

EINES DE MILLORA PER A ENTITATS DE PERSONES IMMIGRADES



Model de diagnosi

Realitzat per:



**Observatori
del Tercer Sector**

www.tercersector.net

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

Eines de millora per a entitats de persones immigrades

Introducció

El document *Eines de millora per a entitats de persones immigrades* es compon de sis fitxes que corresponen a diferents eixos bàsics del funcionament de les entitats.

Eix 1: La base social

Eix 2: L'equip humà

Eix 3: Les activitats

Eix 4: La comunicació

Eix 5: El finançament

Eix 6: Les aliances

Les entitats de persones immigrades han prioritzat aquests eixos com a més importants per al funcionament de la seves associacions, i en els quals s'ha detectat una necessitat més gran de reforçament.

Una eina per orientar l'enfortiment de les entitats

El Model de Diagnosi està dissenyat com a una eina útil per a les entitats. A partir del diagnosi, cada entitat podrà disposar dels elements per reflexionar sobre com vol avançar en l'enfortiment de la seva entitat.

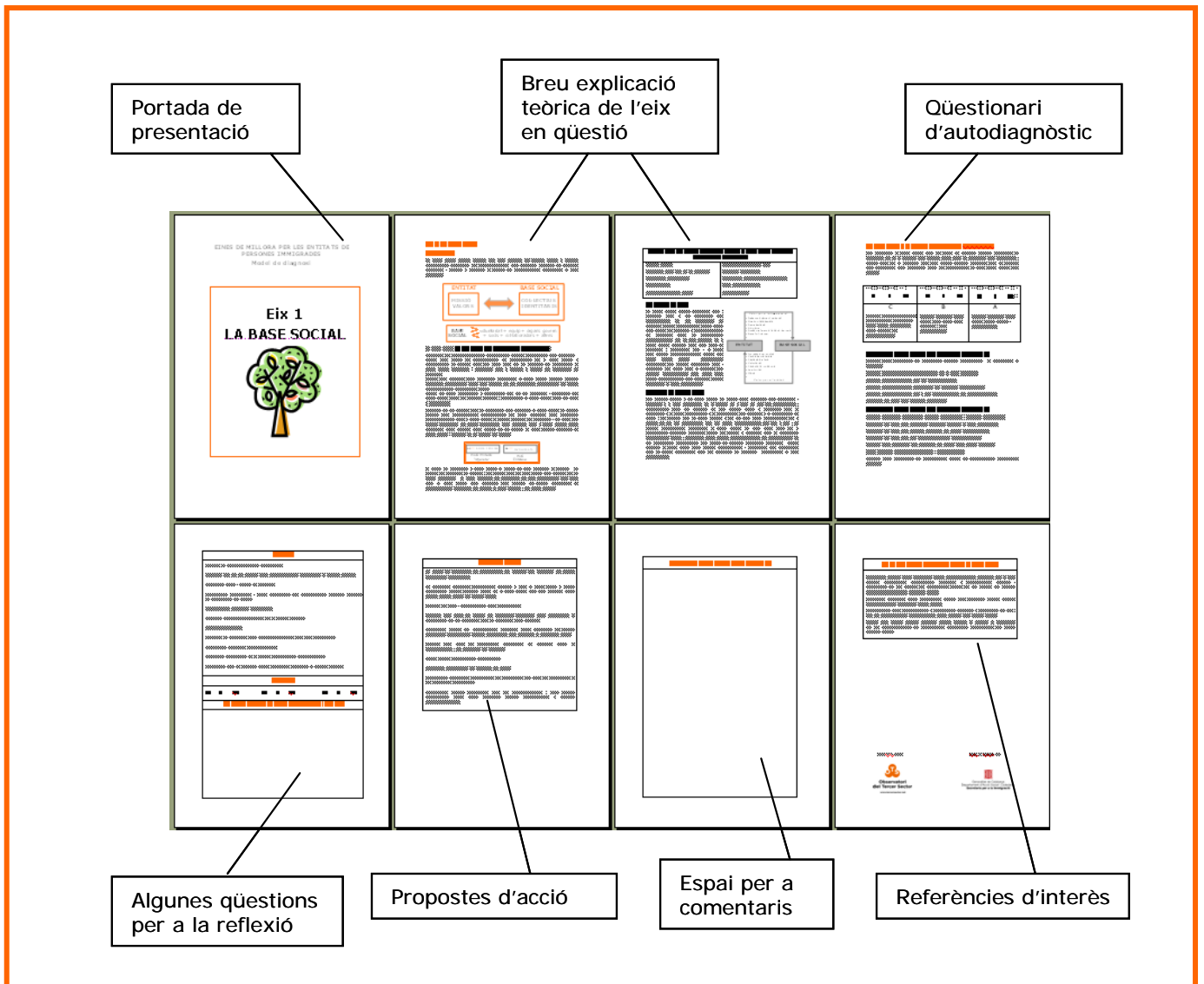
Aquest Model de Diagnosi va més enllà de reflectir la situació actual: té un clar objectiu d'avançar en el reforçament de les entitats de persones immigrades.

Funcionament del Model de Diagnosi

Cadascuna de les fitxes que es presenten a continuació correspon a un determinat eix. Per a cadascun, s'hi pot trobar una breu introducció teòrica del concepte per tal d'emmarcar-lo.

A més, per a cadascun dels eixos assenyalats, es donen unes pautes que permeten realitzar un ràpid autodiagnòstic i veure en quin moment es troba l'entitat. Algunes de les pautes descrites a les fitxes permeten veure en quin procés de millora i en quin grau de necessitat de millora es troba cada entitat en l'eix concret.

En el següent gràfic es pot veure l'estructura de cada una de les fitxes:



Aquestes fitxes no tenen l'objectiu de decidir qui "ho fa bé" o qui "no ho fa bé", o què "és bo" o què "no ho és". Les eines volen oferir pautes per a la reflexió sobre quines són les necessitats de les entitats i quines poden ser les estratègies col·lectives i específiques de millora per al reforçament de les entitats de persones immigrades.

Explicació del eixos

Eix 1: La base social

La base social d'una entitat està formada per tots aquells col·lectius (persones associades, col·laboradores, voluntariat,...) que donen suport a l'entitat de diverses maneres i ajuden a reforçar la missió de l'organització i legitimar la seva actuació.

Eix 2: L'equip humà

Un dels valors més importants de les entitats són les persones que en formen part. Gestionar eficaçment l'equip humà és molt important tant per al funcionament de l'entitat com per a la coherència amb els valors de l'organització.

Eix 3: Les activitats

Per mesurar les activitats s'ha de tenir en compte l'evolució de cada entitat i els objectius que s'han marcat. Segons el moment en què es trobi cada organització, les activitats que realitzarà o voldrà realitzar seran unes o unes altres.

Eix 4: La comunicació

La comunicació té una gran transcendència per a les entitats i és un eix transversal que està present en totes les activitats. La comunicació permet fer arribar el missatge de l'organització a la societat, a la base social, a les persones amb interès d'involucrar-se en una causa, etc.

Eix 5: El finançament

Els recursos econòmics són necessaris per desenvolupar les activitats i els projectes. El volum de finançament de l'entitat serà molt variable en funció de l'abast territorial i del model organitzatiu. La seva capacitat també dependrà de les possibilitats d'obtenir recursos diversificats per garantir la independència necessària per dur a terme les activitats.

Eix 6: Les aliances

El treball en xarxa fa referència a les relacions que s'estableixen entre diferents organitzacions, que treballen amb uns valors determinats i que volen assolir uns objectius comuns.

Eines de millora per a entitats de persones immigrades.

Realitzat per: Observatori del Tercer Sector.

Equip de treball: Núria Valls (direcció), Carla Marimon i Anna Hernando.

Amb el suport de: Secretaria per a la Immigració del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.

© Observatori del Tercer Sector 2007

Volem agrair la participació a totes les entitats que han col·laborat en el projecte.

