade. Por conta disto, tivemos que ajustar e conversar com a entidade, a fim de atualizar a descrição do cargo do voluntário e reduzir a duração do próprio voluntariado.

Aqui pode também ouvir as boas práticas da SOS-PED, que referem que, quando se trabalha com jovens marginalizados, deve-se:

- Lembre-se de que é um facilitador das atividades, não o principal executor do processo de voluntariado. Aprenda a tolerar a incompletude ou que você mesmo poderia realizar a atividade de forma diferente da dos jovens que planeiam o programa de voluntariado. Seja curioso para aprender com eles. Diversidade é um tesouro. Ajude a moldar as tarefas individualmente, seja claro sobre as suas expectativas e esteja sempre aberto e disponível para perguntas e diálogos. Demonstre apreço.
- Dê espaço para a individualidade e para as diferentes personalidades. As necessidades de cada um são diferentes, e o programa deve ter espaço para criatividade e diferentes níveis de desafios, para que as formas de participação possam ser definidas individualmente e segundo os recursos e resistência do jovem. Recorde aos jovens voluntários que eles também podem fazer uma pausa nas atividades se a sua situação de vida mudar ou se eles precisarem de descansar. Não exija ações, mas apoie a atividade.
- Nas atividades de voluntariado inclusivo em que dois participantes se encontram noutra local que não seja o local de encontro comunitário e sem a presença do profissional, recomenda-se que a comunicação seja feita por meio de funcionários da organização. Garanta que as reuniões relacionadas com o programa de voluntariado sejam sempre organizadas para encaixarem-se nos calendários mútuos, e que a relação de apoio não se torne demasiado contínua e onerosa para o voluntário. O funcionário organiza as reuniões e cuida da comunicação relacionada às tarefas de voluntariado.

Como avaliar o Programa de Voluntariado Inclusivo?

As pessoas gestoras de voluntariado nem sempre perspetivam a avaliação dos voluntários com entusiasmo. No entanto, este passo não deve ser evitado, visto que:

- A maioria das pessoas gestoras quer alcançar o melhor desempenho possível e, por isso, a ausência de feedback e apoio pode ser desconcertante e revelar uma despreocupação perante a qualidade do trabalho que realizam e perante elas mesmas.
- A maioria das pessoas voluntárias irá ganhar nas situações de avaliação.

Ao ignorar este passo, pessoas voluntárias da organização irão desvincular-se da organização e não terão uma noção real do seu impacto. Isto não pode acontecer, pois é preciso entender se a pessoa cumpriu as tarefas com eficiência, se se sentiu bem com isso e se contribuiu positivamente para o seu crescimento pessoal.

No voluntariado inclusivo, este momento é **particularmente importante para a revisão do Plano Centrado na Pessoa**. Como demonstra Pereira (2014), é preciso agendar sessões para falar com os voluntários e fazer revisões do plano. Nestas sessões de avaliação deverá ter em conta os **indicadores definidos para a tarefa que a pessoa efetuou, mas também a “eficácia dos apoios” no alcance dos “resultados desejados”** (Pereira, 2014, pp.87-88). Tendo em conta as capacidades e objetivos definidos para cada pessoa, ser realista e adaptar-se ao indivíduo em questão é crucial para o processo de avaliação. As pessoas são todas diferentes e tem sempre muito a oferecer se a sua individualidade for respeitada. Quando respeitamos essa diversidade e a celebramos, permitimos que as pessoas tenham experiências que as deixam confortáveis e felizes.

Na Pista Mágica, e nos projetos que conduzimos, vemos frequentemente situações em que os voluntários preferem determinadas tarefas a outras, dada a sua personalidade global e outras condições que

possam ter. Por exemplo, um dos voluntários do nosso projeto lida com ansiedade social, mas adora animais. Como resultado, eles começaram a trabalhar como voluntários num canil e receberam tarefas que não envolviam muita interação humana. No entanto, dado que o trabalho ainda implicava alterações na rotina habitual, ainda lhe causava grande ansiedade e levando até ataques de pânico. Nessas situações, precisará agir rapidamente e dar-lhes espaço. Acima de tudo, precisará de ouvir o que a pessoa tem a dizer e ajudá-la a entender o que a desencadeou. Lembre-se do seu Plano Centrado na Pessoa e reveja-o com ele, tente perceber se ainda faz sentido para ele e que ajustes deve fazer para conseguir o que deseja, num quadro de ação que lhe seja confortável. Neste caso, o nosso voluntário passou a ser acompanhado por nós e isso teve um grande impacto na forma como se sentiram globalmente. Era mais fácil para ela lidar com a ansiedade social deles, na presença de alguém que eles conheciam bem.

Outra coisa que precisa de considerar é a importância de a pessoa estar envolvida nas outras atividades comunitárias que vão além do acompanhamento que pratica com ela. Assim, é preciso ouvir as sugestões da SOSPED, principalmente junto aos jovens, que dizem:

- Informe os jovens voluntários também sobre outras possibilidades de participação na sua sociedade e incentive-os a participar também noutras atividades. Vá com eles, se eles se sentirem inseguros. Ajude a criar igualdade e inclusão desfocando as diferenças e as linhas divisórias.

Apresentamos agora alguns exemplos de medidas de avaliação, enunciados em Pereira (2014, p.88):

- A pessoa desenvolveu novas relações?
- A pessoa ganhou novas competências?
- A pessoa conseguiu realizar uma participação efetiva na comunidade, realizando atividades significativas e úteis?
- Ocorreram mudanças no seu estatuto na comunidade (a pessoa goza de mais respeito, tem possibilidade de expressar os seus dons e talentos)?
- Conseguiu fazer escolhas significativas e expressar a sua identidade individual?

dicas práticas



Como reconhecer pessoas voluntárias e o Programa de Voluntariado Inclusivo?

Manter os voluntários por perto é um passo importante para o sucesso das práticas de voluntariado da sua organização. Portanto, é fundamental assegurar que as pessoas voluntárias recebem a sua **remuneração motivacional e uma demonstração de apreço em resposta às valiosas contribuições que fazem com o seu trabalho**. É aqui que o reconhecimento entra em cena. Pode ser mais ou menos formal e pode acontecer com mais ou menos regularidade.

Alguns exemplos de atividades/objetos de reconhecimento são prémios, certificados, placas, pins, jantares, dizer obrigado/a, planeamento de viagens gratuitas, oferecer uma refeição, dizer algo positivo sobre as suas qualidades pessoais e escrever artigos sobre o seu desempenho em jornais e revistas. Na Pista Mágica, por exemplo, costumamos planejar deslocações a estádios ou concertos, caso os próprios voluntários se interessem por tais eventos ou façam comentários nesse sentido. É o que acontece com o nosso projeto Carry, onde trabalhamos com

jovens em situação de vulnerabilidade social. No geral, isto funciona como um momento de reconhecimento para eles, que permite que eles entrem em contacto com experiências que não eram facilmente acessíveis a eles, devido a restrições financeiras e sociais.

