

# **Cultura\_apport**

Un projecte per fomentar la participació voluntària,  
compromesa i transformadora de la ciutadania en la cultura

**Autora**\_Imma Romero Gelpí  
**Tutora**\_Anna Villaroya Planas

**Data**\_23/01/2012

**Projecte Final**\_Màster Oficial Gestió Cultural Universitat de Barcelona

## ÍNDEX

1.	Introducció i agraïments	6
2.	Justificació	7
3.	Metodologia	8
4.	Anàlisi del voluntariat cultural a Catalunya	9
4.1.	Marc referencial del voluntariat cultural a Catalunya	9
4.1.1.	Definició de voluntariat i voluntariat cultural	9
4.1.1.1.	Voluntariat	9
4.1.1.2.	Voluntariat cultural	12
4.1.2.	Context històric	14
4.1.3.	Context institucional	16
4.1.3.1.	Àmbit local	16
4.1.3.2.	Àmbit regional	18
4.1.3.3.	Àmbit estatal	21
4.1.3.4.	Àmbit europeu	24
4.1.3.5.	Àmbit internacional	26
4.1.4.	Marc legal	27
4.1.4.1.	Distribució de competències	27
4.1.4.2.	Llei del voluntariat	27
4.1.4.3.	Normes legals específiques del voluntariat cultural	29
4.1.4.4.	Altres lleis d'aplicació estatal	29
4.1.4.5.	Altres lleis d'aplicació a Catalunya	30
4.1.4.6.	Normativa europea	30
4.1.4.7.	Altres mecanismes de regulació	31
4.2.	Diagnòstic del voluntariat cultural a Catalunya	32
4.2.1.	Metodologia i fonts d'informació	32
4.2.1.1.	Fonts d'informació i documentació	32

4.2.1.2. Estructura del diagnòstic	35
4.2.2. Anàlisi DAFO	35
4.2.2.1. Anàlisi interna	36
4.2.2.1. Anàlisi externa	44
4.2.2.3. Quadre Resum DAFO	50
<b>5. Descripció del projecte, objectius i línies estratègiques</b>	<b>52</b>
5.1. Descripció del projecte	52
5.2. Missió, visió i valors	53
5.3. Objectius i línies estratègiques	54
<b>6. Model de gestió: estratègies i pla de viabilitat</b>	<b>59</b>
6.1. Casos de referència	59
6.2. Descripció dels programes i les accions	63
6.2.1. Accions en funció dels seus objectius específics	63
6.2.2. Programes de desenvolupament de les accions previstes	69
6.3. Anàlisi del micro-entorn	77
6.3.1. Usuaris	77
6.3.2. Clients	80
6.3.3. Públic Objectiu	82
6.3.4. Partenariat	86
6.3.5. Patrocinadors	87
6.3.6. Mecenes / donants	88
6.3.7. Subvencionadors o convocants d'ajudes	89
6.3.8. Altres col·laboracions	89
6.3.9. Proveïdors	93
6.3.10. Distribuïdors	94
6.3.11. Competència	94
6.4. Estructura organitzativa i política de recursos humans	98

6.4.1. Principals característiques de l'estructura organitzativa	98
6.4.2. Organigrama i perfils de lloc de treball	99
6.4.3. Altres consideracions en relació a l'estructura organitzativa	102
6.4.4. Previsió del creixement del personal	103
6.5. Model de finançament	103
6.5.1. Inversions inicials	104
6.5.2. Anàlisi de la despesa	105
6.5.3. Anàlisi dels ingressos i de les fonts de finançament	106
6.5.4. Compte de resultats previsional dels tres primers anys	108
6.5.5. Previsió patrimonial	110
6.5.6. Previsió de tresoreria	110
6.5.7. Política de preus	111
6.5.8. Gestió de la transparència	111
6.6. Pla de comunicació	111
6.6.1. Comunicació corporativa	112
6.6.2. Comunicació per programes i activitats	115
6.6.3. Pressupost per al pla de comunicació	122
6.7. Estructura jurídica	122
6.7.1. Forma jurídica	122
6.7.2. Tràmits de constitució de l'associació	124
6.7.3. Inici d'activitat: obligacions documentals, comptables i fiscals	125
6.7.4. Altres aspectes legals	128
6.8. Proposta d'avaluació del projecte	129
6.8.1. Avaluació d'eficàcia	129
6.8.2. Avaluació d'eficiència	131
6.9. Pla de producció i cronograma del projecte	132

6.9.1. Pla de producció	132
6.9.2. Cronograma del projecte i pròxims passos a seguir	133
7. Conclusions	135
8. Bibliografia i referències	137
9. Annexes	148

## 1. INTRODUCCIÓ I AGRAÏMENTS

*El treball voluntari té una funció futur.  
És una força per renovar l'actual sistema,  
llaurant,  
juntament amb els altres,  
la societat del demà.*

*(Carta europea del voluntariat, Volonteuropa, 1980).*

En un moment com l'actual, en què s'està duent a terme un canvi substancial en els paradigmes en que s'ha basat fins ara la gestió cultural, cal repensar les estructures existents, i trobar noves formes de sostenibilitat pels projectes culturals.

A més, la ciutadania, que ha recuperat la seva veu en els canals de comunicació de la societat, demana i reivindica una major participació en tots els fenòmens socials, entre ells, els culturals.

Aquest projecte té l'objectiu de fer una proposta, útil i pràctica, de la conjunció d'aquests dos aspectes: els nous models de sostenibilitat dels projectes culturals i la participació activa, voluntària i transformadora dels ciutadans en la cultura.

Agraïments:

*A l'Anna, per acompanyar-me en tot aquest procés de forma rigurosa, precisa i encoratjadora.*

*A tots els entrevistats, per la seva sinceritat, generositat i paciència.*

*A tots els voluntaris i entitats que van col·laborar omplint els qüestionaris, per la seva participació.*

*A tots els companys del Màster, per col·laborar de forma voluntària, compromesa i transformadora en el projecte.*

*A l'Àlex, perquè sí.*

## **2. JUSTIFICACIÓ**

Aquest projecte neix d'una intuïció.

En les diferents matèries que vam cursar durant el primer curs del Màster Oficial en Gestió Cultural, i sobretot en les visites que hem tingut de professionals que ens han explicat la seva experiència, tot liderant diferents projectes i equipament culturals, el tema del voluntariat cultural ha aparegut sovint, però de diferent manera.

Alguns responsables de projecte reconeixen que tot i que ho havien intentat, no havien aconseguit tenir una estructura de voluntariat efectiva al seu voltant. Altres el consideraven com una peça clau pel seu projecte, i base pel seu desenvolupament. D'altres no consideraven aquesta opció, tot i tractar-se de projectes amb gran arrel comunitària.

Això em va fer considerar que seria interessant crear una eina que permetés que el coneixement i les bones pràctiques dels projectes on el voluntariat cultural s'ha gestionat amb caràcter d'excel·lència, pogués sistematitzar-se i fer-se visible per a servir d'exemple a projectes similars.

A més, cal dir que el voluntariat es pot considerar també com una font important de finançament, que en aquests moments de crisi econòmica i estructural del sector. Cal, doncs, fomentar i optimitzar totes les noves vies de finançament i models de sostenibilitat possibles.

Per altra banda, és important també revaloritzar el propi àmbit cultural com a sector clau en el desenvolupament d'una societat més madura i crítica. Per tant, s'ha de facilitar el fet que la pròpia societat civil inverteixi el seu temps i diners en el desenvolupament dels seus projectes, com a forma de legitimació de les seves pròpies accions.

A part d'això, personalment, estic molt interessada en l'àmbit de l'economia social o del tercer sector, que en aquest projecte ha tingut un paper fonamental.

Finalment cal dir que darrerament s'han celebrat esdeveniments de caràcter supranacional que han posat de manifest la importància actual del fenomen del voluntariat, com és el cas de *l'Any Europeu del Voluntariat*, celebrat el 2011 i promogut per la Comissió Europea.

### **3. METODOLOGIA**

La realització d'aquest projecte s'ha dividit en dos fases de treball fonamentals.

La primera ha consistit en la realització de l'anàlisi del voluntariat cultural a Catalunya. Degut a la manca d'estudis actualitzats i específics sobre el voluntariat en l'àmbit cultural, s'ha hagut de realitzar una intensa recerca per tal d'elaborar un diagnòstic que permetés disposar de la base teòrica sòlida necessària per a dissenyar les línies estratègies i objectius del projecte.

A part de comptar amb fonts d'informació secundària, també s'han pogut realitzar entrevistes a representants d'actors influents dins del sector del voluntariat cultural o experts en la temàtica, així com a responsables d'organitzacions que han desenvolupat estratègies d'excel·lència. Aquestes contribucions han enriquit de forma molt important el projecte i li han afegit unes connotacions humanes i de proximitat a la realitat que són impossibles d'adquirir mitjançant les referències bibliogràfiques. A l'apartat 4.2.1. *Metodologia i fonts d'informació* es desenvolupa més extensament aquest aspecte.

Seguint amb l'anàlisi del voluntariat cultural a Catalunya, dins del cos del projecte s'afegeix un apartat informatiu sobre el marc referencial del voluntariat cultural a Catalunya (que inclou informació sobre la definició del concepte, el context històric i institucional i el marc legal), així com la presentació d'un resum dels principals resultats del diagnòstic utilitzant la metodologia DAFO.

La segona fase de treball ha consistit en el disseny del projecte executiu, els seus objectius i línies estratègies, i la construcció del seu model de gestió, amb una proposta de viabilitat que es concreta en un període de tres anys. Finalment es fa un breu resum sobre quins són els primers passos a seguir per a la materialització del projecte, com "full de ruta" que dona continuïtat a aquest document en el pla real.



## **4. ANÀLISI DEL VOLUNTARIAT CULTURAL A CATALUNYA**

### **4.1. MARC REFERENCIAL DEL VOLUNTARIAT CULTURAL A CATALUNYA**

#### **4.1.1. Definició de voluntariat i voluntariat cultural**

##### **4.1.1.1. Voluntariat**

###### **Àmbit català**

Segons el Servei Català del Voluntariat, principal eina de comunicació i informació sobre el voluntariat al territori català, impulsada per l'administració de la Generalitat de Catalunya

“s'entén per voluntariat el conjunt de persones que efectuen una prestació voluntària de serveis cívics o socials, sense compensació econòmica, dins del marc d'una organització estable i democràtica sense afany de lucre, que comporti un compromís d'actuació a favor de la societat i la persona” (Concepte de voluntariat i marc de referència).

Aquesta definició, extreta de la derogada Llei 25/1991, de creació de l'Institut Català del Voluntariat (INCAVOL), ja desaparegut, és en la base de l'actual configuració i estructura del voluntariat al territori català.

En el mateix apartat, i ampliant la citada definició es diu que:

- “- És solidari i compromès amb el seu entorn, comunitat i societat.
- Se sent part implicada amb el seu poble, la seva ciutat, el seu país, la seva gent.
- Estableix per pròpia voluntat i des de la plena llibertat un compromís d'actuació.
- Actua de manera altruista i gratuïta.
- És una persona sensible a les mancances i necessitats de la societat i l'entorn enteses com un global.
- Decideix, des d'unes opcions i conviccions personals, passar a l'acció per donar resposta a aquestes mancances i necessitats.
- És una persona activa, dinàmica, emprenedora, responsable i disposada a assumir compromisos.
- Actua coordinadament en el marc d'una organització i amb les altres persones que la conformen.
- És una persona que dóna sense esperar rebre res a canvi.”

###### **Àmbit estatal**

A nivell estatal, la definició de voluntariat es sostreu de la mateixa llei de voluntariat (Llei 6/1996, de 15 de gener, del Voluntariado, artículo 3, Título I):

“ Concepto de voluntariado.

1. A los efectos de la presente Ley, se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcional, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:

1. Que tengan carácter altruista y solidario.
  2. Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
  3. Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.
  4. Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos.
2. Quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.
3. La actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido.”

A part de la definició legal, existeixen d'altres definicions formulades per les mateixes organitzacions, o bé per estudiosos de la temàtica. En el compendi de definicions recollit per la Plataforma de Voluntariat a Espanya, la majoria de les contribucions coincideixen en què es tracta d'una activitat no remunerada, presa amb la total llibertat, dins el marc d'una organització pública o privada no lucrativa (per tant, quedaria fora de l'acció voluntària espontània, no organitzada), i amb certa vocació altruista o de servei social a una comunitat.

És precisament en aquest darrer punt, on les definicions varien més. En algunes, sols s'indica un caràcter solidari i altruista del voluntariat (definit per la mateixa llei), mentre que en d'altres es ressalta l'objectiu d'actuar per a millorar la situació dels necessitats o marginats socials. A més, també es pot veure com algunes definicions fan un apunt a la forma temporal del voluntariat, i es destaca el seu caràcter continu (per a diferenciar-ho de la beneficiència), o bé el seu caràcter de compromís.

Una de les definicions que més s'adapta a la temàtica i filosofia d'aquest projecte és la d'Ariño (1999):

“Voluntaria es aquella persona que se compromete (noción de compromiso), por iniciativa propia (noción de libertad), de manera desinteresada (noción de acto sin finalidad lucrativa) en una acción organizada (noción de pertenencia a un grupo o una estructura) al servicio de la comunidad (noción de interés común)”.

## **Àmbit europeu**

A nivell europeu, tampoc existeix una definició comuna i consensuada sobre el que suposa ser voluntari o voluntària. Això és degut a la gran diversitat legal que existeix entre el països membres. Així, en alguns estats és possible disposar d'una petita remuneració (mai equiparable a un salari) com a compensació per a la realització de tasques voluntàries; en d'altres països també existeix una limitació pel que es refereix a temps dedicat a voluntariat.

Hi ha hagut però un cert intent d'arribar a una definició consensuada amb motiu de l'Any Internacional del Voluntariat. Així, el 2009, la Comissió Europea assenyala:

“Todas las formas de actividad voluntaria, tanto formal como informal. Se realiza desde el deseo, elección y motivación individual de cada persona y se lleva a cabo sin prestación económica alguna. La actividad voluntaria beneficia al individuo, así como a sociedades y comunidades en su conjunto. También se considera un medio de las personas y asociaciones para atender las necesidades humanas, sociales y medioambientales. Y habitualmente, se lleva a cabo apoyando organizaciones sin ánimo de lucro o en iniciativas basadas en una comunidad. Las actividades voluntarias no sustituyen las oportunidades profesionales de un empleo remunerado, pero añade un valor considerable a la sociedad.” (FOLIA [Franco & Guilló] y Observatorio del Voluntariado PVE, 2010, p. 31)

Es tracta d'una definició molt genèrica, que no exclou explícitament la participació en organitzacions amb ànim de lucre, i tampoc formes de voluntariat de caràcter informal (el voluntariat que estaria fora d'una activitat organitzada i amb un projecte de voluntariat definit).

## **Àmbit internacional**

A nivell internacional, es pren com a referència la Declaració Universal sobre el Voluntariat, expressada el 1990, per voluntaris reunits a iniciativa de l'IAVE (Associació Internacional d'Esforços Voluntaris), basada en la Declaració Universal dels Drets de l'Home del 1948:

“El voluntariat és una decisió voluntària que es basa en motivacions i opcions personals; és una forma de participació activa del ciutadà en la vida de les comunitats humanes i de les ciutats; es manifesta generalment en una acció i en un moviment organitzat en el si d'una associació; contribueix a la millora de la qualitat de vida i a crear un món més solidari; respon als principals desafiaments d'una societat que cerca aconseguir un món més just i pacífic; contribueix a l'enfortiment d'un desenvolupament social i econòmic més equilibrat àdhuc en la creació de nous llocs de treball i noves professions.” (IAVE, 1990)

Aquí tampoc s'exclou explícitament el caràcter informal, i es ressalta la seva importància pel que fa a la millora de la societat, la contribució per a la pau i l'equilibri social.

Dins el concepte més general de voluntariat, cal distingir el "servei de voluntariat", que es realitza durant un període determinat, amb uns objectius i continguts clars, en modalitat de temps complet, i amb una estructura i marc precisos. Aquí s'inclouria el voluntariat promogut pel Servei de Voluntariat Europeu (SVE), de la Comissió Europea, entre els joves de 18 i 30 anys. No s'ha de confondre amb el "voluntariat civil", promogut pels estats i relacionat amb les tasques de protecció civil, o amb el "servei civil", una alternativa que ofereixen alguns països al servei militar obligatori, però que no té caràcter voluntari. En la mateixa línia, és necessari diferenciar entre els projectes de cooperació, que se situen normalment en el pla internacional, com a part de la política exterior dels governs dels diferents països.

Existeixen també d'altres tipologies del voluntariat (a part de l'àmbit d'actuació, o de si es tracta d'un voluntariat formal o informal). Per exemple, segons el nivell de presència del voluntariat a la seu, es pot donar un voluntariat virtual, semipresencial o presencial. Segons el temps dedicat al projecte, es pot donar un voluntariat puntual o microvoluntariat, un voluntariat "per les vacances" o un voluntariat "continuat". Cal definir també el "voluntariat corporatiu", una de les tendències actuals del voluntariat, que consisteix en incorporar dins la Responsabilitat Social Corporativa de l'empresa, una estratègia de voluntariat per part dels treballadors de l'empresa a projectes d'acció social.

#### **4.1.1.2 Voluntariat cultural**

Respecte el voluntariat cultural, són poques les definicions que podem trobar al voltant d'aquest concepte, tant pel què fa a les formulades per les entitats relacionades o les que podem trobar en la literatura de la temàtica.

Al Servei Català del Voluntariat apareix la definició del voluntariat cultural com un dels seus àmbits d'actuació (a més del voluntariat social, comunitari, de cooperació internacional i ambiental) que:

"agrupa les actuacions l'objecte de les quals és el fet cultural del país. Principalment es realitzen tasques de dinamització de la cultura popular i tradicional, producció artística, defensa del patrimoni cultural, recuperació de costums i patrimoni, etc. Trobem en aquest àmbit: ateneus, corals, moviments castellers, etc."

L'objecte de l'acció de les entitats d'aquest àmbit és la cultura i s'actua en un sentit ampli tant de difusió com de creació, el qual pot abraçar: la cultura popular i tradicional; la investigació i les ciències; la dinamització, difusió i defensa del patrimoni cultural; la dinamització de la producció cultural o artística

S'hi poden trobar:

- Associacions de defensa del patrimoni (arxius, col·leccions històriques i arqueològiques, biblioteques, monuments, estudis històrics, etc.).
- Realització de camps de treball arqueològics, tasques de recuperació del patrimoni cultural (neteja, arqueologia, etc.).
- Associacions de cultura regionalista, cultural, de minories ètniques, de relacions exteriors i desenvolupament d'intercanvis.
- Associacions d'entremesos populars, de bestiar, de balls populars i comitès de festes.
- Esbarts dansaires, entitats corals, orfeons i agrupacions sardanistes.
- Associacions de col·leccionistes, pessebristes, etc.
- Associacions d'activitats artístiques (teatre, dansa, música, cinema, arts plàstiques, arts gràfiques, etc.), d'ensenyament, formació permanent i renovació pedagògica.
- Associacions d'informació i comunicacions en general: premsa, edicions, radioaficionats.
- Associacions de recerca sobre cultura i vida social.
- Associacions de recerca i investigació de caràcter general. També en molts col·legis i associacions professionals on es pot fer alguna tasca voluntària de recerca i investigació" (Àmbits d'actuació del voluntariat, Voluntariat Cultural).

A nivell estatal , la Ordre Ministerial del 9 d'Octubre de 1995, per la que es regula el voluntariat cultural, s'inclou una definició bastant breu de les organitzacions de voluntariat cultural (Article 2):

*"Son asociaciones de voluntariado cultural aquellas que cuenten entre sus fines la realización, sin ánimo de lucro, de actividades culturales por medio de voluntarios. Estas asociaciones deberán estar constituidas conforme a lo dispuesto en la Ley 191/1964, de 24 de diciembre, de Asociaciones.*

*Son voluntarios culturales las personas que, siendo mayores de edad y con capacidad de obrar suficiente, ejercen las actividades de voluntarios, a través de las asociaciones descritas en el apartado anterior."*

Per tant, veiem que no existeix una informació que vagi més enllà del mateix “objecte cultural”.

#### **4.1.2. Context històric**

El concepte de voluntariat no sorgeix fins al segle XX, quan apareixen les primeres organitzacions formals que estructuraven la dedicació voluntària, i que després d'anomenar-se “organitzacions de beneficència”, passen a dur el nom d’“organitzacions de voluntariat”. No obstant, els fonaments de l’acció voluntària organitzada es troben molt abans, i van molt vinculats a la solidaritat vers les necessitats de la comunitat i dels seus membres. Tal com diu Bruel (1994), la solidaritat ha existit des dels orígens de la societat, des de que els homes i les dones es van agrupar per crear les seves comunitats i combatien de forma conjunta les adversitats que es trobaven.

L’Església protagonitzà durant l’Edat Mitjana l’organització solidària, mitjançant els “ordres religiosos”, amb l’objectiu de donar resposta a les necessitats de la societat medieval. Durant els segles XVI, XVII i XVIII, els Estats van començar a assumir la responsabilitat en determinades accions socials, amb l’estructura que s’anomenà “beneficència oficial”. En aquesta època, començaren a aparèixer les primeres organitzacions de caràcter laic i no estatal, que en alguns països eren clandestines (degut a la desconfiança per part del govern, ja que moltes vegades actuaven al marge de cap ideologia política).

El segle XIX es considera com “el segle d’or del voluntariat a Catalunya”. Hi hagué un increment important d’organitzacions voluntàries sobretot durant els últims trenta anys. Es van constituir en forma de “moviments obrers”, “cooperatives de consum” i “societat culturals o de resistència”. Apareixen en una època de molta repressió econòmica, i amb gran precarietat social, on es descobreix el potencial d’organitzar-se per tal d’assolir objectius comuns. Aquesta serà la base del que avui entenem per “associacionisme”, i la base també, per tant, de l’“associacionisme català” i del “model català del voluntariat”.

El voluntariat cultural té també gran presència durant aquests anys de gran participació social. Es creen els primers ateneus (l’Ateneu Català el 1860, i el Barcelonès el 1870), amb l’objectiu de millorar el nivell cultural dels socis mitjançant cursos, seminaris, conferències, etc. També comencen a aparèixer les primeres biblioteques i hemeroteques comunitàries. A més, el voluntariat i l’associacionisme cultural seran alhora promotors d’altres formes d’associacionisme, ja que serviran de punt de trobada per formentar la lluita reivindicativa, l’ocupació en el temps lliure, etc.

Aquest intens moviment cultural perdura fins l’esclat de la Guerra Civil, amb l’existència de gran nombre d’organitzacions de caire intel·lectual, cultural i recreatiu; que es consideren la llavor de la mentalitat associativa que continua tenint actualment la població catalana. Amb la dictadura del règim franquista, aquest moviment es va frenar. Durant els primers anys de postguerra, l’únic tipus de voluntariat que es promovia era majoritàriament assistencial, i molt lligat a l’Església o al mateix govern

dictatorial. Tot i així, algunes de les manifestacions associatives van continuar de forma clandestina, sobretot en l'àmbit cultural i recreatiu, com corals, agrupacions d'excursionistes, etc.

Després de la Segona Guerra Mundial, mentre a la resta d'Europa es començava a construir l'Estat del Benestar, que donaria un impuls decisiu al voluntariat, a Espanya aquest no arribarà fins a finals del règim franquista. Això fa que el voluntariat, tal com l'entendem ara, a Espanya es consideri un fenomen tardà, en comparació amb d'altres països europeus.

Els anys de transició política tampoc van ser molt positius pel voluntariat. El clima ideològic d'aquella època a Espanya no afavoria una imatge del sector voluntari; ja que en aquells moments existia un desig de professionalitzar i remunerar tot tipus de treball de promoció social. A partir del 1977, es produeix una crisi general en els moviments socials, degut a que es canalitzen les reivindicacions socials a través de partits polítics i es comença a produir un traspàs de dirigents cap a les institucions de les noves administracions. Les organitzacions perden el seu caràcter "representatiu", i passen a ocupar un segon pla.

Al partir del 1985 comença un moment crucial pel voluntariat a Catalunya. Tant als països europeus com a Espanya, l'Estat del Benestar entra ràpidament en crisi, i s'inicien retallades en els pressupostos socials. L'Estat no aconsegueix el benestar de tothom i els mecanismes d'assistència oficial es veuen sobrepassats. Això provoca que la societat civil reaccioni i es disposi a reconstruir la xarxa d'activitats voluntàries, com una bona eina per afavorir la poca participació social existent i actuar en front les necessitats socials que no queden cobertes per l'Estat. El 1984 es crea el Secretariat Català pel Voluntariat Social, per esdevenir el 1987 la Federació Catalana de Voluntariat Social, encara vigent de forma molt activa. A Espanya, el 1986 es crea la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.

A nivell internacional, el 1980 neix *Volonteuropé*, comitè de coordinació de voluntariat amb l'objectiu de promoure l'acció voluntària als estats membres de la Unió Europea. El 1985 es reconeix per part de l'Assemblea General de l'ONU la importància del voluntariat, al·legant que aquest contribueix a la millora de la qualitat de vida de les persones, i declara el dia 5 de desembre com a Dia Internacional del Voluntariat. El 1990 es realitza la Declaració Universal sobre el Voluntariat, elaborada per l'Associació Internacional d'Esforços Voluntaris (IAVE).

Durant els anys 90 es produeix la consolidació del voluntariat, amb la legitimació, reconeixement i promoció per part de les administracions públiques i la diversificació d'opcions i entitats. El 1991 es celebra el IV Congrés Europeu del Voluntariat a Barcelona, i s'aprova la creació de l'Institut Català del Voluntariat (INCAVOL), com a organisme autònom de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de promoure el voluntariat i l'associacionisme. Aquest Institut va desenvolupar de forma activa el concepte de "Model català d'associacionisme i voluntariat", que es basava principalment en concebre el voluntariat com una força de la societat civil, i per tant, oposada als intents de desenvolupar el voluntariat des d'organismes públics, tal com

va passar amb altres zones de l'estat espanyol o inclús en alguns ajuntaments del territori català.

El 1992 es celebra a Barcelona un gran esdeveniment que marcarà definitivament la importància del voluntariat al territori: els Jocs Olímpics i Paralímpics. A partir d'aquest moment, tant l'Ajuntament de Barcelona com la Generalitat de Catalunya desenvolupen diverses polítiques públiques per tal d'intentar fomentar i enriquir aquest potencial que havia nascut arran de la forta implicació de la ciutadania en l'esdeveniment esportiu. Al llarg d'aquesta dècada, i coincidint amb la publicació de la *Ley Estatal del Voluntariado* (Llei 6/1996), es celebren gran nombre de jornades i congressos i s'elaboren plans estratègics pel que fa a la promoció i formació del voluntariat.

En els darrers anys, a conseqüència de la gran crisi econòmica, iniciada a finals del 2007, ens trobem amb una etapa d'important reestructuració de l'Estat del Benestar. Com ha quedat palès, el voluntariat ha anat sempre molt lligat a l'estructura política-social i les ideologies socials predominants. El context actual presenta un marc idoni perquè el voluntariat protagonitzi una nova etapa històrica de participació social i acció ciutadana.

La història recent del voluntariat culmina amb la celebració recent de l'Any Europeu del Voluntariat 2011, un esdeveniment ideal per l'autoreflexió, el diàleg, i la projecció entre tots els actors més influents dins del voluntariat. A Catalunya, això s'ha concretat amb la celebració del II Congrés Europeu del Voluntariat, celebrat a Barcelona, durant el mes de novembre del 2011.

### **4.1.3. Context institucional**

La importància de l'activitat associativa al territori català, fa que existeixin gran nombre d'actors, públics i privats, dins l'àmbit del voluntariat, en general, i el voluntariat cultural, en particular. A més, moltes de les entitats operen en xarxa i estan relacionades a nivell estatal i supraestatal. A continuació es presenten les diferents entitats atenent a si l'àmbit d'actuació és local, regional, estatal, europeu i internacional; i alhora segons si es tracta d'entitats públiques o privades.

#### **4.1.3.1 Àmbit local**

##### *a) Entitats públiques*

Les administracions locals han desenvolupat diferents estratègies de promoció i foment del voluntariat al seus territoris. Podem citar els projectes "Sabadell Suma. Voluntariat i ciutadania activa", el Punt de voluntariat de Cornellà o el Punt del voluntariat de Santa Coloma de Gramenet.



### *Torre Jussana, Centre de Serveis Associatius*

Si ens centrem en l'Ajuntament de Barcelona, en el marc del seu programa de participació ciutadana concentra les polítiques d'associacionisme i voluntariat a través de l'equipament Torre Jussana, Centre de Serveis Associatius, un centre cogestionat conjuntament amb el Consell d'Associacions de Barcelona (CAB). Aquest centre té l'objectiu d'afavorir el desenvolupament de les associacions de la ciutat mitjançant l'ofertament de serveis i recursos que responguin a les seves necessitats. Respecte al voluntariat, a part de realitzar activitats de formació relacionades i una línia específica d'assessorament quant a la gestió, també disposa del programa "Voluntaris x Barcelona", que té l'objectiu de promoure la participació dels ciutadans que volen ser voluntaris a través de les diferents associacions de la ciutat. Es tracta d'una plataforma principalment informativa, que separa les associacions per àmbit d'actuació, incloent l'àmbit cultural. També cal dir que el XVIII Fòrum La Primavera de les Associacions del 2011, organitzat directament per aquest centre, es va dedicar al voluntariat, amb el lema "*Voluntariat és el teu torn*".

### *b) Entitats privades*

#### *Consell d'Associacions de Barcelona*

Aquest organisme que, com s'ha vist, cogestiona conjuntament amb l'Ajuntament de Barcelona l'equipament Torre Jussana, té l'objectiu de millorar la realitat del moviment associatiu i el seu reconeixement, tot fomentat la vertebració territorial i sectorial i essent un espai d'interlocució eficient davant de l'Administració. Engloba entitats de segon grau (federacions) que desenvolupin total o parcialment les seves activitats a la ciutat de Barcelona.

#### *Associació Voluntaris 2000*

Es tracta d'una de les associacions de referència pel que fa a la capacitat mobilitzadora de voluntariat i col·labora amb esdeveniments tan importants com les Festes de la Mercè o el Festival Grec. El seu origen ve marcat pels Jocs Olímpics i Paralímpics de Barcelona'92, on un grup de voluntaris, un cop acabat l'esdeveniment, va decidir que valia la pena seguir treballant per la ciutat, i no sols en l'àmbit esportiu, si no en d'altres com el social, el lúdic o el cultural. La seva tasca principal consisteix en col·laborar amb l'aportació de persones voluntàries en la preparació d'esdeveniments que es celebrin a la ciutat. Per tal de participar-hi cal ser soci de la mateixa associació. Pertany a la Federació Catalana de Voluntariat Cívic, que promou la participació ciutadana en activitats cíviques; i que està formada també per l'associació de Mataró "Voluntaris per al futur", i també "Voluntaris Terrassa".

#### 4.1.3.2. Àmbit regional

##### a) Entitats públiques

*Generalitat de Catalunya. Servei de Promoció de l'Associacionisme i el Voluntariat*

Es tracta d'una entitat pública que depèn de la Direcció General d'Acció Cívica i Comunitària, del Departament de Benestar Social i Família. Té competències sobre voluntariat en l'àmbit del territori català. Anteriorment, existia l'Institut Català del Voluntariat (1991-2004), organisme autònom de la Generalitat de Catalunya, que es va crear amb l'objectiu de promoure el voluntariat a Catalunya en tots els seus àmbits. L'any 2004 el Govern va suprimir l'òrgan i les seves funcions van estar assumides pel propi Departament.

Els tres eixos en què es centra la tasca del "Servei Català del Voluntariat", són la promoció, la formació i el suport al voluntariat.

Respecte la promoció, destaquen l'existència del Cens d'entitats del Voluntariat, premis anuals de reconeixement de projectes de voluntariat d'excel·lència, com un cercador on-line de propostes de voluntariat. Respecte la formació, cal destacar l'existència del *Pla de Formació del Voluntariat a Catalunya* (1994). Una proposta formativa encara vigent adreçada al voluntariat de qualsevol àmbit d'intervenció, on hi participen també escoles i entitats de formació de reconeguda experiència. Quant al suport, s'ofereixen una sèrie de serveis específics dirigits a les entitats sense ànim de lucre de Catalunya; que van des de l'assessorament econòmic fins al jurídic, per part d'entitats especialitzades i vehiculades pel Departament.

Disposa, a més, de diferents eines de comunicació i difusió, com un portal, també impulsat pel Departament, com a punt de trobada de les entitats, per tal de difondre, comunicar i connectar el sector de l'associacionisme i el voluntariat ([www.xarxanet.org](http://www.xarxanet.org)).

El Departament també compta amb un Pla Estratègic, el *Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat 2008-2011*, on es determinen els eixos, les línies estratègiques, els objectius i les mesures que es duran a terme durant aquest període.

Com a resum de contingut del pla, podem dir que aquest es divideix en tres eixos:

-Les persones. Inclou línies estratègiques que es basen en la formació del voluntariat, en la captació, incorporació i fidelització de les persones voluntàries, així com en la seva promoció.

-Les entitats. Comprèn estratègies sobre el finançament; les estructures organitzatives, els òrgans de govern, la qualitat i l'avaluació; la rendició de comptes; la relació entre persones voluntàries i remunerades; els criteris de gestió d'equips humans; la participació de les entitats; la col·laboració i treball en xarxa; la incidència política, el nou marc de relacions amb l'Administració i la relació entre entitats del voluntariat i empreses.

-La societat. Es basa en l'equitat, la justícia social i les necessitats socials emergents; el paper dels valors de la comunitat: la solidaritat, sostenibilitat i foment de la convivència i la democràcia participativa.

En el Pla Nacional, les referències específiques a l'àmbit cultural es troben en un document de treball elaborat a priori per redactar el pla: *Mesures i propostes de les Jornades sectorials per l'elaboració del Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat (PNAV), 19 i 20 d'octubre de 2007*. El contingut d'aquest document va sorgir com a resultat d'uns tallers de debat. D'aquestes es pot destacar la mesura específica d'aprofitar la força de l'associacionisme cultural com a eina privilegiada per la cohesió social.

A més, des de la Generalitat també s'impulsen esdeveniments puntuals, com és el cas del II Congrés Europeu del Voluntariat, que es va celebrar a Barcelona, els dies 9, 10 i 11 de novembre del 2011. És important citar també l'existència del Consell del Voluntariat, creat per decret el 2005, com un òrgan d'assessorament, consulta i participació de les entitats, col·lectius i persones que actuen en l'àmbit del voluntariat, que compta amb la representació de dos membres que proven de l'àmbit del voluntariat cultural.

*Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura.*

Tot i que les competències en relació al voluntariat recauen principalment en el Departament de Benestar i Família, cal dir que el Departament de Cultura també contribueix amb determinades polítiques a fomentar el voluntariat, com per exemple el projecte "Voluntariat per la llengua", un projecte que promou aquest mateix Departament i que s'inclouria dins l'àmbit de "Voluntariat lingüístic", promogut a través de la seva Subdirecció General de Política Lingüística.

El Centre de Promoció de la Cultura Popular i Tradicional Catalana (CPCPTC) també depèn del mateix Departament i té l'objectiu de fomentar i protegir la cultura popular i tradicional catalana i l'associacionisme cultural. Donada la importància del voluntariat en les organitzacions de cultura popular i tradicional, aquest organisme és clau per tal de desenvolupar propostes relacionades amb la participació activa i voluntària de la ciutadania en aquest àmbit.

*Altres administracions públiques territorials*

En diverses comunitats autònomes de l'Estat, també han desenvolupat els seus propis plans estratègics de foment del voluntariat, i també s'han creat el seus òrgans oficials de representació i diàleg entre les entitats i les administracions públiques. És el cas, per exemple, del Consejo Andaluz del Voluntariado, de la Plataforma del Voluntariado Social de Sevilla, i de la Plataforma Regional de Voluntariado de la Comunidad de Madrid.

## *b) Entitats privades*

### *Ens de comunicació associativa*

És la coordinadora de federacions culturals de Catalunya. Es tracta d'un dels representants de l'àmbit de la cultura en el Consell Català del Voluntariat. Els seus objectius consisteixen en donar una major visibilitat als mitjans de comunicació de les accions i activitats que es promouen des de federacions membres i les seves entitats federades; i en generar espais de debat i reflexió comuns relacionats amb el món associatiu català. A més, és la màxima representant de l'associacionisme cultural català en el diàleg amb l'administració pública.

### *Observatori del tercer sector*

És un centre de recerca especialitzat en el tercer sector, sense ànim de lucre i independent, amb l'objectiu d'aprofundir i incrementar el coneixement sobre aquest sector i treballar per a la millora en el funcionament de les organitzacions no lucratives. Es va crear el 2001 per a la publicació del *Llibre blanc del tercer sector cívic social*. Una de les altres publicacions importants, és la de l'*Anuari del Tercer Sector Social*, publicat al 2009 i al 2011, un informe de cicle biennal sobre l'estat d'aquest sector a Catalunya. Tot i que en aquest anuari s'exclou el voluntariat cultural, i en el conjunt de l'organització es posa més èmfasi al voluntariat de caràcter social, sí que es considera un actor important i influent, donada la seva tasca en recerca quant a voluntariat en el territori.

### *Taula d'entitats del tercer sector social*

En la mateixa línia de l'Observatori del Tercer Sector, cal destacar la importància de la Taula d'entitats del tercer sector social, una organització formada per 30 federacions i agrupacions que aglutinen en conjunt prop de 4.000 entitats no lucratives de l'àmbit de l'acció social. Té l'objectiu d'incidir en les polítiques socials catalanes, i vertebrar i enfortir el propi sector. Tot i que les entitats culturals no hi estan incloses, sí que es considera important la seva existència com una de les principals xarxes del tercer sector.

### *Federació Catalana de Voluntariat Social*

Aquesta federació tampoc inclou les entitats culturals en la seva xarxa, però aplega unes 287 entitats socials del territori, amb un gran pes en el sector des de la seva creació el 1989. Les seves dues línies prioritàries d'acció són la sensibilització de la població entorn del voluntariat social i la de foment dels serveis en xarxa.

### *Fundació Catalunya Voluntària*

Es tracta d'una fundació privada que ofereix als joves la possibilitat de participar en diversos projectes d'utilitat social mitjançant el voluntariat. Tot i que treballa fonamentalment en l'àmbit social, aquesta entitat és important perquè fins a principis del 2010 era responsable de la seu a Catalunya de l'Oficina Internacional del

Voluntariat Juvenil (*IAVE Youth Office*), que pertany a una de les xarxes més importants a nivell internacional de voluntariat. També té vinculació amb el Servei de Voluntariat Europeu (SVE), del programa “Joventut en Acció” de la Comissió Europea, que té l'objectiu de fomentar la mobilitat dels joves voluntaris europeus. La Fundació actua com a entitat d'acollida i alhora com a gestora per a d'altres entitats a nivell local que precisin de voluntaris europeus.

*COCAT. Coordinadora d'organitzacions de camps de treball internacionals de Catalunya.*

És una plataforma fundada el 2005 que integra diverses entitats catalanes organitzadores de camps de treball internacionals (que defensen com a eines de desenvolupament personal i social més enllà de les fronteres). Amb una gran capacitat de mobilització (anualment, envien més de 500 voluntaris catalans, i en rebem més de 300), realitza una important tasca de promoció del voluntariat, defensant el seu format de llarga durada, la formació i l'aprenentatge no formal, i beneficiant la inclusió social. És membre de les xarxes internacionals *EVY Alliance* i del *Coordinating Committee for International Voluntary Service (CCIVS)*.

#### **4.1.3.3. Àmbit estatal**

##### *a) Entitats públiques*

*Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Secretaría General de Política Social y Consumo. Consejo Técnico de ONG y Voluntariado.*

Fins al desembre de 2011, és el ministeri que ha tingut la responsabilitat d'elaborar polítiques públiques entorn el voluntariat, a través del Consejo Técnico de ONG y Voluntariado de la Secretaría General de Política Social y Consumo. El seu rol consisteix principalment en ser un agent per la promoció i el suport d'activitats de voluntariat, així com la coordinació de tots els programes públics relacionats amb el sector.

El govern disposa d'un pla estratègic vigent, l' “Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014”, que correspon al quart pla en relació amb la temàtica. Aquest té per objectius donar resposta a d'altres reptes i tendències que han sorgit en aquests darrers anys, així com profunditzar en la implicació amb d'altres Ministeris (com per exemple el Ministeri de Cultura), que també exerceixen determinades competències en relació amb l'àmbit d'actuació del voluntariat. Aquesta estratègia s'ha elaborat amb el consens de les administracions autonòmiques i de les entitats sense ànim de lucre i d'altres implicades.

El pla disposa de quatre àrees diferenciades. En primer lloc, hi ha l'àrea de sensibilització, amb les línies de difusió i reflexió i estudi; l'àrea de suport, que es divideix en accions de promoció, formació, gestió i cooperació; l'àrea de coordinació, que comprèn línies de cooperació i participació internacional; i l'àrea de noves

tendències de voluntariat, que treballa amb l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació i amb les noves formes de participació.

La majoria de les accions del pla són de caràcter generalista. No obstant, pel que fa a l'àmbit d'actuació hi ha certa especificació sectorial en aquestes accions:

- *Área de apoyo. Línea estratégica 3: Promoción. Promoción del voluntariado en ámbitos concretos.*

*Actuación 3.16. Impulso del voluntariado cultural, mediante la adopción de programas de voluntariado en museos y otros centros culturales. (P. 22)*

- *Área de apoyo. Línea estratégica 4: Formación. Formación de personas voluntarias.*

*Actuación 4.8. (...) Asimismo, impulso de la formación especializada necesaria para desarrollar las tareas asociadas a los distintos tipos de voluntariado (social, de protección civil, (...), cultural, etc.) (P.24)*

A part de l'Estratègia Estatal de Voluntariat, també s'impulsen des de l'administració central d'altres projectes, tals com el Congrés Estatal del Voluntariat, de caràcter anual, que es constitueix com un fòrum nacional de referència on es congreguen tots els sectors relacionats amb l'àmbit del voluntariat i les entitats socials del país.

També existeixen d'altres iniciatives de promoció, com els Premis de Voluntariat Social, o la celebració d'altres actes commemoratius, com la celebració anual del Dia Internacional del Voluntariat, cada 5 de desembre. A més, l'any 2011, el govern central també va assumir la tasca d'acollir i coordinar les activitats desenvolupades al territori en el marc de l'Any Europeu del Voluntariat 2011.

Finalment, respecte les accions relacionades amb el finançament, el Ministeri disposa de dos línies de subvencions que poden afectar a les organitzacions amb voluntariat.

A part, l'administració pública central també ha contribuït al coneixement del voluntariat, mitjançant l'encàrrec de l'elaboració de diagnòstics del sector. El més recent és el *Diagnòstic de la Situació del Voluntariat a Espanya*, del 2005, que va ser la base per a l'elaboració del Pla Estatal de Voluntariat 2005-2009.

El Ministeri de Cultura, a part de participar en l'elaboració i seguiment del pla estratègic estatal, tot i no desenvolupar una estratègia concreta pel que fa al desenvolupament i promoció del voluntariat cultural, sí que ho fa mitjançant la participació en determinats projectes, com són les Jornades de Voluntariat Cultural (les darreres celebrades el 2003).

### *Universitats*

El paper de les universitats en el voluntariat és molt important pel que fa al foment de les pràctiques voluntàries en els més joves. Gairebé totes les universitats del país tenen un programa de foment de voluntariat entre els seus alumnes. També actuen en

xarxa, en conveni amb projectes europeus, tals com el Servei de Voluntariat Europeu de la Comissió Europea.

#### *b) Entitats privades*

##### *Plataforma del Voluntariado en España*

És una xarxa d'organitzacions de voluntariat a Espanya que es va crear el 1986 per cobrir la necessitat de coordinar la promoció i difusió del voluntariat i l'acció solidària. Agrupa 78 organitzacions de segon nivell, que alhora comprenen a més de 800 associacions que aglutinen a unes 800.000 persones voluntàries.

Tot i que la majoria d'entitats que acull provenen de l'àmbit social, és important tenir en compte aquesta plataforma també per a l'àmbit cultural, ja que és una de les més representatives a nivell estatal pel que es refereix a voluntariat.

A més, és la principal representant i interlocutora de les organitzacions de voluntariat amb el govern. A més, és representant a Espanya de l'IAVE (Associació Internacional per l'Esforç Voluntari), i també participa en la Xarxa Europea d'Entitats de Voluntariat CEV (European Volunteer Centre).

Disposa d'un gran nombre de projectes per assolir els seus objectius entre els quals destaquen l'Observatorio del Voluntariado en Espanya, i l'Escuela de Otoño del Voluntariado, proposta formativa anual que va dirigida a gestors i coordinadors de voluntariat.

##### *Voluntariado.net*

Tot i que no és cap entitat, es tracta d'una iniciativa originada des del sector associatiu, amb l'objectiu d'orientar a les persones de qualsevol edat al món del voluntariat. També es presenta com un instrument a disposició de les organitzacions per a fer-los servir en la captació i acollida dels futurs voluntaris. Algunes de les entitats que el formen són principalment de caràcter social amb gran pes i importància al sector, tals com l'Associació Española Contra el Càncer, Càritas, o Cruz Roja Española. També es poden trobar algunes demandes de voluntariat al seu cercador que provenen de l'àmbit cultural.

##### *Fundació "La Caixa". Obra Social*

L'Obra Social de "La Caixa" té una línia de suport específica respecte la promoció del voluntariat, relacionada principalment amb el voluntariat social. La seva tasca es basa en posar en contacte les persones interessades en fer de voluntàries amb les entitats demandants. A més, ofereixen altres serveis, com una aplicació gratuïta de gestió del voluntariat i la publicació de manuals pràctics de referència, tals com *Bones pràctiques de gestió del voluntariat* (2007) i *Manual de gestió del voluntariat* (2009). També disposen d'uns programes d'ajut econòmic, per a projectes de foment del voluntariat.

Tot i que de forma menys representativa, també desenvolupen de forma puntual iniciatives relacionades amb el voluntariat cultural, sobretot de l'àmbit patrimonial.

#### *Fundación Hazloposible*

Fundació que fomenta diferents activitats d'acció social, entre d'altres la del voluntariat. La seva missió consisteix en treballar per impulsar de manera més innovadora la interacció i la participació de la societat en causes solidàries tot utilitzant les noves tecnologies. A través del portal web [www.hacesfalta.org](http://www.hacesfalta.org), disposen d'un buscador de voluntariat molt actiu, que permet segmentar la cerca també per àmbit d'actuació, entre ells "cultura i art social".

#### *Fundación Cibervoluntarios*

L'objectiu d'aquesta fundació és utilitzar les noves tecnologies per tal de potenciar la innovació social i propiciar l'empoderament de la ciutadania. Aquesta tasca es realitza mitjançant els *cibervoluntaris*, uns "voluntaris tecnològics" que donen a conèixer les possibilitats que ofereixen les noves tecnologies a col·lectius amb poques possibilitats d'accés i formació. Un dels molts projectes interessants que duu a terme és el projecte "Voluntarízate", que consisteix en incentivar i promoure la participació dels joves a la societat i al voluntariat utilitzant les TIC. Aquest projecte rep el suport del Ministeri i de l'Injuve (Instituto de la Juventud).

#### *Observatori del Voluntariat Corporatiu*

És un projecte que aglutina la realització de diferents estudis i informes i activitats de promoció i formació relacionades amb el voluntariat corporatiu. Els socis organitzadors de l'Observatori són l'Escola de Negocis IESE Business School i Cooperación Internacional. Publica un Informe anual sobre l'Estat del Voluntariat Corporatiu a Espanya i també organitza unes jornades de formació i promoció sobre la temàtica.

### **4.2.4. Àmbit europeu**

#### *a) Entitats públiques*

##### *Comissió Europea. Programa "Europa pels ciutadans" (Citizenship)*

És a través d'aquest programa, que la Comissió Europea desenvolupa les seves polítiques orientades a fomentar el voluntariat.

Una de les grans accions desenvolupades recentment ha estat l'*Any europeu de les activitats de voluntariat que fomentin una ciutadania activa, 2011*. L'objectiu general d'aquesta acció ha estat fomentar i donar suport a l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques en relació al voluntariat per crear les condicions en la societat civil que l'afavoreixin i millorin la visibilitat de les seves activitats. Es van celebrar iniciatives en tots els països membres.



La Comissió Europea també desenvolupa polítiques públiques de voluntariat a través d'altres programes, com el "Youth in action" (2007-2013), que inclou serveis importants com l'European Voluntary Service (EVS o SVE), que promou i finança el servei de voluntariat internacional entre els joves europeus d'entre 18 i 30 anys, que es presenta com una oportunitat única d'aprenentatge.

Una de les altres iniciatives que desenvolupa és el projecte "SEVEN. Senior European Volunteers Exchange Network", dins del programa "Lifelong Learning Programme" i que consisteix en un projecte d'intercanvi de voluntaris entre la gent gran.

Des de la Comissió Europea s'han elaborat també una sèrie d'estudis relacionats amb el voluntariat a Europa i als seus països membres. El més recent està publicat el 2010.

#### *b) Entitats privades*

##### *Centre Europeu del Voluntariat (CEV)*

Es tracta de la xarxa europea de voluntariat més important, que aplega més de 88 centres nacionals, regionals i locals arreu d'Europa. També actua com a fòrum central europeu sobre l'intercanvi de polítiques, pràctiques i informació sobre el voluntariat, i com a principal interlocutor amb la Comissió Europea, ja que la seva seu principal es troba a Brussel·les. Disposa de gran nombre de projectes, com el projecte "V::I::P", de voluntariat per la pau en la resolució de conflictes, o el projecte "MOVE", per al reconeixement formal d'habilitats i competències adquirides a través del voluntariat, o "The European Volunteer Measurement Project", sobre l'impacte econòmic del voluntariat.

També té una línia de recerca i publicacions sobre diferents temàtiques relacionades amb el voluntariat.

##### *Associació d'organitzacions de Servei de Voluntariat (AVSO)*

Es tracta d'una plataforma europea d'organitzacions que ofereixen oportunitats a llarg termini i a jornada completa per a serveis de voluntariat nacional i internacional. També té base a Brussel·les i és un dels principals interlocutors amb la Comissió Europea respecte el Servei de Voluntariat Europeu, dins el programa "Youth in Action".

##### *Volonteuropé. European network for volunteering and active citizenship.*

És un comitè d'organització de voluntariat, creat el 1980, que té com a objectiu promoure l'acció voluntària desinteressada en els països de la Unió Europea. Té la secretaria al Community Service Volunteers (CSV), l'organització benèfica de voluntariat més important al Regne Unit. Forma part de les xarxes del CEV i de l'AVSO. Organitza una Conferència Anual en relació al voluntariat, i també diversos seminaris arreu del territori d'Europa. Una de les raons per la qual aquesta entitat és més coneguda, és perquè va ser la que va crear La Carta Europea del Voluntariat

(1980), com a primera declaració d'intencions escrita sobre voluntariat, que ha estat la base i referent adoptada de les organitzacions de voluntariat arreu d'Europa.

Tal com en el CEV i a l'AVSO, el seu àmbit d'acció és el voluntariat en general, sense distingir els seus diferents sectors, com el cultural o el social.

