

DNA3

DINAMIZAÇÃO NA AÇÃO PARA O 3º
SETOR

Como operacionalizar um referencial para a sustentabilidade no sector social cooperativo: uma ferramenta ao serviço das organizações da economia social



Como **operacionalizar** um
referencial para a sustentabilidade
no sector social cooperativo
/
uma **ferramenta** ao serviço das
organizações da economia social

DNA3

DINAMIZAÇÃO NA AÇÃO PARA O 3º
SETOR

Condições de sucesso:

- Aderir a um paradigma de sustentabilidade mais complexo
- Identificar os fatores de sustentabilidade em cada contexto
- Conferir um sentido estratégico à intervenção

Processo participado:

- Na conceção do referencial e dos outros instrumentos
- Na intervenção nas Cerci (Investigação-ação)

“Ferramentas”

Financiado por:
Iceland Liechtenstein Norway
Active citizens fund



DNA 3 - REFERENCIAL PARA A SUSTENTABILIDADE NO SETOR COOPERATIVO SOCIAL E SOLIDÁRIO

DESENVOLVIDO NO ÂMBITO DO PROJETO DNA 3
DINAMIZAÇÃO NA AÇÃO PARA O 3º SETOR
DATA: 31-07-2020

Fundo Gerido por:



Entidade Promotora



Financiado por:
Iceland Liechtenstein Norway
Active citizens fund



DNA 3 - FERRAMENTAS DE APOIO À GESTÃO

DESENVOLVIDO NO ÂMBITO DO PROJETO DNA 3
DINAMIZAÇÃO NA AÇÃO PARA O 3º SETOR
DATA: 31-07-2020

Fundo Gerido por:



Entidade Promotora



Financiado por:
Iceland Liechtenstein Norway
Active citizens fund



DNA 3 - RELATÓRIO DE BOAS PRÁTICAS

DESENVOLVIDO NO ÂMBITO DO PROJETO DNA 3
DINAMIZAÇÃO NA AÇÃO PARA O 3º SETOR
DATA: 31-07-2020

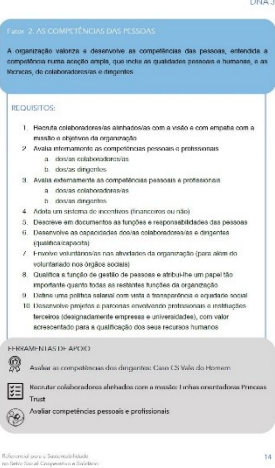
Fundo Gerido por:



Entidade Promotora



Referencial



DNA3

Fator 2. AS COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS

A organização valoriza e desenvolve as competências das pessoas, entendida a competência numa aceção ampla, que inclui as qualidades pessoais e humanas, e as técnicas, de colaboradores/as e dirigentes

REQUISITOS:

1. Recruta colaboradores/as alinhados/as com a visão e com empatia com a missão e objetivos da organização
2. Avalia internamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
3. Avalia externamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
4. Adota um sistema de incentivos (financeiros ou não)
5. Descreve em documentos as funções e responsabilidades das pessoas
6. Desenvolve as capacidades dos/as colaboradores/as e dirigentes (qualifica/capacita)
7. Envolve voluntários/as nas atividades da organização (para além do voluntariado nos órgãos sociais)
8. Qualifica a função de gestão de pessoas e atribui-lhe um papel tão importante quanto todas as restantes funções da organização
9. Define uma política salarial com vista à transparência e equidade social
10. Desenvolve projetos e parcerias envolvendo profissionais e instituições terceiros (designadamente empresas e universidades), com valor acrescentado para a qualificação dos seus recursos humanos

FERRAMENTAS DE APOIO



Avaliar as competências dos dirigentes: Caso CS Vale do Homem



Recrutar colaboradores alinhados com a missão: Linhas orientadoras Princess Trust



Avaliar competências pessoais e profissionais

Referencial

Fator 2. AS COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS

A organização valoriza e desenvolve as competências das pessoas, entendida a competência numa aceção ampla, que inclui as qualidades pessoais e humanas, e as técnicas, de colaboradores/as e dirigentes

DNA 3

Fator 2. AS COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS

A organização valoriza e desenvolve as competências das pessoas, entendida a competência numa aceção ampla, que inclui as qualidades pessoais e humanas, e as técnicas, de colaboradores/as e dirigentes

REQUISITOS:

1. Recruta colaboradores/as alinhados/as com a visão e com empatia com a missão e objetivos da organização
2. Avalia internamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
3. Avalia externamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
4. Adota um sistema de incentivos (financeiros ou não)
5. Descreve em documentos as funções e responsabilidades das pessoas
6. Desenvolve as capacidades dos/as colaboradores/as e dirigentes (qualifica/capacita)
7. Envolve voluntários/as nas atividades da organização (para além do voluntariado nos órgãos sociais)
8. Qualifica a função de gestão de pessoas e atribui-lhe um peso importante quanto todas as restantes funções da organização
9. Define uma política salarial com vista à transparência
10. Desenvolve projetos e parcerias envolvendo profissionais de outros setores (designadamente empresas e universidades) e acrescentado para a qualificação dos seus recursos

FERRAMENTAS DE APOIO

-  Avaliar as competências dos dirigentes: Caso CS Vale do Homem
-  Recrutar colaboradores alinhados com a missão: Linhas orientadoras Princess Trust
-  Avaliar competências pessoais e profissionais

Referencial

REQUISITOS:

1. Recruta colaboradores/as alinhados/as com a visão e com empatia com a missão e objetivos da organização
2. Avalia internamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
3. Avalia externamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
4. Adota um sistema de incentivos (financeiros ou não)
5. Descreve em documentos as funções e responsabilidades das pessoas
6. Desenvolve as capacidades dos/as colaboradores/as e dirigentes (qualifica/capacita)
7. Envolve voluntários/as nas atividades da organização (para além do voluntariado nos órgãos sociais)
8. Qualifica a função de gestão de pessoas e atribui-lhe um papel tão importante quanto todas as restantes funções da organização
9. Define uma política salarial com vista à transparência e equidade social
10. Desenvolve projetos e parcerias envolvendo profissionais e instituições terceiros (designadamente empresas e universidades), com valor acrescentado para a qualificação dos seus recursos humanos

DNA 3

Fator 2. AS COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS

A organização valoriza e desenvolve as competências das pessoas, entendida a competência numa acção ampla, que inclui as qualidades pessoais e humanas, e as técnicas, de colaboradores/as e dirigentes

REQUISITOS:

1. Recruta colaboradores/as alinhados/as com a visão e com empatia com a missão e objetivos da organização
2. Avalia internamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
3. Avalia externamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
4. Adota um sistema de incentivos (financeiros ou não)
5. Descreve em documentos as funções e responsabilidades das pessoas
6. Desenvolve as capacidades dos/as colaboradores/as e dirigentes (qualifica/capacita)
7. Envolve voluntários/as nas atividades da organização (para além do voluntariado nos órgãos sociais)
8. Qualifica a função de gestão de pessoas e atribui-lhe um papel tão importante quanto todas as restantes funções da organização
9. Define uma política salarial com vista à transparência e equidade social
10. Desenvolve projetos e parcerias envolvendo profissionais e instituições terceiros (designadamente empresas e universidades), com valor acrescentado para a qualificação dos seus recursos humanos

FERRAMENTAS DE APOIO

-  Avaliar as competências dos dirigentes: Caso CS Vale do Homem
-  Recrutar colaboradores alinhados com a missão: Linhas orientadoras Trust
-  Avaliar competências pessoais e profissionais

Referencial

DNA 3

Fator 2. AS COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS

A organização valoriza e desenvolve as competências das pessoas, entendida a competência numa aceção ampla, que inclui as qualidades pessoais e humanas, e as técnicas, de colaboradores/as e dirigentes

REQUISITOS:

1. Recruta colaboradores/as alinhados/as com a visão e com empatia com a missão e objetivos da organização
2. Avalia internamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
3. Avalia externamente as competências pessoais e profissionais
 - a. dos/as colaboradores/as
 - b. dos/as dirigentes
4. Adota um sistema de incentivos (financeiros ou não)
5. Descreve em documentos as funções e responsabilidades das pessoas
6. Desenvolve as capacidades dos/as colaboradores/as e dirigentes (qualifica/capacita)
7. Envolve voluntários/as nas atividades da organização (para além do voluntariado nos órgãos sociais)
8. Qualifica a função de gestão de pessoas e atribui-lhe um papel tão importante quanto todas as restantes funções da organização
9. Define uma política salarial com vista à transparência e equidade
10. Desenvolve projetos e parcerias envolvendo profissionais e terceiros (designadamente empresas e universidades), com vista ao acrescentado para a qualificação dos seus recursos humanos

FERRAMENTAS DE APOIO



Avaliar as competências dos dirigentes: Caso CS Vale do Homem



Recrutar colaboradores alinhados com a missão: Linhas orientadoras Princess Trust



Avaliar competências pessoais e profissionais

FERRAMENTAS DE APOIO



Avaliar as competências dos dirigentes: Caso CS Vale do Homem



Recrutar colaboradores alinhados com a missão: Linhas orientadoras Princess Trust



Avaliar competências pessoais e profissionais

Boas Práticas

DNA 3

O guia dá também exemplos de indicadores, incluindo:

- Indicadores não financeiros:
 - N.º cooperadores
 - Nível de satisfação dos clientes
 - Nível de satisfação dos cooperadores
- Indicadores de sustentabilidade:
 - Diversidade (p. ex. género) entre colaboradores



FINANCIAMENTO / RECOMENDAÇÕES / BLUEPRINT FOR A CO-OPERATIVE DECADE

A International Co-operative Alliance (ICA), no seu Mapa para uma Década Cooperativa (2013), identifica que um dos maiores desafios para o setor cooperativo é assegurar o seu financiamento através de instrumentos e modelos de financiamento adequados.

Embora algumas das recomendações da ICA para superar este desafio sejam aplicáveis a cooperativas mercantis, uma das medidas recomendadas para que as cooperativas assegurem que têm uma proposta clara para os seus membros e para a comunidade é a de assegurar a sustentabilidade financeira. No caso das cooperativas de solidariedade social, esta recomendação pode significar a necessidade de trabalhar com financiadores ou potenciais doadores (p. ex. autarquias, fundações, etc.) para apresentar claramente a missão, os objetivos e os resultados da organização e ter uma proposta específica para o que gostariam de financiar.

FINANCIAMENTO / BOAS PRÁTICAS / ICARECOOPS

O projeto iCareCoops tem como foco promover a formação e a qualificação de cooperativas que prestem apoio e serviços à terceira idade, nomeadamente através do levantamento de boas práticas em diferentes domínios, desde a governação à utilização de novas tecnologias. Embora tenham um público-alvo diferente, este tipo de cooperativas apresenta algumas



DOMÍNIO: FINANCIAMENTO E ANGARIAÇÃO DE FUNDOS

FINANCIAMENTO / RECOMENDAÇÕES / BLUEPRINT FOR A CO-OPERATIVE DECADE

A International Co-operative Alliance (ICA), no seu Mapa para uma Década Cooperativa (2013), identifica que um dos maiores desafios para o setor cooperativo é assegurar o seu financiamento através de instrumentos e modelos de financiamento adequados.

RESEARCH

COMMUNICATION

EVALUATION

ANALYSIS

DESIGN

IMPLEMENTATION

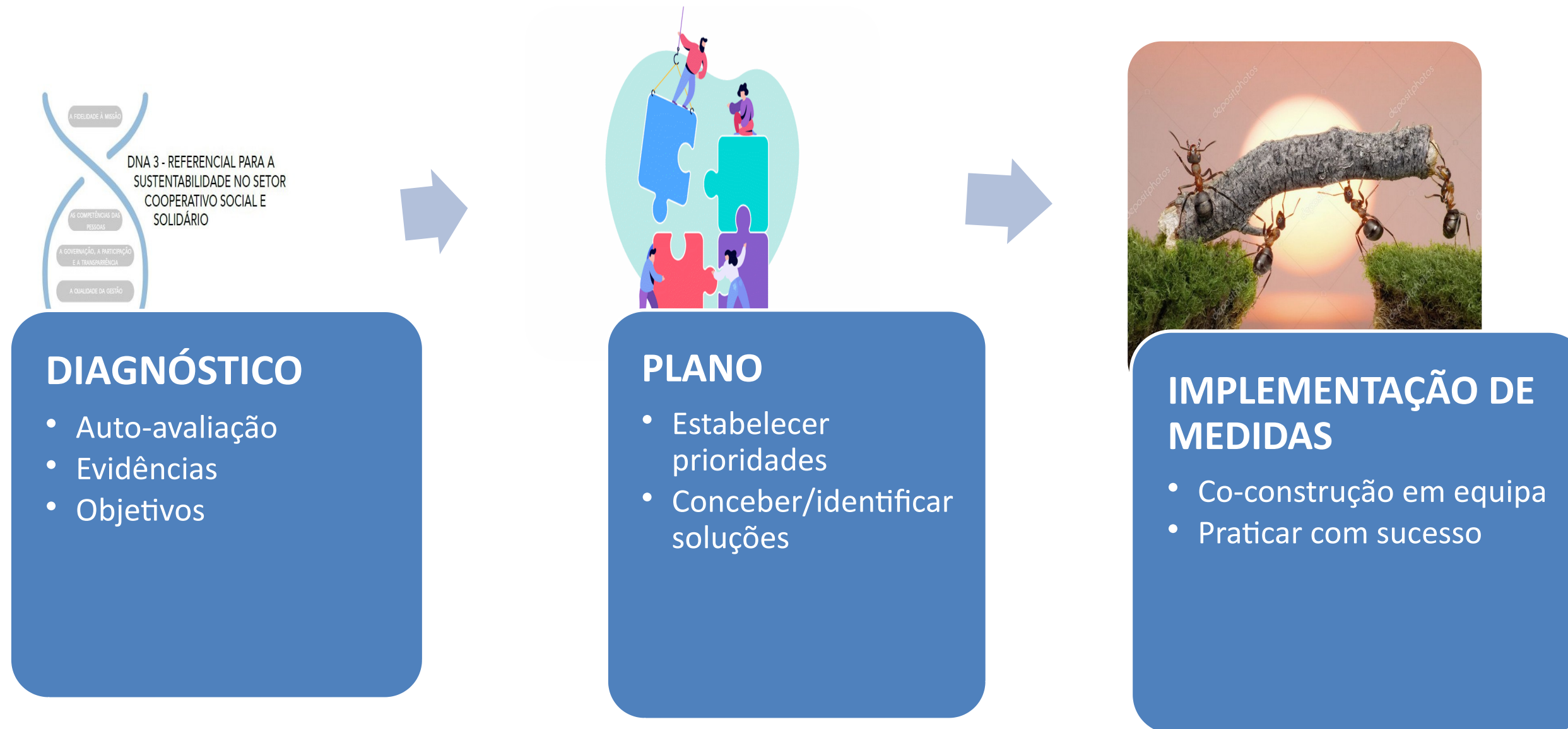
Domínio	As Competências das Pessoas
Temática	Envolver Voluntários
Fonte	Pista Mágica – Escola de Voluntariado
Onde explorar	https://www.pista-magica.pt/pt-pt/publicacoes/
Data	Julho de 2020