No entanto, tenha em mente que o reconhecimento deve ser sempre ajustado às ações do voluntário (por isso só é feito após a fase de avaliação) e que não deve ser exagerado ou desproporcional, pois seria algo performativo.

Por último, é importante não esquecer que o voluntariado inclusivo e o **Planeamento Centrado na Pessoa** assentam na ideia de que todos devem ter os mesmos direitos e oportunidades e que as pessoas com desvantagens não devem ser excluídas (Pereira, 2014). Se a sua entidade conseguiu garantir esse acesso a alguém, celebre o facto de ter dado um passo para um voluntariado verdadeiramente inclusivo.

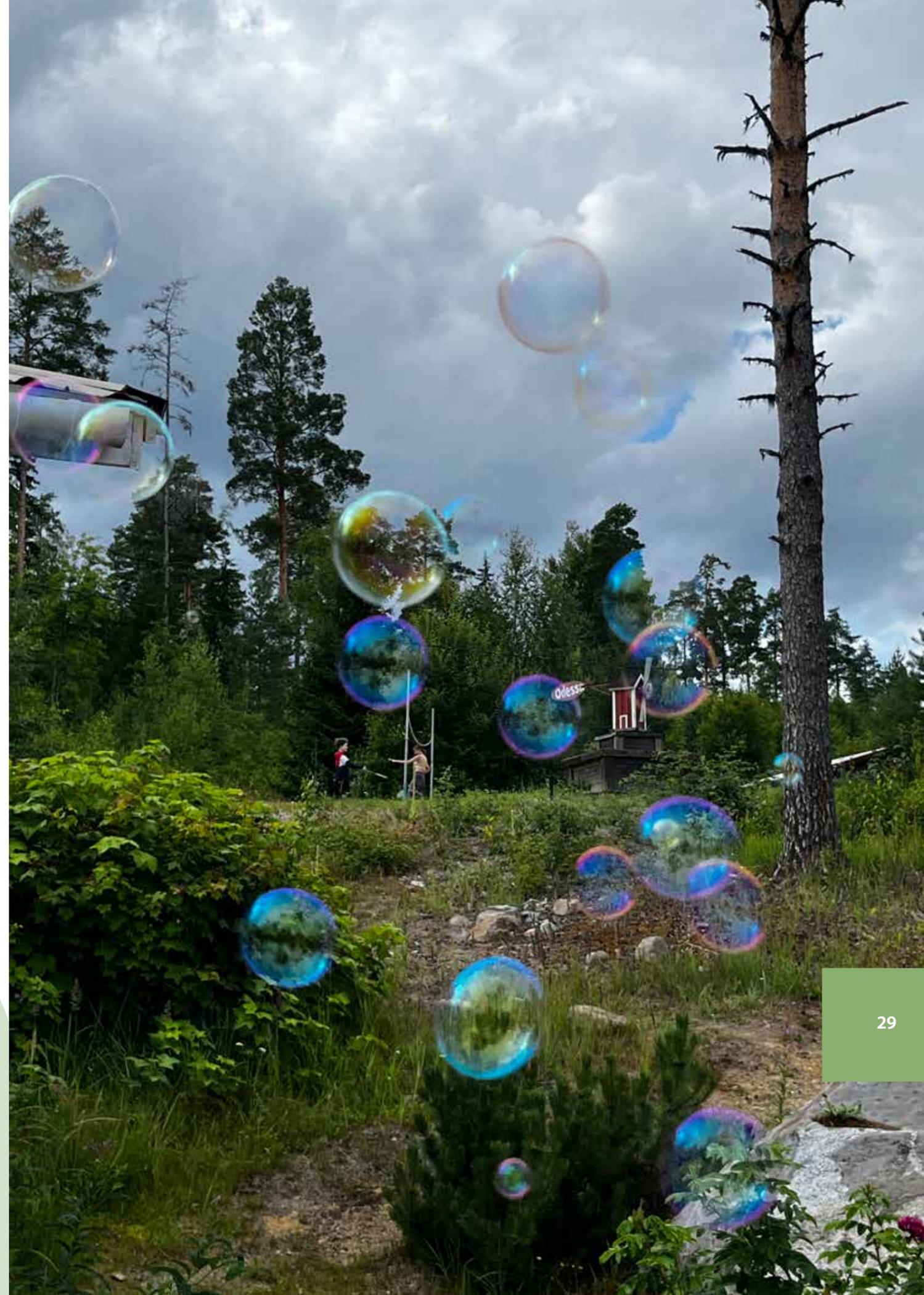
Não se esqueça de partilhar esta vitória com outras entidades também. Assim, pode seguir a sugestão da SOSPED de:

- Fornecer informação e apoio também a outras entidades que oferecem atividades de voluntariado inclusivo para jovens. Partilhe boas práticas, participe nas redes. A sinergia entre pequenas organizações e projetos e, por exemplo, atores públicos permitem maior visibilidade, recursos e eventos maiores

Outro aspeto que deve considerar é que a pessoa pode eventualmente deixar a oportunidade de vo-

luntariado também. A SOSPED refere que, à medida que o voluntário avança na vida e sai, deve pedir-lhe atualizações da sua vida após um determinado período de tempo. Em alguns casos, a pessoa pode se arrepender de ter saído, mas não ousa pedir para voltar à atividade. O facto de uma pessoa conhecida pedir notícias e convidá-lo para dizer "olá" novamente às vezes é uma maneira fácil de voltar à ação. Então, lembre-se de ficar inclusivo depois também.

Reúna uma equipa e crie uma lista de métodos grupais e individuais para reconhecer os seus voluntários. Tente ter pelo menos uma estratégia para cada voluntário e pelo menos 5 estratégias para o grupo.



Da metodologia “Voluntariado mais Inclusivo” a um novo começo: considerações finais

Neste capítulo falámos sobre a importância do processo de Gestão do Voluntariado e da metodologia do Planeamento Centrado na Pessoa quando se trata da promoção do voluntariado inclusivo. Com essas abordagens em mente, pode garantir que o voluntariado tenha um grande impacto não apenas na comunidade, mas também na vida de pessoas que vivem em posições sociais menos favoráveis. Se pertences a uma organização juvenil que já pratica o voluntariado ou, se vês potencial para o mesmo, podes aproveitar as dicas que te demos nas páginas anteriores para tornar todo o processo mais inclusivo, especialmente para os jovens com menos oportunidades.

