

PLANO DE ATIVIDADES

2015

FEDERAÇÃO NACIONAL DE COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL



É, pois, falso dizer que na vida «decidem as circunstâncias». Pelo contrário: as circunstâncias são o dilema, sempre novo, ante o qual temos de nos decidir. Mas quem decide é o nosso carácter.

Ortega y Gasset, in 'A Rebelião das Massas'

ÍNDICE

I.	Introdução	3
II.	A FENACERCI – Missão Visão e Valores	4
III.	Enquadramento do Plano	5
	a) Condicionantes externas e internas e fatores de mudança	
	b) Referências de Suporte à construção do Plano de Atividades	
IV.	Orientação Estratégica da FENACERCI	8
	• Eixos e Domínios Estratégicos	
V.	Programa de Atividades previstas para 2015	12
VI.	Plano de Meios	20

I – Introdução

Na altura em que ocorre a elaboração do presente Plano, já deveriam estar conhecidas e implementadas as regras porque se irão reger as linhas de ação do novo quadro comunitário, mas a verdade é que apenas se conhecem ainda as grandes linhas que foram negociadas, estando por definir indicadores concretos de acesso e até modelos específicos de governação. Neste contexto, mantém-se a dificuldade na objetivação de ações concretas que cumpram as prioridades estratégicas. De igual modo, o orçamento assenta numa perspetiva otimista, perfeitamente fundamentadas nas perspetivas que são conhecidas relativamente às oportunidades que se abrem com o novo quadro comunitário mas ainda assim eivada de algum grau de imprevisibilidade.

Mantemos por isso para 2015 os três vetores fundamentais que já enformaram o plano de atividades da Fenacerci do ano transato:

1. A busca de mecanismos de qualidade pelas vias da formação, da investigação e inovação e da disseminação de boas práticas;
2. A procura de novos caminhos para a sustentabilidade organizacional;
3. A defesa dos direitos das pessoas com deficiência, das famílias e das organizações.

De diferente do anterior Plano, temos apenas a certeza de que em 2015 teremos mais oportunidades de financiamento e, sobretudo, mais oportunidades de aprofundarmos novos caminhos para a qualidade e sustentabilidade da ação. É nesse sentido que devem ser entendidas as atividades que propomos, numa visão associativa que é centrada na identidade e na coesão.

Não escamoteamos no entanto que, por razões óbvias, há uma grande dimensão de intencionalidade no Plano, que só será objetivável se as expectativas que temos forem cumpridas. Acreditamos até que podemos ir mais longe se alguns receios legítimos que temos não se concretizarem, e é por isso que continuamos a defender que um Plano de Atividades, sendo sem dúvida uma ferramenta de referência da ação, tem que ser suficientemente dinâmico e flexível para não prejudicar a gestão de eventuais oportunidades que, não estando previstas, ficam dentro das prioridades estratégicas estabelecidas.

II. A FENACERCI: Missão, Visão e Valores

Missão

Promover a qualidade e sustentabilidade das respostas disponibilizadas pelas Associadas, e por esta via a promoção dos direitos das pessoas por estas apoiadas, através de processos de representação e formação sustentadas em lógicas de reconhecimento, validação e acreditação na comunidade e junto dos interlocutores institucionais.

Visão

Defendemos uma Sociedade marcada pela igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, construída com o apoio das organizações de intervenção social eticamente responsáveis, sustentáveis e certificadas pela qualidade da ação que desenvolvem, identificadas com um trabalho referenciado à participação ativa das pessoas apoiadas e à defesa intransigente e monitorização dos direitos sociais, políticos e de cidadania que lhes assistem.

Valores

A subscrição destes conceitos tem desde logo implícito um conjunto de valores e princípios que a Fenacerci subscreve à partida:

- Solidariedade: que tem que ver com a essência da atividade que desenvolvemos e deve ter um reflexo claro na forma como lidamos com pessoas e Organizações;
- Autenticidade: obriga-nos a uma reflexão permanente que garanta a genuinidade das posições e decisões que tomamos;
- Credibilidade: fundamenta-se na coerência da ação que desenvolvemos, na forma como os outros a veem;
- Responsabilidade: reporta-se à ponderação que nos leva a tomar e defender as posições estrategicamente mais adequadas;
- Humanismo: as pessoas sempre primeiro, como referência da ação;
- Cooperação: a dimensão da partilha assumida como fator de desenvolvimento e força.
- Ambiental: assume as preocupações ambientais como dimensões de gestão e de funcionamento.