#### **4.1.3.5. Àmbit internacional**

##### *a) Entitats públiques*

###### *Programa de Voluntaris de les Nacions Unides (VNU)*

El Programa de Voluntaris de les Nacions Unides (VNU) correspon al projecte de voluntariat de l'ONU. Va ser creat el 1970 per l'Assemblea General de les Nacions Unides com a soci operatiu en els seus projectes de cooperació pel desenvolupament, a petició dels Estats Membres. Aquest projecte està dins del "Programa de les Nacions Unides pel Desenvolupament" (PNUD). Anualment aplega uns 7.000 voluntaris, experts professionals altament qualificats, que aporten cooperació tècnica als governs i a les iniciatives de comunitats de base. A part de realitzar les tasques de gestió d'aquest voluntariat, el programa també realitza activitats de promoció i reconeixement, tals com la instauració i la celebració del Dia Internacional dels Voluntaris, fixat pel dia 5 de desembre.

Dins de les seves diferents àrees temàtiques, apareix la de "cultura i esports", que inclou activitats que utilitzen l'art i la cultura com a mitjà de transformació social.

##### *b) Entitats privades*

###### *Associació Internacional per l'Esforç Voluntari (IAVE)*

Tal com el VNU, es va fundar el 1970, quan un grup de voluntaris d'arreu del món van veure el voluntariat com una manera d'establir relacions pacífiques i no comercials a través dels diferents països i cultures. Durant aquests anys ha anat creixent fins a convertir-se en l'associació internacional representativa del voluntariat i les seves organitzacions. És membre de la Confederació d'ONG de les Nacions Unides i treballa estretament amb el programa VNU, de l'ONU. El seu principal objectiu és promocionar, enfortir i celebrar el desenvolupament del voluntariat arreu del món. Aquesta entitat és coneguda principalment per les seves *World Volunteer Conferences* que, celebrades de forma biennal, són uns dels esdeveniments més importants a nivell mundial en relació al voluntariat. Tenen un programa específic de foment del voluntariat entre els joves (*IAVE Youth*) i una xarxa internacional dedicada al voluntariat corporatiu (*Global Corporate Volunteer Council*). Té certa vinculació amb la Generalitat de Catalunya ja que és un dels quatre *partners* internacionals. Fins al finals del 2010 hi havia a Barcelona una oficina del IAVE Youth, que va ser recentment tancada per falta de finançament.

De la mateixa manera que les altres entitats d'abast supranacional que hem citat anteriorment, no hi ha un tractament sectorial del voluntariat, sinó que es realitzen accions dirigides al voluntariat d'àmbit general.

*Comité Coordinador pel Servei de Voluntariat Internacional (CCIVS).*

És una organització internacional no governamental, que aplega organitzacions tant a nivell internacional, nacional i regional que es dediquen a organitzar projectes de servei de voluntariat internacional. El seu principal objectiu és promocionar el moviment del servei de voluntariat arreu del món, i en els seus diferents nivells, com una via pel desenvolupament per la pau. Té secretaria a la seu principal de la UNESCO i, per tant, està molt vinculada a aquesta entitat i segueix la seva filosofia sobre el valor positiu de la diversitat cultural. També treballa conjuntament amb el programa de voluntariat juvenil de la Comissió Europea, "Youth in Action", i també amb el programa de voluntaris UNV, de la ONU.

En aquest cas, i degut a la seva important vinculació amb la UNESCO, sí que s'especifiquen unes tipologies d'acció voluntària directament relacionades amb l'àmbit del voluntariat cultural, com són les que es refereixen a la preservació del patrimoni mundial i al diàleg intercultural.

#### **4.1.4. Marc legal**

##### **4.1.4.1. Distribució de competències**

La matèria del voluntariat és una competència exclusiva de la Generalitat, tal com apareix a l'article 166.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, que reconeix: *"Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de voluntariat, que inclou, en tot cas, la definició de l'activitat i la regulació i la promoció de les actuacions destinades a la solidaritat i a l'acció voluntària que s'executin individualment o per mitjà d'institucions públiques o privades"*

Pel que fa a la cultura, en termes de servei genèric, la Constitució Espanyola atribueix la competència compartida, entre l'estat i les Comunitats Autònomes. Per serveis i sectors específics, sí que hi ha exclusivitat de competència, que no afecta al voluntariat cultural.

##### **4.1.4.2. Llei del voluntariat**

La norma més important és una llei estatal, degut a que la llei catalana de voluntariat, la primera llei en tot l'Estat en relació al voluntariat, la Llei 25/1991, de 13 de desembre, per la qual es crea l'Institut Català del Voluntariat, va quedar derogada el 2004, per la Llei 7/2004, de 16 de juliol, de mesures fiscals i administratives, en què es suprimeix aquest organisme i les seves funcions s'assumien pel Departament de Benestar i Família (Disposició addicional tercera). Per tant, per principi de "supletorietat", la llei que s'aplica és l'estatal.

La *Ley estatal 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado*, a diferència de les d'altres països europeus, no sols disposa el marc legal per tal de fomentar el voluntariat des de l'administració, sinó que també inclou mesures de gestió molt concretes, tals com l'obligatorietat d'una assegurança i d'un sistema d'acreditació pel voluntari.

Aquesta llei té com a antecedent principal la Constitució Espanyola del 1978. L'article 9.2., en relació a la participació ciutadana en la vida política, econòmica, cultural i social, estableix:

*“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”* (Article 9.2)

Pel que fa als drets i deures del voluntari que s'inclouen a la llei, i tal com s'explicita en l'"exposició de motius", prèvia al contingut de la llei, són un reflex fidel de les diferents recomanacions internacionals sobre la matèria, tals com la *Carta europea pels voluntaris*, proposada per Volonteuropé (1980), i la *Declaració Universal del Voluntariat*, elaborada pels propis voluntaris en el Congrés mundial de l'IAVE, celebrat a París el 1990. De la mateixa manera també s'ajusten a les Cartes dels Voluntaris de les ONG's de l'estat.

També es van prendre com a referència per a redactar la llei les normes legals autonòmiques publicades prèviament a aquesta llei estatal. Es tracta de la ja citada llei catalana, Llei 25/1991 de 13 de desembre, de creació de l'Institut Català del Voluntariat; i les lleis sobre voluntariat social de la Comunitat Autònoma d'Aragó i de la Comunitat de Madrid, així com la llei de Voluntariat a Castella-Lleó i Castella-La Mancha.

Pel que fa al contingut essencial de la llei cal destacar la definició de voluntariat i d'activitats d'interès general; la definició del concepte de voluntari, citant els seus drets i deures; els requisits que han de complir les organitzacions que comptin amb voluntaris (p.e. sense ànim de lucre, personalitat jurídica pròpia, etc.) i les seves obligacions (p.e. cobriment de despeses derivades de la prestació del servei, formació necessària, acreditació que certifiqui la seva condició de voluntari, etc.). També es contemplen elements específics i metodològics per a la formalització de la incorporació dels voluntaris a les organitzacions (s'ha de fer per escrit, entre d'altres), es defineixen les mesures i incentius de foment per part de l'administració central i es detalla la forma d'acreditació de les prestacions voluntàries efectuades.

Cal dir que aquesta llei estatal és la primera que fa referència a la diversitat d'àrees en les que pot actuar el voluntariat (social, cultural, ambiental, etc.) a l'hora de descriure els diferents àmbits de les activitats d'interès general. Anteriorment, les lleis publicades es limitaven, en general, al voluntariat social. Les lleis autonòmiques publicades amb posterioritat ja contemplen aquesta pluridisciplinarietat.

#### **4.1.4.3 Normes legals específiques del voluntariat cultural**

Respecte al voluntariat cultural, a nivell estatal també existeix una norma d'aplicació vigent *Orden del 9 de octubre de 1995, por la que se regula el voluntariado cultural*.

És una ordre anterior a la mateixa llei del voluntariat, i que s'emmarca dins els preceptes de la Constitució Espanyola. En concret, en relació al fet que correspon als poders públics facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida cultural i promoure i tutelar el seu accés (articles 9.2 i 44).

Principalment, regula els possibles programes de suport i promoció al voluntariat cultural, per ser preparats entre el Ministeri i les associacions. Els programes on participin els voluntaris culturals hauran de ser elaborats pels propis centres del Ministeri, a iniciativa pròpia o de les entitats de voluntariat, i s'hauran de remetre a la Direcció General de Cooperació Cultural, per ser aprovats. També defineix tal com s'ha vist en l'apartat 4.1.1.2, els voluntaris culturals i les associacions de voluntariat cultural.

No es fa referència a d'altres formes de voluntariat cultural, que no siguin les promogudes pel Ministeri de Cultura. Tot i que es tracta d'una norma legal que finalment no ha tingut molt impacte, es comencen a descriure alguns aspectes formals en relació amb la gestió del voluntariat en l'àmbit cultural, tals com els mitjans per tenir constància de la relació entre el voluntari i l'associació, així com sistemes d'informació i orientació, o la compensació d'accés gratuït per part dels voluntaris a les instal·lacions de les institucions que han rebut la col·laboració.

Cal dir que a nivell autonòmic, també existeix un decret a la Comunitat Autònoma de Cantàbria, pel que es regula el voluntariat cultural, (*Decreto 59/2000 por el que se regula el voluntariado cultural en Cantabria*). A la mateixa presentació, es justifica la regulació del voluntariat cultural pel fet que *"el despreniment i entrega dels voluntaris requereix d'una regulació jurídica que protegeixi i fomenti la seva activitat en un camp amb possibilitats quasi ilimitades, com és el de la cultura"*. Més endavant en el mateix apartat apareix *"es tracta, amb aquesta norma, no sols de regular, sinó també d'estimular i protegir tals conductes, i en general, l'estimable tasca d'aquelles persones, que de forma altruista, treballen per aconseguir una millor societat per a tots"*.

A mode de reflexió, podem dir que aquesta norma és un exemple del que va en contra del model català del voluntariat: la seva regulació per part del govern. S'entén que aquesta llei neix per una necessitat de protegir i regular les accions voluntàries en el patrimoni cultural del territori, i també per desplegar de forma legal les seves mesures de foment, tals com les bonificacions als seus participants.

#### **4.1.4.4. Altres lleis d'aplicació estatal**

En referència a d'altres àmbits més concrets del voluntariat, també existeixen dos normes d'àmbit estatal, la Llei 23/1998, de 7 de juliol, de Cooperació Internacional pel

Desenvolupament, i l'Ordre de l'11 d'octubre de 1994, per la qual es regula l'Activitat de Voluntariat als Centres Públics que imparteixen ensenyaments de règim general.

També pot afectar al voluntariat altra legislació de referència, com és el cas de l'obligatorietat de contractació de determinades cobertures d'assegurances pel voluntariat de protecció civil (*Decret 333/2002 de 19 de novembre*), i el *Real Decreto legislativo 1/1995 del 24 de marzo*, pel qual s'aprova el text refós de la *Ley del Estatuto de Trabajadores*.

#### **4.1.4.5. Altres lleis d'aplicació a Catalunya**

Cal citar també altres lleis d'aplicació a Catalunya que també poden tenir relació amb el voluntariat. Es tracta de la Llei 7/1997, de 18 de juny d'associacions parcialment derogada per la Llei 4/2008, del 24 d'abril, del Llibre Tercer del Codi Civil relatiu a les persones jurídiques, que regula les associacions i fundacions de l'àmbit català.

També són rellevants altres normes que regulen altres àmbits del voluntariat, com l'Ordre de 10 de juny de 1988, pel qual s'aprova el Reglament de les unitats de voluntaris forestals de Catalunya, i el *Decret 27/2001, de 23 de gener, pel qual s'aprova el Reglament d'associacions del voluntariat de protecció civil de Catalunya*.

#### **4.1.4.6. Normativa europea**

Respecte a la normativa europea, existeixen una gran quantitat de resolucions i dictàmens i recomanacions, sobretot en relació al voluntariat juvenil. Destaquem la Recomanació núm. R (85) 9 del Consell de Ministres als Estats Membres sobre el Voluntariat d'Acció Social, adoptada pel Consell de Ministres el 26 de juny del 1985. En el seu redactat, es recomana als estats membres:

“reconèixer el paper, les característiques i el valor del treball (en endavant designat pel terme “treball voluntari”) efectuat de manera desinteressada per les persones que, de forma lliure, participen en les accions socials (en endavant designades pel terme “els voluntaris”), i “prendre les disposicions necessàries per tal de definir i millorar les modalitats d'exercici de treball voluntari, segons les directrius enunciades tot seguit”.

Aquestes directrius són interessants perquè estaran en la base de moltes de les polítiques públiques que engegaran els governs en relació al voluntariat. En resum, i pel que més interessa per aquest projecte, destaquem la de promoure la complementarietat i la concertació entre els professionals i els voluntaris i encoratjar els empleadors a tenir en compte, de cara a noves convocatòries de llocs treball, l'experiència adquirida mitjançant el treball voluntari.

Cal dir, a més, que aquesta recomanació, en el seu redactat, reconeix el caràcter “espontani”, del voluntariat: “(...) reconeixent tanmateix la utilitat de fixar algunes directrius per a l'exercici d'aquestes accions, sense deixar el seu caràcter d'espontaneïtat.”

En aquesta línia, també podem citar el Dictamen del Comité Econòmic i Social Europeu sobre *El voluntariat, el seu paper en la societat europea i el seu impacte* (2006/C 325/13). Aquest dictamen és més recent i també molt més complet pel que es refereix a definicions de voluntariat, amb mesures molt més concretes respecte al foment del voluntariat a les escoles, en determinats sectors socials, com la gent gran, o als propis empleats de les empreses. En el punt 3.4.2, afegeix una classificació de voluntariat segons àmbit d'actuació, citant, entre d'altres, la cultura. A més, continua essent fidel a l'òptica europea, defensant l'acció política vers un impuls del voluntariat com a tal, sense voler instrumentalitzar-lo; ja que això li faria perdre la seva raó d'ésser i el seu valor intrínsec, que es basen en la lliure elecció de l'individu (art. 4.6.8)

A nivell internacional, l'Assamblea General de l'ONU el 1985 va reconèixer la importància del voluntariat pel desenvolupament socioeconòmic de les nacions, i a més a declarar el *Dia Internacional del Voluntariat per a un Desenvolupament Econòmic i Social*. També va demanar als governs de tots els països “*prendre mesures per posar de relleu l'important contribució del servei voluntari, estimulant més persones de qualsevol classe social, a oferir els seus serveis com a voluntari, tant al seu país com a l'estranger*”. (Assamblea General de l'ONU, 1985)

#### **4.1.4.7 Altres mecanismes de regulació**

A part, existeixen altres mecanismes de regulació, que, com ja s'ha comentat, els mateixos òrgans legislatius han pres com a referència per a redactar les directrius en les que ara queda subjecte el voluntariat. Una d'elles és la *Carta Europea per als Voluntaris*, proposada per Volonteuropé el 1980, com una primera declaració d'intencions en relació al voluntariat, atenent l'àmplia diferència en pràctiques i normes que existia a nivell internacional. Volonteuropé va invitar a totes les organitzacions, a les administracions i als mateixos voluntaris que l'adoptessin. En aquesta es defineix el voluntariat, es reconeix el seu gran valor per a la comunitat, ressalta el seu caràcter universal (com a dret per a tota persona), i exposa els deures i les obligacions del voluntari. A més, també subratlla la necessitat de consens i coexistència entre els treballadors retribuïts i els voluntaris.

La Declaració Universal sobre el Voluntariat, elaborada per l'Associació Internacional d'Esforços Voluntaris (IAVE) el 1990, és a dir, pels mateixos voluntaris, en la que es posa en relació els valors que promou el voluntariat amb la Declaració dels Drets Humans; també exposa uns deures pels voluntaris i per les associacions envers ells. A més, convida “*als estats, les institucions Internacionals, les empreses i els mitjans de comunicació a unir-se com a col·laboradors per a crear un àmbit internacional que promogui i suporti un voluntariat eficaç i accessible a tots, símbol de solidaritat entre els homes de les nacions*”. El 2001, l'IAVE publica una nova Declaració Universal del Voluntariat, en el marc de l'Any Internacional del Voluntariat 2001, posant més èmfasi en la importància del voluntariat en l'era de la globalització i en l'entrada del nou mil·lenni.

En aquest mateix sentit, el Parlament de Catalunya va adoptar la *Carta del voluntariat a Catalunya*, redactada durant el 1er Congrés Català del Voluntariat, el 1995, inspirant-se en les recomanacions del Consell d'Europa i del Parlament Europeu, la Carta Europea per als Voluntaris de Volonteupe i en la Declaració Universal sobre el Voluntariat de l'IAVE. També s'exposen una sèrie de consideracions al voltant del voluntariat i la descripció dels drets i deures dels voluntaris. En comparació amb la Carta de Volonteupe, els drets són pràcticament els mateixos que es reconeix a l'organisme internacional, però els deures són molt més extensos en la carta catalana.

Com a mecanisme d'auto-regulació, existeix a Espanya el *Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado* (2000), proposat per la Plataforma de Voluntariat a Espanya. Aquest codi ètic va ser redactat i aprovat per les entitats que formen part de la plataforma (la majoria de l'àmbit del voluntariat social). Es defineixen les organitzacions de voluntariat, se'n descriuen els seus objectius i es fan dictàmens sobre els valors que han de caracteritzar les relacions d'aquestes organitzacions amb els seu entorn (voluntaris, destinataris de l'acció voluntària, administració pública, etc.). En l'àmbit català, no existeix cap codi ètic iniciativa de cap organització de segon o tercer nivell (federacions o confederacions). No obstant, al *Manifest del 2on Congrés Europeu de l'Associacionisme i el Voluntariat, realitzat al 2002 (Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat, 2008)* es ressalta el valor afegit que comporten aquests codis, ja que incideixen en la millora de la imatge social de les associacions, i defensen que el codi ètic del voluntariat a Catalunya s'ha de fer de forma consensuada entre les organitzacions que componen el sector, sense regulació per part de les administracions públiques. A nivell local, i en l'àmbit de l'associacionisme en general, sí que existeix el *Codi ètic de les Associacions de Barcelona* (2001), promogut pel Consell d'Associacions de Barcelona (CAB).

## **4.2. DIAGNÒSTIC DEL VOLUNTARIAT CULTURAL A CATALUNYA**

### **4.2.1. Metodologia i fonts d'informació**

En primer lloc, cal dir que aquest diagnòstic no ha tingut l'objectiu de ser un estudi del tot representatiu sobre el voluntariat cultural. La naturalesa i els objectius del projecte no es corresponien amb aquesta idea. De totes maneres, sí que s'ha intentat analitzar la informació de la forma més exhaustiva possible per tal d'identificar quins són els principals elements que més ens poden aproximar a l'estat de la qüestió de la temàtica.

#### **4.2.1.1. Fonts d'informació i documentació**

##### *Fonts d'informació secundària*

Respecte les fonts d'informació, cal dir que no existeixen estadístiques específiques sobre el voluntariat cultural a Catalunya (ni a Espanya, ni tampoc a l'entorn de la Unió Europea). A més, la informació sobre el voluntariat en general a nivell estatal també compta amb certes mancances de veracitat, ja que, tal com s'ha posat de manifest en els diversos estudis i diagnòstics, no existeix un sistema de registre oficial, unificat i



sistematitzat sobre les persones que fan voluntariat a Espanya, ni hi ha dades comparables sobre el perfil d'aquests voluntaris i les organitzacions que els acullen.

Donat que al voluntariat cultural no se li han dedicat tants estudis ni informes com a d'altres àmbits del voluntariat (com el social) les fonts d'informació que s'han consultat fan referència tant al voluntariat en general (de tots els àmbits), com al voluntariat cultural de forma específica.

Des d'un punt de vista territorial, s'han consultat tant informes en relació al voluntariat a nivell català, com estudis a nivell estatal i europeu per tal de completar la informació.

Pel que fa al voluntariat a Catalunya, les dades estadístiques més recents corresponen al 2001 i, per tant, ha estat necessari acudir als estudis més recents a nivell estatal per a extrapolar les tendències recents. També s'han consultat d'altres publicacions on apareixen referències al voluntariat, com l'*Estadística de Fundacions Culturals a Catalunya 2008*, i *Estadística del tercer sector cultural a Barcelona: associacions federades 2007*, i l'*Estudi del Tercer Sector Cultural a Catalunya*, tots publicats pel Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya.

Els *Anuaris del Tercer Sector Social a Catalunya* (2009 i 2011) i el *Llibre Blanc del tercer sector cívic* (2003) exclouen les entitats culturals del seu estudi, però també han estat molt útils per desenvolupar determinats apartats del diagnòstic, ja que en l'àmbit social s'ha fet un estudi molt més profund i específic del voluntariat.

Respecte a informació específica sobre voluntariat cultural a Catalunya, un dels documents de referència ha estat l'informe de "*Volunteering and culture in Catalonia*", de l'any 2001, i escrit per Jordi Baltà, Jordi Pacual i Eduard Delgado.

Per a tenir més informació sobre el fenomen del voluntariat cultural també s'ha consultat el recull d'articles amb motiu de les "Jornadas Europeas del Voluntariado Cultural", que es van celebrar a Màlaga l'any 1995; i de les "Jornadas de Voluntariado Cultural" a Santiago de Compostela, l'any 1999.

#### *Fonts d'informació primària*

Per tal de completar el diagnòstic amb fonts d'informació primària, s'han realitzat un conjunt d'entrevistes, per una banda, a representants d'actors importants dins del voluntariat cultural o experts en la temàtica; i, per l'altra, a responsables d'organitzacions que han desenvolupat una estratègia efectiva i reconeguda de voluntariat cultural.

Respecte les entrevistes a representants d'actors importants dins el sector, s'ha realitzat una entrevista a responsables del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya, entre ells el Director General de Promoció i Cooperació Cultural, Jordi Cabré, i la responsable de plans transversals del Centre de Promoció de la Cultura Popular i Tradicional Catalana, Esperança Torrens. També es va fer una entrevista a

representans d'entitats amb una vinculació important amb el voluntariat cultural, com Joan Ramon Gordo, Coordinador general de l'Ens de Comunicació Associativa, i Joan Sonet, Coordinador de l'Associació de Voluntaris 2000. Així mateix, es va entrevistar a un expert en el tercer sector, fundador i coordinador de l'Observatori del Tercer Sector, Pau Vidal; i a un expert de voluntariat a Catalunya en esdeveniments de gran repercussió mediàtica, Miquel Vidal, ex-director de la Fundació La Marató de TV.

Respecte als responsables d'entitats o organitzacions amb voluntariat cultural, es va partir d'una primera segmentació. Aquesta consistia en:

1) Voluntariat en una activitat permanent:

- Museus, Arxius, Biblioteques, Sales d'exposicions, Galeries.
- Recintes d'arts escèniques (auditoris, sales de teatre, etc.)
- Centres cívics o de desenvolupament comunitari (inclou Ateneus, etc.)
- Fundacions o Associacions d'acció cultural (associacions per a la defensa del patrimoni, esbarts dansaires, entitats corals, entitats o centres de cultura regionalista, etc.)

2) Voluntariat en una activitat puntual:

- Festivals
- Esdeveniments de Cultura popular (Festes Majors, etc.)

Es va procurar entrevistar a una persona de cada segment. Aquesta segmentació, no obstant, s'ha de prendre sols com a punt de partida, ja que finalment els resultats del diagnòstic han apuntat cap a una segmentació bastant diferent.

Les entitats que s'han pres com a referents en els diferents segments són el Museu de la Pesca de Palamós pel projecte de voluntariat cultural amb gent gran que desenvolupa; l'Associació El Galliner de Manresa pel projecte de participació voluntària que els va permetre construir el seu nou teatre municipal; la Federació d'Ateneus de Catalunya i l'Ateneu Lluïsos de Gràcia, com a mostra de centre comunitari impulsat des de la voluntat i la participació dels ciutadans; l'Associació Amics de la Unesco, com a mostra d'entitat que es manté gràcies i per als voluntaris; el Festival de Cinema de Sitges, com un gran esdeveniment mediàtic i cultural, amb una gran participació de voluntaris, i Voluntariat x La llengua com a projecte públic, de gran reconeixement mediàtic i extensió territorial.

Totes les entrevistes que s'han realitzat s'han fet sense enregistrament sonor, amb un guió de preguntes flexible, que s'anava adequant als temes clau que suggeria el mateix entrevistat. La durada de cada una va ser aproximadament d'una hora i trenta minuts (com a mitjana).

A més, s'han elaborat uns qüestionaris orientats tant a persones que hagin tingut una experiència de voluntariat, com entitats que actualment estiguin treballant amb voluntariat cultural. També s'han elaborat qüestionaris per a entitats o organitzacions que no hagin desenvolupat mai cap estratègia de voluntariat, o bé que hagin tingut una experiència de voluntariat cultural, però de forma no satisfactòria com per donar-li continuïtat.

Tots els qüestionaris s'han fet en format on-line. A l'Annex 1 es pot consultar una mostra de cada qüestionari. El qüestionari per a voluntaris tenia 15 preguntes, que es repartien en els apartats relacionats amb la informació sobre el perfil i la seva experiència en l'activitat voluntària, així com la seva opinió sobre el voluntariat cultural en general. Van contestar el qüestionari 27 persones.

El qüestionari per a entitats tenia 17 preguntes, en les que es sol·licitava informació sobre el perfil dels seus voluntaris, informació sobre la seva pròpia gestió pel que fa al voluntariat, així com la seva opinió sobre la temàtica. Van contestar 7 entitats.

Respecte al qüestionari adreçat a les entitats que no han realitzat cap experiència de voluntariat, era més breu, i tenia sols 6 preguntes. Només s'han pogut acceptar 2 qüestionaris vàlids.

Finalment, s'han tingut en compte per a la realització del diagnòstic algunes reflexions que es van donar en el II Congrés Europeu de Voluntariat Europeu, celebrat a Barcelona els dies 10 i 11 de novembre del 2011.

#### **4.2.1.2. Estructura del diagnòstic**

Per tal d'elaborar aquest diagnòstic, com a referència i guia s'ha utilitzat l'estructura del Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat de Catalunya, publicat l'any 2008. Aquest pla s'estructura en tres eixos diferenciats: les persones (que fan referència principalment als voluntaris), les entitats, i la societat. En aquest diagnòstic a més s'ha afegit un quart eix, anomenat eix transversal, que fa referència a temes que afectes els altres tres eixos, com la cultura i la seva promoció i foment.

El contingut de cada un dels eixos s'ha completat amb apartats que s'han inspirat de l'estructura del Diagnòstic de la situació del Voluntariat d'Acció Social a Espanya (2010), un dels diagnòstics més recents i més complets de la temàtica del voluntariat.

#### **4.2.2. ANÀLISI DAFO**

Per analitzar els resultats del diagnòstic, i poder desenvolupar l'estratègia en què es basa el projecte s'ha utilitzat la metodologia DAFO, que permet fer un estudi de la situació interna (pel que fa als elements controlables que es consideraran fortaleses o debilitats), i alhora de la situació externa del projecte (pel que es refereix a elements no controlables, que esdevindran oportunitats i amenaces).

Per tal de poder fer una anàlisi el més concreta possible, que ens permeti després construir les línies estratègiques del projecte, s'ha conservat l'estructura dels quatre eixos desenvolupats en el corresponent diagnòstic (persones, entitats, societat i transversal). En cada un d'aquests eixos s'ha inclòs el factor que més vinculació tenia amb l'eix (per exemple, la manca de polítiques de foment dirigides directament als voluntaris es col·loca a l'eix de les persones; ja que és a qui principalment li afecta).

L'eix transversal és aquell que pot afectar de la mateixa manera a la resta dels tres eixos (persones, entitats i societat); com per exemple les noves tendències del voluntariat.

#### **4.2.2.1. Anàlisi interna**

### **ANÀLISI DE LES FORTALESES**

*Eix persones*

#### **Alt índex de participació voluntària en l'àmbit cultural en comparació a d'altres àmbits**

La participació dels voluntaris en l'àmbit cultural és molt important. Tot i que no és tan alta com la corresponent en l'àmbit social, una quarta part del total de voluntaris ho fan en l'àmbit cultural. Respecte l'associacionisme, un 16% del total de la població associada s'aplega en associacions de cultura popular.

Aquests índex de participació s'han de reforçar amb el fet que la tendència general del voluntariat en els darrers anys és de creixement. A més, el perfil del voluntari és principalment jove (fet que afavoreix una continuïtat en la pràctica voluntària), i es complementa amb nous perfils que darrerament han anat creixent, com persones aturades o jubilades de més de 50 anys amb un gran potencial pel seu alt grau d'experiència i coneixement.

Cal dir també respecte la importància de la participació de voluntaris en l'àmbit cultural, que aquest sector està bastant equiparat pel que fa a participació de voluntaris permanents i per projecte (els voluntaris catalans permanents al sector cultural són quasi tan significatius com els dels sector social). Per tant, existeix un alt índex de fidelització i compromís temporal en aquest àmbit; i el seu nivell d'antiguitat sol ser molt alt, sobretot pel que fa a les Fundacions. A més, existeixen també casos d'èxit de voluntariat puntual, amb un alt índex de fidelització, com és el cas del Festival de Cinema Fantàstic de Sitges.

#### **Existència d'un nombre considerable de voluntaris potencials**

Les persones que no fan de voluntàries ho atribueixen a raons pragmàtiques personals, i quasi la meitat de la població s'ha plantejat en un futur fer alguna activitat voluntària. D'aquests, una quarta part ho faria a l'àmbit cultural.

#### **Polivalència i pluriocupació dels voluntaris**

S'ha detectat una nova tendència en el voluntariat de tots els àmbits, que és el "plurivoluntariat". Aquest fenomen correspon a la forma de participació per part d'un mateix voluntari en diverses entitats alhora. Aquest fet, per tant, també permet augmentar la capacitat participativa dels voluntaris, tot i que també en pot fet minvar el seu compromís.

Alhora, també es destaca la polivalència en les tasques que pot exercir un mateix voluntari en una organització, incloent fins i tot tasques mecàniques o molt físiques. Aquest fet també significa una fortalesa pel voluntariat cultural, ja que permet eixamplar les possibilitats en què l'energia voluntària es pot dedicar a les accions promogudes per l'entitat.

## **Objectius no altruistes que enriqueixen la motivació dels voluntaris i augmenten la seva satisfacció**

La motivació dels voluntaris culturals, a diferència del què succeïx en altres àmbits, sol ser una combinació entre motivacions altruistes i no altruistes, fet que enriqueix el voluntariat i li aporta una nova funcionalitat. Es destaca la motivació d'adquirir experiència i formació (en el marc d'una societat on l'experiència és molt valorada), però són interessants altres motivacions més específiques, com la pròpia gratificació intel·lectual del contingut de l'experiència cultural.

Això repercuteix en l'índex de satisfacció dels voluntaris culturals, que és molt alt, sobretot en termes generals de l'activitat voluntària (que engloba la satisfacció amb l'organització, amb les tasques realitzades i d'acord amb les pròpies expectatives) . Així mateix, es destaquen unes expectatives de continuar força altes; però també per participar en una altra organització o entitat.

### *Eix entitats*

#### **Destacada presència dels voluntaris a les entitats culturals**

Els voluntaris tenen una presència molt important en les entitats no-lucratives del sector cultural. Representen el 83% del total del personal de les associacions culturals (federades), i també un índex molt important en les fundacions (71%).

A més, existeixen entitats i organitzacions proveïdores de voluntariat per a altres entitats o activitats. Pel que fa al sector cultural, l'entitat que podríem citar en aquest sentit és Voluntaris 2000, que practica un tipus de voluntariat "cívic", que també comprèn activitats culturals.

Cal dir també que hi ha sectors on el voluntariat cultural és una pràctica molt estesa i coneguda, sobretot en l'àmbit del patrimoni arquitectònic o els museus, amb les associacions *Amics dels Museus* o d'altres projectes relacionats amb la gent gran. També hi ha campanyes públiques, en referència al voluntariat, molt mediàtiques amb gran impacte com per exemple *Voluntariat x La llengua*, o casos d'èxit, sobretot en les arts escèniques.

Les entitats de cultura popular també destaquen pel seu gran nombre i el seus alts índex de participació activa de la ciutadania, encara que els seus voluntaris no es reconeixin o no s'autoanomenin com a voluntaris.

#### **Optimització del cicle de gestió del voluntariat**

Cada cop són més les entitats que han optimitzat les fases que formen part del cicle de gestió del voluntariat, gràcies no només a la divulgació del procés, sinó també a la professionalització de l'equip responsable i també a l'existència de noves eines i recursos que en faciliten el seu desenvolupament.

En aquest sentit, han aparegut mitjans eficaços de captació (portals de crides de voluntariat efectius) que conviuen amb els mitjans tradicionals, com el boca-orella, mostres i jornades. Alguns casos d'èxit utilitzen els seus propis canals de comunicació de forma molt efectiva, sense tenir que recórrer a altres canals externs.

També s'han eixamplat les possibilitats de formació pel voluntari, organitzades per les mateixes administracions públiques. Alhora s'aprecia que la majoria d'organitzacions amb voluntariat cultural inclou un procés formatiu en la incorporació del voluntari.

### **Voluntariat com a element estratègic per a la consecució dels objectius de l'entitat**

La presència de persones voluntàries involucrades a l'entitat contribueix a fer arrelar la missió de l'organització en la societat; i per això es recomana situar el voluntariat com element estratègic per a la consecució d'aquella. En aquest sentit, s'aposta per un model de voluntari "compromès amb la causa".

A més, el voluntariat pot ser un dels principals garantitzadors de transparència i gran indicador de l'impacte social de l'entitat. Amb això, s'arriba a concebre els voluntaris com un grup imprescindible, necessaris no sols per les tasques que realitzen, sinó també pels valors que hi aporten: motivació, compromís, implicació, etc. També cal dir que la presència del personal voluntari amplia l'impacte social de l'acció de la pròpia entitat mitjançant la sensibilització dels mateixos treballadors.

### **Voluntariat com a generador de múltiples beneficis per a les organitzacions o entitats**

Les entitats o organitzacions han detectat que els beneficis del voluntariat poden anar més enllà del simple recurs. Poden aportar cervell, "ales", solucions creatives, contactes, legitimitat, energia, entusiasme i frescor. I això és molt important sobretot en les organitzacions que tenen personal remunerat de caràcter funcional, o altre tipus de treballadors. Els voluntaris estan deslliurats de la responsabilitat contractual i participen en aquella organització perquè "volen".

A més, també aporten proximitat, trencant la idea d'elitisme de determinats equipaments públics; sobretot en tasques d'atenció a usuaris. Són també una font de difusió de l'activitat, i poden formar part de l'estratègia de captació i formació de públics.

I finalment, un dels seus beneficis més importants és que aporta una comunitat compromesa al voltant d'un determinat projecte o organització; i per tant pot ser un bon indicador del suport que rep de la seva comunitat i alhora una bon mitjà pel foment de la cohesió social.

### **Experiència del treball en xarxa en les entitats del tercer sector cultural**

El tercer sector cultural és un sector avesat a treballar en xarxa, sobretot en models i estructures de federació, i, més concretament, pel que fa a entitats de cultura popular i tradicional catalana. Algunes entitats inclús participen en més d'una xarxa alhora. A més, ja existeix una Federació de Voluntariat Cívic, que concentra entitats proveïdores de voluntariat en els àmbit cívic o comunitari (on es podria incloure també el cultural). També cal anomenar l'Ens de Comunicació Associativa, una confederació, coordinadora de federacions, que aplega sobretot entitats de cultura popular, i és la màxima representant de l'associacionisme cultural català en el diàleg amb l'administració pública.

Cal dir també que s'han celebrat diferents activitats de trobada i reflexió en relació al voluntariat en general, però sobretot d'àmbit social. Bàsicament són jornades i congressos, que a més s'han celebrat de forma molt recent i estan molt vinculades amb les polítiques públiques nacionals i europees.

### **Internacionalització de les estratègies del voluntariat**

S'ha detectat una aproximació del sector associatiu cap a la internacionalització de les estratègies de voluntariat, cada cop més interessat en rebre voluntaris de l'estranger, o realitzar intercanvis amb els propis voluntaris, per tal d'aprofitar els coneixements i competències específiques d'aquest tipus de voluntaris (idiomes, folklore, etc.).

Les associacions que treballen en aquest sentit són representants en els consells decisoris de les polítiques públiques relacionades amb el voluntariat. Aquesta pot ser una molt bona oportunitat pel voluntariat cultural, ja que permet universalitzar el compromís i la participació, i suposa a més l'aparició de nous perfils de voluntaris molt interessants.

### *Eix transversal*

#### **Avantatges del voluntariat cultural que no aporten altres tipus de voluntariat**

A més de les motivacions que van més enllà del propi fet altruista, com són la formació, l'adquisició d'experiència i el gaudi dels mateixos continguts intel·lectuals; hi ha d'altres avantatges corresponents al voluntariat cultural. Per exemple, es poden desenvolupar estratègies per captar voluntaris dins els mateixos usuaris de les activitats promogudes per l'entitat o organització. Alhora, els resultats de l'acció realitzada són més visibles, alguns inclús amb un impacte mediàtic important. També es destaca el component lúdic i d'oci i el compromís amb l'activitat per part del voluntari amb menys connotacions morals, que en d'altres àmbits com el social.

#### **Aparició de noves tendències al voluntariat**

A part del voluntariat "en família" o "l'aprenentatge servei" més vinculats al voluntariat en la seva funció més educativa, les tendències que destaquen són:

- voluntariat virtual, en les seves modalitats a distància o cibervoluntariat que pot aproximar a l'organització perfils que eren llunyans degut a la distància territorial, però també social, i permet captar nous perfils com els més joves o els que tenen un alt grau d'especialització.
- voluntariat de persones grans, amb els que es poden treballar projectes interessants que tinguin a veure, per exemple, amb el patrimoni etnològic d'un determinat territori.
- voluntariat corporatiu, pot permetre aproximar l'empresa a l'entitat, i establir estratègies de col·laboració. Aquest tipus de voluntariat genera bastant debat, posant-se de manifest la seva contradicció respecte el model associatiu català.
- micro-voluntariat, també es pot considerar com una forma de col·laboració més informal i dinàmica, lliure de la complexitat de gestió d'un voluntariat més específic, que pot ser una molt bona fórmula per cobrir determinades necessitats de les organitzacions, i alhora també pot motivar les persones amb certes reticències a un compromís temporal.

## ANÀLISI DE LES DEBILITATS

### *Eix persones*

#### **Participació voluntària inferior que en d'altres països d'Europa i molt inferior que en països anglosaxons**

Tot i que la participació voluntària en termes generals i en l'àmbit cultural, en particular, ha crescut en els darrers anys, hi ha menys participació de voluntariat a Espanya que al conjunt dels països que formen la UE. A més, hi ha molts menys voluntaris que en d'altres països com als EUA, on quasi la meitat dels seus ciutadans desenvolupen alguna activitat com a voluntaris.

#### **Població voluntària poc diversa i poc disposada al compromís a llarg termini**

També s'ha detectat que existeix una poca diversitat en les persones voluntàries.

A més, hi ha pocs voluntaris que s'ofereixin a iniciar una activitat voluntària disposats a tenir un compromís i desenvolupar una permanència a llarg termini, sobretot pel que fa als voluntaris de nova incorporació. La pluriocupació d'un mateix voluntari en diverses entitats alhora, també agreuja aquesta falta de compromís.

Una situació comuna a les entitats amb voluntariat és tenir un grup de voluntaris "de tota la vida", i un altre grup format per persones que varien de forma freqüent.

En aquest sentit, es comprèn que la majoria de les causes d'abandonament es refereixen a canvis de les circumstàncies personals i no a una ineficàcia de la gestió del voluntariat per part de l'entitat.

### *Eix entitats*

#### **Sector cultural molt divers que dificulta la seva representativitat i planteja diferents situacions en la pràctica del voluntariat cultural**

El sector cultural és molt divers. Exceptuant l'àmbit de les indústries culturals i les entitats lucratives (on no es pot donar el voluntariat per imperatius legals), el sector cultural està format per entitats del tercer sector cultural, que poden ser associacions o fundacions; principalment composades per voluntaris o bé amb poca presència de voluntariat, i per entitats públiques culturals, amb un grup important de personal professional, però també amb estratègies de voluntariat. Així mateix, dins de les entitats o organitzacions culturals amb voluntariat, cal incloure les entitats proveïdores de voluntaris, que junt amb les organitzacions públiques amb estratègies de voluntariat, no apareixen comptabilitzades en cap dels estudis.

Per tant, la tipologia d'organitzacions o entitats amb voluntariat cultural és molt diversa i planteja unes estructures on el voluntari té un paper i unes motivacions molt diferenciades. Tot i que hi ha sectors on el voluntariat cultural té un paper força important, n'hi ha d'altres en que aquest és pràcticament inexistent.

Aquest fet, a més, planteja un problema en la legitimitat de la representació de les entitats culturals amb voluntariat a l'hora de dialogar amb les administracions públiques per a realitzar polítiques de foment del voluntariat cultural. Tot i que el sector de l'associacionisme cultural està molt federat, hi predominen les federacions de cultura popular; i per tant, se li atribueix una poca representació d'altre tipus d'associacions, probablement perquè no estan vertebrades sectorialment amb



organitzacions de segon nivell.

A més, s'aprecia una correlació positiva entre el volum pressupostari i la implicació amb federacions o xarxes. Per tant, les entitats de dimensions més reduïdes són les que menys representativitat tenen en aquest tipus d'organitzacions superiors.

### **Debat actiu sobre quina és la forma d'organització més legítima de la força voluntària**

Existeix un debat força important sobre quina és la forma d'organització més legítima de la força voluntària; i inclús s'aprecia que aquest debat pot tenir més força en l'àmbit associatiu català. La majoria opina que el seu lloc natural és l'associació, degut a la seva estructura plenament democràtica, que legitima les seves accions a partir de la força sobirana de tots els seus membres. Això es correspondria amb el model històric català del voluntariat, que es caracteritza per definir el voluntariat com aquell que està desenvolupat en el marc de les entitats no lucratives com a expressió de la ciutadania activa d'una societat civil.

El voluntariat en d'altres tipus d'organitzacions, com per exemple, les públiques, es considera "una desviació" del concepte del voluntariat, a més de titllar-lo d'utilitarista i flexibilitzador del nivell de compromís dels voluntaris; tenint en compte a més el seu tipus de gestió gerencialista i opaca, i la dificultat per part dels ciutadans a participar en les decisions nuclears de l'organització.

De totes maneres, es reconeix que existeixen casos de "conciliació", com per exemple les associacions "Amics de...", vinculades amb els equipaments públics.

Alhora, també es reconeix una crisi del món associatiu, relacionada amb una pèrdua de connexió i aliança amb els ciutadans.

### **Concepte de "voluntaris" que no s'utilitza per moltes entitats de l'àmbit cultural**

Històricament, el voluntari cultural mai s'ha definit com a voluntari. En el voluntariat cultural, moltes entitats no anomenen els seus voluntaris com a tals, si no amb d'altres noms (col·laboradors, dirigents, ambaixadors, etc.); per tant, molts voluntaris d'aquest àmbit no es reconeixen com a tals.

Alhora, l'Ens de Comunicació Associativa, confederació que aplega el sector associatiu cultural català sobretot en l'àmbit de la cultura popular tradicional i catalana, no reconeix aquest concepte, ja que la vocació que mou les persones que participen d'aquestes entitats, no és de "servei", sinó una implicació i un sentiment de pertinença molt més profunds.

Aquest fet genera un debat, del que pot resultar o bé potenciar aquest concepte en l'àmbit associatiu cultural, o bé potenciar un model on tothom s'hi senti reconegut. Això mateix passa amb d'altres àmbits del voluntariat, i també en d'altres territoris.

### **Complexitat de la gestió del voluntariat per part de les entitats, com a principal barrera i obstacle del seu desenvolupament**

Tot i que es reconeix la necessitat de que la gestió del voluntariat sigui coordinada de forma eficaç i eficient, ja que d'aquesta depèn en gran part la motivació del voluntari i, per tant, la seva permanència i qualitat de treball; es destaca que implica una important complexitat organitzativa que poques entitats o organitzacions poden assumir.

En aquest sentit, es pot apreciar que l'índex de satisfacció dels voluntaris és més baix

en valorar l'organització de les entitats que en valorar la seva experiència voluntària en termes generals.

Són poques les entitats que tenen polítiques de recursos humans estandarditzades, i poques amb un grau d'implantació de sistemes de qualitat. A més, s'aprecia que pot existir un nombre prou alt d'entitats que no fa entrevistes de selecció, tot i l'especificitat del perfil que requereixen de voluntaris.

Respecte la formació per a les persones voluntàries, tot i existir bastants recursos externs, sí que es pot apreciar que hi ha un dèficit formatiu en els voluntaris respecte els treballadors de l'entitat. Tampoc existeix gran oferta formativa específica pel voluntariat cultural. Alhora, també es detecta la manca de finançament per part de les organitzacions per desenvolupar les seves necessitats formatives específiques.

Pel que fa als incentius i els sistemes de reconeixement al voluntari, aquests són encara un tema per resoldre i envoltat de debat.

Alhora, els processos de desvinculació del voluntari no estan tampoc ben gestionats; sent necessari conservar el vincle amb l'organització un cop s'ha deixat de participar de forma activa en l'entitat.

Quant a la relació entre el voluntariat i l'equip remunerat, aquesta sol generar conflictes, degut sobretot a que no es treballa bé la convivència entre ambdós col·lectius.

### **Dèficits en el compliment legal de la gestió del voluntariat per part de les entitats**

Tot i la gran adaptabilitat de les entitats del tercer sector a un marc legal que no s'ajusta al seu model organitzatiu, s'ha detectat que no es compleixen tots els tràmits legals en la gestió del voluntariat; sobretot pel que fa al reemborsament econòmic de les despeses originades. Per llei, les entitats es veuen obligades a compensar a cada un dels voluntaris per les despeses que han hagut d'assumir per a realitzar la tasca voluntària (per exemple transport, àpats, etc.).

### **Poca professionalització del coordinador de voluntaris, un element clau en la gestió del voluntariat**

Tot i que es reconeix l'existència i importància de la figura del coordinador de voluntaris en la majoria d'organitzacions que tenen voluntariat, es requereixen més activitats formatives per tal de professionalitzar la figura, tal com ja s'ha fet en altres països. No obstant, també es detecta la necessitat de finançament per part de les entitats per contractar aquests professionals.

### **Dificultats de captació i integració de nous perfils del voluntariat que donin resposta a les noves necessitats de l'organització**

Pel que fa a la captació i integració de voluntaris en les organitzacions hi ha certes debilitats. Una de les grans necessitats de les entitats és captar i integrar nous perfils de voluntariat que donin resposta a les noves exigències de l'organització; i això també suposa un repte de convivència amb els perfils presents. Precisament, la gran diversitat del seu personal voluntari dificulta encara més la gestió del voluntariat per part de les entitats.

En l'àmbit cultural existeix a més el problema del "desgast directiu" degut a la dificultat de rellevar les figures directives i amb responsabilitat.

La dificultat de captació es relaciona també amb els baixos índex de gent nou-vinguda que participa en activitats voluntàries.

### **Manca de recursos i finançament com a barrera important a l'hora de desenvolupar estratègies de voluntariat**

Tot i que existeixen diverses vies per al finançament dels projectes de voluntariat de les organitzacions, aquestes són limitades i molt poques estan orientades al finançament del voluntariat en l'àmbit cultural. A més, gran part d'aquestes organitzacions no compten amb una estabilitat financera, per tant, és difícil que puguin optimitzar la planificació d'aquests recursos, i fer estratègies de captació i organització del voluntariat a llarg termini.

### **Manca d'espais de participació dels voluntaris en les qüestions més nuclears de l'organització i se'ls informa poc sobre l'estat de comptes de l'entitat**

Tot i la necessitat de fomentar i facilitar la participació dels voluntaris en les qüestions més nuclears i decisòries de l'organització, es detecten certs dèficits en l'existència de mecanismes de participació interna en les entitats.

En aquest mateix sentit, també hi ha mancances en la gestió de la transparència i la rendició de comptes al personal vinculat amb l'entitat. Als voluntaris, com la resta de personal que forma part de la base social de les entitats, tot i que es consideren una font de legitimitat i un punt connexió i comunicació amb la societat, se'ls informa poc sobre els diversos aspectes de l'entitat (són el col·lectiu implicat amb l'organització que menys informació rep). A més, aquesta comunicació es planteja de forma unidireccional, amb pocs canals de comunicació del voluntari cap a l'entitat.

També cal destacar en aquest apartat que en les entitats públiques que disposen de voluntariat, aquesta mancança és encara més evident, degut a la pròpia estructura de l'organització. És per això que s'ha titllat moltes vegades al seu voluntariat d'instrumentalista.

### **Dificultat de traslladar responsabilitats al personal no remunerat**

Determinades organitzacions, sobretot les que realitzen activitats de tipus puntual, segueixen amb la concepció que el voluntari no pot assumir responsabilitats, i que això suposa una barrera important en la construcció d'una estratègia de voluntariat.

### **Canvi de tendència del sector associatiu: del desenvolupament de les relacions amb l'Administració al desenvolupament de les relacions amb la seva comunitat**

Actualment, s'està produint en el món associatiu una manifestació d'un canvi de tendència. Durant els darrers anys, el creixement i professionalització del món associatiu ha anat vinculat a l'adquisició d'una expertesa en la seva relació amb les administracions públiques, i s'ha perdut el coneixement de la comunitat que en part el financia i el legitima.

#### *Eix transversal*

### **Manca d'estudis actualitzats i informació sistematitzada consultable sobre el voluntariat cultural**

Una debilitat transversal que pot afectar als tres eixos és que manquen estudis

actualitzats i informació sistematitzada sobre el voluntariat cultural; tant en termes de volum de voluntaris, d'entitats amb voluntariat, i el seu impacte social i econòmic.

### **No existència d'una definició clara i consensuada del què és voluntariat cultural**

Com hem comentat ja com una debilitat en l'eix de les entitats, el concepte de voluntari cultural s'usa molt poc pels propis agents que el practiquen i en el desenvolupament de les pròpies polítiques culturals oficials al respecte.

El voluntari cultural es confon amb els socis o membres d'una entitat. Alhora, tampoc queda clar quin és el límit que hi ha entre un voluntari cultural i una persona "amateur" d'una determinada modalitat cultural o artística.

### **Aparició de noves tendències de voluntariat**

Aquestes noves formes que estan apareixent en el sector del voluntariat també poden ser una debilitat per aquest.

Les contradiccions amb el model del voluntariat català, així com determinats prejudicis en relació al món empresarial, poden impedir que aquesta nova tendència es pugui desenvolupar amb totes les potencialitats en un moment com aquest on la col·laboració és fonamental.

- El micro-voluntariat també es pot considerar com una tendència que suposi una amenaça degut a la seva flexibilització del compromís, que s'allunyi massa de la idea de voluntariat i que a més la perverteixi.

- Una altra tendència, que també pot suposar una amenaça, degut a la seva mala consideració, és el voluntariat dels grans esdeveniments. Hi ha hagut diverses experiències negatives en aquest sentit, on el voluntariat no estava dins de cap estratègia de participació, sinó que tan sols era una resposta utilitarista a una necessitat puntual i funcional d'una organització o esdeveniment. Això pot suposar una amenaça, ja que aquesta concepció negativa pot afectar de forma directa a manifestacions culturals puntuals i molt mediàtiques, tal com els festivals, alguns amb una estratègia de participació molt interessant.