EINES DE MILLORA PER A LES ENTITATS DE
PERSONES IMMIGRADES

Model de diagnosi

Eix 1

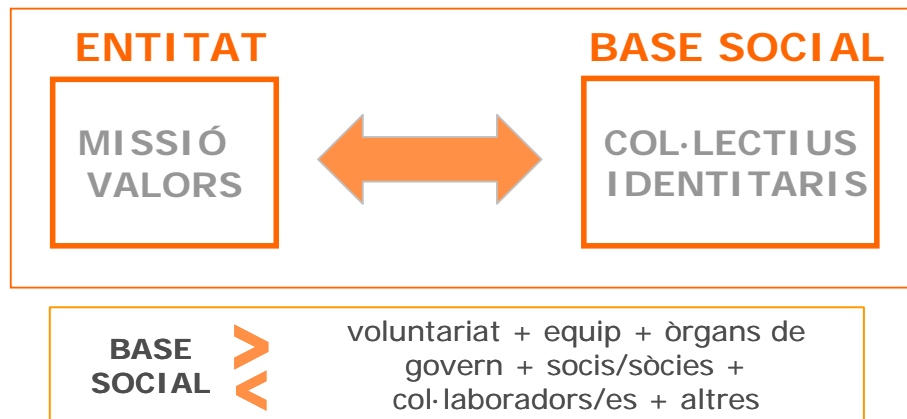
LA BASE SOCIAL



Eix 1. La base social

Introducció

La base social d'una entitat està formada per tots aquells col·lectius (persones associades, col·laboradores, voluntariat,...) que donen suport a l'entitat de diverses maneres i ajuden a reforçar la missió de l'organització i legitimar la seva actuació.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2006

La base social **es pot veure des de diferents perspectives:**

- Com a un col·lectiu: persones, institucions i grups involucrats amb l'entitat.
- Com a una forma de participació: en l'articulació de la base social, la participació es reflecteix com a un valor clau de les entitats no lucratives. La base social hi participa i s'hi implica per portar a terme les activitats de l'entitat.
- Com a una manera més d'obtenir recursos: la base social implica obtenir recursos de diferent tipus (les quotes de les persones associades, les hores aportades pel voluntariat, etc.).
- Com a un tema addicional a gestionar: per tal de construir i de mantenir una base social forta cal pensar accions i contemplar la base social com un tema a gestionar.

Segons els col·lectius que es consideri que integren la base social, es poden trobar dos enfocaments diferenciats: un més legalista que considera exclusivament com a base social la figura jurídica de l'associat i un altre que inclou qualsevol col·lectiu relacionat amb l'entitat com a base social. Entre aquestes dues visions, cada entitat ha de trobar la seva definició de base social i decidir on es posen els límits.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2006

A l'hora de delimitar la base social, hi tenen un pes específic la missió i els valors de l'entitat. Aquests són els que guien en els seus objectius i en la seva manera de treballar. Es pot considerar, per tant, que la base social

està formada per aquells col·lectius propis de l'organització implicats en assolir la seva missió i els seus valors.

Alguns dels col·lectius que poden formar la base social d'entitats de persones immigrades	
-Equip tècnic	-Organitzacions del sud
-Entitats amb què es tenen aliances	-Òrgans de govern
-Persones associades	-Persones usuàries/beneficiàries
-Voluntariat	-Col·laboradors/es
-Administracions locals	-Finançadors

La creació de valor

La base social aporta beneficis tant a l'entitat com a les persones que s'hi impliquen. Si els membres de l'entitat fessin aportacions sense rebre cap mena de benefici o de reconeixement, és possible que se n'acabessin desvinculant. No es pot pensar en la base social només com a una font de recursos i de legitimitat per a la tasca que s'està desenvolupant. Tenir una base social activa i consolidada requereix un esforç important per a l'entitat. És comú que, al principi, una entitat aconsegueixi certa base social que després vagi perdent per no gestionar la seva vinculació.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2006

La gestió de la base social

Les entitats tenen o no base social en funció dels recursos que destinen per tenir-la. I el més important de la gestió és el que es faci per mantenir-la i reforçar-la. Dins les entitats és fàcil trobar àrees o persones que es dediquen a la part econòmica, a la realització del butlletí, a la recaptació de socis i de sòcies, etc. La base social, com que no és una àrea independent de la resta, ha de ser gestionada des del propi funcionament del dia a dia i de forma transversal. Gestionar la base social és anar més enllà de la "captació". Significa conèixer quins col·lectius la formen, com es mantenen involucrats, oferir i gestionar nous canals de participació, fer bona difusió de les activitats, avaluar-les, etc. S'han de dedicar esforços, recursos i temps perquè la base social sigui activa, participativa i implicada, perquè es pugui identificar amb els objectius de l'entitat i per aconseguir la seva fidelització.

La base social a la nostra organització: autodiagnosi

Per mesurar la base social s'ha de tenir en compte l'abast territorial de l'entitat: no és el mateix una entitat local, que té capacitat per mobilitzar molta gent de la localitat, que una entitat d'abast nacional que pot mobilitzar en nombre més persones però en comparació té una base social més petita.

C- C C+	B- B B+	A- A A+
C Entitat impulsada per un/a emprenedor/a, amb poca base social (manca de persones associades actives, de voluntariat...).	B Entitat amb una base social real, però molt passiva i poc estructurada.	A Entitat amb una base social forta, activa i estructurada.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari C:

- Poden tenir poca credibilitat davant les institucions i la ciutadania en general.
- Poden tenir problemes d'estabilitat de la seva actuació.
- Poden tenir dificultats per fer sensibilització.
- Poden tenir dificultats d'obtenció de recursos diversificats.
- Poden tenir dificultats per ser independents de l'Administració.
- Poden prendre decisions amb més agilitat.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari A:

- Poden tenir més credibilitat davant les institucions i la societat en general.
- Els pot ser més fàcil tenir una activitat estable al llarg del temps.
- Poden obtenir més fàcilment recursos de forma diversificada.
- Poden ser més independents de l'Administració.
- Tenen més capacitat per treballar en xarxa amb altres entitats.
- Són entitats més democràtiques i participatives.
- Poden tenir dificultats de comunicació entre les persones associades, voluntariat, Junta,...

Reflexió

1. Quin és l'abast territorial d'actuació?
2. Quins són els col·lectius més importants per aconseguir la vostra missió?
3. Quantes persones associades té l'entitat?
4. Apliqueu estratègies i eines adequades per implicar-les? Quantes vegades es reuneixen?
5. En quines activitats participen?
6. Quantes persones voluntàries participen a la vostra entitat?
7. Com participen?
8. Quina activitat que heu organitzat ha tingut la participació més nombrosa?
9. Quantes persones hi van participar?
10. Quina creieu que és la vostra capacitat de convocatòria?
11. Creieu que en l'entorn social immediat coneixen la vostra entitat?

Valoració

C- C C+ B- B B+ A- A A+

En quina situació es troba l'organització i per què

Propostes d'acció

1. Crear un document de presentació de l'entitat per entregar-lo als públics potencialment interessats.
2. Realitzar activitats periòdiques obertes a tota la base social o també organitzar alguna trobada anual de la base social amb una vessant lúdica (festa anual, sopar de Nadal, etc.).
3. Tenir un web i actualitzar-lo amb periodicitat.
4. Crear una base de dades de contactes unificada amb informació de cadascuna de les persones que té relacions amb l'entitat.
5. Establir canals de comunicació conjunts entre diferents col·lectius: persones associades, voluntariat, òrgans de govern, etc.
6. Elaborar la memòria anual.
7. Tenir una llista de distribució electrònica on s'enviïn totes les informacions i les activitats de l'entitat.
8. Fer un pla de gestió de voluntariat.
9. Muntar campanyes de captació de socis.
10. Realitzar enquestes periòdiques de seguiment del grau de satisfacció de les persones associades.
11. Establir vincles continuats amb les administracions i amb d'altres institucions locals (amb reunions, amb cartes, convidant-los a conèixer l'organització,...).

Comentaris sobre quines coses podem fer

Més informació

Carranza, Julián. *Mesa Redonda: Hacia otro modelo de relación con la base social: ¿Economía, legitimidad, gobierno o participación social?, I Encuentro de las ONG's de Desarrollo: Retos de un sector en cambio*. Madrid, Greenpeace España, Febrero 2006.

Edelman Trust Barometer 2006. The Seventh Global Opinion Leaders Study. Edelman, 2006.

Meneghetti, S.B. *Comunicação e Marketing: Fazendo a Diferença no Dia a Dia de Organizações da Sociedade Civil*. São Paulo, Global, 2001.

* Vidal, Pau; Guixé, Imma; Sureda, Maria: *Com es genera la legitimitat de les organitzacions no lucratives?*. Barcelona, Observatori del Tercer Sector, 2005.