III. Enquadramento do Plano

A. Condicionantes externas e internas e fatores de mudança

Mantivemos no essencial a fundamentação do plano de atividades do ano transato, porque a mesma mantém toda a atualidade. Na realidade, o principal constrangimento ao planeamento e à ação tem a ver com a ausência de indicadores fiáveis sobre o rumo próximo das políticas de reabilitação em Portugal. Se é verdade que o nosso país subscreveu documentos de referência como são a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência e a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, a verdade é que nos diferentes segmentos de intervenção subsiste a ideia de que não há linhas programáticas de curto e médio prazo. Nessa medida, todo o planeamento é assente na presunção de cenários que podem não vir a acontecer, pese embora fundados no conhecimento das realidades próximas e num contacto permanente com o pensamento europeu em matéria de deficiência e multideficiência. A principal fragilidade tem a ver com o desajustamento dos modelos de financiamento da ação face aos padrões de qualidade que nos propomos consagrar e que aliás nos são cada vez mais exigidos por via das abordagens da qualidade. Por outro lado, o desinvestimento que se verifica em alguns setores, como por exemplo o setor da educação especial e da escola inclusiva, as dúvidas que persistem relativamente ao financiamento da formação, a ausência de financiamentos ao nível dos apoios ocupacional e residencial, faz temer retrocessos num modelo de enquadramento dos apoios que pode exigir como consequência, o reposicionamento das organizações.

Também temos que repensar a nossa dimensão associativa. As organizações cresceram de forma assimétrica e fomos perdendo alguma dimensão e capacidade de intervenção solidária na correção dessas assimetrias. As condições de dificuldade que algumas organizações atravessaram nos últimos anos, deram asas a estratégias de sobrevivência que, em muitos casos fragilizaram a coesão associativa. A própria dimensão cooperativa, que marca as associadas que a Fenacerci representa, tem sido pouco consolidada e, podemos dizer, refletida no funcionamento e relacionamento inter-organizacional.

A fragilidade da representação associativa repercute-se na negociação institucional, designadamente na dificuldade em estabelecer plataformas de consenso que corporizem uma voz única e forte, na defesa dos interesses e direitos das pessoas com deficiência e das organizações.

De facto, continua a revelar-se uma tarefa difícil colocar as propostas e reivindicações das organizações num plano negocial aberto com o Estado, que obviamente permite e até alimenta a divisão do movimento associativo, porque sabe que essa divisão faz aumentar a fragilidade da reivindicação. Esta situação será eventualmente minimizável num quadro de mobilização e coesão que junte todas as organizações numa só voz, num só propósito, numa só manifestação de preocupações tendo como referência a defesa dos direitos das pessoas com deficiência e suas famílias consagrados na Constituição.

Continua também a pairar nos meandros da decisão política um conjunto de possibilidades que não podemos descurar, pelos impactos que podem trazer aos atuais paradigmas de funcionamento e financiamento dos sistemas de apoio à pessoa com deficiência. O reforço do apoio à vida independente, a transferência para o cliente da escolha dos serviços de apoio e de quem os presta e a abertura do setor de apoio social à iniciativa privada, são apenas três exemplos de possibilidades que têm vindo a ser equacionadas, se bem que nunca assumidas, e que devem merecer a nossa atenção.

