

Qual_IS

Qualificar a intervenção social

Outubro de 2008 a Dezembro de 2009

Promotor



Co-financiamento



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Área de Intervenção

- Região Norte

Porto e Vila Real

- Região Centro

Coimbra e Castelo Branco

- Região Alentejo

Évora e Beja

Pertinência

O Contexto...

-Factores Motivacionais: relacionados com a própria filosofia e objectivos de actuação da REAPN: contributo para um sector social mais forte, capaz de responder a novos desafios e facultar respostas sociais mais eficazes.

-Factores Históricos e experienciais: relacionados com projectos anteriores ex. Iniciativa EQUAL

-Factores Situacionais: o Programa de Cooperação para o Desenvolvimento da Qualidade e da Segurança das Respostas Sociais veio despertar, junto das entidades de Economia Social (ES), a necessidade do desenvolvimento de processos de qualificação.

“O Estado da Arte” – Necessidades do Sector

- Dificuldade em responder de forma eficaz às exigências inerentes à luta contra a pobreza;
- Inovação das metodologias de intervenção social;
- Melhorar a capacidade de definir uma identidade;
- Fraca ou quase ausente capacidade de planificação estratégica;
- Fraca capacidade analítica e de avaliação;
- Dificuldade em promover e gerir a mudança;

“O Estado da Arte” – Necessidades do Sector – cont.

- Dificuldade em envolver e fazer participar os destinatários finais;
- Dificuldade em estabelecer e manter uma maior capacidade de comunicação externa;
- Lideranças demasiado auto-centradas e estruturas verticalizadas;
- Incorporação de políticas de recursos humanos;
- Ausência de estratégias sustentadas de formação contínua .

Objectivos

Qualificação Organizacional

- Melhorar a capacidade de auto-análise, conhecimento e produção de diagnóstico;
- Melhorar a capacidade de envolvimento de todos os *stakeholders*;
- Melhorar a capacidade de pensar, planificar e actuar estrategicamente;
- Melhorar as competências internas e externas;

Objectivos

Qualificação Organizacional – cont.

- Melhorar a capacidade de monitorização e de avaliação de impacto;
- Melhorar a capacidade de propor novas respostas, mais adequadas e coerentes com os resultados;
- Melhorar a capacidade de contribuir para a definição de propostas e políticas concretas de acção.

Objectivo geral do Projecto QUAL-IS

Capacitar e apoiar as organizações sociais para o desenvolvimento de processos de qualificação organizacional que visem melhorar a eficácia da intervenção e a promoção de respostas sociais mais adequadas para o combate à pobreza e exclusão social.

- Serão abrangidas 28 instituições de acção social em cada Região;
- Formação técnica e específica nas áreas da qualidade, da gestão e da própria intervenção social;
- Consultoria e acompanhamento na implementação de sistemas de gestão da qualidade, assim como no desenvolvimento de planos de melhoria organizacional.

Objetivos Específicos

- a) Apoiar as organizações na construção de um percurso de qualificação organizacional;
- b) Promover a qualificação e formação dos Dirigentes e Técnicos das organizações do Terceiro Sector;
- c) Sensibilizar as organizações participantes para a importância do *empowerment* dos *stakeholders*;
- d) Promover a realização de um Auto-diagnóstico em cada uma das organizações no sentido de averiguar as suas necessidades e respectivas áreas de intervenção de forma a desenvolver processos de inovação e de melhoria contínua;

- e) Promover a elaboração de Planos de Melhoria organizacional com base no auto-diagnóstico realizado;
- f) Desenvolver mecanismos de articulação e encaminhamento dos colaboradores das entidades com mais baixas qualificações;
- g) Promover o trabalho em rede, o intercâmbio e a aprendizagem inter-organizacional;
- h) Criar uma Plataforma Informática enquanto instrumento potenciador do intercâmbio de experiências.

Acções

Acção 1. Outubro 2008

Realização de uma Reunião conjunta com as entidades participantes

Acção 2. Novembro 2008 - Dezembro 2009

Constituição de *Focus Group* (6) constituído por dirigentes e técnicos das diferentes entidades participantes no projecto com o objectivo de promover a participação, a aprendizagem mútua e o trabalho em rede;

Acção 3. Outubro 2008 – Dezembro 2009

Acompanhamento técnico permanente das entidades participantes

Acção 4. Outubro 2008 – Março 2009

Realização de uma Formação – Acção Padronizada de 120H em cada local de intervenção do projecto

Acção 5. Outubro 2008 – Dezembro 2009

Incentivo à criação de Conselhos de Qualidade internos às Organizações

Acção 6. Outubro 2008 – Março 2009

Realização de um Diagnóstico Inicial de cada entidade participante

Acção 7. Abril 2009 – Dezembro 2009

Realização de Formação-Acção Individualizada com a duração total de 72h para cada uma das Organizações (48 h de formação e 24 horas de consultoria)