#### **4.2.2.2. Anàlisi externa**

### **ANÀLISI DE LES OPORTUNITATS**

#### *Eix entitats*

### **Nous models de finançament molt afins a la filosofia del voluntariat**

Tot i les amenaces que afecten a la projecció del model financer de les organitzacions, també existeixen noves formes de finançament molt afins a la filosofia del propi voluntariat, que suposen una oportunitat per a les entitats que el promouen. És el cas per exemple de la Banca Ètica, que financia els projectes amb una clara vocació social.

### **Marc favorable pel treball en xarxa**

Una de les noves tendències del segle XXI ha de ser la col·laboració, cooperació i el treball en xarxa. A més, el context econòmic obliga a un treball col·laboratiu.

#### *Eix societat*

### **Efecte mobilitzador ciutadà provocat per la crisi econòmica**

Degut a la crisi econòmica, també s'ha donat un efecte mobilitzador per part de la ciutadania. Aquest fet ha impulsat els ciutadans a la col·laboració i participació de forma activa en diverses iniciatives socials auto-organitzades, entre elles les culturals.

### **Posada en marxa de nous models per fomentar el compromís dels ciutadans en la cultura i nous models de col·laboració entre entitats i ciutadans**

Actualment ja existeixen diverses plataformes operatives a Catalunya, entre elles la més coneguda "Verkami", que fomenten el crowdfunding o micro-mecenatge a través de plataformes on-line. D'aquesta manera es promou el compromís, en aquest cas mitjançant una aportació econòmica, de la ciutadania o comunitat vers la cultura.

Alhora, cada cop és més comuna la filosofia de "l'intercanvi" entre els ciutadans, tot prestant serveis o productes a canvi d'altres serveis o productes, sense transaccions monetàries. Aquestes correspondrien també a un altre model de participació.

### **Importància de les polítiques públiques de foment del voluntariat per part de les administracions públiques regionals, estatals i europees**

Les administracions públiques catalanes i estatals han desenvolupat diverses accions pel foment del voluntariat en termes generals. En aquest sentit, cal citar el Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat a Catalunya, vigent fins el 2012, que ha comptat amb la participació de consells representatius de les entitats del sector, també cultural.

La celebració de l'Any Europeu del Voluntariat, promogut per la Comissió Europea, però articulat alhora per l'administració pública central i autonòmica, també suposa un reconeixement del paper del voluntariat, i de la seva vinculació amb la resta del territori europeu. No obstant, pràcticament no existeix informació disponible sobre l'impacte de les recomanacions i polítiques europees a Espanya, respecte el foment del voluntariat.

### **Corresponsabilitat de tots els agents socials en la cultura, com a prioritat en les polítiques culturals de l'equip de govern en curs**

Tot i el caràcter més conservador de l'actual govern, tant autonòmic com estatal, s'identifica un entorn favorable en relació al voluntariat cultural i la participació activa de la ciutadania; ja que s'aposta per corresponsabilitzar, tant a la ciutadania, com també a d'altres sectors socials, com l'empresarial, del fet cultural del país. Pel que fa a la responsabilitat de la ciutadania, el voluntariat cultural pot tenir un paper molt important.

Alhora, les administracions públiques ja han començat a implantar mesures per tal d'incorporar estratègies de voluntariat als diferents equipaments públics culturals. En aquest sentit, s'han organitzat jornades específiques de voluntariat als Museus. També en relació a la política lingüística, s'han desenvolupat campanyes d'ús de la llengua que es basen explícitament en el voluntariat.

### **Reconeixement del gran impacte social del voluntariat**

Es destaca l'impacte social del voluntariat sobretot en la seva vessant associativa i en l'àmbit cultural, per ser, en una societat mercantilista com la que vivim, una eina ciutadana clau per a la producció de significat i sentit d'humanitat i civisme.

A més, es considera que el voluntariat pot ser una estratègia clau en relació a la participació activa de la societat, la cohesió social i la incidència política. Per la Comissió Europea, el voluntariat està fortament associat a la idea de participació social, i es considera com una forma preferent de participació. També es reconeix que el voluntariat pot influir en la creació d'una democràcia de més qualitat, ja que empodera la ciutadania per la seva participació activa en els afers socials i culturals.

En concret, el voluntariat cultural, pot ser una eina molt adequada, tot aprofitant la força de la cultura, per evitar l'exclusió social.

Per últim, cal dir que la societat té una opinió favorable del voluntariat i creu que els voluntaris són necessaris i que és mereixen un reconeixement més gran per part de la societat.

### **Existència de les bases per a un reconeixement més ampli de l'impacte econòmic del voluntariat**

Tot i que no hi ha estudis actualitzats del valor econòmic del voluntariat, es calcula que aquest valor pel que fa només al voluntariat social representa el 3% del PIB de Catalunya. Hi ha estudis a d'altres territoris que destaquen el gran impacte econòmic que pot arribar a tenir el voluntariat i s'ha fet una proposta de mesura estandarditzada a nivell internacional per a poder incorporar en el sistema de comptes nacionals, aquesta variable. Alhora, s'ha utilitzat el voluntariat com a indicador del progrés econòmic i social, ja que és un productor de benestar social.

### **Valorització del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal, tant pels estudiants, joves, aturats, com per la gent gran**

Cada cop és més estès el model de voluntariat que va més enllà d'unes motivacions purament altruistes, que es poden complementar amb altres motivacions, com per exemple, la d'adquirir formació i experiència. Cal dir també que en una societat on l'experiència és rellevant, el voluntariat pot suposar un important recurs per trobar feina; ja que s'adquireix un *know-how* que no és possible aprendre a través de l'educació formal. Per tant, existeix una tendència per assolir el complet reconeixement del voluntariat com a recurs d'aprenentatge no-formal i professional. Alhora, la crisi econòmica també ha fet augmentar un alt nombre d'aturats d'uns 50 anys, encara actius, amb gran experiència i coneixements adquirits que volen mantenir-se actius mitjançant una activitat voluntària organitzada fins que trobin una feina. De la mateixa manera, també és l'època que hi ha més gent jove preparada sense feina, necessitada també d'experiències per tal d'enfortir el seu currículum.

### **Aproximació del sector educatiu a la realitat del voluntariat i l'important paper de les Universitats**

Aquest fet es materialitza en nous models de col·laboració com l'aprenentatge-servei, que es desenvolupa en la formació secundària, i a més rep el suport de les oficines municipals de voluntariat, com a principals intermediaris.

Les Universitats també desenvolupen un paper molt important en l'impuls i validació definitiva del voluntariat com a forma d'aprenentatge.

### **Aproximació del món empresarial al sector del voluntariat en el marc d'un model de societat relacional**

Existeix certa aproximació per part del món empresarial a les entitats del tercer sector, en relació a les seves estratègies de Responsabilitat Social Corporativa. Pel que fa al voluntariat, aquesta aproximació és una gran oportunitat, ja que es concreta en un nou model de col·laboració, anomenat voluntariat corporatiu.

L'extensió del concepte de societat relacional, on la responsabilitat de millora-la és compartida pels diversos sectors socials; també pot ser un marc idoni de creixement del voluntariat.

### **Fomentar el diàleg internacional i intercultural**

La societat actual té uns dèficits importants de cohesió social, tant pel que fa a la diferència d'edat, com a la diversitat cultural. El voluntariat pot permetre crear marcs adequats per fomentar el diàleg intergeneracional i intercultural.

## **ANÀLISI DE LES AMENACES**

### *Eix persones*

#### **Polítiques de foment del voluntariat molt dirigides a les entitats i no tant als mateixos voluntaris**

A diferència d'altres països europeus, no s'ha reconegut un estatus "legal" específic dels voluntaris, que els permeti gaudir de certes exempcions fiscals, ni tampoc un suport oficial directament als voluntaris (per exemple, amb beques que equivalguin al reemborsament directe de les seves despeses).

També es reconeix que un dels principals dèficits de les xarxes que s'han creat en relació al voluntariat és la manca d'espais d'interrelació entre les mateixes persones voluntàries.

### *Eix entitats*

#### **Crisi econòmica que continua essent una gran amenaça pel model de finançament actual de les entitats del tercer sector**

Gran part de les organitzacions de voluntariat es financien amb recursos públics. Això fa que es trobin en una situació important d'amenaça, degut a la crisi financera que afecta de forma severa les administracions públiques. A més, això es veu agreujat per la reestructuració de les caixes d'estalvi, l'Obra Social de les quals suposava una font important de finançament per a projectes de voluntariat.

### **Crisi econòmica que pot fer renéixer un model de voluntariat instrumental i no participatiu**

La crisi econòmica també pot fer augmentar la demanda del voluntariat de caire més instrumental i interessat; degut a les dificultats de finançament tant de les entitats del tercer sector, com de les públiques. Això pot portar a utilitzar el voluntariat com un recurs funcional, i no com una estratègia de participació social.

*Eix societat*

### **Panorama polític que dibuixa un entorn conservador de les polítiques socials i culturals**

Tots els partits polítics han donat suport sempre al voluntariat i tot i que tal i com apareix en les oportunitats la idea de la corresponsabilitat en la cultura de tots els agents socials pot ser un bon estímul per aquest, la línia política més conservadora veu les entitats del tercer sector com una alternativa a la privatització dels serveis públics i no com una forma d'expressió de la societat civil, capaç també de participar en els processos de decisions polítiques. Això farà, en el fons, que les entitats del tercer sector, que són les principals acollidores legítimes del voluntariat, perdin veu i vot en la construcció de polítiques públiques en relació al voluntariat i la participació activa ciutadana en la cultura.

### **Dispersió de les competències relacionades amb el voluntariat cultural entre les diferents administracions públiques**

Es posa de manifest la dispersió provocada pel fet que les entitats hagin d'estar relacionades amb moltes administracions públiques diferents, i els seus diversos departaments i àrees, el que dificulta l'establiment de relacions més estructurades.

Per exemple, una entitat cultural, s'haurà d'adreçar al Departament de Benestar i Família pel que fa a les polítiques de foment de voluntariat i participació ciutadana, però al Departament de Cultura, pel que fa a la creació o difusió artística.

### **Conceptes de voluntariat i cultura que no han estat casats en polítiques públiques culturals i que fa que el voluntariat cultural estigui en situació d'inferioritat respecte d'altres àmbits**

Les polítiques públiques culturals no han utilitzat gairebé mai junts els termes de voluntariat i cultura, sinó que han utilitzat el concepte més genèric d'associacionisme cultural; sobretot pel que fa a la cultura popular i tradicional catalana. Les polítiques culturals en relació al voluntariat en aquest àmbit estan centrades en el rol de les entitats, i no dels voluntaris. Per tant es pot dir que el voluntariat cultural està en situació d'inferioritat respecte d'altres àrees.

Deixant de banda la utilització dels conceptes, tampoc no hi ha un foment del voluntariat de forma transversal que promoció la participació activa i voluntària del ciutadà en tot tipus d'associacions culturals. Aquest fet, a part de respondre a directives de caire polític, pot ser degut a la mateixa estructura del Departament de Cultura. Per una banda, existeix la Direcció General del Patrimoni Cultural (que aplega biblioteques, museus i arxius), d'altra el Centre de Promoció de la Cultura Popular i Tradicional Catalana, i de l'altra la Direcció General de Promoció i Cooperació Cultural. És en aquesta última on s'haurien d'adreçar les organitzacions o entitats que no són ni biblioteques, ni museus, ni arxius ni tampoc de cultura popular. Per tant, aquestes



barreres interdepartamentals també poden crear certa dificultat perquè es pugui desenvolupar un projecte transversal.

L'ECA, màxim representant de l'associacionisme cultural al Consell de l'Associacionisme i el Voluntariat de Catalunya, no entén la participació ciutadana a les seves entitats com a voluntariat, i pot haver influenciat en certa manera a que no s'hagin potenciat polítiques de foment del voluntariat cultural, com a tals.

### **Debat encara per superar en relació al voluntariat com a forma de “mà d'obra barata”**

Tot i que pugui semblar un debat superat, pel que ja s'han aportat molts arguments en contra, encara segueix vigent la concepció de que el voluntariat pot ser una “forma de mà d'obra barata”, sobretot quan aquest es realitza en el sí de grans organitzacions, sobretot públiques, i de forma puntual.

### **Centralitat del treball com a factor de sociabilització i d'èxit**

En termes generals, el treball remunerat s'ha entès com un factor de sociabilització i d'èxit. Aquest fet pot suposar una debilitat pel voluntariat, ja que pot quedar al marge dels factors que contribueixen a l'èxit social dels individus. Per alguns, un voluntari pot ser aquell que treballa de forma voluntària en allò que no és capaç de treballar de forma remunerada; això pot ser sinònim de fracàs social.

### 4.2.2.3 Quadre Resum DAFO

ANÀLISI INTERNA	
FORTALESES	DEBILITATS
Eix persones:	
<p>Alt índex de participació voluntària en l'àmbit cultural en comparació a d'altres àmbits</p> <p>Existència d'un nombre considerable de voluntaris potencials</p> <p>Polivalència i pluriocupació dels voluntaris</p> <p>Objectius no altruistes que enriqueixen la motivació dels voluntaris i augmenten la seva satisfacció</p>	<p>Participació voluntària inferior que en d'altres països d'Europa i molt inferior que en països anglosaxons</p> <p>Població voluntària poc diversa i poc disposada al compromís a llarg termini</p>
Eix entitats:	
<p>Destacada presència dels voluntaris a les entitats culturals</p> <p>Optimització del cicle de gestió del voluntariat</p> <p>Voluntariat com a element estratègic per a la consecució dels objectius de l'entitat</p> <p>Voluntariat com a generador de múltiples beneficis per a les organitzacions o entitats</p> <p>Experiència de treballar en xarxa per part de les entitats del tercer sector cultural</p> <p>Internacionalització de les estratègies del voluntariat</p>	<p>Sector cultural molt divers que dificulta la seva representativitat i planteja diferents situacions en la pràctica del voluntariat cultural</p> <p>Debat actiu sobre quina és la forma d'organització més legítima de la força voluntària</p> <p>Concepte de "voluntaris" que no s'utilitza per moltes entitats de l'àmbit cultural</p> <p>Complexitat de la gestió del voluntariat per part de les entitats, com a principal barrera i obstacle del seu desenvolupament</p> <p>Dèficits en el compliment legal de la gestió del voluntariat per part de les entitats</p> <p>Poca professionalització del coordinador de voluntaris, un element clau en la gestió del voluntariat</p> <p>Dificultats de captació i integració de nous perfils del voluntariat que donin resposta a les noves necessitats de l'organització</p> <p>Manca de recursos i finançament com a barrera important a l'hora de desenvolupar estratègies de voluntariat</p> <p>Manca d'espais de participació dels voluntaris en les qüestions més nuclears de l'organització i se'ls informa poc sobre l'estat de comptes de l'entitat</p> <p>Dificultat de traslladar responsabilitats al personal no remunerat</p> <p>Canvi de tendència del sector associatiu: del desenvolupament de les relacions amb l'Administració al desenvolupament de les relacions amb la seva comunitat</p>
Eix transversal:	
<p>Avantatges del voluntariat cultural que no aporten altres tipus de voluntariat</p> <p>Aparició de noves tendències al voluntariat</p>	<p>Manca d'estudis actualitzats i informació sistematitzada consultable sobre el voluntariat cultural</p> <p>No existència d'una definició clara i consensuada del què és voluntariat cultural</p> <p>Aparició de noves tendències de voluntariat</p>

<b>ANÀLISI EXTERNA</b>	
<b>OPORTUNITATS</b>	<b>AMENACES</b>
<b>Eix persones:</b>	
	<b>Polítiques de foment del voluntariat molt dirigides a les entitats i no tant als mateixos voluntaris</b>
<b>Eix entitats:</b>	
<b>Nous models de finançament molt afins a la filosofia del voluntariat</b>	<b>Crisi econòmica que continua essent una gran amenaça pel model de finançament actual de les entitats del tercer sector</b>
<b>Marc favorable pel treball en xarxa</b>	<b>Crisi econòmica que pot fer renéixer un model de voluntariat instrumental i no participatiu</b>
<b>Eix societat:</b>	
<b>Efecte mobilitzador ciutadà provocat per la crisi econòmica</b>	<b>Panorama polític que dibuixa un entorn conservador de les polítiques socials i culturals</b>
<b>Posada en marxa nous models per fomentar el compromís dels ciutadans en la cultura i nous models de col·laboració entre entitats i ciutadans</b>	<b>Dispersió de les competències relacionades amb el voluntariat cultural entre les diferents administracions públiques</b>
<b>Importància de les polítiques públiques de foment del voluntariat per part de les administracions públiques nacionals, estatals i europees</b>	<b>Conceptes de voluntariat i cultura que no han estat casats en polítiques públiques culturals i que fa que el voluntariat cultural estigui en situació d'inferioritat respecte d'altres àmbits</b>
<b>Corresponsabilitat de tots els agents socials en la cultura, com a prioritat en les polítiques culturals de l'equip de govern en curs</b>	<b>Debat encara per superar en relació al voluntariat com a forma de "mà d'obra barata"</b>
<b>Reconeixement al gran impacte social del voluntariat</b>	<b>Centralitat del treball com a factor de sociabilització i d'èxit</b>
<b>Existència de les bases per a un reconeixement més ampli de l'impacte econòmic del voluntariat</b>	
<b>Valorització del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal, tant pels estudiants, joves, aturats i gent gran</b>	
<b>Aproximació del sector educatiu en la realitat del voluntariat i l'important paper de les Universitats</b>	
<b>Aproximació del món empresarial al sector del voluntariat en el marc d'un model de societat relacional</b>	
<b>Fomentar el diàleg internacional i intercultural</b>	

## **5. DESCRIPCIÓ DEL PROJECTE, OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES**

### **5.1.DESCRIPCIÓ DEL PROJECTE**

**Cultura\_apport** és una plataforma de foment del voluntariat cultural a Catalunya.

El seu període d'actuació es desenvoluparà en els propers 6 anys (2012-2018), amb una perspectiva de continuïtat un cop demostrades la viabilitat i l'eficàcia del projecte.

A continuació es desenvolupen els principals atributs que defineixen la plataforma, i en cursiva la seva justificació:

#### **Aplicació on-line**

La seva base principal serà una aplicació online, però també assolirà els seus objectius mitjançant accions que es desenvoluparan en altres àmbits (altres serveis, canals presencials, etc.).

*Les noves formes detectades en el foment del compromís dels ciutadans en la cultura i la societat, moltes mitjançant aplicatius online, han fet optar per aquesta forma. A més, el voluntariat és principalment jove i, per tant, utilitza Internet com a principal canal de comunicació i motivació en l'acció social. Per altra banda, la plataforma s'ha de desenvolupar per altres canals més enllà de la base online, ja que hi ha un segment de la població potencial pel que es refereix al voluntariat, la gent gran, que encara no està avesat a les noves tecnologies ni Internet.*

#### **Independència**

El seu caràcter serà independent i, per tant, no dependrà de forma directa de cap entitat pública o privada, sinó que serà dirigida per una entitat creada ad hoc per la consecució dels seus objectius.

*Finalment, els resultats de l'anàlisi no han permès identificar una entitat ja existent que pogués assumir els objectius que té aquesta plataforma. El Departament de Cultura es troba afectat per una greu reestructuració i crisi pressupostària; a més de tenir importants limitacions pel que fa a la flexibilitat i eficiència degut a la seva condició d'administració pública. L'Ens de Comunicació Associativa, el màxim representant del sector associatiu cultural a Catalunya, té uns objectius diversos als proposats, i a més, no té suficient representativitat al sector.*

#### **Sense funcions representatives en el sector**

La plataforma no tindrà funcions representatives del sector i, per tant, actuarà sols en representació de si mateixa, atenent el caràcter d'interès general social de la seva missió.

*Una de les opcions per a fomentar el voluntariat cultural a Catalunya hauria estat crear una entitat de segon o tercer nivell, que representés el sector i liderés la promoció del voluntariat cultural mitjançant l'elaboració de propostes conjuntes. Donada la diversitat del sector pel que fa a la pràctica del voluntariat cultural, i el poc reconeixement del*

*mateix concepte, aquesta opció ha estat descartada i s'ha optat per la creació d'una plataforma de caràcter independent no-representativa.*

### **Transversalitat**

Serà una entitat oberta a tothom i de caràcter transversal. Per tant, no prioritzarà cap sector o col·lectiu específic dins dels límits que estableix la seva pròpia missió.

*En l'anàlisi ha quedat palès com el voluntariat cultural pot tenir beneficis tant per les entitats privades com per les públiques, així com per altres sectors relacionats com l'educatiu o l'empresarial. Alhora, el voluntariat no només afecta a les entitats, sinó, tal i com s'ha treballat en la mateixa estructura del diagnòstic, el voluntariat és un fenomen que afecta també els individus, la societat en general, i la mateixa cultura.*

### **Transparència**

El disseny estratègic de l'organització es basarà en la transparència. Aquesta haurà de ser la base essencial de qualsevol de les accions que es duquin a terme i haurà de servir d'exemple per a totes les entitats amb què es relacioni.

*Un dels elements claus que s'ha detectat per a la legitimitat i sostenibilitat d'un projecte de voluntariat és la transparència de l'organització que l'acull. És per això que s'optarà per un model de gestió del tot transparent.*

## **5.2. MISSIÓ, VISIÓ I VALORS**

### **Missió**

La plataforma Cultura\_apport fomenta la participació voluntària, compromesa i transformadora de la ciutadania en la cultura.

### **Visió**

La plataforma Cultura\_apport contribuirà, mitjançant el foment, facilitació i legitimació de les estratègies de voluntariat cultural, en un període de 6 anys, a l'augment del nombre de persones que participaran de forma voluntària, compromesa i transformadora en la cultura.

### **Valors**

Els valors en què es constituirà l'essència de la plataforma i que s'expressaran en les seves accions són els següents:

(S'acompanya cada valor amb una cita textual extreta de les diferents fonts d'informació, bibliogràfiques i entrevistes, amb les què s'ha elaborat el diagnòstic del voluntariat cultural a Catalunya).

### **PARTICIPACIÓ**

*"El voluntariat és una estratègia de participació ciutadana" (Juanjo Butron, Xarxa*

*Catalana del Voluntariat Ambiental).*

#### COMPROMÍS

*“Aquesta plataforma ha de tenir l’objectiu de construir el compromís de la ciutadania amb la cultura” (Pau Vidal, Observatori Tercer Sector)*

#### CORRESPONSABILITAT

*“Que la mateixa ciutadania agafi la iniciativa i la corresponsabilitat de la cultura del país” (Jordi Cabré, Director General de Coordinació, Promoció i Cooperació Cultural, del Departament de Cultura).*

#### CULTURA

*“Les associacions de voluntariat cultural són (...) l’eina ciutadana clau per a la producció de significat” (Toni Puig, Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural, 1995)*

#### ENERGIA

*“Si participen de manera creativa, els voluntaris donen a la institució cervell i ales” (Julian Poole, Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural, 1995)*

#### COL·LABORACIÓ

*“Actuar en entorns de col·laboració pot permetre ampliar l’acció participativa” (Josep Maria Canyelles, Responsabilitat Global).*

#### CIUTADANIA

*“Ha de ser finalment la gent qui sigui realment capaç de crear i gestionar l’oferta cultural del lloc on viu” (R. Fox, Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural, 1995).*

### **5.3. OBJECTIUS GENERALS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES**

#### **Objectiu general**

L’objectiu general del projecte és fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura, mitjançant el foment i la facilitació del desenvolupament de les estratègies de voluntariat cultural.

#### **Concepte estratègic**

El repte més important que s’ha deduït de l’anàlisi és com dissenyar estratègies de foment del voluntariat cultural pel que fa als mateixos voluntaris o les entitats que el promouen no es senten reconeguts per aquest concepte. Moltes de les entitats no anomenen els seus voluntaris com a tals, si no amb d’altres noms (col·laboradors, dirigents, ambaixadors, etc.). A més, una de les entitats més importants del sector associatiu català, l’Ens de Comunicació Associativa, que aplega sobretot entitats de

l'àmbit de la cultura popular i tradicional catalana, no reconeix aquest concepte, ja que la vocació que mou les persones que participen d'aquestes entitats, no és de "servei", sinó una implicació i un sentiment de pertinença molt més profunds.

Com alternativa es podria fer servir un concepte nou, només pel fenomen del voluntariat cultural, però no s'aprofitaria l'impacte de la promoció del voluntariat en termes generals (per exemple, la gran repercussió que pot tenir el voluntariat social); ni tampoc es podria vincular amb les polítiques o recomanacions d'organismes internacionals on el concepte de voluntariat cultural sí que s'utilitza.

Amb tot això, la posició estratègica en aquest sentit consistirà en definir com a principal objectiu el foment de la participació activa en la cultura; passant el voluntariat cultural a ser un mitjà per aconseguir-lo. Per tant, tot i que es posaran en valor les externalitats positives del voluntariat que van més enllà de la participació ciutadana, aquest serà el seu objectiu clau. Aquest aspecte es veurà reflexat en el disseny estratègic del projecte, i sobretot en el seu pla de comunicació.

### **Línies estratègiques**

Les línies estratègiques en què s'estructura el projecte es basen en els quatre eixos en què s'ha desenvolupat el diagnòstic del voluntariat cultural a Catalunya, que alhora es basa en l'estructura del Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat de Catalunya (2008-2011).

L'objectiu estratègic de cada un dels eixos es basa en fomentar la participació activa de la ciutadania a través de l'objecte de l'eix.

Alhora, cada eix té els seus objectius específics, que es desenvolupen i justifiquen a continuació. A l'Annex 2 es pot consultar un quadre resum amb tots els objectius.

### **Eix de les Persones (P)**

#### Objectiu estratègic

Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través dels voluntaris culturals.

#### Objectius específics

Millorar les condicions de les persones voluntàries (P1)

*S'ha detectat en l'anàlisi com les polítiques de foment del voluntariat han anat molt dirigides a les entitats i no tant als mateixos voluntaris. Alhora existeixen certs dèficits en la gestió del voluntariat per part de les entitats, que repercuteixen directament en els voluntaris. Per això, un dels objectius haurà d'estar directament enfocat als voluntaris per tal de millorar les condicions en la realització de la seva tasca voluntària.*

Promoure els contactes òptims entre els voluntaris ofertants i les entitats culturals demandants (P2)

*Un bon encaix entre les necessitats del voluntari i les possibilitats que ofereix l'entitat és necessari per a què ambdós tinguin una bona experiència i la vulguin repetir. Espanya és un dels països europeus amb un índex més baix de voluntariat; però alhora s'ha posat de manifest l'existència d'un nombre considerable de voluntaris potencials. Així mateix, es percep una tendència a la pluriocupació, i les dificultats en consensuar un compromís a llarg termini per part dels voluntaris, sobretot dels més joves. Per això és bàsic promoure els contactes més adequats en cada un dels casos.*

Promoure els beneficis del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal i d'adquisició d'experiència (P3)

*S'ha detectat que la motivació dels voluntaris culturals s'enriqueix amb objectius no altruistes. A més, existeix una nova tendència a valorar el voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal, tant pels joves, aturats com per la gent gran.*

Promoure el reconeixement de la tasca individual dels voluntaris culturals (P4)

*L'impacte social i econòmic del voluntariat és ja reconegut. Per això és important identificar la base de la força voluntària, que són els mateixos individus voluntaris. Sense ells seria impossible qualsevol estratègia que impliqui voluntariat i, per tant, s'ha de reconèixer la seva tasca.*

Fomentar la diversitat cultural, generacional i funcional en la comunitat voluntària (P5)

*A l'anàlisi s'ha posat de manifest com el voluntariat pot contribuir a fomentar el diàleg intergeneracional i intercultural. Per tant, és una molt bona eina per a promoure la diversitat social, en els seus diferents aspectes.*

## **Eix de les Entitats (E)**

### Objectiu estratègic

Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través de les entitats.

### Objectius específics

Millorar la gestió del voluntariat cultural en les entitats i organitzacions (E1)

*S'ha detectat la complexitat de la gestió del voluntariat per part de les entitats com a principal barrera i obstacle pel seu desenvolupament. Per això és important desenvolupar una bona estratègia en relació al suport en la gestió del voluntariat, en els seus diversos àmbits –tot transformant les debilitats, potenciant les fortaleses i aprofitant les oportunitats-. Per això, caldrà enfortir la figura del coordinador del voluntariat, millorar els processos de formació, facilitar les possibilitats de finançament, aprofitar les noves tendències de voluntariat i afavorir la seva internacionalització, etc.*

Promoure la inclusió d'estratègies de voluntariat cultural transformador i participatiu en les entitats i organitzacions (E2)

*Les noves tendències del voluntariat, com el micro-voluntariat o el voluntariat corporatiu, poden fer que es perdi el seu caràcter transformador i s'instrumentalitzin. A*



*més, s'ha posat de manifest el dèficit d'espais de participació interna en les entitats pels voluntaris. Per això, a part de millorar els aspectes més bàsics de la gestió del voluntariat, és necessari promoure aquest tipus de voluntariat més participatiu i implicat en la missió de l'entitat.*

Fomentar la comunicació i col·laboració entre les entitats amb voluntariat i altres actors institucionals o empresarials amb influència en l'àmbit del voluntariat (E3)

*L'entorn de crisi econòmica, tot i les oportunitats que pot generar és una gran amenaça pel model de finançament actual de les entitats del tercer sector i també per les entitats públiques culturals. Per tant, és molt necessari promoure el treball en xarxa i el model de treball col·laboratiu. A més, existeix un marc favorable per aquest tipus de treball i s'estan posant en marxa nous models i bones experiències en l'àmbit cultural. Alhora sectors com l'educatiu o l'empresarial s'estan aproximant a aquest fenomen.*

Fomentar la transparència en tots els àmbits de gestió de les entitats (E4)

*La transparència en tots els àmbits que afecten la gestió de les entitats és encara un tema pendent. Alhora, aquesta és essencial per a què es legítimi i promogui la seva activitat amb voluntariat. Per això és necessari fomentar la transparència com a atribut bàsic de totes les entitats amb voluntaris.*

## **Eix de la Societat (S)**

### Objectiu estratègic

Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través de la societat.

### Objectius específics

Fer més visible i legítim el fenomen i el concepte del voluntariat cultural (S1).

*Tot i que ja existeix un cert reconeixement del gran impacte social del voluntariat, els conceptes de voluntariat i cultura no han estat casats en polítiques públiques culturals, i això ha fet que en termes de visibilitat i legitimitat, el voluntariat cultural estigui en situació d'inferioritat respecte d'altres àmbits. A més, existeixen encara debats per superar en relació al voluntariat, com que es tracta d'una forma de "mà d'obra barata". Alhora, cal aprofitar la gran oportunitat de l'efecte mobilitzador provocat per la crisi econòmica, així com la necessitat de la corresponsabilitat de tots els agents culturals en la sostenibilitat de la cultura, reconeguda en les polítiques públiques culturals actuals.*

Identificar el voluntariat cultural amb les noves formes de col·laboració del ciutadà amb la cultura, i la cooperació amb altres sectors socials com l'empresarial, el públic o l'educatiu, en el marc d'un model de societat relacional (S2).

*En els darrers temps, i en el marc de la crisi econòmica, s'han posat en marxa noves formes de col·laboració del ciutadà i la cultura, i la cooperació amb altres sectors. És necessari identificar el voluntariat cultural amb aquests models per tal d'assolir un major impacte i reconeixement social.*

## **Eix Transversal (o de la Cultura) (T)**

### Objectiu estratègic

Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través de la cultura.

### Objectius específics

Promocionar la cultura com a sector legítim per a vehicular el compromís ciutadà (T1)

*Fins ara, la figura del voluntariat s'ha associat molt més al sector de les entitats d'acció social, que a d'altres àmbits. La cultura també és un sector legítim per a rebre la participació voluntària i compromesa dels ciutadans; a més, que és del tot necessari.*

Singularitzar els beneficis dels voluntariat cultural, i també connectar-lo amb altres àmbits de voluntariat (T2)

*A l'anàlisi s'ha detectat com el voluntariat cultural pot tenir una sèrie d'avantatges que no aporten els altres tipus de voluntariat. Aquestes són, per exemple, que els resultats de l'acció realitzada són més visibles, el component lúdic i d'oci de l'activitat i un compromís amb l'activitat amb menys connotacions morals, entre d'altres. Donat que mai s'ha fet una promoció explícita i transversal del voluntariat cultural al territori és important singularitzar aquest tipus de voluntariat i destacar-ne els seus avantatges.*

## **6. MODEL DE GESTIÓ: ESTRATÈGIES I PLA DE VIABILITAT**

### **6.1. CASOS DE REFERÈNCIA**

Per a l'elaboració del model de gestió, i les diferents estratègies que el formen, s'ha fet una anàlisi de diversos projectes que es prendran com a referents.

A continuació, s'expliquen breument les principals característiques d'aquests projectes, i quins aspectes s'han pres com a referent per a incloure'ls al disseny del model de gestió de la plataforma.

#### **Federació Catalana de Voluntariat Social**

Aquesta entitat de segon nivell aplega 287 entitats socials del territori, i els seus objectius són la sensibilització de la població entorn al voluntariat social i el foment dels serveis en xarxa.

Referents:

- Programa "Serveis en xarxa". Aquest inclou una sèrie de serveis que es promouen des de la Federació, com una escola de formació per voluntaris i personal coordinador, incidència política (mitjançant la representació de les entitats en diverses xarxes), derivació de voluntariat, pòlissa d'assegurança col·lectiva de voluntariat, informació en relació a les novetats del sector, cessió d'espais i equipaments a entitats federades, assessoraments i documents útils.
- Blog escrit pels mateixos voluntaris, *Val la pena!*, que inclou les experiències i reflexions d'aquests en relació al voluntariat social.
- Programa d'intermediació entre les empreses i les entitats amb voluntariat social per a construir estratègies de responsabilitat social corporativa, mitjançant el voluntariat corporatiu o altres tipus de col·laboracions. És un programa d'assessorament i de seguiment .
- Enquesta de valoració per part dels usuaris que els permet rebre un *feedback* constant de les seves accions.

#### **Xarxa de voluntariat ambiental de Catalunya**

Aquesta és també una organització de segon nivell que aglutina organitzacions que realitzen programes i actuacions de voluntariat ambiental. És interessant observar els programes que desenvolupa aquesta xarxa, ja que el voluntariat ambiental és també un tipus de voluntariat que no està reconegut en el concepte "voluntariat".

Referents:

- Jornades de voluntariat ambiental. Aquesta entitat organitza una jornada de diàleg i reflexió que posa en contacte experts i persones interessades per parlar, aprendre i discutir sobre temes relacionats amb el voluntariat ambiental.
- Guia de gestió del Voluntariat Ambiental. Una guia editada per l'entitat amb el suport de l'Obra Social d'una Caixa d'Estalvis, que desenvolupa els aspectes

principals que ha s'han de tenir en compte a l'hora de desenvolupar un projecte de voluntariat ambiental.

- Escola de voluntariat ambiental virtual, dins del Pla de Formació del Voluntariat Ambiental. Aquesta formació es dirigeix tant a les entitats com als propis voluntaris.

### **Hacesfalta.org**

Pertany a la Fundació Hazloposible, entitat d'àmbit estatal que fomenta diferents activitats d'acció social, entre d'altres la promoció del voluntariat. La seva misió consisteix en treballar per impulsar de manera més innovadora la interacció i la participació de la societat en causes solidàries, tot utilitzant les noves tecnologies.

El portal web Hacesfalta.org és una xarxa de voluntariat i treball en ONGs. Inclou un cercador de voluntariat molt actiu, que permet segmentar la cerca també per àmbit d'actuació, entre ells "cultura i art social".

Referents:

- Divideix el portal en tres pantalles diferents, a les que s'hi accedeix a partir d'una pestanya: *Particulares*, *ONG's* i *Empresas*.

A la zona de particulars hi ha un cercador molt complet i un anunci amb les darreres iniciatives. El cercador inclou la possibilitat de seleccionar tipologies de voluntariat presencial o virtual, voluntariat en grup o en família; alhora que afegeix la possibilitat de buscar demandes de voluntariat segons les aficions del particular. Finalment, també s'inclou un banc d'ofertes de treball remunerat dins del mateix cercador.

A la zona d'ONG's, hi ha la possibilitat de registrar la organització, i una aplicació per a fer una "consulta ràpida online" en relació al voluntariat o el treball en ONG's.

A la zona d'empresa, es promocionen les ofertes de voluntariat que prové de les empreses (voluntariat corporatiu), i s'ofereix el servei del Portal del Voluntariado; un espai que es crea en les intranets de les empreses dedicat a la promoció del voluntariat corporatiu en els seus empleats. S'ofereix el disseny, la implementació, la generació de continguts i la gestió diària d'aquest portal.

### **Fundación Cibervoluntarios**

La Fundación Cibervoluntarios té l'objectiu de fomentar la utilització de les noves tecnologies per a potenciar la innovació social i propiciar l'empoderament ciutadà.

Referents:

- A part d'un apartat específic per a col·laborar-hi, ja sigui mitjançant un patrocini en concret, una donació o d'altres aportacions en espècie, hi ha un apartat anomenat *Difúndelo* que és una crida a tots aquells vulguin col·laborar en fer difusió del projecte. Per això disposen d'aplicacions digitals (tals com *banners*, botons) relacionats amb el projecte, cartells per imprimir, i consells per a una òptima repercussió en les xarxes socials, i també mitjançant el boca-orella.

### **Miaportacion.org**

És un projecte que permet que les entitats i organitzacions que es dediCA a l'àmbit social publiquin les seves necessitats concretes i dels col·lectius per qui treballen. Aquestes no són només econòmiques, sinó que poden ser també legals, mèdiques, alimentàries.

El principal promotor del projecte és un dels co-fundadors de la plataforma Atrapalo.com, una agència de viatges i promoció d'activitats d'oci, que es desenvolupa a Internet, i que es centra en la promoció de descomptes i ofertes.

Referents:

- La imatge del portal és amable i divertida. Ens els portals de demandes de beneficiència, acostumen a tenir un tipus d'imatge poc agradable, que pretén compungir el receptor amb l'objectiu de sensibilitzar-lo. L'estratègia de comunicació d'aquest projecte utilitza una imatge molt naïf, agradable, i fa que el missatge esdevingui més proper. A més, això també es traspassa al nom de les campanyes específiques, com per exemple la campanya de Nadal anomenada *Buscamos Reyes Majos*.
- L'apartat on apareixen les demandes està dividit en diversos tipus de necessitats per pestanyes: menjar, diners, material i temps. També existeix un apartat per a demandes urgents.
- És interessant com després del lloc on s'anuncia el nom del portal apareix una frase que sintetitza el seu objectiu *Ayuda a gente necesitada con sus pequeñas necesidades*. Aquesta frase també acompanya al títol de la pàgina web quan apareix als diferents cercadors.

### **Verkami**

Aquesta és una plataforma de crowdfunding per a projectes creatius, que consisteix en finançar projectes mitjançant la suma d'aportacions econòmiques individuals.

Referents:

- Es tracta d'una plataforma molt usable, amb una imatge molt atractiva. El

disseny de la plataforma és molt clar. Per exemple, la majoria del text està escrit amb un cos de lletra molt gran i, per tant, és molt fàcil de llegir. Inclou moltes imatges i gràfics. L'arquitectura també és aparentment senzilla.

- Inclou un Blog, on es poden afegir aquelles informacions més divulgatives i notícies actualitzades en relació a la plataforma.

## **Iwith.org**

Aquesta fundació té com a objectiu potenciar les noves tecnologies de la informació i la comunicació com a una eina de solidaritat i millora de la societat. Per fer-ho donen suport a les organitzacions sense ànim de lucre en relació a les noves tecnologies, entre d'altres accions.

Referents:

- Disposa d'un sub-apartat que es diu *Nuestros stake-holders*, dins de l'apartat explicatiu de l'organització, on hi apareixen des dels beneficiaris, els partners, els proveïdors, les institucions, les empreses, els donants i altres comunitats relacionades. A més, existeix l'oportunitat de visualitzar la distribució d'aquests agents en un mapa geogràfic.

## **Community Service Volunteers**

És una entitat del Regne Unit, fundada el 1962, per a promocionar el voluntariat i els serveis-aprenentatge en el sector de la beneficiència. És molt interessant ja que treballa en paral·lel aquests dos aspectes.

Referents:

- El seu portal web compta amb tres apartats principals: voluntariat, *training* (que el traduïm com a servei aprenentatge), i serveis. Aquests serveis estan dirigits a les empreses i a les entitats (destaca un servei d'acció social i comunitària, per a realitzar plans de comunicació a les entitats, o serveis de consultoria específica).
- Pel que fa al cercador de demandes de voluntariat, hi ha una aplicació que permet buscar oportunitats pròximes a la ubicació geogràfica on es troba la persona voluntària ofertant.
- També existeix un apartat de recursos oberts, amb publicacions, investigacions, formularis útils, etc.

## **Voluntary Arts Network**

Es defineix com una agència pel desenvolupament de les “arts voluntàries”. El seu objectiu és promoure la participació a les arts i l’artesania als territoris del Regne Unit i Irlanda.

Referents:

- En la seva pàgina web, a la pàgina d’inici, ja apareix un text que vol visibilitzar i reconèixer la importància del voluntariat en el sector. *“Reconeixem que les arts voluntàries són una part molt important en la cultura, tant que és absolutament vital per a la nostra salut i el desenvolupament social i econòmic”*.
- Inclou un apartat específic que descriu què són les arts voluntàries i quanta gent s’hi veu involucrada al territori.
- També hi ha un apartat que s’anomena “Voluntary arts case studies”, on s’exposa l’experiència de diferents projectes relacionats amb la temàtica.

## **6.2. DESCRIPCIÓ DELS PROGRAMES I LES ACCIONS**

Pel que fa a l’explicació dels diferents programes i accions en els què es desenvoluparà el projecte; primer s’identificaran les accions amb les quals s’assolirà cada un dels objectius específics ja anomenats. Seguidament, es desenvoluparà com aquestes accions es compacten en una estructura de programa, alhora que s’inclouen d’altres accions que provenen de necessitats més de caire organitzatiu.

### **6.2.1. Accions en funció dels seus objectius específics**

Es conserva l’estructura dels quatre eixos. Veurem que hi ha objectius específics que s’assoleixen per més d’una acció, i accions que atenen a diversos objectius. A l’Annex 2 es pot consultar una taula resum dels programes i les accions en funció de les línies estratègiques i objectius específics.

### **EIX PERSONES (P)**

Objectiu específic P1:

Millorar les condicions en l’experiència de les persones voluntàries.

Acció:

- Es posa a disposició del voluntari informació bàsica sobre els seus drets i deures, així com altra informació rellevant en relació a l’experiència voluntària.

#### Objectiu específic P2:

Promoure els contactes òptims entre els voluntaris ofertants i les entitats culturals demandants.

#### Acció:

- Cercador de crides de voluntariat adequat per a les necessitats de cerca dels voluntaris.

#### Objectiu específic P3:

Promoure els beneficis del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal i d'adquisició d'experiència.

#### Acció:

- Afegir en la informació que es posarà a disposició dels voluntaris sobre les demandes de voluntariat, els coneixements i habilitats que s'adquireixen amb l'experiència.
- Posar a disposició del voluntari informació sobre ofertes de treball on es reconeguin les els coneixements i competències adquirides pels voluntaris.
- Incloure en la informació que es dóna a les entitats sobre la gestió general del voluntariat, la importància de facilitar una acreditació documental als voluntaris dels coneixements i competències adquirides.
- Campanya de sensibilització en les associacions de professionals relacionades amb la cultura i d'altres organitzacions culturals, amb l'objectiu d'incloure el reconeixement dels coneixements adquirits en la tasca voluntària en els processos de selecció de personal.

#### Objectiu específic P4:

Promoure el reconeixement de la tasca individual dels voluntaris culturals.

#### Acció:

- Posar a disposició de la societat en general informació sobre bones experiències on es destaquï la pròpia tasca individual dels voluntaris culturals.

#### Objectiu específic P5:

Fomentar la diversitat cultural, generacional i funcional en la comunitat voluntària.



Acció:

- Posar a disposició de la societat en general informació sobre bones experiències de voluntariat cultural que destaquin per la seva contribució al foment de la diversitat en la comunitat voluntària.
- Campanyes de sensibilització i promoció que aniran dirigides a les entitats amb voluntariat per a fomentar la diversitat. Alhora, estaran dirigides a col·lectius que representin persones amb risc d'exclusió o que promoguin la diversitat per a motivar-los en la tasca voluntària.

EIX ENTITATS (E):

Objectiu específic E1:

Millorar la gestió del voluntariat cultural en les organitzacions i entitats.

Acció:

- Posar a disposició de les entitats continguts i documents útils on s'inclourà informació rellevant en relació a la gestió del voluntariat cultural. Inclourà també continguts orientats a fomentar la transparència en la gestió, o la importància de l'acreditació documental dels coneixements adquirits en la tasca voluntària per a entregar als voluntaris.
- Suport on-line i en directe dels dubtes que pugui tenir una entitat en relació a la seva gestió.
- Posar a disposició de les entitats informació sobre recursos de formació de voluntaris i de coordinadors de voluntariat.
- Posar a disposició de les entitats informació sobre recursos de finançament per a projectes amb voluntariat.
- Posar a disposició de les entitats informació sobre les noves tendències del voluntariat (d'empresa, microvoluntariat, internacional, entre d'altres).
- Posar a disposició un espai per a realitzar la seva crida de voluntariat, que s'adeqüi al màxim a les seves necessitats, i que li permeti trobar el perfil de voluntari que està cercant.
- Posar a disposició informació de bones pràctiques d'èxit, que podran utilitzar com a model i referent en el seu propi model de gestió.
- Servei específic personalitzat a les entitats en relació al desenvolupament de les estratègies de voluntariat, i la internacionalització d'aquestes; dirigit tant a les organitzacions públiques com a entitats privades.

-Espai de formació on-line per a voluntaris i coordinadors de voluntaris culturals.

#### Objectiu específic E2:

Promoure la inclusió d'estratègies de voluntariat cultural transformador i participatiu en les entitats i organitzacions.

#### Accions:

- Posar a disposició de les entitats informació de bones pràctiques d'èxit, en relació a experiències de voluntariat cultural de caire transformador i participatiu.
- Servei de suport personalitzat a les entitats, organitzacions públiques i universitats, en relació a les seves estratègies de voluntariat, que inclourà la promoció d'aquest tipus de voluntariat més transformador i participatiu.
- Campanyes de sensibilització i promoció per a entitats amb voluntariat per a difondre el tipus de voluntariat transformador i participatiu.

#### Objectiu específic E3:

Fomentar la comunicació i col·laboració entre les entitats amb voluntariat, i altres actors institucionals o empresarials amb influència en l'àmbit del voluntariat.

#### Accions:

- Posar a disposició de les entitats informació sobre els contactes d'altres entitats amb voluntariat i agents rellevants del sector.
- Facilitació d'un espai de comunicació, debat i reflexió entre les entitats amb estratègies de voluntariat.
- Organització de jornades específiques, congressos i trobades en relació a la temàtica del voluntariat cultural.

#### Objectiu específic E4:

Fomentar la transparència en tots els àmbits de gestió de les entitats amb voluntariat.

#### Accions:

- En els continguts i documents útils sobre aspectes rellevants en la gestió del voluntariat, hi haurà un apartat en relació als consells sobre la transparència en els processos de gestió.

- Posar a disposició de les entitats informació de bones pràctiques d'èxit, en relació a entitats que són un molt bon exemple en la gestió de la transparència.

- Servei de suport personalitzat a les entitats, organitzacions públiques i universitats en relació a les seves estratègies de voluntariat, que inclourà la promoció de la transparència en els seus processos de gestió.

## EIX SOCIETAT (S):

### Objectiu específic S5:

Fer més visible i legítim el fenomen i concepte del voluntariat cultural.

#### Accions:

- Posar a disposició de la societat informació sobre la missió i justificació de la plataforma.

- Posar a disposició de la societat informació sobre l'impacte social i econòmic de la participació activa, voluntària i transformadora de la ciutadania en la cultura i del voluntariat cultural.

- Campanyes de sensibilització i promoció dirigides a la societat en general en relació amb la importància de la participació activa i voluntària en els afers culturals.

### Objectiu específic S6:

Identificar el voluntariat cultural amb les noves formes de col·laboració del ciutadà amb la cultura, i la cooperació amb altres sectors socials com l'empresarial, el públic o l'educatiu, en el marc d'un model de societat relacional.

- Posar a disposició dels voluntaris i entitats i a la societat en general enllaços a d'altres plataformes que es relacionen amb les noves formes de cooperació ciutadana (per exemple, plataformes de crowdfunding, intercanvis, etc.).

- Campanyes de sensibilització i promoció per aproximar el voluntariat a sectors com l'educatiu, l'empresarial, etc.

- Campanyes de sensibilització i promoció del voluntariat amb actors aparentment aliens o contraris al voluntariat, com els sindicats o agrupacions de professionals del sector.

## EIX TRANSVERSAL O DE LA CULTURA (T)

### Objectiu específic T1:

Promocionar la cultura com a sector legítim per a vehicular el compromís ciutadà.

#### Accions:

- Posar a disposició de la ciutadania informació de pràctiques d'èxit, en relació a experiències culturals que han destacat pel gran compromís de la ciutadania vers la seva existència i funcionament.
- Campanyes de sensibilització i promoció adreçades a la societat en general que reivindicuin la cultura com a sector legítim per a vehicular el compromís ciutadà.

### Objectiu específic T2:

Singularitzar els beneficis del voluntariat cultural i també connectar-lo amb altres àmbits de voluntariat.

#### Accions:

- Facilitar al voluntari informació sobre crides de voluntariat on s'especifiqui de forma ben clara els beneficis de cada una de les activitats voluntàries que s'ofereixen.
- Posar a disposició dels voluntaris, entitats i societat en general informació de bones pràctiques, en relació a experiències de voluntariat cultural on es singularitzin els beneficis d'aquest tipus de voluntariat.
- Posar a disposició dels voluntaris, entitats i societat en general enllaços a d'altres plataformes que fomenten d'altres àmbits de voluntariat (social, ambiental, etc.)
- Participació en congressos i jornades de voluntariat (d'àmbit general), en nom de la mateixa plataforma, i difonent la importància i singularitat del voluntariat cultural.

### Objectiu específic T3:

Modernitzar el concepte i processos de la gestió del voluntariat amb les especificitats que aporta el voluntariat cultural (allò lúdic, estètic, artístic, intel·lectual, etc.).

#### Accions:

- Posar a disposició dels voluntaris, entitats i societat en general informació de bones pràctiques en relació a experiències de voluntariat cultural, on es potenciï aquest

aspecte de modernitat i renovació del concepte de voluntariat.

- Participació en congressos i jornades de voluntariat (d'àmbit general), en nom de la mateixa plataforma i incidir en la capacitat modernitzadora del voluntariat cultural pel voluntariat d'àmbit general.

### **6.2.2. Programes de desenvolupament de les accions previstes**

Les accions que es preveuen per a cada objectiu específic es compacten en diversos programes, que s'organitzen per a aconseguir una millor eficiència i eficàcia a l'hora d'executar les accions i assolir els objectius.