* Llibres o articles disponibles a la Biblioteca del Tercer Sector (www.tercersector.net/biblioteca)

Realitzat per:



**Observatori
del Tercer Sector**

www.tercersector.net

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

EINES DE MILLORA PER A LES ENTITATS DE
PERSONES IMMIGRADES

Model de diagnosi

Eix 2

L'EQUIP HUMÀ



Eix 2: L'equip humà

Introducció

Un dels valors principals de les organitzacions no lucratives són les persones que en formen part. Quan es parla de l'equip humà de l'entitat s'està fent referència a aquelles persones que s'organitzen per desenvolupar les activitats de l'entitat. L'equip humà tant pot ser remunerat com voluntari o seguir una fórmula mixta (hi participen persones remunerades i persones voluntàries).

Una de les principals especificitats de les organitzacions del tercer sector, que les diferencia de la resta d'entitats, és aquesta existència de voluntariat, persones que hi col·laboren de forma gratuïta en la realització d'activitats o en altres nivells de gestió (com per exemple en la Junta Directiva).

El nombre de persones necessàries per formar part de l'equip humà ha de venir determinat en funció del nombre i del tipus d'activitats que es proposa fer l'entitat. L'estructuració de l'equip ha de permetre optimitzar recursos i millorar la capacitat d'actuar, realitzar activitats i treballar per a l'assoliment de la missió.

És habitual que les associacions comencin quan un grup de persones, de forma voluntària, inicien activitats per a la millora d'un col·lectiu. A mesura que l'entitat creix haurà de decidir si vol incorporar-hi persones remunerades o no. Hi ha moltes associacions que funcionen exclusivament amb voluntariat. També, en aquestes entitats, caldrà treballar aspectes de la gestió i el desenvolupament de les persones.

Model de gestió de l'equip humà

Tant l'equip remunerat com el voluntariat, tot i algunes diferències, segueixen un recorregut vital al si de les entitats, des del moment en què l'organització necessita incorporar-hi una persona fins al moment en què aquesta es desvincula de l'organització. És important tenir en compte els diferents passos per millorar la seva gestió.

D'aquest recorregut, en sorgeix un model de gestió de l'equip humà a les organitzacions, que segueix les següents fases:

-Fase de preparació. En aquest moment s'ha de tenir en compte aspectes generals a partir dels quals es determina quin tipus d'equip es vol i quin es necessita. Aquesta fase engloba aspectes com la planificació, l'organització de les tasques, el tipus d'entitat, etc.

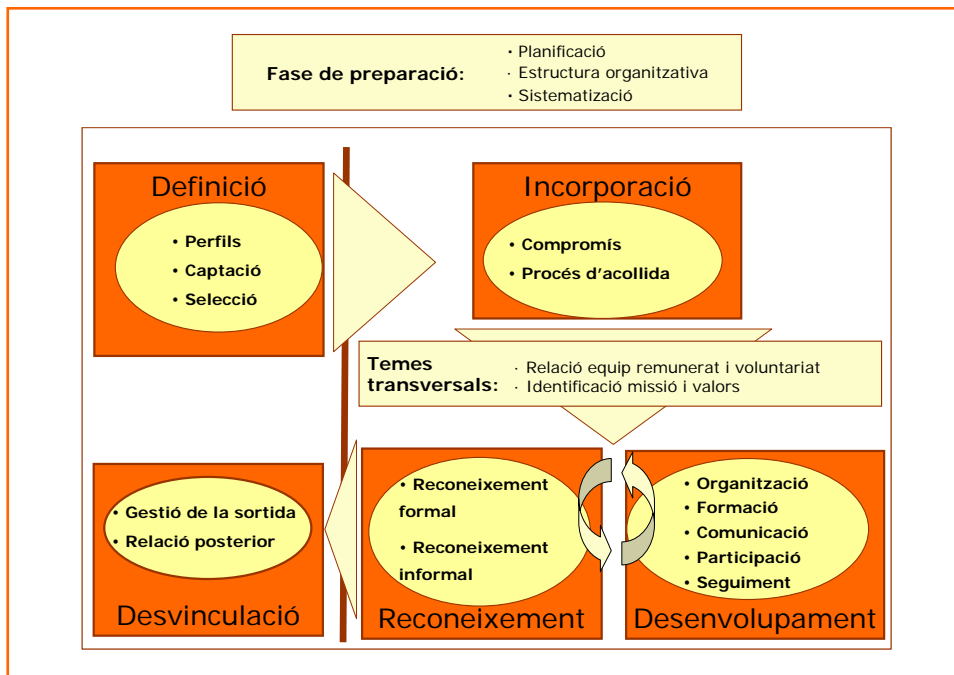
-Definició. Aquesta fase defineix un procés previ intern de cada organització, ja que és el moment de definir els perfils necessaris, el rol de les persones que formaran part de l'equip, les característiques concretes per a cada lloc de treball, com s'organitzaran, els horaris, les tasques a fer, etc. Així, caldrà definir com es trobaran les persones a incorporar a l'entitat: a través de contactes, anuncis, etc. Caldrà fer la selecció de les persones: tenen les capacitats que necessita l'entitat? S'integraran bé amb la resta de l'equip? És clau fer una bona selecció per afavorir la bona integració d'aquestes persones a l'entitat. És també important saber dir que no si les

persones no s'adapten a les necessitats o a la manera de fer de l'organització.

-Incorporació. Aquesta fase engloba totes les activitats que fan referència al moment en què les persones passen a formar part de l'estructura de l'entitat: donar la màxima informació de l'organització (missió i valors, objectius, plans estratègics, etc.), informar sobre què s'espera d'elles, clarificar com funciona l'entitat (com es prenen les decisions, quins horaris es fan, etc.). En els primers dies és important fer entrevistes amb les persones que s'incorporen per anar cobrint les necessitats d'informació que puguin aparèixer.

-Desenvolupament. Una vegada la persona s'incorpora activament a l'entitat i desenvolupa diferents responsabilitats, des de l'organització també s'han de plantejar les accions que caldrà desenvolupar durant la seva col·laboració. Per fer una bona gestió de l'equip humà cal establir mecanismes de seguiment i d'avaluació de les persones de forma continuada, fer formació, establir canals de comunicació i de participació entre tots els membres de l'equip, etc.

-Reconeixement. Cal tenir presents accions específiques destinades a valorar l'aportació de l'equip i a reconèixer la seva dedicació. Cada organització ha de definir quines són les seves accions de reconeixement en funció de les activitats que realitza. Alguns exemples poden ser: fer aparèixer els noms de les persones de l'equip a la pàgina web, al butlletí d'informació, explicar quines persones de l'equip hi han participat quan es fa una activitat, etc.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2006

-Desvinculació i relació posterior amb l'organització. Quan una persona decideix deixar de col·laborar amb l'entitat, l'organització ha de saber gestionar-ho per aprofitar les etapes anteriors i l'aportació de la persona, però també perquè aquesta se senti satisfeta del procés experimentat. És

important fer una entrevista de sortida on la persona que es desvincula pugui fer una valoració de la seva participació.

-Temes transversals. Inclouen aspectes que tenen impacte en la gestió dels equips de l'organització. Alguns d'aquests són, per exemple, la identificació de les persones amb la missió i els valors de l'entitat, la relació entre l'equip, etc.

L'equip humà a la nostra organització: autodiagnosi

Gestionar eficaçment l'equip humà és important tant pel funcionament de l'entitat com per la coherència amb les valors de l'organització.

Reflexionar sobre quines són les accions en relació amb l'equip humà ajuda a avançar en la millora de l'entitat.

.....				
C-	C	C+	B-	B	B+	A-	A	A+
C			B			A		
Entitat que no fa cap mena d'acció en relació a l'equip.			Entitat que té alguna política en relació a l'equip humà.			Entitat que funciona bàsicament amb una estructura organitzada, amb posicions identificades i especialitzades (pot ser remunerada, voluntària o mixta).		

Les entitats que es troben més properes a l'escenari C:

- Poden tenir dificultats per garantir la gestió de l'entitat.
- Poden tenir dificultats per garantir l'estabilitat de l'organització.
- El treball en xarxa amb altres entitats pot ser més difícil.
- Poden tenir més dificultats per participar en cursos de formació.
- És més difícil evitar la rotació de l'equip.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari A:

- Poden tenir més facilitat per garantir la comunicació interna.
- Poden tenir més facilitat per participar en cursos de formació.
- El treball en xarxa amb altres organitzacions pot ser més fàcil.

Reflexió

- 1.Quantes persones formen part de l'equip de l'entitat?
- 2.Són remunerades o voluntàries?
- 3.Quina és la seva dedicació?
- 4.Quines tasques realitzen? Com les organitzeu?
- 5.L'equip rep formació?
- 6.Feu entrevistes de seguiment i d'avaluació amb les persones de l'equip?
- 7.Quines accions de reconeixement feu?
- 8.Creieu que hi ha un bon ambient entre les persones de l'equip?
- 9.Realitzeu una entrevista de sortida quan una persona es desvincula de l'associació?

