PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

2022 - 2027

ESSOR
Soutien - Formation - Réalisation
Association de Solidarité Internationale

Sumário

4 Introdução

6 Balanço 2018 - 2022

8 Constatação

9 Planeamento Estratégico 2022 - 2027

10 Porquê estes 5 eixos?

12 Esquema Estratégico 2022 - 2027

13 Lista de acrónimos

© ESSOR

Introdução

A ESSOR é uma associação de Solidariedade Internacional criada em 1992 com o objetivo de **"ajudar as populações as mais vulneráveis a adquirir os meios para melhorar de forma sustentável as suas condições de vida."**

Nos últimos 30 anos, ESSOR e os seus parceiros adquiriram uma grande experiência e conhecimentos nos domínios da educação (primeira infância e adolescência), formação e inserção profissional, desenvolvimento agrícola e, de uma forma transversal e complementar, proteção social.

Hoje, reconhecida pela qualidade e relevância do seu trabalho e metodologias, ESSOR está empenhada em ajudar os mais vulneráveis em cinco países: Guiné-Bissau, Moçambique, Chade, República do Congo e Brasil, e através da ECSI *(Educação para a Cidadania e Solidariedade Internacional)* em França.

Tendo este novo planeamento estratégico sido marcado por um acontecimento singular, a mudança de direção, é importante notar que este novo binómio, bem como a equipa que anima a ESSOR, continuam empenhados nos valores fundamentais:

1. **RESPONDER ÀS NECESSIDADES ESSENCIAIS** *das famílias mais desfavorecidas*
2. **COMPROMETER-SE EM PARCERIAS DURÁVEIS** *e compartilhar valores, competências e projetos*
3. **PROMOVER UMA ABORDAGEM PROFISSIONAL** *com uma equipa competente e comprometida*
4. **PRIVILEGIAR AÇÕES DE DIMENSÃO HUMANA** *para estar mais próximos das famílias e dos parceiros no terreno*

A ESSOR viu o fim do seu último planeamento estratégico em julho de 2022, convidando a uma sétima reflexão sobre o seu futuro. Coincidindo com a mudança de direção, esta reflexão é uma excelente oportunidade para se apropriar dos questionamentos estratégicos relacionados a ESSOR para os próximos 5 anos.

Introdução

A equipe da direção, após analisar os desafios decorrentes do último exercício de planeamento estratégico, bem como através de discussões com os membros da equipe e em consulta com o Presidente do Conselho de Administração, identificou cinco eixos estratégicos. Foi posta em prática uma metodologia participativa para que a equipe da ESSOR pudesse encontrar respostas e projetar-se no futuro em conjunto.

O processo de planeamento estratégico continuará com uma fase de formulação da estratégia e a definição dos planos de ação que a acompanham.