No entanto, a nossa jornada não termina aqui. Ao trabalhar com esta metodologia, percebemos que o voluntariado tem potencial para funcionar como uma ferramenta de inclusão social em si. De certa forma, o voluntariado permite trabalhar alguns aspetos da vida das pessoas, como autoestima, autonomia, desenvolvimento de competências e talentos, novas experiências e ampliação das redes de apoio social. Isto pode ser crucial para pessoas que enfrentam, nas diferentes esferas da vida social, desafios adicionais. Da esfera económica à política, e apesar de todo o estigma que geralmente acompanha esses grupos, o voluntariado pode ser uma ferramenta de empoderamento.

Com isto em mente, a Pista Mágica desenvolveu uma nova metodologia baseada na que já apresentamos anteriormente (“Voluntariado mais Inclusivo”). A Pista Mágica, que é uma das entidades envolvidas no Vol’Go, é uma entidade vocacionada para o voluntariado e inovação de Portugal e tem sido testado em dois projetos da sua responsabilidade: “Carry” e “Vo-

lunTalento”. A primeira visa atenuar a exclusão social dos jovens, quer se encontrem institucionalizados, quer vivam em bairros de habitação social, através da sua integração em atividades de voluntariado; enquanto o segundo é destinado a deficientes físicos maiores de 18 anos.

Aqui, e ao contrário do que descrevemos anteriormente, não utilizamos a metodologia para tornar os processos de recrutamento de voluntariado mais inclusivos, mas sim para promover a inclusão social das pessoas que trabalham com entidades que com elas mantêm um contacto próximo. Para isso, seguimos o modelo PERMA (Seligman, 2004) da Psicologia Positiva que propõe que a felicidade ou bem-estar psicológico se baseia em 5 pilares:

- Emoção Positiva: o que sentimos (alegria, prazer, conforto, calor, etc.);
- Envolvimento: estar totalmente absorvido em atividades estimulantes, estar em “fluxo”;
- Relacionamentos com outros que são positivos, estimulantes e gratificantes;
- Significado: servir um propósito que é maior do que si mesmo;
- Realização: busca de realização e maestria.

Para promovê-los, criamos 3 fases diferentes que são o núcleo central desta nova metodologia. Numa primeira fase, procuramos promover sessões de formação que abrangem 4 temas: autoconhecimento (com base na Jornada do Herói – Campbell, 2014), educação para a saúde (relacionada com a adoção de comportamentos saudáveis que promovam o bem-estar biopsicossocial), empatia e educação para o voluntariado (formação desenvolvida pela Pista Mágica nos últimos 14 anos).



Imagem n.º 1 - Voluntários da Carry a ajudar numa atividade de patinagem numa escola Fonte: Pista Mágica



Imagem n.º 2 – voluntários dos projetos VolunTalento e Carry’s a limpar uma praia Fonte: Pista Mágica



Imagem n.º 3 - Voluntários do VolunTalento no Agrupamento de Escolas de Prado. Fonte: Pista Mágica

Numa segunda fase, promovemos as Atividades Genéricas de Voluntariado (AGV), que se referem a atividades de voluntariado coletivo, diretamente relacionadas com os interesses dos beneficiários e com as necessidades diagnosticadas na comunidade. Aqui, os beneficiários têm a oportunidade de explorar o que mais gostam e dar feedback sobre como se sentiram durante os mesmos.

Na terceira fase, cada beneficiário tem pelo menos 2 sessões de Planeamento Centrado na Pessoa, com base na Pedagogia da Interdependência, metodologia adaptada e testada pela Pista Mágica. Nestas sessões, cada beneficiário pode desenvolver o seu Projeto Felicidade, definir sonhos e objetivos con-

cretos, bem como perceber, com a ajuda da equipa técnica, onde o voluntariado pode ser útil para a sua concretização.

Após estas 3 fases, e se possível, a pessoa pode decidir praticar o voluntariado autónomo consoante os objetivos que descreveu. Com isto em mente, e tendo a oportunidade de trabalhar com jovens, pode tentar ver o potencial que essa nova metodologia também pode ter. Como devem saber, os jovens enfrentam múltiplos desafios, como a dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Ao trabalhar com jovens, intervém numa fase inicial da vida das pessoas, o que pode fazer uma grande diferença a longo prazo.



Imagem n.º 4 - Participante do VolunTalento a criar o seu próprio Plano Centrado na Pessoa. Fonte: Pista Mágica

4. Como promover oportunidades internacionais de voluntariado inclusivo

Nos capítulos anteriores, já definimos o **voluntariado inclusivo** como oportunidades de voluntariado disponíveis para todas as pessoas, independentemente da idade, cultura, sexo, orientação sexual, etnia, religião, condição social ou deficiência.

O dicionário Cambridge **define promoção** como uma atividade ou atividades para anunciar algo (tornar algo conhecido em geral ou em público). Promoção é o ato de encorajar algo a acontecer ou desenvolver-se.

Em geral, os trabalhadores de juventude e voluntários estão-se a consciencializar do voluntariado inclusivo e começam a discutir a importância de **abordá-lo como uma forma única de voluntariado**. A consciencialização dos trabalhadores de ju-

ventude, voluntários e partes interessadas relativamente às práticas de voluntariado inclusivo pode ser aumentada tornando-as **acessíveis e fortalecendo parcerias que tornam os seus programas de voluntariado inclusivos**. Para o desenvolvimento do voluntariado inclusivo, é importante que diferentes organizações de voluntariado **partilhem a sua experiência a nível nacional e internacional**.

A promoção desempenha um papel importante no desenvolvimento do voluntariado; por isso, é importante colocar **grande ênfase na divulgação e na construção da visibilidade**. Qualquer organização juvenil que pretenda promover o voluntariado inclusivo tem de mostrar que **o voluntariado inclusivo é uma forma de responsabilidade pessoal e um valor socialmente reconhecido, enquanto mostra aos jovens os benefícios de se envolverem no voluntariado**. Diferentes oportunidades levarão a diferentes benefícios:

- **Benefícios sociais.** Pesquisas constataam que o voluntariado pode melhorar o companheirismo, abordar a inclusão social e aumentar o capital social. (Howlett, 2004)
- **Benefícios para a saúde física.** O voluntariado pode promover um estilo de vida saudável e melhorar a autoavaliação da saúde.
- **Bem-estar mental.** O voluntariado pode melhorar a confiança, o propósito e a satisfação com a vida.
- **Crescimento pessoal.** O voluntariado pode aumentar o senso de propósito e pertença, compaixão e aumentar a habilidade de enfrentar novos desafios e superar obstáculos.
- **Benefícios instrumentais.** O voluntariado pode ajudar as pessoas a desenvolver novas competências como a comunicação, networking e o trabalho em equipa, adquirir conhecimento, desenvolver atitudes e aumentar a empregabilidade.