Valoració

C- C C+ B- B B+ A- A A+

En quina situació es troba l'organització i per què

Propostes d'acció

1. Crear una base de dades de totes les persones de l'equip.
2. Organitzar una classificació de perfils i tasques principals.
3. Establir un pla de formació.
4. Fer un seguiment de les dedicacions de les persones als diferents projectes o activitats.
5. Fer entrevistes individualitzades amb cada una de les persones de l'equip.
6. Crear espais de participació on totes les persones puguin tenir veu.

Comentaris sobre quines coses podem fer

Més informació

Bustos, Cristina; Moreno, Antonio. *Los equipos: Cómo trabajar juntos sin tirarnos los trastos*. Cornellà de Llobregat (Barcelona), Edex; Fundació Esplai, 2005.

Cuadernos de Buenas Prácticas FEAPS: El voluntariado en FEAPS: Orientaciones para la gestión de servicios de voluntariado: Elaboradas por el equipo de profesionales del Programa de Voluntariado. Madrid, FEAPS, 2005.

Iglesias, Maria. *Captació, seguiment, motivació i avaluació del treball voluntari: el voluntariat*. Barcelona, Suport Associatiu-Centre d'Estudis de l'Esplai, 2000.

Iglesias, Maria; Vernis, Alfred. *El Voluntariat: reptes de futur i experiències properes*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Torre Jussana (Agència Municipal de Serveis per a les Associacions), 2001.

Observatori del Tercer Sector. *Bones pràctiques en la gestió del voluntariat*. Barcelona, Fundació "La Caixa", 2007.

Puig, Toni. *Manual de serveis associatius per equips de voluntariat: Com organitzem, planifiquem i produïm serveis amb qualitat en les petites i mitjanes associacions*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Torre Jussana (Agència Municipal de Serveis per a les Associacions), 1996.

* Totes aquestes publicacions estan disponibles a la Biblioteca del Tercer Sector (www.tercersector.net/biblioteca)

Realitzat per:



**Observatori
del Tercer Sector**

www.tercersector.net

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

EINES DE MILLORA PER A LES ENTITATS DE PERSONES IMMIGRADES

Model de diagnosi

Eix 3

LES ACTIVITATS



Eix 3. Les activitats

Introducció

Les activitats constitueixen la columna vertebral de les entitats i la seva organització ha de fer-se de manera conscient i programada.

Es poden distingir entre dos tipus d'activitats: les que estan dirigides als col·lectius directament implicats amb l'entitat (per exemple: les persones immigrades i més concretament al col·lectiu d'origen) i les dirigides a la societat en general.

Així, les **principals tipologies d'activitats realitzades per les organitzacions de persones immigrades són:**

-Cultural: en algunes entitats aquest tipus d'actuació té tanta importància que defineix l'entitat. Es realitzen accions lúdiques i manifestacions artístiques centrades a recuperar i a promoure les tradicions del país d'origen.

-Assessoria i tràmits legals: actuacions de caràcter assistencial basades en la informació, en l'orientació i en l'assessorament en relació a tràmits vinculats amb el procés d'acollida i d'assentament de la població immigrada.

-Sensibilització: estan dirigides a la societat d'acollida i tenen com a objectiu informar sobre determinades situacions, aconseguir millores per al col·lectiu o reivindicar els seus drets.

-Orientació general i suport emocional: es basa en l'ajuda mútua que normalment sorgeix arran de la posada en comú de les problemàtiques compartides. Se centren en grups d'autoajuda, ajuda emocional, etc.

-Accions d'interlocució amb les administracions públiques i d'altres entitats: són actuacions molt diverses com l'assistència en traduccions i l'acompanyament en tràmits. Es tracta de fer el paper de pont entre la societat d'acollida i el col·lectiu de persones immigrades.

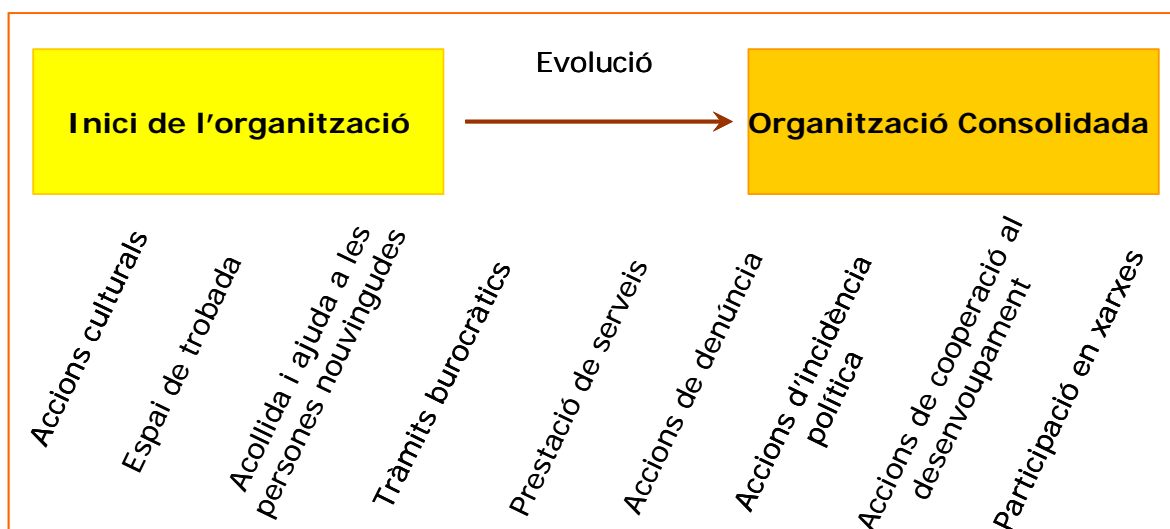
-Assistència social: atenció en situacions de desarrelament, exclusió, pobresa, solitud, etc. Aquestes actuacions es diferencien de les anteriors perquè atenen situacions més extremes.

-Esport: organització de campionats, tornejos o competicions de diversos esports. Aquestes activitats acostumen a tenir una elevada participació.

-Formació: principalment, classes d'idiomes i d'informàtica. Totes aquestes activitats se centren en proporcionar la capacitat necessària per a la inserció en el mercat laboral i per facilitar la inserció social en general.

-Codesenvolupament: accions de solidaritat a petita o mitjana escala amb les comunitats d'origen. També es poden incloure en aquesta tipologia les accions de tipus humanitari, com els enviaments de fons econòmics en catàstrofes.

El procés evolutiu de les entitats podria ser analitzat des de les activitats que realitzen.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2006

Fases del procés evolutiu:

Una primera fase seria aquella en la qual el sentit de pertinença al lloc d'origen és el principal vincle i la solidaritat voluntària és el principal motor. En aquest primer estadi, les actuacions se centren en àmbits culturals, ludicofestius, proporcionant espais de trobada amb persones del mateix país que alhora serveixen com a referents de la cultura d'origen.

En una segona fase, les actuacions se centren més en la prestació de diversos serveis com l'assessorament jurídic i burocràtic i l'ajuda mútua (econòmica i anímica). Els recursos comencen a tenir finalitats diferents i el recorregut personal en el procés migratori, pot ser aprofitat per l'entitat en la mesura en què els coneixements es posen a la disposició d'altres.

En una tercera fase algunes activitats es poden començar a coordinar amb altres organitzacions. Això permet realitzar activitats de cooperació per al desenvolupament, ajuda humanitària, denúncia pública i pressió a les administracions públiques. Aquestes activitats requereixen una especialització i capacitat més gran de les persones que participen en l'organització. És important tenir en compte que l'evolució en la realització d'activitats no vol dir que una reemplaci l'altra; el que vol dir és que una estructuració més gran o més petita de l'entitat, permet que es vagin incorporant altres activitats que pretenen respondre a les necessitats que van sorgint en el col·lectiu d'origen.

Les activitats a la nostra organització: autodiagnosi

Per mesurar les activitats s'ha de tenir en compte l'evolució de cada entitat i els objectius que s'ha marcat. Segons en quin moment es trobin, les activitats que realitzarà l'entitat o voldrà realitzar seran unes o unes altres.

.....				
C-	C	C+	B-	B	B+	A-	A	A+
C			B			A		
Fan poques activitats, puntuals i centrades a trobar espais de trobada per a la població nouvinguda.			Les seves activitats es combinen entre la promoció cultural i l'atenció a la persona immigrada.			Fan diferents tipus d'activitats amb un cert grau de complexitat (sensibilització, formació, codesenvolupament,...).		

