



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



BOLUNTARIOTZAREN
EUSKAL KONTSEILUA

CONSEJO VASCO
DEL VOLUNTARIADO

Euskal Autonomia Erkidegoko **boluntariotzaren egoera 2015ean**

Boluntariotzaren Euskal Kontseiluaren urteko
txostena

Aurkibidea

Lanerako plana	3. or.
2015eko txostena	4. or.
Hasierako gogoeta	4. or.
Balorazio soziala	5. or.
Ezagutza-maila	6. or.
Mugarriak	7. or.
Aldaketak eta joerak	8. or.
Zailtasunak	10 or.
Erronkak	13. or.
Neurriak.....	15. or.

LANERAKO PLANA

Definizioa

Txosten labur honek Euskal Autonomia Erkidegoko boluntariotzaren 2015eko egoera islatzen du, eta garapenean eta kudeaketan diharduten agente esanguratsuek egindako analisi sakona du oinarri.

Justifikazio soziala

Boluntarioei buruzko ekainaren 25eko 17/1998 Legearen 15. artikuluari jarraikiz, Boluntariotzaren Euskal Kontseiluaren eginkizuna da «Euskal Autonomia Erkidegoko boluntariotzaren egoeraren berri eman, urtero, txosten baten bidez». Lege-agindu hori bi arrazoiengatik ezarri da: batetik, gure lurraldeko borondatezko parte-hartze sozialaren egoera uneoro ezagutzeko beharra, eta, bestetik, parte-hartze horren bilakaera aztertze beharra; hartara, boluntariotza sustatuko duten, gabeziak zuzenduko dituzten eta lana eta eragin soziala hobetzen lagunduko duten neurriak zehazteko.

Helburuak

- 1.- Euskadiko boluntario-lanari lotutako elementu esanguratsuenak biltzea.
- 2.- Gure lurraldeko boluntariotzaren bilakaerarekin lotutako mugari nagusiak ezagutzea.
- 3.- Boluntariotzaren garapena baldintza dezaketen gizarte-joerak islatzea.
- 4.- Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak egiten duen urteko jarduera-memoriaren laburpena egitea.
- 5.- Boluntariotza-erakundeen eroldaren, legeriaren eta EAEko boluntariotza-agentzien datu eta informazio esanguratsuenen laburpena biltzea.

Edukia

- 1.- EAEko boluntariotzaren 2015eko egoeraren analisi orokorra.
- 2.- Boluntario-lana hobetzeko neurriak eta gomendioak.

Metodologia

Elkarrizketa sakonak egin zaizkie EAEko parte-hartze sozialaren eremuko pertsona esanguratsuei, eta, horrez gain, hausnartzeko eta datuak biltzeko talde-saioak egin dira.

Elkarrizketetan eta lan-saioetan parte hartu duten pertsonak, agenteak eta taldeak duten ibilbide eta eskarmentuagatik hautatu dira. Eusko Jaurlaritza eta Boluntariotzaren Euskal Kontseilua arduratu dira lan horretaz. Bi tresna erabili dira.

a.- Elkarrizketak. Aurrez aurreko 18 elkarrizketa egin dira boluntariotzaren eta parte-hartze sozialaren eremuko 21 pertsona nabarmenekin. Elkarrizketa-gida bera erabili da guztiekin, eta alderdi hauek jorratu dira: 1/ boluntariotzaren irudi soziala; 2/ boluntariotzaren eta parte-hartze sozialaren errealitatearen ezagutza-maila; 3/ gaur egungo egoera eta joerak; 4/ 2015eko mugari nabarmenak; 5/ zailtasunak eta erronkak; 6/ neurriak. Hauek izan dira parte-hartzaileak:

- Gabin Azaola (Bizkaiko Foru Aldundia);
- Idoia Aldama (Euskadiko GGKEen koordinatzailea);
- Miguel Gómez (Gazteleku);
- Zesar Matínez (EHU);
- Gonzalo Rodríguez (Sareen Sarea);
- Patricia Bárcena (CEAR Euskadi);
- Natxo Arnaiz eta Gontzal Urretxaga (Bolunta);
- Ane Ferrán (Deustuko Unibertsitatea);
- Itsaso Andueza (EGK);
- Miren Gurrutxaga eta Ander Larrea (Gizalde);

- .- José Luis Madrazo (Eusko Jaurjaritza);
- .- Koldo Aulestia (Afagi);
- .- Mikel Malkorra (Sargi);
- .- Rafa Hernández (Gipuzkoako Foru Aldundia);
- .- Amaia Lizoain (Gasteizko Udala);
- .- Laura Bañales eta Ainara Pérez (Sartu);
- .- Pilar Redondo (Secot);
- .- Juan Luis Beltrán de Guevara (Arabako Foru Aldundia).

Elkarrizketok ez dira beren horretan jaso txostenean; aitzitik, elkarrizketen edukiak prozesatu egin dira formalki, hainbat iritzi eta analisi adierazten dituen korpus bakar bat ezartzeko.

b.- Hausnarketa-saioak. Talde-laneko bi saio egin dira gaur egun EAEn diharduten boluntariotzaren gizarte-erakundeen sareekin; hots, hauekin: Sereginez (Gipuzkoan) eta Boluntariotzaren Foroa (Bizkaia).

2015eko TXOSTENA

Hasierako gogoeta

Parte hartu duten pertsonak eta agenteak bat datoz: gaur egun, ez dugu oso argi zer-nola zehaztu eta definitu zehatz-mehatz boluntariotzaren kontzeptua, eta are parte-hartze sozialarena ere.

Parte-hartze sozialaren modu ezberdinak deskribatzeko, termino ugari daude; beraz, adierazleak nahastu egiten dira, eta muga semantikoak ez dira garbiak. Hori horrela, «boluntariotza» hitzaz gain, beste hitz eta lokuzio hauek ditugu: militantzia, aktibismo, herritar aktibo, hirugarren sektore, herritarren parte-hartze eta gizarte zibil antolatu. Batzuetan, sinonimoak dira. baina, beste batzuetan, antagonikoak, erabiltzen dituztenek zer ideologia duten edo horiei lotuta zer imaginario dauden.

«Boluntariotza» terminoa *statu quo*a zalantzan jartzen ez duen laguntza-tradizio batekin lotzen da, eta ez dator guztiz bat Euskadiko parte-hartze klasikoaren herentziarekin. Azken horrek, bada, lotura handiagoa du espazio aldarrikatzaile eta eraldatzaileekin. Nolanahi ere, orokortu egin da, eta gizarte-ekimenaren zenbait eremutan normalizatu, eta betikoak diren eta gure artean errotuta dauden kontzeptuak zokoratu ditu, esate baterako, militantziarena. Hori gertatu den unean, gainera, parte-hartzearen jarraibide garrantzitsuak ere aldatu dira, ikusiko dugunez; ondorioz, urtetan finkatuta egon diren zenbait printzipio irauli eta zalantzan jarri dira.

Boluntariotzaren kontzeptuari kritikarik sakonena egiten diotenek uste dute hori ulertzea parte-hartze sozialaren rol eraldatzaile eta kritikoa desaktibatzen saioa bat besterik ez dela. Pentsamolde horren arabera, boluntariotzaren kontzeptua erabilgarria eta tradizionalista da, eta gizarte-jarduera despolitizatzen, desideologizatzen eta etxekotzen bideratuta dago. Pentsaera neoliberalaren nagusitasunari lotuta dago; alegia, gizarte zibilari bere burua antolatzen aukera ematea, baztertuen dauden pertsonen eta egoera arazotsuenei zenbait zerbitzu emateko, baina gauzen ordena zalantzan jarri gabe. Funtzio hirukoitza beteko luke, beraz: batetik, nolabaiteko disidentzia-mailaren integrazio kontrolatua; bestetik, koltxoi sozial bat sortzea karitatearen bidez, eredu sozioekonomikoen arteko gatazka-gaitasuna desaktibatuta; eta, azkenik, kostu txikiko zenbait zerbitzuaren *de facto* pribatizazioa, burokratizazio-, teknifikazio- eta profesionalizazio-sistema enpresarialak berenganatzen dituzten erakundearen esku-hartzearen bidez. Korrante horren barruan, batzuek uste dute boluntariotza desagertu egin beharko litzatekeela, militantziaren mesedetan; aldiz, beste batzuen aburuz, ondo dago laguntza eta zerbitzuak irabazi asmorik gabe ematen dituen sektore bat egotea, dirua ez duena ardatz, baina kontziente izanik eraldatzaile izateko gaitasun

mugatua duela eta ondo bereizita dagoela aktibismotik eta militantziatik –hor kokatuko litzakete eragin politikoa–.

Bada beste jarrera bat, gehiengoarena; alegia, terminoa bera zalantzan jarri gabe, gizarte-jardueraren errealitatean integratzen saiatzen dena, baina, parte-hartzeak betidanik izan dituen balio kritiko, solidario eta eraldatzaileez hornituta. Hala, baieztapen hau egiten da: boluntariorza eraldatzailea baino ezin daiteke izan. Nolabait, militantziaren balioak terminologia berrira pasatzea litzateke. Jarrera nagusia denez, ikuspegi horretatik ulertu behar dira txosten honetan jasotako hausnarketa gehienak.

Laburbilduz, elementu berriak biltzen dira parte hartzeko moduetan, nahiko berriak diren terminologiekin, eta nolabaiteko identitate-krisi batean sakontzera datoz, inplikatzeko pausoa ematen duten pertsonen nahiz erakundeen krisian, hain zuzen. Asko ez dira identifikatzen «boluntariorza» terminoarekin; horretatik kanpo daude, eta uste dute terminoak eduki-falta duela eta ez dituela konpromisoak argi zehaztuta; beste batzuek, aldiz, berengan hartzen dute, baina konpromiso ideologiko handiago baten balioen falta sumatzen dute eta balio kritikoak barne hartzen saiatzen dira; eta beste batzuek onartu egiten dute, zalantzarik egin gabe.

«Boluntariorza» kontzeptuak, beraz, ez du muga argirik, anbiguotzat jo daiteke, eta are abstraktutzat ere, eta askotan, ikuspegi erredukzionistak ditu. Inork ez daki zehatz-mehatz kontzeptuak zer izan behar duen, eta norantz eboluzionatu behar duen, ez erakundeek, ez pertsonak, ez eta gainerako agente sozialek ere. Baina, antza denez, nahasketa handiago baten sintoma da hori, eta terminologiatik harago doa; hots, nola eta norantz bideratu parte-hartze soziala?

Balorazio soziala

Parte hartu duten pertsona guztiak bat datoz: gizarteak boluntariorzaren irudi ona du. Gizarteak oso ondo ikusten eta baloratzen du boluntario-lana, bai eta boluntariorzaren diharduten erakundeak ere, beste agente batzuk (enpresak, alderdi politikoak, sindikatuak, elkargo profesionalak, eta abar) baino askoz hobeto. Aldeko irudi hori estuki lotuta dago pertsonak ematen dioten balioekin; hots, altruismoa, elkartasuna, zerbitzua, laguntza, harrera, sorospena, guztien ona, konpainia, karitatea eta senidetasun, beste batzuen artean.

Baina, hori oro har esanda, berehala ikuspegi positibo horren ñabardurak azaleratzen dira. Ñabardurok, nagusiki, hiru norabidetan bideratzen dira. Lehenik eta behin, adierazten da onkeriaren ikuspegi erredukzionistatik sortutako pertzepzio positibo bat dela eta oso lotuta dagoela laguntza eta zerbitzuak ematearekin; hau da, boluntariorzak estalita ez dauden beharrei erantzuteko jarduten duenean. Ikuspegi erromantiko eta idealizatua da, baina ez du zerikusirik handirik ekimen eraldatzaile batekin. Izan ere, kontua aldatu egiten da karitatearen estereotipoek harago joan eta egoera bidegabeak kritikatzeko, aldarrikatzeko eta salatzeke esparruan sartzen denean: une horretan, zorrotzago erreparatzen zaio boluntarioen jarduerari. Aurreko eztabaida terminologikora etorruta, esan genezake boluntariorzaren alderdi aktibista edo militanteari ez zaiola begi atsegin berekin begiratzen. Era berean, zer taldeekin edo zer eremutan lan egiten den ere argi-ilunak sortuko ditu, gizarteak talde edo eremu horiei buruz zer pentsatzen duen; edo, beste era batera esanda, ondo ikusten da hurrekin aisialdian lan egitea, adineko pertsonen konpainia egitea edo desgaitasunen bat duten pertsonak laguntzea, baina agian ez dago hain ondo ikusita etorkinekin lan egitea edo talde feminista batean aritzea.

Bigarrenik, baina hein txikiago batean, adierazten da batzuetan mesfidantza sortzen dela parte-hartze boluntarioaren irabazi-asmorik ezaren inguruan eta diru publikoa mota horretako jarduerak finantzatzera bideratzearen egokitasunaren inguruan. Hainbat arrazoiengatik sortzen dira errezelo horiek: gaur egun oraindik ere harrigarria iruditzen zaigu norbait bere denbora eta dirua emateko prest egotea, trukean ezer espero gabe; ez dugu konfiantza handirik pertsonen eta erakundeen zintotasunean (batik bat eskandaluren bat bada tartean); edo zalantzan jartzen dugu erakundeen profesionaltasuna eta horien kudeaketa-gaitasuna, bai eta

erakundeen ardura ere diru-laguntzak kontrolatzeko garaian. Horrez gain, batzuen aburuz, boluntariorzak lanpostuak kentzen ditu.

Hirugarrenik, zentzu bikoitzarekin adierazten dira administrazio publikoak. Lehenik, ohartarazteko boluntariorza eta, oro har, parte-hartzea ondo ikusita daudela ekimen publikoaren osagarri direnean, administrazioak eman beharko lituzkeen beharrak, espazioak eta zerbitzuak estaltzen dituelako; baina, ekimenak kutsu kritiko eta eraldatzaileak hartu bezain pronto, mehatxutzat jotzen da. Nolanahi ere, bigarrenik, boluntariorza aliatu duenean ere, administrazioak ez du behar beste baloratzen, ez BPGri erreparatuta, ez eta zerbitzu-hornitzaile gisa ere, eta baliabide gutxi jartzeaz gain, ikuspegi utilitarista besterik ez du.

Ezagutza-maila

Azaldutako ñabardurak gorabehera, esan dugu gizartean izen ona duen parte hartzeko modua dela boluntariorza. Alabaina, nahiko ezagutzen al da? Elkarrizketatutako pertsona guztiak iritzi berekoak dira: boluntariorza ondo baloratutako errealitate bat da, baina ez da aski ezaguna.

Publiko orokorrari buruz hitz egiten badugu, ondorioztatzen da azaletik ezagutzen ditugula boluntariorza eta parte hartzeko bestelako moduak. Ezagutza orokor bat dago, badakigu existitzen duela, baina ez dugu sakon ezagutzen: zer den, nor dagoen atzean, zer balio dituen, nola egiten duen lan, nola lagun dezakegun, zer erakunde mota biltzen dituen, zer proposamen egiten dituen, eta abar. Erakunde handiak edo mediatikoenak ezagutzen ditugu, batik bat gizarte-ekimenari lotuta badaude, baina baita modu epidermikoan ere, eta ematen dituzten zerbitzuetako batzuen berri baino ez dugu. Proposamen politikoei eta aldaketa-proposamenei entzungor egiten diegu eta, are gehiago, normalean ez dira lotzen boluntario-lana eta ekimen eraldatzailea pertsonatik pertsonarako erlazio-esparrutik kanpo.

Administrazioaren kasua antzekoa da. Esan daiteke boluntariorzari eta gizarte-mugimenduari buruzko ezagutza partziala eta zatikatua duela. Partziala da, lehenik, ez delako ezagutzen benetan boluntariorzak bere osotasunean zer esan nahi duen, ez ekonomikoki edo praktikoki, ez kontzeptualki; esterako, zer rol duen funtsezko agente gisa parte hartzeko benetako demokrazia baten eraikuntzan. Eta bigarrenik, oro har, aniztasunaren espektro nahiko murrizta ezagutzen dugulako; hori horrela, erakunde handien, mediatikoenen eta lankidetzaren gehien egin ohi dituztenen berri baino ez dugu. Ildo horretatik, bi alderdiak dagoeneko aipatu dugun zerbaiti lotzen zaizkio: administrazioen utilitarismoa gizarte-mugimenduaren aurrean, eta horri askotan sumatzen dioten mehatxua.

Eta zatikatua da, adituen aburuz, sail bakoitzak bere eskumen-arloarekin zerikusia duten erakundeak eta boluntariorza ezagutzen dituelako, eta soilik partzialki, oraintxe ikusi dugun bezala. Administrazioak ez du boluntariorzari eta parte-hartzeari buruzko ikuspegi orokorrik; hortaz, ez dago gaiari buruzko zeharkako ezagutzarik ez eta, jakina, politika orokorrik ere, eta, ondorioz, ez da zertan aintzat hartu kontsultak egiteko edo erabakiak hartzeko garaian.

Diru-laguntzen politikez gain, ez dago batera lan egiteko kulturarik eta, salbuespenak salbuespen, ez dago administrazioaren eta elkartearen arteko harreman eta koordinaziorako espaziorik. Gainera, administrazioak ez du gizarte-egitura ezagutzeko jarrera aktiborik izaten eta, askotan, hauengatik ezartzen dira harremanak: edo gizarte-erakundeek ematen dituztelako behar diren urratsak, edo administrazioaren baten barruan kargu edo funtzioaren bat duten pertsona jakin batzuk sentsibilizatuta daudelako.

Gizarte-mugimenduak bere buruari eta boluntariorzari buruz zer ezagutzen duen ere galdetu da, eta iritziak aurreko ildoari jarraitzen diote: gizarte-erakundeek ere ez dute elkar ezagutzen, eta ez dute oso argi boluntariorza zer den. Ikuspuntu orokorretik, erakundeak hasieran aipatzen genuen nahasmendu horren parte dira, bai eta protagonista ere. Ikuspegi zehatzera etorruta, erakundeek ere ez dute elkar ezagutzen, eta ez dute beren artean harremanetan egoteko bide normalizatu eta ohikorik. Ezagutza handiagoa da lurralde txikietan (esaterako, auzo eta herrietan), baina eremua handitu ahala, gutxitu egiten da; jarduera-nitxo berekoak diren

erakundeek ezagutza handiagoa dute, baina, berriro ere, arlo ezberdinetakoak direnean, gutxiago dakite bata besteari buruz. Hala eta guztiz ere, toki txikietan edo helburu osagarria dutenetan, ezagutza-maila ez da handia eta, askotan, kasualitatez foro batean edo antzeko espazio batean elkartzearen mende dago. Ildo horretatik, eranstean da ezagutza- eta harreman-faltaren adierazgarri dela oso lan gutxi egiten dela sarean.

Hedabideek ez dute gizarte-mugimendua ezagutzen, eta ez dakite boluntariotza zer den. Guztiak bat datoz horrekin. Hedabideek boluntariotzarekin duten harremana utilitarista baino ez da, eta gizarte-mugimendua ez dago beren informazio-lehentasunen artean. Parte hartze sozialari buruzko edukiak estereotipatu egiten dira, eta modu sinplean garatzen dira, ez sakon, eta xehetasunei erreparatu gabe. Oso diskurtso zehatzak ezagutarazten dira –ez beti egiaztatuak–, boluntariotzari eta gizarte-mugimenduari buruzko eta horiek bilatzen dutenari buruzko ikuspegi oso murriztua emanda. Gaurkotasanaren berri eman behar dutenez, berehalakotasunak bultzatuta jarduten dute eta, askotan, sentsazionalismoak bultzatuta. Lekukotza probokatzailerak bilatzen dituzte, baina taldeen arazoetan sakondu gabe, eta partikularrari buruzko atentzioa deitzen dute, egitura-kausetan sartu gabe. Nazioarteko egunen oportunitasak jokatzeko dute, baina gizartearen arazoak eta boluntariotzaren lana ez dira beren eguneroko agendan sartzen. Ondorioz, ez zaie gutxieneko jarraipena egiten parte-hartzearekin edo boluntariotzarekin eta horren erakundeekin erlacionatutako informazioei, eta garrantzia ematen zaie noizbehinkako jarduerari, inolako zentzu solidario edo eraldatzailek ez dutenei baina atzerrian egiten direnei oso gai mediatikoen inguruan, behin eta berriro alde batera utzita gertuko eremuan egiten den eguneroko lan kritikoa.

Hezkuntza-komunitateari lotuta, gehiengoak uste du boluntariotzari buruzko ezagutza-maila urria dela. Kontrako iritzirik ere badago, baina, oro har, bat datoz: hezkuntza-mundua eta gizarte-erakundeak ez daude bata bestearengandik hurbil. Diotenez, hezkuntza-inguruek begikotasunez begiratzen diote boluntariotzari eta parte-hartzeari, baina, oro har, ez daude curriculumetan sartzeko, sustatzeko eta ezagutarazteko prest. Eta halakorik gertatzen denean, sentsibilizatuta dauden pertsonen ekimen partikularragatik edo garrantzia eman nahi dioten berriazko zentzoei esker da.

Mugarriak

Zenbait gertaera esanguratsu izan dira 2015ean boluntariotzari eta parte-hartzeari lotuta.

Lehena, eta argien ikusi duguna, errefuxiatuen krisia izan da, Siriako gerraren ondoriozkoa. Bete-betean eragin dio gizarteari, eta ehunka pertsona manifestatu dira: batzuk boluntario-lanetarako prest agertu dira, beste batzuek dirua edo ondasunak eskaini dituzte, eta beste batzuek errefuxiatuak hartzen dituzten tokietara joan nahi izan dute. Hori esanda, ohartarazi behar da halaber, kontzientziei eragitea lortu badu ere, kasu gehienetan irizpide eraldatzailek gabe egin duela; alegia, berehalako karitatera eta enpatira jo da, eta ez gatazkaren kausetara eta gure gobernuak agertoki horretan izaten ari diren rolari buruzko kritikara.

Bigarrena janari-bilketa masiboa izan da, elikagai-bankuak buru direla. Asko eta asko aritu dira horretan, baina, kasu honetan are argiago, ikuspegi karitatibo eta paternalistarekin nagusiki; alegia, limosnaren ikuspuntutik jardun da, ez benetako elkartasun horizontaletik eta bazterkeria-egoerak eragiten dituen egitura-kausari kritika eginez.

Hirugarrena Gora Gasteiz plataformaren sorrera izan da, Javier Maroto Gasteizko alkate ohiak laguntza publikoei eta diru-sarrerak bermatzeko errentari buruz egindako adierazpenei erantzuteko. Plataformaren helburu eta edukiez harago, zera nabarmentzen da: izaera herrikoa, espontaneo eta antolatua, ohiko erakunde bat ez bada ere; lidergo partekatua, bultzada eraldatzailea, kontzientzia politikoa eta jendea integratu eta biltzeko gaitasuna, bai eta jarraitzeko legatua, hasiera eta amaiera zuen esperientzia bat izan bada ere.

Laugarrena itzaropen politikoen sorrera izan da, tartean Podemos alderdiarena; hain zuzen ere, oinarriko parte-hartze sozialetik eratu dira, eta adierazpen formal, politiko eta antolatuan egituratu dira.

Bosgarren mugarría Lehendakaritzak boluntariotza ofizialki errekonozitzea izan da, lehendakaria buru zela. Ezaugarri horietako lehena izan da, eta herrialdeko erakunde-ordezkarí nagusienaren eskutik izan da.

Seigarrena Boluntariotzaren Euskal Kontseiluaren lana izan da eta, zehazki, erakundeak laguntzeko eta beren kudeaketa-gaitasuna indartzeko ekintzak.

Zazpigarrena hirugarren sektorearen liburu zuriaren argitalpena izan da, erakundeen lanaren balioa nabarmentzeko eta etorkizunari begira dauden erronkak sistematizatzeko tresna baita.

Zortzigarrena 2016ko Donostiako kultur-hiriburutza izan da, toki-administrazioek boluntariotzak egiten duen lanari buruzko kontzientzia hartzeko nolabaiteko bultzada eman baitu. Nolanahi ere, bada alderdi negatiborik, elkarriketatuen ustetan, esaterako: parte hartzeko proposamenen atzerapena; boluntariotzaren kontzeptua erabiltzeko eta ildo horretan esperientzia bat abiarazteko irizpide-falta; eta parte-hartzearen eta lortu nahi den gizarte-egituratzearen legatuaren inguruko plangintza-falta.

Azkenik, **bederatzigarrena** hirugarren sektorearen lege-proposamena da; Eusko Jaurlaritzak izapidetu du, eta horren jarduera arautzea du xede. Hirugarren sektorea gizarte-politikak sortzeko agente aktibotzat jotzeko beste aurrerapauso bat izan da.

Aldaketak eta joerak

Txosten honen helburua ez da boluntariotzaren bolumenari buruzko analisi kuantitatibo bat egitea. Dena dela, kontsultatutako pertsona guztiek, batik bat erakundeei lotutakoek, adierazi dute parte-hartzearen kopuruek egonkor eutsi diotela azken urteetan, eta 2015ean ez dela mugimendu esanguratsurik antzeman, ez gora, ez behera. Baieztapen horrek ez dio inolako zenbaketa estatistiko adierazgarri erantzuten; aitzitik, parte-hartzaileen pertzepzio subjektiboak dira. Nolanahi ere, egokia iruditu zaigu txosten honetan jasotzea.

Konsultatutako pertsonen arabera, hiru multzo handitan bildu daitezke gaur egungo boluntariotzan eta parte-hartzean antzematen ari diren aldaketa eta joerak: lehenengoa boluntariotzaren kontzeptuari buruzkoa da, bigarrena gizarte-ingurunetik datozen banakako erantzunei buruzkoa eta hirugarrena erakundeei buruzkoa.

Boluntariotzaren kontzeptuari buruz luze hitz egin dugu txostenaren lehen atalean («Hasierako gogoeta») eta ez dugu askoz ere gehiago jorratuko. Zera gehituko dugu besterik gabe: oro har uste da «boluntariotza» ez dela gizarte-mugimenduak aldarrikatutako termino bat izan, hortik kanpoko agenteek sartutako termino bat baizik. Zenbait pertsonaren aburuz, itxuraz loturarik ez duten parte hartzeko hainbat modu integratzeko borondateagatik gertatu da hori; baina, beste batzuen arabera, parte-hartzeari oinarri politikoa eta aldarrikatzailea kentzeko asmoarekin, militantziaren eta konpromiso eraldatzaile argia duten beste ahots batzuen kaltetan. Nolanahi ere, ematen du «boluntariotza» terminoak ez duela lortu oro har gizartean parte hartzen duten pertsonak biltzea, eta are gutxiago aldaketarako ekintzan dihardutenak.

Beste bi multzoei helduta, ohartarazten da adierazten diren aldaketa eta joerak azken hamarkadetan aldatzen joan den gizarte baten ondorio direla. Hori horrela, boluntariotzan eta parte-hartzean sumatzen duguna **gizarte-inguruaren** isla baino ez da. Ildo horretatik, modu erabakigarrian eragin duen alderdi batez hitz egiten da; alegia, proposamen ekonomiko eta politikoei hartu duten norabide neoliberala, gizarte-garapenean eragin izugarria izan duena. Izan ere, errealtatearen pertzepzioa aldatu da, bai eta erronkei eta ezbeharrei aurre egiteko modua ere. Pertsonen egonkortasuna bermatzen ez dien gizarte batek ez du konpromiso kolektibo eta iraunkorra errazten, norberarekiko konpromisoa baizik, eta, asko jota,

gertukoarekiko konpromisoa eta, ahal bada, epe motzeko emaitza hautemangarriekin. Pertsonak, gainera, etengabe lehiatu behar dira bizi-kalitate hobea lortzeko. Beraz, alde batetik, gaur egun dugun bizi-estiloarekin konpromiso egonkorak izan ditzakegu eta, bestetik, etengabeko arrisku-sentsazioa dugu. Eta horrek ez du elkartasuna errazten, baizik eta «nork bere burua salbatzea». Ondorioz, gora egin du indibidualismoak; alegia, gehiago jotzen dugu konpromiso jakinetara, gai zehatzetara, denbora asko eskatzen ez dutenetara, eta, ahal dela, norberari eragiten dioten gaiei eta erantzukizun gehiegi eskatzen ez dutenei lotuta.

Hala, aipatu dugun bigarren multzoan sartzen gara, **banakako erantzunei** buruzkoan; multzo horrek motibazio nahasiak eta ugariak eta desideologizazio maila handia ditu ezaugarri. Gaur egungo boluntariorzak konpromiso-modu lasaietarako joera handia du, erakundeen ideietatik aldentuta, eta konpromisoaren unibertsaltasunak ez du jada ekintza zehatz eta gertukoak bezain indar handia.

Horren ildotik, ekintzaren elkarrekikotasunak hartzen duen garrantzia nabarmendu behar da. Alde batetik, gertukoarekiko, ondoan dugun pertsonarekiko, enpatia sentitzen dugu eta, bestetik, *quid pro quo* espero dugu, kontziente ez bada ere: nik behar dut, zuk emango didazu; zuk behar duzu, nik emango dizut. Eremu horretan dago berariaz esku hartzen duen boluntariorza, asistentzialista, sintomari eragiten diona, ez kausei; mota horretako boluntariorzan, bada, garrantzi handiagoa dauka pertsona jakinen gaineko ekintza partikular eta indibidualizatuak, norbanakoaren ekintzaren eraginkortasuna ikus baitaiteke.

Jarduteko modu hori erakundeetan garatu nahi da askotan, esku hartzeko aukera ematen duen esparrua baitira, baina boluntario horiek intentsitate txikiko konpromiso bat eskatzen dute, lankidetzara hutsa den konpromiso bat, eta ez dute erakundearekin edo horren kausarekin identifikatu nahi, berehala jardun baizik. Beraz, nahierako boluntariorza bilatzen da, bai dedikazio-denboretan, bai egin beharreko zereginetan, eta erakundearen parte izan beharrik gabe.

Horrez guztiaz gain, boluntariorza eta parte-hartzea utilitarista direla esaten da maiz. Gero eta joera handiagoa dago nolabaiteko interesa bilatzeko. Ez du zertan ekonomikoa izan, baina bai, esaterako, ikasketa-kredituak edo lan-esperientzia. Halaber, antzematen da boluntariorza aisialdirako, sozializatzeko eta norberaren beharrei erantzuteko modu bat dela, gero eta gehiago.

Hirugarrenik, **erakundeei eta parte hartzeko moduei** buruz mintzatu behar gara. Eta pertzepzioak zentzu berean doaz. Gero eta argiagoa da banaketa: erakunde handi gutxi eta txiki asko; horiek denak gero eta instrumentalagoak dira, gizarte-oinarri eskasekoak, eta, batzuetan, ez dute proiektu indartsurik atzean eta ikuspegi kritiko gutxi dute. Erakundeak orain dela asko hasi ziren zerbitzu-ematearen inguruan lanean eta hori areagotu egin da krisiarekin. Ondorioz, aldarrikapenaren kultura galdu egin da bidetik, eta lehentasun handiagoa ematen zaio baliabideen kudeaketari, misio eraldatzaileari baino. Kasu askotan, eutsi egiten zaio aldaketaren erretorikari, baina asmo-adierazpen hutsean gelditu ohi da, eta esandakoa eta praktika ez datoz bat; beraz, azkenean, laguntza-lanak egiten dira.

Kontuan izateko beste elementu bat utilitarismoa da, boluntariorzarekin gertatzen zen moduan. Bi zentzutan: Batetik, enpresa-elkarte izenda genezakeena azaleratzen ari da; alegia, gizarte-erakundeak, lanpostuei estaldura ematen dietenak, elkartearen forma juridikoaren azpian gordeta. Bestetik, ustiatzeko baliabide gisa ikusten dute erakundeek boluntariorza; hots, doako eskulana, erakundeko langile kontratadunen lanetan laguntzen duena edo hutsuneak betetzeko balio duena, ezin baita kontrataziorik egin.

Egiturari eta lan-dinamikei dagokienez, erakundeak organismo itxiak eta malgutasun txikikoak dira orain, ez dute lidergo argirik eta belaunaldi-erlebo gutxi dute, batik bat zuzendaritza-organoetan. Aldiz, parte hartzeak gora egin du aldizkako plataformetan. Plataforma horiek ez dira iraunkorak, hasiera- eta amaiera-datarekin sortzen dira, behar jakinei eta helburu oso zehatzei erantzuten diete, bai eta, batzuetan, bultzada mediatikoei ere. Erakundeek funtzionatzeko eskema zaharrak dituzte oraindik, eta bere zereginen egituraketa pixka bat erdoilduta dago. Beraz, zaildu egiten da hein batean parte-hartzeko modu berriak eta pertsona berriak sartzea, batik bat gazteak, *modus operandi* ezberdinetara ohituta daudenak.

Azkenik, batzuek diotenez, arriskutsua da errealitatea kudeatzeko modu egituratuak –enpresak, alderdiak, sindikatuak edo erakundeak– pairatzen ari diren deslegitimazio orokorra eta gizarte-erakunde solidarioak ere kaltetzen has daiteke.

Zailtasunak

Boluntariotzak eta parte-hartzeak zailtasun asko eta askotarikoak dituzte. Jarraian, laburbildu eta bi kategoria handitan jaso ditugu, zerrenda modura; lehen kategorian zailtasun orokorrak bildu ditugu eta bigarrenean, berriz, gizarte-erakundeen zailtasunak.

Zailtasun orokorrak.

01.- **Ikusarazpen txikia.** Boluntariotzak eta parte-hartzeak gure gizartean duten rola ikusarazteko saioak egin dira azken urteetan, baina oraindik ere ez dugu guztiz ulertzen zer diren, zer lan egiten duten eta zer ekarpen egiten dioten benetan gizartearen eta demokraziaren garapenari.

02.- **Komunikazio eskasa.** Gizarte-erakundeek ez diote behar bezala heldu gai horri; alegia, komunikatzea eta ondo komunikatzea. Izan ere, salbuespenak salbuespen, ez dute komunikatzen edo gaizki egiten dute. Edo pertsona elkartuak eta funtsak erakartzera bideratzen da komunikazioa edo, asko jota, sentsibilizatzea. Arlo honetan, hiru zailtasun dituzte erakundeek. Lehenik, komunikazioa behartzat jotzen bada ere, ez zaio lehentasunik ematen; bigarren mailan uzten da, eta saihestu egiten da edozer zailtasun agertzen denean. Bigarrenik, komunikazioa lan konplexua da, eta denbora, plangintza eta baliabideak eskatzen ditu. Batzuetan, gainera, laguntza profesionala behar da edo, gutxienez, prestatutako boluntarioak, eta ez dago horrelako asko. Hirugarrenik, komunikazio-prozesuek, batik bat hedabideak tarteko daudenetan, ezartzen dituzten erritmoek erakundeen gaitasuna gainditzen dute; izan ere, erakundeek beste erritmo batzuk dituzte, normalean, lasaiagoak.

03.- **Finantzazio-falta.** Krisia eta diru-laguntzen, hitzarmenen eta laguntza publikoetarako gainerako formulen arloan izandako murrizketak zailtasuntzat jotzen dira. Baina, harago doa; izan ere, benetan nabarmentzen dena da gehiegizko mendekotasuna dagoela administrazioekiko eta erakundeek zailtasun handiak dituztela baliabide propioak bilatzeko, eta, horri esker, ekarpen pribatuen diru-sarrerak ekarriko dituzten jarduerak garatzeko. Ildo horretatik, nabarmentzen da ez dagoela benetako komunitate-senik, herritarrak gizarte-ekimeneen kostuak beren gain hartzea animatuko dituenik. Horrez gain, ez dago ekimen motibatzaileak sortzeko behar den sormen eta irudimenik.

04.- **Atomizazioa.** Gizarte-mugimendua eta boluntariotza egitura askotan banatzen dira, ezarpen eta tamaina oso ezberdinekoak. Hori *a priori* positibotzat jotzen da, parte hartzeko moduen aniztasuna eta aberastasuna islatzen baitu, baina zailtasuntzat ere jotzen da. Horren harira, iritzi orokorraren arabera, erakunde eta plataforma ugari daude, eta askotan txikiegiak dira eta oso sakabanatuta daude. Ondorioz, gutxitu egiten dira, bai mugimenduak gizartean eragiteko duen gaitasuna, bai zerbitzuak emateko eraginkortasuna.

05.- **Gizarte-oinarri txikia.** Azken urteetan egin diren azterlanen arabera, boluntariotzaren bolumena handia da EAEn. Nolanahi ere, adituen ustetan, benetan konprometituta dagoen gizarte-oinarria ez da hain zabala. Horren isla dira, batetik, erakundeek jendea elkartzeko gaitasun txikia dutela eta, bestetik, ez dagoela erakundeak mantentzeko behar beste pertsona elkartu.

06.- **Bizimolde berriak.** Ezegonkortasunak eta arrisku-sentsazioak (beldurra) ez dute konpromiso egonkorrak eskuratzen ezertan laguntzen, ez kausekin, ez erakundeekin. Malgutasunez bizi gara eta, hori dela eta, zaila da boluntario-lanaren konpromisoa erakunde jakin batean sartzeko edo modu jarraituan gauzatzea, eta zaildu egiten da pertsonak inplikatzeko,

aldizkako kolaborazioetatik harago. Oso zaila da egoera hori kudeatzea, gaur egungo erakundeek aurreko gizartearen egiteko moduak jarraitzen baitituzte.

07.- **Gizarte-erritmoak.** Aldatzen ari den gizarte honetan, bizkortu egin dira erritmoak eta jokoz kanpo gelditu dira boluntariotza eta horretan diharduten erakundeak. Hedabideekin erlacionatutako komunikazioarekin gertatzen zen bezala, erakundeen denborak motelagoak dira eta ez dira gaur egungo gizartearen dinamismoarekin moldatzen.

08.- **Konfiantzarik eza.** Gizarteak oso iritzi ona du boluntariotzaz, parte-hartzeaz eta gizarte-erakundeaz; nolana ere, errezeloa sortzen hasi da baterako lanari dagokionez, erakundeek, alderdiek eta abarrek baterako kudeaketaren arloetan egiten duten lanak sortzen duen mesfidantzak bultzatuta. Hala, partikularrean jartzen dugu konfiantza. Komunitatearen baliotik indibidualtasunaren baliora igaro gara; hots, gertuko pertsonarengan edo parekotzat dugunarengan dugu konfiantza, ez kontrolatzen ez ditugun eta parte-hartzea zaila den erakundetan edo egituretan.

09.- **Lan-prekarietatea.** Hirugarren sektoreak lan-prekarietatea du bereizgarri, eta hori larriagotu egin da azken urteetako krisia dela eta. Horrek sistema gaizto batera eraman gaitu: gero eta profesionalizazio, prestakuntza eta esperientzia handiagoa eskatzen da, baina lan-aukerarik egon gabe. Boluntariotza curriculum handitzeko aukera bilakatu da, lanpostu bat lortzea xede izanik. Hori horrela izanik, pertsona asko (batik bat gazteak, baina ez horiek bakarrik) boluntario-lanetan aritzen dira esperientzia hartzeko, eta, aldi berean, erakunde askok halako pertsonetara jotzen dute kostu txikiko lanak egin ditzaten, boluntariotzan ari direlakoan. Utilitarismoari buruz aipatutako alderdiak ere zailtasunen talde horretan sartuko lirateke.

10.- **Ikuspegi eraldatzailerik eza.** Aipatu dugu dagoeneko alderdi hori, baina nabarmentzekoa da zailtasun gisa ere aipatzen dela. Gehituko dugu, baina, zailtasun hori ez dela proposamen asistentzialistak egotean oinarritzen –elkarrizketatuen arabera, egon behar dute eta beren funtzioa betetzen dute–; aitzitik, boluntariotza alde horretara jotzeko arriskuan dago, pendulumugimenduan bezala, mezu kritiko eta eraldatzailea erabat baztertuta.

11.- **Kanpoko motibazioak.** Askotarikoak dira parte-hartzera eta boluntariotzan aritzera eramaten gaituzten motibazio pertsonalak; epe motzera egiteko nahia dute bereizgarri, eta behar partikularrak gailentzen dira, gizarte-errealitatearekiko proiektio kolektiboko jarrera kritikoaren gainetik.

12.- **Lidergo gutxi.** Lidergo-krisi handia dago parte-hartzearen eta gizarte-mugimenduaren barruan, edo, beste era batera esanda, borondateak gizarte-eraldaketarantz edo aldatzeko proposamenetarantz erakartzeko gai diren pertsonen edo proiektu kolektiboen krisia. Halaber, ekintzaileak falta dira gizartearen; ez dago parte hartzeko modu berriak proposatzeko eta erakunde zahar askoren funtzionamendu zurruna berrasmatzeko gai denik.

13.- **Administrazioaren konpartimentazioa.** Ematen du administrazioek konpartimentu estankotan lan egiten dutela, gizarte-errealitateen zeharkakotasuna ahalbidetu gabe; hots, ez da neurri integratzailerik hartzen eta ez dago gizarte-mugimenduarekin lan egiteko organo eraginkorrik. Zaila da sailen artean, lurralde barruan eta erakunde barruan lan egitea. Gainera, administrazioak banan-banako harremana izan ohi du erakundeekin, eta ez du sustatzen ez lankidetzaz-espaziorik, ez lanaren zeharkakotasuna.

14.- **Gehiegizko burokratizazioa.** Gizarte-mugimenduarekin eta erakundeekin lankidetzan aritzeko jarraibideak ezartzeko orduan, areagotu egin dituzte eskakizun formalak administrazioek, batik bat finantzaketari dagokionez. Eskaera eta urratsen egitura konplexu bihurtu dira, eta asko zailtzen dute baliabideak eskuratzeko aukera, bereziki erakunde txikiei.

15.- **Administrazioaren apustu falta.** Adierazi denez, administrazioak ez du parte-hartze sozialean sinesten, ez eta horrek egiten duen lanean ere; alderdi utilitarista hutsera mugatzen da, eta modu mugatuan. Diru-laguntzak eta babesak, esaterako, ekintzan, boluntarioen kopuruan eta programatutako ekintzen kopuruan zentratzen dira, eta ez hainbeste egindako lanaren kalitatean edo aldatzeko duen gaitasunean. Izan ere, gastutat jotzen du gizarte-eremua administrazioak, ez inbertsiozat; eta, gainera, gizarte-mugimendua agente

kolaboratzaileztat jo ordez, mehatxutzat jotzen du, kritikatzeko eta politikan eragiteko rola gauzatzen duenean.

Gizarte-erakundeen zailtasunak

01.- **Egitura-zurruntasuna.** Oro har, gizarte-erakundeak zurrinak eta itxiak dira. Beren egiturak eta egiteko moduak irauteko daude pentsatuta, ez aldaketak, proposamen berriak eta barruan parte hartzeko modu ezberdinak –malguagoak– sartzeko gai izateko.

02.- **Prestakuntza-falta.** Prestakuntza-falta dute erakunde guztiek, baina, batez ere, ertain eta txikiek edo boluntarioritza corpus nagusi dutenek, nagusiki kudeaketarekin, plangintzarekin eta komunikazioarekin erlazionatutako alderdiei dagokienez.

03.- **Barruko parte-hartzearen mugak.** Erakundeetako boluntarioek parte hartzeko muga handiak dituzte kasu gehienetan, bai jardueretan, bai kudeaketa- eta zuzendaritza-organoetan, eta proposamenak egiteko eta erabakiak hartzeko aukera txikiak dituzte. Dela bide egokirik ez dagoelako, dela erakundeak boluntarioritza eskumen jakin batzuetatik kanpo uzteko berariazko politika duelako.

04.- **Profesionalizazioa.** Azken urteetan, profesionalizaziorantz jo du gizarte-sektoreak; erakundeak kudeatzeko profil ordainduak sortu ditu. Profil horiek lehen boluntarioritzak hartzen zituen esferak hartu ditu, eta laguntza-zereginetara baztertu du, are desagertzea eragin ere.

05.- **Errelebo-falta.** Errelebo-falta nabarmena dago erakundeetan, batik bat zuzendaritza-organoetan. Hona hemen paradoxa: erreleboa erakundeak berak gelditzen du askotan, ez duelako eskuordetu nahi, ez duelako onartu nahi gazteek akatsak egin ditzaketela edo ideia ezberdinak izan ditzaketela, printzipioak edo egiteko modu zaharrak zalantzan jarriko dituzten aldaketak sartu ditzaketanak.

06.- **Administrazioarenganako morrontza.** Baliabide ekonomikoak eskuratzeko beharrak edo erosotasunak bultzatuta, erakunde askok uko egiten diete beren printzipioei edo beren proiektuei, administrazioak zer eskatzen duen eta nora bideratzen dituen finantzaketa-lehentasunak. Hala, erakundeen diskurtsoak asistentzialismoaren bidea jarraitzen du batzuetan, eta alde batera uzten du beren ikuspegi eraldatzailea; era berean, prozesuen ordez, premiazko erantzunak ematen dira, esku-hartzeen jarraitutasuna eta gizarte-jasangarritasuna ahaztuta.

07.- **Egitura ahulak.** Erakundeek gero eta zailtasun handiagoak dituzte egitura indartsu, egonkor eta integratuak sortzeko; hartara, proiektuei eutsi eta horiek ikusgarri egiteko.

08.- **Lankidetzakulturarik eza.** Ez dago benetako lankidetzakulturarik gizarte-erakundeen artean. Oso eremu handitan esku hartzen dute eta baliabide gutxirekin; horrek, bada, denbora guztia hartzen die. Beste batzuekin batera gauza gehiago eta hobeak lor daitezkeelako printzipioa ez dute oraindik barneratuta. Erakundeek endogamiara jotzen dute, eta bereizi egin nahi dute, bai sinesbidean, bai lan-dinamiketan. Are gehiago, batzuetan lehiazat hartzen dituzte gainerakoak, dela esku-hartzeko espazioari, dela finantzaketa-bideari dagokienez.

09.- **Lidergo-falta.** Aurreko atalean aipatu duguna ere aipatu behar dugu erakundeek helduta; izan ere, erakundeetan ere ez dago lidergo indartsu eta benetakorik, batetik, barruko jardunbide ona koordinatzeko eta, bestetik, topaketa-, hausnarketa- eta truke-espazioak sortzeko beste batzuk erakartzeko gai denik.

10.- **Gizartearekiko loturaren galera.** Paradoxa dirudi, baina gehien nabarmendu den zailtasunetako bat da elkarteek beren jatorria ahaztu dutela. Sorburu eta sortzeko arrazoi duten gizarte-ingurunearekiko lotura galdu dute; azken batean, pertsonetikiko lotura –horiek dira beren indarra eta horiek ematen diete legitimazioa–.

Erronkak

Zailtasunak bezala, asko eta askotarikoak dira boluntariotzak aurrez aurre dituen erronkak.

01.- **Ikusaraztea.** Elkarte-mugimenduaren eta boluntariotzaren aberastasuna eta aniztasuna ezagutaraztea. Horien aberastasuna, printzipioak eta horiek egotearen zergatia ulertzea ematea. Boluntariotzak komunikatzeko arrazoi gisa duen protagonismoa hartu behar du, bere balioa nabarmenduko bada eta bere jardura eta proposamen politiko eta eraldatzaileak hedatuko badira.

02.- **Diskurtsoa bateratzea.** Oso positiboa litzateke parte-hartze sozialaren inguruko kontzeptuei buruzko nolabaiteko diskurtso homogeen bat lortzea. Halaber, gomendagarria litzateke baterako ikuspegi bat izatea, parte hartzeko moduei buruzko mezu partekatu bati eustea. Horrek herritar antolatuen rola argitzen eta gizartean parte hartzen duten pertsonak baterako proiektu baten barruan identifikatzen lagunduko luke.

03.- **Presente egotea.** Boluntariotzak aktibo egon behar du eztabaidatzeko, hausnartzeko, erabakitzeke eta eragiteko foroetan.

04.- **Espiritu eraldatzailea berreskuratzea.** Parte-hartzearen eta erakundearen osagai ideologikoa indartzea, eta liskarra saihestuko ez duen berrarmatze etikoa erraztea. Lan egin behar da parte-hartzea eta espiritu kritikoa balio estimatu eta bilatuak izan daitezkeen; betiere, gizarte-ekimenaren alderdi eraldatzailea bermatuta. Ildo horretatik, honela ikusarazi behar da boluntariotza: pertsonak arduraz parte hartzea komunitatearen gaitan, egoera bidegabeei erantzuteko. Hori horrela, konbinatu egin behar dira zerbitzu-ematea eta salaketa, eta bateragarri egin behar dira militantzia-espazioak eta laguntza-espazioak.

05.- **Motibazioak kudeatzea.** Parte-hartzen hasiko diren pertsonen motibazioei garrantzi erlatiboa ematea, eta beraiekin batera lantzea motibazioen garapena. Benetan garrantzitsua ez da norbait epe motzerako edo asmo karitatibo edo asistentzialistekin iristen ote den boluntariotzara, baizik eta ekintza garatzearekin batera motibazioak helduko ote diren eta konpromiso ideologiko, egonkor eta eraldatzaileetarako bidea hartuko ote duten. Boluntarioari lagundu egin behar zaio; hartara, laguntzaren «elkartasunetik» eta berehalako gogobetetzetik, eraldaketaren, kausen eta proiektu kolektiboaren elkartasunera igarotzeko.

06.- **Boluntariotza kudeatzea.** Gizartean parte hartzeko modua aldatu egin da: lehengo eredu oso zorrotza zen, pertsonak erretzen zituen eta ez zituen aintzat hartzen, eta logika bertikalak sortzen zituen. Oraingo eredu, berriz, biguna, indibidualista eta instrumentala da. Egitura horizontalen eredu orekatu bat bilatu nahi da, militantzia, ideologia eta arrazoiak erlazioekin, elkarrekiko zaintzarekin, nahitasunekin, emozioekin eta pertsonala politikoa ere badela ulertzearekin elkartuko dituen; konpromisoa, erantzukizuna eta diziplina dituen eredu bat, baina baita norberaren eta taldearen zaintza ere.

07.- **Egiturak eta erakundeak irekitzea.** Erakundeek mundu errealerara ireki behar dute, eta beren egiturak berrantolatzen hasi; hartara, parte-hartzearen inguruan azaleratzen ari diren berritasun guztiak hartzen saiatzeko. Horrek ez du esan nahi printzipioei uko egin behar zaienik; aitzitik, moduak aldatzeko, tabuak zokoratzeko, ereduak desakralizatzeke eta denborak eta egiteke moduak malgutzeko prest egon beharra dago. Pertsonen inguruabarrei ere erantzuten dieten askotariko konpromisoak integratu behar dira, are parte hartzeko modu ez-formalak ere, baina erakundeari egonkortasuna emango dioten gutxieneke batzuk bermatuta.

08.- **Erakundeetan boluntariora sustatzea.** Boluntarioek erakundearen garapenaren funtsezko zati izan behar dute, eta arlo guztietan parte hartu behar dute. Profesionalizazioak ez du boluntariora baztertu behar, bereziki erabakiak hartzeko eremuan.

09.- **Gizarte-oinarria sortzea.** Erakundeen erronka nagusietako bat da ziurrenik. Gizarte-oinarria handitzeak legitimitate handiagoa eta eragiteko gaitasun handiagoa ematen du. Gainera, finantzaketa-iturri propioetarako bidea irekitzen du, administrazioen ordezkotzarako. Bi alderdiek independentzia handiagoa ematen diote erakundeari benetako diskurtso kritiko eta eraldatzaile bat izateko.

10.- **Erreleboa eta lidergo-mota berriak.** Lidergo berriek lan partekatua sustatu behar dute, alde batera utzita erakundeak ulertzeko modu zatikatuak eta ondarezkoak. Gainera, erreleboari helduta, pertsonari aukerak eskaini behar zaizkie konpromisoak hartzeko; konfiantza izan behar da pertsonengan, eta errazten utzi behar zaie. Gainera, eskuordetu beharra dago, lagunduta, beharrezkoa bada, eta onartu beharra dago bizirik dagoen ezer ez dela aldaezina.

11.- **Sarean lan egitea.** Sareko lana erakundeen erronka handietako bat da oraindik ere. Ez zaio partekatzeari beldurrik izan behar, ez eta, kasua iristen bada, fusioak sustatzeari ere; hartara, egitura eta erakunde-lana indartzeko. Proposamenak, metodologiak, ezagutzak, baliabideak, eta abar bateratzen ikasi behar da, bai eta aliantzak sortzen ere.

12.- **Kudeaketa-eredu propioa.** Aldaketa- eta nahasmen-unea da: zaharrak funtzionatzeari utzi dio eta berriak egokitzeko zailtasunak ditu. Gizarte-mugimenduak bere errealitateari eta bere printzipioei egokitzeko kudeaketa-ereduak bilatu behar ditu. Erakundeek gutxienezko zerbitzuak behar dituzte –eta horiek bermatu egin behar dira, ondo funtzionatuko badute–, baina diren bezalakoak izan behar dute, hots, aldaketarako tresna kritiko bat. Bestalde, gizarte-inguruak bere konpromiso-jarraitibideak aldatu ditu. Hori horrela izanik, alde guztietara begiratzen da, beren beharretara gehien egokitzen den horren bila: boluntariora, profesionalizazioa, enpresa-kudeaketa, harremanen horizontaltasuna eta pertsonen zainketa. Bidea urratzen jarraitu beharra dago, hariak eta beren eskakizunei erantzuneko dien eredu propio bat bilatu arte.

13.- **Elkarrizketa enpresarekin.** Gizarte-sektorea eta enpresa-sektorea bide paraleloetatik joan izan dira, eta aurka ere egin diote elkarri. Susmo txarra hartzen diote elkarri eta ez dute lankidetzat-tradizio handirik; hala eta guztiz ere, elkarri eragiteko aukerak aztertu beharra dago, batik batik kontuan hartuta dagoeneko badela gizarte-arloko enpresarik; alegia, hirugarren sektorea. Horietako asko, gainera, boluntariora-erakunde zaharretatik datoz.

14.- **Iraultza digitala.** Arlo digitalak eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiek hankaz gora jarri dituzte oso finkatutzat genituen gauza asko. Gizarteak ez dago horretatik aparte, eta gero eta gehiago ikusten dira kudeaketa-lanak errazten dituzten tresnak eta boluntarioraren eta parte-hartzearen modu berriak; horietako askok ekintza toki eta denbora jakin bati lotzeko beharra ezabatzen dute.

15.- **Hezkuntza-komunitatearekiko konpromisoa.** Maila oinarrizkoenetatik unibertsitateara, hezkuntza-komunitatea ezinbestekoa da balioak sustatu eta eskuratzeko, ez soilik ezagutzak. Ikuspegi horretatik, plataforma ona izan daiteke parte-hartzearen beraren balioak hedatzeko; alegia, kontzientzia kritikoa, eraldaketa, talde-lana, lankidetzat, elkartzasuna, justizia, erantzukidetasuna, eta abar. Gizartearen eta hezkuntza-arloaren arteko harremanak normalizatuta egoteko eta arinagoak izateko lan egin beharra dago.

NEURRIAK

Jarraian, epe motzera eta ertainera ezartzeko iradoki diren neurriak zehaztu ditugu.

01.- **Gizartearekin topatzeko guneak sortzea.** Komeni da espazioak eta denborak sortzea –sentsibilizazio-kanpainak baino gehiago–, herritarrek bertatik bertara ezagutu ahal izan dezaten boluntariotzaren lana eta parte-hartze sozialaren esperientziak.

02.- **Erakundeak topatzeko guneak sortzea.** Erakundeek edo administrazioek bultzatuta, denborak eta espazioak gaitzea; hartara, eremu ezberdinetako erakundeek elkar ezagutu ahal izango dute, bai eta jardunbide egokiak partekatu eta elkarrekin pentsatu ere. Topaguneok foroak edo jarduerak izan daitezke, helburu horretarako berariaz sortutakoak, edo, bestela, espazio fisikoak, lankidetzan aritu ahal izateko. Ildo horretatik, lokal partekatuak lagatzeko politika zabalagoak ezarri litezke, erakundeek egoitza gisa erabil ditzaten, esaterako, elkarteen hotela edo etxea.

03.- **Parte-gartzeko agentziak laguntzea.** Boluntariotzarako eta parte-hartzeko agentziei baliabideak ematea, parte-hartzea sustatzeko lana eta elkarteei zerbitzuak emateko lana behar bezala egin ahal izan dezaten. Berariaz eskatzen da bat Araban irekitzea, Erdu desagertu zenetik gabe baitago.

04.- **Boluntariotzaren Euskal Kontseilua indartzea.** Kontseiluaren –erakunde-agenteen eta gizarte-erakundeen arteko harremanetarako organoa da– eskuduntzak eta funtzionamendua indartzea.

05.- **Gizarte-arloaren komunikazio-dimentsioa sustatzea,** parte-hartzearen, boluntariotzaren eta erakundeen ezagutzari dagokionez, bai eta gizarte-errealitatearen eta lantzen dituzten arazoaren ezagutzari dagokionez ere. Iradokitzen denez, erakundeek, beren plan estrategikoen barruan, komunikazioari lehentasuna emateko lan egin behar da, bai eta hedabideek gizarte-edukiak jorratzeko espazio iraunkorrak irekitzeko ere.

06.- **Administrazio-izapideak sinplifikatzea.** Administrazioek diru-laguntzak eta finantzaketa eskuratzeko konplexutasuna murriztea, eta, horretarako, erakunde mota guztiek erabiltzeko moduko prozesu errazagoak ezartzea.

07.- **Baliabide propioak lortzea saritzea.** Administrazioak programak eta jarduerak garatzeko baliabide propioak lortzen saiatzen diren erakundeak saritzea.

08.- **Erakunde-bisitak.** Erakundeen eta erakunde-arduradunen arteko topaketak sustatzea: edo erakundeen egoitzak, programak eta proiektuak bisitatzea, edo berariazko foroak antolatzea.

09.- **Prestakuntza.** Boluntarioak erakundeek ondo funtzionatzeko ezinbesteko arloetan –esaterako, boluntariotzaren kudeaketa, komunikazioa, kudeaketa ekonomiko eta finantzarioa, plangintza, lidergoa eta berrikuntza– prestatzeko programak egitea. Gainera, ezagutza-zentroak sortzea, esperientziak trukatzeko eta jarduerak elkarrekin garatzeko.

10.- **Enpresaren eredua hartzea.** Enpresa-kudeaketara hurbiltzea kalitatearen eta kudeaketaren arloan, behar diren elementu zuzentzaileekin eta irabazi-asmorik gabeko gizarte-erakunde guztien muga etikoen barruan.

11.- **Gardentasuna.** Erakundeen gardentasun-prozesuak hobetzea; hartara, konfiantza eta hurbiltasuna sortuko baita.

12.- **Barne-erregulazioa.** Boluntarioek erakundeen organo ezberdinetan parte hartzea arautzen eta bermatzen duten barne-erregelamendua egitea edo, hala badagokio, hobetzea.

13.- **Boluntariotza kudeatzeko prozesuak hobetzea.** Boluntarioak laguntzea, erakundearen partaide direla sentiarazteko, eta prestatzeko eta aurrera egiteko aukera emateko; alegia,

motibazio asistentzialistatik eta konpromiso ahuletatik, pentsamendu kritikora, konpromiso egonkorrak hartzera eta dimentsio pertsonalak eta bizimoduak (kontsumoak, denboraren erabilera, aurreiritziak, eta abar) birplanteatzera igartzeko.



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



BOLUNTARIOTZAREN
EUSKAL KONTSEILUA

CONSEJO VASCO
DEL VOLUNTARIADO

La situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco en el año 2015

Informe anual del Consejo Vasco del Voluntariado

Índice

Plan de trabajo	Pág. 3
Informe 2015	Pág. 4
Consideración inicial.....	Pág. 4
Valoración social.....	Pág. 5
Grado de conocimiento	Pág. 6
Hitos.....	Pág. 7
Cambios y tendencias	Pág. 8
Dificultades	Pág. 10
Retos	Pág. 13
Medidas	Pág. 15

PLAN DE TRABAJO

Definición

Informe breve que refleje la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma Vasca en 2015, basado en el análisis en profundidad realizado por agentes representativos implicados en su desarrollo y gestión.

Justificación social

De acuerdo al artículo 15 de la Ley 17/1998, de 25 de Junio, del Voluntariado en el País Vasco, es función del Consejo Vasco del Voluntariado “emitir un informe anual sobre el estado del voluntariado en la Comunidad Autónoma Vasca”. Tal mandato legal se establece ante la necesidad de conocer no solo la situación en cada momento de la participación social voluntaria en nuestro territorio, sino también de estudiar su evolución en orden a establecer medidas que la potencien, corrijan deficiencias y ayuden a mejorar su labor y su incidencia social.

Objetivos

- 1.- Recoger los elementos más significativos vinculados a la acción voluntaria en Euskadi.
- 2.- Conocer los principales hitos relacionados con la evolución del voluntariado en nuestra comunidad.
- 3.- Reflejar las tendencias sociales que pueden estar condicionando su desarrollo.
- 4.- Elaborar un resumen de la memoria anual de la actividad realizada por el Consejo Vasco del Voluntariado.
- 5.- Recopilar un resumen de los datos e informaciones más relevantes del censo de entidades de voluntariado, la legislación y las agencias de voluntariado de la C.A.V.

Contenido

- 1.- Análisis general de la situación del voluntariado en la C.A.V. a diciembre de 2015.
- 2.- Medidas y recomendaciones para la mejora de la acción voluntaria.

Metodología

La metodología a desarrollar combinará entrevistas en profundidad a personas relevantes en el ámbito de la participación social en la C.A.V., sesiones grupales de reflexión y recopilación documental de datos.

Las personas y agentes colectivos participantes en el proceso de entrevistas y sesiones de trabajo han sido seleccionadas por su trayectoria y experiencia. La elección ha sido llevada a cabo por el Gobierno Vasco y el Consejo Vasco del Voluntariado. Se han utilizado dos herramientas.

a.- Entrevistas. Se han mantenido 18 entrevistas presenciales con 21 personas destacadas dentro del ámbito del voluntariado y la participación social. Para todas ellas se ha seguido una misma guía de conversación centrada en los siguientes aspectos: 1/ imagen social del voluntariado; 2/ grado de conocimiento de la realidad del voluntariado y la participación social; 3/ situación actual y tendencias; 4/ hitos relevantes en 2015; 5/ dificultades y retos; 6/ medidas. Las personas participantes han sido:

- .- Gabin Azaola (Diputación Foral de Bizkaia);
- .- Idoia Aldama (Coordinadora de O.N.G.D. de Euskadi);
- .- Miguel Gómez (Gazteleku);
- .- Zesar Matínez (E.H.U.-U.P.V.);
- .- Gonzalo Rodríguez (Sareen Sarea);
- .- Patricia Bárcena (C.E.A.R. Euskadi);
- .- Natxo Arnaiz y Gontzal Urretxaga (Bolunta);
- .- Ane Ferrán (Universidad de Deusto);

- .- Itsaso Andueza (E.G.K.);
- .- Miren Gurrutxaga y Ander Larrea (Gizalde);
- .- José Luis Madrazo (Gobierno Vasco);
- .- Koldo Aulestia (Afagi);
- .- Mikel Malkorra (Sargi);
- .- Rafa Hernández (Diputación Foral de Gipuzkoa);
- .- Amaia Lizoain (Ayuntamiento de Gasteiz);
- .- Laura Bañales y Ainara Pérez (Sartu);
- .- Pilar Redondo (Secot);
- .- Juan Luis Beltrán de Guevara (Diputación Foral de Araba).

Estas entrevistas no se ofrecen en el informe como tales sino que sus contenidos han sido procesados formalmente en orden a establecer un único corpus donde se expresen las distintas opiniones y análisis vertidos.

b.- Sesiones de reflexión. Se han desarrollado dos sesiones de trabajo colectivo con las redes de organizaciones sociales de voluntariado actualmente en activo en la C.A.V., a saber: Sareginez en Gipuzkoa y el Foro del Voluntariado en Bizkaia.

INFORME 2015

Consideración inicial

Existe consenso entre las personas y agentes participantes en señalar que, en la actualidad, nos encontramos en un momento de confusión a la hora de establecer y de definir con precisión el concepto de voluntariado e incluso el de participación social.

La diversidad terminológica con que se intenta dar cabida a las formas variadas de participación social, hace que los significantes se mezclen sin que exista ninguna nitidez en sus fronteras semánticas. Así, el vocablo voluntariado convive con palabras y locuciones como militancia, activismo, ciudadanía activa, tercer sector, participación ciudadana o sociedad civil organizada, funcionando a veces como sinónimos y a veces como antagónicas dependiendo, en muchas ocasiones, de la postura ideológica de quienes las emplean o de los imaginarios diferentes que existen al respecto.

El término voluntariado se asocia a una tradición de carácter asistencialista que no cuestiona el statu quo y no encaja del todo con la herencia de la participación clásica en el País Vasco, más vinculada a espacios reivindicativos y transformadores. Sin embargo, ha ido generalizándose y normalizándose en algunos ámbitos de la acción social llegando a arrinconar conceptos veteranos y de raigambre entre nosotras y nosotros como es, por ejemplo, el de militancia. Y esto ha ocurrido en un momento en el que, además, han cambiado -como veremos- pautas importantes en la participación, lo que han venido a remover y a cuestionar algunos de los principios que habían estado asentados durante años.

La crítica más profunda al concepto de voluntariado viene de quienes opinan que su penetración no es sino un intento de desactivar el papel transformador y crítico de la participación social. Según esta línea de pensamiento, el concepto de voluntariado es útil y de orden, encaminado a la despolitización, la desideologización y la domesticación de la actividad social. Se vincula a la hegemonía del pensamiento neoliberal, que tolera la autoorganización de la sociedad civil para dar algunos servicios a la gente más excluida y a las situaciones más problemáticas pero sin cuestionar el orden de las cosas. Cumpliría por tanto una triple función: la integración controlada de cierto grado de disidencia, la creación de un colchón social mediante la caridad desactivando la capacidad de conflicto entre modelos socioeconómicos, y la privatización de facto de algunos servicios a bajo coste mediante la intervención de organizaciones sociales que adoptan sistemas empresariales de burocratización, tecnificación y

profesionalización. Dentro de esta corriente hay quien sostiene que el voluntariado simplemente debería desaparecer en favor de la militancia, mientras que otra postura es la de quien considera que está bien que exista un sector asistencialista y prestador de servicios sin ánimo de lucro, donde el dinero no sea el centro, pero siendo conscientes de sus limitaciones transformadoras y estando perfectamente diferenciado del activismo o la militancia, donde se situaría la incidencia política.

Hay una segunda postura y mayoritaria que, sin cuestionar el término en sí mismo, intenta integrarlo en la realidad de la actividad social pero dotándole de los valores críticos, solidarios y transformadores que tradicionalmente ha tenido la participación. De esta forma se llega a afirmar que el voluntariado o es transformador o no es voluntariado. En cierto modo, supone trasladar los valores de la militancia a la nueva terminología. Al ser la posición preponderante, es desde esta perspectiva desde donde se van a comprender la mayor parte de las reflexiones vertidas en el presente informe.

En resumen, nos enfrentamos a la conjunción de elementos nuevos en las formas de participación con terminologías relativamente recientes, que vienen a ahondar en una suerte de crisis de identidad, tanto entre las personas que dan el paso de implicarse como en las organizaciones. Muchas no se identifican con el término voluntariado, se sienten ajenas a él y se resisten a acogerse bajo un paraguas que consideran falto de contenido y laxo en sus compromisos; otras lo adoptan pero añorando los valores de un mayor compromiso ideológico e intentando incorporar valores críticos al concepto; y otras lo aceptan sin mayor cuestionamiento.

Estamos pues ante un concepto, el de voluntariado, sin una delimitación clara, que se mueve en nuestra sociedad dentro de la ambigüedad e incluso de la abstracción, no pocas veces con visiones reduccionistas y frente al cual nadie sabe con precisión lo que se quiere que sea y hacia dónde evolucione, ni las organizaciones, ni las personas, ni el resto de agentes sociales. Pero, al parecer, esto es síntoma de una confusión aún mayor que trasciende lo terminológico, y que no es otra que el cómo y el hacia dónde canalizar la participación social.

Valoración social

Es opinión unánime de todas las personas participantes que el voluntariado goza de una buena imagen social. La acción voluntaria está bien vista y bien valorada por el conjunto de la sociedad y su consideración es muy positiva, al igual que sus organizaciones, muy por encima de otro tipo de agentes como empresas, partidos políticos, sindicatos, colegios profesionales, etc. Esta imagen favorable está íntimamente ligada a los valores que las personas le asocian, a saber, altruismo, solidaridad, servicio, asistencia, acogida, ayuda, bien común, acompañamiento, caridad, fraternidad...

Pero dicho esto con carácter general, inmediatamente comienzan a aflorar los matices a esta visión positiva, matices que se orientan principalmente en tres direcciones. En primer lugar se apunta que es una percepción favorable elaborada desde la perspectiva reduccionista del buenismo y muy asociada al asistencialismo y a la prestación de servicios, es decir, cuando el voluntariado actúa como respuesta a necesidades no cubiertas. Es una visión de corte romántico e idealizado pero que poco tiene que ver con una acción transformadora. Porque la cosa cambia cuando se traspasan los estereotipos de lo caritativo y se entra en el terreno de la crítica, de la reivindicación y de la denuncia de situaciones injustas: en ese momento, la actividad de las y los voluntarios tiende a ser más cuestionada. Acudiendo al debate terminológico anterior podríamos decir que la parte activista o militante del voluntariado no se mira con los mismos ojos complacientes. Igualmente, los colectivos o los ámbitos en los y con los que se trabaje también pueden introducir claroscuros, que van a depender de la consideración social que tengan estos ámbitos y estos colectivos; siempre está bien considerado trabajar con la infancia en el tiempo libre, en el acompañamiento a personas mayores o en la asistencia a personas con algún tipo de discapacidad, pero quizás no tanto si se trata de trabajar con personas inmigrantes o desde un grupo feminista.

En segundo lugar, y aunque de forma minoritaria, se señala que a veces se dan suspicacias en torno al ánimo no lucrativo de la participación voluntaria y a la idoneidad de dedicar dinero público a financiar actividades de este tipo. Estos recelos suelen surgir bien por lo chocante que aún hoy resulta que alguien esté dispuesto a dar su tiempo y su dinero sin esperar nada a cambio, bien porque se desconfíe de la honradez de las personas y las entidades (especialmente si ha habido algún escándalo de por medio), o bien porque se dude de la profesionalidad de las organizaciones y de su capacidad de gestión, así como del celo de las instituciones en el control de las subvenciones. A esto habría que añadir las opiniones de quienes propugnan que el voluntariado quita puestos de trabajo.

En tercer lugar, se señala a las administraciones públicas en un doble sentido. Primero para advertir de que el voluntariado y la participación en general están bien vistas cuando suponen un complemento de la acción pública al cubrir necesidades, espacios y servicios que debería estar prestando la administración, pero en el momento en que su acción cobra tintes críticos y transformadores comienza a considerarse una amenaza. Pero es que, en segundo lugar, aun cuando el voluntariado actúa como su aliado, la administración no lo valora en su justa medida, no ya en términos de P.I.B., sino ni siquiera como proveedor de servicios, escatimando recursos y con una visión meramente utilitarista.

Grado de conocimiento

A pesar de los matices expuestos, decíamos que el voluntariado es una forma de participación que socialmente goza de buen predicamento. Ahora bien, ¿es lo suficientemente conocido? La opinión de las personas entrevistadas es en este punto unánime: el voluntariado es una realidad bien valorada pero poco conocida.

Si hablamos del **público en general**, se concluye que el conocimiento que se tiene tanto sobre el voluntariado como sobre otras formas de participación es muy superficial. Existe un conocimiento genérico, se sabe que existe, pero no se conoce en profundidad: qué es, quién está detrás, cuáles son sus valores, cómo trabaja, cómo colaborar, qué tipo de entidades agrupa, cuáles son sus propuestas... Se conocen las organizaciones grandes o más mediáticas, especialmente si están vinculadas a la acción social, pero también de manera epidérmica y pocas veces más allá de alguno de los servicios que presta. Las propuestas políticas, las propuestas de cambio suelen ser ignoradas y, de hecho, no suele asociarse acción voluntaria y acción transformadora fuera del marco relacional persona-persona.

El caso de la **administración** es similar. Digamos que su conocimiento del voluntariado y del movimiento social es parcial y segmentado. Es parcial primero porque no hay un conocimiento de lo que realmente significa el voluntariado en toda su dimensión, ni en términos económicos o prácticos, ni en términos conceptuales, por ejemplo en cuanto a lo que supone como agente clave en la construcción de una verdadera democracia participativa. Y segundo porque, en términos generales, se conoce un espectro bastante reducido de la diversidad existente, limitándose este conocimiento a las organizaciones grandes, mediáticas o a aquellas con las que habitualmente trabaja. En este sentido, ambos aspectos se vinculan a algo que ya ha sido mencionado, el utilitarismo con el que las administraciones se manejan frente al movimiento social y la amenaza que en muchas ocasiones perciben de él.

Y es segmentado, a decir de los y las expertas, por cuanto que cada departamento conoce, en todo caso, a aquellas organizaciones y a aquel voluntariado que tengan algo que ver con su área competencial, y tan solo en parte, como se acaba de ver. No existe una visión global dentro de la administración de lo que son el voluntariado, la participación... por lo que no hay un conocimiento transversalizado sobre la materia, ni, por supuesto, una política general que obligue a tenerla en consideración a la hora de realizar consultas o tomar decisiones.

No hay una cultura de trabajo conjunto más allá de las políticas subvencionales y, salvo excepciones, no existen espacios de relación ni de coordinación de la administración con el tejido asociativo. Tampoco es común una actitud activa por parte de la administración para conocer el tejido social y, en muchas ocasiones, las relaciones se establecen bien porque las organizaciones sociales dan los pasos necesarios o bien por la sensibilidad de personas

concretas que, en determinado momento, está desempeñando un cargo o realizando una función dentro de alguna de las administraciones.

También se ha preguntado sobre el conocimiento que el propio **movimiento social** tiene de sí mismo y del voluntariado, y las opiniones siguen la misma línea anterior: tampoco las organizaciones sociales se conocen entre sí ni tienen una idea clara de lo que es el voluntariado. Desde un punto de vista general, las organizaciones participan e incluso son protagonistas en esta confusión de la que hablábamos al principio y sobre la que no vamos a insistir ahora. Pero bajando a lo concreto, las diferentes organizaciones tampoco se conocen entre sí ni tienen cauces normalizados y frecuentes de relación. Este conocimiento es mayor en territorios pequeños como barrios o pueblos, pero se diluye en cuanto el ámbito se amplía; también existe un mayor conocimiento entre entidades que ocupan un mismo nicho de actividad, pero nuevamente desaparece cuando se dedican a cosas diferentes. Y aun así, aun en lugares pequeños o con objetivos complementarios, el grado de conocimiento tampoco es grande y muchas veces depende de coincidir casualmente en algún foro o espacio similar. En este sentido se apostilla que buena muestra de esta falta de conocimiento y de relación es lo poco que se trabaja en red.

Los **medios de comunicación** no conocen al movimiento social ni saben lo que es el voluntariado. Hay unanimidad a este respecto. La relación de los media con el voluntariado es meramente utilitarista y el movimiento social no se encuentra entre sus prioridades informativas. Los contenidos en materia de participación social son estereotipados, con desarrollos simples, sin profundidad y sin detenerse en los matices, dando a conocerse discursos muy concretos -no siempre contrastados-, y con una visión muy limitada de lo que es o persigue el voluntariado y el movimiento social. Al funcionar por impulsos de actualidad, se dejan llevar por lo inmediato y en no pocas ocasiones por el sensacionalismo, buscando testimonios provocadores de individuos pero sin ahondar en las problemáticas de los colectivos, llamando la atención sobre lo particular pero sin entrar en causas estructurales, jugando al oportunismo de los días internacionales pero sin que las problemáticas sociales o el quehacer del voluntariado forme parte de su agenda diaria. Esto hace que no exista un mínimo seguimiento de las informaciones relacionadas con la participación o el voluntariado y sus organizaciones; o que se traigan a primera plana actividades ocasionales y carentes de verdadero sentido solidario o transformador pero desarrolladas en el extranjero en torno a temas muy mediáticos, pero se olvide de forma sistemática la labor cotidiana y crítica llevada a cabo en el entorno cercano.

La apreciación mayoritaria respecto a la **comunidad educativa** es que grado de conocimiento sobre el voluntariado también es deficiente. Hay alguna opinión que apunta en sentido contrario pero, en conjunto, hay acuerdo a la hora de señalar el escaso acercamiento entre el mundo educativo y las organizaciones sociales. Bien es cierto que se señala la simpatía con que los entornos educativos ven al voluntariado y a la participación, pero igualmente se apunta que no hay por su parte una disposición proactiva con carácter general por incluirlo en los currículos o por fomentarlo o por darlo a conocer. Cuando esto ocurre es por iniciativas particulares de personas con sensibilidad o de centros específicos que deciden incidir sobre ello.

Hitos

Son varios los acontecimientos que se señalan a lo largo de 2015 como significativos en torno al voluntariado y la participación.

El **primero** y el que con más nitidez aparece es la crisis de las y los refugiados derivada de la guerra en Siria. Ha golpeado con fuerza la sensibilidad de la sociedad provocando que centenares de personas se manifiesten al respecto, bien mediante ofrecimientos de voluntariado local, bien mediante ofrecimiento de dinero y bienes, o bien como voluntariado dispuesto a desplazarse a los lugares donde se concentra su llegada. Apuntado esto, también se advierte que, si bien ha conseguido movilizar conciencias, en la mayor parte de las ocasiones lo ha hecho sin un criterio claramente transformador, apelando más a la caridad y a la empatía inmediata que a las causas del conflicto y a la crítica sobre el papel que están jugando nuestros gobiernos en todo este escenario.

El **segundo** se refiere a la masiva recogida de comida capitaneada por los diversos bancos de alimentos. También ha removido muchas voluntades pero pecando, en este caso con más claridad, de un enfoque eminentemente caritativo y paternalista, ejercido más desde la limosna que desde una verdadera solidaridad horizontal y crítica con las causas estructurales que devienen en situaciones de exclusión.

En **tercer** lugar se sugiere la aparición de la plataforma Gora Gasteiz, en respuesta a las manifestaciones del ex alcalde de Gasteiz Javier Maroto sobre las ayudas públicas y la Renta de Garantía de Ingresos. Más allá de los objetivos y los contenidos de la plataforma, lo que se destaca es su carácter popular, espontáneo y organizado, aunque no sea una organización al uso; se destacan también sus liderazgos compartidos, su impulso transformador, su conciencia política, su capacidad de integración y de convocatoria así como su legado de continuidad a pesar de haber sido una experiencia con principio y final.

En **cuarto** lugar se indica el surgimiento de experiencias políticas como Podemos, nacidas de la participación social de base y que han tomado cuerpo en una expresión formal, política y organizada.

El **quinto** de los hitos es el reconocimiento oficial al voluntariado llevado a cabo por Lehendakaritza con presencia del Lehendakari. Es el primero que se celebra de estas características y con la participación de la máxima representación institucional del país.

En **sexto** lugar se sitúa la labor desarrollada por el Consejo Vasco del Voluntariado y, concretamente, las acciones de apoyo a las organizaciones y de fortalecimiento de su capacidad de gestión.

En **séptimo** lugar se menciona la publicación del Libro Blanco del Tercer Sector como herramienta para poner en valor el trabajo de las organizaciones y sistematizar los retos que se vislumbran de cara al futuro.

- En **octavo** lugar se señala la capitalidad cultural 2016 de Donostia, en tanto que ha supuesto cierto revulsivo para la toma de conciencia de las administraciones locales de la labor que puede desarrollar el voluntariado. Sin embargo, se advierten algunos aspectos negativos, como la tardanza en las propuestas de participación, la falta de criterio a la hora manejar el concepto de voluntariado y de poner en marcha una experiencia en este sentido, y la falta de planificación en torno al legado participativo y de estructuración social que pretende aportar.

- Finalmente, en **noveno** lugar citaremos la propuesta de Ley del Tercer Sector tramitada por el Gobierno Vasco y que viene a regular su actividad. Supone otro paso en el reconocimiento del Tercer Sector como agente activo en la gestación de políticas sociales.

Cambios y tendencias

No es objetivo del presente informe un análisis cuantitativo sobre el volumen del voluntariado. Sin embargo, todas las personas consultadas, especialmente las vinculadas a organizaciones, han señalado de manera expresa que los números de participación se mantienen estables a lo largo de los últimos años y que en 2015 no se han apreciado movimientos significativos ni al alza ni a la baja. Aun siendo conscientes de que tal afirmación no responde a ningún cómputo estadístico representativo sino al conjunto de percepciones subjetivas de las participantes, hemos creído pertinente dejar constancia de ello.

Los cambios y tendencias que según las personas consultadas se aprecian en el voluntariado y la participación actuales, pueden agruparse en tres grandes bloques: uno referido al concepto de voluntariado, un segundo referido a las respuestas individuales que llegan desde el entorno social, y un tercero referido a las organizaciones.

Sobre el **concepto de voluntariado** se ha hablado con profusión en el primer apartado del informe (“Consideración inicial”), y no vamos a insistir mucho más en ello. Únicamente

añadiremos que la opinión generalizada es que “voluntariado” no ha sido un término reivindicado por el movimiento social sino introducido por agentes externos a él. Esto se habría producido según algunas personas por la voluntad de integrar diversas formas de participación que podían aparecer inconexas, pero según otras, con la intención de quitar fondo político y reivindicativo a la participación en detrimento de voces como militancia, que encierra una carga clara de compromiso transformador. Sea como sea, parece ser que el término voluntariado no está consiguiendo aglutinar cómodamente a las personas que participan socialmente en general y menos aún a quienes lo hacen desde la acción para el cambio.

A la hora de entrar en los otros dos bloques, se advierte que los cambios o tendencias que se señalan son fruto de una sociedad que también ha cambiado a lo largo de las últimas décadas. Así, aquello que apreciamos en el voluntariado y en la participación, no es sino reflejo del **entorno social** en que se inserta. En este sentido, se habla de un aspecto que ha influido de manera determinante como es el rumbo neoliberal que han tomado las propuestas económicas y políticas y que ha calado, profundamente, en el desarrollo social. Así, ha cambiado la percepción de la realidad y nuestra forma de afrontar retos y adversidades. Una sociedad que no garantiza estabilidad a las personas, quienes tienen que competir de manera permanente por una mejor calidad de vida, no facilita el compromiso colectivo ni duradero, sino el compromiso con uno mismo y, a lo sumo, con lo más cercano, a poder ser, con resultados tangibles a corto plazo. Por un lado, por tanto, nuestro estilo de vida actual nos favorece compromisos estables y, por otro, nos mantiene en una permanente sensación de riesgo que tampoco favorece la solidaridad, sino el “sálvese quien pueda”. Como consecuencia, se aprecia un creciente individualismo que nos inclina hacia compromisos concretos, sobre temas concretos, que no lleven demasiado tiempo, a poder ser en algo que me afecte a mí y que no conlleve demasiada responsabilidad.

Entramos así en el segundo de los bloques que mencionábamos, el de las **respuestas individuales**, caracterizadas por motivaciones confusas y diversas y un alto grado de desideologización. El voluntariado actual marca una acusada tendencia hacia formas laxas de compromiso, desvinculadas de los idearios de las organizaciones y donde la universalidad del compromiso pierde peso frente la acción concreta y próxima.

Hay que destacar en este sentido la importancia que cobra la reciprocidad de la acción. Por un lado se empatiza con lo más cercano, con la persona que está junto a ti, y por otro, se espera aunque no sea de manera consciente un *quid pro quo*, yo necesito tú me das, tú necesitas yo te doy. Es en este caldo donde se ve un voluntariado de intervención específica, asistencialista, que ataca más al síntoma que a las causas, un voluntariado donde llena más la acción particular e individualizada sobre personas concretas, sobre un solo otro en el que puedo ver la eficacia de mi acción individual.

Esta forma de actuar se pretende desarrollar muchas veces desde las organizaciones porque son el marco que permite intervenir, pero estas y estos voluntarios demandan un compromiso de baja intensidad, un compromiso de mera colaboración que no busca tanto identificarse ni con la organización ni con su causa sino actuar de manera inmediata. Se busca por lo tanto, un voluntariado a la carta tanto en tiempos de dedicación como en tareas a desempeñar, y sin sentirse necesariamente parte de la organización.

A todo esto hemos de añadir la frecuente consideración utilitarista del voluntariado y la participación. Es cada vez más acusada la tendencia a buscar réditos de algún tipo. No tienen que ser necesariamente económicos, pero sí por ejemplo créditos de estudio o experiencia laboral. Igualmente, se aprecia que el voluntariado es cada vez más una forma de ocio, de socialización y de cubrir necesidades propias.

En tercer lugar toca hablar de **las organizaciones y las formas de participación**. Y las percepciones caminan en el mismo sentido. Cada vez es más clara la división en unas pocas grandes organizaciones y muchas pequeñas, todas ellas cada vez más instrumentales, con escasa base social, en ocasiones sin proyectos fuertes detrás y con poca visión crítica. Hace mucho que las organizaciones venían pivotando sobre la prestación de servicios y eso se ha acrecentado con la crisis, perdiéndose por el camino la cultura de la reivindicación y dando prioridad a la gestión de recursos frente a la misión transformadora. La retórica de cambio se

sigue manteniendo en muchos casos, pero es muy común que se queden en mera declaración de intenciones contradiciendo el discurso con la práctica, que acaba centrándose en labores de carácter asistencial.

Otro elemento a tener en cuenta es, como ocurría con el voluntariado, el utilitarismo. Y lo es en una doble dirección. Por un lado se aprecia una profusión de lo que podríamos denominar asociación-empresa, es decir, organizaciones sociales que sirven de cobertura a puestos de trabajo encubiertos bajo la forma jurídica de la asociación. Por otro lado, las propias organizaciones ven al voluntariado como un recurso para explotar, mano de obra gratuita que ayuda en las labores de las personas contratadas de la entidad o para tapar huecos por la imposibilidad de llevar a cabo contrataciones.

En cuanto a la estructura y las dinámicas de trabajo, las organizaciones se han transformado en organismos cerrados y poco flexibles, sin liderazgos claros y con escaso relevo generacional, sobre todo en sus órganos de dirección. Han crecido, sin embargo, las experiencias participativas en torno a plataformas ocasionales, no permanentes, creadas con fecha de inicio y fecha de finalización en torno a necesidades concretas y objetivos muy específicos e incluso, en ocasiones, como respuesta a impulsos mediáticos. Las organizaciones mantienen esquemas antiguos de funcionamiento y una articulación de sus labores un tanto oxidada, lo que impide en parte la incorporación de nuevas formas de participación y de nuevas personas, especialmente jóvenes, que vienen de modus operandi diferentes.

Finalmente, hay quien apunta el peligro que supone la deslegitimación generalizada que están sufriendo las formas estructuradas de gestión de la realidad, sean empresas, partidos, sindicatos o instituciones, y que puede comenzar a afectar también a las organizaciones sociales solidarias.

Dificultades

Son numerosas y diversas las dificultades apuntadas a las que se enfrenta el voluntariado y la participación. En un esfuerzo de síntesis, las vamos a enumerar a modo de listado dividiéndolas en dos grandes categorías, una de índole general y otra centrada en las organizaciones sociales.

De índole general.

01.- Escasa visibilización. Se ha avanzado en los últimos años en el intento de visibilizar el papel que juega el voluntariado y la participación en nuestra sociedad, pero aún existen numerosas lagunas a la hora de entender lo que son, las labores que desempeñan y su aportación real al desarrollo social y democrático.

02.- Comunicación deficiente. Es una de las grandes asignaturas pendientes de las organizaciones sociales, comunicar y comunicar bien, porque salvo excepciones, o no comunican o lo hacen mal. O se dirige a la captación de personas asociadas y de fondos o, como mucho, a la sensibilización. En este tema, las organizaciones se enfrentan a tres dificultades. La primera es que aunque la comunicación se percibe como necesidad no se le da prioridad, dejándola en segundo plano y prescindiendo de ella ante cualquier dificultad. En segundo lugar, la comunicación es una labor compleja que requiere tiempo, planificación y recursos y muchas veces es necesario el apoyo profesional o, al menos, de voluntariado formado, el cual es muy escaso. Y en tercer lugar, los ritmos que imprimen normalmente los procesos de comunicación, especialmente en los que intervienen los media, sobrepasan la capacidad de las organizaciones, que funcionan en tempos diferentes normalmente más pausados.

03.- Falta de financiación. Se apuntan como una dificultad creciente la crisis y los recortes en materia de subvenciones, convenios y otro tipo de fórmulas habilitadas para las ayudas públicas. Pero se va más allá porque lo que realmente se hace constatar es la excesiva dependencia de las administraciones y la enorme dificultad que las organizaciones tienen para

encontrar recursos propios, para desarrollar actividades que generen ingresos por aportaciones privadas. En este sentido, se destaca que no existe un verdadero sentido comunitario que invite a la población a asumir los costos de iniciativas sociales desde la participación. A ello se añade la falta de la creatividad y la imaginación necesarias para generar iniciativas motivadoras.

04.- **Atomización.** El movimiento social y el voluntariado se distribuyen en un gran número de estructuras con implantación y tamaños muy diferentes. Esto, que a priori es considerado positivamente como reflejo de la diversidad y la riqueza de las formas participativas, también se señala como dificultad. En este sentido, la opinión general es que existen demasiadas organizaciones, plataformas, etc., demasiado pequeñas muchas veces y muy dispersas. Esto en lugar de sumar resta fuerza a la capacidad de incidencia social del movimiento e, incluso, eficacia en la prestación de servicios.

05.- **Poca base social.** A pesar de que estudios realizados en los últimos años cifran como alto el volumen de voluntariado en la C.A.V., en opinión de los y las expertas la base social realmente comprometida no es tan amplia. Esto se refleja por ejemplo en la escasa capacidad de convocatoria de las organizaciones y en el número de personas asociadas, insuficiente para mantenerlas.

06.- **Nuevos estilos de vida.** La inestabilidad y la sensación de riesgo (temor) no favorecen la adquisición de compromisos estables ni con causas ni con organizaciones. La flexibilidad con la que vivimos dificulta que el compromiso de acción voluntaria se pueda enmarcar en una organización concreta o de forma continuada, trabando la posibilidad de que las personas se impliquen más allá de colaboraciones puntuales. Y eso es muy difícil de gestionar tal y como están concebidas actualmente las organizaciones, herederas todavía de los modos de hacer de una sociedad anterior.

07.- **Ritmos sociales.** En esta sociedad cambiante los ritmos se han acelerado situando al voluntariado y a sus organizaciones fuera de juego. Como ocurría con la comunicación relacionada con los media, los tempos de las organizaciones son más lentos y se desacompanan con el dinamismo que imprime la sociedad actual.

08.- **Desconfianza.** A pesar de la alta valoración social del voluntariado, la participación y las organizaciones sociales, se empiezan a ver brotes de recelo hacia lo común, motivados por la suspicacias que genera la acción de las instituciones, los partidos, etc. en las áreas de gestión comunes. Así, la confianza va girando hacia lo particular, pasándose del valor de la comunidad al valor de la individualidad, es decir, se cifra la confianza en la persona cercana, en la considerada como par, más que en organizaciones o estructuras que no se controlan y en las que cuesta participar.

09.- **Precariedad laboral.** El Tercer Sector se caracteriza por su precariedad laboral, acrecentada por la crisis de los últimos años. Esto ha derivado en un sistema perverso donde por un lado se exige cada vez mayor profesionalización, mayor formación y mayor experiencia, pero sin que existan salidas laborales. El voluntariado se ha convertido en una salida para la adquisición de currículo con la vista puesta en la consecución de un puesto de trabajo. Y de esta forma, mientras muchas personas -especialmente jóvenes, pero no solo-, se aprovechan del voluntariado para forjar experiencia, y muchas organizaciones se aprovechan a su vez de este colectivo para realizar tareas a bajo coste enmascarándolo como voluntariado. En este cuadro de dificultades se enmarcarían también los aspectos ya citados referidos al utilitarismo.

10.- **Falta de visión transformadora.** Ya hemos aludido a este aspecto pero no se puede dejar de destacar que también se le menciona como dificultad. Y añadiremos, eso sí, que esta dificultad no estriba tanto en la existencia de propuestas asistencialistas -que a juicio de las y los entrevistados deben existir y cumplen su función-, sino al hecho de que el voluntariado corre el riesgo de escorarse hacia este lado como en un movimiento pendular, abandonando del todo el mensaje crítico y transformador.

11.- **Motivaciones ajenas.** Diversificación de las motivaciones personales que conducen a la participación y a la práctica del voluntariado, caracterizadas por su cortoplacismo y con

necesidades particulares más que con una posición crítica de proyección colectiva frente a la realidad social.

12.- **Escasez de liderazgos.** Se está viviendo dentro de la participación, del movimiento social, una fuerte crisis de liderazgo, o lo que es lo mismo, de personas o proyectos colectivos capaces de atraer voluntades hacia la transformación social, hacia las propuestas de cambio. Igualmente, faltan personas emprendedoras en el ámbito de lo social, que propongan nuevas formas de participación y capaces de reinventar el funcionamiento anquilosado de muchas de las viejas organizaciones.

13.- **Compartimentación de la administración.** Las administraciones parecen trabajar en compartimentos estanco sin que se permita la transversalización de las realidades sociales, de modo que se puedan tomar medidas integradas y que pueda haber órganos eficaces de colaboración con el movimiento social. Hay muchas dificultades para el trabajo interdepartamental, interterritorial e interinstitucional. Cabría aquí también señalar que la administración tiende a individualizar su relación con las organizaciones sin promover espacios de colaboración ni la transversalización de la acción.

14.- **Excesiva burocratización.** Las exigencias formales de las administraciones se han disparado a la hora de establecer pautas de colaboración con el movimiento social y sus organizaciones, especialmente en lo relacionado con financiación. Se han convertido en un entramado complejo de solicitudes y pasos que dificultan enormemente la posibilidad de acceder a sus recursos, sobre todo a las organizaciones pequeñas.

15.- **Falta de apuesta por parte de la administración.** Se llega a expresar que la administración no cree en la participación social ni en la labor que desempeña, más allá de lo meramente utilitario y de forma limitada. Las subvenciones y apoyos, por ejemplo, se centran en la acción, en el número de personas voluntarias y en el número de acciones programadas, y no tanto en la calidad del trabajo realizado o en su potencial de cambio. Y es que, por un lado lo social se ve por parte de la administración como gasto, no como inversión; y por otro, el movimiento social más que como una agente colaborador se llega a percibir como una amenaza cuando ejerce su papel de crítica y de incidencia política.

De las organizaciones sociales.

01.- **Rigidez estructural.** En general, las organizaciones sociales pecan de ser rígidas y cerradas. Sus estructuras y sus modos de hacer están más pensadas para permanecer que para ser capaces de integrar cambios, nuevas propuestas y formas diferentes -más flexibles-, de participación interna.

02.- **Falta de formación.** En todas las organizaciones pero, sobre todo, en las medianas y pequeñas o en las que el voluntariado es su corpus principal, hay una carencia de formación en los aspectos relacionados principalmente con la gestión, la planificación y la comunicación.

03.- **Límites de la participación interna.** El voluntariado dentro de las organizaciones se enfrenta, en la mayoría de los casos, a fuertes limitaciones a la hora de participar, tanto en actividades como en los órganos de gestión y dirección, con pocas posibilidades a la hora de hacer propuestas y tomar decisiones. Esto se debe bien a la mera inexistencia de canales adecuados o bien a una política expresa por parte de la organización para excluir al voluntariado de determinadas competencias.

04.- **Profesionalización.** En los últimos años el sector social ha caminado decididamente hacia su profesionalización, a la creación de perfiles remunerados para la gestión de las organizaciones. Estos perfiles han terminado copando esferas anteriormente ocupadas por el voluntariado y relegando a este a tareas meramente auxiliares e incluso provocando su desaparición.

05.- **Falta de relevo.** Existe una evidente falta de relevo en las organizaciones, especialmente en los órganos de dirección. La paradoja se produce cuando el demandado relevo es muchas veces frenado por la propia organización ante la resistencia a delegar, a asumir que la sabia

nueva pueda cometer errores o venga con ideas diferentes, que introduzca cambios que cuestionen principios o simplemente viejos modos de hacer.

06.- **Seguidismo a la administración.** Bien por la necesidad de acceder a recursos económicos o bien por comodidad, muchas organizaciones acaban renunciando a sus principios o a sus proyectos en función de lo que la administración demanda y hacia dónde esta dirige sus prioridades de financiación. De este modo, el discurso de las asociaciones a veces sigue el camino del asistencialismo aparcando su visión transformadora; de igual modo, se sustituyen los procesos por respuestas de urgencia, abandonando la continuidad y la sostenibilidad social de las intervenciones.

07.- **Estructuras débiles.** Las organizaciones se encuentran cada vez con mayores dificultades para crear estructuras potentes, estables e integradas capaces de mantener proyectos y de hacerlos viables.

08.- **Falta de cultura colaborativa.** No hay una verdadera cultura de colaboración entre las organizaciones sociales. Se interviene en campos que son tan grandes y con tan pocos recursos que eso ocupa todo el tiempo. Aún no se ha interiorizado el principio de que junto a otros y a otras se llega más y mejor. Las organizaciones tienden a la endogamia y sienten la necesidad de diferenciarse, tanto en credo como en dinámicas de trabajo, y esto cuando en ocasiones no se consideran competencia entre sí, bien por el espacio de intervención o bien por el acceso a financiación.

09.- **Falta de liderazgos.** Lo que se veía en el apartado anterior tiene también su gemelo dentro de las organizaciones, donde también escasean los liderazgos fuertes y genuinos capaces de coordinar el buen hacer interno y de arrastrar a otras para crear espacios de encuentro, de reflexión e intercambio.

10.- **Pérdida del vínculo con la sociedad.** Resulta paradójico pero una de las dificultades que con más fuerza se ha apuntado es que las asociaciones han olvidado su origen. Han perdido los lazos que les unen al entorno social del que nacen y para el que surgen, a las personas, en definitiva, que constituyen su fuerza y les dotan de legitimidad.

Retos

Al igual que las dificultades, los retos que se ven por delante para el voluntariado son abundantes y diversos.

01.- **Visibilización.** Dar a conocer la riqueza y la pluralidad que existe en el movimiento asociativo y en el voluntariado. Hacer comprender sus valores, sus principios y el porqué de su existencia. El voluntariado debe cobrar protagonismo como argumento comunicativo para su puesta en valor y para la extensión de sus actividades y sus propuestas de tipo político y transformador.

02.- **Aunar el discurso.** Sería muy positivo conseguir un discurso más o menos homogéneo sobre los conceptos en torno a la participación social. Igualmente, sería recomendable una visión común, un mensaje compartido sobre las diferentes formas de participación. Esto ayudaría a clarificar el papel de la ciudadanía organizada y a que las personas implicadas en la participación social se identificaran dentro de un proyecto común, diverso pero común.

03.- **Estar presente.** El voluntariado debe ser parte activa en aquellos foros donde se debate, se discute, se reflexiona, se decide y se incide.

04.- **Recuperar el espíritu transformador.** Reforzar el componente ideológico de la participación y de las organizaciones, favorecer un rearme ético que no rehuya el conflicto cuando este deba darse. Se ha de trabajar porque la participación y el espíritu crítico sean valores estimados y buscados garantizando siempre la vertiente transformadora de la acción social. En este sentido, el voluntariado debe visualizarse como participación responsable de las personas en los asuntos de la comunidad, como respuesta a situaciones injustas. Así, se ha de

ser capaz de combinar la prestación de servicios con la denuncia, compatibilizando espacios de militancia con espacios asistenciales.

05.- **Gestión de las motivaciones.** Dar una importancia relativa a las motivaciones de las personas que se incorporan a la participación y trabajar con ellas su desarrollo. Lo realmente importante no es tanto si alguien llega al voluntariado en claves cortoplacistas, caritativas o asistenciales, sino si con el desarrollo de la acción estas motivaciones maduran hacia compromisos ideológicos, estables y transformadores. Se ha caminar junto a la persona voluntaria para transitar desde la "solidaridad" del apoyo y la satisfacción inmediata a la solidaridad de la transformación, de las causas y de la proyección colectiva.

06.- **Gestión del voluntariado.** La participación en nuestra sociedad ha pasado de un modelo muy exigente que quema y descuida a la persona creando lógicas verticales, a un modelo blando, individualista e instrumental. Se impone encontrar un modelo equilibrado de estructuras horizontales que conjugue la militancia, lo ideológico y lo racional, con las relaciones, los cuidados mutuos, los afectos, las emociones, con entender que lo personal también es político, un modelo donde hay compromiso, responsabilidad y disciplina pero, al mismo tiempo, con cuidado personal y grupal.

07.- **Apertura de las estructuras y la organización.** Las organizaciones deben abrirse al mundo real y comenzar a reorganizar sus estructuras para intentar acoger todo lo nuevo que se esté fraguando en torno a la participación. Esto no supone renunciar a los principios, pero sí estar dispuestas a cambiar en las formas, arrumbando tabúes, desacralizando modelos y flexibilizando tiempos y modos de hacer. Se trata de integrar compromisos diversos que también respondan a las circunstancias de las personas, incluso modos de participación no formales, pero garantizando unos mínimos que den estabilidad a la organización.

08.- **Potenciar el voluntariado en las organizaciones.** Las y los voluntarios deben constituir parte clave en el desarrollo de la organización, participando en todas sus áreas. Se debe evitar caer en la trampa de una profesionalización que relegue al voluntariado, especialmente en la toma de decisiones.

09.- **Generar base social.** Probablemente uno de los mayores retos de las organizaciones. Ampliar la base social dota de una mayor legitimidad y de una mayor capacidad de incidencia. Además, abre el camino para fuentes de financiación propias alternativas a las de la administración. Ambos aspectos dotan a la entidad de mayor independencia para llevar un verdadero discurso crítico y transformador.

10.- **Relevo y nuevos tipos de liderazgo.** Los nuevos liderazgos deben fomentar el trabajo compartido, abandonando concepciones taifales y patrimoniales de las organizaciones. El relevo pasa además por abrir oportunidades para que las personas adquieran compromisos, confiar en ellas y permitir que se equivoquen, pasa por delegar acompañando si es necesario y por asumir que nada vivo permanece inmutable.

11.- **Trabajar en red.** El trabajo en red sigue siendo uno de los grandes retos de las organizaciones. Hay que perder el miedo a compartir e, incluso, si llega el caso, a promover fusiones para reforzar la estructura y el trabajo organizativo. Hay que aprender a poner en común propuestas, metodologías, conocimientos, recursos... y a generar alianzas

12.- **Modelo de gestión propio.** En un momento de cambio y de confusión, donde lo viejo ha dejado de ser funcional y lo nuevo presenta dificultades de adaptación, el movimiento social ha de encontrar modelos de gestión adaptados a su realidad y a sus principios. Las organizaciones requieren servicios mínimos que deben garantizarse para un buen funcionamiento, pero no pueden renunciar a ser lo que son, una herramienta crítica de cambio, por otro lado el entorno social ha modificado sus pautas de compromiso... En esta tesitura, se mira hacia todas partes intentando encontrar aquello que más se adecúe a sus necesidades: voluntariado, profesionalización, gestión empresarial, horizontalidad en las relaciones y cuidado de las personas... Aún queda camino hasta encontrar un modelo propio que dé respuesta a sus exigencias.

13.- **Diálogo con la empresa.** Dos sectores, el social y el empresarial, que tradicionalmente han caminado por sendas paralelas cuando no enfrentadas. Existen recelos mutuos y muy poca tradición de colaboración pero ello no es óbice para que no se puedan explorar las posibilidades de interacción, especialmente teniendo en cuenta que de hecho ya existen empresas de lo social, el Tercer Sector, muchas de ellas provenientes de antiguas organizaciones de voluntariado.

14.- **Revolución digital.** La incursión de lo digital y de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación ha venido a poner patas arriba muchas cosas que creíamos muy asentadas. El mundo social no es ajeno a ello y proliferan desde las herramientas que facilitan las tareas de gestión hasta nuevas formas de voluntariado y participación, muchas de ellas que eliminan la necesidad de ligar la acción a un lugar y a un tiempo concreto.

15.- **Compromiso con la comunidad educativa.** Desde los niveles más básicos hasta la universidad, la comunidad educativa juega un papel primordial en el fomento y la adquisición de valores, no solo conocimientos. Desde este punto de vista, puede ser una buena plataforma para la expansión de los valores propios de la participación, como son la conciencia crítica, la transformación, el trabajo en equipo y la colaboración, la solidaridad, la justicia, la corresponsabilidad, etc. Habría que trabajar porque las relaciones entre el tejido social y el ámbito educativo estuvieran normalizadas y fueran más fluidas.

MEDIDAS

Detallamos a continuación las medidas que se han sugerido como posibles para implementar a corto y medio plazo.

01.- **Generar puntos de encuentro con el entorno social.** Por encima incluso de las campañas de sensibilización, se ve conveniente generar espacios y tiempos donde la población pueda entrar en contacto con la labor del voluntariado y con las experiencias de participación social.

02.- **Generar puntos de encuentro entre organizaciones.** Bien promovidos por las propias organizaciones o por las administraciones, habilitar tiempos y espacios que favorezcan el contacto entre entidades de diferentes ámbitos para conocerse, intercambiar buenas prácticas, pensar en común, etc. Estos puntos de encuentro pueden ser bien foros o actividades donde coincidir expresamente para este fin o también espacios físicos donde poder desarrollar tareas en colaboración. En este sentido, podrían establecerse políticas más amplias de cesión de locales compartidos como sedes de organizaciones estilo hotel o casa de asociaciones, etc.

03.- **Apoyar a las agencias para la participación.** Dotación de recursos a las agencias para el voluntariado y la participación para que puedan desempeñar adecuadamente su labor de promoción de la participación y de prestación de servicios a las asociaciones. Se demanda expresamente la apertura de una en Araba, huérfana desde la desaparición de Erdu.

04.- **Reforzar el Consejo Vasco del Voluntariado.** Fortalecer las atribuciones y el funcionamiento del Consejo como órgano de relación entre los distintos agentes institucionales y las organizaciones sociales.

05.- **Promover la dimensión comunicativa de lo social,** tanto en lo referente al conocimiento de la participación, el voluntariado y las organizaciones, como de la realidad social y de las problemáticas sobre las que trabajan. Por un lado, se sugiere trabajar para que las organizaciones den prioridad a la comunicación dentro de sus planes estratégicos, así como para que los media abran espacios permanentes donde se traten contenidos sociales.

06.- **Simplificar trámites administrativos.** Reducir la complejidad del acceso a subvenciones y financiación por parte de la administración mediante procesos más sencillos accesibles a todo tipo de organizaciones.

07.- **Premiar la consecución de recursos propios.** Premiar por parte de la administración a aquellas organizaciones que se esfuerzan en conseguir recursos propios para el desarrollo de sus programas y actividades.

08.- **Visitas institucionales.** Promover los encuentros de las organizaciones con las y los responsables institucionales, bien mediante visitas a las sedes y a los programas y proyectos de las organizaciones, o bien mediante foros específicos organizados para tal fin.

09.- **Formación.** Desarrollo de programas de formación del voluntariado en materias sensibles para la buena marcha de las organizaciones: gestión de voluntariado, comunicación, gestión económica y financiera, planificación, liderazgo, innovación, etc. Creación de centros del conocimiento donde intercambiar experiencias y desarrollar actividades de formación mutua.

10.- **Copiar de la empresa.** Acercarse a la gestión empresarial en materia de calidad y gestión con los elementos correctores necesarios y dentro de los límites éticos de toda organización social sin ánimo de lucro.

11.- **Transparencia.** Mejorar en los procesos de transparencia de las organizaciones para generar confianza y cercanía.

12.- **Regulación interna.** Elaborar o, en su caso, mejorar las reglamentaciones internas que rigen y garantizan la participación del voluntariado en los diferentes órganos de las organizaciones.

13.- **Mejorar los procesos de gestión del voluntariado.** Acompañamiento a las personas voluntarias que les permita hacerse partícipes de la organización, formarse y caminar, en su caso, desde motivaciones asistencialistas y compromisos débiles a la gestación de un pensamiento crítico, la asunción de compromisos estables y el replanteamiento de dimensiones personales y de estilos de vida (consumo, uso del tiempo, prejuicios...).