Plano de Formação

Conteúdos Programáticos	Horas
I. A Economia Social em Portugal	3h
II. Regime Jurídico e Fiscal das Organizações Sem Fins Lucrativos	12h
III. Planeamento Estratégico e Avaliação Organizacional	24h
IV. Políticas Sociais e Luta contra a Pobreza	12h
V. Gestão Financeira nas Organizações Sem Fins Lucrativos	12h
VI. Liderança e Gestão de Recursos Humanos nas Organizações Sem Fins Lucrativos	12h
VII. Gestão da Qualidade em Organizações Sem Fins Lucrativos	30h
VIII. Marketing e Comunicação nas Organizações Sem Fins Lucrativos	12h
IX. Igualdade de Oportunidades	3h

Avaliação e Monitoragem

a) A avaliação e acompanhamento do projecto será da responsabilidade da equipa do projecto, será on going e permitirá perceber o desenvolvimento global do projecto, a concretização dos seus objectivos e os resultados definidos à partida;

b) Estão previstas 45 horas de monitoragem ao longo de todo o projecto que serão desenvolvidas em reuniões da equipa do projecto com a equipa de consultores e formadores e com formandos (Focus Group);

**Resultados
esperados**

a) Cada Entidade participante deve possuir um **Conselho da Qualidade** de forma a sustentar o processo de qualificação durante o tempo de duração do projecto e após o seu *terminus*, visto que este é um processo contínuo;

b) Em cada organização deve ter sido implementado um processo de qualificação e estabelecidas as condições para a existência de uma **cultura de qualidade** que lhes permita enfrentar com maior eficácia os desafios da intervenção social e a incorporação das novas directrizes do Instituto de Segurança Social.

c) Os dirigentes, técnicos e restantes colaboradores devem estar sensibilizados para a necessidade e a pertinência de serviços e respostas qualificadas;

d) Os dirigentes, técnicos e restantes colaboradores devem possuir competências ao nível da qualidade e da qualificação organizacional.

Compromissos da REAPN

1. Desenvolver uma formação padronizada com uma carga horária de 120h para transmissão de conhecimentos na área da gestão, da qualidade e do terceiro sector;
2. Desenvolver 48h de formação individualizada consoante as necessidades da organização;
3. Organizar um total de 60h de consultoria ;

4. Contratar formadores e consultores qualificados;

5. Monitorizar as acções de formação e de consultoria de forma a garantir a sua eficácia e a sua adaptação as especificidades deste sector ;

6. Organizar e dinamizar *Focus Group* constituído por dirigentes e técnicos das diferentes entidades beneficiárias do projecto com o objectivo de promover a participação, a aprendizagem mútua e o trabalho em rede;

7. Garantir a execução das actividades do projecto, promovendo a sua permanente avaliação e consequente adequação às necessidades da entidade beneficiária;

8. Garantir que os membros da equipa técnica, os consultores e/ou os formadores envolvidos respeitam princípios de acção rigorosos ao nível técnico e ético-profissional, **assegurando a confidencialidade de toda a informação recolhida na entidade, sem prejuízo da divulgação da informação necessária à elaboração dos produtos do projecto.**

Compromissos das Organizações

1. Nomear um técnico e um dirigente para participar nas actividades do projecto;
2. Garantir a presença do técnico e do dirigente nomeados nas reuniões (bimensais) dos *Focus Group*;
3. Garantir a presença do técnico nomeado na formação padronizada. Esta formação decorrerá entre Outubro de 2008 e Março de 2009, em horário laboral (1 dia por semana);

4. Participar activamente no processo de qualificação da organização, nomeadamente através da elaboração do Diagnóstico de Necessidades, do Plano de Melhorias e da implementação das alterações definidas em conjunto;

5. Apoiar o técnico nomeado no desenvolvimento do processo de qualificação, disponibilizando os recursos necessários e garantindo a sua autonomia e legitimidade;

6. Promover a participação dos colaboradores da organização no processo de qualificação, nomeadamente nas actividades de formação (48h de formação individualizada) e consultoria (60h);

7. Promover a criação de um **Conselho da Qualidade** na instituição enquanto um instrumento de apoio ao processo de qualificação e um canal de participação dos colaboradores;

8. Facultar o acesso do projecto (técnicos, consultores e/ou formadores) às suas instalações, permitindo o contacto destes com os seus colaboradores em todas as fases do processo de qualificação;

9. Disponibilizar as informações necessárias ao desenvolvimento do projecto;

10. Colaborar em todas as actividades de avaliação e de divulgação de resultados promovidos no âmbito do projecto;

11. Todos os custos com deslocações e alimentação resultantes da afectação do técnico e do dirigente designado às actividades ao projecto correrão por sua conta.

