bizkaiko hirugarren sektorearen behatokia

observatorio del tercer sector de bizkaia

WWW.3SBIZKAIA.ORG

Con unos retos bien definidos

Un sector en camino

Los retos en el ámbito de las personas y, en concreto, del voluntariado

Tercer Sector Social Euskadi: Retos de un sector creciente en su labor de transformación.

https://libroblancotsseuskadi.wordpress.com/

Retos en el ámbito de la gestión y en la medición de impacto

Prezi

Tercer Sector Social Euskadi: Retos de un sector creciente en su labor de transformación.

N SECTOR EN CAMINO

Prezi

Un camino hacia un salto de escala en el que la diversidad y la esencia se mantiene.

El 32% de las organizaciones maneja presupuestos de 12.0000 o menos y un 46% de las organizaciones están compuestas íntegramente por personas voluntarias.

Hacia la estructuración y la identificación como sector.

Creación de Sareen sarea.

Ley del tercer sector.... Decreto de cartera... Mesas de Dialogo Civil... Participación en el CES

Desde un sector que se identifica en negativo a la definición en positivo y al reconocimiento del valor añadido.

Prezi

¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio?

¿Qué es el Tercer Sector Social?

Iniciativas de la sociedad civil, formalizadas, en activo, autónomas, no lucrativas, **orientadas a la promoción de la inclusión social** y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección

FORMALMENTE CONSTITUIDAS

PRIVADAS

CON ÓRGANOS DE GOBIERNO AUTÓNOMOS

SIN ÁNIMO DE LUCRO

SURGIDAS DE LA LIBRE INICIATIVA CIUDADANA

DENOMINADOR COMÚN

SEÑAS DE IDENTIDAD (ADN):

ORGANIZACIONES QUE ASPIRAN A TRANSFORMAR LA SOCIEDAD Y DEFIENDEN UN PROYECTO DE SOCIEDAD MÁS JUSTO Y PARTICIPATIVO

ORIENTADAS AL INTERÉS GENERAL

COMPROMETIDAS CON LAS PERSONAS Y LA SOCIEDAD DE LA QUE SURGEN

DEDICADAS A LA INCLUSIÓN SOCIAL

VINCULADAS CON EL TERRITORIO

DE VOLUNTARIADO O CON VOLUNTARIADO (SOCIO-VOLUNTARIAS)

PARTICIPATIVAS, CON FORMAS DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

CON DIVERSIDAD DE GRUPOS DE INTERÉS

Prezi

Con una fotografía clara de quienes somos, de donde estamos

Prezi

SEPHORA
Mantienen un compromiso permanente con las personas y la sociedad de la que surgen y a la que sirven.
YouTube
Prezi

¿Por qué tiene sentido un trabajo como éste?

¿Cuál es la contribución del sector en términos de creación de empleo y riqueza?

3.500

organizaciones

1,6 org/ cada 1.000 habitantes

¿Cuál es la contribución social del sector en términos de articulación de la participación solidaria?

Social Transversal | Servicios Sociales | Coop. Inter. al Desarrollo | Tiempo Libre | Salud | Empleo

¿Cuál es su contribución en términos de satisfacción de necesidades sociales, capital social relacional, cohesión ...?

Personas remuneradas

37.300

4,2% de la población ocupada en la CAPV

PIB

2,2% del PIB de la CAPV

Personas voluntarias

127.000

80% del voluntariado de la CAPV

*estimaciones en base a extrapolaciones parciales de datos de la muestra al universo

Prezi

CADA VEZ MAS CONSCIENTE DE SU CONTRIBUCIÓN

Resultados (generación de empleo, gastos e ingresos, personas voluntarias, socias...) E impactos (sociales, económicos, culturales).

- impactos en el bienestar y la calidad de vida;
- en la innovación;
- en el compromiso cívico, la promoción y el desarrollo de la comunidad local;
- impactos economicos
- impactos a nivel de recursos humanos.

Una contribución verdaderamente diferenciadora del sector, a saber: su capacidad para "involucrar a los ciudadanos, promover la participación, la solidaridad y la construcción de espacios de libertad y de actividad no obligatoria o forzada (Greffe 2003)."2

Prezi

Aportaciones **CONCRETAS** mas significativas **A** LAS **PERSONAS DESTINATARIAS**

-La creación y consolidación de una verdadera red de atención, en colaboración con las administraciones públicas, en los ámbitos de la desprotección, la exclusión y la discapacidad.

- La creación y provisión de la mayor parte de los servicios y centros recogidos en l catálogo de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.

- El acompañamiento a personas en situación de alta exclusión, con enfermedad mental de Bizkaia, dotándoles de una cobertura social y sanitaria.

- La construcción y desarrollo de una red que garantiza un continuo de atención, longitudinal y transversal, a las personas con discapacidad intelectual (educación, servicios sociales, empleo, vivienda...).

- La desinstitucionalización y la creación de alternativas de convivencia más adecuadas (hogares funcionales, miniresidencias...) en el ámbito de atención a la infancia en situación de desprotección, así como el desarrollo de programas de intervención socioeducativa y psicosocial, en el ámbito comunitario, con personas menores de edad en situación de riesgo y sus familias.

- El desarrollo de políticas e instrumentos de actuación (prevención, rehabilitación, reinserción) en materia de drogodependencias.

- La contribución a la creación y consolidación de la figura profesional de educador o educadora social, del colegio profesional y de la diplomatura de educación social. Y a la integración de la figura del psicólogo o psicóloga en algunos de los ámbitos de la intervención social.

reconocimiento y desarrollo de las empresas de inserción, del modelo vasco de promoción de la ocupación y el empleo de las personas con discapacidad, y de una nueva figura jurídica en el ámbito del tercer sector: la cooperativa de iniciativa social regulada mediante el Decreto 61/2000 del Gobierno Vasco.

Prezi

Resultados (generación de empleo, gastos e ingresos, personas voluntarias, socias...) E impactos (sociales, económicos, culturales).

- impactos en el bienestar y la calidad de vida;
- en la innovación;
- en el compromiso cívico, la promoción y el desarrollo de la comunidad local;
- impactos económicos
- impactos a nivel de recursos humanos.

Una contribución verdaderamente diferenciadora del sector, a saber: su capacidad para “involucrar a los ciudadanos, promover la participación, la solidaridad y la construcción de espacios de libertad y de actividad no obligatoria o forzada (Greffe 2003).”2

Prezi

CON UNOS RETOS BIEN DEFINIDOS

Prezi

Con unos retos Bien definidos

Prezi

RETO 0. POTENCIAR NUESTRAS SEÑAS DE IDENTIDAD (MEDIANTE LOS SIGUIENTES 10 RETOS).

RETO 1. PRESERVAR LA DIVERSIDAD DEL SECTOR.

RETO 2. IMPULSAR EL EQUILIBRIO DE FUNCIONES Y LA ORIENTACIÓN TRANSFORMADORA.

RETO 3. INCREMENTAR LA CONEXIÓN CON LA CIUDADANÍA Y REFORZAR LA BASE SOCIAL.

RETO 4. REFORZAR EL VÍNCULO ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y QUIENES LA INTEGRAN Y MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES.

RETO 5. AVANZAR EN LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE LAS ORGANIZACIONES.

RETO 6. FORTALECER LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES, EN COHERENCIA CON LOS VALORES Y "EN TIEMPOS DE CRISIS".

RETO 7. GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS Y MULTIPLICAR LOS ESFUERZOS DE COMUNICACIÓN.

RETO 8. MEJORAR Y AFIANZAR LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES.

RETO 9. IMPULSAR LA COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES DE INTERVENCIÓN DIRECTA.

RETO 10. AVANZAR EN LA ESTRUCTURACIÓN DEL SECTOR.

Prezi

ÁREA DEL DIAGNÓSTICO	INTERROGANTES A LOS QUE DAR RESPUESTA	CLAVES DE LA VISIÓN	RETOS IDENTIFICADOS
IDENTIDAD	*¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios?*	IDENTIDAD	**RETO 0. Potenciar nuestras señas de identidad** (mediante los siguientes 10 retos).
ACTIVIDAD	*¿Desde dónde y para quién actuamos? ¿A qué nos dedicamos? ¿Cumplimos con nuestra misión?*	DIVERSIDAD	**RETO 1. Preservar la diversidad del sector.**
		TRANSFORMACIÓN	**RETO 2. Impulsar el equilibrio de funciones y la orientación transformadora.**
PERSONAS	*¿Quién se involucra en las organizaciones y sostiene su proyecto? ¿En qué situación están las personas vinculadas a la organización?*	BASE SOCIAL	**RETO 3. Incrementar la conexión con la ciudadanía y reforzar la base social.**
		VÍNCULO Y CALIDAD DEL EMPLEO	**RETO 4. Reforzar el vínculo entre la organización y quienes la integran y mejorar las condiciones laborales.**
RECURSOS ECONÓMICOS	*¿Con qué recursos económicos contamos? ¿Somos autónomos?*	SOSTENIBILIDAD Y AUTONOMÍA	**RETO 5. Avanzar en la sostenibilidad económica de las organizaciones.**
GESTIÓN	*¿Cómo hacemos las cosas? ¿Actuamos con calidad? ¿Es nuestra gestión coherente con nuestra identidad?*	FORTALECIMIENTO Y COHERENCIA	**RETO 6. Fortalecer la dirección y gestión de las organizaciones, en coherencia con los valores y "en tiempos de crisis".**
RELACIONES CON EL EXTERIOR	*¿Qué dejamos ver sobre nosotras? ¿Cómo nos ven desde otros sectores? ¿Cuál es nuestra relación con el sector público, las empresas, los partidos políticos, los sindicatos, los medios de comunicación...?*	TRANSPARENCIA Y RECONOCIMIENTO	**RETO 7. Garantizar la transparencia y rendición de cuentas y multiplicar los esfuerzos de comunicación.**
		RELACIÓN Y ALIANZAS CON OTROS	**RETO 8. Mejorar y afianzar la relación con otros agentes.**
RELACIONES DE SECTOR	*¿Colaboramos entre nosotras? ¿Vemos objetivos comunes? ¿Cómo nos articulamos entre organizaciones y redes?*	RELACIÓN Y ALIANZAS INTERNAS	**RETO 9. Impulsar la colaboración entre organizaciones de intervención directa.**
		ARTICULACIÓN	**RETO 10. Avanzar en la estructuración del sector.**

Prezi

sector creciente en su
labor de transformación.

HTTPS://LIBROBLANCOTSSEUSKADI.WORDPRESS.COM/

RETOS EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN Y EN LA MEDICION DE IMPACTO

Prezi

https://libroblancotsseuskadi.wordpress.com/

N EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN Y EN LA MEDICION DE IMPACTO

Prezi

Reflexiones

¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa mantener la **coherencia** entre las prácticas de gestión e intervención y la identidad y los valores (que se viva internamente lo que se propone socialmente). Nos preocupa el impacto de la crisis en este asunto. Nos preocupa especialmente la coherencia en términos de política de personas, igualdad (el acceso de las mujeres a los espacios de responsabilidad de las entidades) y euskera.
- Nos preocupa la debilidad de algunos **órganos de gobierno** y su conexión con los equipos de gestión.
- Nos preocupa fortalecer las **capacidades de gestión** de las entidades (especialmente pequeñas y medianas) y el grado de especialización del personal de gestión de las organizaciones grandes (para captar fondos, para comunicación…).*
- Nos preocupa hacer **tangible** y que se reconozca el valor total y **valor** añadido de las organizaciones.*
- Nos preocupa que se **reconozca** el **saber hacer** del sector en materia de gestión.
- Nos preocupa preservar la **participación** y la relación con los distintos grupos de interés. Porque conecta con nuestra identidad y favorece el vínculo. *

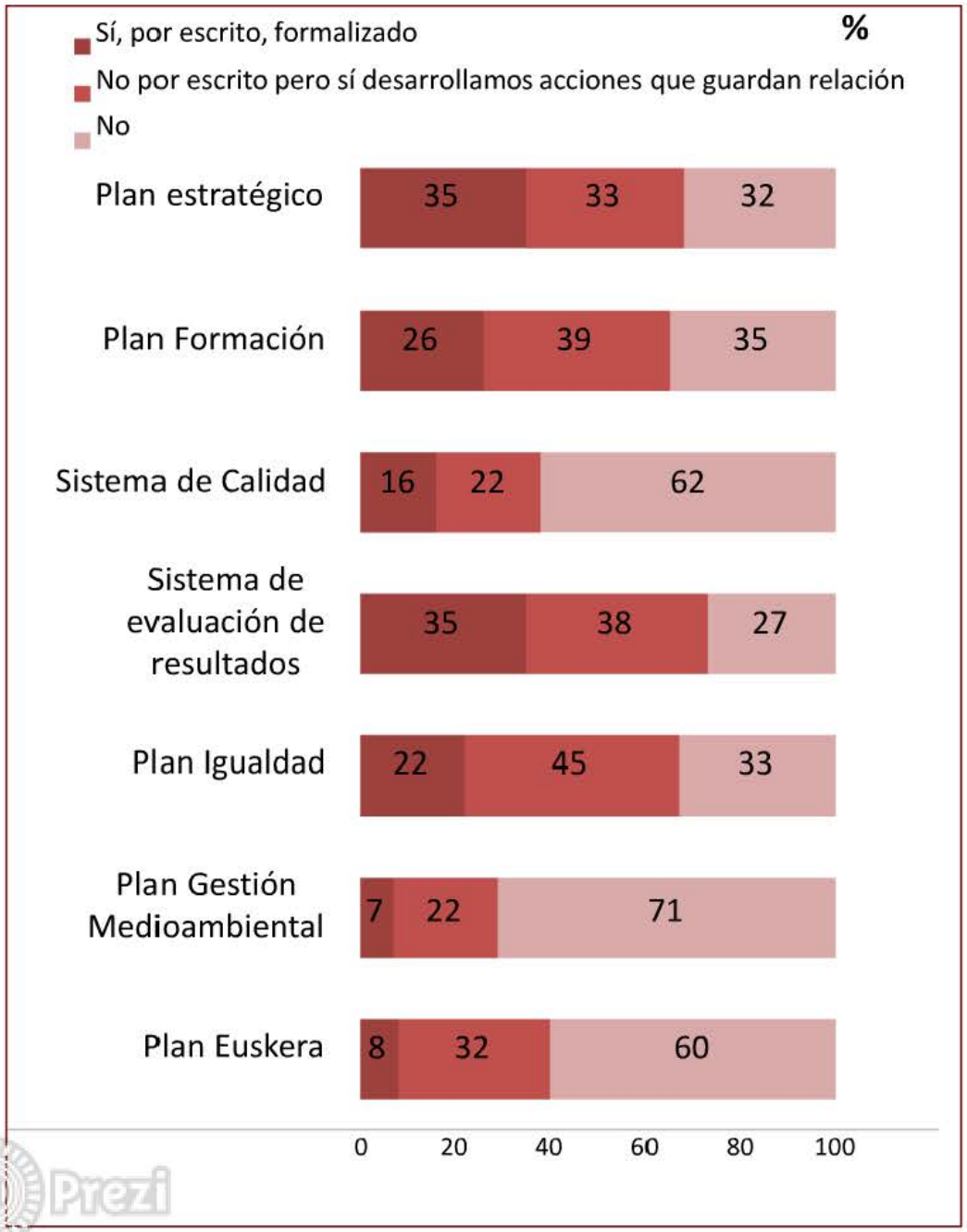
Reto 6

- **Fortalecer la dirección y gestión de las organizaciones, en coherencia con los valores y "en tiempos de crisis".**

Prezi

A medida que las entidades se han "profesionalizado" han ido desarrollando sistemas y herramientas de gestión que les han permitido avanzar en la formalización de sus prácticas y estrategias de gestión.

Su grado de desarrollo es MAYOR en las organizaciones que han incorporado **personal remunerado...**



1 de cada 3 organizaciones cuenta con un Plan Estratégico formalizado y otro tercio dice realizar acciones que guardan relación.

Un 65% lleva a cabo iniciativas de gestión de la formación.

Un 38% está desarrollando acciones encaminadas a la mejora de la Calidad.

Un 35% tiene Sistema de evaluación de resultados formalizado.

Un 67% lleva a cabo acciones encaminadas a la Igualdad entre mujeres y hombres.*

Asignaturas pendientes: un 40% acciones relacionadas con la promoción del Euskera y un 29% ha considerado la gestión medioambiental.

Prezi

El desarrollo de estrategias y herramientas de gestión es desigual dentro del sector y resulta necesario seguir avanzando.

Su grado de desarrollo es MENOR en las organizaciones **pequeñas, no prestadoras de servicios de responsabilidad pública**, etc.

- ✓ **Falta de capacitación en gestión en organizaciones pequeñas (pero las exigencias han aumentado para todas).**
- ✓ **Falta de especialización en captación de fondos, comunicación… en organizaciones grandes.***
- ✓ **Insuficiente uso de TICs.**
- ✓ **Insuficiente adaptación de herramientas a las características del sector.**

ÓRGANOS DE GOBIERNO

En las organizaciones más grandes preocupa la **distancia entre los órganos de gobierno y los equipos de gestión**.

Un 9% de las juntas no se reúne más de una vez al año y casi ocho de cada diez asociaciones del Tercer Sector Social convocan la asamblea general una vez al año, coincidiendo con la periodicidad mínima establecida por la legislación vigente.

Recordemos que muchas organizaciones, especialmente las de voluntariado, presentan **problemas de relevo en sus órganos de gobierno** (en estas organizaciones con bastante frecuencia, las funciones que asumen se mezclan con las de la gestión de la entidad).

Un 43% de las organizaciones no incorporó ningún miembro nuevo en la última renovación de su órgano de gobierno.*

Prezi

En general, la **medición del impacto y los resultados** ha cobrado un protagonismo claro. Las organizaciones saben que deben gestionar en base a datos para conocer con seguridad qué pasa y encontrar fórmulas para mejorar. Y entienden igualmente que es muy importante:

a) cuantificar y conseguir **evidencias sobre la contribución social y económica del sector** (en términos de generación de oportunidades, cohesión social, prevención, creación de empleo, retorno de la inversión, retorno fiscal, etc.);
b) **hacer tangible el valor total** (el conjunto de su contribución) **y el valor añadido** por las organizaciones del sector a la provisión de servicios, y comunicar su aportación.

Uno de los obstáculos para el desarrollo de la gestión conforme a parámetros comunes a otros sectores es la **falta de adaptación de los sistemas y herramientas de gestión utilizados en el ámbito empresarial** que no siempre tienen un encaje fácil en el sector, como tampoco lo tienen en las administraciones públicas, ya que tanto la iniciativa social como el sector público se rigen por lógicas distintas a las de las empresas.
Incorporar modelos de gestión ajenos al sector, sobre todo si se incorporan con calzador algunos sistemas y herramientas, puede introducir cierta incongruencia entre los parámetros de gestión propios de estos modelos, los valores implícitos a los mismos y la identidad (misión y valores), la cultura y los modelos de gestión y atención de las organizaciones. En este sentido, como acabamos de decir, algunas organizaciones han desarrollo modelos adaptados de gestión de la calidad que permiten el contraste con otros sectores al tiempo que se respetan las características diferenciales del Tercer Sector Social.

Prezi

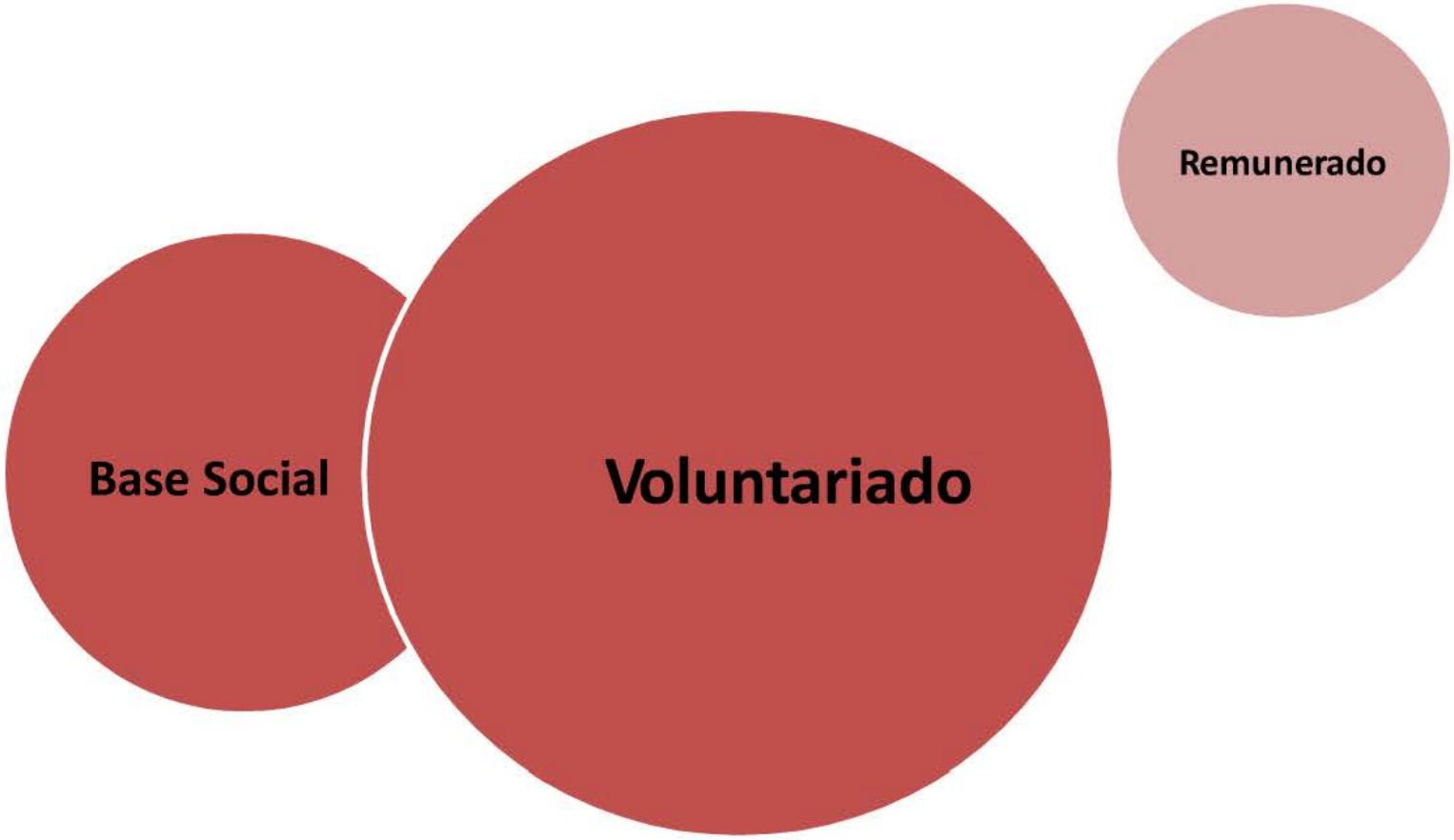
Diseñar y/o desplegar **herramientas de medición de resultados y rendición de cuentas** que permitan visibilizar la contribución social y económica del sector, de las organizaciones o de los proyectos (resultados y retornos económicos que se obtienen con los recursos que se invierten, etc.), evaluando el impacto de la actividad de las organizaciones desde una perspectiva múltiple: social, ambiental, económica, de género y centrada en los derechos y oportunidades de las personas destinatarias últimas.

Prezi

Los retos en el ámbito de las personas y, en concreto, del voluntariado.

PERSONAS

La base social es fuente de **legitimidad** para las organizaciones, potencia su función **transformadora** y representa una oportunidad de financiación propia y **autonomía** económica…



El voluntariado representa un aporte diferencial para la organización y conecta a ésta con sus valores y misión. Es una seña de **identidad** del sector…

Prezi

Casi cuatro de cada diez ha conseguido aumentar su volumen de personal voluntario en el último trienio y sólo un 9% ha perdido personas voluntarias.

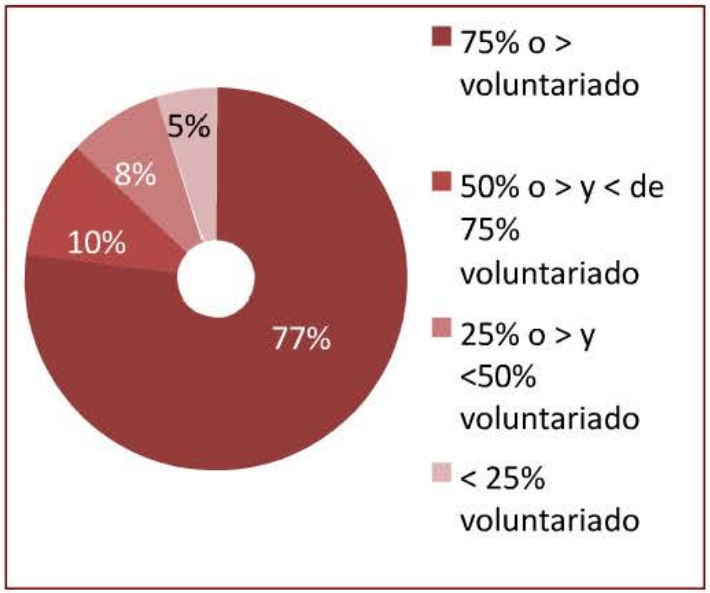
Social-Transversal: 12%
Tiempo Libre: 14%

✓ **Se han notado cambios en la participación e implicación de personas voluntarias** (tiempo disponible, rotación, motivaciones, identificación con la tarea más que con la organización…) y en ocasiones, ciertas dificultades para retener, integrar y canalizar su aportación.

Algo más de la mitad cree que su voluntariado se mantendrá en los próximos 3 años y un 37% que podrá aumentarlo.

Un 43% de las organizaciones no incorporó ningún miembro nuevo en la última renovación de su órgano de gobierno. **Sólo una de cada cuatro personas que entraron a formar parte de los mismos era nueva y dio relevo a otra.** *

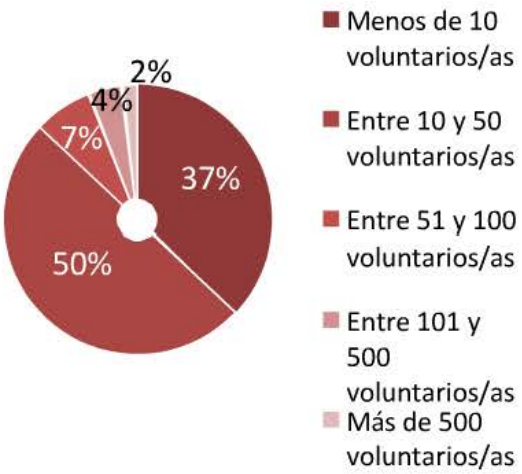
Un 87% de las organizaciones están compuestas mayoritariamente por voluntariado (recordemos que el 46% trabaja solo con voluntariado).



Las entidades compuestas mayoritariamente o solo por voluntariado tienen más presencia en los ámbitos Tiempo Libre (94% compuestas mayoritariamente por voluntariado) y Social Transversal: (96%).

Gipuzkoa es el territorio con un mayor peso de estas entidades (92%).

De media hay unas 33 personas voluntarias por organización, si bien el valor más repetido es 10.

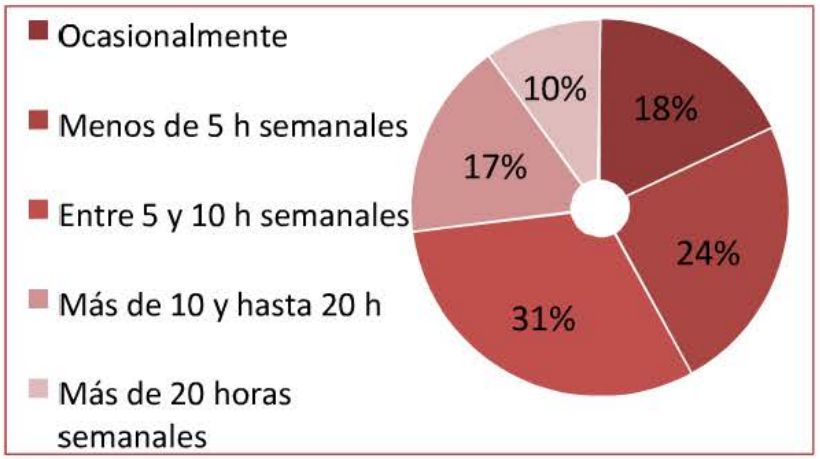


Un 18,5% lleva más de 10 años como voluntaria en la organización, mientras que el voluntariado reciente (que lleva 2 años o menos) representa el 23%.

Lo más habitual es que el voluntariado dedique a su labor entre 5 y 10 horas semanales (31%), pero **el 18% colabora de forma ocasional.**

El voluntariado que dedica más de 20 horas semanales tiene mayor presencia en las organizaciones del ámbito Social-Transversal (18%).

En cambio, en los ámbitos de Salud y Cooperación destaca el peso del voluntariado ocasional (53% y 41%).



Prezi

El voluntariado como una de las esencias del sector que actualmente se mantiene también en la mayor parte de las organizaciones.
Aumenta número de personas voluntarias pero han cambiado las maneras de llevarlo a cabo y los perfiles de las personas voluntarias.

Retos:

- Reforzar la aportación específica del voluntariado y su participación en las organizaciones, con especial atención a las que han vivido un aumento importante de personal remunerado.
- Reforzar el vínculo de las personas con la organización a través de su participación activa la misma.
  - Adaptarse a las nuevas formas de participación y a los nuevos perfiles de personas voluntarias.
  - Ser capaces de seguir transmitiendo la cultura de las organizaciones a las personas que se incorporan de manera profesional y voluntaria.
  - Ser capaces de acompañar
- Potenciar el añadido que supone el generar espacios de participación ciudadana a través del voluntariado.
  - Reforzar la conexión con la ciudadanía y el modelo comunitario de atención.
  - Reforzar la base social de las organizaciones.

Prezi

Algunas orientaciones concretas relacionadas.

- Reforzar la aportación específica del voluntariado y su participación en las organizaciones, con especial atención a las que han vivido un aumento importante de personal remunerado.
- Adecuar las estrategias de captación y de las formas de participación en las entidades a los cambios en las formas de participación social (voluntariado puntual, nuevos perfiles de voluntariado…), a los ciclos vitales de las personas que forman parte de las organizaciones, a los cambios en el modo de vincularse de las personas socias, voluntarias (por ejemplo, en organizaciones que han crecido y se han profesionalizado,…), etc.
- Adecuar los modos, canales, contenidos e intensidad de la participación en la organización a los cambios en las formas de participación (voluntariado puntual, personas socias que se ven y vinculan más como usuarias…) y a los ciclos vitales de las personas (socias, voluntarias, remuneradas) contemplando distintos grados de implicación o pertenencia, haciendo un uso de las oportunidades que brindan las TIC para facilitar la participación, etc.
- Cuidar específicamente los procesos de gestión del voluntariado (captación, seguimiento, formación, evaluación…) y potenciar el acompañamiento a las y los voluntarios, buscando el mejor ajuste persona/organización (evitar la indefinición de roles y la sobrecarga de trabajo, realizar una correcta selección en base a las habilidades necesarias e impulsar la formación, clarificar el papel del voluntariado en relación con el de las personas contratadas, etc.).
- Reconocer la importancia del voluntariado, el personal remunerado, las personas socias,…, dentro de la organización, haciéndoles partícipes del proyecto de la organización y sus logros, promoviendo su participación en la toma de decisiones, reconociendo y estimulando su contribución específica, etc

Prezi

HTTPS://LIBROBLANCOTSSEUSKADI.WORDPRESS.COM/

A GESTIÓN Y EN LA MEDICION DE

bizkaiko hirugarren sektorearen behatokia

observatorio del tercer sector de bizkaia

BEHATOKIA
OBSERVATORIO

3s bizkaia .org

WWW.3SBIZKAIA.ORG

Prezi

bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia

WWW.3SBIZKAIA.ORG

Prezi

Tercer Sector Social Euskadi: Retos de un sector creciente en su labor de transformación.