Les entitats que es troben més properes a l'escenari C:

- Poden tenir dificultats per donar a conèixer la seva tasca.
- És difícil mantenir la participació de les persones associades de forma continuada.
- Tenen poca capacitat d'interlocució amb l'Administració i amb d'altres entitats.
- Tenen poca capacitat d'incidència política.
- La vida de l'entitat és desigual: de vegades molt activa i d'altres gairebé inexistent.
- Presenten dificultats per aconseguir millores per al col·lectiu que representen.
- Necessiten pocs recursos per gestionar l'entitat.
- Tenen relació propera amb el col·lectiu de persones immigrades.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari A:

- Tenen més facilitat per donar a conèixer la seva tasca.
- Poden representar millor els interessos dels col·lectius que representen.
- Tenen una capacitat més gran per oferir serveis a les persones beneficiàries: assessorament jurídic, etc.
- Tenen capacitat per a treballar en xarxa amb altres entitats.
- Poden fer activitats d'incidència política.
- Tenen una capacitat més gran per fer sensibilització a la societat.
- Tenen una capacitat més gran per a la interlocució amb l'Administració i amb altres agents socials com empreses i sindicats.

Reflexió

1. Quines activitats realitzeu com a entitat de persones immigrades?
2. Són sempre el mateix tipus d'activitats o hi ha variació?
3. Amb quina regularitat feu les activitats?
4. Quines activitats creieu que necessita el col·lectiu a qui us dirigeu?
5. Quines activitats creieu que són imprescindibles per a la integració de les persones immigrades?
6. Realitzeu altres activitats que no siguin pròpies d'una entitat de persones immigrades? Quines? I per què?
7. Us agradaria fer altres activitats que ara no realitzeu? Quines? I per què?
8. Feu avaluació de les activitats dutes a terme?

Valoració

C- C C+ B- B B+ A- A A+

En quina situació es troba l'organització i per què

Propostes d'acció

1. Determinar què vol fer l'entitat.
2. Fer un pla d'actuació anual.
3. Fer un calendari anual d'activitats.
4. Preveure els recursos dels quals es disposa.
5. Analitzar quines són les necessitats del col·lectiu a qui es dirigeix.
6. Trobar mecanismes de participació de les persones associades en les activitats.
7. Fer avaluació de les activitats realitzades (quantes persones hi han participat, quin impacte han tingut...).

Comentaris sobre quines coses podem fer

Més informació

Federación Canaria de Desarrollo Rural. *Guía práctica para la creación y gestión de asociaciones*. Gran Canaria, FCDR, 2003.

Fundación Esplai. *Cuadernos prácticos para asociaciones*. Barcelona, Edex; Fundació Esplai, 2005.

Mille, José Manuel. *Manual bàsic d'elaboració i avaluació de projectes*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Torre Jussana (Agència Municipal de Serveis amb les Associacions de Barcelona), 2004.

Observatori del Tercer Sector. *Directorí d'entitats de persones immigrades*. Barcelona, Fundació "La Caixa", 2006.

Vernis, Alfred; Iglesias Maria; Sanz, Beatriz; Solernos, Maria; Urgell, Jaime; Vidal, Pau. *La gestión de las organizaciones no lucrativas*. Barcelona, Ediciones Deusto, 2004.

* Totes aquestes publicacions estan disponibles a la Biblioteca del Tercer Sector (www.tercersector.net/biblioteca)

Realitzat per:



**Observatori
del Tercer Sector**

www.tercersector.net

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

EINES DE MILLORA PER A LES ENTITATS DE PERSONES IMMIGRADES

Model de diagnosi

Eix 4

LA COMUNICACIÓ



Eix 4. La comunicació

Introducció

La comunicació té una gran transcendència per a les entitats i és un eix transversal que està present en totes les activitats que es realitzen. Permet fer arribar el missatge de l'organització a la societat, a la base social, a les persones amb interès per involucrar-se en una causa, etc. amb l'objectiu final de la transformació social.

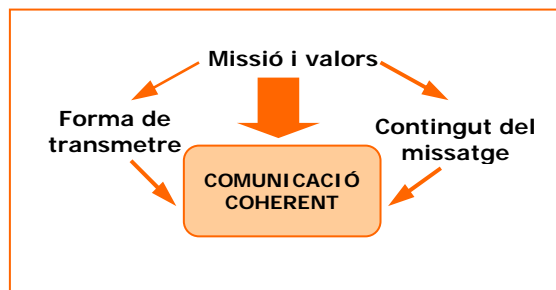
És bàsic ser capaços de comunicar-se amb la societat on s'actua. La comunicació és una part essencial de les organitzacions, ja que està lligada a la seva raó d'existir. D'aquesta manera, mentre que en altres sectors, com les empreses, per exemple, es comunica per existir (per vendre més), les entitats sense ànim de lucre existeixen per comunicar i per aconseguir transformar la societat.

La comunicació és la millor manera per relacionar-se amb l'exterior i explicar a una diversitat de públics el que es fa i el que es vol fer o canviar. En aquest sentit, el desenvolupament d'uns instruments de comunicació adequats és fonamental per al creixement i per a la legitimació de les organitzacions. Cal trobar mitjans que permetin consolidar i ampliar el col·lectiu que dona suport a l'organització, incrementar el nivell de sensibilització dels ciutadans vers els temes als quals s'intenta donar resposta i apropar-se als seus usuaris, etc.

Coherència i transparència

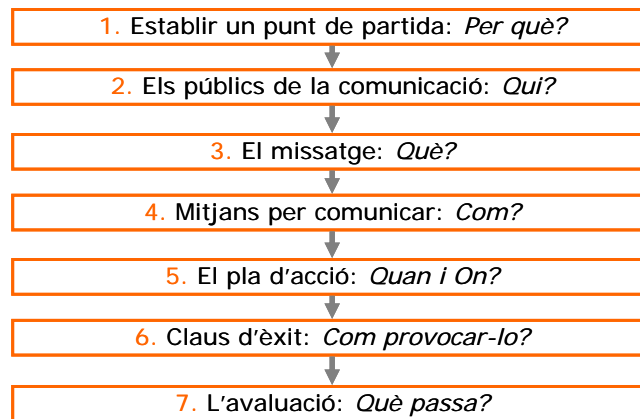
La comunicació ha de ser coherent, ha de tenir en compte la transmissió de continguts però també dels valors de la pròpia entitat. Per exemple, si una organització té per objectiu la integració social de persones nouvingudes i en dona una imatge en espais de marginació o en situacions conflictives, aquesta comunicació estarà sent incoherent amb els valors de l'entitat.

Portar a terme accions comunicatives ajuda a estar més presents socialment, a ser més eficaços, a obtenir suport (més persones associades, més aportacions, més participació...) i a donar a conèixer millor el que es fa i projectar-ho a la societat. A més d'aquests objectius més evidents, la presència social també consisteix en com compartir la missió i els objectius de la manera més eficaç amb qui dona suport a l'organització i a la seva causa. És per això que un element clau és la transparència amb aquelles persones involucrades amb l'entitat oferint-los la informació necessària de manera periòdica. Si l'entitat actua amb transparència, pot obtenir la confiança social i la legitimitat necessàries per dur a terme les activitats.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2007

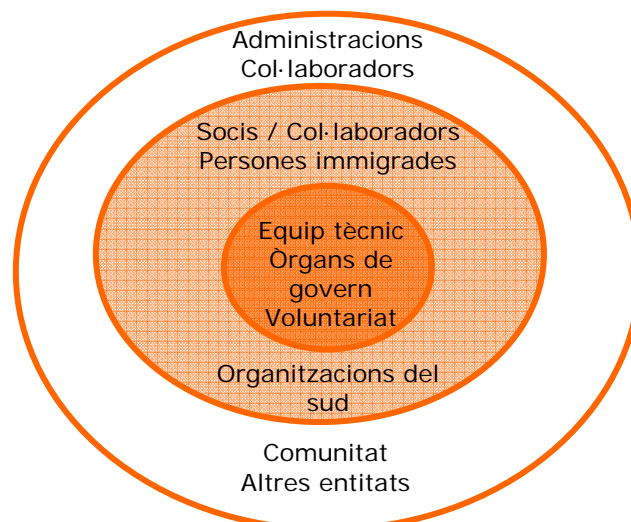
Per realitzar-ho, el pla de comunicació pot ajudar a guiar les accions comunicatives de l'organització. D'aquesta manera es comptarà amb unes etapes establertes que poden incrementar les possibilitats d'èxit:



Font: *Strategic communications for nonprofit organizations: seven steps to creating a successful plan*, 1998

Abans de començar amb el pla de comunicació cal establir el punt de partida per situar on es troba l'entitat. Per això, és molt útil fer una anàlisi de quina és la situació de l'entitat, observant tant aspectes externs com interns.