Então, como promovemos oportunidades de voluntariado inclusivo? Como torná-las atraentes para os jovens com menos oportunidades?

Práticas inclusivas para jovens com menos oportunidades, por exemplo, problemas de saúde mental ou outras deficiências, ou limitações, tornam-se cada vez mais importantes num momento em que a sociedade está em constante mudança. Essas mudanças resultam num número crescente de jovens com menos oportunidades, excluídos de uma vida plena devido às diferentes origens pessoais, sociais ou psicológicas. Para eles, a vida costuma ser pouco promissora e desvantajosa, pois enfrentam a exclusão social. As práticas de voluntariado inclusivo **podem, assim, constituir uma oportunidade para os jovens se integrarem plenamente na vida social e tornarem-se membros iguais da sociedade**. As organizações juvenis fornecem um **espaço informal onde os jovens podem adquirir uma experiência valiosa e conectarem-se com colegas por meio de uma variedade de atividades**, e uma parte importante dessas atividades é o voluntariado.

Voluntariado Virtual

Uma forma de voluntariado que vem ganhando reconhecimento é o voluntariado virtual e caracteriza-se pela participação de pessoas ao vivo, sendo que os serviços que oferecem são apenas virtuais. É interessante e bem-vindo que todo o conceito de voluntariado não substitua o tradicional voluntariado "cara a cara". Pelo contrário, uma das novidades mais marcantes neste uso inovador da tecnologia é que

ela aprofunda e aumenta a quantidade do modo tradicional ao incluir voluntários que antes não podiam ou não queriam participar. (Mesec, 2001).

O voluntariado virtual, considerado uma prática de voluntariado inclusivo, aumentou nos tempos da pandemia do Covid-19 e contribuiu muito para a resiliência do trabalho juvenil, enquanto se envolveu uma grande proporção de jovens com menos oportunidades.

De Beneficiários a Voluntários

Ainda assim, os dois tipos mais comuns de voluntariado inclusivo são os projetos e programas dirigidos a um grupo marginalizado específico (sem-abrigo, migrantes, desempregados e pessoas com problemas de saúde mental) e o voluntariado feito por um participante/beneficiário. Um jovem que costumava participar num programa torna-se um voluntário que ajuda outros jovens e criar um ambiente que aumenta a inclusão social. Um clima inclusivo pode fornecer aos voluntários uma oportunidade gratificante e enriquecedora de se conectar com a comunidade. Simultaneamente, pode melhorar a saúde mental, sendo o que nós, como sociedade, devemos procurar.

A Importância do Planeamento

Planear ações de promoção de oportunidades de voluntariado inclusivo é importante para envolver os jovens com menos oportunidades nas atividades das organizações juvenis a longo prazo e **envolvê-los na planificação dos vários programas e atividades**. Trabalhar em conjunto com os jovens garantirá **que os programas e atividades também respondem às necessidades contemporâneas de inclusão de diversos jovens na sociedade**. Como as organizações juvenis procuram continuamente mais voluntários, as oportunidades de inclusão voluntária parecem ilimitadas. As organizações voluntárias tendem a visar indivíduos com alto "potencial de participação" no seu recrutamento de voluntários. Ou seja, aqueles indivíduos com antecedentes positivos de voluntariado. **As organizações juvenis podem aumentar a inclusão de voluntários se o recrutamento de voluntários visar deliberadamente jovens com menos oportunidades**. (Meijs, 2021). As práticas de voluntariado inclusivo conseguem fortalecer a sociedade civil e construir uma cultura de voluntariado que pode apoiar jovens vulneráveis e marginalizados a agir em questões importantes para eles.

Tente pensar em formas inclusivas de promover as oportunidades de voluntariado disponíveis na sua organização, usando **vários canais que o ajudarão a alcançar jovens com menos oportunidades:**

- **Compartilhe a sua experiência** de inclusão no voluntariado com outras organizações para ajudá-las a tornarem-se mais abertas à diversidade.
- **Distribua cartazes e folhetos** pela comunidade local, abrangendo locais como centros juvenis, centros de saúde, bibliotecas, correios, estações rodoviárias e ferroviárias, serviços de emprego, eventos juvenis, locais de encontro populares ou redes sociais para poder contactá-los diretamente.
- **Tente utilizar imagens e linguagem inclusiva** nos materiais promocionais – certifique-se de que eles ilustram a diversidade dos seus voluntários e use linguagem simples e clara.
- Tente incluir a sua **publicidade nos** materiais de comunicação existentes de outras organizações, como escolas, que já trabalham com jovens com menos oportunidades.
- Crie um **boletim informativo** para membros de grupos de deficientes.
- Dedique algum tempo **na construção de relacionamentos** com organizações comunitárias e redes informais que já trabalham com grupos de jovens com menos oportunidades de voluntariado que podem dar apoio caso seja necessário.
- **Forneça apoio significativo** aos seus voluntários. Isso inclui uma formação apropriada, apoio de colegas e supervisão.
- **Oferecer uma variedade de oportunidades** para escolher, deixando espaço para criar oportunidades de voluntariado inclusivo com os jovens.
- **Forneça apoio significativo ao seu coordenador de voluntários** se ele trabalhar com jovens com menos oportunidades, incluindo supervisão ou consulta com especialistas.
- Pense em como pode **ajudar os voluntários a prepararem-se melhor** para o voluntariado. Organize formações de voluntariado, atribua um mentor aos novos voluntários, pois alguns voluntários podem precisar de mais atenção e tempo; por isso, é muito importante definir expectativas claras para ambos os lados.
- Tente **desenvolver um plano de ação do processo de inclusão** que seja amigável e não excessivamente formal. Esteja atento à linguagem que usa.
- Reserve um tempo para criar um ambiente inclusivo na sua organização, **oferecendo formação em diversidade** para trabalhadores de juventude e voluntários, desenvolvendo políticas de igualdade de oportunidades.
- **Melhorar a acessibilidade física** dos locais voluntários.
- **Pense nos recursos** que já possui em termos de transporte, cobertura de despesas e de oportunidades de voluntariado virtual.
- **Concentre-se nas habilidades e experiências de cada voluntário** e considere como pode encaixar e adaptar as funções conforme as habilidades deles.
- Crie uma **estratégia para implementar práticas de voluntariado inclusivo de longo prazo** para a sua organização. Pense sobre os valores centrais e faça perguntas importantes sobre a organização (objetivos e propósito, experiência anterior, pontos fortes e fracos).
- **Consciência das experiências** que teve até agora (o que funcionou no passado e o que não funcionou).
- **Avaliação dos programas** com trabalhadores de juventude, voluntários e participantes. A avaliação é um processo que examina de forma crítica um programa. Envolve a colheita e análise de informações sobre as atividades, características e resultados do programa.
- Uma vez que os voluntários tenham ouvido falar sobre as oportunidades de voluntariado, o próximo passo é **convencê-los a realmente fazê-lo**.