Continuamos por isso a identificar como grandes elementos de desenvolvimento do setor que é preciso consolidar e aprofundar, os seguintes:

- Qualificação dos Recursos Humanos. É um imperativo decorrente das exigências da qualidade e da inovação, quer ao nível da formação contínua dos ativos, quer do aumento do nível de competências e qualificações no âmbito do recrutamento;
- Qualificação Geral da Imagem do setor, como alternativa ao setor privado. A dimensão cooperativa da nossa ação, associada aos valores e princípios que a conformam, deve ser uma das principais ferramentas neste domínio;
- Competitividade e Sustentabilidade. É fundamental consolidar uma consciência de mercado, onde há um contexto de oferta e procura balizado pela qualidade do serviço e avalizado pelo cliente, pode ser uma excelente ferramenta de consolidação organizacional;
- Qualidade dos Serviços Prestados é um fator fundamental de sustentabilidade e crescimento organizacional;
- Qualificação da Gestão é um suporte indispensável aos processos de qualidade. A complexidade do funcionamento e dos processos organizacionais exige cada vez mais uma gestão bem preparada e detentora de competências de inovação;
- Marketing Social é hoje um domínio indispensável, na medida em que a comunicação e a imagem são dois eixos fundamentais do desenvolvimento organizacional;

- Benchmarking – Temos que conhecer melhor aquilo que se faz no nosso espaço de ação, para reforçarmos a identidade alternativa das nossas propostas.
- Investigação e Desenvolvimento. É fundamental diversificar a esfera de intervenção, cobrindo novas necessidades, e melhorar a eficácia da ação, o que só se consegue investindo na investigação e desenvolvimento, tendentes à experimentação e disseminação de boas práticas ou práticas promissoras.

Há obviamente alguns constrangimentos de desenvolvimento ao setor que não podem deixar de ser tidos em conta:

- O percurso que é ainda necessário fazer ao nível da valorização das respostas da Economia Social. Há um discurso político que as valoriza e as considera indispensáveis, mas nem sempre esse discurso é refletido nas decisões.
- O desajustamento progressivo dos modelos de financiamento que obrigam a opções de gestão que implicam opções entre a sustentabilidade e a qualidade, gerando desequilíbrios para ambos os lados;
- Indefinições, cada vez mais notórias, ao nível das relações de parceria entre o Estado e as Organizações;
- Diferentes ritmos de adaptação organizacional a contextos de mudança acelerada;
- Insuficiência dos mecanismos de autofinanciamento;
- Situação económica cada vez mais frágil de clientes ou potenciais clientes.

B. Referências de Suporte à construção do Plano de Atividades

O presente Plano de Atividades tem em conta os contextos europeu e nacional, quer do ponto de vista das prioridades estabelecidas, quer dos enquadramentos políticos e técnicos que é possível considerar. No caso português refira-se que, à data da elaboração deste instrumento, existe uma clara insuficiência de informação relativamente às orientações do Governo em matérias que são sensíveis para o trabalho que é desenvolvido pelas associadas no terreno. Face à conjuntura particular que se vive no nosso país, o Plano de Atividades toma por referência os seguintes instrumentos ou documentos:

- a. A Declaração dos Direitos da Criança;
- b. A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, enquanto referência global da ação a desenvolver;

- c. A Recomendação CM/Rec (2011) 14 do Conselho de Ministros sobre a participação das pessoas com deficiência na vida pública e política;
- d. Plano de Ação do Conselho da Europa para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência/incapacidade e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006- 2015;
- e. A Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, que identifica oito áreas chave para a ação;
- f. A Estratégia Nacional para a Deficiência, ainda em sede de discussão;
- g. As Orientações Estratégicas da Fenacerci 2014-2017;
- h. O Orçamento de Estado e as Grandes Opções do Plano para 2015.

IV. Eixos Estratégicos e Domínios Operacionais

Em função da estratégia definida pela Direção para o quadriénio 2014-2017, considera-se que a FENACERCI, deverá manter a sua orientação de atuação de acordo com os seguintes eixos fundamentais:

1. Qualidade da Ação;
2. Sustentabilidade da Ação;
3. Reconhecimento e Responsabilidade Social;
4. Inovação e Desenvolvimento.