El projecte Cultura\_apport es divideix en tres parts: la plataforma on-line, serveis específics de suport, campanyes de sensibilització i promoció. També es contempla la realització d'altres projectes específics a mig termini.

Es podrà observar la correspondència entre cada un dels continguts i les accions establertes en l'apartat anterior al quadre de l'Annex 2.

A continuació, es desenvolupen les característiques de cada una d'aquestes parts i els seus continguts.

#### **Plataforma on-line**

Portarà el mateix nom del projecte i serà la base d'operacions i principal canal de comunicació.

Aquesta plataforma funcionarà en gran part de manera autònoma, auto-gestionada, com un organisme viu. Després del primer disseny i construcció, els principals continguts s'aniran actualitzant pels mateixos usuaris. Una petita part es gestionarà per part de l'equip de producció.

El caràcter transversal del projecte i l'objectiu d'arribar "a tothom" farà que la plataforma estigui escrita en les dos llengües oficials del territori, castellà i català. A més, es tindran en compte tots els criteris d'accessibilitat en el disseny de la plataforma per tal d'afavorir l'accés a tots els continguts de les persones amb algun tipus de discapacitat.

Es dividirà en tres parts principals: una part general, dirigida a tot tipus de visitants, una part dirigida als voluntaris i una altra a les entitats. A l'Annex 3 es pot veure un quadre resum sobre l'estructura de la plataforma on-line.

#### **- Part general**

També es pot considerar la *home* de la plataforma. Aquesta serà la "carta de presentació" del projecte, la portada tant pels ciutadans, com per la resta d'agents implicats que no siguin ni voluntaris potencials ni entitats amb

voluntariat actual o potencial, que ja tindran una part específica en la plataforma.

Contindrà quatre parts:

- Informació corporativa i general. Inclourà la informació més rellevant sobre el projecte i sobre la importància de fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura.

Es dividirà en els següents apartats:

- Informació bàsica del projecte
  - Informació bàsica sobre la importància de fomentar la participació activa en la cultura i el voluntariat cultural.
  - Objectius del projecte.
  - Equip promotor
  - Partners del projecte.
  - Informació sobre altres col·laboradors (patrocinadors, grans mecenes, socis, etc.)
  - Informació actualitzada sobre la gestió organitzativa i econòmica.
  - Apartat d'informació on s'explica com es pot col·laborar amb el projecte.
- Enllaços directes a d'altres plataformes i projectes relacionats amb el voluntariat cultural: noves formes de cooperació ciutadana i també altres àmbits de voluntariat.
- Blog. Canal de notícies i reportatges. Inclourà des d'informació corporativa, informació d'activitats d'entitats en col·laboració o partners fins a informació sobre bones pràctiques en relació a experiències individuals dels voluntaris i gestió del voluntariat per part de les entitats, que es desenvoluparan de forma específica en d'altres parts de la plataforma.
- També s'inclourà una aplicació on es podrà visualitzar l'actualització del nombre de voluntaris captats.
- *Part dirigida als Voluntaris.*

Per tal que tothom pugui accedir a les possibilitats que ofereix aquesta part, també es realitzaran atencions telefòniques a totes aquelles persones interessades a realitzar tasques de voluntariat, i que no puguin accedir als continguts de la plataforma per algun motiu (com, per exemple, el desconeixement del funcionament de les noves tecnologies).

Aquesta part es dividirà en cinc subparts:

- Informació bàsica pel voluntari que inclourà informació relacionada amb l'activitat voluntària com quins són els seus drets i deures com a voluntari i

quins són els principals beneficis d'una experiència voluntària. Hi haurà un servei de suport on-line i en directe.

- Banc d'experiències gestionada pels mateixos voluntaris. (Atenent als objectius, es donarà una especial atenció a aquelles experiències que fomentin la diversitat). Alhora, aquest serà un espai de reflexió i debat, on els mateixos voluntaris podran iniciar temes de discussió en relació a la temàtica.
- Cercador de crides de voluntariat. El voluntari podrà accedir a una llista de crides de voluntariat, que es filtraran segons diversos criteris de cerca. Hi haurà apartats específics per a voluntariat internacional, per a les noves tendències del voluntariat com el voluntariat a distància, el micro-voluntariat, o el voluntariat en grup o en família. També s'especificaran els coneixements que es podran adquirir en cada una de les experiències. Alhora, també hi haurà un apartat per a les demandes urgents i demandes pròximes a la residència del voluntari.
- Banc d'ofertes de treball. El voluntari podrà accedir a una llista d'ofertes de treball en les que es valorin els coneixements adquirits en les experiències de voluntariat cultural. A partir d'aquest apartat, els voluntaris amb experiència també es podran inscriure al banc de coordinadors de voluntariat, que serà accessible a la part dirigida a les entitats.
- Un accés directe a plataformes de crowdfunding. Les persones que tinguin interès en col·laborar en projectes, però que tinguin certes barreres en fer-ho com a voluntàries (com per exemple, la falta de disponibilitat de temps), podran fer aportacions econòmiques a projectes culturals.
- *Part dirigida a les Entitats.*

Es dividirà en quatre parts.

- Suport a la gestió a les Entitats.

Inclourà aquest subapartats:

- Continguts i documents útils per a la gestió del voluntariat
- Suport on-line i en directe
- Formulari de crida de voluntaris, d'ofertes de feina i de pràctiques acadèmiques (que necessitarà prèviament un registre i una acceptació de condicions).
- Banc de coordinadors de voluntariat
- Recursos de formació per a voluntaris i coordinadors de voluntariat
- Recursos de finançament per a estratègies de voluntariat
- Informació sobre les noves tendències en la gestió del voluntariat
- Informació sobre possibilitats d'internacionalització del voluntariat

- Serveis específics per a entitats i altres agents:

Tot i que aquests serveis es desenvoluparan més enllà de la pròpia plataforma, sí que s'utilitzarà aquesta com a canal de promoció i informació.

En aquest apartat no només s'informarà sobre els serveis que s'ofereixen per part de la pròpia plataforma, sinó també dels que promouen els patners d'aquest projecte, ja que van dirigits al mateix tipus d'entitats. Aquest punt es desenvoluparà més en l'apartat 6.3, sobre el micro-entorn del projecte.

- Banc d'experiències que corresponen a bones pràctiques en la gestió del voluntariat. Tot i que els continguts també podran ser gestionats per les mateixes entitats, sí que en aquest cas es farà un treball de seguiment i coordinació per part de l'equip promotor, ja que caldrà reforçar aquests aspectes marcats en els objectius:
  - promoure el voluntariat participatiu i transformador
  - promoure la transparència en la gestió
  - promoure l'acreditació dels coneixements adquirits als voluntaris
  - fomentar la diversitat social i cultural
  - promoure la cultura com a sector legítim per a vehicular el compromís ciutadà
  - singularitzar el voluntariat cultural com a agent modernitzador del voluntariat en general.
- Espai de relació entre les diverses entitats. S'hi afegirà la possibilitat de realitzar fòrums de debat i enllaços directes amb altres plataformes, o entitats de segon o tercer nivell que realitzin funcions representatives o de treball en xarxa.
- Enllaç directe a plataformes de crowdfunding, perquè l'entitat pugui accedir-hi en el cas que no només necessiti la col·laboració en temps i energia de la ciutadania, sinó també en diners.

Cal fer un petit esment al fet que hi ha dos tipus d'eines de les que s'han citat que tenen un caràcter transversal en les diferents parts de la plataforma. Aquestes són el Blog (que inclourà mitjançant enllaços el banc de bones pràctiques tant dels voluntaris com de les entitats), i el suport on-line i en directe (que tant estarà dirigit als voluntaris, com a les entitats o a altres agents que ho requereixin).

A més, tant els continguts d'aquesta plataforma, com els formularis de les crides i l'apartat de bones experiències es podran traspasar a altres plataformes, com les xarxes socials on-line dels mateixos usuaris o les seves mateixes pàgines web. Això es pot fer gràcies a una aplicació que permet, mitjançant un enllaç, inserir la mateixa estructura i continguts en un altre lloc web. Per tant, els continguts i eines de la plataforma podran ultrapassar la base d'aquesta i expandir les seves possibilitats d'impacte.



## **Serveis específics de suport**

Es realitzaran per encàrrec serveis d'assessoria i suport per a diverses entitats i agents. Aquests seran remunerats i requeriran una actitud molt més proactiva per part de l'equip promotor (cerca de clients, atenció, post-venda, etc.).

Es donaran 5 tipus de serveis, classificats segons el seu destinatari:

### - *Serveis a entitats privades no lucratives*

Es realitzarà un servei d'assessorament integral i específic per a les entitats no-lucratives en relació a les seves estratègies de voluntariat cultural.

Es podran oferir els següents serveis:

- Creació i planificació de l'estratègia de voluntariat cultural.
- Pla i execució de finançament per a estratègies de voluntariat.
- Execució dels processos de definició de perfils, captació i selecció de voluntaris.
- Execució dels processos de desenvolupament de l'activitat voluntària (selecció del coordinador de voluntariat, organització, formació, comunicació, participació i seguiment).
- Execució dels processos de reconeixement dels voluntaris i desvinculació dels voluntaris que s'han donat de baixa.
- Estratègies per a la resolució de conflictes en el voluntariat (relació equip remunerat i voluntaris, relació amb els sindicats, etc.).

En el desenvolupament d'aquest servei s'haurà d'atendre a l'objectiu de promoure el voluntariat cultural de caire més transformador i participatiu.

### - *Serveis a Organitzacions Públiques*

De la mateixa manera que en l'anterior cas, es tractarà d'un servei d'assessorament integral i específic per a les organitzacions públiques culturals en relació a les seves estratègies de voluntariat cultural.

Degut a que el funcionament i els recursos de les entitats no-lucratives i les organitzacions públiques és molt diferent, es separa aquest servei per a cada un d'aquest tipus de destinataris. A més, cal dir que el voluntariat en les organitzacions públiques té unes característiques molt especials i per això cal que sigui tractat de forma específica (tal com s'indica a l'anàlisi, hi ha una opinió bastant extesa de que el voluntariat que promouen és de caràcter instrumentalista i poc legitimitat).

Els serveis que s'oferiran seran els mateixos que a les entitats no-lucratives, tot adaptant-los a les especificitats d'aquest tipus d'organitzacions.

- *Serveis a Universitats*

Hi haurà dos tipus de serveis dirigits a les Universitats:

- Un servei d'assessorament en el desenvolupament de les seves estratègies de voluntariat cultural. Tindrà unes característiques semblants als serveis a les entitats no-lucratives i a les organitzacions públiques, que s'adaptaran a les característiques específiques de les Universitats.
- Un servei de suport en la gestió de destins de pràctiques universitàries, per a estudis relacionats amb l'àmbit cultural.

Vincular el voluntariat amb les pràctiques acadèmiques permetrà atendre l'objectiu específic de promoure el voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal i d'adquisició d'experiència.

El que es proposarà a les Universitats és oferir-los un servei de gestió dels destins de pràctiques universitàries d'alumnes que es desenvolupin en l'àmbit cultural.

Aquests són els diferents serveis que s'oferiran dins d'aquesta proposta:

- Facilitació d'un catàleg d'ofertes de pràctiques en l'àmbit cultural, amb una acreditació que certifiqui els coneixements que s'adquireixin en la pràctica voluntària.
- Seguiment i assessorament del procés d'adjudicació de places de pràctiques.
- Seguiment del procés d'avaluació de les pràctiques.

- *Serveis a empreses o de Responsabilitat Social Empresarial*

Aquests serveis van dirigits a les empreses en relació al desenvolupament de les seves estratègies de responsabilitat social empresarial que utilitzen estratègies de voluntariat.

Els serveis que s'oferiran a les empreses són:

- Planificació i execució de la seva estratègia de voluntariat corporatiu.
- Disseny i execució d'una estratègia de responsabilitat social corporativa en relació a la col·laboració econòmica amb una estratègia de voluntariat d'una entitat no-lucrativa.

- *Serveis d'Internacionalització*

Aquest servei va dirigit tant a entitats no-lucratives, organitzacions públiques i universitats, en relació a incorporar estratègies d'internacionalització en els seus programes de voluntariat.

Els servei que s'oferirà en relació a aquest tema és:

- Planificació i execució d'estratègies d'internacionalització de voluntariat cultural.

### **Campanyes de sensibilització i promoció**

Aquestes es desenvoluparan mitjançant els recursos de la pròpia plataforma, amb la creació de nous suports digitals que seran els principals difusors del missatge principal (podran ser vídeos, news-letters, e-mails, etc.).

Les campanyes que es preveuen són les següents:

- *Campanya participació i compromís.*  
Campanya dirigida a la societat en general, a les entitats no-lucratives, i a les organitzacions públiques.  
El missatge que es difondrà serà la importància de la participació activa de la ciutadania en la cultura, i el seu compromís vers aquesta; fent més visible i legítim el fenomen del voluntariat cultural.
- *Campanya voluntariat transformador.*  
Campanya dirigida a les entitats amb voluntariat cultural per a fomentar el voluntariat de caràcter transformador i participatiu.
- *Campanya empresa.*  
Campanya dirigida al sector empresarial. L'objectiu serà acostar el fenomen del voluntariat cultural a aquest sector.
- *Campanya educació.*  
Campanya dirigida al sector educatiu, amb l'objectiu d'acostar el fenomen del voluntariat cultural a aquest sector.
- *Campanya sindicats.*  
Campanya dirigida als diferents sindicats que actuen en l'àmbit cultural, per tal d'aproximar-los al fenomen del voluntariat i evitar conflictes.
- *Campanya diversitat.*  
Dirigida a les entitats amb voluntariat i a les associacions i entitats que representin col·lectius amb risc d'exclusió social, o que promoguin la diversitat, per tal que participin en activitats de voluntariat cultural i així fomentar la diversitat.

- *Campanya professionals culturals.*  
Dirigida a associacions de professionals de l'àmbit cultural per tal de promoure el reconeixement dels coneixements adquirits en l'experiència voluntària per a l'acreditació professional.

Cada una d'aquestes campanyes es desenvoluparan de forma més extensa en l'apartat de Comunicació per activitats i serveis (6.6.2), i en l'apartat del pla de producció i cronograma del projecte (6.9).

Alhora, hi haurà altres accions que es realitzaran de forma esporàdica, com la participació en congressos i jornades de voluntariat en nom de la plataforma i en d'altres espais de reflexió. En aquests es promourà la singularització dels beneficis del voluntariat cultural i la seva contribució en la modernització del concepte de voluntariat i dels seus processos de gestió.

### **Altres projectes a mig termini**

Serán projectes als quals no els hi correspondrà l'assoliment exclusiu d'un objectiu. Per tant, serán projectes de reforç, que naixerán de les oportunitats que puguin aparèixer en els dos apartats anteriors. Les accions que es preveuen són:

- Espai de formació on-line per a coordinadors de voluntaris i voluntariat en general.

Després del *know-how* que s'acumularà en relació al voluntariat i els seus processos de gestió, es podrà construir un espai de formació on-line que s'enllaçarà amb la mateixa plataforma, i que comptarà amb diferents activitats formatives pels voluntaris, entitats i coordinadors de voluntaris.

- Publicació de la *Guia de la gestió del voluntariat cultural*

Nascuda amb el mateix objectiu que l'espai de formació, s'editarà una guia amb informació pràctica sobre la gestió del voluntariat cultural. Estarà dirigida a entitats i organitzacions que tinguin l'objectiu de construir o millorar la seva estratègia de voluntariat. Aquesta es divulgarà de forma gratuïta a la plataforma, com a valor afegit.

- Organització de jornades específiques, congressos i trobades

També s'organitzaran espais de reflexió i divulgació com jornades, congressos i trobades, en relació al voluntariat cultural.

- Produccions audiovisuals relacionades amb el voluntariat cultural

Durant l'anàlisi del voluntariat cultural a Catalunya, el representant d'una de les entitats seleccionades com a exemple de bones pràctiques, el Festival de

Cinema Fantàstic de Sitges, va comentar que una molt bona manera de promocionar i visibilitzar el voluntariat cultural podria ser fer un documental sobre l'experiència del voluntariat en aquest Festival. En aquesta línia, es podrien promoure diferents produccions audiovisuals en relació a diferents casos d'èxit de voluntariat cultural.

### **6.3. ANÀLISI DEL MICRO-ENTORN**

S'entèn per micro-entorn el conjunt dels agents implicats en el desenvolupament de l'activitat. Per analitzar-los, s'hauran de separar les figures d'usuaris, clients i públic objectiu, depenent de amb quin programa es tingui relació. Per a la plataforma hi haurà usuaris, pels serveis específics de caràcter comercial, clients, i per a les campanyes de comunicació, públic objectiu. Tot i que un mateix agent podrà ser usuari, client i públic objectiu, les relacions amb aquests hauran de ser diferents.

També formen part del micro-entorn els partners del projecte, els seus patrocinadors, mecenes o donants, les entitats que convoquen una subvenció o ajuda, i d'altres tipus de col·laboradors. Així mateix, també s'analitzaran els proveïdors, distribuïdors i la competència, que també tindran una influència en el desenvolupament de l'activitat del projecte.

A continuació, es fa una descripció de cada un d'aquests tipus d'agents. La informació s'ha extret en gran part del diagnòstic del voluntariat cultural a Catalunya, que s'ha realitzat prèviament al disseny del projecte, i s'ha completat amb d'altres fonts que es referencien en cada un dels apartats.

#### **6.3.1. Usuaris**

Els principals usuaris d'aquesta plataforma són els voluntaris culturals i les entitats o organitzacions de l'àmbit cultural amb voluntariat o amb voluntariat potencial.

##### **Voluntaris culturals**

El perfil majoritari dels voluntaris (en l'àmbit general, no sols cultural) és principal jove, de menys de 35 anys, amb estudis universitaris i sense càrregues familiars. En l'àmbit cultural es podria apreciar un tipus de voluntariat més feminitzat. Tot i això, s'està donant una diversificació del perfil dels voluntaris, que a més s'intentarà promoure, tal com es preveu en un dels objectius específics del projecte (P5). En aquesta línia s'ha detectat un col·lectiu de voluntaris potencials, com són la gent de més de 50 anys, desocupats o jubilats, però encara en actiu i amb una gran experiència i coneixements adquirits.

Cal dir que gran part d'aquests voluntaris no estan disposats a tenir un compromís a llarg termini. A més, hi predomina la pluriocupació (que un voluntari pugui realitzar més d'una activitat alhora). Això pot fer augmentar el nombre de voluntaris culturals potencials, però alhora en pot fer disminuir la seva capacitat de compromís a mig i llarg termini.

Les motivacions dels voluntaris culturals solen ser una combinació entre motivacions altruistes, i no altruistes; entre les que destaca la d'adquirir experiència i formació o la pròpia gratificació intel·lectual de l'experiència cultural.

Pel que fa al volum total de voluntaris, a l'any 2000, es van registrar 136.010 voluntaris culturals a Catalunya, un 2,66% de la població catalana (*Els catalans i el voluntariat, 2001*). En aquest mateix estudi apareixia que els voluntaris culturals potencials per l'any següent, eren el 0,0087% del total de la població catalana. En funció del volum de la població actual a Catalunya, 7.259.000 (Idescat, *Població 2011*), el nombre de voluntaris potencials anual seria de 63.780 persones. Tenint en compte que la tendència del voluntariat en els darrers anys ha estat de creixement, es pot considerar que la xifra seria major a l'estimada. A més, al 2000, gairebé la meitat de la població s'havia plantejat en un futur participar en alguna activitat voluntària.

### **Entitats culturals**

Les entitats que seran usuàries de la plataforma són de dos tipus principals: entitats no-lucratives i organitzacions públiques culturals. A continuació es defineixen les característiques d'ambdós tipus:

- *Entitats no-lucratives de l'àmbit cultural; que poden ser associacions o fundacions.*

Segons dades del 2007 (*Estadística el tercer sector cultural a Catalunya, 2007*), existeixen més de 9.000 associacions culturals.

Un total de 2.479 estan federades, amb un predomini de les associacions relacionades amb la cultura popular, sobretot de música (38,9%), de Ball, dansa i cercaviles (15,3%), i de teatre (9,3%).

Aquestes entitats són molt diverses entre elles. No existeix informació estadística sobre la classificació en sectors d'aquestes entitats (tan sols de les federades). No obstant, a nivell general, es pot dir que els sectors específics que ocupen són els del patrimoni, les arts escèniques, les biblioteques, les arts visuals o audiovisuals i artesania, i altres pràctiques amateurs / comunitàries i tradicionals (Pascual, 2001).

Poden treballar pel foment i conservació del patrimoni cultural i artístic, i per la promoció de la creació contemporània. També poden estar relacionades amb un equipament cultural (ateneus, sales d'exposicions, centres culturals, etc.), o bé poden executar les seves accions sense cap vinculació directa a un equipament (associacions d'acció cultural, festivals i esdeveniments de cultura popular).

Tal com s'explicava en l'apartat de fonts d'informació i documentació del diagnòstic (apartat 4.2.1.1.), tot i que s'ha intentat realitzar una segmentació; aquesta ha resultat ser poc operativa degut a la gran diversitat entre els propis

segments. Per tant, es tractarà el sector cultural no-lucratiu com un sol segment, tot atenent a la gran diversitat que hi ha entre aquest mateix sector.

Respecte la proporció de personal voluntari i treballador remunerat, i segons les dades que es tenen de les associacions federades, el 86% del personal que treballa en aquestes entitats és voluntari.

Quant al pressupost, la majoria de les associacions culturals federades (82%) té un pressupost de menys de 50.000€ anuals. D'aquestes, un 44% es situa entre 5.000 i 50.000 euros i el 38% disposa de menys de 5.000 euros anuals. Cal dir que les entitats mitjanes són aquelles que finalment tenen més capacitat de voluntaris.

Pel que fa a les fundacions (*Estadística de les fundacions culturals a Catalunya, 2008*), a l'any 2008, hi havia un total de 295 fundacions culturals. El seu àmbit temàtic cultural d'actuació era principalment la conservació del patrimoni (un 47,4%), les arts plàstiques (37,3%), la música i les arts escèniques (36,8%) i la difusió del pensament (30,6%).

El personal voluntari suposava el 71% del total del seu personal. Al 2008, a les fundacions amb voluntariat (el 38% del total), la mitjana de col·laboradors voluntaris per entitat era de 5 persones.

Pel que fa al pressupost, més de la meitat de les fundacions culturals té un pressupost d'entre 100.000 euros i 5 milions d'euros.

#### - *Organitzacions públiques culturals.*

Són aquelles organitzacions que desenvolupen o estan interessades en desenvolupar estratègies de voluntariat.

Tot i que no hi ha dades estadístiques sobre les característiques d'aquestes organitzacions a Catalunya, sí que es pot dir que destaquen aquelles dedicades al patrimoni arquitectònic, o als museus, les biblioteques, equipaments d'arts escèniques, centres culturals comunitaris públics (o centres cívics), organitzacions públiques pel foment de la creació artística, entre d'altres.

Moltes d'aquestes organitzacions estan patint una crisi organitzativa i conceptual, degut a les retallades pressupostàries en l'administració pública, que els fa replantejar el seu model organitzatiu i de relació amb la seva pròpia comunitat.

### 6.3.2. Clients

Es tindrà una relació comercial amb aquells destinataris dels serveis específics; i també amb aquells que vulguin posar publicitat en la plataforma o en les campanyes de difusió.

Els clients dels serveis específics seran:

- *Entitats no-lucratives.* Per al servei entitats i el servei internacionalització.

Es prioritzarà el tracte amb les entitats de volum mitjà (entre 5.000 i 50.000 euros de pressupost anual) i alt (més de 50.000 euros). Es contactarà amb elles principalment mitjançant entitats de segon i tercer nivell a les que estiguin vinculades (per exemple, el Consell Nacional del Voluntariat, el Consell d'Associacions de Barcelona, i l'Ens de Comunicació Associativa).

Cal tenir en compte el caràcter estacional de la demanda pel Servei Específic d'Internacionalització. Aquest servei es desenvoluparà principalment abans dels mesos d'estiu (abril i maig), ja que la majoria de voluntaris internacionals realitzen la seva activitat voluntària durant el període de vacances d'estiu.

- *Organitzacions públiques.* Per al servei d'organitzacions públiques i internacionalització.

Es contactarà amb elles de forma directa o mitjançant xarxes o entitats públiques superiors (com per exemple, la Xarxa de Museus Locals de Catalunya, o la Xarxa d'espais escènics municipals).

- *Empreses.*

Recordem que els serveis que s'ofereixen a les empreses són dos: planificació i execució de la seva estratègia de voluntariat corporatiu i disseny i execució d'una estratègia de responsabilitat social corporativa (RSC) mitjançant una col·laboració econòmica a una entitat no-lucrativa que executa un programa de voluntariat cultural).

Pel que fa al primer, el voluntariat corporatiu, ens dirigirem a empreses de més de 500 empleats, ja que són les més propenses a executar aquest tipus de propostes (Voluntariado corporativo en España, Informe 2010). L'any 2011 hi havia 1.746 empreses amb activitat a Catalunya, de més de 250 empleats (Idescat, Empreses i establiments 2011). La majoria es troben al sector serveis. Tot i que aquest segment és el prioritari, no deixarem d'aproximar-nos a d'altres, ja que també poden ser un bon mercat potencial.



D'aquestes, el sectors prioritari d'actuació seran els de la banca, finances i assegurances; d'alimentació, beguda i tabac i de telecomunicacions, ja que són els que més desenvolupen aquest tipus d'estratègies. De la mateixa manera, no deixarem d'aproximar-nos a d'altres sectors.

Pel que fa al volum econòmic disponible, la majoria de les empreses estableixen una quantitat anual destinada al voluntariat corporatiu menor de 10.000 euros.

Respecte al segon servei, per a empreses que vulguin desenvolupar la seva estratègia de RSC, relacionada amb el voluntariat, mitjançant col·laboracions econòmiques (com per exemple els patrocinis); les empreses potencials prioritàries seran també aquestes 1.746, que tenen més de 250 treballadors, aprofitant que ja se'ls hi està oferint també l'altre servei.

De totes maneres, es dedicarà una atenció especial per a petites i mitjanes empreses, sobretot les que tenen entre 10 i 249 treballadors, que a l'any 2010 sumaven un total de 34.091 empreses (*Anuari de la Pime Catalana, 2010*). El volum econòmic que poden destinar aquestes empreses al patrocini anulament està entre 2.250 i 38.700 euros, depenent de la seva dimensió.

#### - *Universitats.*

A Catalunya hi ha 12 Universitats, de les quals 4 són privades. Degut a la situació econòmica i el canvi organitzatiu que estan vivint les universitats públiques, es prioritzarà l'actuació en les privades.

En el curs 2009/2010, a aquestes universitats es van matricular un total de 30.755 alumnes, dels quals 292 ho van fer en cursos d'humanitats i 10.552 en cursos de ciències socials (Idescat, *Ensenyament universitari 2009/2010*). Si dividim entre quatre la suma d'aquestes dues xifres (pels quatre cursos que de mitjana comprenen cada un d'aquests estudis), n'obtidrem un total de 2711 alumnes, que són els que hauran de desenvolupar pràctiques professionals en el curs actual (els alumnes sols han de realitzar pràctiques en un dels cursos).

A les universitats privades, que hem definit com a prioritàries en l'actuació, afegirem també la Universitat Oberta de Catalunya, que tot i ser pública, el seu funcionament on-line pot ser molt pròxim al funcionament de la mateixa plataforma. Aquesta en el curs 2009/2010 va comptar amb 34.110 alumnes matriculats (una de les universitats amb més alumnes de Catalunya), dels quals la majoria ho eren en l'àmbit de les ciències socials i les humanitats (Idescat, 2011).

A més, als estudis de grau universitaris, cal afegir els de postgrau. Actualment a Catalunya existeixen més de 40 postgraus i màsters relacionats amb la gestió cultural. Aquest seran també clients potencials del Servei a les Universitats.

Cal dir també que s'haurà de tenir en compte la demanda estacional d'aquest servei. S'haurà de tenir en compte l'inici del semestre lectiu, que es desenvolupa pel que fa al primer semestre, durant els mesos de setembre i octubre, i pel que fa al segon, durant el mes de febrer.

Pel que fa als clients del servei de publicitat, a cada una de les organitzacions que s'han anomenat al darrer punt (en relació als clients dels serveis específics), se'ls hi oferirà la possibilitat de posar publicitat a la web. Aquest servei es vendrà tant com a servei individual com a servei promocional junt amb la resta de serveis específics (per exemple, si hi ha una entitat que contracta el "Servei Entitats", li podrem aplicar una promoció especial de publicitat gratuïta a la plataforma durant dos setmanes).

Així mateix, respecte el servei de publicitat, s'obrirà mercat en d'altres agents, que tinguin també com a clients potencials els nostres usuaris de la plataforma (voluntaris i entitats i organitzacions amb voluntariat), com empreses d'impressió de samarretes, empreses d'impressió de flyers i cartells, serveis de càtering per a esdeveniments, entre d'altres.

Cal dir també que s'haurà de tenir en compte l'espai i impacte que es cedeix a aquests clients i el que es cedeix als patrocinadors com a contraprestació per la seva aportació econòmica. S'haurà de valorar el volum de l'aportació i la vinculació que es té amb cada un d'ells.

### **6.3.3. Públic objectiu**

Per a les diferents campanyes de sensibilització, es treballarà amb un públic objectiu específic, a qui anirà dirigida cada una de les campanyes.

El públic objectiu a qui es dirigiran serà:

- *Societat en general.*

Actualment hi ha 7.434.632 persones que viuen a Catalunya, i d'aquestes gairebé 5 milions viuen en l'àrea metropolitana (Idescat, *Població 2011*)

A més, hi ha més d'un milió de residents estrangers, on la majoria provenen del continent Americà, i Africà (sobretot dels països d'Equador i Marroc). Això haurà de ser molt important a l'hora de treballar la diversitat, com a externalitat positiva de la mateixa activitat voluntària.

També és molt important tenir en compte la distribució de l'edat entre la població. A l'any 2010, el 16,7% de la població catalana tenia més de 65 anys. Això suposa un total de 1.241.584 persones a Catalunya.

A més, cal consultar també la xifra d'aturats actualitzada, que al novembre del 2011, corresponia a un total de 615.700 persones aturades.

- *Entitats no-lucratives de l'àmbit cultural.*

Aquestes seran les mateixes que hem identificat com a usuàries, i també com a clients.

- *Organitzacions públiques.*

Les mateixes que hem identificat com a usuàries i clients.

- *Empreses.*

Aquesta serà per tot tipus d'empreses, tant les que hem detectat com a potencials per oferir els nostres serveis, com totes les altres.

- *Sector educatiu.*

Ens dirigirem principalment a centres educatius on es desenvolupa l'educació infantil, primària, secundària i d'àmbit universitari (tant públics com privats). També es faran accions en escoles d'adults.

Respecte l'educació infantil i primària, existeixen a Catalunya un total de 3.698 centres, dels quals 2.512 són públics i 1.186 són privats. Gairebé dos terços es troben a l'àrea metropolitana de Barcelona (Idescat, *Educació Infantil i Primària 2009/2010*)

Pel que fa a l'educació secundària, són un total de 1.170 centres, dels quals 574 són públics i 596 són privats. També dos terços estan a l'àrea metropolitana.

Respecte l'àmbit universitari, ja s'ha analitzat a l'apartat client. En aquest cas, sí que es contemplaran també les Universitats públiques com a destinatàries de la campanya de comunicació.

- *Sindicats i agrupacions de professionals del sector cultural.*

L'objectiu S6, que es centra en identificar el voluntariat cultural amb les noves formes de col·laboració del ciutadà amb la cultura i la cooperació amb altres sectors socials; també fa referència a acostar el fenomen del voluntariat a sectors aparentment aliens o contraris al voluntariat, com els sindicats. Es realitzaran campanyes de sensibilització i promoció del voluntariat específiques per a aquestes organitzacions.

Es contactarà amb els principals sindicats de treballadors que operen al territori, com són:

- CCOO. Comissions Obreres. El primers sindicats en nombre d'afiliats i de representants sindicals.
- UGT. Unió General de Treballadors.

Al territori també existeix un sindicat específic per a l'àmbit artístic, que agrupa determinades organitzacions de professionals del sector:

- SINDICART: Organització Sindical de l'Espectacle a Catalunya.

Es tracta d'una organització sindical independent que agrupa als principals sindicats professionals del sector de l'espectacle i de l'audiovisual de Catalunya.

Tot i que el perfil professional que representen és molt específic, i poques vegades es pot veure cobert per una figura voluntària (actors i directors, escenògrafs, ballarins i coreògrafs, regidors, tècnics i guionistes); si que és important sensibilitzar aquesta organització en l'impacte social i sobretot econòmic del voluntariat, pel que fa a la creació de llocs de treball que aquest pot generar. Les associacions que agrupa són:

AADPC (Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya),  
Ad'EC (Associació d'Escenògrafs de Catalunya),  
APDC (Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya),  
AREC (Associació de Regidoria de l'Espectacle de Catalunya),  
ATECat (Associació de Tècnics i Tècniques de l'Espectacle de Catalunya),  
SIGC (Sindicat de Guionistes de Catalunya).

També seran públic objectiu d'aquestes campanyes organitzacions de professionals que no pertanyen a aquest sindicat com:

APGCC. Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya  
Federació Unió de Músics de Catalunya  
ACC. Associació Catalana de Compositors  
ACCA. Associació Catalana de Crítics d'Art.  
AADPC. Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya  
AAVC. Associació d'Artistes Visuals de Catalunya  
ACEC. Associació Col·legial d'Escriptors de Catalunya  
ACIMC. Associació Catalana d'Intèrprets de Música Clàssica  
AELC. Associació d'Escriptors en Llengua Catalana  
AFP. Associació de Fotògrafs Professionals  
AMAPEI. Associació de Músics Animadors Professionals d'Espectacles  
Infantils  
AMJM. Associació de Músics de Jazz i de Música Moderna de Catalunya  
APCC. Associació de Professionals del Circ de Catalunya  
APIC. Associació Professional d'Il·lustradors de Catalunya

Finalment, cal dir que aquestes mateixes organitzacions de professionals seran el públic objectiu de la Campanya de professionals culturals, amb la que es promou el reconeixement dels coneixements adquirits en l'experiència voluntària per a l'acreditació professional.

- *Associacions i entitats que representen col·lectius amb risc d'exclusió social.*

Aquestes són el públic objectiu de la Campanya Diversitat, amb l'objectiu que els col·lectius que representen participin en activitats de voluntariat cultural.

Una de les maneres per contactar amb aquestes associacions serà mitjançant la Federació Catalana de Voluntariat Social (FCVS); ja que aquestes ja estan sensibilitzades amb el concepte de voluntariat.

El tipus d'entitats a les què es dirigirà la campanya són:

- Associacions que atenen la diversitat funcional. (15 a la FCVS).
- Associacions en relació a l'alcoholisme i la drogadoicció. (2 a la FCVS).
- Associacions que treballen en l'àmbit de la gent gran (13 a la FCVS).
- Associacions que treballen en l'àmbit de les presons (2 a la FCVS).
- Associacions que treballen en l'àmbit de la immigració (3 a la FCVS).

També es treballarà amb associacions que representen diferents comunitats culturals del territori. Aquestes es contactaran mitjançant l'Associació d'Amics de la Unesco, que està realitzant un projecte de diversitat en el qual treballa amb aquestes diferents comunitats (projecte *Propers*). Aquestes són:

- ACDC. Associació de la Comunitat Dominicana de Catalunya
- ASB. American Society of Barcelona.
- Amics Do Brasil.
- Associació de Cap Verd.
- Associació Peruana.
- Associació cultural Los Ríos a Catalunya.
- Associació de Pais de Brasileirinhos na Catalunha.
- Casa Eslava
- Casa Mendoza en España.
- Casa Tràcia (Bulgària).
- Fapcip ( en relació als pobles indígenes).
- Global Student Experience (Amèrica).
- Kafu Ba (Organitzacions d'Àfrica i les que són de solidaritat amb aquest continent).
- La Lira (Associació Cultural Catalana).
- Mexcat (Estableix ponts culturals entre Mèxic i Catalunya).
- Naga ONG (Per a nens afectats per la guerra a Àfrica).

- Orientalia
- Panamà Catalunya
- SDCRA (Societat per la Difusió de Realitats Culturals Africanes).

#### **6.3.4. Partenariat**

En aquest entorn més proper de l'entitat, hi ha també organitzacions, que degut a les seves complicitats amb el projecte, esdevindran els seus principals companys o partners.

Les dues principals organitzacions amb les quals la plataforma es relacionarà en aquest sentit són:

- *lwith.org*.

Com ja hem comentat a l'apartat d'experiències referents (apartat 6.1.) aquesta organització dona suport a organitzacions sense ànim de lucre en relació a les noves tecnologies. Principalment, ha treballat amb organitzacions no lucratives de l'àmbit social, amb poca relació amb les entitats de l'àmbit cultural.

Tal com es desenvolupa en l'apartat de model de finançament (apartat 4.5) aquesta organització participarà de forma molt activa en la inversió inicial i construcció de la plataforma on-line, així com en el suport a les necessitats estructurals durant el desenvolupament de l'activitat del projecte.

Aquesta organització obtindrà a canvi l'oportunitat d'ampliar la seva quota de mercat, ja que les entitats i organitzacions de l'àmbit cultural són els seus clients potencials. A més, s'oferirà un espai exclusiu dins de la plataforma per a oferir els serveis d'*lwith.org*; a part de compartir els contactes i la informació d'un mercat encara per identificar i treballar per part d'aquesta organització. També participarà en la junta de govern de l'associació (entitat jurídica en la qual es basarà el projecte).

- *DKV SEGUROS*.

Es tracta d'una empresa d'assegurances espanyola, filial de la companyia alemanya ERGO Insurance Group, divisió d'assegurances de Munich Re. És una companyia en constant creixement, i en l'exercici 2010, va obtenir un creixement del 13% sobre l'any anterior.

Concentra la seva major quota de mercat a la meitat nord de la península, amb una presència especialment rellevant a Catalunya.

A més, és una companyia sensibilitzada amb el tema del voluntariat, ja que inclou estratègies de voluntariat corporatiu dins la seva Responsabilitat Social Corporativa. Alhora, és una de les poques companyies d'assegurances que actua en l'estat que ha obtingut el segell EthSi, *Ethical and Solidarity Based*

*Insurance*, que mostra la garantia de qualitat en relació al comportament ètic de l'organització.

Aquesta companyia serà una de les principals aportadores d'ingressos privats a la plataforma. Donat que la contractació d'una assegurança per cada un dels voluntaris que participen en una entitat és obligatòria, a una companyia d'assegurances implicada amb el tercer sector, com DKV, li pot interessar participar en aquesta plataforma. Mitjançant un sistema de comissions, per cada assegurança contractada, un % esdevindrà un ingrés per la plataforma. Aquest tracte s'explicarà amb més detalla a l'apartat del model de finançament (6.5).

En aquest sentit, també hi haurà un espai de comunicació a la plataforma per anunciar els serveis d'aquesta empresa per les entitats, com per exemple els diferents serveis d'assegurances que poden necessitar les entitats, a part de les que es refereixen als mateixos voluntaris.

### **6.3.5. Patrocinadors**

Els patrocinadors es situarien en el segon grau de complicitat, després dels partners. Amb aquests, el contracte seria a més curt termini, la contraprestació estaria relacionada amb la seva pròpia visibilitat a través dels diferents canals del projecte, i l'aportació econòmica també seria menor.

Els patrocinadors podrien ser:

- Patrocinadors pel projecte en general
- Patrocinadors per projectes específics com, per exemple, determinades campanyes de sensibilització i promoció

Les contraprestacions que s'oferirien serien:

- Presència en els suports de comunicació i difusió del projecte i les seves activitats (plataforma on-line, campanyes i altres suports).
- Publicitat d'agraïment
- Descomptes o gratuïtat en els serveis específics.
- Desgravació fiscal (en el cas que finalment la forma jurídica sigui una associació declarada d'utilitat pública o una fundació; es pot consultar més informació al respecte a l'apartat 6.7 sobre l'estructura jurídica).

El tipus d'empreses que patrocinen tant la plataforma com els seus projectes específics, han de ser empreses amb un mínim de garantia ètica en la seva gestió. Els voluntaris, principals usuaris del projecte, no permetrien que la seva bona voluntat i capacitat participativa ajudés a fer créixer una gran empresa comercial poc ètica. Caldrà, en aquest sentit, ser molt prudents també amb les relacions que s'estableixin amb les entitats bancàries, que no disposin del segell ètic.

Alguns d'aquests patrocinadors seran els mateixos identificats com a clients potencials, en l'apartat d'empreses.

### **6.3.6. Mecenes / donants**

Aquests es dividiran en dos tipus: els grans mecenes i els micro-mecenes.

- *Els grans mecenes:*

Aquests seran pròxims als patrocinadors; però amb la diferència que estaran moguts per la filantropia, i no per un objectiu de retorn comercial.

En aquest sentit, es poden identificar no sols empreses, sinó també persones físiques, interessades per qüestions personals i altruistes en participar en aquest tipus de projecte.

Per a contactar amb elles s'haurà de fer mitjançant canals especials, la relació interpersonal, i contactes d'aquest tipus que puguin anar sorgint durant el desenvolupament del projecte. Pot existir, per exemple, una persona molt vinculada històricament en el moviment del voluntariat cultural, o molt propera als valors que es fomenten, i que finalment es senti cautivada per participar econòmicament en el projecte.

- *Micromecenes:*

Són aquells donants que aporten una donació econòmica (ja sigui de caràcter únic, o periòdic), no superior a 150 euros, motivats també per la filantropia o la implicació amb el projecte.

Es faran dos tipus de crides, una de caràcter permanent i una altra de caràcter puntual, per projecte.

- *Crida permanent:* Es publicitarà en la mateixa plataforma de forma permanent. La quantitat a donar serà lliure i es realitzarà mitjançant transferència bancària. S'explicitarà la contraprestació de les donacions (que consistirà en accions de visibilitat, i un petit detall material, proveït per algun dels col·laboradors del projecte). Aquestes donacions es podran repetir en el temps.

- *Crida per projecte:* Es faran servir les plataformes de micro-mecenatge on-line (tals com Verkami). Aquestes s'utilitzaran per finançar projectes i necessitats concretes; ja que aquest tipus de plataformes financen propostes d'aquest tipus. Es proposaran unes quantitats específiques, que equivaldran cada una a un tipus de contraprestació (també proveïdes per les entitats col·laboradores).

Els micromecenes podran coincidir amb els mateixos usuaris, o la societat en general (detectada al públic objectiu).



### **6.3.7. Subvencionadors o convocants d'ajudes**

La relació que es tindrà amb les entitats subvencionadores, o convocants d'ajudes, serà força diferent a la de la resta d'entitats, ja que aquesta es basa en aconseguir una subvenció, i finalment justificar-la correctament. No obstant, és important treballar-se aquesta relació, ja que a partir d'aquí es poden derivar altres tipus de col·laboracions, com per exemple serveis de publicitat, o també la provisió de serveis específics a organitzacions públiques culturals.

Cal dir però que les subvencions públiques, així com la convocatòria d'ajudes públiques, no seran la base del finançament del projecte, tal com es veurà en l'apartat 6.5 corresponent al model de finançament.

Les entitats subvencionadores podran ser:

- El Departament de Benestar i Família, de la Generalitat de Catalunya.
- El Departament de Cultura, de la Generalitat de Catalunya.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Les entitats que convoquen ajudes:

- L'Obra Social de La Caixa, amb el seu programa d'ajudes a projectes de foment del voluntariat.

### **6.3.8. Altres col·laboracions**

A part dels perfils que ja hem identificat en el micro-entorn del projecte, també s'identifiquen altres agents o organitzacions, amb els quals també s'establirà algun tipus de col·laboració. Aquests són:

- *Verkami*.

Aquest projecte que ja hem identificat com a referent, és una plataforma de crowdfunding per a projectes creatius. Tot i que opera en tot l'estat, és iniciativa d'un equip català i gran part dels projectes són en el territori.

La vinculació amb aquest projecte atindrà a l'objectiu d'identificar el voluntariat cultural amb les noves formes de col·laboració del ciutadà amb la cultura (S6).

Per això s'afegirà a l'apartat enllaços de la plataforma on-line, que apareix a la *home* de la plataforma. A més, s'ampliarà aquesta col·laboració. Tant a l'apartat dirigit als voluntaris, com al dirigit a les entitats, s'inclourà un apartat per qui vulgui participar en una estratègia de crowdfunding, és a dir, a portar recursos econòmics en comptes de participar com a voluntari en una activitat. D'aquesta manera aquell que es senti igualment motivat en participar activament i de forma voluntària en la cultura o en un projecte en concret, però no tingui disponibilitat per a exercir una tasca com a voluntari, podrà fer la seva aportació econòmica mitjançant aquesta plataforma.

Així mateix, també es farà servir la plataforma de Verkami per a captar microdonacions pel mateix projecte Cultura\_apport. Com a intercanvi, també s'inclouran les crides de

voluntariat que pot necessitar el mateix projecte de Verkami. Aquests intercanvis suposaran una suma d'esforços, ja que ambdós projectes coincideixen en alguns dels seus objectius, usuaris i clients.

- Fundación Cibervoluntarios.

Aquesta Fundació aplega un tipus de voluntariat molt específic i molt buscat, que són els voluntaris "tecnològics". Amb aquesta entitat s'arribarà a un conveni per tal que si una entitat té una demanda molt específica de voluntariat tecnològic, pugui acudir als recursos d'aquesta entitat.

Per tant, apareixeria un enllaç d'aquesta Fundació a l'apartat enllaços de la plataforma, i alhora també en l'apartat de Noves Tendències, de la part dedicada a les entitats. Com a contraprestació, demanaríem també que ens incloguessin en un apartat semblant en la seva plataforma. A més, tal com es veurà en l'apartat corresponent al model de finançament (apartat 6.5), Cibervoluntarios ajudarà en les inversions inicials del projecte, tot assumint el cost anual del servidor de la plataforma on-line.

- Fundación Bib bip. Microvoluntarios.

En una línia semblant que l'anterior, trobem aquesta Fundació, que també aplega un tipus de voluntariat molt específic, el microvoluntariat. Es realitzaria una estratègia semblant que amb la que es preveu amb la Fundació de Cibervoluntarios. A més, l'estructura organitzativa del projecte també comptarà amb un número important de micro-voluntaris (tal com es podrà veurà en l'apartat de l'estructura organitzativa (6.4).

- Federació Catalana Voluntariat Social

Aquesta entitat de segon nivell que aplega gairebé 300 entitats relacionades amb el voluntariat en l'àmbit social del territori, té una estructura molt sòlida i activa, i és el màxim referent pel que es refereix a l'execució del foment del voluntariat en l'àmbit sectorial.

Considerar-la com una entitat en col·laboració ens permetrà tenir un bon aliat per a resoldre determinats dubtes que se'ns puguin plantejar durant la posada en marxa del projecte.

Donat que l'àmbit d'actuació és força diferenciat i delimitat, es podran portar a terme estratègies de reciprocitat. Per exemple, si hi ha algú interessat en el voluntariat d'àmbit social que acudeixi a la nostra plataforma, es derivarà a la seva; i de la mateixa manera en la situació contrària.

Per tant, apareixerà en l'apartat enllaços, i en el mateix cercador de crides de voluntariat.

- Ens de Comunicació Associativa.

Donat que es tracta del màxim organisme representatiu del sector cultural a Catalunya, caldrà tenir molt en compte la relació del projecte amb aquesta entitat.

A part d'aparèixer en l'apartat enllaços, amb informació dels avantatges que suposa formar part d'aquesta entitat, també es convidarà a totes les associacions que representa aquesta entitat a participar en la plataforma, i a fer ús de les seves eines i facilitats.

És important, doncs, que aquesta entitat es faci partícip en el projecte des dels seus inicis.

- Consell d'Associacions de Barcelona.

El mateix que en l'entitat anterior succeirà amb el Consell d'Associacions de Barcelona, que és el màxim representant de l'associacionisme a la ciutat de Barcelona, on s'apleguen el major nombre d'associacions del territori. Caldrà també fer-lo partícip en el projecte, tot oferint espais de visibilitat en la plataforma i eines útils de gestió, a canvi d'una complicitat en la difusió del projecte mitjançant els seus canals.

- Voluntaris 2000 i Federació Catalana de Voluntariat Cívic

Aquesta associació és la principal entitat "proveïdora de voluntariat" del territori, actua principalment a Barcelona i àrea metropolitana. Pertany a una organització de segon nivell relacionada amb el voluntariat de tipus "cívic", on també hi formen part l'associació de Mataró "Voluntaris per al futur" i "Voluntaris Terrassa".

Amb aquestes entitats es tindrà una relació de col·laboració, quant a difusió, mitjançant també enllaços recíprocs. Alhora també es podrien engegar col·laboracions per a projectes específics, sobretot els relacionats amb la formació.

- Administracions públiques.

Amb aquestes no sols es tindrà una relació com a subvencionadores, o com a usuàries o clients, sinó que també s'intentarà fer-les partícips al màxim del projecte, ja que poden coincidir amb la missió i objectius de la mateixa plataforma.

- Departament de Benestar Social i Família. Aquest és responsable de les polítiques públiques actuals en relació al voluntariat a Catalunya. Amb les seves dues principals eines de difusió i promoció, com són el Servei Català del Voluntariat, i el portal Xarxanet.org (gestionat juntament amb diverses entitats representatives en el sector del voluntariat), caldrà establir relacions d'intercanvi i col·laboració. Ambdós disposen d'un apartat específic en l'àmbit cultural,

Apareixeran a l'apartat enllaços dins de la plataforma i també es sol·licitarà que el nostre projecte surti enllaçat i citat en els seus canals.

- Departament de Cultura.

Amb el departament de cultura, també s'intentarà que hi hagi la mateixa relació de col·laboració, intercanvi i suma d'esforços. S'enllaçaran mútuament els dos projectes, mitjançant els seus propis canals de comunicació, i esperem que en

faci especial difusió en els equipaments culturals de la seva competència, sobretot els que depenen directament del Departament, com són les biblioteques, els museus i els arxius.

Cal dir alhora que hi haurà especial vinculació amb el projecte *Voluntariat x La llengua*, ja que és un programa promogut directament per aquest Departament, mitjançant la seva Subdirecció General de Política Lingüística. Amb aquest projecte serà més senzill buscar intercanvis en relació a la publicitat, i l'ajuda econòmica directa per a determinades despeses o necessitats, tal com es veurà en l'apartat model de finançament (apartat 6.5)

- Administracions locals.

S'actuarà principalment amb els seus corresponents organismes, oficines o punts d'informació local, encarregats de promoure el voluntariat en el seu territori respectiu.

Tot i que es treballarà principalment amb les organitzacions de Barcelona, en aquest cas el Centre de Serveis Associatius, Torre Jussana, sí que serà molt important tenir relació amb els altres organismes municipals de la resta de Catalunya, ja que ens permetran arribar a territoris difícils d'accedir, i a col·lectius poc avesats als nous canals de difusió.

Es preveuen també relacions d'intercanvi econòmic com, per exemple, que puguin col·laborar en el sufragament de petites despeses (com per exemple d'impressió de material comunicatiu), a canvi també de difusió i suport.

- Entitats que treballen en la internacionalització del voluntariat.