A pesquisa de campo do Voluntariado e do projeto Go! mostrou que os trabalhadores de juventude e os coordenadores de voluntariado sabem que a **melhor promoção ainda é a oral** - os voluntários divulgam programas de voluntariado e práticas inclusivas realizadas em organizações juvenis específicas. O mundo virtual é uma boa ferramenta para divulgar a promoção positiva de programas de voluntariado inclusivo – os jovens podem partilhar as suas experiências através de blogues, vlogs, 'podcasts' e outras formas diversas que atingem essencialmente apenas os jovens e que se tornam cada vez mais o seu mundo exclusivo. Relativamente ao público em geral e outras partes interessadas relevantes, é também aconselhável a **divulgação de boas práticas de voluntariado inclusivo nos meios de comunicação tradicionais** a nível local, regional, nacional e internacional.

Voluntariado Internacional Inclusivo através do Erasmus+

Cada vez mais oportunidades de voluntariado inclusivo estão disponíveis nos programas Erasmus+ e Corpo Europeu de Solidariedade, uma vez que a Comissão Europeia está empenhada em oferecer oportunidades de voluntariado a jovens com menos oportunidades. **A estratégia de inclusão e diversidade 2021 – 2027** reforça a inclusão e a diversidade, aproveita as experiências dos diferentes setores dos Programas e incentiva a inspiração e motivação mútua entre eles. Esta estratégia fornece um quadro propício para projetos de inclusão e diversidade apoiados através dos programas Erasmus+ e Corpo Europeu de Solidariedade por:

1. Estabelecer um entendimento comum daqueles que podem ser considerados pessoas com menos oportunidades e estabelecer um quadro coerente para incluí-los nos programas;
2. Aumentar o compromisso com a inclusão e diversidade de todos os intervenientes nas ações dos programas e uma abordagem positiva da diversidade de todos os tipos de projetos;
3. Apoiar as organizações beneficiárias no estabelecimento de projetos de maior qualidade envolvendo pessoas com menos oportunidades (por exemplo, fornecer formações, ferramentas, financiamento, orientação, etc.);
4. Reduzir as barreiras à participação nos programas para pessoas com menos oportunidades e ajudar os candidatos e potenciais candidatos a ultrapassá-las, bem como estabelecer condições adequadas à aprendizagem, trabalho ou voluntariado, atendendo às suas necessidades de apoio;
5. Promover o reconhecimento da experiência e das competências desenvolvidas pelas pessoas com menos oportunidades nos programas e pelas pessoas que com elas trabalham;
6. Garantir que o foco na inclusão e na diversidade seja considerado em todas as fases da gestão dos programas e do ciclo de vida do projeto: antes (promoção, divulgação, apoio, avaliação, etc.), durante (seleção dos participantes, preparação, implementação, resultados, etc.) e após o projeto (avaliação, divulgação e exploração dos resultados do projeto, acompanhamento, etc.);
7. Aumentar a visibilidade da inclusão e diversidade e o seu papel na implementação de qualidade dos programas Erasmus+ e Corpo Europeu de Solidariedade.

Os programas Erasmus+ e Corpo Europeu de Solidariedade oferecem cada vez mais oportunidades de voluntariado inclusivo, uma vez que a Comissão Europeia está interessada em assegurar oportunidades a jovens com menos oportunidades.

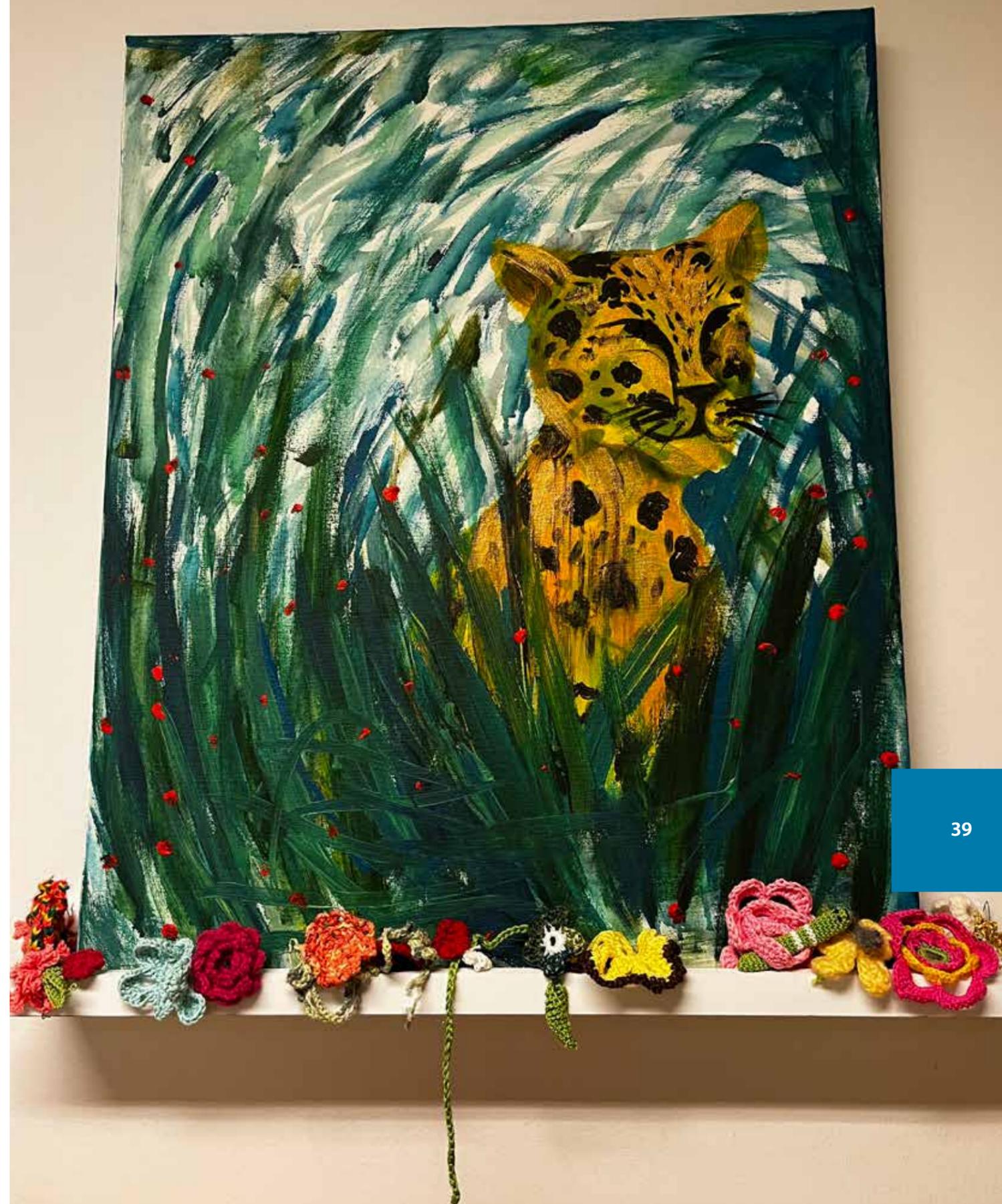
Mecanismos de apoio à inclusão e diversidade através dos programas Erasmus+ e Corpo Europeu de Solidariedade:

1. Inclusão e diversidade como prioridades no processo de avaliação;
2. Acessibilidade e facilidade de uso dos programas;
3. Visitas preparatórias;
4. Tutoria reforçada;
5. Apoio financeiro dedicado:
 - Financiamento adicional destinado a cobrir os custos de eventuais necessidades específicas dos participantes com menos oportunidades (tutoria reforçada, ou custos relacionados com viagens e alojamento adaptados, assistência pessoal ou preparação intercultural ou linguística específica).
 - Apoio financeiro adicional para organizações que executam projetos que promovem ativamente a inclusão e a diversidade – especificamente para alcançar grupos de difícil acesso, para a carga de trabalho adicional que pode resultar e para pessoal dedicado a apoiar a plena participação de pessoas com menos oportunidades no projeto.
 - Mecanismos financeiros flexíveis e de fácil compreensão, de modo a adaptarem-se melhor às necessidades dos diferentes grupos-alvo nacionalmente e acomodarem eventuais sinergias com outros fundos nacionais/europeus; incluindo a possibilidade de financiar antecipadamente ou de forma contínua os custos associados às necessidades individuais para aliviar o encargo financeiro do(s) participante(s) com menos oportunidades, bem como da organização candidata, ou para incentivar a portabilidade do apoio nacional na participação em mobilidades no estrangeiro.

- Financiamento dedicado especificamente destinado a apoiar organizações mais pequenas com pouca ou nenhuma experiência anterior na apresentação de candidaturas ao abrigo dos programas, incluindo um procedimento de financiamento simplificado e mais flexível.
- 6. Ações menores e de mais fácil acesso;
- 7. Percursos de capacitação passo a passo;
- 8. Formato do projeto e duração da mobilidade;
- 9. Atividades europeias ao nível local;
- 10. Trocas 'online';
- 11. Apoio à aprendizagem de línguas.

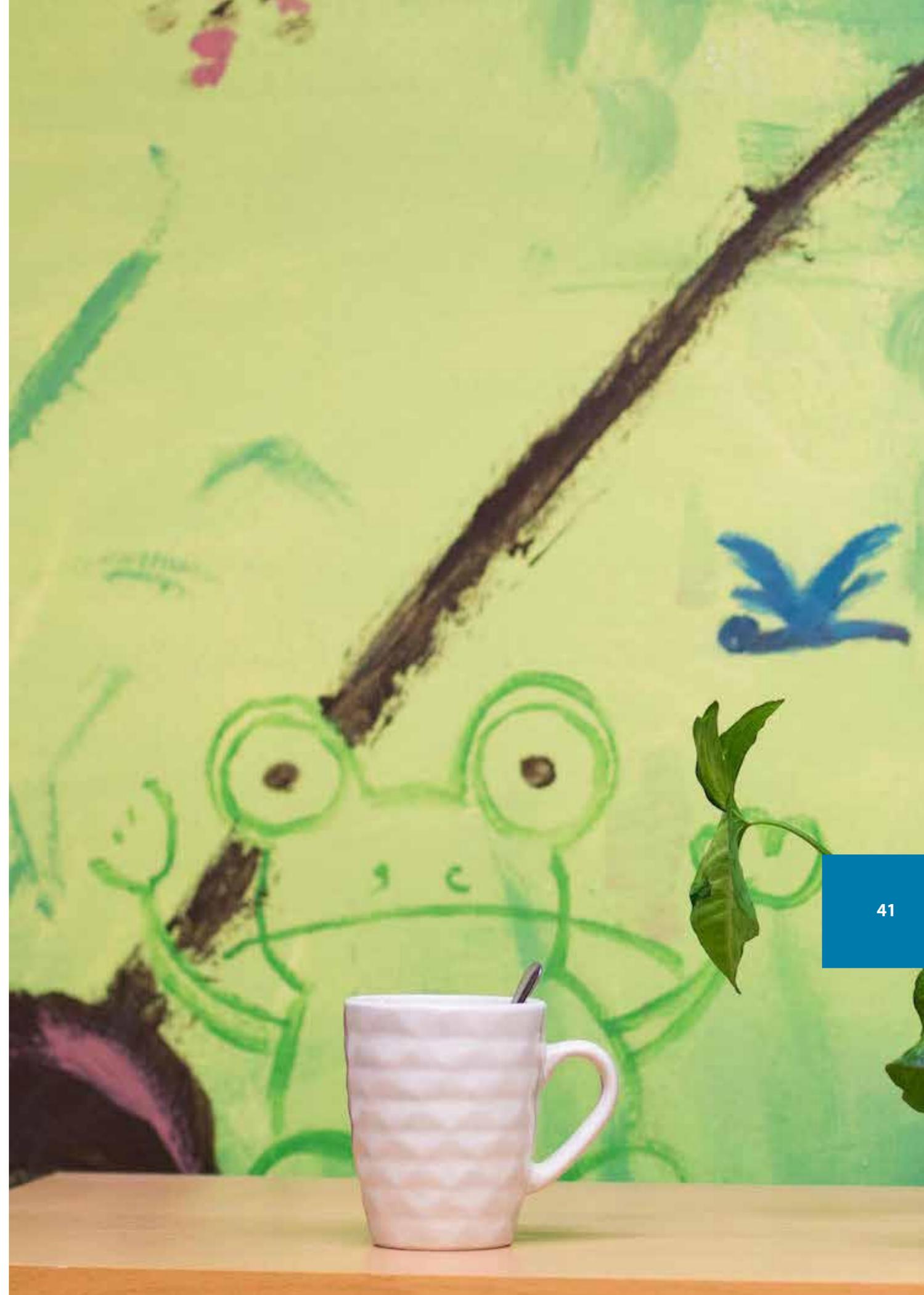
As atividades de extensão são muito importantes para os programas, a fim de garantir que todas as oportunidades sejam conhecidas e também atingir os grupos-alvo que enfrentam dificuldades para aceder aos programas. Abordagens e medidas concretas para alcançar pessoas com menos oportunidades incluem:

- Reuniões presenciais ou eventos com grupos-alvo específicos com menos oportunidades;
- Cooperação com organizações e indivíduos ativos em áreas relevantes para a inclusão de pessoas com menos oportunidades;
- Material promocional direcionado e publicações em idiomas relevantes, incluindo linguagem gestual, e formatos apropriados, como letras grandes, de fácil leitura e braille;
- Linguagem clara e compreensível para informação e comunicação;
- Depoimentos, "embaixadores" e modelos: ex-participantes com menos oportunidades e redes de ex-alunos e organizações como a Erasmus Student Alumni Alliance (ESAA), os embaixadores de Erasmus ou os Europeers, etc. podem ajudar a promover os programas para pessoas com menos oportunidades compartilhando a sua própria experiência com amigos, colegas, funcionários da sua organização, jornalistas ou escolas.



Referências & Anexos

- Blazinšek, A., Oblak, A., Gornik, J., Jamšek, P., Kronegger, S., Novak, T., & Pinosa, R. (2007). ABC prostovoljstva: priročnik za mentorje. Ljubljana: Zavod center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij.
- Campbell, J. (2014). The hero's journey. San Francisco: New World Library.
- Clark, S. (2003). Voluntary work benefits mental health. *A Life in the Day*, 7(1), 10–14.
- Falvey, M.A. et al. (2011). *Toda a minha vida é um Círculo*. ASSOL Edition.
- Fernandes, S. (2016). *Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado*.
- Howlett, S. (2004). Volunteering and mental health: a literature review. *Voluntary Action*, Volume 6, Number 2.
- Inclusion and Diversity Strategy 2021 – 2027, SALTO-YOUTH <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionstrategy/>
- Martinelli, F. (1999). *Strategic Planning Manual*. Milwaukee: The Center for Public Skills Training.
- McCurley, S. e Lynch, R. (1996). *Volunteer Management. Mobilizing all the Resources of the Community*. Illinois, Heritage Arts Publishing.
- McCurley, S., Lynch, R. (2011). *Volunteer Management: Mobilizing All the Resources of the Community* (3rd edition). Toronto: Interpub Group.
- McCurley, S., Lynch, R. & Fernandes, S. (2019). *Manual Completo de Gestão de Voluntariado*. Pista Mágica – Associação Edition.
- Meijs C. P. M., L. (2021). You shall (not) pass: Strategies for Third-party gatekeepers to enhance volunteer inclusion. *Voluntas: International Journal of Voluntary and non-profit organizations*.
- Mesec, B. (2001). Nova generacija prostovoljcev, ki prihaja, *Revija Socialno delo*, Volume 40, Number 6.
- Knez, P. (2022). Prostovoljstvo: možna pot do boljšega počutja. <https://pamina.si/2022/03/29/prostovoljstvo-mozna-pot-do-boljsega-pocutja/>
- Pearpoint, J. et al. (2001). *PATH: Um caminho para futuros alternativos e com esperança*. ASSOL Edition.
- Pereira, M. (2014). *Apoios Centrados nas Pessoas*. ASSOL Edition.
- Seligman, M. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Simon & Schuster.



Anexo número 1 - Exemplo de Descrição de Cargo de Voluntário

Descrição do cargo de voluntário

Título:
voluntariado em jardinagem

Finalidade da posição:
Manutenção de um jardim e pomar pertencentes a um lar de idosos, para assegurar o seu bom estado e aspeto geral.

Tarefas:

- Limpeza do jardim;
- Arrancar/cortar vegetação;
- Podar as rosas;
- Colher as frutas;

Indicadores:
Grau de conclusão das tarefas (avaliação periódica, que deve ser feita por quem verifica se as tarefas são realizadas e, se estão em dia).

Qualificações/Habilidades/Requisitos:

- Capacidade de usar materiais de jardinagem (não incluindo máquinas);*
- Uso de material de proteção associado ao uso dos instrumentos indicados;
- Disponibilidade para trabalhar em equipa com o jardineiro;
- Capacidade de escuta para contactar e interagir com os beneficiários.

Cronograma e duração do compromisso:

- Seis meses, renováveis automaticamente por períodos iguais e sucessivos, salvo denúncia de qualquer das partes até 30 dias antes do término do prazo inicial, ou da renovação em curso.
- Horário: quarta-feira, das 10h às 16h, com 1 hora de almoço.
- É necessária uma semana de trabalho voluntário anterior na entidade para aprender tudo sobre as rotinas e procedimentos de segurança.

Local de trabalho:
Lar de idosos.

Supervisão do trabalho voluntário:

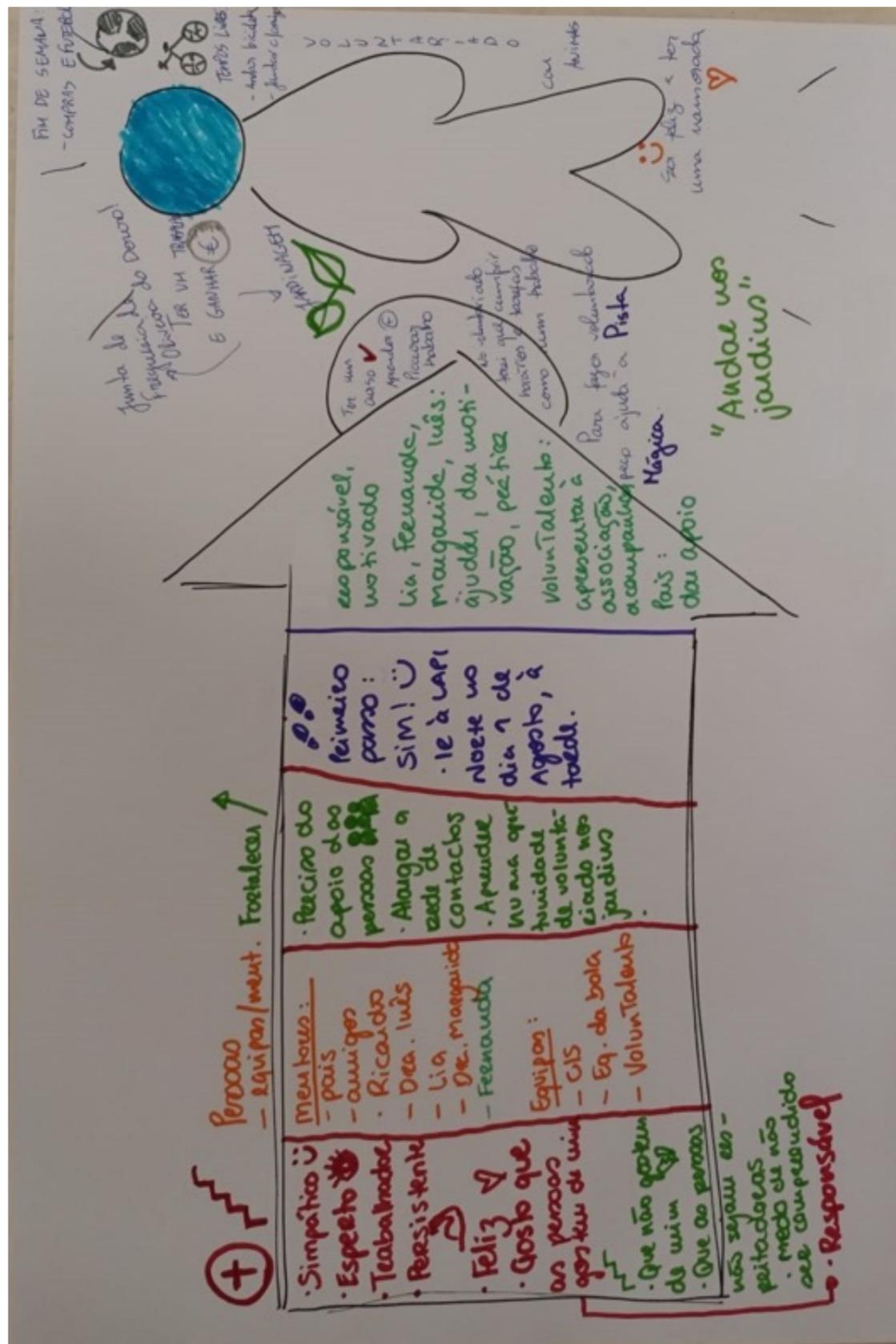
- Acompanhamento constante do jardineiro para fiscalizar a execução das tarefas;
- Distribuição de tarefas e supervisão pelo responsável pelos serviços gerais.

Benefícios para o voluntário:

- Acesso a almoço e lanche à noite;
- Seguro;
- Acordo voluntário;
- Participação em ações de formação dirigidas pela entidade;
- Participação nos eventos da entidade (Natal, Páscoa...).

Anexo número 2 - Exemplo de Perfil de Voluntário

breve caracterização	
nome do voluntário	Voluntário A
Aniversário	DD/MM/A AAA
Localidade	
Projeto	
entidade de voluntariado	Lar de idosos
Informação médica ou outros detalhes importantes que	
Características	Adora interagir com as pessoas por meio de conversas e contacto físico. Tem algumas dificuldades cognitivas. Não sabe escrever nem ler. É facilmente distraído por estimulação externa. Extremamente colaborativo. Sabe utilizar os transportes públicos de forma autónoma.
Interesses	Jardinagem, O Futebol Clube do Porto;
Contatos	



<p>Como o voluntário se vê no futuro:</p> <p>Como você se imagina daqui a 10 anos?</p> <p>O que espera já ter alcançado? Por exemplo, o que gostaria de fazer de segunda a sexta? E no seu tempo livre?</p> <p>Como se vai deslocar?</p> <p>Qual será o seu maior talento?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Com um trabalho relacionado com jardinagem; - Andar de bicicleta e jantar com amigos como passatempo; - Fazer compras e jogar futebol nos fins de semana; <ul style="list-style-type: none"> - Rodeado por animais; - Feliz e com namorada; - Voluntariado; 	<p>O que eles precisam fazer para realizar os seus sonhos:</p> <p>Quais são os pequenos passos que você pode começar a dar agora para alcançar o seu sonho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ter curso (que já possuem); - Saber mais; - Procure um emprego; - Respeitar os horários e tarefas, que vão fazer durante o voluntariado;
---	---

Tabela nº 3 - Continuação da tradução do Plano Centrado na Pessoa.

<p>Pontos fortes que os ajudarão a realizar seus sonhos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser simpático; - Ser inteligente; - Ser trabalhador; - Ser persistente; - Sendo feliz; - Aproveitar quando sinto que os outros gostam de mim; <p>Obstáculos que eles precisarão de superar para realizar os seus sonhos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ter medo de que as pessoas não gostem em mim; - Ter medo de que as pessoas não me respeitem; - Ter medo de que as pessoas não me entendam; 	<p>Mentores que podem ajudá-los a realizar os seus sonhos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pais; - Amigos; - Ricardo; - Sra. Inês; - Lia; - Sra. Margarida; - Fernanda; <p>Equipas que podem ajudá-los a realizar os seus sonhos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centro de Inclusão Social; - Equipa de futebol; - Equipa do projeto (VolunTalent); 	<p>Aspectos que podem fortalecer o caminho do voluntário (que tipo de oportunidade de voluntariado pode ajudar nisso):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necessidade de apoio de outras pessoas; - Ampliação da rede de apoio; - Ter uma oportunidade de voluntariado relacionada com a jardinagem; 	<p>Primeiro passo: Qual o próximo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pronto para começar! - Ir a um lar de idosos no dia 1 de agosto, durante a noite, para conhecer as pessoas e ver os trabalhos de jardinagem que precisam ser feitos;
---	--	--	---

Quadro nº4 - Continuação da tradução do Plano Centrado na Pessoa, na página 45

Visão geral do plano:

Como se sente sobre este plano?

Por quê?

Gostaria de mudar alguma coisa?

Sente que tem o que é preciso para alcançar o seu sonho?

- O voluntário sente-se responsável e motivado para prosseguir com o plano;
- Nenhuma mudança mencionada;
- Os trabalhadores do Centro de Inclusão Social irão ajudá-los, motivando-os e oferecendo-lhes ajuda;
- A Pista Mágica irá acompanhá-los;
- Os pais vão dar-lhes apoio;

volgo.eu



48



Co-funded by
the European Union



SOSPED

Pista Mágica
VOLUNTARIADO & INOVAÇÃO



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.