Quanto aos domínios operacionais a considerar dentro de cada eixo estratégico, apontam-se os seguintes:

EIXO ESTRATÉGICO 1 - QUALIDADE DA AÇÃO

1.1. Domínio da Interação com as Associadas

- Objetivo Operacional: Mobilizar as Associadas para a ação federativa

1.2. Domínio da Monitorização da Qualidade

- Objetivo Operacional: Monitorizar e avaliar o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) da FENACERCI

1.3. Domínio dos Recursos Humanos e Físicos

- Objetivo Operacional: Aumentar a competência dos recursos humanos (RH) e promover a adequação dos recursos físicos (RF) e equipamentos, ajustando-os à multiplicidade de serviços a implementar

1.4. Domínio da Disseminação de informação e boas práticas

- Objetivo Operacional: Identificar e Disseminar Boas Práticas e promover reflexões de grupo em matérias prioritárias no apoio prestado pelas associadas.

EIXO ESTRATÉGICO 2 – SUSTENTABILIDADE DA AÇÃO

2.1. Domínio da prestação de serviços às associadas e a terceiros

- Objetivo Operacional: Dinamizar a prestação de serviços às associadas e a terceiros nos domínios da formação, da informação, da organização de eventos desportivos e da prestação de serviços de consultoria, através da dinamização dos Núcleos de Formação e Qualificação (NFQ), de Recursos e Meios (NRM), de Investigação, Inovação e Desenvolvimento (NIID) e Unidade Móvel Aventura (UMA)

2.2. Domínio do Mecenato Social

- Objetivo Operacional: Construir e/ou consolidar parcerias de mecenato projetadas a médio e longo prazo

Eixo Estratégico 3. Reconhecimento e Responsabilidade Social

3.1. Domínio da Identidade Organizacional, Comunicação e Marketing Social

- Objetivo Operacional: Promover o reforço da imagem e modelos de comunicação da FENACERCI, através da dinamização do Núcleo de Identidade Organizacional, Comunicação e Marketing Social (NICOM)

3.2. Domínio das Parcerias

- Objetivo Operacional: Estabelecer parcerias de inovação com parceiros estratégicos nos domínios da educação, formação, emprego, saúde e outros domínios de intervenção social em geral

3.3. Domínio da Representação Pública e Institucional

- Objetivo Operacional: Reforçar as condições de representação pública e institucional da FENACERCI

3.4. Domínio da Cooperação e Interação

- Objetivo Operacional: Reforçar os espaços de cooperação nacional e internacional através de uma participação preparada e refletida nos diferentes fóruns onde a FENACERCI se faz representar, através da dinamização do Núcleo de Cooperativismo e Economia Social (NCES)

EIXO ESTRATÉGICO 4 – INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

4.1. Domínio da Atividade de Projeto - Investigação e Desenvolvimento

- Objetivo Operacional: Desenvolver atividades de projeto em parceria com entidades nacionais e internacionais, em matérias prioritárias para a Federação. Consideram-se temáticas prioritárias, entre outras que possam vir a ser sinalizadas, as seguintes:
 - a. Comunicação, Marketing e Fundraising;
 - b. Formação, Investigação e Inovação:
 - Comunicação;

- Saúde Mental e Diagnóstico Duplo;
 - Envelhecimento;
 - Direitos;
 - Igualdade de género e deficiência;
 - Prevenção da Violência e Maus-Tratos;
 - Desporto, Cultura e Lazer;
 - Interdição, Inabilitação e Tutelas.
- c. Auditoria e controlo de qualidade;
 - d. Autorrepresentação;
 - e. Serviços à medida;
 - f. Parcerias de desenvolvimento e benchmarking;
 - g. Economia Social/ Intercooperação.

V – Programa de Atividades previstas para 2015

LEGENDA:

DIREÇÃO	NÚCLEOS E SERVIÇOS	STAFF
D – Direção	NICOM – Núcleo de Identidade Organizacional, Comunicação e Marketing Social	CS – Carla Silva
PR – Presidente: Julieta Sanches	NCES – Núcleo de Cooperativismo e Economia Social	RP – Rita Peralta
VP – Vice-presidente: Rogério Cação	NRM – Núcleo de Recursos e Meios	RM – Rui Monteiro
TD – Tesoureiro de Direção: Rosa Neto	NIID – Núcleo de Investigação, Inovação e Desenvolvimento	SM – Sandra Marques
VD – Vogal da Direção: Ana Braz	NFQ – Núcleo de Formação e Qualificação	SN – Sara Neto
SD – Secretário da Direção: Joaquim Pequicho	UMA – Unidade Móvel Aventura	ST – Staff
DE – Diretor Executivo: Rogério Cação	CIQ – Comissão Interna para a Qualidade	OUT – Recurso externo
DQ – Diretor da Qualidade: Rogério Cação		
DR – Delegado Regional: José Luís Ribeiro; Luísa Carvalho; José Hilário		