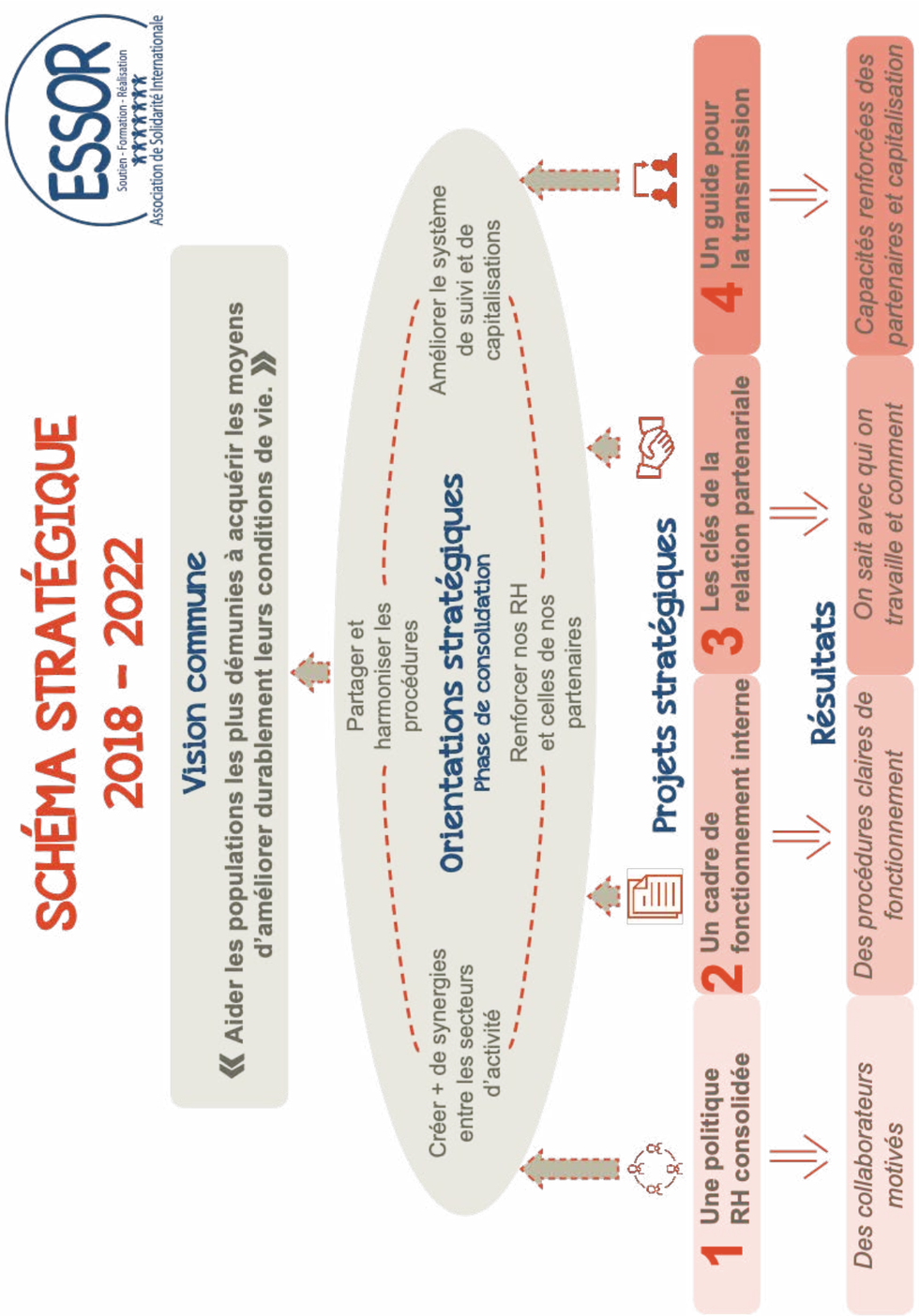
O seminário estratégico de julho de 2022 teve por objetivos de:

- Alinhar as representações sobre a importância de desenvolver a estratégia.
- Explorar, dialogar e trocar opiniões sobre a visão do futuro da organização.
- Dar respostas concretas a questões estratégicas e olhar para os próximos 5 anos.

Para ser apoiado na sua reflexão e construção, a equipa recorreu a um consultor externo na pessoa de Alexis Derine, que já tinha apoiado a realização do planejamento estratégico anterior.

Hoje, graças à mobilização de toda a equipa ESSOR, tanto na sede como no terreno, convidamo-lo a descobrir as orientações estratégicas da ESSOR para o período 2022-2027.

Boa leitura!



Balanço 2018-2022

Os nossos sucessos

> Processo de recrutamento consolidado e harmonizado
> Grelhas salariais terreno harmonizadas / possibilidade de evolução como Referente Técnico
> Sinergias entre setores ++
> Caixa de ferramentas ESSOR realizada
> Percurso da parceria definido
> Início do Pôlo Formação

Constatação

O novo planeamento estratégico da ESSOR para 2022-2027 é o resultado de uma análise dos desafios decorrentes do último planeamento estratégico e da necessidade de melhorar a qualidade e eficácia do nosso acompanhamento dos beneficiários, equipes e parceiros. Além disso, a fim de formalizar o acolhimento e o apoio social dos mais vulneráveis, ESSOR deseja formalizar um quarto setor. Dada a situação ambiental global, a ESSOR está também preocupada em reduzir a sua pegada ecológica.

Desafios do planeamento estratégico anterior	Eixos do novo planeamento
Formalizar um quadro/política de RH ESSOR	2, 5
Verificar a adequação das grelhas salariais aos contextos locais	5
Desenvolver o Pôlo Formação interno	5
Caixa de ferramentas evolutiva, actualização anual de alguns documentos	5
Implementação de um sistema de acompanhamento e avaliação do percurso de partenariado	3
Definir o quadro do Pôlo Formação e os recursos humanos necessários	2, 5
Sistema de monitoria a ser desenvolvido	3

Planeamento Estratégico 2022-2027

5 eixos estratégicos

1 — Integração do BIOSP/ Proteção Social

- Que lugar para o projeto BIOSP/ Proteção Social? 4º sector ESSOR ou outras opções?
- Como estabelecer-lo?

2 — Consolidação do Pôlo Formação

- Que lugar para o Pôlo Formação? Até onde queremos ir?
- Definir critérios, estabelecer um número de prestações por ano, analisar os RH necessários para satisfazer as necessidades de formação externa + controlo de qualidade.

3 — Implementação de Monitoria, Avaliação e Aprendizagem

- Qual é o interesse de dispor de um sistema de Monitorização, Avaliação e Aprendizagem para ESSOR (terreno e sede)?
- Como assegurar a adaptabilidade de um tal sistema no terreno/assegurar a apropriação pelas equipas locais?

4 — Integração do ambiente nas nossas atividades

- Identificar as boas práticas já implementadas no terreno e na sede.
- Como integrar novas práticas de proteção ambiental na nossas atividades?

5 — Eixo Recursos Humanos

- Definir critérios, analisar os RH necessários para satisfazer as necessidades internas de formação + acompanhamento da qualidade.
- Eixo que será trabalhado num segundo tempo, depois de responder às perguntas dos eixos anteriores.

Porque estes 5 eixos?

1 Integração do BIOSP/Proteção Social como o 4º setor

Como as comunidades mais vulneráveis são o alvo das intervenções da ESSOR, a organização desenvolveu competências sólidas em matéria de apoio social. Com a criação de atividades sociais no Brasil nos anos 2000, em Moçambique no início de 2010 e a implementação de BIOSPs a partir de 2015 no Chade, Guiné Bissau e Moçambique, a ESSOR adquiriu competência e reconhecimento reais na sua capacidade de informar e orientar as populações das zonas periféricas urbanas para serviços sociais, de saúde, jurídicos, de formação profissional... Este reconhecimento foi materializado pelo estabelecimento de parcerias com várias instituições públicas, ou privadas, que desenvolvem algumas das suas atividades nos BIOSPs. Para além do interesse demonstrado pela população, o BIOSP criou sinergias com os diferentes setores da ESSOR e é agora reconhecido por todos como a porta de entrada para os beneficiários dos diferentes programas.

Este percurso leva-nos hoje a responder à questão de saber se o BIOSP deve ou não tornar-se um 4º setor da ESSOR.

2 Consolidação do Pôlo Formação

Reconhecida hoje pela qualidade das suas intervenções, ESSOR é encorajada a aumentar a sua capacidade de transferir as suas metodologias para outros parceiros do Norte e do Sul. Em 2020, a ESSOR iniciou a criação de um Pôlo Formação a fim de responder, em particular, às transferências externas (outras organizações que operam em áreas diferentes das da ESSOR).

Desde então, as equipes redobraram os seus esforços para a criação deste Pôlo, o que requer uma grande quantidade de conhecimentos técnicos e educacionais. O maior desafio actual é conhecer os limites do Pôlo, porque a ESSOR não deseja tornar-se um centro de formação.

3 Implementação de um sistema de Monitoria, Avaliação e Aprendizagem

Em resposta às recomendações das últimas avaliações da Convenção do Programa Educação e do Programa Multipaís BIOSP; ao desejo das equipes de melhorar a sua eficácia e eficiência na recolha e análise de dados; e às exigências de responsabilidade social, ESSOR vê a necessidade de desenvolver uma estratégia de Monitoria, Avaliação e Aprendizagem que seja adequada à dimensão da organização.

Além disso, a consciência de que tal sistema pode rapidamente complicar o nosso trabalho e afastar-nos do que é realmente importante para a ESSOR e os beneficiários, uma verdadeira reflexão e envolvimento dos diferentes atores da ESSOR é extremamente importante.

Porque estes 5 eixos?

4 Integração de um eixo ambiental nas nossas ações

A preservação ambiental é hoje uma preocupação central e os princípios que orientam tal estratégia devem visar uma cidadania ativa, capacitando crianças e jovens, mas também a sociedade civil, os setores económicos, os decisores nas administrações centrais, regionais e locais.

A ESSOR estando presente no coração dos bairros, no continente mais jovem do mundo (África), e tocando os setores da educação, formação e inserção profissional, desenvolvimento agrícola e proteção social, torna-se um actor indispensável a fim de contribuir para mudanças de comportamento mais conscientes e sustentáveis. Só estas mudanças nos permitirão repensar e reequilibrar a nossa forma de agir, como cidadãos responsáveis do planeta.

5 Eixo Recursos Humanos

É importante reconhecer que ESSOR tem crescido nos últimos anos, apesar do desejo de continuar a ser uma organização de dimensão humana.

O desejo de não crescer mais e de manter a dimensão atual, partilhado por toda a equipe da ESSOR, bem como as limitações financeiras, fazem com que a organização se sinta frequentemente com falta de pessoal. Neste sentido, a nova direção sente a necessidade de trabalhar num organigrama da sede/terreno melhor adaptado às necessidades e exigências atuais e futuras. Esta nova organização visa garantir a qualidade e eficiência das nossas ações, bem como a sustentabilidade do investimento das nossas equipes na associação. Por conseguinte, ESSOR deseja reforçar as competências das equipes de projeto da ESSOR e dos parceiros operacionais locais através de formação interna.

Esquema estratégico 2022 - 2027

EIXO 1 — Proteção Social

Oferecer apoio social e holístico às famílias mais vulneráveis

→ Beneficiários informados e orientados

EIXO 2 — Pôlo Formação

Pôlo Formação Externa: Partilhar o nosso saber-fazer com outros atores

→ ONGs formadas na metodologias ESSOR

EIXO 3 — Monitoria e Avaliação

Simplificar e harmonizar o sistema de monitoria, avaliação, redevabilidade e aprendizagem

→ O impacto das nossas ações na melhoria das condições de vida é medido

EIXO 4 — Meio Ambiente

Ajudar a reduzir o impacto ambiental da ESSOR

→ Atividades mais eficientes em termos de recursos

EIXO 5 — Recursos Humanos

- Propor uma política de RH adaptada aos requisitos
- Pólo Formação interna: desenvolvimento das competências das equipas e dos parceiros operacionais

→ RH integrados, motivados e formados

Missão de ESSOR

"Ajudar as populações as mais vulneráveis a adquirir os meios para melhorar de forma sustentável as suas condições de vida."

ESSOR
Soutien - Formation - Réalisation
Association de Solidarité Internationale

Lista de acrónimos

AI : Apoio Institucional

BFE : Balcão Formação Emprego

BIOSP : Balcão de Informação e Orientação Social e Profissional

BOE : Balcão Orientação Emprego

CDC : Centro de Desenvolvimento Comunitário

CP : Coordenador País

ECSI : Educação para a Cidadania e Solidariedade Internacional

FH : Formação Humana

FIP : Formação e Inserção Profissional

PC : Percurso Cidadão

PF : Pôlo Formação

RA : Relatório de atividade

RH : Recursos Humanos

RP : Responsável Projeto

RPG : Responsávelde Programas

RT : Referente Técnico

MAA : Monitoria Avaliação Aprendizagem

MARA : Monitoria Avaliação Redevabilidade Aprendizagem

SS : Serviços sociais

TDR : Termos de referência

ESSOR

Soutien - Formation - Réalisation

Association de Solidarité Internationale

92 rue de la Reine Astrid
59700 MARCQ-EN-BAROEUL

Tél. 03 20 83 04 15

contact@essor-ong.org

www.essor-ong.org

www.facebook.com/ONGESSOR