Nota Prévia: Esta descrição poderá vir a ser objeto de melhor especificação, durante a fase 2 do projeto (Experimentação).

DESCRIÇÃO

A Pista Mágica – Escola de Voluntariado surge, segundo Sónia Fernandes, a sua fundadora, da necessidade de capacitar os agentes da solidariedade em Portugal, especificamente na área do voluntariado. Porque boa vontade não basta, é necessário agir com qualidade e competência.

Fase de experimentação



Modelo de diagnóstico

REQUISITO REFERENCIAL	PERGUNTA DO QUESTIONÁRIO	JUSTIFICAÇÃO/CONTEXTUALIZAÇÃO	EVIDÊNCIAS	OBJETIVOS
1. Cumpre os princípios e os valores cooperativos 2. Assegura os plenos direitos dos/as cidadãos/ãs com deficiência ...	4. Cumprir os princípios cooperativos 5. Assegurar os plenos direitos dos cidadãos com deficiência ...	Nota: todas as respostas ao questionário “parcialmente”. 1. Princípios cooperativos e 3. serviços qualidade – consideram-se cumpridos, mas podem melhorar. Sistema de qualidade: necessidade de tornar o processo mais ágil (inserção de info mais rápida), transparente, melhor comunicado. ...	Documentação geral: 1. Plano de atividades 2019 e 2020 2. Relatório de atividades 2018 e 2019 3. Relatórios de auditoria (secção conclusões/recomendações pelo menos) – 2 últimos ...	12. Aumentar/melhorar a participação de jovens (promover Formação de jovens (cooperadores/dirigentes) - encarar a renovação como processo contínuo e planeado; 13. Aumentar/melhorar o nível de compromisso e de contributos dos cooperadores (Formação/educação de cooperadores; Envolvimento em projetos (entre-ajuda); ...

Modelo de Plano

OBJETIVOS	Fator de sustentabilidade	Medidas	articulação com	evidências	indicador	pressupostos e observações	cruzamento com OE e OP 2021
1. Aumentar a participação de jovens 2.	<u>Missão</u> Pessoas Governança	1. Avaliar nível de participação interna de jovens colaboradores/as e adesão à cooperativa		Plano de formação	1. Nº de pessoas envolvidas => ? 2. Taxa de execução atividades=> ? 3. Nº de jovens comprometidos em projetos com a Cercimarante => ?		
		1. Conceber e executar um plano capacitação para jovens colaboradores/as com vista à integração na cooperativa (p. ex. através de formação sobre o cooperativismo, mentoria com membros dos órgãos sociais) 2. ...	Medida 3			Obtenção de financiamento no sistema de formação com incentivos públicos	OE 1.3 OP 1.3.1

Fatores facilitadores:

- Condições de partida favoráveis
- Clareza de propósitos e simplicidade de processos
- Valorização da experiência e competências das organizações.