EIXO ESTRATÉGICO 1 – QUALIDADE DA AÇÃO

Domínio	Atividade/Ação	Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data
1.1. Interação com as Associadas Objetivo operacional: Mobilizar as Associadas para a ação federativa	Aquisição de serviços externos para adaptação de uma plataforma de atualização contínua, estrutural, funcional e situacional	Participação efetiva das associadas	Base de Dados	DE RP OUT	JAN/SET
	Preparação e realização das Assembleias-gerais Ordinárias estatutariamente previstas	Participação efetiva das associadas	> 50% Associadas	D DE ST	MAR/NOV
	Ações temáticas descentralizadas sobre os temas: - Envelhecimento e Deficiência Intelectual; - Violência e Maus-Tratos; - Atendimento a Pessoas com Deficiência Profunda; - Capacitação das Pessoas com Deficiência.	Oportunidade da ação	4 Iniciativas > 15 Participantes por ação	D DE DR ST	JAN/DEZ
	Encontro Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social – Conceção, implementação e avaliação	Interesse das temáticas, oportunidade da ação e participação das associadas	> 100 Participantes > 50% Associadas	D DE NCES ST	ABR/DEZ
	Criação de estrutura de Autorrepresentação na Fenacerci	Representação nacional Condições de sustentabilidade Dinâmicas de partilha	> 4 Reuniões > 25 Participantes	D DE SM	JAN/DEZ
1.2. Monitorização da Qualidade Objetivo operacional: Monitorizar e avaliar o SGQ da FENACERCI	Consolidação do modelo para a qualidade	Cumprimento das exigências obrigatórias do sistema Auditoria interna	Monitorização/ Avaliação do SGQ através de reuniões semestrais e trimestrais ≤ 2 Reuniões com ST ≤ 4 Reuniões com CIQ	D DE DQ CIQ ST	JAN/DEZ
	Sistema de Avaliação de Desempenho	Consolidação do sistema	Auto Avaliação	DE	JAN/MAR

1.3. Recursos Humanos e Físicos	- Aferição e implementação do procedimento de Avaliação de Desempenho		Avaliação Plano Pessoal de Formação p/colaborador Avaliação de todos os colaboradores Desvio de implementação ≤30 dias	DQ CIQ NFQ ST	
Objetivo operacional: Aumentar a competência dos RH e promover a adequação dos RF e equipamentos					

EIXO ESTRATÉGICO 1 – QUALIDADE DA AÇÃO

Domínio	Atividade/Ação	Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data
1.3. Recursos Humanos e Físicos	Plano de Formação Interna, a desenvolver no âmbito de levantamento de necessidades previamente concretizado.	Interesse das temáticas, oportunidade das ações	> 35 Horas de formação por colaborador Plano Formação Interna	DE NFQ	JAN/DEZ
	Melhoria contínua das condições de trabalho ao nível de instalações e equipamentos	Gestão de oportunidades e necessidades	> 70% Nec. sinalizadas/Nec. resolvidas	DE DQ CIQ ST	JAN/DEZ
	Desenho e validação de um sistema de gestão interna da atividade de projeto	Gestão de oportunidade	Sistema de gestão interna da atividade de projeto	DE NIID	JAN / DEZ
1.4. Domínio da Disseminação de informação e boas práticas	Grupos de Reflexão: - Educação, Qualificação e Aprendizagem ao Longo da Vida; - Apoio Ocupacional e Residencial; - Envelhecimento na Pessoa com DI.	Gestão de oportunidades Interesse das temáticas	Relatórios de Ação > 3 Reuniões	DE ST	JAN/DEZ
	Comissão de Ética e Deontologia da Fenacerci	Gestão de oportunidades Interesse das temáticas	Relatórios de Ação > 2 Reuniões (semestrais)	D DE	JAN/DEZ
Objetivo operacional: Identificar e disseminar boas práticas e promover reflexões de grupo em					

matérias prioritárias no apoio prestado pelas associadas	Recolha sistemática de informação em áreas temáticas emergentes ou de interesse para a Fenacerci e Associadas	Gestão de oportunidades	Dossiers Temáticos	DE ST	JAN/DEZ
--	---	-------------------------	--------------------	----------	---------

EIXO ESTRATÉGICO 2 – SUSTENTABILIDADE DA AÇÃO					
Domínio	Atividade/Ação	Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data
2.1. Prestação de Serviços Objetivo operacional: Dinamizar a prestação de serviços às associadas e a terceiros nos domínios da formação, organização de eventos desportivos e serviços de consultoria	Elaborar, disseminar, implementar e avaliar o Programa Formativo a disponibilizar a associadas e entidades congéneres.	Interesse das temáticas Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas Plano de formação externo	>60 Horas > 50 Formandos >10 Entidades	DE NFQ	FEV/ DEZ
	Disponibilizar/realizar formação à medida a pedido das associadas e entidades congéneres	Gestão de oportunidades Interesse das associadas, entidades congéneres e sociedade em geral	>5 Entidades <5 Dias úteis tempo médio de resposta	DE NFQ	JAN/DEZ
	Disponibilizar recursos técnico-científicos na área da reabilitação e deficiência a associadas e ao público em geral, como literatura, software, ajudas técnicas e instrumentos de diagnóstico e avaliação	Interesse dos potenciais utilizadores	> 30 Utilizadores > 10 Entidades < 5 dias úteis tempo médio de resposta	DE NRM	JAN / DEZ
	Apoiar eventos desportivos promovidos a pedido de associadas e estudar a possível criação de uma estrutura vocacionada para a prestação de serviços externos neste domínio.	Interesse dos potenciais utilizadores	> 10 Ações > 40 Entidades > 300 Participantes <5 Dias úteis tempo médio de resposta	DE SD RM UMA	JAN / DEZ
	Prestar apoio às associadas ao nível da informação e elaboração de projetos	Gestão de oportunidades Interesse das associadas	> 10 Consultas <5 Dias úteis tempo médio de resposta	DE NIID	JAN / DEZ
2.2. Mecenato Social	Sinalizar novas oportunidades de	Interesse dos potenciais	> 2 Novas parcerias	D	JAN / DEZ

Objetivo operacional: Construir e/ou consolidar parcerias de mecenato	cooperação no âmbito do mecenato social.	Parceiros Gestão de oportunidades		DE NICOM	
--	--	--------------------------------------	--	-------------	--

EIXO ESTRATÉGICO 3 – RECONHECIMENTO E RESPONSABILIDADE SOCIAL					
Domínio	Atividade/Ação	Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data
3.1. Identidade organizacional, Comunicação e Marketing Social Objetivo operacional: Promover o reforço da imagem e modelos de comunicação da FENACERCI	Elaboração de Plano de Ação para a Comunicação e Reforço da Imagem e Identidade Organizacional	Para quem queremos comunicar O que queremos Comunicar	Plano Operacional	DE SD NICOM OUT	JAN/DEZ
	Homepage – Dinamização e atualização do sítio da Fenacerci e criação de novos campos de consulta, designadamente direcionados para o público infantil	Atualização da página com regularidade (<15 dias)	>80 000 Visitantes/ano > 500 Visitantes na área infantil	DE SD NICOM OUT	JAN/DEZ
	Campanha PM – Conceção, implementação e avaliação da Campanha Pirlampo Mágico 2015	Participação das associadas Tema da CPM Gestão de oportunidades	> 600 000 Pirlampos vendidos > 60 000 Pin ́s > 5000 T-shirts > 7000 Canecas > 50 Referências à CPM na imprensa escrita Relatório de Avaliação	D DE TD NICOM ST OUT	JAN/SET
	Revista FENACERCI – Elaborar, disseminar e avaliar	Interesse das temáticas Participação das associadas Participação de Experts das diferentes áreas	5000 Exemplares da Revista FENACERCI Relatório de Avaliação	DE NICOM ST OUT	JAN/SET
	Redes Sociais – Dinamizar a presença da FENACERCI nas Redes Facebook e Twitter	Atualização diária das contas	> 1500 Amigo Facebook > 400 Publicações por ano > 100 Seguidores Twitter > 250 Posts por ano	DE SD NICOM ST	JAN /DEZ