Per tal d'assolir tot el potencial de creixement que pot suposar la internacionalització del voluntariat, tant pels propis voluntaris, com per les entitats, és molt important establir llaços de col·laboració amb les organitzacions que ja treballen en aquest sentit, tant les que es troben a Catalunya, com les que actuen a nivell internacional.

El tipus de relació que es pot establir amb aquestes també es relacionarà amb l'intercanvi, els enllaços de difusió mútua i els projectes en col·laboració (com és el cas del Servei d'Internacionalització), etc.

Aquestes entitats o projectes són:

- Fundació Catalunya Voluntària i COCAT. Coordinadora d'organitzacions de treball internacional de Catalunya.
- Comissió Europea. Programa *Europa pels ciutadans* – Servei *European Voluntary Service*.
- Centre Europeu del Voluntariat (CEV).
- Associació d'organitzacions de Servei de Voluntariat (AVSO).
- Programa de Voluntaris de les Nacions Unives (VNU).

- Associació Internacional per l'Esforç Voluntari (IAVE).
- Comité Coordinador pel Servei del Voluntariat Internacional (CCIVS).

Una ressenya informativa de cada una d'aquestes entitats es pot trobar en l'apartat del Context institucional (apartat 4.1.3)

### 6.3.9. Proveïdors

L'estratègia quant als proveïdors consistirà en fer-los partners del projecte. Ja hem comentat que Iwith.org, que podria ser un proveïdor pel que es refereix a la tecnologia i desenvolupament web, es convertirà en un dels partners principals del projecte.

De la mateixa manera, un proveïdor "indirecte", que sorgeix de la necessitat que es genera als nostres usuaris i clients a través de la nostre activitat és la companyia d'assegurances DKV, que també es farà complice de la plataforma.

Però també hi haurà d'altres proveïdors. Cal dir que tots aquests hauran de garantir un mínim d'ètica en la seva gestió, amb un especial èmfasi en la transparència, ja directament relacionada amb un dels objectius del projecte (E4).

- Proveïdors en relació a les infraestructures. Es tracta de proveïdors de subministraments, lloguer de l'espai de treball, serveis administratius externs (corredoria d'assegurances), serveis d'allotjament web, entre d'altres.

S'intentarà que el cost d'aquests serveis provinguin també d'intercanvis amb les entitats, sobretot amb les que es té una relació de partenariat. Iwith.org invertirà en creació de la plataforma web, cedirà el lloc de treball i els subministrament, a canvi de les contraprestacions pactades (més informació a l'apartat model de finançament, 6.5).

- Proveïdors en relació a la producció i manteniment.

Com ja s'explicarà en l'apartat relatiu al model de finançament, s'intentarà que els costos derivats de la producció i manteniment, més enllà del cost en recursos humans; no generin una gran despesa econòmica i, per tant, provinguin també d'intercanvis amb proveïdors.

En el cas del domini del nom de la plataforma es demanarà que el seu cost sigui assumit, a canvi de publicitat específica, pel projecte *Voluntariat x la llengua*, ja que es tractaria del domini *.cat*.

- Proveïdors en relació a la comunicació.

El mateix succeirà amb proveïdors relacionats amb la comunicació com, per exemple, impressors, distribuïdors de material gràfic. Tot aquest treball s'intentarà fer mitjançant col·laboracions.

- Proveïdors en relació al finançament.

En aquest apartat cal citar les entitats bancàries que seran proveïdores dels serveis de finançament, tals com la pòlissa de crèdit per cobrir dèficits de tresoreria o el préstec bancari a llarg termini.

Les entitats preferents per oferir aquests serveis seran aquelles que formin part del que s'anomena Banca ètica. Són aquelles institucions financeres que financen amb el seu capital activitats econòmiques que tinguin un impacte social positiu, alhora que, com qualsevol altra banca, obté beneficis per ser sostenibles en el temps. Es basen en la transparència informativa i en la participació activa de tots els implicats. Per tant, els valors d'aquest tipus d'entitats coincideixen en gran part amb els valors del nostre projecte.

Dos de les principals entitats que operen a Catalunya són Tryodos Bank, especialitzada en el finançament d'iniciatives de l'economia alternativa, i Fiare, molt vinculada amb el tercer sector. Aquesta segona seria l'entitat més adequada per oferir aquest servei.

### **6.3.10 Distribuïdors**

Són pocs els distribuïdors que podem identificar com a tals dins del micro-entorn del nostre projecte, ja que el contacte amb l'usuari o el client es farà de forma directa. Tot i així, sí que podríem considerar alguns distribuïdors com, per exemple, els "intermediaris", amb un pes important en les campanyes de sensibilització, que ens permetran arribar a col·lectius concrets. Parlaríem per exemple de les associacions i entitats que representen col·lectius amb risc d'exclusió social.

### **6.3.11. Competència**

En un projecte com aquest, amb un objectiu tant ampli i d'interès general, cal matitzar el concepte de competència.

Tot i que no existeixen al territori plataformes com aquesta, de foment i facilitació del voluntariat cultural, sí que hi ha d'altres projectes o eines, que coincideixen en alguns objectius. No obstant, això és positiu, ja que el foment de la participació activa de la ciutadania és un objectiu que no s'esgota i, per tant, és molt favorable que coincideixin diverses iniciatives enfocades en aquesta direcció.

No obstant, sí que és important tenir en compte la competència, sobretot pel que fa als serveis específicament comercials, que seran bàsics en relació a la viabilitat del projecte.

Tot seguit, es desenvolupen els diferents tipus de competència detectats:

- *Plataformes d'altre tipus de voluntariat.*

En aquest apartat hi haurà organismes que coincideixin amb d'altres perfils que d'agents del micro-entorn:

- Federació Catalana de Voluntariat Social (FCVS). L'hem identificat com a referent i també com a agent amb qui desenvoluparem col·laboracions del tipus intercanvi o cooperació.

Pot arribar a ser competència, ja que un mateix voluntari pot sentir-se motivat per fer voluntariat alhora en l'àmbit social i en l'àmbit cultural.

A més, la plataforma d'aquesta federació té l'avantatge comparatiu de que té funcions representatives i, per tant, les entitats ja estan vinculades estructuralment a aquesta federació. A més, té una llarga experiència que la legitima i disposa també d'uns amplis recursos tant econòmics com tecnològics, que demostren la solvència d'aquesta entitat.

Pel contrari, la nostra plataforma pot tenir també certs avantatges comparatius respecte la FCVS. Per exemple, els que fan referència als propis avantatges del voluntariat cultural davant d'altres àmbits del voluntariat, en correspondència amb un dels objectius del projecte (T2). Es potenciarà allò lúdic, estètic, els continguts intel·lectuals, entre d'altres.

Pel que fa als serveis específics que s'oferiran a les entitats; aquests van dirigits a entitats del sector social. Per tant, quedarien fora de l'àmbit d'actuació de la plataforma, i no es podrien considerar com a competència directa.

- Xarxa de Voluntariat Ambiental de Catalunya.

També identificada com a referent, pot arribar a ser també competència, ja que un mateix usuari pot estar motivat en participar tant en l'àmbit cultural com l'ambiental.

No obstant, els avantatges comparatius seran menors que en el cas de la FCVS, ja que es tracta d'una xarxa amb molta menys experiència i volum representatiu. Així mateix, tal i com s'ha destacat en l'apartat de descripció dels referents, disposa de propostes interessants, tals com l'Escola de Voluntariat Ambiental Virtual. Pot arribar a ser competència en el cas de que es decideixi construir una escola virtual en relació al voluntariat cultural com a projecte a llarg termini.

- *Plataformes que fomenten el voluntariat d'àmbit general.*

- Associació Voluntaris 2000.

També l'hem identificat com a agent amb qui podríem engegar diferents estratègies de col·laboració. No obstant, és evident que tot i que tracta diversos àmbits de voluntariat, també es poden considerar competència pel que fa al treball amb persones interessades en el voluntariat cultural.

El gran avantatge competitiu d'aquesta entitat és la seva llarga història, que la legitima, i alhora la comunitat de voluntaris que ja té. En aquest cas, la

nostra plataforma haurà de crear aquesta comunitat i aquest pot esdevenir un dels seus reptes més complicats.

Per altra banda, l'abast de Cultura\_apport, no es centra sols a la capital i àrea metropolitana, com és el cas de Voluntaris 2000, sinó que s'extén arreu del territori català.

- Servei Català del Voluntariat.

La plataforma corporativa de foment del voluntariat, per part del Departament competent de la Generalitat de Catalunya, el Departament de Benestar i Família, pot ser considerada com a competència, tot i que també s'ha identificat com a agent per a realitzar col·laboracions.

Disposa, tal com en el nostre projecte, d'un cercador de crides de voluntariat, així com d'una llista molt completa de serveis tant a voluntaris com a entitats, que a més són de caràcter gratuït. El gran avantatge competitiu d'aquests serveis pot ser la legitimitat que pot donar (a cert segment d'usuaris), el fet que aquesta plataforma sigui gestionada per l'administració pública i no per un ens privat.

Més al detall, respecte al serveis d'assessorament que ofereixen a les entitats (econòmic, formació, informàtic, jurídic, d'intervenció, web 2.0), es deleguen a d'altres entitats que ja presten aquests serveis per si mateixes com és la mateixa federació catalana de voluntariat social, o la Fundació Pere Tarrés. La plataforma Cultura\_apport potenciarà com a avantatge competitiu en el desenvolupament d'aquests serveis, el coneixement del sector cultural, així com un servei personalitzat i integral.

- Xarxanet.org

Aquest portal, tal i com ja hem comentat, tot i ser impulsat pel mateix Departament de Benestar Social i Família, està gestionat conjuntament amb les entitats del tercer sector.

Tot i que la principal relació que tindrem amb aquest apartat és de col·laboració, cal tenir en compte el gran volum d'informació en relació a la gestió i l'actualitat del voluntariat del què disposen. Caldrà, doncs, reforçar el caràcter específic i sectorial d'aquestes informacions.

- Hacesfalta.org

Aquesta plataforma també s'ha pres com a referent. És una xarxa de voluntariat i treball en ONG. Un dels grans avantatges competitius d'aquest projecte és el cercador que incorpora en la seva plataforma. És molt complet, i conté un gran nombre d'entrades.

No obstant, cal dir que pel que fa al voluntariat d'àmbit cultural i al territori català, no disposa de gaires entrades. És aquí on caldrà reforçar també l'especificitat de la nostra plataforma.



Per altra banda, serà també una clara competència pel que fa al desenvolupament del Servei Empreses, sobretot en relació a la planificació i execució de la seva estratègia de voluntariat corporatiu. Disposa d'un servei que s'anomena *Portal del Voluntariado* que consisteix en crear un espai en les intranets de les empreses dedicat a la promoció del voluntariat corporatiu entre els seus empleats.

A part de les organitzacions citades que són competència pel que fa a serveis relacionats directament amb el voluntariat, cal citar també les que desenvolupen productes substitutius. Donat que l'objectiu general d'aquest projecte és fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura; un servei substitutiu correspondrà a les altres formes de participació activa en la cultura.

En aquest sentit podem citar les plataformes de micro-mecenatge:

- Verkami

L'hem anomenada també com a referent i agent col·laborador.

Tot i que pot suposar un agent substitutiu, la relació amb aquesta plataforma serà principalment de col·laboració, ja que tal i com explicat en l'apartat corresponent, s'integrarà perfectament en el conjunt del projecte.

- Goteo.org

Aquesta és una de les poques organitzacions amb les que, per motius de desconeixement, de moment no s'ha detectat ni com a referent, ni tampoc com agent col·laborador. Es tracta d'una plataforma molt nova, que es va posar en funcionament a finals del mes d'octubre del 2011, amb característiques molt específiques, (relació amb el "procomú", projectes amb format "obert"). S'ha preferit detectar-la primer com a competència, per a estudiar possibles col·laboracions a mesura que es vagi desenvolupant.

Quant a competència, cal dir que, tot i ser una plataforma principalment de crowdfunding, també incorpora la possibilitat de demandes de col·laboracions voluntàries. Això és un gran valor afegit, ja que aplega ambdós tipus de col·laboracions en una mateixa plataforma. No obstant, es tracta de projectes creatius de l'àmbit específic que acabem d'anomenar, i a més es tracta de crides d'aportació delimitades en el temps. S'haurà de reforçar en la nostra plataforma la possibilitat de fer crides permanents.

Per últim, cal fer un incís a la competència en relació als serveis d'assegurança col·lectiva, que, tal i com s'explica en l'apartat de model de finançament (6.5) es tractarà d'una font molt important d'ingressos.

Les entitats que actualment realitzen aquest tipus de servei, i les seves condicions principals són:

- Suport Associatiu (Fundació Catalana de l'Esplai)

El cost de l'assegurança que ofereixen és de 5,5 euros per voluntari i any natural. L'edat límit que poden cobrir és fins al 85 anys. Ofereixen una cobertura tant d'assistència sanitària com de responsabilitat civil. Només cal comunicar el nombre de voluntaris que cal assegurar, sense haver de facilitar cap llista amb el nom d'aquests.

- Fundació Pere Tarrés

El cost d'aquesta assegurança és de 4 euros per voluntari i any. Aquest cost es pot reduir si són més de 50 voluntaris. L'edat límit és fins a 75 anys. També s'ofereix cobertura per assistència sanitària i responsabilitat civil; i en aquest cas sí que es necessita presentar una llista dels voluntaris amb nom, cognoms i número de DNI, a més d'anar comunicant les actualitzacions que es desenvolupin en aquesta llista.

- Federació Catalana de Voluntariat Social

El cost de la pòlissa que ofereix la Federació és de 5,90 euros per voluntari i any. Es cobreix l'àmplia franja d'edat des dels 16 fins als 85 anys; i també s'ofereix la cobertura per assistència sanitària i responsabilitat civil. Així mateix cal presentar una llista completa i actualitzada amb totes les dades dels voluntaris.

## **6.4. ESTRUCTURA ORGANITZATIVA I POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS**

### **6.4.1. Principals característiques de l'estructura organitzativa**

El projecte Cultura\_apport, basat en el foment, la facilitació i la legitimació de les estratègies de voluntariat cultural, haurà de tenir el voluntariat com a principal protagonista de la seva estructura organitzativa. Està clar que si el promotor de la plataforma no pot convèncer a voluntaris culturals que participin en el seu projecte, difícilment els podrà convèncer perquè participin en projectes aliens.

Alhora, també es reforçaran conceptes com els que ja s'han apuntat als objectius, com la transparència, i es promouran els valors que constitueixen l'essència del projecte, com la participació, el compromís, la corresponsabilitat, l'energia, la col·laboració i la ciutadania.

L'estructura del projecte adoptarà una forma horitzontal. S'adquirirà una estructura del tipus "solar" o també anomenada de "trèvol", amb un nucli principal, director i coordinador, que serà el principal motor de l'entitat, al qual es relacionaran una sèrie d'agents, amb diferents tipus de vinculació depenent del valor estratègic de les seves funcions. Es tractarà d'una estructura flexible, que es pugui adaptar fàcilment a les necessitats de l'entorn canviant i de la pròpia evolució en el temps del projecte.

En sentit jurídic, l'organització adquirirà la forma d'una associació. En l'apartat d'estructura jurídica (6.7), es desenvolupa el perquè de l'adopció d'aquesta forma, i també quines obligacions implica, tant a nivell organitzatiu, legal com fiscal.

Abans cal dir que el centre de treball presencial estarà format per una taula amb capacitat per a quatre llocs de treball. L'horari de treball es dividirà en dos torns, de 4 hores cada dia. Dos llocs de treball seran pels coordinadors (en torns separats), un pel voluntari de coordinació, l'altre pel voluntari de gestió o comunicació, i l'altre per la persona en règim de pràctiques acadèmiques; que també compartiran equipament en règim de torns.

A més, es comptarà amb una sala compartida, per a reunions i atenció a les visites.

#### **6.4.2. Organigrama i perfils de lloc de treball**

A continuació es defineixen les parts en què es compona l'organigrama i els diferents perfils de llocs de treball que formen cada una de les parts. A l'Annex 4, sobre l'Estructura de Recursos Humans per funcions i hores aplicades, apareixen especificades cada una de les funcions que integraran les parts de l'estructura organitzativa, i el nombre d'hores de treball que requereixen, i el perfil del lloc de treball que els hi correspon. En l'Annex 5, sobre els perfils de lloc de treball, s'especifiquen els perfils previstos per a cada part de l'estructura, quines funcions realitzen, els coneixements i habilitats necessaris per a realitzar-los, la vinculació amb l'entitat, la remuneració, els canals de captació i selecció, el mètode de selecció i el temps estimat de permanència.

##### **- NUCLI DIRECTOR – COORDINADOR**

Aquest està alhora format per dos components: el nucli director i el coordinador.

El **nucli director** està format pels òrgans de govern de l'associació, que són els membres de la junta directiva (President, Vicepresident, Secretari i Tresorer), i l'assemblea dels socis.

La junta directiva té la funció de dirigir estratègicament l'entitat, de representar l'associació a tercers i de rendir comptes a l'assemblea de socis, que serà qui finalment haurà d'aprovar la gestió de l'òrgan de govern.

Els càrrecs de la junta directiva són voluntaris. Tot i així, es preveu que puguin realitzar altres serveis que provinguin de l'activitat de la plataforma, però no coincideixin amb les seves responsabilitats de la junta de govern (ja que la llei no ho permet). Es tracta per exemple de l'execució d'alguns dels serveis específics, que es desenvoluparan, tal i com veurem, a través d'un contracte de règim mercantil.

Els socis que formen l'assemblea seran aquelles entitats o organitzacions, així com persones físiques, que han accedit a fer-se socis de l'entitat mitjançant una quota anual. Fer-se soci, a part de participar de forma activa en la organització, també té altres beneficis, com el descompte en serveis específics que es puguin realitzar, així com tractaments *premium* en els serveis gratuïts i oberts, com per exemple una major visibilitat en el cercador de crides de voluntariat.

El **nucli coordinador** estarà format per un equip de tres persones. Dos contractades en règim laboral, de mitja jornada, i una com a voluntària. S'ha previst la contractació de dos persones a mitja jornada i no una sola a jornada completa, ja que d'aquesta manera es comparteix el coneixement i també es preveu el traspàs de la informació més important pel funcionament de l'entitat, ja que sempre hauria de quedar un treballador en actiu, en el cas que un altre marxi. Tot i que ambdós llocs de treball tindran horaris complementaris, sí que es preveuen reunions de coordinació setmanals, on també hi participarà el voluntari de coordinació.

Aquests dos coordinadors tindrien funcions compartides pel que fa a la gestió ordinària de l'entitat (gestió econòmica, administrativa), així com la gestió en recursos humans (coordinació i formació de voluntariat i coordinació i seguiment dels estudiants en pràctiques). A part, cada un d'aquests coordinadors s'especialitzarà en un àmbit, en el qual també treballaran l'equip corresponent de voluntaris especialitzats.

El coordinador A s'especialitzarà en la gestió d'aspectes relacionats amb l'activitat econòmica, com la coordinació de sol·licituds de subvencions, captació de patrocinis i mecenatges, captació de socis, i gestió de serveis específics. El coordinador B serà responsable d'aspectes relacionats amb la comunicació, com la comunicació general del projecte, accions de la plataforma on-line, campanyes de sensibilització i promoció de serveis específics.

Cada un d'aquests coordinarà el seu propi equip de voluntaris, que coincidirà amb el seu horari laboral. Cal dir que respecte els canals de captació del personal laboral, a part dels canals de captació externs (organitzacions professionals, convocatòries en canals especialitzats) es prioritzaran els canals interns, així com la borsa de voluntaris que estan o que han treballat pel projecte i que es puguin adequar al perfil cercat.

En el mateix nucli de coordinació, i atenent a la importància de fer participar el voluntariat en els nuclis organitzatius de les entitats, hi haurà un voluntari, que exercirà també funcions de coordinació. Ho farà conjuntament tant amb el coordinador d'activitats econòmiques (A) com amb el de comunicació (B). El canal de captació per aquest perfil de voluntari serà intern, ja que es seleccionarà entre els mateixos voluntaris que estan en actiu i que més s'adaptin al perfil.

## - ÀREA DE PRODUCCIÓ

A aquesta àrea li correspondran les funcions més operatives i executives de les accions que es desenvoluparan en el projecte. Està formada per perfils de treball no remunerats. Per tant, es pot afirmar de nou la importància del voluntariat en tots els nivells organitzatius.

S'identifiquen 4 tipus de perfils diferents:

### Voluntaris presencials:

**Voluntari de gestió.** Serà coordinat pel coordinador A i serà responsable de l'execució de serveis de publicitat, de la sol·licitud de subvencions, patrocinis i mecenatges i dinamització de les accions de micro-mecenatge. Seran 4 les persones en actiu que ocuparan aquest perfil. La mitjana de dedicació setmanal d'aquest voluntari i de la resta de voluntaris presencials és de 4 hores per setmana. I es preveu una permanència de 3 mesos.

**Voluntari de comunicació.** Serà coordinat pel coordinador B i tindrà funcions en l'execució d'accions de comunicació del projecte en general, dinamització de la plataforma on-line (que inclou l'atenció a l'usuari), execució de les campanyes, i promoció de serveis específics. Aquí seran 5 les persones en actiu que ocuparan aquest perfil.

### Voluntaris a distància:

**Voluntari distància de gestió.** Formarà part de l'equip de producció en gestió. Tot i que tindrà una vinculació més laxa que els voluntaris presencials, tindrà una funció específica i delimitada que serà la dinamització d'accions de micro-mecenatge. També es preveu 4 hores de treball setmanal, però una mitjana de permanència més curta, d'1 mes.

**Voluntari distància de comunicació.** Tindrà també una funció específica com és la dinamització de les accions de la plataforma on-line (com per exemple, la dinamització del blog de bones experiències, dinamització en les xarxes socials, entre d'altres.).

### Micro-voluntariat

Els **microvoluntaris** realitzaran principalment tasques específiques en comunicació. S'ha previst una mitjana de 4 hores setmanals de micro-voluntariat, que poden coincidir amb dos micro-voluntaris per setmana. Aproximadament es comptabilitzen 30 micro-voluntaris l'any, tenint en compte que algú pot desenvolupar més d'una micro-tasca.

### Estudiants en pràctiques

El projecte tindrà capacitat en un principi per dos estudiants en pràctiques alhora, cada un per un dels equips de producció. La vinculació amb els estudiants, serà molt diferent a la dels voluntaris, ja que tenen una dedicació molt més intensa, una predisposició al treball, en general, més alta, i també uns coneixements tècnics més elevats.

**Estudiant en pràctiques de gestió.** Les seves funcions estaran relacionades amb l'execució de la sol·licitud de subvencions (50% del seu temps de dedicació) i l'execució de la gestió de patrocinis i mecenatges (resta del seu temps).

**Estudiant en pràctiques de comunicació.** Les seves funcions estaran relacionades amb l'execució d'accions de comunicació del projecte en general, i de les campanyes de difusió.

### Especialistes servei específics

Aquests estaran vinculats a l'organització en règim de contractació mercantil, i tindran coneixements específics i d'alt nivell per a desenvolupar els serveis específics que s'ofertaran. El pacte econòmic que es realitzarà amb ells serà del 50% del preu final del servei; que equivaldrà aproximadament a 11 euros/h. Els canals de selecció en aquest cas també podran ser interns, tals com els actuals voluntaris actius o els mateixos membres de la junta.

Els perfils dels especialistes que es preveuen són:

- Especialista en serveis a entitats i /o organitzacions públiques
- Especialista en serveis d'internacionalització.
- Especialista en serveis empresarials o de RSE.
- Especialista en serveis a Universitats.

### **6.4.3. Altres consideracions en relació a l'estructura organitzativa**

És important destacar que en tots els processos de selecció i captació es farà una atenció personal a la diversitat, tant funcional, cultural com social; atenent a un dels objectius del projecte, que és fomentar la diversitat (P5).

En un projecte on el voluntariat és tan important, s'ha de fer també una bona gestió d'aquest. És per això que es seguiran totes les fases del Cicle de Gestió de voluntariat (*Manual de gestió del voluntariat, 2009*) per tal de poder fer una gestió, no només correcta, sinó també modèlica; per a legitimar la missió i essència del projecte.

També destacarem la importància de tenir un pla de voluntariat, on s'inclourà la filosofia, els objectius i les accions per a la implantació del nostre model de voluntariat; que serà a més accessible no sols per a tots els voluntaris, sinó també per a la resta

de l'equip. Cal dir que aquest pla de voluntariat a més, s'ha d'incloure, per imperatius legals, als estatuts de la pròpia associació. Aquest pla haurà d'incloure un pla de formació dels voluntaris, on s'especificaran totes les accions i metodologies a portar a terme per tal de capacitar els voluntaris per a realitzar les accions previstes.

En relació a aquest darrer punt, és important també tenir en compte els canals de participació del personal voluntari en els propis nuclis decisoris de l'entitat, que són els que veritablement garantitzaran l'existència d'un voluntariat participatiu i transformador. En el cas d'aquesta organització es preveu que puguin assistir de forma activa a les assemblees de socis, i també a les reunions de treball que es planifiquin un cop per setmana. Com que és impossible per horaris que tots els membres de l'equip es reunixin de forma freqüent, hi haurà un canal obert i telemàtic amb totes les propostes de millora i suggeriments dels voluntaris, que es portaran a cada una de les reunions de treball setmanals.

També és important que en relació a l'objectiu de fomentar la transparència en tots els àmbits de gestió (E4), es tingui una especial cura a l'hora d'informar a tot el personal que forma l'equip del projecte, sobre l'estat de comptes i detalls del finançament d'aquell. El projecte Cultura\_apport ha de ser un projecte totalment transparent tant pel seu propi equip, com pels agents del seu micro-entorn.

#### **6.4.4. Previsió de creixement del personal**

Tot i que ja apareixerà de forma més específica en el pla de producció (apartat 6.9.1.) i en el model de finançament (apartat 6.5), el creixement del personal anirà en funció dels resultats i el desenvolupament econòmic de l'entitat.

L'escenari d'òptims, permetrà, al final del tercer any, plantejar-se la inversió en la contractació de més personal laboral coordinador, que alhora permetrà ampliar el nombre de voluntaris de caràcter permanent.

### **6.5. MODEL DE FINANÇAMENT**

Un dels grans reptes d'aquest projecte es convertir-se en un activitat viable i rentable en un període de tres anys, partint en gran part de la única inversió de la força i la dedicació voluntària.

A més, el model de finançament d'aquest projecte estarà basat en la cooperació i col·laboració. Per això, la figura del partner, col·laborador hi tindrà un paper fonamental.

Cal dir que també ha estat decisiva la consciència de les actuals circumstàncies econòmiques i polítiques i, en concret, la transformació que s'està donant actualment en el sistema de suport públic als projectes culturals privats. Aquest projecte fa tres anys hagués comptat previsiblement amb un important percentatge d'ingressos

públics, via subvenció. Avui, el disseny ha de ser un altre, protagonitzat per la col·laboració privada.

### **6.5.1. Inversions inicials**

Com dèiem, el punt de partida és la força voluntària. Un dels reptes que ens plantejem, que serà també font de credibilitat per a la concessió de futur finançament extern, serà aconseguir arribar al primer dia d'activitat, el de posada en marxa de la plataforma, sense haver fet directament, per part de l'equip promotor, cap tipus de reembolsament econòmic.

Tal com s'explica a la taula d'inversions inicials (Taula 1), que apareix tot seguit, es cercarà un col·laborador per a cada una de les inversions necessàries per a arribar al dia 0 de l'activitat. En aquesta taula també es pot veure la correspondència del valor econòmic de cada una d'aquestes aportacions en espècie.

Les inversions corresponents a les primeres fases del projecte, que corresponen a l'anàlisi del sector, elaboració i disseny del projecte i del seu pla de viabilitat, la fase del networking o construcció de xarxa de relacions i la fase de construcció del projecte, que corresponen a onze mesos de treball a mitja jornada, seran aportades per la persona promotora del projecte, de forma voluntària. Per a consultar el detall d'aquestes fases es pot veure a l'Annex 12.

L'altre gran gruix de la inversió que és la programació i el disseny de la base d'operacions de l'entitat, la plataforma on-line, serà una inversió per part d'Iwith.org, ONG que dóna suport a organitzacions sense ànim de lucre en relació a les noves tecnologies. A aquesta entitat que principalment opera en l'àmbit social, li interessa participar de forma activa i des d'un principi en aquest projecte, per tal d'ampliar el seu mercat i fer nous contactes. A més, tal com ja s'ha comentat en l'apartat de micro-entorn, es cedirà un espai exclusiu dins de la plataforma per a oferir els serveis d'Iwith.org. La forma d'associació de l'entitat li permetrà també participar de forma activa en els processos decisoris sobre qüestions nuclears, tot formant part de la junta directiva de l'entitat. Cal dir que si finalment els resultats econòmics de l'activitat s'aproximen a l'escenari òptim es podrà canviar la forma jurídica d'associació a fundació, on Iwith.org podrà ser-ne co-fundador, i gaudir així de determinats drets com a fundador, que no disposa ara amb l'actual forma jurídica.

També, donat que la seva pròpia infraestructura li ho permet, cedirà gratuïtament el lloc de treball del personal que treballi en el projecte (un lloc equipat amb quatre ordinadors, connexió a Internet, i possibilitat de fer ús d'una sala de reunions i atenció a visites).

Cal anomenar també la col·laboració de la Fundació Cibervoluntarios, molt implicada amb el món del voluntariat i les noves tecnologies. Ella podria finançar el primer any del servidor que hostatjarà la plataforma on-line. A canvi d'aquesta col·laboració es derivaran les demandes que les entitats tinguin en relació al voluntariat tecnològic, i se li donarà una visibilitat preferent.



En la mateixa línia, el projecte *Voluntariat x la Llengua*, promogut pel Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya, podrà col·laborar en el projecte, com a mínim, en el finançament anual del domini .cat de la plataforma. És una despesa mínima, però pot significar un primer pas de col·laboració amb l'administració de la Generalitat. Per això també es donarà visibilitat preferent a aquest programa en la plataforma.

L'únic concepte que sí que serà assumit per la promotora del projecte serà el pagament del registre de l'associació al Departament de justícia. Es realitzarà en concepte d'avançament de la seva quota de soci. És una aportació única i simbòlica, que no s'ha pogut identificar cap agent col·laborador.

**TAULA 1. INVERSIONS INICIALS**

Concepte	Inversor	retorn	Quantitat final	Quantitat estimada	Observacions
Disseny projecte	promotor projecte	voluntariat	0€	4.800€	*800€ x 6 mesos
Networking	promotor projecte	Voluntariat	0€	1.600€	*800€ x 2 mesos
Construcció del projecte – rrhh	promotor projecte	voluntariat	0€	2.400€	*800€ x 3mesos
Despesa constitució associació	promotor projecte	avançament quota soci	33,17€	33,17€	*Taxa publicada web Generalitat de Catalunya.
Programació web + disseny plataforma	lwith.org	ampliació mercat, contactes	0€	4.000€	
Servidor	Cibervoluntarios	ampliació mercat, contactes	0€	250€	*Preu servidor / any.
Domini.cat 1r any	Voluntariat x la llengua	visibilitat, servei publicitat gratuït	0€	60€	
Lloc de treball (+ connexió Internet + sala reunions)	lwith.org	ampliació mercat, contactes	0€	2.700€	*225€/mes Preu Lloc de treball Nau Ivanow.
<b>Total</b>			<b>33€</b>	<b>15.843€</b>	

Finalment ens trobem amb una inversió inicial de 33€ i amb un import estimat de 15.843€. Arribar fins a aquest punt serà el que validarà la continuïtat o no del projecte de la plataforma.

### 6.5.2. Anàlisi de la despesa

El principal volum de la despesa es dedicarà als recursos humans, amb un 65,52% del total de la despesa. Un 8,15% correspondrà al cost de la infraestructura; amb un índex prou baix degut a la important col·laboració del partner lwith.org.

Quant a les despeses de producció (que corresponen al costos variables estimats per la contractació anual de 1.000 hores de serveis), suposaran un 24,26% del total de la despesa.

A l'Annex 7 podem veure el detall de la despesa i també una estimació de la despesa que resultaria sense tenir en compte les col·laboracions en espècie. La despesa prevista pel primer any d'activitat és de 45.341,97€, tenint en compte uns costos variables d'11.000€ per la producció dels serveis específics contractats.

A l'Annex 6 també es pot consultar una taula on apareix el detall del càlcul de les despeses de personal, amb les partides corresponents al salari del personal remunerat, el cost de l'assegurança dels voluntaris, les despeses administratives dels estudiants en pràctiques, i també la despeses compensatòries.

### **6.5.3. Anàlisi dels ingressos i de les fonts de finançament**

Per tal d'assegurar la viabilitat del projecte, s'ha fet un disseny d'ingressos diversificat, on les aportacions públiques hi tenen una presència poc rellevant.

En l'apartat d'ingressos apareix l'altre gran partner de la plataforma, la companyia d'assegurances DKV. Mitjançant un acord comercial, amb una durada de tres anys, renovable, per a cada voluntari cultural pel qual es contracti una assegurança, i que provingui de la nostra plataforma, es rebrà una comissió de 3 euros.

El preu estàndar de la pòlissa d'assegurances col·lectiva sol ser d'entre 4 i 6 euros (tal com hem analitzat en l'apartat del micro-etern, 6.3). Les entitats que facin servir la nostra plataforma per a les seves crides de voluntariat hauran sotasignat la condició obligatòria de contractar l'assegurança dels voluntaris seleccionats a través de la nostra plataforma, per tal que es formalitzi sempre amb l'empresa DKV. Se'ls hi oferirà una assegurança de 6 euros per voluntari i any. Tot i que no és el preu més barat, s'explicarà que l'aplicació d'aquestes pòlisses són la nostra principal font de finançament. DKV es quedarà amb el 50% de l'ingressat per a cada assegurança, i la plataforma amb la resta. D'aquesta manera DKV, que tenia un preu de sortida de 4 euros per assegurança, també contribueix amb la seva responsabilitat corporativa amb 1 euro per cada voluntari seleccionat.

Els beneficis que obtindrà DKV d'aquesta operació, a part de la possibilitat d'obrir quota de mercat, serà tenir una estratègia molt eficient d'impacte social i de mercat, així com visibilitat. Cal dir que s'ha escollit aquesta entitat perquè és disposa del segell Ethsi, que acredita les assegurances ètiques i a més és molt pròxima al fenomen del voluntariat.

Com a d'altres fonts de finançament pròpies, hi ha la prestació dels serveis específics i, amb un pes menor, els serveis de publicitat a la plataforma i les quotes dels socis.

Pel que fa als ingressos externs, tenen un protagonisme inferior al dels ingressos propis. Es destaquen les subvencions, els micro-donants i els grans mecenes i els patrocinadors.

Per fer l'anàlisi d'ingressos hem dibuixat un escenari d'ingressos mínims i un d'òptims, que seran la base de la resta de càlculs previsionals. A la taula que apareix tot seguit, (Taula 2), hi ha el detall de cada un dels llindars que fan referència als mínims i òptims, així com el seus percentatges en relació als ingressos totals.

Cal dir que en l'escenari òptim, el percentatge de l'ingrés de la comissió per les pòlisses d'assegurances és menor que el de l'escenari mínim. D'aquesta manera es fa una millor diversificació dels ingressos, per a assegurar-ne la seva viabilitat.

També és interessant explicar que l'escenari mínim ja compta amb que no hi hagi cap tipus d'aportació pública mitjançant una subvenció. D'aquesta manera, també es contempla el fet probable que no es concedeixi cap subvenció al finançament del projecte i en cap dels tres períodes següents previstos.

Cal dir també que per tal de suportar les pèrdues, sobretot del primer període, es sol·licitarà un crèdit, a una Banca Ètica, per valor de 12.000 euros. S'ha calculat que aquest crèdit es retornarà en sis anys, de forma semestral, amb un interessos del 5%. Cal ressaltar que la implicació d'una entitat bancària amb uns valors que concideixin amb els promoguts per la pròpia entitat és del tot necessari per tal de legitimar també les fonts de finançament del projecte.

**TAULA 2. INGRESSOS ANUALS**

Ingressos propis	Potencials	Concepte	% èxit		INGRÉS	MÍNIM	ÒPTIM	%MÍNIM	%ÒPTIM	
			MÍNIM	ÒPTIM						
comissió assegurances	63479,955	Voluntaris culturals	10%	15,00%	3€	19.044 €	28.566€	52%	43%	
Serveis externs		Hores anuals/serveis	500	1000	22€	11.000,00€	22.000,00 €	30%	33%	
Publicitat (100€/mes)		€	50%	100%	1.200€	600€	1.200€	2%	2%	
Quotes socis (30€/any/soci)		socis	55	110	30€	1.650,00€	3.300,00€	4,48%	5%	
						<b>TOTAL</b>	<b>32.294 €</b>	<b>55.066€</b>	<b>88%</b>	<b>84%</b>

Subvencions		subvencions concedides	0	1		0€	3.300€	0%	5,01%	
Donacions - micro-mecenatges		micro-donants	50	150	10€	500€	1.500€	1%	2,28%	
Donacions - grans mecenes		donants	2	3	500€	2.000€	3000	5%	4,55%	
Patrocinis		patrocinadors	2	3	500€	2.000€	3.000€	5%	4,55%	
						<b>TOTAL</b>	<b>4.500€</b>	<b>10.800€</b>	<b>12%</b>	<b>16%</b>
						<b>TOTAL</b>	<b>36.794 €</b>	<b>65.866€</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 6.5.4. Compte de resultats previsional dels tres primer anys

A les taula 3 i 4 es pot veure el detall del compte de resultats dels tres primers anys, tant per l'escenari de mínims, com per l'òptim.

En l'escenari de mínims (taula 3), tot i que en el primer any els resultats són negatius, el segon any i el tercer ja tenen resultats positius. S'ha previst un creixement del 10% en la majoria de les seves fonts d'ingressos, excepte en el primer any que es preveu un augment del 20% en els ingressos de la comissió d'assegurances. Després d'un any de funcionament de la plataforma, els voluntaris captats han de poder tenir un creixement del 20%, ja que és un dels principals objectius de l'entitat. Com ja hem dit, en l'escenari mínim, no es preveu tampoc la concessió d'una subvenció en cap dels tres primers períodes. Tampoc augmenten els ingressos que corresponen als micro-mecenatges (ja que la seva participació no depèn del funcionament ni de la visibilitat de la plataforma).

**TAULA 3. ESCENARI DE MÍNIMS**

	ANY 1	Variació	ANY 2	Variació	ANY 3
<b>Ingressos d'explotació</b>	36.793,99€		42.327,78€		46.510,56€
<b>Ingressos propis</b>	32.293,99€				
<b>Comissió assegurances</b>	19.043,99€	1,20€	22.852,78€	110%	25.138,06€
<b>Serveis externs</b>	11.000,00€	110,00%	12.100,00€	110%	13.310,00€
<b>Publicitat (100€/mes)</b>	600,00€	110,00%	660,00€	110%	726,00€
<b>Quotes socis (30€/mes)</b>	1.650,00€	110,00%	1.815,00€	110%	1.996,50€
<b>ingressos externs</b>					
<b>Subvencions</b>	0,00€	100,00%	0,00€	100%	0,00€
<b>Donacions - micro mecenatges</b>	500,00€	100,00%	500,00€	100%	500,00€
<b>Donacions - grans mecenes</b>	2.000,00€	110,00%	2.200,00€	110%	2.420,00€
<b>Patrocinis</b>	2.000,00€	110,00%	2.200,00€	110%	2.420,00€
<b>Despeses d'explotació</b>	39.808,80€		41.388,06€		43053,21€
<b>Personal assalariat</b>	25.180,80€	103,00%	25.936,22€	103%	26.714,31€
<b>Altres despeses de personal</b>	5.432,00€	103,00%	5.594,96€	103%	5.762,81€
<b>Infraestructura</b>	3.696,00€	103,00%	3.806,88€	103%	3.921,09€
<b>Serveis específics</b>	5.500,00€	110,00%	6.050,00€	110%	6.655,00€
<b>Resultat d'explotació</b>	<b>-3.014,81€</b>		<b>939,72€</b>		<b>3457,36</b>
<b>Ingressos financers</b>	0,00€		0,00€		0
<b>Despeses financeres</b>	100,00€		100,00€		100
<b>Resultat financer</b>	<b>-100,00€</b>		<b>-100,00€</b>		<b>-100</b>
<b>Resultat abans impostos</b>	<b>-3.114,81€</b>	<b>0</b>	<b>839,72€</b>	<b>0</b>	<b>3.357,36€</b>

Pel que fa a les despeses, es preveu un augment de la despesa del 3% (corresponent a una estimació de la pujada de l'IPC), a excepció de la despesa de personal contractat en règim mercantil, que augmentarà també un 10%, ja que també han augmentat les demandes i ingressos d'aquests serveis.

Respecte a l'escenari d'òptims (taula 4) es preveu un creixement semblant a l'escenari de mínims, excepte un creixement del 20% en les comissions per voluntaris que es preveu també en el tercer període. També augmenten en un 20% els patrocinis i les donacions de grans mecenes. Pel contrari, no creixen les subvencions, ni tampoc les micro-donacions.

Cal dir per últim que el resultat de l'escenari òptim permetrà, ja a finals de l'any 3, invertir el patrimoni en un capital fundacional, que permetrà convertir l'associació en una fundació, i així tenir més capacitat d'atraure a mecenes o inversors, tal com es veurà en l'apartat d'estructura jurídica (6.7). També permetrà plantejar-se noves inversions, com la contractació de més personal en règim laboral, que significarà alhora la possibilitat de poder incorporar a més gent voluntària. Finalment, també es

podran desenvolupar els programes ja previstos en el disseny d'accions del projecte com a d'altres projectes específics. Aquests podran ser l'Escola de Formació Virtual del Voluntariat, així com les produccions audiovisuals relacionades amb la temàtica.

**TAULA 4. ESCENARI D'ÒPTIMS**

	ANY 1	Variació	ANY 2	Variació	ANY 3
<b>Ingressos d'explotació</b>	65.865,98€		75.429,18€		85.920,01€
<b>Ingressos propis</b>					
<b>Comissió assegurances</b>	28.565,98€	120,00%	34.279,18€	120%	41.135,01€
<b>Serveis externs</b>	22.000,00€	110,00%	24.200,00€	110%	26.620,00€
<b>Publicitat (100€/mes)</b>	1.200,00€	110,00%	1.320,00€	110%	1.452,00€
<b>Quotes socis (30€/any)</b>	3.300,00€	110,00%	3.630,00€	110%	3.993,00€
<b>ingressos externs</b>					
<b>Subvencions</b>	3.300,00€	100,00%	3.300,00€	100%	3.300,00€
<b>Donacions - micro mecenatges</b>	1.500,00€	100,00%	1.500,00€	100%	1.500,00€
<b>Donacions - grans mecenes</b>	3.000,00€	120,00%	3.600,00€	110%	3.960,00€
<b>Patrocini</b>	3.000,00€	120,00%	3.600,00€	110%	3.960,00€
<b>Despeses d'explotació</b>	45.308,80€		47.438,06€		49.708,21€
<b>Personal assalariat</b>	25.180,80€	103,00%	25.936,22€	103%	26.714,31€
<b>Altres despeses de personal</b>	5.432,00€	103,00%	5.594,96€	103%	5.762,81€
<b>Infraestructura</b>	3.696,00€	103,00%	3.806,88€	103%	3.921,09€
<b>Serveis específics</b>	11.000,00€	110,00%	12.100,00€	110%	13.310,00€
<b>Resultat d'explotació</b>	20.557,18€		27.991,11€		36.211,80€
<b>Ingressos financers</b>	0,00€		0,00€		0,00€
<b>Despeses financeres</b>	100,00€		100,00€		100,00€
<b>Resultat financer</b>	-100,00€		-100,00€		-100,00€
<b>Resultat abans impostos</b>	20.457,18€		27.891,11€		36.111,80€

#### 6.5.5. Previsió patrimonial

A l'Annex 8 es pot consultar el balanç previsional pels tres primers anys del projecte, i pels dos escenaris dissenyats.

Per l'escenari de mínims, podem veure com el patrimoni de l'entitat, tot i que es veurà afectat pels resultats negatius en els balanços de l'any 1 i 2, finalment es podrà veure recuperat a finals de l'any 3.

Pel que fa l'escenari d'òptims, els bons resultats faran engrandir el patrimoni de l'entitat i, ja a finals de l'any 1, es podria contemplar la possibilitat de liquidar el crèdit sol·licitat.

#### 6.5.6. Previsió de tresoreria

A l'Annex 9 es pot consultar la previsió de tresoreria pel primer any d'activitat.

En relació a la tresoreria, es pot preveure una manca de liquidat puntual, en l'escenari

mínim, durant el mes de juny del primer any d'activitat. Aquesta es solucionarà mitjançant una pòlissa de crèdit, que es podrà sol·licitar a la mateixa Banca amb la que s'opera de forma regular. Els següents mesos de juliol i agost, tot i no resultar-ne negatius, també podrien córrer el risc de tenir problemes de liquiditat.

En l'escenari d'òptims no es preveuen problemes de tresoreria.

#### **6.5.7. Política de preus**

Es farà un breu esment a la política de preus, ja que gran part de l'activitat que es realitza a la plataforma és gratuïta.

Pel que fa als "Serveis específics", s'aplicarà, per tal d'adaptar-se al màxim als criteris de transparència que formen part de l'essència del projecte, preus en base a les hores estimades d'execució per part de l'especialista. Es preveu un preu estàndard de 22€/h, del qual el 50% correspondrà a la retribució al professional. De totes maneres, també es preveuen descomptes específics per a les entitats que siguin sòcies, així com per a organitzacions amb les quals tinguem algun vincle col·laboratiu.

#### **6.5.8. Gestió de la transparència**

Per últim, i en relació a la transparència com a valor preferent del projecte, totes les dades econòmiques apareixeran publicades a la plataforma. Tant el detall d'ingressos, com de despeses, i la identificació de les fonts i destins. Això servirà tant de font de legitimitat com d'exemple inspirador per a d'altres entitats.

### **6.6. PLA DE COMUNICACIÓ**

Abans de desenvolupar en detall el pla de comunicació del projecte, cal recordar el concepte estratègic del projecte, explicat a l'apartat 5 . Recordem que un dels reptes més importants que s'ha deduït de l'anàlisi és com dissenyar estratègies de foment del voluntariat cultural, quan els mateixos voluntaris o les entitats que el promouen no se senten reconeguts per aquest concepte. Per això, la posició estratègica que es planteja, i que afectarà de forma molt important a la comunicació i difusió del projecte, consisteix en definir com a principal objectiu el foment de la participació activa en la cultura; passant el voluntariat cultural a ser un mitjà per aconseguir-lo. Caldrà doncs prestar especial atenció en l'ús del terme "voluntariat" en la creació de missatges comunicatius; i substituir aquest per conceptes que tinguin a veure més amb "la participació activa i voluntària".

Per tal d'explicar el pla de comunicació del projecte es desenvoluparan cada una de les parts en què es basarà aquest pla (comunicació corporativa i comunicació per activitats i serveis); segons els seus objectius, missatge, aspectes formals, públic objectiu, accions i temporalització.

A l'Annex 10 es pot consultar un quadre resum amb una síntesi d'aquesta informació.

### **6.6.1. Comunicació corporativa**

En aquest apartat s'inclouran el conjunt d'accions comunicatives que contribueixen a la projecció de la imatge que el micro-entorn (usuaris, clients, col·laboradors, etc.) té sobre l'entitat.

#### *Objectius*

Els objectius de la comunicació corporativa seran:

- Donar màxima visibilitat al projecte Cultura\_apport, i vincular-lo amb l'entitat que el lidera (Associació Cultura\_apport).
- Associar la imatge del projecte amb la seva missió, objectius i valors i destacar la seva essència cultural.
- Associar el projecte amb d'altres entitats que hi participen com a partners o col·laboradors. També amb les que ja tenen un important reconeixement social, amb uns valors i objectius equivalents amb els del projecte (seria el cas d'altres plataformes de voluntariat amb més trajectòria o plataformes de crowdfunding, ).

#### *Missatge*

Els continguts i aspectes rellevants que hauran d'incloure els missatges de les diferents accions de comunicació corporativa que es preveuen són:

- El projecte Cultura\_apport com un projecte independent, sense funcions representatives en el sector, transversal i transparent; que neix per fomentar la participació voluntària, compromesa i transformadora de la ciutadania en la cultura.
- Ressaltar com a principal objectiu del projecte el foment de la participació activa en la cultura i el voluntariat cultural com a mitjà per aconseguir-lo (en referència al concepte estratègic clau definit en l'apartat 5.3, sobre els objectius i línies estratègiques). Per tant, els prioritzaran els conceptes com participació i compromís, i s'usaran de forma més lleu els que fan referència al voluntariat.
- Incorporarà els resultats i objectius assolits pel projecte, materialitzant el seu impacte social (sobretot de cara a patrocinadors, mecenes i subvencionadors).
- Incorporarà també el contingut que fa referència al fet que el projecte no seria possible sense la col·laboració dels partners principals, i les altres col·laboracions.

#### *Aspectes formals*

- El format de la comunicació corporativa haurà de tenir un atractiu estètic i haurà de ser creatiu. Aquest aspecte és molt important, ja que permetrà singularitzar el voluntariat cultural, en relació als altres àmbits del voluntariat, i alhora renovar i



modernitzar la imatge del voluntariat en general (atenent als objectius del projecte T2 i T3).

- Format universal i accessible, que permeti una fàcil comprensió del missatge, amb especial atenció a la diversitat, tant funcional, social com cultural.

#### *Públic objectiu*

Serán públic objectiu de la comunicació corporativa del projecte tots els agents que formen part del micro-entorn (usuaris, clients, públic objectiu, partners, patrocinadors, mecenes, subvencionadors, altres col·laboradors, proveïdors i competència).

#### *Accions*

- Nom del projecte Cultura\_apport.

El nom de la plataforma és un dels principals elements que intervenen en la creació de la imatge del projecte. És la seva principal etiqueta i carta de presentació.

Aquest nom es va triar de forma participativa durant una classe de l'assignatura *Disseny estratègic de projectes culturals i patrimonials*, impartit pel professor Albert de Gregorio. En la sessió de presentació del procés de treball del meu projecte, vaig demanar als companys de crear i escollir, entre tots, el nom que podria tenir la plataforma.

Un cop els hi vaig explicar els aspectes bàsics i objectius del projecte, els hi vaig proposar que escrivissin, de forma anònima i en dos minuts, el nom que creien més adient. A més, se'ls hi va posar tres condicions: el nom havia de ser en català, si és que estava escrit en algun idioma (perquè l'àmbit d'actuació seria Catalunya), havia d'incloure la paraula cultura (o derivats), i no podia tenir la paraula voluntari (o derivats). Després es va realitzar una votació a dos rondes, i el nom escollit va ser cultura\_apport.

Es va tractar d'un exercici que fomentava molts dels valors que té el mateix voluntariat cultural, com són la participació (s'escolliria el nom entre tots), el voluntariat (es participava de forma voluntària), el compromís (es va assegurar que el nom que sortís seria segur el que tindria la plataforma) i la responsabilitat (calia ser responsables en les accions, ja que aquestes tindrien conseqüències factibles en la materialització del meu projecte).