En el moment de dissenyar la comunicació, és necessari fer una classificació dels diferents públics segons el nivell d'interacció que tenen amb l'entitat. Aquesta classificació pot ajudar a prioritzar les diferents accions comunicatives en funció dels públics. Un exemple d'identificació i classificació de públics és el que es presenta en aquest esquema d'esferes. Els col·lectius de l'esfera central són amb els qui es podria tenir un nivell d'interacció de més complicitat i, en canvi, en l'última esfera es trobarien aquells públics amb qui no s'ha mantingut relació propera però que tenen coneixement de l'existència de l'entitat.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2006

La comunicació a la nostra organització: autodiagnosi

Les entitats de persones immigrades, en general, tenen entre els seus objectius fer accions de sensibilització i de difusió de les seves activitats.

La comunicació es pot fer puntualment o amb un pla de comunicació que permet aprofitar totes les sinergies de l'entitat per comunicar.

.....				
C-	C	C+	B-	B	B+	A-	A	A+
C			B			A		
No tenen cap pla de comunicació, ni es fan accions de comunicació significatives, més enllà de les activitats i col·lectius habituals.			Han començat a fer accions de comunicació cap a diferents col·lectius i és una activitat important de l'entitat, però encara no compten amb cap pla de comunicació.			Tenen un pla de comunicació preparat i tenen clar els missatges que han de transmetre i els col·lectius destinataris.		

Les entitats que es troben més properes a l'escenari C:

- Poden tenir més dificultats per fer o per participar en accions de comunicació.
- Són menys visibles i, per tant, poden tenir més dificultats per donar a conèixer la seva tasca.
- Poden tenir més dificultats per sensibilitzar la societat sobre la immigració.
- Poden tenir més dificultats per cercar finançament i crear aliances.
- Poden tenir menys legitimitat i capacitat d'interlocució amb les administracions i altres agents socials com empreses i sindicats.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari A:

- Poden tenir més facilitat per difondre la seva tasca.
- Poden tenir més facilitat per sensibilitzar la societat i les institucions en relació a la immigració.
- Poden tenir més capacitat per interlocutar amb l'Administració i altres agents socials, com empreses o sindicats.
- Poden ser més capaces de representar els interessos dels col·lectius amb els quals treballen.
- Poden establir fàcilment aliances amb altres entitats.

Reflexió

1. Estan fixats els objectius estratègics de comunicació a partir de la missió de l'entitat?
2. Quins canals de comunicació interns utilitzeu? I externs?
3. Els utilitzeu de forma regular? Amb quina periodicitat?
4. Teniu web? Amb quina periodicitat l'actualitzeu?
5. Elaboreu una memòria anual?
6. Amb quins col·lectius us comuniquen?
7. Què dieu quan despengeu el telèfon?
8. Com gestioneu el correu electrònic? I el postal?
9. Teniu contacte amb mitjans de comunicació? Com: a través de notes de premsa, de contactes puntuals, etc.?
10. Hi ha una persona a l'equip responsable de comunicació?
11. Heu elaborat un pla de comunicació?
12. Teniu prevista alguna acció de comunicació properament?

Valoració

C- C C+ B- B B+ A- A A+

En quina situació es troba l'organització i per què

Propostes d'acció

1. Establir les línies de comunicació prioritàries de l'entitat: on es vol ser i com, què es vol transmetre i a qui es vol arribar.
2. Fixar els objectius estratègics de comunicació a partir de la missió i els valors de l'entitat.
3. Assignar una persona responsable dels temes de comunicació.
4. Elaborar un pla de comunicació.
5. Ús de canals de comunicació interns i externs.
6. Tenir web i intentar actualitzar-lo amb periodicitat.
7. Elaborar la memòria anual i altres materials informatius sobre les activitats de l'organització.
8. Comptar amb una llista de distribució electrònica on es vagin enviant totes les informacions i les activitats de l'entitat.
9. Fer un seguiment de la gestió del correu electrònic i del postal.
10. Contactar amb els mitjans de comunicació: comunicats de premsa, rodes de premsa, contactes puntuals, etc.
11. Fer un pla de treball per a la gestió dels esdeveniments que promou l'entitat.
12. Crear un sistema de seguiment i d'avaluació de les accions comunicatives a partir d'indicadors d'impacte.

Comentaris sobre quines coses podem fer

Més informació

Campos Fernández de Piérola, Santiago i diversos autors. *Manual enREDando. Herramientas para la comunicación y la participación social en la gestión de la red Natura 2000*. Madrid, Fundación Fernando González Bernáldez, 2007.

* Coordinadora de ONG para el Desarrollo-Espanya. *Informe de la CONGDE sobre la percepción social de las ONGD: así nos ven*. Madrid, Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España (CONGDE), 2005.

* De Asís, Agustín i diversos autors. *Manual de ayuda para la gestión de entidades no lucrativas*. Madrid, Fundación Luis Vives, 2003.

* Luna, Luís Miguel; Hernández, Francesc. *Gestió integral d'entitats 2. La comunicació*. Col·lecció Útils Pràctics, núm. 11. Barcelona, Ajuntament de Barcelona – Torre Jussana (Agència Municipal de Serveis amb les Associacions de Barcelona), 2001.

* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Cómo mejorar e incrementar nuestra presencia en los medios de comunicación. Guía práctica para ONG*. Madrid, MTAS, 2002.

Palau, Goretti. *Gabinets de comunicació. Periodistes a l'altra banda*. Col·lecció Eines de periodista, núm. 7. Barcelona, Editorial Pòrtic, 2003.

* Vidal, Pau; Créixams, Clara. "Existir per a comunicar". *Anuario de la Comunicación: 10º aniversario*. Madrid, Asociación de Directivos de la Comunicación, 2006.

* Llibres o articles disponibles a la Biblioteca del Tercer Sector (www.tercersector.net/biblioteca)

Realitzat per:



**Observatori
del Tercer Sector**

www.tercersector.net

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

EINES DE MILLORA PER A LES ENTITATS
DE PERSONES IMMIGRADES

Model de diagnosi

Eix 5
EL FINANÇAMENT



Eix 5: El finançament

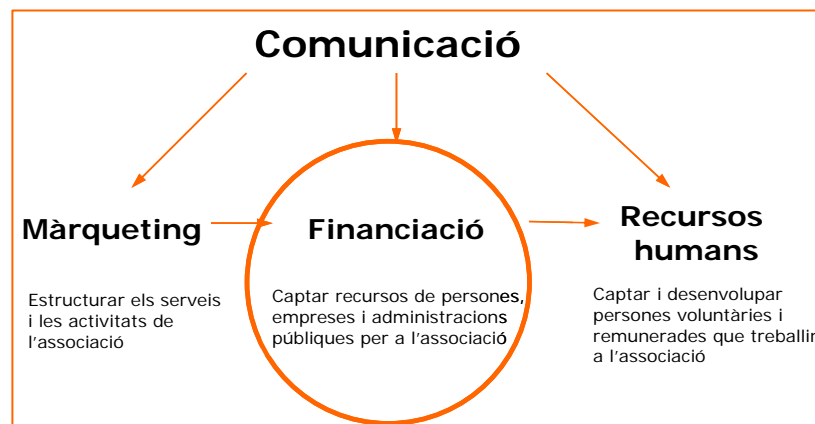
Introducció

Els recursos econòmics són necessaris per desenvolupar les activitats i els projectes. El volum de finançament de l'entitat serà molt variable en funció del seu abast territorial i del seu model d'organització. La seva capacitat també dependrà de les possibilitats que tingui d'obtenir recursos financers diversificats per disposar de la independència necessària per a dur a terme les activitats.

Al marge del volum pressupostari, és molt important el control i el seguiment del pressupost per part de l'entitat. Saber en cada moment amb quins recursos es disposa pot permetre a l'entitat avançar a mig i llarg termini.

Els recursos econòmics de les organitzacions no lucratives són un àmbit fonamental de la gestió de les entitats. El finançament pren importància en el global de l'organització, així que cal introduir-lo com a element estratègic de l'entitat.