	Criação de Newsletter	Para quem queremos comunicar O que queremos Comunicar	Nº de organizações abrangidas ≥ 100 Divulgação mensal	DE SD NICOM	JAN/DEZ
3.2. Parcerias Objetivo estratégico: Estabelecer parcerias de inovação com parceiros estratégicos nos vários domínios de intervenção	Acompanhamento e dinamização de Parcerias/Protocolos Implementar novas parcerias.	Gestão de oportunidades	> 5 Atividades resultantes das parcerias > 2 Novas parcerias	D DE ST	JAN/DEZ
3.3. Representação Pública e Institucional	Atividades de Representação - Representação da Direção da FENACERCI em atos oficiais	Gestão de oportunidades e disponibilidades	> 70% Resposta positiva	PR D DE	JAN / DEZ
Objetivo operacional: Reforçar as condições de representação pública e institucional da FENACERCI	Contactos com Interlocutores Institucionais - Desenvolvimento de contactos com a Administração Pública e outros setores determinantes do ponto de vista político (Ministérios da Educação, Segurança Social, Emprego, Saúde, Administração Interna, Cultura; com a Assembleia da República e Grupos Parlamentares; CASES, EAPN e INR)	Gestão de necessidades e oportunidades	Relatórios de Ação	PR D DE ST	JAN / DEZ
3.4. Cooperação e Interooperação	Participação em Iniciativas de Associadas	Gestão de oportunidades e disponibilidades	> 50% Resposta positiva	PR D DR ST	JAN / DEZ
Objetivo operacional: Reforçar os espaços de cooperação nacional e internacional através de uma participação preparada e refletida nos diferentes fóruns onde a FENACERCI se faz representar	CONFECOOP – Participação ativa nas atividades da organização. Assunção de responsabilidade nos Órgãos Sociais.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	> 8 Reuniões	DE SD TD NCES	JAN / DEZ
	CASES - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE SD NCES	JAN/DEZ
	Inclusion Europe - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	PR DE SM	JAN/DEZ
	CECOP - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE NCES	JAN/DEZ

	EASPD - Participação ativa nas atividades da organização. Participação nos Órgãos Sociais.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	PR Carmen Duarte	JAN/DEZ
	ARFIE - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	SD NCES	JAN/DEZ
3.4. Cooperação e Intercoperação Objetivo operacional: Reforçar os espaços de cooperação nacional e internacional através de uma participação preparada e refletida nos diferentes fóruns onde a FENACERCI se faz representar	MHID - Participação ativa nas atividades da organização. Participação em Congresso Internacional.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação Apresentação de <i>paper</i> sobre o Diagnóstico Duplo em Portugal	TD SM	JAN/DEZ
	FIADOWN - Participação ativa nas atividades da organização	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de participação	DE SD	JAN/DEZ
	OCPLP - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE NCES	JAN/DEZ
	Organização Mundial da Família	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	PR DE	JAN/DEZ
	FNGIS - Fórum Não Governamental para a Inclusão Social	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	SD	JAN/DEZ

EIXO ESTRATÉGICO 4 – INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO						
Domínio	Atividade/Ação		Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data
4.1 Atividade de projeto Objetivo operacional: Desenvolver atividades de projeto em parceria com entidades nacionais e internacionais em matérias prioritárias	Elaboração de candidaturas a linhas de financiamento nacionais e internacionais		Gestão de oportunidades Relevância das temáticas Relevância das linhas de financiamento disponíveis	> 4 Candidaturas submetidas (> 50% como promotores)	D DE NIID ST	JAN/DEZ
	Projetos Financiados – Agências/ Entidades Nacionais	Projeto Luz	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas	Relatório de progresso	DE RM	JAN/DEZ

EIXO ESTRATÉGICO 4 – INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Domínio	Atividade/Ação	Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data	
4.1 Atividade de projeto Objetivo operacional: Desenvolver atividades de projeto em parceria com entidades nacionais e internacionais em matérias prioritárias	Projetos Financiados – Agências/ Entidades Europeias	New Paths to Inclusion	Envolvimento das associadas, congêneres e outras entidades	Desenvolvimento de materiais de utilização geral em português e em formato digital	DE CS	JAN/JUN
		TOPSIDE +	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas, congêneres e outras entidades	Reuniões de Parceria Tradução, adaptação e desenvolvimento de materiais de formação em português e em formato digital	DE SN SM	JAN/DEZ
		I-FEEL	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas Envolvimento do IST, IT e PT	Desenvolvimento de hardware/software específico para o projeto Mapa de comunicação bioemocional	DE SM RM	JAN/DEZ
	Projetos Auto Financiados	Qualificar para a Inclusão	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas	Acompanhamento da fase de encerramento	DE CS	JAN/MAR
		Significativo Azul	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas e congêneres	Número de protocolos assinados	DE SN	JAN/DEZ
		Jornadas de Lazer	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas	3 Ações 30 Participantes ação > 10 Organizações	DE SD RM	JAN/DEZ
		Encontros Intercentros	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas	> 6 Ações	DE SD RM	JAN/DEZ
		Projeto Formativo em parceria com a APF	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas	≤ 3 Ações	DE NFQ	JAN/DEZ

VI - Plano de Meios

1. Plano de Pessoal

No que toca ao quadro de pessoal da Federação propõe-se os seguintes objetivos:

- Reajustamento de conteúdos funcionais, no sentido da otimização da prestação de cada colaborador.
- Melhoria progressiva das condições de trabalho
- Incremento da valorização pessoal e profissional por via da formação e da auto-formação.

2. Plano de Pessoal: Estrutura

O quadro a considerar à partida para 2015 é o seguinte:

Estrutura					
		Administrativos	Técnicos Superiores	Dirigentes	Total
Total de Colaboradores	M	2	1	2	5
	F	4	4	3	11
	T	6	5	5	16
Efetivos	M	2	0	0	2
	F	4	3	0	7
	T	6	3	0	9
Contrato a Termo Incerto	M	0	1	0	1
	F	0	1	0	1
	T	0	2	0	2
Prestação de Serviços	M	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
	T	0	0	0	0
Voluntários	M	0	0	2	2
	F	0	0	3	3
	T	0	0	5	5

3. Plano de Pessoal: Estrutura Etária

Estrutura Etária					
		Administrativos	Técnicos Superiores	Dirigentes	Total
Total de Colaboradores	M	2	1	2	5
	F	4	4	3	10
	T	6	5	5	16
18- 24	M	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
	T	0	0	0	0
25-34	M	0	0	0	0
	F	2	1	0	3
	T	2	1	0	3
35-44	M	0	1	1	2
	F	0	2	0	2
	T	0	3	1	4
45-54	M	2	0	0	2
	F	2	1	0	3
	T	4	1	0	5
55-59	M	0	0	1	1
	F	0	0	1	1
	T	0	0	2	2
60-65	M	0	0	0	0
	F	0	0	1	1
	T	0	0	1	1
66-70	M	0	0	0	0
	F	0	0	1	1
	T	0	0	1	1

4. Plano de Pessoal: Estrutura Habilitacional

Estrutura Habilitacional					
		Administrativos	Técnicos Superiores	Dirigentes	Total
Total de Colaboradores	M	2	1	2	5
	F	4	4	3	10
	T	6	5	5	16
4 anos	M	1	0	0	1
	F	0	0	0	0
	T	1	0	0	1
Até 9 anos	M	0	0	0	0
	F	1	0	1	2
	T	1	0	1	2
Secundário	M	1	0	0	1
	F	3	0	0	3
	T	4	0	0	4
Licenciatura	M	0	1	1	2
	F	0	1	2	3
	T	0	2	3	5
Pós-Graduação	M	0	0	1	1
	F	0	3	1	4
	T	0	3	2	5
Mestrado	M	0	0	0	0
	F	0	1	0	1
	T	0	1	0	1
Doutoramento	M	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
	T	0	0	0	0