El nom cultura\_apport té triple lectura:

- L'aportació a la cultura, la participació activa en els projectes culturals per part de la ciutadania.
- L'idea d'arribar "a port", arribar a l'objectiu. Els projectes culturals aconsegueixen els seus objectius gràcies a la participació voluntària.
- "App", que significa "software d'aplicació", és a dir un programa informàtic

dissenyat per a realitzar unes funcions concretes. Una de les principals bases d'operacions del projecte és la seva plataforma on-line.

Sota el nom de la plataforma, tal com ho fan algun dels projectes que hem identificat com a referents (apartat 6.1), s'inclourà una frase explicativa sobre l'objectiu essencial d'aquesta. La frase serà *“Un projecte per fomentar la participació voluntària, compromesa i transformadora de la ciutadania en la cultura”*.

- Accions d'identitat corporativa

El projecte tindrà un logotip i el seu disseny estarà inspirat en el nom de la mateixa plataforma, amb una referència gràfica al fet d'arribar “a port” gràcies a la col·laboració voluntària de les persones i també a les facilitats de la tecnologia.

A part, també formaran part de la identitat corporativa, tots aquells aspectes en relació al protocol de format, tals com la tipografia usada, els colors; amb els què es dissenyaran els continguts de les accions de comunicació i també la mateixa plataforma on-line.

- Accions dins de la plataforma on-line:

- S'inclourà informació sobre la definició i els objectius del projecte, dins de l'apartat “Què és?” de la plataforma.
- En l'apartat d'enllaços, s'inclouran totes aquelles entitats que ja hi participen com a partners o col·laboradors, o les que tenen una especial vinculació amb el projecte.
- S'utilitzaran banners d'auto-promoció, en els diferents espais destinats a aquest ús.

- Accions fora de la plataforma on-line:

Es desenvoluparan tot un seguit d'accions dins de l'àmbit de les relacions públiques:

- Activitats relacionals entre el promotor del projecte i els agents del micro-entorn. Aquí s'inclouran les visites i reunions per tal de presentar el projecte a les entitats detectades com a agents clau de l'entorn.
- Acte de presentació del projecte. La presentació no cal que sigui en format roda de premsa, si no més aviat una activitat concreta de difusió, en el marc d'una altra activitat amb més repercussió mediàtica (per exemple, una fira o mostra d'associacions), que permeti un diàleg directe amb els periodistes que, amb el reforç d'un comunicat de premsa, pot arribar a ser publicat en algun mitjà.
- Tot i que es realitzarà una campanya de comunicació de caràcter general per a tots els mitjans, sí que es prioritzarà, per raons d'efectivitat, la relació amb els

mitjans de temàtica específica, relacionada amb l'economia social, el tercer sector o l'àmbit cultural, així com els mitjans locals.

- Després d'aquest primer contacte amb la premsa, es seguiran realitzant accions puntuals de difusió, com comunicats de premsa relacionats amb una activitat amb gran repercussió mediàtica (per exemple, la celebració d'un Festival que hagi comptat amb la participació de 250 voluntaris captats a través de la nostra plataforma). Això, permetrà vehicular, a partir d'una notícia concreta, la imatge corporativa del projecte i difondre-la als mitjans.
- Comunicació 2.0. Es faran accions també de comunicació corporativa, a través de les xarxes socials. A més, es promourà que els mateixos usuaris puguin ajudar a promocionar aquesta plataforma. En l'apartat de "Col·labora en el projecte", s'inclourà la possibilitat que el mateix usuari pugui difondre el projecte a través de la seva comunitat.
- També es promourà l'intercanvi d'"enllaços recomanants", amb d'altres entitats amb les quals també es col·labora. D'aquesta manera, se sumen esforços i es maximitza la capacitat comunicativa dels projectes, amb la seva cooperació.

### *Temporalització*

Les accions de comunicació corporativa seran de caràcter permanent. No obstant, es preveu una intensitat superior durant els primers mesos d'activitat, per tal de donar a conèixer el projecte. També es preveuen reforços en aquest aspecte en el cas que s'esdevingui algun conflicte o vulneració de la imatge de l'entitat i la seva activitat.

## **6.6.2. Comunicació per programes i activitats**

### **Plataforma on-line**

Com ja hem dit, es tracta de la base d'operacions principal del projecte. Tot seguit s'explicaran les característiques de les accions comunicatives que fan referència a aquesta plataforma i el seu funcionament.

### *Objectius*

El principal objectiu serà donar a conèixer l'existència, la finalitat i les possibilitats de la plataforma.

### *Missatge*

S'expressaran aquests missatges:

- Més enllà de la funció purament informativa és una plataforma dinàmica, interactiva, que dóna solucions a un sol click.

- Es tracta d'una plataforma inspiradora, que permet conèixer d'altres experiències d'èxit, i inclús explicar la pròpia.
- Amb un gran nombre de recursos gratuïts en relació al voluntariat.
- La seva usabilitat la fa accessible i oberta a tothom. I inclou alternatives fàcils i útils per aquells que tenen dificultats en l'accessibilitat a les eines on-line.

#### *Aspectes formals*

- Valor estètic i usabilitat de la plataforma. A l'igual que en les accions de comunicació corporativa, la plataforma haurà de tenir un disseny estètic, que alhora compleixi amb els criteris d'usabilitat que faran que els usuaris tinguin una experiència agradable i eficient en la seva visita.
- Les principals accions de promoció de la plataforma on-line es faran en format digital. No obstant, també es contempla l'elaboració de suports fets amb material imprès, com flyers o cartells, per tal d'arribar a tots els usuaris objectius, també els que no usen de forma normalitzada les noves tecnologies. (Aquest flyers i cartells també es finançaran amb la col·laboració d'altres entitats, en format de patrocini o col·laboració).

#### *Públic Objectiu*

El públic objectiu de les accions de promoció de la plataforma serà:

- Usuaris (ja que són el perfil que principalment usa i també omple de continguts la plataforma)
- Clients (ja que la plataforma és un dels seus principals mitjans de captació directe en el cas de la publicitat)
- Patrocinadors (ja que gran part del seu impacte i visibilitat es donarà a través de la plataforma).
- Mecenes, micro-mecenes i subvencionadors (perquè coneixent la base d'operacions del projecte es faran més a la idea del seu gran valor i impacte social).
- Altres col·laboradors (perquè així podran conèixer la dinàmica de la plataforma i entendre i suggerir vies de col·laboració).

#### *Accions*

-Accions en la mateixa plataforma on-line:

- S'inclouran banners d'auto-promoció, amb informació dels seus continguts i de les seves possibilitats.

-Accions externes a la plataforma on-line:

-Intercanvi d'enllaços amb altres portals amb una dinàmica d'activitat semblant a la de Cultura\_apport (com per exemple la Federació Catalana de Voluntariat Social, Cibervoluntarios, Microvoluntarios, etc.)

-Intercanvi de banners publicitaris, amb d'altres entitats amb les que es col·labora.

-Accions de comunicació 2.0, mitjançant les xarxes socials.

-Accions de màrqueting directe, mitjançant una news-letter que s'enviarà de forma bi-mensual, directament als usuaris i clients ja registrats.

-Accions de comunicació estratègica, mitjançant entitats que poden ser prescriptores dels nostres usuaris potencials. És el cas per exemple de la Federació de Festivals de Cinema de Catalunya o la Xarxa de Museus Locals, etc.

### *Temporalització*

Les accions de promoció de la plataforma també tindran un caràcter permanent. De la mateixa manera que per a la resta d'accions, es preveu una intensitat superior durant els primers mesos d'activitat, per tal de donar a conèixer el funcionament i possibilitats de la plataforma.

A més, es preveu, en el cas que els resultats en relació als usuaris estiguin per sota del resultat esperat, el reforç mitjançant accions de comunicació 2.0 i d'intercanvi de banners publicitaris.

### **Serveis específics**

#### *Objectiu*

L'Objectiu d'aquesta línia de comunicació és donar a conèixer l'existència, finalitat, avantatges i condicions de la contractació dels serveis específics. Això haurà de portar a aconseguir el nombre de contractacions previstes en el pla de producció (apartat 6.9).

#### *Missatge*

El missatge que s'expressarà en aquestes accions seguirà les següents premisses:

- Inclourà el contingut i les condicions de cada servei.

- Destacarà la importància de confiar en els experts per a desenvolupar les estratègies que es preveuen en cada un dels serveis.

- Destacarà la professionalitat i la transparència en la gestió.
- Destacarà que els ingressos derivats de la seva contractació contribuiran a la sostenibilitat del projecte i, per tant, el benefici es podrà maximitzar i repercutir en altres voluntaris o entitats.

#### *Aspectes formals*

S'elaborarà un material comunicatiu específic per a promocionar tots els serveis en conjunt, i també un material concret per a cada un d'ells. A més, aquest material contindrà tant aspectes publicitaris (amb una estètica i eslògans atractius), com un contingut informatiu (que inclourà tota la informació necessària en relació a les condicions del servei).

Serà en format digital, ja que entenem que totes les entitats a qui van dirigits aquests serveis tenen accessibilitat als canals de comunicació digital.

#### *Públic Objectiu*

Serà el que s'ha definit com a "clients", en l'apartat de micro-entorn (entitats no-lucratives, organitzacions públiques, empreses i Universitats).

#### *Accions*

- Accions en la mateixa plataforma:
  - Apartat específic en la plataforma que inclourà informació dels serveis.
  - Banners d'auto-promoció de serveis específics, en zones on existeixi un nombre de visites alt per part d'usuaris que s'adaptin al perfil dels clients.

#### *Accions externes a la plataforma on-line:*

- Intercanvi de banners publicitaris amb altres agents col·laboradors.
- Accions de màrqueting directe: s'inclourà a la news-letter que s'envia cada dos setmanes un espai publicitari on aparegui la promoció d'aquests serveis. A més, també es realitzaran trucades directes a entitats que s'hagin registrat com a usuàries de la plataforma per a promocionar aquests serveis.
- Accions de promoció de vendes. Es faran també descomptes específics en el preu dels serveis per a incentivar la demanda. Caldrà tractar aquest tema amb cura, per tal de no treure valor al servei mitjançant el descompte.

#### *Temporalització*

Les accions de promoció de serveis específics seran també permanents. No obstant,

es preveuen reforços específics de màrqueting directe (trucades i e-mails directes) per a demandes estacionals com el servei Universitats (al setembre i febrer), o d'internacionalització (abans de l'estiu).

### **Campanyes de promoció i sensibilització**

Aquestes campanyes ja són una acció de comunicació per si mateixa. Degut a les singularitats de cada campanya s'especificarà en gairebé tots els apartats la seva correspondència per a cada una de les campanyes:

#### *Objectius:*

- Campanya de participació i compromís. Fer més visible i legítim el fenomen i concepte del voluntariat cultural.
- Campanya voluntariat transformador. Promoure la inclusió d'estratègies de voluntariat cultural transformador i participatiu en les entitats i organitzacions.
- Campanya empresa. Fomentar la cooperació del voluntariat amb d'altres sectors socials, com l'empresarial.
- Campanya educació. Fomentar la cooperació del voluntariat amb d'altres sectors socials, com l'educatiu.
- Campanya sindicats. Fomentar l'aproximació del voluntariat amb d'altres sectors socials, inclús aparentment aliens, com són els sindicats.
- Campanya diversitat. Fomentar la diversitat cultural, generacional i funcional en la comunitat voluntària.
- Campanya professionals culturals. Promoure els beneficis del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal i d'adquisició d'experiència.

#### *Missatge:*

- Campanya de participació i compromís. La importància de la participació de la ciutadania en la cultura i el seu compromís vers aquesta; fent més legítim i visible el fenomen del voluntariat cultural.
- Campanya voluntariat transformador. La importància del voluntariat de caràcter transformador i participatiu; en detriment del voluntariat més instrumental.
- Campanya empresa. El voluntariat cultural com a fenomen que també pot ser beneficiós per a l'empresa, i els seus empleats, en consonància amb la seva RSE.
- Campanya educació. El voluntariat cultural com a fenomen que cal aproximar al sector educatiu i que és una molt bona eina per a l'educació en valors.

- Campanya sindicats. El voluntariat cultural com a generador de llocs de treball, amb un gran impacte econòmic que beneficia directament al conjunt del sector cultural.
- Campanya diversitat. El voluntariat cultural com a excel·lent eina per a fomentar la diversitat tant funcional, generacional, o cultural. Obert a tothom.
- Campanya professionals culturals. Els coneixements i valors adquirits durant la tasca voluntària per part del voluntari són molt valuosos i enriqueixen la seva capacitat de treball i valor professional.

#### *Aspectes formals:*

S'elaborarà material comunicatiu específic per a cada una de les campanyes.

Aquest serà elaborat principalment en format digital (com el vídeo o text amb imatges), però també es preveu la impressió de material comunicatiu en suport paper, sobretot en la campanya de diversitat, on els membres de les associacions que en són el seu públic objectiu, poden tenir obstacles per accedir a la comunicació on-line.

El contingut dels missatges de la campanya està basat no només en conceptes, si no sobretot en experiències concretes i reals (extretes del banc de bones pràctiques de la plataforma), que poden servir d'exemple inspirador i com a bons transmissors del missatge general.

#### *Públic Objectiu:*

- Campanya de participació i compromís. Societat en general, entitats no-lucratives i organitzacions públiques.
- Campanya voluntariat transformador. Entitats amb voluntariat cultural.
- Campanya empresa. Sector empresarial.
- Campanya educació. Sector educatiu.
- Campanya sindicats. Sindicats que actuen en l'àmbit cultural i àmbit general.
- Campanya diversitat. Associacions i entitats que representen col·lectius amb risc d'exclusió social o que promouen la diversitat; i també la resta d'entitats amb voluntariat cultural.
- Campanya professionals culturals. Dirigida a associacions de professionals en l'àmbit cultural.



### *Accions:*

L'estructura d'accions amb la què es desenvoluparà cada una de les campanyes seguirà un mateix model.

#### - Accions en la mateixa plataforma:

- Banners de promoció i sensibilització, que enllaçaran a pàgines específiques on s'inclouran els continguts comunicatius de cada una de les campanyes.

#### - Accions externes a la plataforma:

- Accions de comunicació 2.0. Mitjançant les xarxes socials es promourà una difusió viral de suports en vídeo i d'altres missatges i suports que corresponguin a cada una de les campanyes.
- Màrqueting directe. Es contactarà directament per e-mail amb les entitats que són públic objectiu de la campanya, i es farà un seguiment de la recepció de material comunicatiu.
- Enviament de material promocional imprès a les entitats que no tenen accés
- Accions de relacions públiques:
  - Trobada entre el representants del projecte i els agents identificats com a públic objectiu de les campanyes.

### *Temporalització*

Tot i que els objectius generals de cada una de les campanyes no s'esgoten, cada una es desenvoluparà, per motius de capacitat de treball, durant quatre mesos. Durant aquest temps hi haurà un període de disseny de la campanya (on es desenvoluparan i concretaran els conceptes publicitaris i es farà una planificació de les accions), d'execució i de valoració de resultats.

L'ordre de campanyes es basarà en els objectius que són més concrets i assolibles, amb un públic objectiu més reduït. La validació d'aquests resultats pot ser molt positiva per a incloure-la en el conjunt de la comunicació corporativa de l'entitat.

- 1) Campanya sindicats
- 2) Campanya associació de professionals
- 3) Campanya diversitat
- 4) Campanya empresa
- 5) Campanya educació

- 6) Campanya voluntariat transformador
- 7) Campanya de participació i compromís

Un cop vençuts els quatre mesos en què es desenvolupa la campanya, es preveu repetir-les, o bé executar-ne de noves, a partir del coneixement adquirit amb el desenvolupament de les primeres.

### **6.6.3. Pressupost per al pla de comunicació**

Pel què fa al pressupost de la plataforma dedicat a comunicació, les accions que es plantegen en aquest pla de comunicació, no han de significar cap reemborsament econòmic. Ja hem vist que les accions que suposaven una impressió, es financiarien mitjançant la col·laboració d'altres entitats a partir d'una estratègia d'intercanvi.

Tot i això, és important clarificar que, tot i que no s'hi inverteixin directament recursos econòmics, sí que s'inverteix una part important del total dels recursos humans que es dediquen al funcionament del projecte. Sumant les hores dedicades a coordinació de tasques de comunicació i l'execució d'aquestes tasques, resulten un total de 2.422 hores anuals, que suposen quasi el 30% del total de les hores estimades anuals de treball en el projecte (8.329 hores en total).

## **6.7. ESTRUCTURA JURÍDICA**

### **6.7.1. Forma jurídica**

La forma jurídica que adoptarà l'entitat serà la d'una **associació**.

L'elecció d'una figura jurídica depèn bàsicament de si té titularitat pública o privada, de les finalitats que els socis fundadors vulguin aconseguir, del seu capital humà, i dels mitjans que tinguin per aconseguir-les.

Pel que fa a la titularitat, els resultats de l'anàlisi del voluntariat a Catalunya han servit per decidir que no hi havia cap entitat o administració pública que pogués assumir aquest projecte i que el més adequat era una projecte independent i de caràcter privat.

Pel que fa a les finalitats, els objectius d'interès general del projecte, relacionats amb aspectes socials, i no econòmics, han fet descartar les figures de les entitats privades lucratives, com empreses mercantils que tenen la finalitat de realitzar activitats empresarials, amb la l'objectiu d'obtenir beneficis i redistribuir-los entre els seus socis.

Respecte les cooperatives, tot i que, tal com les associacions, estan formades per persones que s'associen, amb una estructura i funcionament democràtic, el seu objectiu de constitució és la realització d'activitats empresarials, encaminades a satisfer les necessitats i aspiracions econòmiques i socials d'aquestes persones. El foment del voluntariat mai pot ser en sí mateixa una activitat de lucre i generar directament beneficis econòmics. Seria contradictori amb l'essència i filosofia del voluntariat. No obstant, sí que es poden obtenir beneficis a través d'altres activitats relacionades (com la contractació dels serveis específics), així com beneficis indirectes

a través de la seva activitat principal (comissió de gestió d'assegurances), que permetin finançar la seva estructura i garantir la seva sostenibilitat.

Respecte als mitjans que es tenen per aconseguir les finalitats, tot i que el projecte té un important capital humà i intangible; no disposa de mitjans econòmics ni patrimonials. Aquest fet ha descartat l'opció de constituir una fundació a l'inici de l'activitat, que tot i que també té finalitats d'interès general, sempre necessita d'un patrimoni per complir les seves finalitats. Actualment, per constituir una Fundació cal un capital de 60.000€ (30.000 euros per a les fundacions temporals), o l'acreditació d'immobles per aquest valor.

Respecte la importància del capital humà, com a element definitori de les associacions, es tracta d'un dels grans valors afegits del projecte i que forma part també de la seva raó d'ésser. Per tant, l'entitat natural per desenvolupar aquesta activitat és una associació.

No obstant, cal dir que es preveu, en l'escenari òptim i al final del tercer any, disposar de suficient capital patrimonial per tal de convertir l'associació en una fundació. Aquesta última té una sèrie d'avantatges, com la reserva de determinats drets als fundadors, que no tenen les associacions (per exemple la designació dels membres del principal òrgan de govern: el patronat), així com la deducció d'impostos per part dels seus donants, amb la que es poden afavorir els ingressos externs per patrocini o mecenatge, ja que opten pel règim fiscal establert per la Llei 49/2002.

Respecte això últim, pel que fa a fomentar les donacions privades, existeix una figura intermitja, les associacions declarades d'utilitat pública, que es pot sol·licitar per part d'aquelles associacions que tenen principalment entre els seus objectius l'interès general. A part d'aquest, els requisits per a optar a aquesta figura són:

- que l'activitat social no ha d'estar restringida a beneficiar el seus socis, sinó que ha d'estar oberta a qualsevol altre possible beneficiari
- que les retribucions que puguin tenir els membres dels seus òrgans de representació no poden ser a càrrec de fons i subvencions públiques
- que els mitjans personals i materials i la seva organització siguin els adequats per a garantir el compliment de les seves finalitats
- que l'entitat estigui constituïda, inscrita i en funcionament almenys durant els dos anys immediatament anteriors a la presentació de la sol·licitud

Aquesta sol·licitud s'ha de presentar al Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, juntament amb una memòria d'activitat i els comptes anuals dels darrers dos anys, entre d'altres documents.

Per tant, en un escenari pròxim a l'òptim, on a finals del segon any la situació financera ja seria molt favorable (el patrimoni net cobriria ja el 85% de l'actiu), es podria sol·licitar la declaració d'utilitat pública. En un escenari proper al mínim, aquesta es podria revocar, ja que inclús fins a finals del tercer any, el patrimoni no cobriria ni un 20% de l'actiu.

## 6.7.2. Tràmits de constitució de l'associació

Per tal de constituir l'associació, s'hauran de realitzar els següents tràmits:

- Tràmits d'inscripció al Registre de Drets i Entitats Jurídiques del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya

Aquest registre és el necessari per tal que una associació tingui personalitat jurídica davant de tercers.

La documentació que cal aportar és :

- L'acta fundacional, signada pels socis fundadors. Aquest document ha d'incloure el lloc i la data de l'acta, la denominació de l'associació (en el cas del projecte serà Cultura\_apport), el domicili, les aportacions fetes o compreses al patrimoni inicial, i la designació de les persones que integraran l'òrgan de govern inicial.

Cal fer un breu apunt sobre els òrgans de govern: que són l'Assemblea general i la Junta Directiva. L'Assemblea General està constituïda per tots els associats, i s'haurà de convocar, com a mínim, una vegada a l'any, dins dels primers mesos a la data de tancament de l'exercici. Tots els socis tindran els mateixos drets i obligacions, ja que així ho requereix la filosofia participativa de l'entitat.

La Junta directiva està formada pel president, vicepresident, secretari i tesorero. Els càrrecs són gratuïts, però es preveu que també puguin realitzar activitats remunerades, que no coincideixin amb les obligacions de govern. La durada del càrrec es delimitarà pels estatuts, i fixarà en un període de tres anys, que coincidirà en el moment del possible canvi de figura jurídica a Fundació. De totes maneres, el membres de la junta són lliures de renunciar al càrrec en qualsevol moment.

Cal dir que un dels membres de la junta serà un representant de l'organització lwith.org, un dels principals partners del projecte. D'aquesta manera, es compensen les seves accions de partenariat amb una posició de control dins de l'entitat.

- Els estatuts. Es tracta de la norma bàsica que regula el funcionament de l'associació. Aquest inclou les seves finalitats i activitats, els drets i deures dels associats; regles sobre l'organització i funcionament de l'òrgan de govern, i els mecanismes de participació de les persones en règim de voluntariat, entre d'altres.
- La sol·licitud d'inscripció de l'associació.
- El justificant de pagament de les taxes del tràmit de constitució (33,17€).

La inscripció únicament pot ser denegada si el document no s'ajusta a les disposicions establertes per la llei d'associacions.

- Registre d'entitats de la ciutat de Barcelona

Aquest facilita les relacions entre l'Ajuntament de la ciutat, i l'entitat que s'inscriu. És necessari fer aquest registre, ja que la ciutat comtal és un dels principals àmbits d'actuació. El registre es fa al Registre General de l'Ajuntament, i la documentació que s'ha d'aportar és semblant a la del registre al Departament de Justícia.

- Cens d'Entitats del Voluntariat de Catalunya

Aquest tampoc és obligatori, però degut a la importància en la mateixa missió del concepte del voluntariat, així com les relacions que es puguin establir amb el mateix Departament competent del cens, el Departament de Benestar Social i Família, és convenient registrar-s'hi.

Per tal d'inscriure-s'hi és necessari, a part de la documentació habitual, presentar el Pla del Voluntariat de l'associació, i el model de compromís de l'entitat amb els voluntari/ària.

### **6.7.3. Inici d'activitat**

Un cop iniciada l'activitat, l'associació també té una sèrie d'obligacions, que caldrà seguir:

- Obligacions documentals

L'associació haurà de gestionar de forma obligatòria els següents documents:

- Llibre de registre d'associats i associades, on consten les altes i baixes dels socis inscrits.

Cal dir que la condició de soci de l'entitat implicarà el pagament d'una quota anual. Per tant, el cessament del pagament d'aquesta quota, implicarà la baixa com a soci.

- Llibre d'actes. Hi figuren les actes de les reunions de les assemblees general, i dels altres òrgans de l'associació.
- Llibre de voluntaris. On s'inclouran les altes i baixes de les persones que col·laborin en règim de voluntariat, amb una descripció mínima de la tasca que realitza i la capacitació específica d'aquesta.
- Llibre de caixa. On es portarà al dia les entrades i sortides de caixa de l'associació. Respecte els altres llibres de comptabilitat (llibre diari, llibre d'inventaris i comptes anuals), no són necessaris per entitats que no estan obligades a pagar l'impost de societats, com és el cas (tal com es veurà en l'apartat d'obligacions fiscals).

- Obligacions comptables

Tot i que per llei (article 322-15 de la llei 4/2008), la principal obligació comptable de tota associació és la transparència (juntament amb els comptes anuals), des del projecte es reivindicarà aquest aspecte, i es publicaran els estats de comptes de l'associació, així com el detall de les seves partides pressupostàries, amb especificació de proveïdors, i fonts d'ingressos.

Serà obligatori presentar anualment l'estat de comptes anuals aprovats. Encara que finalment l'associació no sigui declarada d'utilitat pública, ni tampoc rebi cap subvenció de les administracions (en aquests ambdós casos és obligatòria la presentació dels comptes); igualment es presentaran; ja que forma part de l'objectiu de transparència de l'entitat.

- Obligacions fiscals

Per tal de poder tenir activitat econòmica, l'entitat haurà de disposar d'un número d'identificació fiscal, un CIF. Es pot demanar un número provisional a Hisenda, amb el qual ja es pot operar, amb la presentació de la documentació de la inscripció de l'associació al Registre de Drets i Entitats Jurídiques.

Els impostos que s'han de tenir en compte són:

- Impost sobre el Valor Afegit (IVA).

L'IVA no té efectes en el pressupost provisional de l'entitat, ja que es suporta pel consumidor final. Per tant, es recuperarà l'IVA que s'ha hagut de pagar en els béns o subministres adquirits. Tot i això, és important tenir en compte que hi ha determinades operacions, que queden exemptes d'IVA. D'aquestes ens interessen:

- Les quotes dels socis (Amb reconeixement previ a l'agència tributària).
- Prestacions de serveis culturals (Cal també el reconeixement de "caràcter social" de l'activitat per part de l'Agència Tributària).

Per tant, de les operacions que realitzem:

Despeses:

- Amb IVA: Compensació de despeses dels voluntaris i dels estudiants de pràctiques, despeses d'infraestructura i els pagaments dels tràmits administratius del règim dels becaris.
- Sense IVA: Les assegurances als voluntaris, les despeses de personal contractat.

Ingressos:

- Amb IVA: Serveis de publicitat, Serveis Patrocini (en el cas que no apareguin coma donació).

- Sense IVA: Serveis externs (si es considera com a activitat d'acció social), Quotes de socis (amb el reconeixement previ de l'agència tributària) i donacions.

De tots maneres, abans de demanar qualsevol exempció d'IVA, sobretot en relació als ingressos, caldrà valorar el fet que no podrem recuperar l'IVA suportat, i per tant aquest esdevindrà un cost per l'entitat, ja que l'associació es converteix en consumidor final, al no poder repercutir l'IVA.

Aquest impost també suposa una sèrie d'obligacions formals, com l'obligació de declarar l'impost i autoliquidar-lo, de forma trimestral, a més de la formalització d'un resum anual.

- Impost de la Renda de Persones Físiques. (IRPF).

Aquestes retencions graven a les persones físiques, no obstant, les entitats poden estar obligades a retenir i ingressar a Hisenda aquest impost.

Les que s'aplicaran són:

- Retencions als treballadors contractats en règim laboral
- Retencions en factures de professionals autònoms.

Primer caldrà comunicar a hisenda que es paga alguna renda subjecta a retenció, i després s'hauran de fer declaracions de caràcter trimestral i un resum anual. També caldrà realitzar una declaració informativa a hisenda, sobre les retencions que s'han fet a tercers durant l'any anterior.

- Declaració a Hisenda sobre les declaracions rebudes

En el cas de finalment declarar-se associació de finalitat pública o fundació, les donacions públiques originen un dret de deducció per part de la persona física o donant que fa la donació. Cal fer una declaració informativa a hisenda de les donacions rebudes, durant el mes de gener de l'any següent del període en què es realitzen les donacions.

Cal especificar també que aquesta entitat queda exempta del pagament dels següents impostos:

- Impost d'Activitats Econòmiques (IAE). Les entitats no-lucratives queden exemptes de pagar aquest impost els dos primers anys d'activitat, i el tercer any, si l'import net de la xifra de negocis és inferior a 1.000.000 d'euros.
- Impost de Societats (IS). Queden exemptes les entitats no-lucratives que els seus ingressos anuals no superin els 100.000 euros, que els ingressos corresponents a rendes no exemptes (aquelles que no són ni donatius, subvencions, determinats tipus de quotes), sotmesos a retenció, no superin els 2000 euros anuals, i que totes les rendes no exemptes que obtinguin estiguin sotmeses a retenció.

De totes maneres, cal dir que les associacions declarades d'utilitat pública, sí que han de declarar aquest impost.

#### **6.7.4. Altres aspectes legals**

- Aspectes legals sobre el voluntariat

Com a documentació obligatòria, cal incloure dins dels estatuts, els mecanismes de participació que es preveuen pels voluntaris.

Tot i que no es obligatori, també es recomana redactar un document de compromís, amb cada un dels voluntaris, on constarà el nom de l'entitat i identificació del seu representant signant, i les dades del voluntari, i la seva declaració conforme s'ofereix a realitzar una prestació voluntària, lliure i altruista de serveis, sense cap mena de contraprestació econòmica. També s'assenyalen els drets i deures del voluntari, juntament amb els drets i deures de l'associació, i les clàusules que concreten la col·laboració específica: les tasques, la durada de la prestació, l'horari concret (si és possible), entre d'altres.

- Aspectes legals sobre la contractació de personal laboral

Cal establir un contracte laboral entre la persona contractada i el contractant, que es regirà per l'Estatut dels Treballadors.

Primer caldrà donar d'alta l'entitat a la Seguretat Social, per tal de poder contractar personal en règim laboral. Després, un cop es tingui el número de la seguretat social de l'entitat, ja es podrà formalitzar el contracte i liquidar mensualment les quotes corresponents a la seguretat social i al treballador.

- Registre de licitadors

És un registre voluntari i gratuït, gestionat per la Junta Consultiva de Contractació Administrativa, on es troben les dades referides a entitats que volen ser proveïdores de serveis de les administracions públiques. El seu objectiu és simplificar els tràmits que han de seguir les entitats en els procediments d'adjudicació dels contractes Públics.

Serà favorable registrar-s'hi, per tal de poder executar els serveis específics amb les organitzacions públiques.

- Llei de Protecció de dades. LOPD.

Cal fer una especial atenció a la Llei de Protecció de Dades de caràcter personal (Llei Orgànica 15/1999), ja que s'inclouran diversos formularis amb dades personals, i s'haurà d'autoritzar la seva gestió. Caldrà incorporar un text explicatiu, accessible i amb exigència del consentiment de l'usuari, en tots els processos de facilitació de dades personals. En aquest s'informarà de l'existència i de la titularitat de l'arxiu que emmagatzema aquestes dades personals, juntament amb la informació sobre el dret i el procediment d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició.



## **6.8. PROPOSTA D'AVALUACIÓ DEL PROJECTE**

És molt important tenir dissenyat el mecanisme d'avaluació abans d'iniciar al projecte, ja que ens permetrà saber des de bon principi quins són els objectius operatius i mecanismes de control que hem d'aplicar per tal de valorar i conèixer si s'estan assolint les finalitats inicials. Els indicadors seran aquells valors quantificables que marcaran aquest camí.

El mecanisme d'avaluació del projecte està dividit en dos parts, l'avaluació de l'eficàcia i l'avaluació de l'eficiència. El primer ens permetrà avaluar si els objectius generals de cada línia estratègica i si els seus corresponents objectius específics s'assoleixen. El segon ens permetrà valorar si les accions que componen cada un dels programes estan ben executades, en relació als recursos invertits.

A continuació es desenvolupa cada una d'aquestes part de l'avaluació.

### **6.8.1. Avaluació d'eficàcia.**

A l'Annex 2, es pot consultar el quadre resum de les línies estratègiques, objectius i indicadors d'avaluació.

Aquesta avaluació es realitzarà dos vegades a l'any, i el control es farà per l'equip de coordinació, amb el suport de l'equip de producció. S'haurà de presentar a la junta de govern i aquesta a l'assemblea general.

Pel que fa als objectius generals de cada una de les estratègies, i el seus indicadors, en aquest cas d'impacte, cal dir que és difícil trobar indicadors que ens permetin valorar si s'han assolit objectius com "el foment de la participació activa de la ciutadania en la cultura, a través dels diferents àmbits del voluntariat cultural". Tot i així s'han identificat una sèrie de recursos que ens permetran realitzar aquesta aproximació a l'impacte del projecte:

- Cens del voluntariat de Catalunya. Després de motivar a totes les entitats que s'inscriguin a aquest cens, aquest podrà servir també com a referència, per a conèixer el creixement dels registres d'entitats culturals amb voluntariat, a partir de la posada en marxa de l'activitat de la plataforma.
- Altres estudis de voluntariat a Catalunya, on s'inclogui l'àmbit del voluntariat cultural. També encoratjarem a entitats públiques o privades perquè realitzin uns estudis quantitius sobre el voluntariat a Catalunya, dividit per àmbits, actualitzant el darrer estudi oficial, datat del 2010.
- Estudis i estadístiques sobre l'associacionisme cultural, fundacions culturals o gestió d'organitzacions públiques culturals. També poden servir de referència, per a conèixer el nombre de participants voluntaris que formen part d'aquestes entitats.

Pel que fa als objectius específics, s'aplicaran diferents mecanismes d'avaluació, qualitativs i quantitativs, que s'adaptaran a les característiques de cada objectiu. A la taula de l'annex 2 es pot consultar la correspondència entre el mecanisme i l'objectiu en concret. També seran controlats per l'equip de coordinació, amb el suport del de producció, i els seus resultats també es presentaran a la junta i a l'assemblea, juntament amb els d'impacte.

#### Mecanismes d'avaluació qualitativs:

- Qüestionaris de valoració de l'activitat voluntària, tant per voluntaris com per entitats. Un cop el voluntari ja estigui realitzant la tasca voluntària, o ja l'hagi finalitzat, se li passarà un qüestionari de valoració en el que es preguntaran aspectes relacionats amb els objectius específics plantejats (com la qualitat de la seva experiència voluntària, si el procés de captació, selecció ha estat senzill, si s'han sentit reconeguts individualment, si es tractava d'un voluntariat transformador i participatiu, etc. ).

Per altra banda, també es passaran uns qüestionaris semblants a les entitats, on es faran unes preguntes semblants a les dels voluntaris, i d'altres més específiques (per exemple, si s'han comunicat amb altres entitats amb voluntariat o si apliquen criteris de transparència en la seva gestió).

- Enquestes al públic general. Es faran enquestes no sols als usuaris actius (entitats i voluntaris), sinó també a la societat en general, a través dels propis canals de comunicació (les xarxes socials, e-mails, web). Aquestes ens permetran valorar aspectes com la cultura com a sector legítim per a vehicular el compromís del ciutadà, o la identificació del voluntariat cultural amb les noves formes de col·laboració ciutadana.

- Enquestes a agents del sector del voluntariat. També es passaran enquestes a entitats o organitzacions del mateix sector del voluntariat i no del voluntariat cultural, que permetran valorar aspectes com la modernització del concepte i els processos de la gestió del voluntariat amb el voluntariat cultural).

#### Mecanismes d'avaluació quantitativs:

- Nombre de captacions anuals de voluntaris. El nombre mínim de voluntaris anuals (el primer any) haurà de ser de 6.348. Correspon al 10%, com a tant per cent d'èxit, del nombre de voluntaris identificats com a potencials al primer any: 63.480. Aquestes dades s'han extret de l'estudi *Els catalans i el voluntariat*, publicat el 2000, i es pot consultar com s'ha realitzat el càlcul a l'anex 14.

## 6.8.2. Avaluació d'eficiència.

Ens permetrà avaluar l'eficiència de cada un dels programes i les seves accions. A la taula de l'Annex 11, es poden consultar els mecanismes previstos per a cada programa o acció, el seu valor mínim, qui té la responsabilitat i el control i la temporalització. Els resultats d'aquestes avaluacions també s'hauran de presentar en junta i a l'assemblea.

A continuació es desenvolupen els mecanismes d'avaluació per a cada un dels programes:

- Eficiència de la plataforma. Es farà per seccions, i s'utilitzaran el nombre de visites a cada una de les pàgines de la plataforma, en relació a les hores dedicades a dinamitzar-la i a fer-ne promoció, en el període avaluat. També s'utilitzarà un mecanisme qualitatiu, com una enquesta on-line de valoració específica del funcionament de la plataforma web, també en relació a les hores dedicades a la plataforma.

El control quantitatiu es farà de forma setmanal, i el qualitatiu, mensual. Els responsables de realitzar-lo seran l'equip de coordinació de les tasques relacionades amb la plataforma, l'equip responsable de la seva promoció i també el que s'encarrega de la seva dinamització.

- Eficiència dels serveis específics. Per capacitat de treball, s'ha fixat un mínim de 500 hores en serveis contractats al primer any. També s'ha fet una estimació de la proporció d'hores per a cada servei, que s'haurà de posar en relació al número d'hores que s'han dedicat a coordinar i promocionar els serveis específics. Alhora, també es realitzarà una avaluació qualitativa després de la realització del servei, mitjançant un qüestionari de valoració que es facilitarà a tots els clients.

Qui s'encarregarà de controlar això serà l'equip d'execució i el de coordinació de serveis específics, i ho farà dos cops l'any.

- Eficiència de les campanyes de sensibilització i promoció. S'utilitzaran com a indicadors el nombre de visites a la pàgina web de cada campanya, el nombre de comentaris a les xarxes socials en referència als suports de la campanya, els índex de visita al vídeo viral, el nombre d'aparicions en mitjans, i l'índex d'interaccions amb el públic objectiu. Tots aquest en relació al nombre d'hores dedicades a la coordinació i execució de les campanyes de comunicació en el període avaluat.

Aquest indicador serà controlar per l'equip encarregat de la coordinació i de l'execució de les campanyes. Es realitzarà un cop s'hagi finalitzat cada campanya.

Cal dir que durant el segon període d'avaluació de cada una de les accions, ja es podra també afegir en el mateix càlcul, la comparació amb períodes anteriors.

## **6.9. PLA DE PRODUCCIÓ I CRONOGRAMA DEL PROJECTE**

### **6.9.1. Pla de producció**

Al pla de producció veurem els resultats que s'han d'obtenir en cada un dels programes, i l'increment de producció que hi ha per anys, tant en l'escenari de mínims com l'òptim.

L'escenari de mínims parteix d'una previsió de 6.348 voluntaris captats (que correspon al 10% dels voluntaris potencials anuals), del que derivarà el cobrament de la comissió per l'assegurança. Es pot consultar la realització d'aquest càlcul a l'annex 14. Les hores contractades de serveis externs (previstes segons la pròpia capacitat de treball de l'equip per gestionar aquests serveis), seran de 500. Es preveu també captar 55 socis, i realitzar tres campanyes de sensibilització durant l'any.

**TAULA 5. PLA DE PRODUCCIÓ**

#### **ESCENARI DE MÍNIMS**

	<b>ANY 1</b>	<b>Variació</b>	<b>ANY 2</b>	<b>Variació</b>	<b>ANY 3</b>	<b>TOTAL</b>
<b>resultats</b>						
<b>Comissió assegurances (voluntaris)</b>	6.348	120%	7.618	110%	8.379	22.345
<b>Serveis externs (hores)</b>	500	110%	550	110%	605	1.655
<b>Número socis</b>	55	110%	61	110%	67	182
<b>Campanyes de sensibilització</b>	3	100%	3	100%	3	9

#### **ESCENARI D'ÒPTIMS**

	<b>ANY 1</b>	<b>Variació</b>	<b>ANY 2</b>	<b>Variació</b>	<b>ANY 3</b>	<b>TOTAL</b>
<b>resultats</b>						
<b>Comissió assegurances (voluntaris)</b>	9522	120%	11426	120%	13712	34.660
<b>Serveis externs (hores)</b>	1000	110%	1100	110%	1210	3.310
<b>Número socis</b>	110	110%	121	110%	133	364
<b>Campanyes de sensibilització</b>	3	100%	3	100%	3	9

Pel que fa a la variació de creixement, es variarà per any, i en la majoria de conceptes, en un 10%. Les campanyes, també per capacitat de treball, no creixeran. Cal fer una especial atenció a la variació del 20% en el nombre de voluntaris captats del primer al segon any. Aquest increment és necessari per tal d'assegurar la viabilitat econòmica del projecte.

L'escenari òptim presenta uns resultats significament superiors. Seran 9.522 els voluntaris que es captaran (el que correspon al 15% dels voluntaris estudiats com a potencials anuals). Les hores contractades en serveis externs són el doble, així com el número de socis. Les campanyes segueixen essent tres a l'any.

Pel que fa l'increment, és semblant a l'escenari mínim, amb la diferència que al final del segon any també es produeix un increment del 20% en el nombre de voluntaris captats, ja que es preveu un creixement de la principal activitat més elevat en aquest escenari.

### **6.9.2. Cronograma del projecte i pròxims passos a seguir**

En aquest apartat s'exposarà breument el cronograma de fases d'actuació relacionades amb tot el procés de creació i execució del projecte. Al final es pot consultar a l'Annex 12, un resum del cronograma, amb una descripció dels continguts de cada fase, la seva durada i calendari.

La primera fase correspon al disseny del projecte. Aquesta s'ha desenvolupat durant sis mesos, en els què s'ha realitzat l'anàlisi del sector del voluntariat cultural a Catalunya, i el Pla de Viabilitat del projecte.

En la segona fase, que es desenvoluparà en aproximadament dos mesos, consistirà en presentar el projecte a tots aquells agents que acabaran essent important en el micro-entorn del projecte.

Els primers serien els partners. lwith.org, que ja ha mostrat el seu interès en el projecte, hauria de ser el primer a qui es presentés. Després, un cop es declarés la seva complicitat, es parlaria amb DKV Assegurances, tot mostrant, a part del projecte, l'aval de l'entitat lwith.org. Un cop obtingut el compromís amb l'agència es poden ja formalitzar els acords i constituir l'associació, amb representació als òrgans de govern de membres d'lwith.org.

El següent pas serà presentar el projecte a representants dels Departaments competents de la Generalitat i de l'Ajuntament de Barcelona. Amb el seu reconeixement, seguidament es visitarà una entitat financera ètica, per tal de presentar el projecte i sol·licitar el crèdit necessari, tot presentant l'aval d'lwith.org, el compromís de DKV i el reconeixement de les administracions públiques. Paral·lelament es presentarà el projecte a altres agents col·laboradors (com l'Ens de Comunicació Associativa, el Consell d'Associacions de Barcelona, la Federació Catalana de Voluntariat Social, Voluntaris 2000, entre d'altres); ja que seran un dels principals canals d'entrada a les entitats considerades com a usuàries i clients.

Un cop estigui concedit el crèdit, ja es pot construir el projecte. Es programarà i es dissenyarà la plataforma on-line, s'elaboraran els continguts dels serveis i campanyes, es constituirà l'estructura organitzativa de l'equip, amb la selecció i contractació del

personal contractat en règim laboral, el personal voluntari, el personal en règim de pràctiques i el contractat en règim mercantil.

Seguit a això, ja es podrà iniciar l'activitat. Els tres primers anys correspondran als anys de creixement. A finals del tercer any, es podrà valorar si l'entitat, segons els seus resultats, i l'estat del seu patrimoni, es pot convertir a Fundació, i poder arribar a una etapa de consolidació gràcies als beneficis d'aquesta figura. Si l'estat de comptes de l'entitat no ho permet, seguirà l'etapa de creixement, fins a liquidar el pagament del crèdit a finals del sisè any.

Si finalment s'esdevé l'escenari òptim, a part de canviar l'estructura jurídica, també es podrà realitzar la liquidació del crèdit sol·licitat, es podrà plantejar la opció d'invertir en la contractació de més personal en règim laboral, i també realitzar accions complementàries L'escola de Formació on-line pel voluntariat cultural, o la organització pròpia de jornades i congressos al voltant de la temàtica, entre d'altres.

## **7. CONCLUSIONS**

Com a conclusió després de la realització d'aquest projecte, s'exposen les següents reflexions.

### **La dificultat de desenvolupar polítiques culturals transversals en el sector cultural**

Traslladar la política de foment del voluntariat de l'àmbit social, directament a l'àmbit cultural, hauria estat un gran error.

L'intensa anàlisi del voluntariat cultural a Catalunya ha permès detectar que el sector cultural és molt divers, amb molts debats oberts, conflictes interns sense resoldre, i amb una manca important de vertebració i comunicació intrasectorial.

Per tant, és molt difícil desenvolupar estratègies transversals que realment siguin eficaces a nivell de sector. Sempre hi haurà una part d'aquest que mostrarà un dèficit en els resultats.

És per això que amb el projecte Cultura\_apport s'ha proposat treballar la transversalitat des de la pròpia independència; sense pertànyer a cap entitat pública ni representativa, per tal que, mitjançant la llibertat que dona la independència, es pugui arribar a qui realment es senti reconegut i afí amb els valors i objectius que es promouen.

### **El voluntariat i la participació ciutadana com aspectes socials que cal tractar amb molta cura**

Si aquest projecte hagués consistit en desenvolupar una proposta de foment del crowdfunding, o de les micro-aportacions econòmiques dels ciutadans a projectes culturals, no hauria calgut tanta cura a l'hora d'elaborar les estratègies i de dissenyar els programes corresponents.

Els diners dels ciutadans tenen gran valor; però el seu temps lliure i la seva energia voluntària tenen un valor molt més gran. I per això cal anar amb molt de compte, ja que amb el temps i la voluntat de les persones no hi han de valer ni estratègies comercials ni polítiques. Formen part de l'àmbit dels drets humans, aquells que pertanyen únicament a cada individu, però que entre tota la societat hem de vetllar de forma conjunta per a protegir-los.

### **La oportunitat de conèixer i reflexionar sobre el tercer sector cultural**

El desenvolupament d'aquest projecte m'ha permès també conèixer i analitzar les característiques principals en què es basa el tercer sector, així com les possibilitats que ofereix l'economia social.

Alhora, també m'ha fet reconèixer, un cop més, la gran importància de la creació d'estructures de participació ciutadana, sobretot en uns temps com els actuals, en què sembla que les llibertats i els drets individuals es veuen escapçats per afavorir de nou el desenvolupament del capitalisme.

### **La perspectiva de realitzar un projecte des de la primera intuïció**

Ha sigut molt interessant poder desenvolupar tot el procés del projecte; des de la primera intuïció, seguint per un intens anàlisi per a detectar les necessitats més importants, continuant pel disseny creatiu i viable del projecte, i acabant en un resum

d'una pàgina on es defineix el full de ruta dels pròxims passos a seguir per a materialitzar el projecte.

Aquest procés m'ha permès adquirir una perspectiva molt àmplia del que pot arribar a significar un projecte relacionat amb la gestió cultural, tot atenent a cada una de les seves dimensions.



## **8. BIBLIOGRAFIA I REFERÈNCIES**

### **Llibres**

ARIÑO, A. (Dir). *La rosa de las solidaridades. Necesidades sociales y voluntariado en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundació Bancaixa, 1999.

BRUEL, ANTONI. *El voluntariat la seva organització i els seus projectes*. Dossiers Associatius nº 15- Ajuntament de Barcelona, 1994.

SAN SALVADOR DEL VALLE, R. A. *Del voluntariado al asociacionismo cultural*. IV Jornadas sobre voluntariado cultural. Santiago de Compostela, 1999. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1999.P.161-162.

CLOTAS, P. *Patrocini empresarial*. Editorial Lid, Barcelona, 2008.

RABANAL, M. *El patrocinio y el mecenazgo empresarial en el marco de la responsabilidad social corporativa*. Barcelona: Editorial AEDME, 2004.

FOX, R. *El voluntariado cultural en el reino Unido*. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995. Mollina, Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1995. P.68-86.

PUIG, T. *Voluntariado cultural, no gracias. Asociaciones culturales de voluntariado, sí gracias y con rapidez y entusiasmo*. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995. Mollina, Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 199. P.129-140.

POOLE, J. *Voluntarios: como encontrar, desarrollar y conservar un recurso de valor incalculable*. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995. Mollina, Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1995. P.141-155.

FRANCO, M. *La experiencia del voluntariado a través de los Amigos de los Museos*. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995. Mollina, Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1995. P.157-160.

PLANELLES, J. *El voluntariado y las instituciones*. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995. Mollina, Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1995. P.157-160.

*Conclusiones Grupo 1*. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995. Mollina, Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1995. P. 205-206.

*Conclusiones Grupo 2*. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995. Mollina,

Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1995. P. 207-210.

*Conclusiones Grupo 3. Jornadas Europeas de Voluntariado Cultural 1995.* Mollina, Málaga. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, 1995. P. 211-212.

FOLIA (Franco & Guilló) □ Observatorio del Voluntariado PVE. *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Estudio y sistema de indicadores clave.* Madrid: Plataforma del Voluntariado de España, 2010.

Observatori del Tercer Sector. *Manual de gestió del voluntariat.* Barcelona: Fundació "La caixa", 2009.

### Documents electrònics

EAC-EA (Audiovisual & Culture Executive Agency). DG EAC (Directorate General Education and Culture). GHK. *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Spain.* [en línia]. 2010. [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20ES.pdf>

EAC-EA (Audiovisual & Culture Executive Agency). DG EAC (Directorate General Education and Culture). GHK. *Volunteering in the European Union.* [en línia] 2010. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/Volunteering%20in%20the%20EU%20Final%20Report.pdf>

BONET, L. *Dos fases indisociables de la gestión cultural: Planificar y evaluar.* [en línia]. Periférica, 2001. pp. 41-50. [Consulta: 20 de gener del 2012]

Disponible a:

[http://www2.uca.es/orgobierno/extension/PERIFERICA\\_2.PDF](http://www2.uca.es/orgobierno/extension/PERIFERICA_2.PDF)

CANYELLES, J.M., *El modelo catalán del voluntariado y asociacionismo. Conferencia pronunciada en Friburgo. 2001.* [en línia] [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

[http://collaboratio.net/mm/File/es/Modelo\\_catalan\\_de\\_voluntariado\\_y\\_asociacionismo.Friburgo2011.pdf](http://collaboratio.net/mm/File/es/Modelo_catalan_de_voluntariado_y_asociacionismo.Friburgo2011.pdf)

CASTIÑEIRA ,A., VIDAL, P., IGLESIAS, M., MIROSA, O., VILLA, A. *Llibre blanc del tercer sector cívicosocial.* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament de Presidència. Departament de Benestar i Família. CETC (Centre d'Estudis de Temes Contemporanis). Generalitat de Catalunya, 2003. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

[http://www.observatoritercersector.org/pdf/publicacions/llibre\\_blanco.pdf](http://www.observatoritercersector.org/pdf/publicacions/llibre_blanco.pdf)

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). *Barómetro sobre el voluntariado en España. Estudio nº2.864. Marzo 2011.* [en línia]. 2011. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://europa.eu/volunteering/es/download/file/fid/5301>

Coordinació i direcció: VIDAL, P., VALLS, N., VILLA, A. *Anuari 2009 del Tercer Sector*

*Social a Catalunya*. [en línia]. Taula d'entitats del Tercer Sector Social a Catalunya / Observatori del Tercer Sector, 2009. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

[http://www.anuaritercersectorsocial.cat/doc/2009-07-09\\_Anuari09.pdf](http://www.anuaritercersectorsocial.cat/doc/2009-07-09_Anuari09.pdf)

Coordinació: VIDAL, P., GÜELL, S., Taula d'entitats del Tercer Sector Social a Catalunya. *Anuari 2011 del Tercer Sector Social a Catalunya*. [en línia]. Taula d'entitats del Tercer Sector Social a Catalunya. Observatori del Tercer Sector. 2011. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

[http://www.anuaritercersectorsocial.cat/doc/anuari\\_2011.pdf](http://www.anuaritercersectorsocial.cat/doc/anuari_2011.pdf)

Entitat redactora: F. Pere Tarrés. *Els 5 grans reptes del voluntariat català*. [en línia]. Portal xarxanet.org, 2011. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://xarxanet.org/noticies/els-5-grans-reptes-del-voluntariat-catala>

Entitat redactora: Suport Associatiu – Jurídic. *Hi ha obligatorietat d'assegurar els voluntaris?* [en línia]. Portal xarxanet.org, 2011. [Consulta: 10 de gener del 2011]

Disponible a:

<http://www.xarxanet.org/juridic/recursos/n-hi-ha-obligatorietat-d-assegurar-els-voluntaris#2>

Generalitat de Catalunya. Departament Benestar Social i Família. *Curs d'iniciació al voluntariat. Breu recorregut històric. Pla de formació del voluntariat a Catalunya*. [en línia]. [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.voluntariat.org/LinkClick.aspx?fileticket=mgw71Zvgr1Q%3d&tabid=>

Generalitat de Catalunya. Departament Benestar Social i Família. *Concepte de voluntariat i marc de referència*. [en línia]. Servei Català del Voluntariat [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.voluntariat.org/ElvoluntariataCatalunya/Marcderefer%C3%A8ncia.aspx>

Generalitat de Catalunya. Departament Benestar Social i Família. *Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat 2008-2011*. [en línia]. Departament de Governació i Administracions públiques, abril 2008. [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.voluntariat.org/LinkClick.aspx?fileticket=AWi0MGfyk1w%3d&tabid=101>

Generalitat de Catalunya. Departament Benestar Social i Família. *Pla de Formació del Voluntariat a Catalunya*. [en línia]. Servei Català del Voluntariat [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.voluntariat.org/Formaci%C3%B3/PladeFormaci%C3%B3delVoluntariatdeCatalunya.aspx>

Generalitat de Catalunya. Departament Benestar Social i Família. *Carta europea pels Voluntaris, Volonteurope*. [en línia]. Servei Català del Voluntariat [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.voluntariat.org/LinkClick.aspx?fileticket=zuTFJTEAZcg%3d&tabid=102>

Generalitat de Catalunya. Departament Benestar Social i Família. *Els catalans i el Voluntariat*. [en línia]. Institut Català del Voluntariat. [Consulta: 24 d'agost del 2011]  
Disponible a:  
<http://www.voluntariat.org/LinkClick.aspx?fileticket=4Dyhh28DExM%3D&tabid=100>

Generalitat de Catalunya. Departament Benestar Social i Família. *Carta del Voluntariat a Catalunya*. [en línia]. Servei Català del Voluntariat [Consulta: 24 d'agost del 2011]  
Disponible a:  
<http://www.voluntariat.org/LinkClick.aspx?fileticket=LUPA3gCFD1Y%3d&tabid=102>

Gabinet Tècnic del Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació. *Estadística de fundacions culturals a Catalunya 2008*. [en línia] GAPS. Maig 2009. [Consulta: 12 de setembre del 2011]  
Disponible a:  
[http://www20.gencat.cat/docs/CulturaDepartament/SSCC/GT/Arxius%20GT/EC\\_%2026.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/CulturaDepartament/SSCC/GT/Arxius%20GT/EC_%2026.pdf)

Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura. *Estadística del tercer sector cultural a Catalunya 2007: associacions federades*. [en línia] Gabinet Tècnic. Generalitat de Catalunya, 2011. [Consulta: 15 de setembre del 2011]  
Disponible a:  
<http://www20.gencat.cat/docs/CulturaDepartament/SSCC/GT/Arxius%20GT/assfed07c.pdf>

Generalitat de Catalunya. Departament de Governació i Administracions Públiques: *Mesures i propostes de les Jornades sectorials per l'elaboració del Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat (PNAV). 19 i 20 d'octubre de 2007*. [en línia]. 2008. [Consulta: 12 de setembre del 2011]  
Disponible a:  
[http://planacionalassociacionisme.voluntariat.org/Portals/0/doc/propostes\\_3es\\_Jornades\\_dAssociacionisme\\_i\\_Voluntariat\\_II.pdf](http://planacionalassociacionisme.voluntariat.org/Portals/0/doc/propostes_3es_Jornades_dAssociacionisme_i_Voluntariat_II.pdf)

GUINJOAN, M., BONAL, M. *Anuari de la Pime Catalana 2010*. [en línia] PIMEC, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, 2010. [Consulta: 12 de desembre del 2011]  
Disponible a:  
<http://web.pimec.org/repositori/documents/actualitat/ca/Anuari2010.pdf>

IAVE. *Declaració Universal del Voluntariat, IAVE, 1990*. [en línia] 2010. [Consulta: 28 d'agost del 2011]  
Disponible a:  
<http://www.iave.org/es/content/declaracion-universal-sobre-el-voluntariado>

IDESCAT (Institut d'Estadística de Catalunya). *Educació infantil i primària. Curs 2009/2010*. [en línia] Generalitat de Catalunya, 2011. [Consulta: 12 de desembre del 2011]  
Disponible a:  
<http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=735>

IDESCAT (Institut d'Estadística de Catalunya). *Empresas y establecimientos. 2011*. [en línia] Generalitat de Catalunya, 2011. [Consulta: 12 de desembre del 2011]  
Disponible a:  
<http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=975&lang=es>

IDESCAT (Institut d'Estadística de Catalunya). *Enquesta de consum i pràctiques*

*culturals 2006*. [en línia] Generalitat de Catalunya, 2006. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.idescat.cat/cat/idescat/publicacions/catalog/pdfdocs/ecpc06.pdf>

IDESCAT (Institut d'Estadística de Catalunya). *Enseñanza universitaria. Curso 2009/10. Alumnos matriculados*. [en línia] Generalitat de Catalunya, 2010. [Consulta: 12 de desembre del 2011]

Disponible a:

<http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=752&lang=es>

MAS, P., PROS, A., Centre de Recursos Socioculturals. Ateneu de Sant Cugat del Vallès. Gabinet Tècnic. *L'estat del tercer sector cultural a Catalunya*. [en línia]. Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació. Generalitat de Catalunya, 2008. [Consulta: 12 de setembre del 2011]

Disponible a:

<http://www20.gencat.cat/docs/CulturaDepartament/Cultura/Documents/Arxiu/Arxius%20GT/Informe3rSectorCultural.pdf>

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. *Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014*. [en línia]. 2011. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://europa.eu/volunteering/es/content/estrategia-estatal-del-voluntariado-2010-2014>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. *Diagnóstico de la situación del Voluntariado en España*. [en línia]. 2005. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.voluntariadocultural.com/PDF/DIAGNOSTICO.pdf>

Observatorio del Voluntariado corporativo. *Voluntariado corporativo en España. Informe 2010*. [en línia]. 2010. [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.observatoriovc.org/InformeVC2010.pdf>

ONU. *Resolució adoptada per l'Assemblea General de l'ONU, el 1985*. . [en línia] Iniciativa Social, 2010 [Consulta: 28 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.iniciativasocial.net/onu.htm>

Pablo Navajo. *El voluntariado* [en línia]. Iniciativa Social.net. [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.iniciativasocial.net/voluntariado.htm>

Plataforma del Voluntariado de España. *Código ético de las organizaciones de voluntariado 2000*. [en línia]. [Consulta: 12 de setembre del 2011]

Disponible a:

<http://blog.plataformavoluntariado.org/2009/03/06/codigo-etico-del-voluntariado/>

Plataforma del Voluntariado de España. *Guía del voluntariado. Historia del voluntariado*. [en línia]. [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.plataformavoluntariado.org/web/guide/historia-del-voluntariado>

Plataforma del Voluntariado de España. *Guía sobre el voluntariado. Que es el voluntariado.*

[en línia]. [Consulta: 24 d'agost del 2011]

Disponible a:

<http://www.plataformavoluntariado.org/web/guide/que-es-el-voluntariado>

Torre Jussana. Centre de Serveis a les Associacions. *Manual sobre la constitució d'una associació.* [en línia] 2010. [Consulta: 9 de gener del 2012]

Disponible a:

[http://www.bcn.es/tjussana/pdf/UP22\\_FINAL.pdf](http://www.bcn.es/tjussana/pdf/UP22_FINAL.pdf)

## **Revistes**

PASCUAL, J., BALTA, J., DELGADO, E. "Volunteering and culture in Catalonia", Revista Karis, Fundació Interarts. Núm.11., desembre 2001.

## **Pàgines Web**

Alliance European Year of Volunteering 2011

<http://www.eyv2011.eu/>

Anuari del Tercer Sector Social a Catalunya

[http://www.anuaritercersectorsocial.cat/doc/anuari\\_2011.pdf](http://www.anuaritercersectorsocial.cat/doc/anuari_2011.pdf)

Año Europeo del Voluntariado 2011 (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)

<http://www.voluntariado2011.es/>

Associaació de Professionals de la Gestió Cultural a Catalunya

<http://www.gestorcultural.org/formacio/>

Associació Voluntaris 2000

<http://www.voluntaris2000.org/>

AVSO (Association of Voluntary Service Organizations)

[http://www.avso.org/index\\_whatsavso.html](http://www.avso.org/index_whatsavso.html)

CEV (Centre Europeu del Voluntariat)

<http://www.cev.be/>

COCAT (Coordinadora d'organitzacions de camps de treball internacionals de Catalunya)

<http://www.cocat.org/>

Codi Ètic de les Associacions de Barcelona

<http://www.codietic.cat/>

Comissió Europea. Education & Training. Programa: Lifelong Learning Programme

[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_en.htm)

Comissió Europea. Programa: Europa pels ciutadans. (Citizenship)

[http://ec.europa.eu/citizenship/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/citizenship/index_en.htm)

Comissió Europea. Programa: Youth

[http://ec.europa.eu/youth/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/index_en.htm)

CCIVS (Comité Coordinador pel Servei de Voluntariat Internacional)

<http://ccivs.org/>

Consejo Estatal de Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social

<http://www.msps.es/politicaSocial/ongVoluntariado/consejos.htm>

Consell d'Associacions de Barcelona

<http://www.cab.cat/>

DKV. Assegurances.

<http://www.dkvseguros.com/Dkvaccesible/inicio.asp?menu=1,206,2146,2147>

Ens de Comunicació Associativa

<http://www.ensdecomunicacio.cat/>

Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014

[http://www.voluntariado2011.es/ano-europeo-espana/documentos/Estrategia\\_Estatal\\_Voluntariado\\_2010-2014.pdf](http://www.voluntariado2011.es/ano-europeo-espana/documentos/Estrategia_Estatal_Voluntariado_2010-2014.pdf)

European Year of Volunteering 2011

<http://europa.eu/volunteering/es/home2>

EVS (Servei de Voluntariat Europeu)

[http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc82\\_en.html](http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc82_en.html)

Federació Catalana de Voluntariat Social

<http://www.voluntaris.cat>

Fundació Catalunya Voluntària

<http://www.barcelonavoluntaria.org/>

Fundación Cibervoluntarios

[www.cibervoluntarios.org](http://www.cibervoluntarios.org)

Fundación Hazlo posible

[www.hazloposible.org](http://www.hazloposible.org)

Fundació La Caixa. Obra Social

[http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/promocionvoluntariado/publicaciones\\_es.html](http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/promocionvoluntariado/publicaciones_es.html)

Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família. Direcció General d'Acció Cívica i Comunitària. Servei català del voluntariat.

<http://www.voluntariat.org/>

Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura

<http://www20.gencat.cat/portal/site/CulturaDepartament/menuitem.a698cbe5a26e56a65a2a63a7b0c0e1a0/?vgnnextoid=04e6923f01369010VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=04e6923f01369010VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD>

IAVE (International Association of Volunteer Effort)

<http://www.iave.org/>

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Secretaría General de Política Social y Consumo. Consejo Técnico de ONG y Voluntariado  
<http://www.msps.es/politicaSocial/ongVoluntariado/home.htm>

Observatori del Tercer Sector  
<http://www.tercer-sector.org/>

Observatorio del Voluntariado Corporativo  
<http://www.observatoriovc.org/>

Observatori de la Responsabilitat Social de les Empreses. Generalitat de Catalunya  
<http://www.observatori-ctesc.cat/observatori/index.html>

ONU (Organització de les Nacions Unides). UNV (United Nation Volunteers)  
<http://www.unv.org/es.html>

Plataforma del Voluntariado en España  
<http://www.plataformavoluntariado.org/>

Projecte voluntariat per la llengua  
[http://www20.gencat.cat/portal/site/Llengcat/menuitem.b318de7236aed0e7a129d410b0c0e1a0/?vgnextoid=94b501713ef61110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=94b501713ef61110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default&newLang=ca\\_ES](http://www20.gencat.cat/portal/site/Llengcat/menuitem.b318de7236aed0e7a129d410b0c0e1a0/?vgnextoid=94b501713ef61110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=94b501713ef61110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default&newLang=ca_ES)

Proyecto Hacesfalta.org  
[www.hacesfalta.org](http://www.hacesfalta.org)

Proyecto Universitour  
<http://www.universitour.org/>

Punt de voluntariat de Cornellà  
<http://nou.cornellaweb.com/ca/PuntDeVoluntariatISolidaritat.asp>

Punt de voluntariat de Santa Coloma de Gramenet  
<http://www.grame.net/principal/lajuntament/serveis/serveis-socials/pla-local-per-la-inclusio-social/accions-per-la-inclusio/punt-del-voluntariat.html>

PVE (Escuela de Otoño del Voluntariado)  
<http://xiii-escuela-pve.blogspot.com/>

Sabadell Suma. Voluntariat i ciutadania activa  
[http://www.sabadell.cat/sabadellsuma/p/home\\_cat.asp](http://www.sabadell.cat/sabadellsuma/p/home_cat.asp)

SCI (Service Civil Internacional)  
<http://www.sciint.org/>

SEVEN (Senior European Volunteers Exchange Network)  
<http://www.seven-network.eu/site/?q=es>

Taula d'Entitats del Tercer Sector Social  
<http://www.tercersector.cat/>



Torre Jussana – Serveis Associatius. Ajuntament de Barcelona  
<http://www.bcn.es/tjussana/>

Universitat Autònoma de Barcelona  
<http://www.uab.es/servlet/Satellite/voluntariat-1256191998721.html>

Universitat de Barcelona  
<http://www.solidaritat.ub.edu/formacio.htm>

Universitat de Girona  
<http://www.udg.edu/cooperacio/VOLUNTARIAT/ElvoluntariatalaUdG/tabid/1219/languaqe/ca-ES/Default.aspx>

Universitat Pompeu Fabra  
<http://www.upf.edu/upfsolidaria/voluntariat/aula-de-voluntariat/>

Voluntariado.net  
[www.voluntariado.net](http://www.voluntariado.net)

Voluntaris x Barcelona  
<http://www.bcn.es/volxbcn/>

Volonteuropé. European network for volunteering and active citizenship  
<http://www.volonteuropé.de/SID/4330439f8767ab8473ca9ed45e502984/index.php>

Xarxanet.org. Entitats i voluntaris per un món millor  
<http://www.xarxanet.org/>

*XVIII Fòrum La Primavera de les Associacions del 2011*  
Programa:  
[http://www.bcn.es/tjussana/pdf/Programa\\_XVIIIForumPrimaveraAssociacions.pdf](http://www.bcn.es/tjussana/pdf/Programa_XVIIIForumPrimaveraAssociacions.pdf)

## **Entrevistes**

Esperança Torrens i Iglesias, responsable de plans transversals del Centre de Promoció de la Cultura Popular i Tradicional Catalana  
Data entrevista: 21/10/2011

Glòria Ñaco (Educació i Acció Cultural) i Miquel Martí (Director), Museu de la Pesca de Palamós  
Data entrevista: 19/10/2011

Joan Morros, Coordinador de l'Associació cultural El Galliner de Manresa  
Data entrevista: 22/09/2011

Joan Ramon Gordo, Coordinador general de l'Ens de Comunicació Associativa  
Data entrevista: 13/10/2011

Joan Sonet, Coordinador de l'Associació Voluntaris 2000  
Data entrevista: 19/09/2011

Jordi Cabré Trias, Director General de Promoció i Cooperació Cultural del

Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya.

Data entrevista: 6/10/2011

Jordi Casassas, gerent de la Federació d'Ateneus de Catalunya

Data entrevista, on-line: 24/10/2011

Josep Maria Samaranch, President d'honor de l'Associació Amics de la Unesco de Barcelona

Data entrevista: 4/10/2011

Miquel Vilar, Ex-director de la Fundació La Marató de TV3

Data entrevista: 2/10/2011

Pau Vidal, Fundador i coordinador de l'Observatori del Tercer Sector

Data entrevista: 20/10/2011

Oriol Hosta (president), Eugeni Hosta (tresorer) i Marta Buch (gerent), de l'Ateneu Lluïsos de Gràcia

Data entrevista: 2/11/2011

Teresa de Gispert, Voluntariat x la Llengua, de la Direcció General de Política Lingüística

Data entrevista: 06/10/2011

Vicente Campillo, ex-coordinador de voluntaris del Festival de Cinema Fantàstic de Sitges

Data entrevista: 27/10/2011

## **Documents legals**

### *Catalunya*

Decret 333/2002 de 19 de novembre, de modificació d'altres decrets en matèria d'obligatorietat de contractació de determinades cobertures d'assegurances. DOGC, 10 de desembre de 2002, núm. 3778, p. 21653.

Llei 4/2008, de 24 d'abril, del Llibre Tercer del Codi Civil relatiu a les persones jurídiques, que regula les associacions i fundacions de l'àmbit català. DOGC, 2 de maig de 2008, núm. 5123, p. 34378.

Llei 7/1997, de 18 de juny, d'associacions. DOGC, 1 de juliol de 1997, núm. 2423, p. 7526.

Llei 7/2004, de 16 de juliol, de mesures fiscals i administratives. DOGC, 21 de juliol de 2004, núm. 4179, p. 14199

Llei 25/1991, de 13 de desembre, per la qual es crea l'Institut Català del Voluntariat. DOGC (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya), 30 de desembre de 1991, núm. 1535. p. 6660.

## *Espanya*

*Constitución Española* de 1978.

Decret 59/2000, del 7 d'agost, pel que es regula el voluntariat cultural a Cantàbria. BOC (Boletín Oficial de Cantabria), 7 d'agost de 2000, núm. 152, p.5803.

Llei 6/1996, de 15 de gener, de voluntariat. BOE, 15 de gener de 1996, núm. 15 del 17 de gener, p. 1243-1254.

Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. BOE, 14 de desembre de 1999, núm. 298, p. 43088 a 43099.

Llei 23/1998, de 7 de juliol, de Cooperació Internacional pel Desenvolupament. BOE, 8 de juliol de 1998, núm.162, p. 22755

Llei 49/2002, de 23 de desembre, de règim fiscal d'entitats sense finalitat lucrativa i dels incentius fiscals al mecenatge. BOE, 24 de desembre de 2002, núm 307, p. 45229.

Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. BOE, 20 de juliol de 2006, núm. 172, p. 27269.

Ordre de l'11 d'octubre de 1994, per la qual es regula l'activitat de voluntariat als centres públics que imparteixen ensenyaments de règim general. BOE, 19 d'octubre de 1994, núm. 250, p. 32705.

Ordre del 9 d'octubre de 1995, per la que es regula el voluntariat cultural. BOE, 25 d'octubre de 1995, núm.255.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, Llei de l'Estatut dels Treballadors. BOE, 29 de març de 1995, núm. 75, p. 9654 a 9688.

## *Europa*

Dictamen 2006/C 325/13 sobre el voluntariat, el seu paper a la societat europea i el seu impacte. Diari Oficial de la Unió Europea, 30 de desembre de 2006, nú. 325, p.46.

Recomanació núm. R (85) 9 del Consell de Ministres als Estats Membres sobre el Voluntariat d'acció Social, adoptada pel Consell de Ministres el 26 de juny del 1985.

## **Altres**

Assistència al II CONGRÉS EUROPEU DEL VOLUNTARIAT (9,10 i 11 de novembre 2011). Organitza: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família.

Apunts de les assignatures del Màster Oficial en Gestió Cultural, de la Universitat de Barcelona, curs 2010-2011, i 2011-2012.

## **9. ANNEXES**

- 1. MODELS QÜESTIONARIS**
- 2. QUADRE RESUM LÍNIES ESTRATÈGIQUES, OBJECTIUS ESPECÍFICS, PROGRAMES I ACCIONS**
- 3. ESTRUCTURA DE LA PLATAFORMA ON-LINE**
- 4. ESTRUCTURA DE RRHH PER FUNCIONS I HORES APLICADES**
- 5. ESTRUCTURA DE RRHH PER PERFILS DE LLOCS DE TREBALL**
- 6. DETALL DE LA DESPESA EN RECURSOS HUMANS**
- 7. DESPESES ANUALS**
- 8. BALANÇ PREVISIONAL**
- 9. PREVISIÓ DE TRESORERIA**
- 10. QUADRE RESUM DEL PLA DE COMUNICACIÓ**
- 11. TAULA D'INDICADORS D'AVALUACIÓ EFICIÈNCIA DELS PROGRAMES I LES ACCIONS**
- 12. CRONOGRAMA**

# VOLUNTARIAT CULTURAL

Aquest qüestionari té com a objectiu conèixer el perfil i l'experiència dels voluntaris culturals a Catalunya, en el marc d'un projecte de fi de Màster Oficial de Gestió Cultural de la Universitat de Barcelona.

Està dirigit a tots aquells que estiguin participant o hagin participat com a voluntaris en un projecte relacionat amb la cultura a Catalunya (voluntariat en museus, biblioteques, sales de teatre, ateneus, associacions culturals, fundacions etc.)

Per qualsevol dubte, pots posar-te en contacte amb mi a través de l'e-mail [voluntariatcultural@gmail.com](mailto:voluntariatcultural@gmail.com).

Voluntari cultural, només seran uns minuts!

**Organització o associació on has participat o estàs participant com a voluntari:**

En el cas que hakis realitzat diverses activitats, pots triar la més recent.

**Estàs realitzant una activitat de voluntariat cultural actualment?**

- Sí  
 NO

---

## El teu perfil

**Principal motivació que et va portar a realitzar l'activitat de voluntariat cultural**

Escull només una primera opció i només una segona opció.

	1 <sup>a</sup> opció	2 <sup>a</sup> opció
Per ajudar a tirar endavant un projecte cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per participar de forma activa en la cultura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per adquirir experiència i formació	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per trobar feina en el camp cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per sentir-me útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per distreure'm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Em vaig assabentar de la possibilitat de participar com a voluntari/a cultural en l'activitat que vaig realitzar...**

- perquè un amic m'ho va comentar
- per internet, mitjançant una convocatòria directa de l'organització (a través de la seva pàgina web, o les seves xarxes socials)
- vaig dirigir-me a un buscador d'ofertes de voluntariat
- Altres:

**En la meua experiència com a voluntari vaig...**

	SI	NO
realitzar una entrevista inicial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
passar un procés de selecció	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rebre formació sobre l'entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rebre formació sobre la tasca en concret que havia de realitzar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ser atès per un coordinador de voluntaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rebre compensació econòmica per les despeses originades per la realització de l'activitat (transport, dietes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rebre informació sobre l'estat de comptes de l'entitat en què participava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

poder participar de forma activa en les reunions i decisions de l'entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rebre un certificat d'acreditació de la participació i coneixements adquirits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rebre una mostra de reconeixement i agraïment informal per la tasca realitzada (carta d'agraïment, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Raons d'abandonament de la tasca voluntària.

En el cas que ja no realitzis l'activitat.

- s'ha acabat el projecte en el que estava participant
- perquè les meves circumstàncies personals han canviat (ja no tinc temps, m'he canviat de domicili, etc.)
- no estava satisfet/a amb l'activitat que estava realitzant i ho vaig deixar
- Altres:

#### Satisfacció de l'activitat voluntària realitzada o que s'està realitzant actualment:

Valora de l'1 (molt poc satisfet) al 5 (molt satisfet).

	1	2	3	4	5
Satisfacció en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfacció amb la gestió de l'organització o associació	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfacció amb les tasques realitzades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfacció respecte les teves pròpies expectatives o motivacions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Després d'haver realitzat aquesta experiència com a voluntari/a cultural, tornaria...

En el cas que ja no realitzis l'activitat voluntària

- a participar com a voluntari/a cultural per la mateixa proposta
- a participar com a voluntari/a cultural per una altra proposta que complís millor els meus objectius i iniciatives
- m'és indiferent

#### Per què t'has dirigit a un projecte de voluntariat cultural, i no a un altre tipus de voluntariat?

- m'agrada i crec en la cultura
- vull desenvolupar-me professionalment en el món cultural
- m'ho passo bé participant de forma activa en projectes culturals
- no em motiven els altres tipus de voluntariat (social, ambiental, esportiu, etc.)
- perquè la proposta en concret m'interessava

Com a via per a participar de forma activa i no remunerada en la cultura, prefereixo...

- fer de voluntari cultural en una organització cultural professional
- participar en una associació cultural com a hobby i per divertir-me, sense haver d'assumir massa responsabilitats
- participar en una associació artística per a desenvolupar els meus propis projectes i creacions
- participar en projectes culturals per a la comunitat i per la cultura del meu territori
- participar en activitats artístiques en el marc d'una ONG solidària

---

## La teva opinió

**Amb quina frase estàs més d'acord?**

	1 <sup>a</sup> opció	2 <sup>a</sup> opció
El voluntariat cultural és una forma de mà d'obra barata en l'àmbit cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és un bon mitjà per fomentar la participació activa de la societat en la cultura i fomenta la cohesió social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és una bona eina per fomentar la transparència i per legitimar les organitzacions que el desenvolupen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és una bona forma de creació i foment d'una comunitat al voltant d'un projecte cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estic d'acord amb cap d'aquestes afirmacions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Si es creés una plataforma pel foment del voluntariat cultural, per què creus que podria ser més útil?**

	1 <sup>a</sup> opció	2 <sup>a</sup> opció
Per posar en contacte entitats que necessiten voluntaris culturals amb els voluntaris que s'ofereixen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per a potenciar la participació activa de la societat en la cultura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per millorar els sistemes de gestió del voluntariat cultural per part de les organitzacions (optimitzar recursos, plans de formació, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per legitimar la cultura com un destí de participació altruista per part de la societat civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Vols afegir alguna cosa més?**





---

Amb aquests minuts dedicats, has contribuït a que una gestora cultural es tregui el títol! I si coneixes alguna persona que hagi realitzat una activitat de voluntariat cultural més, no dubtis en enviar-li el link d'aquest qüestionari! Moltes gràcies per la teva col·laboració!!

Utilitza [Google Docs](#)

[Informe dels abusos](#) - [Condicions del Servei](#) - [Termes addicionals](#)

## VOLUNTARIAT CULTURAL - Organitzacions i entitats amb propostes de voluntariat cultural

Aquest qüestionari té com a objectiu conèixer el perfil i l'experiència de les organitzacions i les entitats culturals de Catalunya en relació al voluntariat. Aquesta informació s'utilitzarà com a diagnòstic per a l'elaboració d'un projecte de fi de Màster Oficial de Gestió Cultural de la Universitat de Barcelona, que consisteix en el disseny d'una plataforma de foment de voluntariat cultural.

Està dirigit a totes les entitats que estiguin realitzant una experiència de voluntariat cultural amb continuïtat. (Que l'estiguin realitzat actualment, o bé que l'hagin realitzat en el marc d'una determinada activitat i que es vulgui repetir en les següents edicions).

En el cas que l'entitat no hagi realitzat cap experiència de voluntariat cultural, o bé hagi tingut una experiència de voluntariat cultural no satisfactòria com per no donar-li continuïtat, si us plau, accedeixi al qüestionari corresponent a través d'aquest link:

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dGJza2NjcjhQYUNkekdwdnJNkozckE6MQ>

El contingut d'aquest qüestionari no es farà públic. Tant sols s'incorporarà el resultat de forma agregada al diagnòstic, sense citar el nom de l'entitat (Per exemple, "El voluntariat als museus sol tenir un perfil de voluntaris de persones de més de 65 anys"). Es demana el nom de l'entitat per tal d'assegurar la rigorositat i la veracitat de la informació.

Per qualsevol dubte, pot posar-se en contacte amb la responsable del projecte a través de l'e-mail [voluntariatcultural@gmail.com](mailto:voluntariatcultural@gmail.com)

(Autora : Imma Romero Gelpí)

**Nom de l'entitat o organització:**

**Tipus d'experiència de voluntariat cultural:**

- Voluntariat permanent (A la nostra organització o entitat tenim un fluxe de voluntariat continu, durant tot l'any)
- Voluntariat puntual (A la nostra organització o entitat tenim voluntaris per determinades activitats puntuals que desenvolupem en un període concret de l'any)

**Proporció de personal remunerat i voluntari**

Expressi-ho com li resulti més senzill. Per exemple: Tenim dues persones treballant de forma remunerada a jornada completa, i els voluntaris solen ser entre 10 i 15 cada any, to i que van canviant.

## El perfil del seu voluntariat

### Quin és el perfil dels voluntaris de la seva entitat o organització?

Expressi-ho com li resulti més senzill. Per exemple: Solen ser majoritàriament homes, de més de 65 anys, que viuen a la ciutat, i tenen estudis superiors.

### Quina mitjana de temps dedica el seu voluntari a la seva entitat o organització?

Per exemple: 5 hores per setmana durant aproximadament 3 mesos, dos jornades intenses, etc.

### Quines són les principals tasques que realitza el seu voluntariat?

- tasques d'atenció als usuaris o beneficiaris
- tasques formatives o educatives
- tasques organitzatives o de producció
- tasques en comunicació o promoció
- tasques d'investigació
- Altres:

### Quina és la principal raó que motiva al seu voluntari per fer voluntariat a la seva entitat?

Seleccioni només una primera opció, i una segona opció.

	1a opció	2a opció
per ajudar a tirar endavant el projecte cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
per participar de forma activa en la cultura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
per adquirir experiència i formació	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
per conèixer gent i compartir inquietuds	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
per sentir-se útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
per distreure's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## La gestió del seu voluntariat

**A la nostra entitat o organització...**

Marqui Sí o No

	SÍ	NO
incloïm el voluntariat dins de la planificació estratègica de la gestió de recursos humans de la nostra entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
realitzem un disseny del perfil del voluntari necessari, abans de la seva captació	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
realitzem un procés organitzat d'acollida als voluntaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
formalitzem una assegurança a tots els voluntaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
formalitzem una carta de compromís firmada pel voluntari i els responsables de l'entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
realitzem una activitat formativa al voluntari en relació al propi concepte de voluntariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
realitzem una activitat formativa al voluntari en relació a la missió i els objectius de l'entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
realitzem una activitat formativa al voluntari en relació a la tasca en concret que ha de realitzar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
els voluntaris realitzen una activitat formativa externa a través de cursos no organitzats directament per la nostra entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
comptem amb un coordinador de voluntaris no remunerat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
comptem amb un coordinador de voluntaris remunerat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
compensem el voluntari de forma monetària per les despeses originades per la realització de l'activitat (transport, dietes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
els voluntaris reben uns incentius materials per a realitzar el voluntariat (entrades, camiseta, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informem als voluntaris sobre l'estat de comptes de l'entitat i la composició del seu òrgan de govern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
facilitem la participació activa dels voluntaris en els processos organitzatius i en els òrgans de govern de l'entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
facilitem un certificat d'acreditació en la participació i els coneixements adquirits del voluntari un cop ha finalitzat l'activitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
realitzem una mostra de reconeixement i agraïment formal per la tasca realitzada un cop el voluntari ha finalitzat l'activitat (carta d'agraïment, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
disposem d'una estratègia concreta de finançament pel projecte de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

voluntariat		
utilitzem els nostres propis recursos per finançar el projecte de voluntariat, sense comptabilitzar-los de forma separada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
realitzem estratègies d'intercanvi de voluntaris a nivell internacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
no realitzem estratègies d'intercanvi de voluntaris a nivell internacional, però ho voldriem fer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
no realitzem estratègies d'intercanvi de voluntaris a nivell internacional, ni ho volem fer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Quins són els principals canals de comunicació emprats per a captar voluntaris?**

Marqui només una primera opció, una segona opció i una tercera opció.

	1a opció	2a opció	3a opció
per internet, mitjançant una convocatòria directa a la pàgina web o a través de les xarxes socials	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mitjançant buscadors de voluntariat on-line	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jornades, congressos, mostres, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a través del boca-orella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
altres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si heu assenyalat "altres" en la pregunta anterior, si us plau, especifiqueu:

A nostra entitat o organització, treballem amb d'altres organitzacions per tal de millorar determinats aspectes de la gestió del nostre voluntariat

- Sí  
 NO

Si ha seleccionat "Sí" en la pregunta anterior, especifiqueu per a quins aspectes heu treballat en xarxa:

- intercanvi de voluntaris  
 intercanvi d'informació en relació a la gestió del voluntariat  
 estratègies comunes de captació de voluntaris  
 Altres:

**Quins són els principals objectius del seu projecte de voluntariat?**

Escolliu només una primera opció i una segona opció.

1a opció                      2a opció

Aconseguir els mateixos objectius amb menys despesa de personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenir una comunitat compromesa al voltant del meu projecte per legitimar les accions de l'entitat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenir una comunitat compromesa al voltant del meu projecte per tenir més incidència social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com a mitjà de comunicació i de captació més usuaris i clients per als meus serveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Algún altre objectiu important pel seu projecte de voluntariat?**

**Quins són els principals reptes que es troba la seva entitat en la gestió del voluntariat?**

Marqueu 2 opcions com a màxim

- és molt difícil captar voluntaris en general
- és molt difícil captar voluntaris que vulguin assumir responsabilitats i compromís a llarg termini
- és molt difícil captar voluntaris que s'adaptin a les nostres necessitats
- és molt difícil mantenir els voluntaris en un període llarg de temps
- és molt difícil gestionar la convivència entre el personal remunerat i el personal voluntari
- falta finançament per a desenvolupar una gestió adequada del voluntariat
- Altres:

**Quines noves tendències de voluntariat creu que poden ser més útils per la seva entitat?**

Marqueu només una primera opció i una segona opció

	1a opció	2a opció
voluntariat a distància	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voluntariat de persones grans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voluntariat corporatiu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
micro-voluntariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voluntariat en família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voluntariat en grup	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**La vostra opinió respecte el voluntariat cultural****En quina frase està més d'acord?**

1ª opció

2ª opció

El voluntariat cultural és una forma de mà d'obra barata en l'àmbit cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és un bon mitjà per fomentar la participació activa de la societat en la cultura i fomenta la cohesió social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és una bona eina per fomentar la transparència i per legitimar les organitzacions que el desenvolupen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és una bona forma de creació i foment d'una comunitat al voltant d'un projecte cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estic d'acord amb cap d'aquestes afirmacions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Si es creés una plataforma pel foment del voluntariat cultural, per què creuen que podria ser més útil per la seva entitat?**

	1ª opció	2ª opció
Per facilitar el procés en la captació de voluntaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per a compartir recursos amb d'altres entitats: plans de formació, possibilitat de finançament, intercanvis internacionals, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per a fer més visible l'activitat de la nostra entitat en quan al voluntariat i al treball comunitari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per a conèixer d'altres experiències en relació a la gestió de voluntariat i aprendre d'elles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma indirecta per legitimar la cultura com un destí de participació altruista per part de la societat civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma indirecta, per a potenciar la participació activa de la societat en la cultura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Creuen que la creació d'aquesta plataforma podria ser útil per algun altre motiu que no apareix a la llista anterior?**

**Volien afegir alguna cosa més?**

**Si volen conèixer el resultat d'aquest estudi, si us plau, afegiu la direcció d'e-mail on vol**

que li enviem el document final.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

Imma Romero Gelpí  
Màster Oficial Gestió Cultural Universitat de Barcelona

Utilitza [Google Docs](#)

[Informe dels abusos](#) - [Condicions del Servei](#) - [Termes addicionals](#)



## VOLUNTARIAT CULTURAL - Organitzacions i entitats sense propostes de voluntariat cultural

Aquest qüestionari té com a objectiu conèixer el perfil i l'experiència de les organitzacions i les entitats culturals de Catalunya en relació al voluntariat. Aquesta informació s'utilitzarà com a diagnòstic per a l'elaboració d'un projecte de final de Màster Oficial de Gestió Cultural de la Universitat de Barcelona, que consisteix en el disseny d'una plataforma de foment de voluntariat cultural.

Està dirigida a entitats que no hagin realitzat cap experiència de voluntariat cultural, o bé que hagin tingut una experiència de voluntariat cultural però de forma no satisfactòria com per donar-li continuïtat.

En el cas que l'entitat estigui realitzant una experiència de voluntariat cultural amb continuïtat, (que l'estiguin realitzant actualment, o bé que l'hagin realitzat en el marc d'una determinada activitat i que es vulgui repetir en les següents edicions) el qüestionari corresponent és el que s'accedeix a través del següent link:

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dGNUWZGZHeUdyOG1KZHFxbVlyVFNUU1E6MQ>

El contingut d'aquest qüestionari no es farà públic. Tant sols s'incorporarà el resultat de forma agregada al diagnòstic, sense citar el nom de l'entitat (Per exemple, "El voluntariat als museus sol tenir un perfil de voluntaris de persones de més de 65 anys"). Es demana el nom de l'entitat per tal d'assegurar la rigorositat i la veracitat de la informació.

Per qualsevol dubte, pots posar-te en contacte amb la responsable del projecte a través de l'e-mail [voluntariatcultural@gmail.com](mailto:voluntariatcultural@gmail.com)

(Athora : Imma Romero Gelpí)

**Nom de l'entitat o organització:**

**Han realitzat alguna experiència de voluntariat cultural en la seva entitat o organització?**

- SÍ  
 NO

**En cas afirmatiu, quin ha estat el principal motiu per no donar-li continuïtat al projecte de voluntariat?**

**En cas negatiu, quin és el principal motiu pel qual no s'ha realitzat un projecte de voluntariat cultural a la seva organització o entitat?**

Marqueu com a màxim dos opcions.

- no creiem amb el voluntariat cultural  
 no hi hem pensat mai  
 no creiem que sigui necessari per la nostra tasca  
 no tenim prou recursos per portar a terme una estratègia de voluntariat  
 no en tenim degut a la complexitat organitzativa que suposa  
 Altres:

**Si es poguéssin superar els obstacles que cita o explica, creuen que seria útil per la seva entitat engegar un procés de voluntariat cultural?**

Indiqueu SÍ o NO, i per què.

**En quina frase esteu més d'acord?**

Indiqueu només una 1ª opció i només una 2ª opció

	1ª opció	2ª opció
El voluntariat cultural és una forma de mà d'obra barata en l'àmbit cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és un bon mitjà per fomentar la participació activa de la societat en la cultura i fomenta la cohesió social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és una bona forma de transparència i legitimació per les organitzacions que el desenvolupen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El voluntariat cultural és una bona forma de creació i foment d'una comunitat al voltant d'un projecte cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estic d'acord amb cap d'aquestes afirmacions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Si es creés una plataforma pel foment del voluntariat cultural, en què creieu que us podria ajudar per a construir (o reprendre) el projecte de voluntariat cultural de la seva entitat**

Marqueu una 1ª i una 2ª opció

	1ª opció	2ª opció
Per facilitar el procés de la nostra entitat en la captació de voluntaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per a compartir recursos amb d'altres entitats: plans de formació, possibilitat de finançament, intercanvis internacionals, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per a fer més visible l'activitat de la nostra entitat respecte el voluntariat i el treball comunitari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per a conèixer d'altres experiències en relació a la gestió del voluntariat i aprendre d'elles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma indirecta, per legitimar la cultura com un destí de participació altruista per part de la societat civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De forma indirecta, per a potenciar la participació activa de la societat en la cultura

En rés, no ens interessa

**Creuen que la creació d'aquesta plataforma podria ser útil per algún altre motiu que no apareix a la llista anterior?**

**Volen afegir alguna cosa més?**

**Si volen conèixer el resultat d'aquest estudi, si us plau, afegiu la direcció d'e-mail on voleu que us enviem el document final.**

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

Imma Romero Gelpí  
Màster Oficial Gestió Cultural Universitat de Barcelona

Utilitza [Google Docs](#)

[Informe dels abusos](#) - [Condicions del Servei](#) - [Termes addicionals](#)

## ANNEX 2.

### QUADRE RESUM LÍNIES ESTRATÈGIQUES, OBJECTIUS ESPECÍFICS, PROGRAMES I ACCIONS.

**TAULA LÍNIES ESTRATÈGIQUES, OBJECTIUS ESPECÍFICS, PROGRAMES I INDICADORS D'AVALUACIÓ D'IMPACTE I EFICÀCIA**

LÍNIA ESTRATÈGICA	Mecanisme d'avaluació	OBJECTIUS ESPECÍFICS	mecanisme d'avaluació	PROGRAMES			
				PLATAFORMA ON-LINE	SERVEIS ESPECÍFICS	CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ	ALTRES A MIG TERMINI
<b>EIX PERSONES</b>							
Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través dels voluntaris culturals.	Cens de voluntariat Catalunya: nombre de voluntaris culturals.  Altres estudis de voluntariat a Catalunya, i voluntariat cultural.  Estudis sobre associacionisme cultural, que es facin a Catalunya.	P1. Millorar les condicions en l'experiència de les persones voluntàries.	Qüestionaris valoració activitat voluntaris	Apartat informació bàsica pel voluntari sobre els seus drets i deures i altra informació rellevant			
		P2. Promoure els contactes òptims entre els voluntaris ofertants i les entitats culturals demandants	Qüestionaris valoració activitat voluntaris  Nombre de captacions anual.	Cercador adequat a les necessitats de recerca dels voluntaris			
		P3. Promoure els beneficis del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-formal i d'adquisició d'experiència	Qüestionari valoració voluntaris  Qüestionari valoració entitats	Afegir a les demandes de voluntariat, els coneixements que s'adquireixen en la pràctica voluntària  Informació d'ofertes de treball on es reconeixin els coneixements adquirits  Incloure en la informació que es dona a les entitats sobre la gestió general del voluntariat, la importància de facilitar una acreditació documental als		. Campanya associacions professionals (per incloure reconeixement dels coneixements adquirits)	

		P4. Promoure el reconeixement de la tasca individual dels voluntaris culturals.	Qüestionaris valoració activitat voluntaris	voluntaris dels coneixements adquirits. Informació sobre bones experiències on es destaquï la tasca individual dels voluntaris culturals			Produccions audiovisuals relacionades amb el voluntariat cultural.
		P5. Fomentar la diversitat cultural, generacional i funcional en la comunitat voluntària.	Qüestionaris valoració voluntaris  Qüestionari valoració entitats	Visibilitzar experiències d'activitat voluntària on prevalgui diversitat		Campanya diversitat ( contacte amb associacions i entitats que representin col·lectius amb risc d'exclusió o que promoguin la diversitat per a motivar-los en la tasca voluntària).	

LÍNIA ESTRATÈGICA	Mecanisme d'avaluació	OBJECTIUS ESPECÍFICS	mecanisme d'avaluació	PROGRAMES			
				PLATAFORMA ON-LINE	SERVEIS ESPECÍFICS	CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ	ALTRES A MIG TERMINI
EIX ENTITATS							
Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través de les entitats.	<p>Cens de voluntariat Catalunya: nombre de voluntaris culturals.</p> <p>Altres estudis de voluntariat a Catalunya, i voluntariat cultural.</p> <p>Estudis sobre associacionisme cultural, que es facin a Catalunya.</p>	E1. Millorar la gestió del voluntariat cultural en les organitzacions i entitats.	<p>Qüestionari valoració entitats (preguntes específiques diferents criteris de gestió)</p>	<p>Posar a disposició informació i documents útils que inclouran consells com la transparència o acreditació coneixements</p> <p>Suport on-line en directe</p> <p>Informació sobre recursos formació de voluntaris i coordinadors de voluntariat</p> <p>Informació sobre recursos de finançament</p> <p>Informació sobre noves tendències voluntariat etc.)</p>	<p>Servei entitats</p> <p>Servei organitzacions públiques</p> <p>Servei internacionalització</p>		<p>Espai formació on-line per a coordinadors de voluntaris i voluntariat en general</p> <p>Guia de gestió del voluntariat cultural</p>

				<p>Incloure la seva demanda en el cercador de crida de voluntariat (que s'adeqüi a les noves necessitats de les entitats), que inclou oferta de treball i pràctiques.</p> <p>Apartat bones pràctiques d'èxit</p>			
		E2. Promoure la inclusió d'estratègies de voluntariat cultural transformador i participatiu en les entitats i organitzacions.	<p>Qüestionari valoració voluntaris</p> <p>Qüestionari valoració entitats</p>	<p>Apartat bones pràctiques d'èxit en voluntariat transformador i participatiu</p>	<p>Servei entitats</p> <p>Servei organitzacions públiques</p> <p>Servei Universitats</p>	C. Voluntariat transformador	
		E3. Fomentar la comunicació i col·laboració entre les entitats amb voluntariat, i altres actors institucionals o empresarials amb influència en l'àmbit del voluntariat.	<p>Qüestionari valoració entitats</p>	<p>Apartat de contactes en xarxa. (E3)</p> <p>Espai de comunicació i reflexió (E3)</p>			<p>Organització de jornades específiques, congressos, trobades, etc.</p>

		E4. Fomentar la transparència en tots els àmbits de gestió de les entitats	<p>Qüestionari valoració entitats (existeixen indicadors externs de transparència?)</p> <p>Qüestionari valoració voluntaris</p>	<p>En informació i documents útils (consells sobre transparència) (E1)</p> <p>Apareixerà en bones pràctiques d'èxit (E2).</p>	<p>Servei entitats</p> <p>Servei organitzacions públiques</p> <p>Servei Universitats</p>		
--	--	--	---	---	--	--	--



LÍNIA ESTRATÈGICA	Mecanisme d'avaluació	OBJECTIUS ESPECÍFICS	mecanisme d'avaluació	PROGRAMES			
				PLATAFORMA ON-LINE	SERVEIS ESPECÍFICS	CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ	ALTRES A MIG TERMINI
EIX SOCIETAT							
Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través de la societat.	<p>Cens de voluntariat Catalunya: nombre de voluntaris culturals.</p> <p>Altres estudis de voluntariat a Catalunya, i voluntariat cultural.</p> <p>Estudis sobre associacionisme cultural, que es facin a Catalunya.</p>	<p>S1. Fer més visible i legitim el fenòmens i concepte del voluntariat cultural. (social, econòmic)</p> <p>S2. Identificar el voluntariat cultural amb les noves formes de col·laboració del ciutadà amb la cultura, i fomentar la cooperació amb altres sectors socials com l'empresarial, el públic o l'educatiu, en el marc d'un model de societat relacional).</p>	<p>Enquestes a públic general</p> <p>Enquestes a públic general</p>	<p>Informació corporativa plataforma</p> <p>Informació sobre participació activa cultura, voluntariat cultural</p> <p>Enllaç amb d'altres noves formes de col·laboració (Verkami, intercanvis)</p>		<p>Campanya participació i compromís.</p> <p>Campanya empresa</p> <p>Campanya educació</p> <p>Campanya sensibilització</p>	

LÍNIA ESTRATÈGICA	Mecanismes d'avaluació	OBJECTIUS ESPECÍFICS	mecanisme d'avaluació	PROGRAMES			
				PLATAFORMA ON-LINE	SERVEIS ESPECÍFICS	CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ	ALTRES A MIG TERMINI
EIX TRANSVERSAL							
Fomentar la participació activa de la ciutadania en la cultura a través de la cultura.	Cens de voluntariat Catalunya: nombre de voluntaris culturals.	T1. Promocionar cultura com a sector legítim per a vehicular el compromís ciutadà.	Enquestes a públic general	Bones pràctiques.		Campanya participació i compromís.	
	Altres estudis de voluntariat a Catalunya, i voluntariat cultural.	T2. Singularitzar els beneficis del Voluntariat cultural, i també connectar-lo amb altres àmbits de voluntariat.	Enquestes a agents sectors del voluntariat	A l'apartat de beneficis de cada crida d'activitat voluntària			Participar en congressos i jornades de voluntariat, en nom de la plataforma, donant importància i singularitat voluntariat cultural.
	Estudis sobre associacions culturals, que es facin a Catalunya.		Enquestes a públic general	Bones pràctiques d'èxit (en relació formació de públics, aspecte lúdic, proximitat, etc.) Enllaç amb altres agents d'altres àmbits de voluntariat.			
		T3. Modernitzar el concepte i processos de la gestió del voluntariat, amb el voluntariat cultural, pel que aquest comporta (allò lúdic, estètic...)	Enquestes a agents sectors del voluntariat	Bones pràctiques en gestió de voluntariat cultural, que modernitzin també altres àmbits			Participació en congressos i jornades de voluntariat (d'àmbit general), en nom de la mateixa plataforma; i incidir en la capacitat modernitzadora del voluntariat cultural en el voluntariat d'àmbit general.