La política i la gestió econòmiques de les organitzacions són imprescindibles per al seu bon funcionament. Però no n'hi ha prou amb gestionar els comptes, sinó que cal fer-ho bé, amb rigor i amb responsabilitat (més enllà del mínim legal comptable, ja que la transparència i la rendició de comptes legitima l'organització davant la societat).



Font: Alfred Vernis i diversos autors. *La gestión de las organizaciones no lucrativas*. Barcelona, Ediciones DEUSTO, 2004

Per a l'elaboració dels pressupostos es poden tenir en compte dos punts de partida:

-Quins recursos es tenen i què es fa amb ells.

-Plantejar-se primer què es vol fer i buscar els recursos per fer-ho. Aquesta segona opció és la que ajudarà a créixer com a entitat i fer allò que realment li és propi.

La captació de fons

Per a la captació de fons es poden trobar diverses fonts de finançament. L'elecció d'unes o d'unes altres és una decisió estratègica que ha de prendre cadascuna de les entitats, en coherència amb la missió i els valors que defensa.

La diversitat d'aquestes fonts ha de garantir la independència econòmica per treballar segons marquen la missió i els objectius de l'entitat i poder desenvolupar les activitats necessàries.

A més, aquesta diversitat aporta fortalesa i legitimitat a l'organització, i procura l'estabilitat necessària per tirar endavant els projectes.

Algunes de les principals fonts de finançament i de captació de recursos:

-Administració pública: els ajuntaments, les comunitats autònomes, els governs estatals i la Unió Europea.

-Sector privat: donacions, altres organitzacions no lucratives i empreses (patrocini, mecenatge, màrqueting amb causa), etc.

-Finançament propi: quotes d'associats, vendes, campanyes de captació, de sensibilització i de prestació de serveis, etc.

Vies de captació de fons:

- Convocatòries: presentació de projectes a convocatòries obertes per tercers (públics o privats). Les convocatòries normalment les fan les administracions públiques, les obres socials de les caixes d'estalvis, algunes fundacions, els departaments d'acció social d'algunes empreses, etc.



Font: Observatori del Tercer Sector, 2007

- Màrqueting directe: accions de promoció, de captació de socis i de fidelització, promogudes per la pròpia entitat. Alguns instruments del màrqueting directe són les cartes personalitzades, telèfon/fax, cartells, fulletons, correu electrònic, web, etc.
- Relacions amb empreses: iniciatives de col·laboració amb el sector privat. El tipus de relacions que es poden establir amb les empreses:
 - Patrocini: patrocini d'activitats o de festes, tot establint una relació de caràcter puntual i a curt termini.
 - Mecenatge: l'empresa fa una aportació econòmica global per a l'entitat o per a un projecte de certa durada.
 - Màrqueting amb causa: s'associa la marca o el producte de l'empresa a una causa d'interès social relacionada amb l'activitat de l'entitat i es convida als consumidors a col·laborar.

El finançament a la nostra organització: autodiagnosi

Els recursos econòmics són necessaris per desenvolupar les activitats de l'organització. El volum de finançament de l'entitat serà molt variable en funció del seu abast territorial i del seu model d'organització.

Cal reflexionar sobre en quin moment de finançament es troba l'entitat per veure en què es pot millorar i si cal fer canvis en aquesta àrea de gestió de l'organització.

C- C C+	B- B B+	A- A A+
C Tenen una sola font de finançament (o quasi) i els procediments de seguiment (comptabilitat, pressupost i tancament) són precaris.	B Han iniciat esforços per diversificar les fonts de finançament i tenen raonablement ordenat tot el procediment financer.	A Tenen sistematitzat el seguiment financer i han aconseguit diversificar les fonts de finançament amb equilibri entre les diverses fonts.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari C:

- Poden tenir dificultats per garantir la gestió de l'entitat.
- És difícil poder garantir l'estabilitat de l'entitat.
- Poden tenir dificultats per planificar les activitats de l'entitat a llarg termini.
- Estan condicionats als terminis de pagament de les fonts de finançament.
- Treballen en precarietat.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari A

- Tenen més facilitat per gestionar l'entitat.
- Poden garantir amb més facilitat l'estabilitat de l'entitat.
- Poden planificar activitats a llarg termini.
- No estan condicionats pels terminis de cobrament.
- Tenen més facilitat per invertir en patrimoni (locals o terrenys propis).
- Necessiten més recursos humans per gestionar l'entitat.

Reflexió

1. De quines fonts provenen els ingressos de la vostra entitat? Són prou diversificades?
2. Porteu la comptabilitat al dia?
3. Realitzeu auditoria externa?
4. Presenteu els comptes a finals d'any a la Junta directiva?
5. Comuniqueu el resultat dels vostres comptes a les persones associades i/o voluntàries?
7. En algun moment heu deixat de fer alguna activitat per falta de recursos?
8. Us heu plantejat alguna activitat o alguna estratègia nova per aconseguir recursos nous?

Valoració

C- C C+ B- B B+ A- A A+

En quina situació es troba l'organització i per què

Propostes d'acció

1. Portar la comptabilitat al dia.
2. Definir les principals fonts de finançament de l'entitat.
3. Realitzar campanyes de captació de socis. Crear un document de presentació de l'entitat per distribuir-lo als col·lectius potencialment interessats.
4. Tenir en llista futurs projectes, per fer una recerca activa de finançament quan sigui el moment.
5. Establir vincles continuats amb les administracions i amb d'altres institucions locals (amb reunions, amb cartes, convidant-los a conèixer l'organització,...).
6. Fer un estudi de les principals empreses de l'entorn que poden col·laborar amb l'associació.
7. Fer un seguiment de les principals convocatòries per veure quines són més adients per a la pròpia activitat de l'entitat.
8. Establir convenis de col·laboració a llarg termini amb les administracions públiques més properes.

Comentaris sobre quines coses podem fer

Més informació

Fundació de la Solidaritat i el Voluntariat de la Comunitat Valenciana. *Guía para la Obtención de Recursos para Entidades de Voluntariado*. València, Fundació de la Solidaritat i el Voluntariat de la Comunitat Valenciana, 2000.

Guardia, Ramón i diversos autors. *¿Cómo conseguir soporte y recursos privados para una institución sin ánimo de lucro?*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Torre Jussana (Agència Municipal de Serveis per a les Associacions), 1998.

Rice, Craig S. *Cómo hacer marketing sin recursos: Las maneras para conseguir más clientes sin aumentar los gastos ni complicar más sus planes*. Barcelona, Ediciones Juan Granica S.A., 1991.

Vernis, Alfred; Iglesias Maria; Sanz, Beatriz; Solernos, Maria; Urgell, Jaime; Vidal, Pau. *La gestión de las organizaciones no lucrativas*. Barcelona, Ediciones Deusto, 2004.

* Totes aquestes publicacions estan disponibles a la Biblioteca del Tercer Sector (www.tercersector.net/biblioteca)

Realitzat per:



**Observatori
del Tercer Sector**

www.tercersector.net

Amb el suport de:

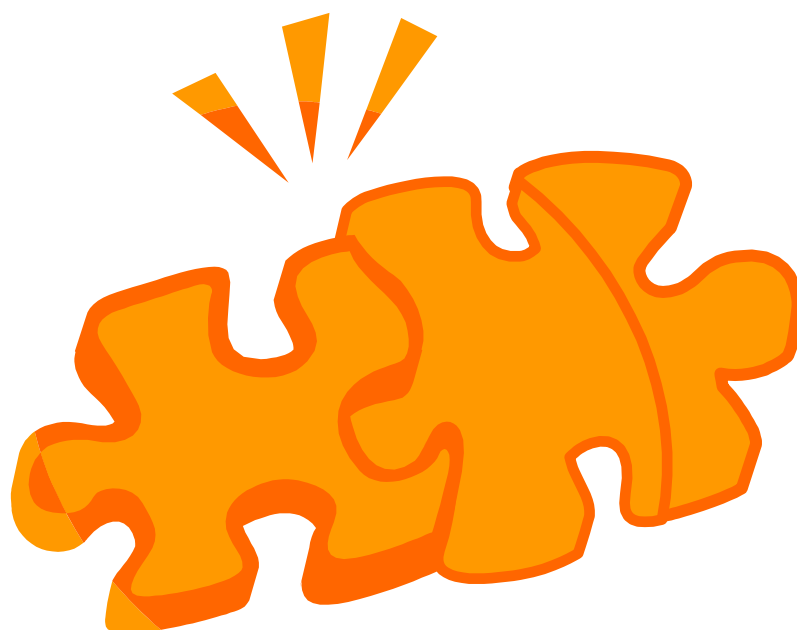


Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

EINES DE MILLORA PER A LES ENTITATS
DE PERSONES IMMIGRADES

Model de diagnosi

Eix 6
LES ALIANCES



Eix 6: Les aliances

Introducció

El treball en xarxa fa referència a les relacions que s'estableixen entre diferents organitzacions que treballen amb uns valors determinats i que volen assolir uns objectius comuns.