Vantagens em participar

Melhorar a Imagem externa

Maiores probabilidades de financiamento

Melhorar a eficácia e a eficiência na Gestão

Melhorar os níveis de participação

Projecto de Qualificação institucional

Eficácia nos resultados

Melhoria da Qualidade do Serviço

Melhor interlocução com as entidades financiadoras

Mais sensibilização e compromisso interno

Informações pertinentes

Para iniciar um processo de qualificação é importante ter consciência das suas implicações, nomeadamente:

a) As direcções devem ter clareza em relação ao propósito de um processo de qualificação e devem definir de forma muito concreta o que pretendem e até onde podem e querem ir no processo de qualificação;

b) Os órgãos directivos têm que assumir e liderar o processo de qualificação;

c) É indispensável assegurar que o organigrama corresponde à prática das hierarquias, responsabilidades e reportes;

d) São necessários contextos mínimos de suporte (físicos, humanos e financeiros) para um processo de mudança sustentado. **É importante**, por exemplo:

1- antecipar a sobrecarga de trabalho de alguns elementos da organização, e acautelar uma redistribuição de tarefas ou a contratação de mais pessoas;

2- antecipar conflitos prováveis, desenvolvendo acções de aprofundamento da confiança entre colaboradores e entre diferentes níveis hierárquicos.

e) A organização deverá estar perante um cenário de estabilidade organizacional mínimo, e trabalhar com um horizonte temporal adequado a um processo desta natureza.

f) O sucesso de um processo de qualificação e a sua sustentabilidade passa pela capacidade de envolvimento e participação dos colaboradores, dos utilizadores e outros *stakeholders*.

g) É também fundamental garantir a coesão no entendimento e no discurso entre os órgãos directivos e executivos, e em especial o *pivot* do processo.

h) O perfil do técnico nomeado para participar no projecto deve ter em atenção as seguintes características:

- Um conhecimento profundo da organização;
- O reconhecimento, pelos seus pares e diferentes níveis hierárquicos, da sua capacidade de liderança;
- Motivação e disponibilidade para formação complementar;
- Autonomia de acção.

Processo de selecção

Critérios

- a) Disponibilidade para assumir os compromissos exigidos pelo projecto;
- b) Não ser prevista uma mudança de direcção durante o projecto;
- c) Motivação para a qualificação e forte envolvimento da direcção neste processo;
- d) Capacidade organizacional para garantir a sustentabilidade do processo de qualificação (funcionamento organizacional, corpo técnico, etc.);

Critérios – cont.

- e) Cultura organizacional favorável à participação de diferentes *stakeholders* e em particular dos colaboradores e dos utilizadores;
- f) Heterogeneidade nas dimensões das organizações;
- g) Heterogeneidade no público-alvo;
- h) Heterogeneidade das valências e áreas de actividades.

CANDIDATURA

- Se a vossa entidade está interessada em participar no projecto, consulte a página web da REAPN www.reapn.org
- Preencha o formulário de candidatura e envie por fax, correio electrónico para geral@reapn.org ou correio postal.

Notas sobre o preenchimento do questionário

- a) O questionário deve conter a assinatura do representante legal;

- b)** A análise do questionário dependerá das informações disponibilizadas. Como tal, procure responder as perguntas abertas o mais detalhadamente possível .

c) Devem ser anexados ao questionário o **Relatório do Actividades e Contas** do último exercício, os **Estatutos** e o **Organigrama**;

d) A entrega do questionário fora do prazo de candidatura leva a sua anulação.

No caso da opção de envio por correio postal, a data a contar será a do registo.

Próximas etapas

Prazos para envio das candidaturas

Região Norte

16 de Setembro 2008

Região do Alentejo

26 de Setembro 2008

Região Centro

18 de Setembro 2008

Fim do processo de selecção e Comunicação das organizações seleccionadas

até 30 de Setembro – Região Norte e Centro

até 6 de Outubro – Região Alentejo

Formalização da participação das organizações

1ª quinzena de Outubro

Sessão inicial da formação padronizada

2ª quinzena de Outubro

Contactos

Rede Europeia Anti-Pobreza / Portugal

Rua de Costa Cabral, nº 2368

4200-218 Porto

Telefone: 225 420 808

Fax: 225 403 250

www.reapn.org

Contactos

Sandra Araújo

sandra.araujo@reapn.org

Elizabeth Santos

elizabeth.santos@reapn.org

Maria José Vicente

mj.vicente@reapn.org