## ANNEX 4: ESTRUCTURA DE RRHH PER FUNCIONS I HORES APLICADES

FUNCIONS	H/set mana	H/anuals	Total	Total x bloc	Persones responsables	
<b>Projecte i construcció *</b>					promotor	
Redacció projecte			0		promotor	
Recerca de finançament			0		promotor	
Recerca de partners i relacions entorns			0		promotor	
Coordinació construcció plataforma			0		promotor	
Recerca d'equip directiu i gestor			0		promotor	
<b>TOTAL</b>				<b>0</b>		
<b>Direcció</b>						
Representació de l'associació a tercers	4		173		President o vicepresident (junta directiva)	
Direcció estratègica de l'entitat	2		173		Junta directiva (aprovat assemblea)	
Administració de comptes (es delegarà a coordinació)	1	20	193		Junta directiva (sobretot tresorer)	
Avaluació d'acompliment objectius	1	20	193		Junta directiva (aprovat assemblea)	
Elegir i separar els membres de la junta de govern		1	174		Assemblea	
Aprovar la gestió de l'òrgan de govern, el pressupost i els comptes anuals		1	174		Assemblea	
Modificar els estatuts		0,5	173,5		Assemblea	
Acordar la forma i import de les quotes de socis		0,5	173,5		Assemblea	
Acordar transformació, fusió, escissió i dissolució associació		0,1	173,1		Assemblea	
Sol·licitar declaració utilitat pública		1	174		Assemblea	
Aprovar reglament de règim interior		0,1	173,1		Assemblea	
Acordar baixa o separació definitiva dels associats		0,25	173,25		Assemblea	
<b>TOTAL</b>				<b>2120,45</b>		
<b>Coordinació</b>						
(Gestió ordinària i coordinació rrrh)				1211		h/setmana
Gestió ordinària entitat (delegada per Junta Directiva)	10		432,5		Laboral A	4
					Laboral B	4
					Voluntari	2
					Coordinació 1 (50%)	2
Coordinació mecanismes avaluació projecte	2		86,5		Laboral A	2
					Laboral B	2
Coordinació i formació de voluntariat	10		432,5		Laboral A	4
					Laboral B	4
					Voluntari	2
					Coordinació 1 (50%)	2
Coordinació i seguiment estudiants pràctiques	6		259,5		Laboral A	3
					Laboral B	3
(Gestió activitats ingressos)				0	346	
Coordinació sol·licitud subvencions	2		86,5		Laboral A	2
Coordinació captació patrocinis i mecenatges	2		86,5		Laboral A	2
Coordinació captació de socis	2		86,5		Laboral A	2
Coordinació serveis específics (+ avaluació qüestionaris i enquestes)	2		86,5		Laboral A	2
(Comunicació)				346		
Coordinació comunicació	2		86,5		Laboral B	2
Coordinació tasques plataforma (+ avaluació qüestionaris i enquestes)	2		86,5		Laboral B	2
Coordinació campanyes sensibilització	2		86,5		Laboral B	2

Coordinació promoció serveis específics	2		86,5		Laboral B	2
				1903		
<b>Producció</b>						
(Gestió)				1730		
Execució serveis publicitat	4		173		voluntari Gestió 1	4
Execució sol·licitud subvencions	14		605,5		voluntari Gestió 2	4
					Pràctiques Gestió (50%)	10
Execució gestió patrocini i mecenatge	14		605,5		voluntari Gestió 3	4
					Pràctiques Gestió (50%)	10
Dinamització accions de micro-mecenatge	8		346		voluntari Gestió 4	4
					voluntari distància Gestió	4
(Comunicació)				2076		
Execució accions comunicació	15		648,75		Voluntari Comunicació 1	4
					Pràctiques Comunicació (50%)	10
					Reforç micro-voluntariat	1
Dinamització plataforma on-line (inclou atenció usuari)	9		389,25		Voluntari Comunicació 2	4
					Voluntari distància Comunicació	4
					Micro-voluntariat	1
Execució campanyes	15		648,75		Voluntari Comunicació 3 / setmana	4
					Pràctiques Comunicació (50%)	10
					Reforç micro-voluntariat	1
Promoció de serveis específics	9		389,25		Voluntari Comunicació 4	4
					Voluntari Comunicació 5	4
					Reforç micro-voluntariat	1
(Execució serveis específics)				500		
Servei Entitats		100	100		Especialista voluntariat entitats /org públiques	
Servei Organitzacions Públiques		150	150		Especialista voluntariat entitats /org públiques	
Servei Internacionalització		25	25		Especialista internacionalització	
Serveis Empresarials - RSE		175	175		Especialista empreses	
Servei Universitats		50	50		Especialista universitats	
				4306		
<b>TOTAL</b>			<b>8329,45</b>			

## ANNEX 5. ESTRUCTURA DE RECURSOS HUMANS PER PERFILS DE LLOCS DE TREBALL

PERFILS LLOC DE TREBALL O CÀRREC	FUNCIONS	CONEIXEMENTS	HABILITATS	VINCULACIÓ EMPRESA	Nº PERSONES EN ACTIU	HORARI	REMUNERACIÓ	CANALS DE CAPTACIÓ	MÈTODE DE SELECCIÓ	REMPES ESTIMAT DE PERMANÈNCIA
<b>NUCLI DIRECTIU</b>										
President (junta directiva)	Representació de l'associació, direcció estratègica de l'entitat	Coneixements tècnics en direcció d'entitats, associacionisme, voluntariat i del sector cultural.	Habilitats directives, de comunicació i de negociació. Sensibilitat cultural.	Voluntari	1	Gestions representatives (4h/setmana)-1 reunió cada dos setmanes junta directiva (4h) - Preparació i celebració assemblea (40h aprox.)	No n'hi ha. Però hi ha possibilitat de gestió de forma remunerada una funció que no coincideix amb les de la junta directiva (com l'execució d'un servei específic)	Escollits en assemblea general.	personal (1a constitució)/assemblea	2 anys (possibilitat renovació)
Vicepresident (junta directiva)	Substitució de les funcions del president en el cas que de la seva absència	ÍDEM.	ÍDEM.	Voluntari	1	Gestions representatives (20h/annuals)-1 reunió cada dos setmanes junta directiva (4h) - Preparació i celebració assemblea (40h aprox.)	ÍDEM.	Escollits en assemblea general.	personal(1a constitució)/assemblea	3 anys (possibilitat renovació)

Secretari	Custodia la documentació de l'associació; elabora actes Assemblea General, i porta llibre de socis i sòcies.	Coneixements en gestió d'associacions.	Habilitats organitzatives.	Voluntari	1	Gestió documental (2h/setmana) 1 reunió cada dos setmanes junta directiva (4h) - Preparació i celebració assemblea (40h aprox.)	ÍDEM.	Escollits en assemblea general.	personal(1a constitució)/assemblea	4 anys (possibilitat renovació)
Tresorer	Custòdia i control dels recursos de l'associació, i l'elaboració del pressupost, balanç i liquidació de comptes (delegat a coordinació).	Coneixements comptables i d'administració d'associacions.	Habilitats organitzatives . Sensibilitat cultural.	Voluntari	1	ÍDEM.	ÍDEM.	Escollits en assamblea general.	personal(1a constitució)/assemblea	5 anys (possibilitat renovació)

Socis (en Assemblea)	Elegir i separar els membres de la junta de govern. Aprovar la gestió de l'òrgan de govern, el pressupost i els comptes anuals. Modificar els estatuts. Acordar la forma i import de les quotes de socis. Acordar transformació, fusió, escissió i dissolució associació. Sol·licitar declaració utilitat pública. Aprovar reglament de règim interior. Acordar baixa o separació definitiva dels associats	0	0	Voluntari	55	Assistència assemblea un cop l'any (4h)	Paguen una quota per ser socis.	Directe, descomptes en campanyes i serveis.	0	1-5 anys



NUCLI DE COORDINACIÓ											
Coordinador A	(Compartit amb coordinador B) Gestió ordinària de l'entitat. Coordinació i formació del voluntariat. Coordinació i seguiment dels estudiants en pràctiques. (De responsabilitat pròpia) Coordinació d'aspectes relacionats amb l'activitat econòmica: coordinació sol·licitud subvencions, coor. captació patrocini i mecenatges, coord. captació socis, coord. serveis específics. Inclou temps dedicat a l'avaluació dels projectes que es coordinen.	Coneixements en gestió cultural, dinàmiques i especificitats gestió associacions i del voluntariat, coordinació del voluntariat i equips humans.	Organitzatives, de planificació, de lideratge d'equips humans. Sensibilitat cultural.	Laboral (1/2 jornada)		1	10-14h (excepte una reunió setmanal fora d'aquest horari amb l'altre coordinador i voluntari C)	800€/mensuals (sou brut)	Mitjançant organitzacions professionals, recomanacions professionals, convocatòries a canals especialitzats. També s'utilitzaran canals interns, amb borsa de voluntaris que ja han treballat a la plataforma.	Currículum vitae, Entrevista personal *Es valorarà experiència prèvia en voluntariat	1-2 anys

<p>Coordinador B</p>	<p>(Compartit amb coordinador B) Gestió ordinària de l'entitat. Coordinació i formació del voluntariat. Coordinació i seguiment dels estudiants en pràctiques. (De responsabilitat pròpia). Coordinació d'aspectes relacionats amb la comunicació: comunicació general del projecte, accions a la plataforma on-line, campanyes de sensibilització, promoció serveis específics. Inclou temps dedicat a l'avaluació dels projectes que es coordinen.</p>	<p>Coneixements en comunicació corporativa. Especialitzada en mitjans on-line. Coneixements de les especificitats gestió associacions i del voluntariat, coordinació del voluntariat i equips humans.</p>	<p>Organitzatives, comunicatives, de lideratge d'equips humans. Sensibilitat cultural.</p>	<p>Laboral (1/2 jornada)</p>	<p>1</p>	<p>16-20h (excepte una reunió setmanal fora d'aquest horari amb l'altre coordinador i voluntari C)</p>	<p>800€/mensuals (sou brut)</p>	<p>Mitjançant organitzacions professionals, recomanacions professionals, convocatòries a canals especialitzats. També s'utilitzaran canals interns, amb borsa de voluntaris que ja han treballat a la plataforma.</p>	<p>Currículum vitae, Entrevista personal *Es valorarà experiència prèvia en voluntariat</p>	<p>1-2 anys</p>
<p>Voluntari Coordinació</p>	<p>Suport funcions de gestió ordinària de l'entitat (50%), i coordinació i formació de voluntariat (50%)</p>	<p>Coneixements en gestió cultural, dinàmiques i especificitats gestió associacions i voluntariat, i en coordinació de voluntariat i equips humans.</p>	<p>Organitzatives, de lideratge d'equips humans. Sensibilitat cultural.</p>	<p>Voluntariat (4h/setmana)</p>	<p>1</p>	<p>2h matí, 2 h tarda; incloent assistència reunió setmanal fora d'aquest horari</p>	<p>No hi ha remuneració.</p>	<p>Captació interna, a través dels mateixos voluntaris actius en altres seccions.</p>	<p>Currículum vitae, Entrevista personal *Es valorarà experiència prèvia en voluntariat</p>	<p>6 mesos</p>

ÀREA DE PRODUCCIÓ										
Voluntari Gestió	Execució serveis publicitat. Execució sol·licitud subvencions. Execució sol·licitud patrocinis i mecenatge. Dinamització accions de micro-mecenatge.	Coneixements en gestió cultural, especialment tècniques de finançament de projectes culturals.	Organització, negociació. Sensibilitat cultural.	Voluntariat (4h/setmana)	4	10-14h, un matí a la setmana	No hi ha remuneració. Es preveu una compensació per despeses originades.	Mitjançant serveis de crida de voluntariat (Servei Català del Voluntariat), i Voluntaris.2000. Un cop ja estigui en funcionament, mitjançant la pròpia plataforma.	Currículum vitae, Entrevista personal *Es valorarà experiència prèvia en voluntariat	3 mesos
Voluntari Comunicació	Execució d'accions de comunicació general de la plataforma. Dinamització de la plataforma on-line (inclou atenció a l'usuari). Execució de campanyes de difusió. Promoció de serveis específics.	Coneixements general en tècniques de comunicació; corporativa i mitjans on-line.	Comunicatives, creatives, negociació. Sensibilitat cultural.	Voluntariat (4h/setmana)	4	16-20h, una tarda a la setmana	No hi ha remuneració. Es preveu una compensació per despeses originades, i reconeixement en espècie.	Mitjançant serveis de crida de voluntariat (Servei Català del Voluntariat), i Voluntaris.2000. Un cop ja estigui en funcionament, mitjançant la pròpia plataforma.	Currículum vitae, Entrevista personal *Es valorarà experiència prèvia en voluntariat	3 mesos
Voluntari distància gestió	Dinamització accions de micro-mecenatge	Coneixements específics de dinàmiques de micro-mecenatge a l'entorn web	Comunicatives, creatives, comunitàries. negociació. Sensibilitat cultural.	Voluntariat (4h/setmana) treball a distància	1	Horari lliure. 4h a la setmana.	No hi ha remuneració, i reconeixement en espècie.	Mitjançant serveis de crida de voluntariat, que incloquin el voluntariat a distància. Un cop ja estigui en funcionament, mitjançant la pròpia plataforma.	Currículum vitae, Entrevista personal *Es valorarà experiència prèvia en voluntariat	1 mes

Voluntari distància comunicació	Dinamització plataforma on-line	Coneixements específiques de dinamització de portals web interactius	Comunicatives, creatives, comunitàries negociació. Sensibilitat cultural.	Voluntariat (4h/setmana) treball a distància	1	Horari lliure. 4h a la setmana.	No hi ha remuneració, i reconeixement en espècie.	Mitjançant serveis de crida de voluntariat, que inclouin el voluntariat a distància. Un cop ja estigui en funcionament, mitjançant la pròpia plataforma.	Currículum vitae, Entrevista personal *Es valorarà experiència prèvia en voluntariat	1 mes
Reforç micro-voluntariat	Tasques de suport específiques en comunicació: accions de comunicació del projecte, en la dinamització de la plataforma on-line, en l'execució de les campanyes, i en la promoció dels serveis específics.	Coneixements específics en comunicació i en la tasca a realitzar.		Voluntariat puntual (dependrà del cas)	0	Dependrà de les necessitats. Aproximadament 30 l'any.	No hi ha remuneració, i reconeixement en espècie.	Mitjançant serveis de crida de voluntariat, que inclouin el micro-voluntariat. Un cop ja estigui en funcionament, mitjançant la pròpia plataforma.	Currículum vitae.	2 o 3 hores. Pot ser que repeteixin una o dos vegades.
Estudiant en pràctiques gestió	Execució sol·licitud de subvencions (50%), Execució gestió patrocini i mecenatge (50%)	Coneixements en gestió cultural, i especialment en tècniques de finançament de projectes culturals.	Organitzatives, negociació, sensibilitat cultural.	Règim de pràctiques acadèmiques. 4h/al dia (320h/alumne)	1	10-14H, de dilluns a divendres	No hi ha remuneració. Es preveu una compensació per despeses originades, i reconeixement en espècie.	Mitjançant un contacte directe amb les Universitats que imparteixen cursos de gestió cultural; i quan el Servei Universitat ja estigui en funcionament, a través d'aquest.	Mitjançant un contacte directe amb les Universitats que imparteixen cursos de gestió cultural; i quan el Servei Universitat ja estigui en funcionament, a través d'aquest.	4 mesos

Estudiant en pràctiques comunicació	Execució d'accions de comunicació del projecte en general, i execució de campanyes de comunicació	Coneixements general en tècniques de comunicació; corporativa i mitjans on-line.	Comunicatives, creatives, negociació. Sensibilitat cultural.	Règim de pràctiques acadèmiques. 4h/al dia (320h/alumne)	1	16-20h, de dilluns a divendres	No hi ha remuneració. Es preveu una compensació per despeses originades, i reconeixement en espècie.	Mitjançant un contacte directe amb les Universitats que imparteixen cursos de gestió cultural; i quan el Servei Universitat ja estigui en funcionament, a través d'aquest.	Mitjançant un contacte directe amb les Universitats que imparteixen cursos de gestió cultural; i quan el Servei Universitat ja estigui en funcionament, a través d'aquest.	4 mesos
Especialista servei entitats i/o organitzacions públiques	Elaboració del Servei "Entitats" i del Servei "Organitzacions Públiques"	Coneixements específics en relació al desenvolupament d'estratègies de voluntariat en les entitats no-lucratives i organitzacions públiques.	Planificació, Disseny estratègic, comunicatives	Règim mercantil.	2	lliure	50% de l'import abonat. 11€/h	A través d'organitzacions professionals. També a través de reconamacions personals. També canals interns: membres de la junta directiva o altres voluntaris que s'adequin al perfil.	Currículum vitae. Entrevista personal. Referències.	1-5 anys
Especialista internacionalització	Elaboració del Servei "Internacionalització"	Coneixements específics en relació al desenvolupament d'estratègies d'internacionalització de programes de voluntariat. Idiomes.	Planificació, Disseny estratègic, comunicatives	Règim mercantil.	1	lliure.	50% de l'import abonat. 11€/h	A través d'organitzacions professionals. També a través de reconamacions personals.	Currículum vitae. Entrevista personal. Referències.	1-5 anys

Especialista serveis empresarials -RSE	Elaboració del servei "empresarial - RSE"	Coneixements específics en relació al desenvolupament d'estratègies de desenvolupament de responsabilitat social empresarial i de voluntariat corporatiu en les empreses.	Planificació, Disseny estratègic, comunicatives	Règim mercantil.	1	lliure.	50% de l'import abonat. 11€/h	A través d'organitzacions professionals. També a través de recomanacions personals.	Currículum vitae. Entrevista personal. Referències.	1-5 anys
Especialista Servei Universitats	Elaboració del servei "universitats"	Coneixements específics en relació a les estratègies de voluntariat cultural de les universitats, així com la gestió de destins de pràctiques universitàries.	Planificació, Disseny estratègic, comunicatives	Règim mercantil.	1	lliure.	50% de l'import abonat. 11€/h	A través d'organitzacions professionals. També a través de recomanacions personals. També canals interns: membres de la junta directiva o altres voluntaris que s'adequin al perfil.	Currículum vitae. Entrevista personal. Referències.	1-5 anys

## ANNEX 6. DETALL DE LA DESPESA EN RECURSOS HUMANS

PERSONAL ASSALARIAT	Persones	Dies treballats	Sou brut /Mes	31,15% SS	Total final	Total real
Coordinador A - mitja jornada	1	216	800	249,2	12590,4	12590,4
Coordinador B - mitja jornada	1	216	800	249,2	12590,4	12590,4
				<b>TOTAL</b>	<b>25180,8</b>	<b>25180,8</b>

PERSONAL VOLUNTARI	Persones	Dies treballats/unitat	Assegurança / persona	Despeses x persona/dia	Total final	Total real
			4€	2€		
Voluntariat coordinació	2	108	8€	432€	440€	440€
Voluntariat producció	36	54	144€	3.888€	4.032€	4.032€
Voluntariat a distància	24	18	96€	0	96€	96€
Micro-voluntariat	30	30	0	0	0€	
				<b>TOTAL</b>	<b>4.568€</b>	<b>4.568€</b>

PERSONAL RÈGIM PRÀCTIQUES	Persones	Dies treballats / unitat	Despeses administratives / estudiant	Despeses personal/dia	Total final	Total real
			100€	2€		
Estudiants en pràctiques	6	72	600€	864€	864€	864€
				<b>TOTAL</b>	<b>864€</b>	<b>864€</b>

PERSONAL RÈGIM MERCANTIL (Costos variables)	Persones	Hores treballades	Remuneració /h		Total final	Total real
			11€			
Especialista entitats i/o organitzacions públiques	1	200	2.200€		2.200€	2.200€
Especialista entitats i/o organitzacions públiques	1	300	3.300€		3.300€	3.300€
Especialista internacionalització	1	50	550€		550€	550€
Especialista Serveis Empresarials	1	350	3.850€		3.850€	3.850€
Especialista Servei Universitats	1	100	1.100€		1.100€	1.100€
				<b>TOTAL</b>	<b>11.000€</b>	<b>11.000€</b>

<b>TOTAL DESPESES RRHH</b>	<b>16.432€</b>	<b>16.432€</b>
----------------------------	----------------	----------------

## ANNEX 7. DESPESES ANUALS

BENS DURADERS						
			Quantitat final	Quantitat real	Inversor	Return
Despesa constitució			33,17	33,17		
Programació web + disseny plataforma			0	4000	lwith.org	Ampliació mercat.
<b>Total</b>			<b>33,17</b>	<b>4033,17</b>		
DESPESES CORRENTS (1 any)						
<b>COSTOS FIXES</b>	Sou brut / Mes	31,15% SS	Total			
<b>RECURSOS HUMANS</b>			<b>30.612,80 €</b>	<b>30.612,80 €</b>		
<b>Personal assalariat</b>			<b>25.180,80 €</b>	<b>25.180,80 €</b>		
Coordinador A - mitja jornada	800,00 €	249,20 €	12.590,40 €	12.590,40 €		
Coordinador B - mitja jornada	800,00 €	249,20 €	12.590,40 €	12.590,40 €		
<b>Altres despeses personal</b>			<b>5.432,00 €</b>	<b>5.432,00 €</b>		
Voluntariat coordinació (assegurança + compensació)			440,00 €	440,00 €		
Voluntariat producció (assegurança + compensació)			4.032,00 €	4.032,00 €		
Voluntariat a distància (assegurança)			96,00 €	96,00 €		
Micro-voluntariat			0,00 €	0,00 €		
Estudiants en pràctiques (tràmit administratiu + compensació)			864,00 €	864,00 €		
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			<b>3.696€</b>	<b>4.006€</b>		
Lloc de treball (+conexió internet, + sala reunions)	225,00 €		0€	0€	lwith.org	Ampliació mercat,.
Suport tècnic	100,00 €		1.200,00 €	1.200,00 €		
Gestoria	100,00 €		1.200,00 €	1.200,00 €		
Servidor (inversió)			0,00 €	250,00 €	Cibervoluntari	Amplicació de mercat
Domini (inversió)			0,00 €	60,00 €	Voluntariat x llengua	visibilitat, publicitat gratuït
Telèfon	58,00 €		696,00 €	696,00 €		
Material oficina			300,00 €	300,00 €		
Altres			300,00 €	300,00 €		
<b>PROGRAMES I ACTIVITATS</b>			<b>0</b>	<b>0</b>		
Costos variables			0	0		
<b>COMUNICACIÓ</b>			<b>0</b>	<b>0</b>		
Intercanvis, en espècie.			0	0		
<b>Total</b>			<b>34.308,80 €</b>	<b>34.618,80 €</b>		
<b>COSTOS VARIABLES</b>	hores contractades	x cost/hora				
		11€				
Serveis específics	1000	11.000€	11.000€	11.000€		
<b>Total</b>			<b>11.000€</b>	<b>11.000€</b>		
<b>TOTAL DESPESES (PER 1000H DE SERVEIS CONTRACTATS)</b>			<b>45.341,97 €</b>	<b>49.651,97 €</b>		



## ANNEX 8. BALANÇ PREVISIONAL

### ESCENARI DE MÍNIMS

#### Balanç al moment 0

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>33</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>33</b>
Despesa de constitució	33	Aportació promotor	33
Plataforma web	0		
<b>Corrent</b>	<b>12000</b>	<b>Passiu corrent</b>	<b>0</b>
Caixa	12000		
		<b>Passiu no corrent</b>	<b>12000</b>
		Prèstec a llarg termini	22000
<b>Total actiu</b>	<b>12033</b>	<b>Total passiu</b>	<b>12033</b>

#### Balanc finals any 1

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>0,00</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>-3.081,81</b>
Despesa de constitució	33,00	Aportació promotor	33,00
Plataforma web	0,00	Resultats	-3.114,81
Amort. Desp Const	-33,00		
Amort. Plat Web	0	<b>Passiu corrent</b>	<b>0,00</b>
<b>Corrent</b>	<b>6.818,19</b>	<b>Passiu no corrent</b>	<b>9.900,00</b>
Caixa	6.818,19	Prèstec a llarg termini	9.900,00
<b>Total actiu</b>	<b>6.818,19</b>	<b>Total passiu</b>	<b>6.818,19</b>

#### Balanç finals any 2

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>0,00</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>-2.242,09</b>
Despesa de constitució	33,00	Aportació promotor	33,00
Plataforma web	0,00	Resultats any 1	-3.114,81
Amort. Desp Const	-33,00	Resultats any 2	839,72
Amort. Plat Web	0		
<b>Corrent</b>	<b>5.557,91</b>	<b>Passiu corrent</b>	<b>0,00</b>
Caixa	5.557,91	<b>Passiu no corrent</b>	<b>7.800,00</b>
		Prèstec a llarg termini	7.800,00
<b>Total actiu</b>	<b>5.557,91</b>	<b>Total passiu</b>	<b>5.557,91</b>

#### Balanç finals any 3

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>0,00</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>1.115,26</b>
Plataforma web	0,00	Aportació socis	33,00
Amort Plat Web	0,00	Resultats any 1	-3.114,81
		Resultats any 2	839,72
		Resultats any 3	3.357,36
<b>Corrent</b>	<b>6.815,26</b>	<b>Passiu corrent</b>	<b>0,00</b>
Caixa	6.815,26	<b>Passiu no corrent</b>	<b>5.700,00</b>
		Prèstec a llarg termini	5.700,00
<b>Total actiu</b>	<b>6.815,26</b>	<b>Total passiu</b>	<b>6.815,26</b>

ESCENARI D'ÒPTIMS

Balanç al moment 0

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>33</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>33</b>
Despesa de constitució	33	Aportació promotor	33
Plataforma web	0		
<b>Corrent</b>	<b>12000</b>	<b>Passiu corrent</b>	<b>0</b>
Caixa	12000		
		<b>Passiu no corrent</b>	<b>12000</b>
		Prèstec a llarg termini	12000
<b>Total actiu</b>	<b>12033</b>	<b>Total passiu</b>	<b>12033</b>

Balanc finals any 1

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>0,00</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>20.490,18</b>
Despesa de constitució	33,00	Aportació promotor	33,00
Plataforma web	0,00	Resultats any 1	20.457,18
Amort. Desp Const	-33,00		
Amort. Plat Web	0	<b>Passiu corrent</b>	<b>0,00</b>
<b>Corrent</b>	<b>30.390,18</b>	<b>Passiu no corrent</b>	<b>9.900,00</b>
Caixa	30.390,18	Prèstec a llarg termini	9.900,00
<b>Total actiu</b>	<b>30.390,18</b>	<b>Total passiu</b>	<b>30.390,18</b>

Balanç finals any 2

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>0,00</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>48.381,29</b>
Despesa de constitució	33,00	Aportació promotor	33,00
Plataforma web	0,00	Resultats any 1	20.457,18
Amort. Desp Const	-33,00	Resultats any 2	27.891,11
Amort. Plat Web	0		
<b>Corrent</b>	<b>56.181,29</b>	<b>Passiu corrent</b>	<b>0,00</b>
Caixa	56.181,29	<b>Passiu no corrent</b>	<b>7.800,00</b>
		Prèstec a llarg termini	7.800,00
<b>Total actiu</b>	<b>56.181,29</b>	<b>Total passiu</b>	<b>56.181,29</b>

Balanç finals any 3

ACTIU		PASSIU	
<b>No corrent</b>	<b>0,00</b>	<b>Patrimoni net</b>	<b>84.493,10</b>
Plataforma web	0,00	Aportació socis	33,00
Amort Plat Web	0,00	Resultats any 1	20.457,18
		Resultats any 2	27.891,11
		Resultats any 3	36.111,80
<b>Corrent</b>	<b>90.193,10</b>	<b>Passiu corrent</b>	<b>0,00</b>
Caixa	90.193,10	<b>Passiu no corrent</b>	<b>5.700,00</b>
		Prèstec a llarg termini	5.700,00
<b>Total actiu</b>	<b>90.193,10</b>	<b>Total passiu</b>	<b>90.193,10</b>

## ANNEX 9. PREVISIÓ DE LA TRESORERIA

### Tresoreria previsional ANY 1 ESCENARI DE MÍNIMS

Mes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
<b>Cobraments</b>	380,88	380,88	1.362,64	1.362,64	1.802,64	2.012,64	4.285,28	3.285,28	4.945,28	4.945,28	4.445,28	3.945,28	33.153,99
<b>Comissió assegurances</b>	381	381	1143	1143	1143	1143	2285	2285	2285	2285	2285	2285	19044
<b>Serveis externs</b>	0	0	220	220	660	660	660	660	1320	1320	1320	1320	8360
<b>Publicitat (100€/mes)</b>	0	0	0	0	0	0	100	100	100	100	100	100	600
<b>Quotes socis (30€/any)</b>	0	0	0	0	0	210	240	240	240	240	240	240	1650
<b>Subvencions</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
<b>Donacions - micro mecenes</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	500,00	0,00	500
<b>Donacions - grans mecenes</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00	0,00	0,00	0,00	1000
<b>Patrocinis</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00	0,00	0,00	1.000,00	0,00	0,00	2000
<b>Pagaments</b>	2.969,08	2.969,08	3.189,08	3.189,08	3.189,08	4.239,08	3.519,08	3.519,08	3.519,08	3.519,08	3.519,08	4.569,08	41.908,80
<b>Personal assalariat</b>	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	25181
<b>Altres despeses de personal</b>	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	5432
<b>Infraestructura</b>	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	3696
<b>Serveis específics</b>	110,00	110,00	330,00	330,00	330,00	330,00	660,00	660,00	660,00	660,00	660,00	660,00	5500
<b>Crèdit</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.050,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.050,00	2100
	12033	9445	6857	5030	3204	1817	-409	357	123	1549	2976	3902	12033
<b>Cobraments</b>	381	381	1363	1363	1803	2013	4285	3285	4945	4945	4445	3945	33154
<b>Pagaments</b>	2969	2969	3189	3189	3189	4239	3519	3519	3519	3519	3519	4569	41909
<b>Total</b>	<b>9445</b>	<b>6857</b>	<b>5030</b>	<b>3204</b>	<b>1817</b>	<b>-409</b>	<b>357</b>	<b>123</b>	<b>1549</b>	<b>2976</b>	<b>3902</b>	<b>3278</b>	<b>3278</b>

**Tresoreria previsional ANY 1**  
**ESCENARI D'OPTIMS**

Mes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
<b>Cobraments</b>	571,32	571,32	2.253,96	2.253,96	3.133,96	3.553,96	6.327,92	5.327,92	7.647,92	7.647,92	9.247,92	11.047,92	59.585,98
<b>Comissió assegurances</b>	571	571	1714	1714	1714	1714	3428	3428	3428	3428	3428	3428	28566
<b>Serveis externs</b>	0	0	440	440	1320	1320	1320	1320	2640	2640	2640	2640	16720
<b>Publicitat (100€/mes)</b>	0	0	100	100	100	100	100	100	100	100	200	200	1200
<b>Quotes socis (30€/mes)</b>	0	0	0	0	0	420	480	480	480	480	480	480	3300
<b>Subvencions</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.300,00	3300
<b>Donacions - micro mecenatges</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.500,00	0,00	1500
<b>Donacions - grans mecenes</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00	0,00	2000
<b>Patrocinis</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00	0,00	0,00	1.000,00	0,00	1.000,00	3000
<b>Pagaments</b>	3.079,08	3.079,08	3.519,08	3.519,08	3.519,08	4.569,08	4.179,08	4.179,08	4.179,08	4.179,08	4.179,08	5.229,08	47.409,00
<b>Personal assalariat</b>	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	2.098,42	25181
<b>Altres despeses de personal</b>	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	452,67	5432
<b>Infraestructura</b>	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	308,00	3696
<b>Serveis específics</b>	220,00	220,00	660,00	660,00	660,00	660,00	1.320,00	1.320,00	1.320,00	1.320,00	1.320,00	1.320,00	11000
<b>Crèdit</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.050,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.050,00	2100
	12033	9525	7017	5752	4487	4102	3087	5236	6385	9853	13322	18391	12033
<b>Cobraments</b>	571	571	2254	2254	3134	3554	6328	5328	7648	7648	9248	11048	59586
<b>Pagaments</b>	3079	3079	3519	3519	3519	4569	4179	4179	4179	4179	4179	5229	47409
<b>Total</b>	<b>9525</b>	<b>7017</b>	<b>5752</b>	<b>4487</b>	<b>4102</b>	<b>3087</b>	<b>5236</b>	<b>6385</b>	<b>9853</b>	<b>13322</b>	<b>18391</b>	<b>24210</b>	<b>24210</b>

## ANNEX 10. QUADRE RESUM DEL PLA DE COMUNICACIÓ

	COMUNICACIÓ CORPORATIVA	COMUNICACIÓ PER ACTIVITATS I SERVEIS									
		PLATAFORMA ON-LINE	SERVEIS ESPECÍFICS	CAMPANYES DE PROMOCIÓ I SENSIBILITZACIÓ							
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Donar màxima visibilitat al projecte Cultura_apport.</li> <li>. Associar el projecte amb la seva missió, els seus objectius i valors; i destacar el valor cultural.</li> <li>. Associar el projecte amb d'altres entitats amb uns valors i objectius semblants (per exemple altres plataformes de voluntariat, crowdfunding).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Donar a conèixer l'existència, la finalitat i les possibilitats de la plataforma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Donar a conèixer l'existència, finalitat i avantatges, i condicions de la contractació dels serveis específics.</li> </ul>	<p>. (Són una acció comunicativa en sí mateixes)Cada campanya té un objectiu diferent.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td> <p>Campanya de participació i compromís. Fer més visible i legítim el fenomen i concepte del voluntariat cultural. (social, econòmic)</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya voluntariat transformador. Promoure la inclusió d'estratègies de voluntariat cultural transformador i participatiu en les entitats i organitzacions.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya empresa. Fomentar la cooperació del voluntariat amb sectors socials, com l'empresarial.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya educació. Fomentar la cooperació del voluntariat amb sectors socials, com l'educatiu.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya sindicats. Fomentar l'aproximació del voluntariat amb sectors socials, inclús aparentment aliens, com són els sindicats.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya diversitat. Fomentar la diversitat cultural, generacional i funcional en la comunitat voluntària.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya professionals culturals. Promoure els beneficis del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-forma i adquisició d'experiència.</p> </td> </tr> </table>	<p>Campanya de participació i compromís. Fer més visible i legítim el fenomen i concepte del voluntariat cultural. (social, econòmic)</p>	<p>Campanya voluntariat transformador. Promoure la inclusió d'estratègies de voluntariat cultural transformador i participatiu en les entitats i organitzacions.</p>	<p>Campanya empresa. Fomentar la cooperació del voluntariat amb sectors socials, com l'empresarial.</p>	<p>Campanya educació. Fomentar la cooperació del voluntariat amb sectors socials, com l'educatiu.</p>	<p>Campanya sindicats. Fomentar l'aproximació del voluntariat amb sectors socials, inclús aparentment aliens, com són els sindicats.</p>	<p>Campanya diversitat. Fomentar la diversitat cultural, generacional i funcional en la comunitat voluntària.</p>	<p>Campanya professionals culturals. Promoure els beneficis del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-forma i adquisició d'experiència.</p>
<p>Campanya de participació i compromís. Fer més visible i legítim el fenomen i concepte del voluntariat cultural. (social, econòmic)</p>											
<p>Campanya voluntariat transformador. Promoure la inclusió d'estratègies de voluntariat cultural transformador i participatiu en les entitats i organitzacions.</p>											
<p>Campanya empresa. Fomentar la cooperació del voluntariat amb sectors socials, com l'empresarial.</p>											
<p>Campanya educació. Fomentar la cooperació del voluntariat amb sectors socials, com l'educatiu.</p>											
<p>Campanya sindicats. Fomentar l'aproximació del voluntariat amb sectors socials, inclús aparentment aliens, com són els sindicats.</p>											
<p>Campanya diversitat. Fomentar la diversitat cultural, generacional i funcional en la comunitat voluntària.</p>											
<p>Campanya professionals culturals. Promoure els beneficis del voluntariat com a forma d'aprenentatge no-forma i adquisició d'experiència.</p>											

Missatge	<p>. El projecte cultura_aport com un projecte independent, sense funcions representatives en el sector, transversal i transparent; que neix per fomentar la participació voluntària, compresa i transformadora de la ciutadania en la cultura.</p> <p>. Missatge estratègic: definir com a principal objectiu el foment de la participació activa en la cultura; i el voluntariat cultural haurà de ser un mitjà per aconseguir-lo.</p> <p>. Missatge que incorpori els resultats i objectius assolits pel projecte, materialitzant el seu impacte social (sobretot de cares a patrocinadors, mecenes i subvencionadors).</p> <p>. Missatge incorporarà també que el projecte no seria possible sense la col·laboració dels partners principals, i les altres col·laboracions.</p>	<p>. Plataforma dinàmica, interactiva, que dóna solucions a un sol click, que dóna resposta on-line i en directe personalitzada.</p> <p>. Que permet conèixer d'altres experiències, per tant inspiradora.</p> <p>. Amb un gran nombre de recursos gratuïts en relació al voluntariat.</p> <p>. Accessible i oberta a tothom.</p>	<p>. El contingut i condicions de cada servei.</p> <p>. Destacar en cada cas la importància de confiar en els experts per a desenvolupar les estratègies que es preveuen en cada un dels serveis.</p> <p>. Destacar la professionalitat i transparència en la gestió.</p> <p>. Destacar que és un mitjà per la sostenibilitat del projecte, i que dels beneficis obtinguts se'n podran beneficiar altres projectes.</p>	<p>Campanya de participació i compromís: La importància de la participació en la cultura i el seu compromís ver aquesta; fent més legítim i visible el fenomen del voluntariat cultural.</p> <p>Campanya voluntariat transformador: La importància del voluntariat de caràcter transformador i participatiu; en detriment del voluntariat més instrumental.</p> <p>Campanya empresa. El voluntariat cultural com a fenomen que també pot ser beneficiós per l'empresa, i els seus empleats, en consonància amb la seva RSE.</p> <p>Campanya educació. El voluntariat cultural com a fenomen que cal aproximar-lo al sector educatiu, i que es pot usar com a mecanisme d'ensenyament de valors.</p> <p>Campanya sindicats. El voluntariat cultural com a generador de llocs de treball, amb un gran impacte econòmic, incidint als seus beneficis en el sector cultural.</p> <p>Campanya diversitat. El voluntariat cultural com a excel·lent eina per a fomentar la diversitat tant funcional, social, o cultural. Obert a tothom.</p> <p>Campanya professionals culturals. Els coneixements i valors adquirits durant la tasca voluntària per part del voluntari són molt valuós i enriqueixen la seva capacitat de treball i valor professional.</p>
Aspectes formals	<p>. Valor estètic de les campanyes (per a singularitzar-ho, ja que es voluntariat cultural; i alhora per a renovar la imatge del voluntariat com un fenomen actual i</p>	<p>. Valor estètic i usabilitat de la plataforma.</p> <p>. Principals accions en format</p>	<p>. S'elaborarà un material comunicatiu específic per a promocionar tots els serveis, i també un material concret per cada un d'ells. Aquest estarà dividit per un suport publicitari</p>	<p>.S'elaborarà material comunicatiu específic para cada una de les campanyes.</p> <p>Aquest serà principalment digital (vídeo, o</p>

	<p>atractiu).</p> <p>. Fàcil comprensió del missatge (atenent a la diversitat)</p>	<p>digital.</p> <p>. També accions en format imprès, com flyers o cartells (que es finançaran també mitjançant col·laboracions amb d'altres entitats). Per tal d'arribar a tot els usuaris.</p>	<p>(amb una estètica i eslògan atractius), i un contingut informatiu (que inclourà tota la informació necessària en relació a les condicions del servei)</p> <p>. Serà en format digital (ja que entenem totes les entitats, ja accedeixen a canals de comunicació digital).</p>	<p>text amb imatges), però també es preveu la impressió de material comunicatiu sobretot en la campanya de diversitat, on els membres de les associacions que en són el seu públic objectiu, poden tenir obstacles per accedir a la comunicació on-line.</p> <p>Aquest estarà basat, no sols en conceptes, si no sobretot en experiències concretes (extretes del banc de bones pràctiques de la plataforma), que poden servir d'exemple inspirador.</p>							
Públic Objectiu	<p>Tots els agents que formen part del micro-entorn (usuaris, clients, públic objectiu, partners, patrocinadors, mecenes, subvencionadors, altres col·laboradors, proveïdors i competència).</p>	<p>.Usuaris.</p> <p>. Clients (ja que la plataforma és dels seus principals mitjans de captació; directe en el cas de la publicitat)</p> <p>. Patrocinadors (ja que gran part del seu impacte serà a través de la plataforma).</p> <p>. Mecenes i micro-mecenes, subvencionadors (perquè coneixent la base d'operacions del projecte es faran més a la idea del seu gran valor i impacte social).</p> <p>. Altres col·laboradors (perquè veuran també la dinàmica de la plataforma).</p>	<p>. Clients (els que s'han definit en el micro-entorn com a tals).</p>	<table border="1"> <tr> <td> <p>Campanya de participació i compromís. Societat en general, entitats no-lucratives i organitzacions públiques.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya voluntariat transformador. Entitats amb voluntariat cultural.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya empresa. Sector empresarial.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya educació. Sector educatiu.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya sindicats. Sindicats que actuen en l'àmbit cultural.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya diversitat. Associacions i entitats que representen col·lectius amb risc d'exclusió social o que promoguin la diversitat.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Campanya professionals culturals. Dirigida a associacions de professionals en l'àmbit cultural.</p> </td> </tr> </table>	<p>Campanya de participació i compromís. Societat en general, entitats no-lucratives i organitzacions públiques.</p>	<p>Campanya voluntariat transformador. Entitats amb voluntariat cultural.</p>	<p>Campanya empresa. Sector empresarial.</p>	<p>Campanya educació. Sector educatiu.</p>	<p>Campanya sindicats. Sindicats que actuen en l'àmbit cultural.</p>	<p>Campanya diversitat. Associacions i entitats que representen col·lectius amb risc d'exclusió social o que promoguin la diversitat.</p>	<p>Campanya professionals culturals. Dirigida a associacions de professionals en l'àmbit cultural.</p>
<p>Campanya de participació i compromís. Societat en general, entitats no-lucratives i organitzacions públiques.</p>											
<p>Campanya voluntariat transformador. Entitats amb voluntariat cultural.</p>											
<p>Campanya empresa. Sector empresarial.</p>											
<p>Campanya educació. Sector educatiu.</p>											
<p>Campanya sindicats. Sindicats que actuen en l'àmbit cultural.</p>											
<p>Campanya diversitat. Associacions i entitats que representen col·lectius amb risc d'exclusió social o que promoguin la diversitat.</p>											
<p>Campanya professionals culturals. Dirigida a associacions de professionals en l'àmbit cultural.</p>											
Accions	<p>. Nom del projecte Cultura_apport.</p> <p>. Identitat corporativa (logotip, protocol de format –tipografia, colors, etc.).</p> <p>. Informació corporativa en la mateixa</p>	<p>Accions en la mateixa plataforma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Banners d'auto-publicitat.</li> </ul>	<p>Accions en la mateixa plataforma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apartat específic per a informació dels Serveis.</li> </ul>	<p>L'estructura d'accions amb la què es desenvoluparan cada una de les campanyes serà molt semblant:</p> <p>Accions en la mateixa plataforma:</p>							

	<p>plataforma.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apartat Què és?</li> <li>- Banners d'auto-publicitat.</li> </ul> <p>. Accions de relacions públiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activitats relacionals dels promotor del projecte amb agents del micro-entorn.</li> <li>- Roda de premsa de presentació del projecte, conjunta amb els partners.</li> <li>- Generació de notícies i comunicats de premsa puntuals.</li> </ul> <p>Aquestes estaran més relacionades amb el fet de crear notícia a partir d'una activitat (com per exemple un gran esdeveniment amb gran nombre de voluntaris).</p> <p>. Comunicació 2.0. (No sols a través de les xarxes socials, sinó que una manera de col·laborar amb el projecte serà mitjançant els propis usuaris).</p> <p>. Intercanvi d'enllaços de comunicació.</p>	<p>(apareixeran tant informació sobre continguts i possibilitats de plataforma).</p> <p>Accions externes:</p> <p>Col·laboracions d'intercanvi d'enllaços amb altres portals (FCVS, Cibervoluntarios, Microvoluntarios, etc.).</p> <p>. Intercanvi de banners publicitaris amb altres entitats amb qui es col·labora.</p> <p>. Comunicació 2.0: mitjançant les xarxes socials (Facebook, twitter...)</p> <p>. Màrqueting directe: News-letter cada dos setmanes.</p> <p>. Col·laboracions de difusió amb entitats estratègiques que poden ser prescriptors (com Federacions de Festivals, Ens de Comunicació Associativa, Xarxa de museus, etc.); mitjançant banners, news-letter o material gràfic impès.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Banners d'auto-publicitat.</li> </ul> <p>Accions externes:</p> <p>. (Publicitat) Intercanvi de banners publicitaris amb altres entitats amb qui es col·labora.</p> <p>. Màrqueting directe: News-letter cada dos setmanes.</p> <p>Trucades directes a les entitats (ja que tindrem les dades d'aquestes).</p> <p>. Promoció de vendes (Es faran també descomptes específics en el preu dels serveis, per a incentivar la demanda, obrir nous serveis, també si hi ha necessitat de liquiditat a curt termini, anant en compte en no treure valor al servei).</p>	<p>. Banners de promoció i sensibilització, que s'adreçaran a pàgines específiques.</p> <p>Accions externes:</p> <p>. Comunicació 2.0.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclou difusió viral de vídeos.</li> <li>- Difusió viral d'experiències a la web.</li> </ul> <p>. Màrqueting directe (s'inclourà la informació a la news-letter general).</p> <p>. Relacions públiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trobada entre el representant del projecte i els agents identificats com a públic objectius de les campanyes.</li> <li>- Participació en congressos, jornades, on hi participin agents detectats com a públic objectiu.</li> </ul>
Temporalització	<p>Serà permanent.</p> <p>Tindrà una intensitat superior durant els primers mesos d'activitat, per tal de donar a conèixer l'entitat.</p>	<p>Serà permanent.</p> <p>Tindrà una intensitat superior durant els primers mesos d'activitat, per tal de donar a</p>	<p>Serà permanent.</p> <p>No obstant, es preveuen reforços específics de màrqueting directe (trucades i e-mails directes) per a demandes estacionals, com el servei universitats (al setembre i març), o</p>	<p>Tot i que els objectius de les campanyes no s'esgoten, cada una es desenvoluparà, per motius de capacitat de treball, durant quatre mesos. Durant aquest hi haurà un període de disseny de la campanya (on es desenvoluparan i concretaran els conceptes</p>



		<p>conèixer l'entitat.</p> <p>També es preveu reforç específics d'accions (com la comunicació 2.0, o l'intercanvi de banners publicitaris), en el cas que els resultats pel que fa a usuaris, estigui per sota de l'esperat.</p>	<p>d'internacionalització (abans de l'estiu).</p>	<p>ja desenvolupats en aquesta), d'execució i de valoració de resultats.</p> <p>L'ordre de campanyes es basarà en els objectius que són més concrets i assolibles, amb un públic objectiu més reduït. La validació d'aquests resultats pot ser molt positiva per a motivar i alhora incloure en el conjunt de la comunicació corporativa de l'entitat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>8) Campanya sindicats</li> <li>9) Campanya associació professionals</li> <li>10) Campanya diversitat</li> <li>11) Campanya empresa</li> <li>12) Campanya educació</li> <li>13) Campanya voluntariat transformador</li> <li>14) Campanya de participació i compromís</li> </ul> <p>Un cop vençuts els quatre mesos en què es desenvolupa la campanya, es preveu repetir-les, o bé executar-ne de noves, a partir del coneixement desenvolupat.</p>
--	--	--	---	---

## ANNEX. 11. INDICADORS D'AVUACIÓ D'EFICIÈNCIA DELS PROGRAMES I LES ACCIONS

PROGRAMA	ACCIONS	INDICADOR DE PROCÉS / MECANISMES	VALOR	RESPONSABILITAT CONTROL	TEMPORALITAT
----------	---------	----------------------------------	-------	-------------------------	--------------

**LA PLATAFORMA**

	<b>SECCIÓ GENERAL</b>	Visites, clicks / hores dedicades	800000 / hores dedicades	Coordinació tasques plataforma Dinamització plataforma on-line	quantitatiu: setmanala qualitatiu: mensual		
	<b>SECCIÓ VOLUNTARIS</b>	Visites, clicks / hores dedicades	600000 / hores dedicades				
		Enquesta valoració plataforma / hores dedicades	qualitatiu				
		Voluntaris ofertants a les crides / hores dedicades	31739 / hores dedicades				
	<b>SECCIÓ ENTITATS</b>	Visites clicks / hores dedicades	6000 / hores dedicades				
		Enquesta valoració plataforma / hores dedicades	qualitatiu				
		Crides realitzades / hores dedicades	1270 / hores dedicades				
<b>SERVEIS ESPECÍFICS</b>							
	<b>SERVEI ENTITAT</b>	Nombre serveis contractats / hores dedicades	>100 / hores dedicades			Equip execució serveis específics	2 cops l'any
		Valoració qualitat client / hores dedicades	qualitatiu	Equip coordinació serveis específic			
	<b>SERVEI O. PÚBLIQUES</b>	Nombre serveis contractats / hores dedicades	>150 / hores dedicades				
		Valoració qualitat client / hores dedicades	qualitatiu				
	<b>INTERNACIONALIZACIÓ</b>	Nombre serveis contractats / hores dedicades	>50 / hores dedicades				
		Valoració qualitat client / hores dedicades	qualitatiu				
	<b>UNIVERSITATS</b>	Nombre serveis contractats / hores dedicades	>25 / hores dedicades				
		Valoració qualitat client / hores dedicades	qualitatiu				

	<b>EMPRESA</b>	Nombre serveis contractats / hores dedicades	>175 / hores dedicades		
		Valoració qualitat client / hores dedicades	qualitatiu		
<b>CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ</b>					
	<b>PARTICIPACIÓ I COMPROMÍS</b>	Índex visita pàgina de cada campanya	400000 / hores dedicades	Coordinació campanyes sensibilització	un cop finalitzada cada campanya, cada quatre mesos.
	<b>VOLUNTARIAT TRANSFORMADOR</b>	índex comentaris xarxes socials	150 / hores dedicades	Execució campanyes	
	<b>EMPRESA</b>	Índex de visites vídeo viral	20000 / hores dedicades		
	<b>EDUCACIÓ</b>	Número d'aparicions en altres mitjans.	6 / hores dedicades		
	<b>SINDICATS</b>	Índex d'interaccions públic objectiu.	Depèn campanya		
	<b>DIVERSITAT</b>				
	<b>PROFESSIONALS</b>				
	<b>CULTURALS</b>				

## ANNEX 12. CRONOGRAMA

FASES	Alternatives	DURADA	CALENDARI
<b>PRIMERA FASE: ELABORACIÓ PROJECTE</b>		6 MESOS	Agost 2011 - Gener 2012
Anàlisi sector voluntariat Cultural a Catalunya			
Pla de Viabilitat projecte			
<b>SEGONA FASE: NETWORKING</b>		2 MESOS	Febrer - Març 2012
. Presentació projecte lwith.org - Aconseguir compromís			
. Presentació projecte DKV (juntament amb lwith)			
. Presentació projecte, òrgans públics competents:			
...Departament de Cultura			
...Departament de Benestar Social			
.. Institut de Cultura			
.. Comissionat de participació ciutadana i associacionisme			
.. Associacionisme de Barcelona (Torre Jussana)			
. Presentació a Ens de Comunicació Associativa			
. Altres associacions sector voluntariat (FCVS, Voluntariat 2000, Cibervoluntarios).			
. Altres agents col·laboradors			
<b>TERCERA FASE: CONSTRUCCIÓ DEL PROJECTE</b>		3 MESOS	Abril - juny 2012
. Construcció de la plataforma (programació i disseny)			
. Constitució jurídica de l'associació			
. Constitució organitzativa (òrgans de govern i selecció personal, voluntari, pràctiques).			
<b>QUARTA FASE: ACTIVITAT - CREIXEMENT</b>			
1R ANY		1 ANY	juliol 2012 - juny 2013
2N ANY		1 ANY	juliol 2013 - juny 2014
. Possibilitat de passar a associació d'utilitat pública.			
3R ANY		1 ANY	juliol 2015 - juny 2016
<b>CINQUENA FASE (ESCENARI MÍNIM): ACTIVITAT - 2A FASE CREIXEMENT</b>	<b>CINQUENA FASE (ESCENARI ÒPTIM): ACTIVITAT - CONSOLIDACIÓ</b>		A partir finals juns 2016
. Seguiment associació	. Canvi estructura jurídica a Fundació		
. Pagament del crèdit (fianls sisè any)	. Pagament del crèdit (finals tercer any)		
	. Noves activitats : formació on-line, documental voluntaris Siges.		