La creació d'aliances entre persones i entre entitats enforteix el teixit associatiu d'un territori. A més, pot permetre la realització d'activitats coordinades, implicar més persones destinatàries, incidir en un grau més alt, dur a terme activitats que d'altra manera serien difícils de realitzar, etc. Però més enllà del tipus d'actuacions, de l'àmbit territorial i de quins recursos s'utilitzen, les relacions externes de les organitzacions són un bon indicador del seu nivell de consolidació.

Les col·laboracions amb altres organitzacions es realitzen en diferents graus i a diferents nivells. Moltes vegades, es creen relacions de forma espontània, per la pròpia activitat de l'entitat, però altres vegades cal tenir una actitud proactiva i establir aliances estratègiques.

Generalment, les aliances tenen dos possibles finalitats: d'una banda, es presenten relacions de suport per facilitar l'actuació, ja sigui proporcionant recursos, com per exemple, espais o materials, o assistència en la prestació de serveis. De l'altra, es realitzen activitats conjuntes en el cas que es comparteixin objectius.

Alguns dels agents amb qui es poden establir aliances

-Amb organitzacions de l'entorn més proper; per exemple: coordinadores de barri, de la mateixa ciutat,...

-Amb federacions, coordinadores del mateix sector d'activitat. Per exemple: coordinadores d'associacions d'immigrants amb una mateixa nacionalitat d'origen.

-Amb federacions, coordinadores, etc. generalistes, del sector. Per exemple: amb plataformes d'entitats d'immigrants, d'entitats socials, etc.

-Amb organitzacions internacionals.

-Amb administracions públiques.

-Amb sindicats.

-Amb empreses.

-Amb universitats.

-...

Objectius principals per establir aliances amb altres agents

-No duplicar esforços.

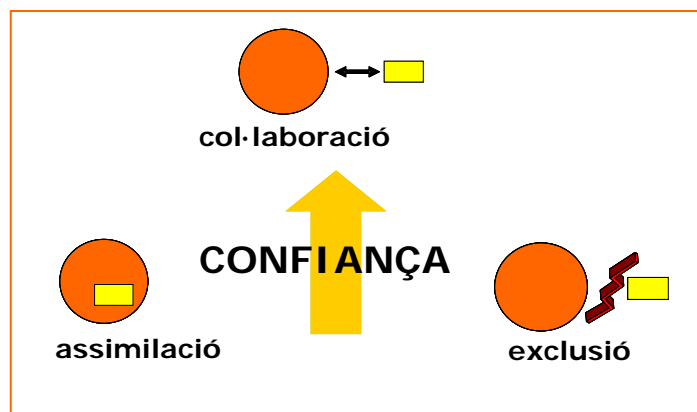
-Aconseguir suport per a les activitats.

-Realitzar activitats conjuntes.

- Aconseguir recursos econòmics (captació de fons).
- Legitimació i reconeixement social: participar en una xarxa dóna una credibilitat més gran davant la societat.
- Poder fer incidència política davant les administracions públiques.
- Sensibilitzar a la societat sobre problemàtiques concretes.
- Donar a conèixer les activitats i els projectes realitzats.

Altres idees sobre les aliances

- El treball en xarxa ajuda a estructurar el sector de les associacions: a funcionar millor, a compartir experiències, a aprendre col·lectivament, a poder tenir una incidència política més gran davant les administracions, etc.
- El treball en xarxa també significa renunciar, en alguns moments, als interessos particulars de cada associació per aconseguir el millor per a l'interès global del col·lectiu.
- En un món tan complex i global, treballar sense aliances és molt difícil i afebleix l'entitat.
- Per establir aliances és important fer-ho sempre des de la col·laboració i la confiança.



Font: Alfred Vernis, 2002

Les aliances a la nostra organització: autodiagnosi

Per realitzar determinades activitats, les entitats de persones immigrades han d'establir aliances amb altres agents socials: altres organitzacions, administracions públiques, etc.

Per això les aliances esdevenen elements clau. Les entitats que treballen en xarxa establint aliances seran capaces de consolidar més i millor els projectes que estableixin i la resta d'iniciatives i d'accions que duguin a terme com a entitats de persones immigrades.

.....
C- C C+	B- B B+	A- A A+
C	B	A
Entitats que no han treballat les col·laboracions amb altres entitats i funcionen bàsicament de forma individual.	Han començat a establir relacions amb alguns col·lectius rellevants per a la seva tasca però es troben en les etapes inicials o es tracta de col·laboracions no estratègiques.	Entitats que han arribat a acords amb administracions, entitats de l'entorn, que participen en xarxes locals, internacionals, etc.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari C:

- No hi ha tanta facilitat d'aprendre d'experiències d'altres entitats.
- Tenen dificultats per compartir recursos amb altres entitats.
- Poden tenir més dificultats per donar a conèixer la seva tasca a les institucions i a la societat en general.
- Els acords són més difícils de consolidar.
- Tenen dificultats per cercar sinèrgies i participar en processos d'innovació.
- Tenen més facilitat per centrar els recursos i el temps en la seva tasca.
- Dediquen el seu temps exclusivament a les seves activitats.

Les entitats que es troben més properes a l'escenari A:

- Tenen més facilitat d'aprendre compartint experiències.
- Tenen més facilitat per compartir recursos amb altres entitats.
- Es poden donar a conèixer més fàcilment a les institucions i a la societat en general.
- Tenen més facilitat per estar presents al seu entorn proper.
- La identificació d'oportunitats al territori és més fàcil.
- Tenen dificultats perquè necessiten més recursos i temps per relacionar-se amb altres.

Reflexió

- 1.Teniu contacte amb altres entitats o institucions?
- 2.Quin tipus d'activitats feu conjuntament?
- 3.Teniu algun conveni de col·laboració signat amb alguna entitat o administració? Teniu previst signar-ne algun?
- 4.Heu realitzat algun projecte amb una altra entitat associada?
- 5.Participeu en federacions o en coordinadores?
- 6.Quin tipus de rol de participació teniu a les xarxes: actiu, passiu, lideratge,...?
- 7.Teniu relació amb altres entitats del vostre entorn encara que no siguin del mateix sector d'activitat?

Valoració

C- C C+ B- B B+ A- A A+

En quina situació es troba l'organització i per què

Propostes d'acció

1. Conèixer quines són les entitats i les institucions que treballen en l'entorn més proper (escoles, associacions, esglésies, etc.).
2. Donar-se a conèixer a les diferents administracions locals i autonòmiques.
3. Donar-se a conèixer a la resta d'entitats que treballen en activitats relacionades amb el propi àmbit d'actuació (associacions d'immigrants, associacions pro-immigrants, esplais, agrupaments escoltes, etc.).
4. Saber quines són les empreses que poden ser més sensibles a les activitats que realitza l'organització (entitats financeres, empreses rellevants de la localitat, etc.).
5. Conèixer quines coordinadores, federacions o plataformes hi ha.
6. Fer difusió de les activitats i dels projectes.
7. Participar en activitats que organitzin altres entitats o institucions.
8. Crear una base de dades de contactes d'organitzacions que treballin les mateixes temàtiques que l'entitat.

Comentaris sobre quines coses podem fer

Més informació

Austin, James; Reficco, Ezequiel. *Alianzas sociales en América Latina: enseñanzas extraídas de colaboraciones entre el sector privado y organizaciones de la sociedad civil*. Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, 2005.

Luna, Luis Miguel. *Cooperació entre entitats: Experiències d'interrelació i treball en xarxa*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Torre Jussana (Agència Municipal de Serveis amb las Associacions de Barcelona), 2006.

Plataforma de ONG de Acción Social. *Cómo trabajar mejor juntos: cómo el gobierno, la empresa y el voluntariado pueden lograr los objetivos públicos mediante la colaboración intersectorial, las alianzas y las asociaciones*. Madrid, Plataforma de ONG de Acción Social, 2003.

* Totes aquestes publicacions estan disponibles a la Biblioteca del Tercer Sector (www.tercersector.net/biblioteca)

Realitzat per:



**Observatori
del Tercer Sector**

www.tercersector.net

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració