

# MODEL DE FUNCIONAMENT I POLÍTIQUES INTERNES D'EDUVIC

---



# ÍNDEX

<b>01</b>	INTRODUCCIÓ	5
<b>02</b>	DEFINICIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	7
<b>03</b>	PRINCIPIES RECTORS DE L'ORGANITZACIÓ	9
<b>04</b>	CONDICIONS PER A LA PARTICIPACIÓ	10
<b>05</b>	CONCEPTE DE GESTIÓ	11
<b>06</b>	PRINCIPIES GENERALS DE LA GESTIÓ	12
<b>07</b>	ESTIL DE DIRECCIÓ	13
<b>08</b>	ESTIL D'EQUIP DE TREBAL	14
<b>09</b>	RECALL DE CRITERIS DE POLÍTIQUES INTERNES	15

# 01 INTRODUCCIÓ

El nostre model de funcionament justifica i sistematitza els criteris a partir dels quals ens organitzem i gestionem la nostra cooperativa.

Entenem que l'organització és la lògica de la convivència, i és en la teoria de sistemes on trobem el suport que ens fa possible pensar sistemàticament sobre l'organització tant de la nostra entitat com dels projectes que podem gestionar.



Com a premissa organitzativa, hem de tenir present el fet que com a grup de professionals ens entenem com a un grup operacional, és a dir, amb una finalitat comuna, estable, i un gran objectiu complex que no es pot assolir amb una sola acció o funció. Per arribar a aquest objectiu s'imposa una organització-racionalització complexa, en la mateixa mida que ho és l'objectiu, **que en el nostre cas s'articula a través d'un sistema de gestió de qualitat**, des del qual s'organitza tota l'activitat de la cooperativa.

Aquest model de funcionament, lluny de mecanitzar i automatitzar les relacions entre els membres i òrgans d'EDUVIC, pretén facilitar i potenciar les relacions personals i professionals de les persones que integrem la cooperativa, possibilitant d'aquesta manera que totes les persones membres s'orientin a la consecució de l'objectiu principal.

# 02

## DEFINICIÓ DE L'ORGANITZACIÓ



Organitzar per EDUVIC suposa, en primer lloc, identificar uns processos de treball, classificar les funcions a realitzar, establir uns llocs de treball o responsabilitats i configurar els passos i/o conductes d'intercomunicació participativa. Tanmateix, suposa que en la definició dels processos del Sistema de gestió es tinguin presents les normes de qualitat, el compromís de responsabilitat social, així com la nostra perspectiva ecològica i feminista. Aquestes línies d'organització, que marquen les pautes d'interrelació entre els òrgans unipersonals i col·lectius, així com els procediments de treball, són el que anomenem estructura organitzativa, a partir de la qual es creen les diverses funcions i l'organigrama dels diferents programes, serveis i projectes que podem gestionar.

# 03

## PRINCIPIS RECTORS DE L'ORGANITZACIÓ

- ➔ Principi d'identificació i comunitat d'interessos.
- ➔ Principi d'autoritat i coordinació.
- ➔ Delimitació i presència activa dels objectius.
- ➔ Principi de presència activa de la qualitat i millora continua, el codi ètic, l'ecologisme i l'economia feminista.
- ➔ Principi de cohesió.
- ➔ Principi de gradació o esglaonament jeràrquic: òrgans de govern legitimats i legitimadors; delegació d'autoritat, delegació i principi de subsidiarietat; control i reajustament dels resultats.
- ➔ Principi de delimitació de funcions (correlació vertical).
- ➔ Principi de correlació funcional (correlació horitzontal).
- ➔ Principi de participació.

# 04

## CONDICIONS PER A LA PARTICIPACIÓ

- ➔ Acceptació per part de totes les persones que treballem a la cooperativa d'uns valors fonamentals consensuats: capacitat crítica, sentit pràctic, responsabilitat, sinceritat, llibertat, integritat, coherència, honestedat, sentit positiu de la vida i del fet social, sensibilitat, comprensió, generositat, solidaritat, tolerància, sentit de pertinença a un grup, capacitat de resistència envers els problemes i conflictes, esperit de superació...
- ➔ Delimitació d'uns objectius comuns.
- ➔ Eliminació de tot allò que es relacioni amb "privilegis", lucre, classe dominant, competència deslleial.
- ➔ Actitud sociològica de diàleg, interacció i confiança en el grup.
- ➔ Establiment de canals d'informació adients, tant en sentit vertical com en horitzontal.
- ➔ Reforç de capacitats tals com la iniciativa, la creativitat, la implicació en el treball, i l'esforç personal.

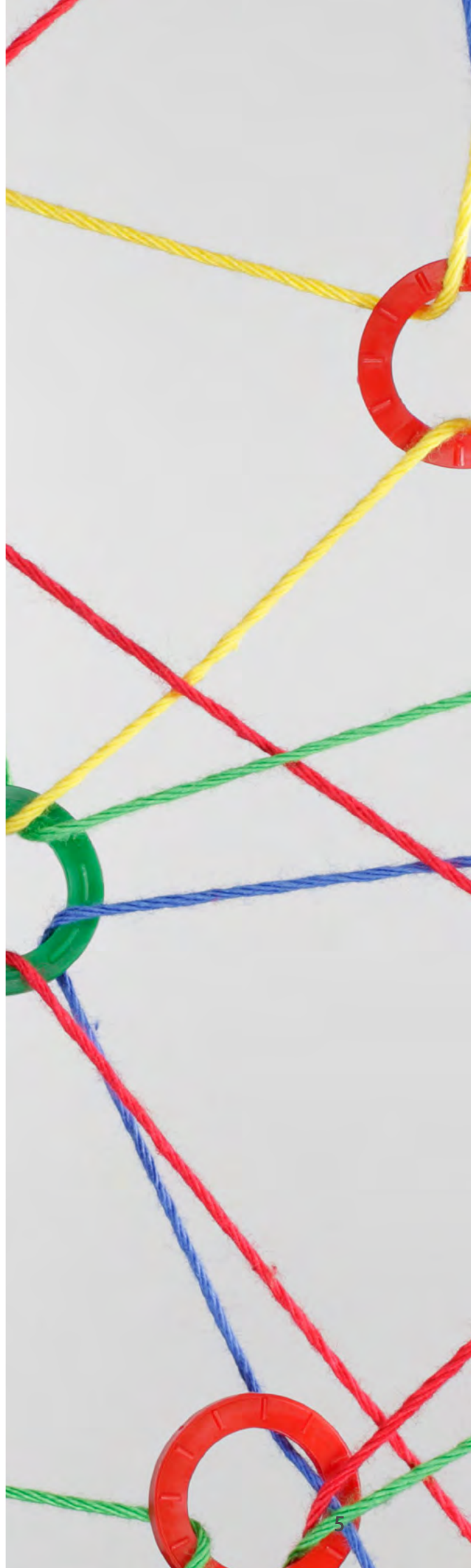


# 05

## CONCEPTE DE GESTIÓ

El concepte de gestió empresarial ha evolucionat amb el pas dels anys. Actualment **s'entén com** aquella activitat orientada a millorar la competitivitat i productivitat. **Consisteix** en assumir la responsabilitat de conduir la cooperativa (dins d'un marc de regles, procediments, aspectes legals i ètics) cap a objectius concrets i en temps específics, duent a terme les accions que es considerin necessàries, organitzant els recursos disponibles, dirigint a les persones i controlant que allò planificat es va complint o adaptant a la realitat de la clientela actual o potencial i del context.

A EDUVIC les persones que lideren la gestió dels diferents departaments, àrees o projectes tenen encomanat fer-ho de forma que es creï l'ambient necessari de reconeixement, ordre i sentit de missió, com perquè les persones cooperin en l'esforç de grup, i alhora que assoleixen els objectius projectats, puguin tenir la vivència d'estar fidelitzades dins d'un projecte cooperatiu en que tenen possibilitat de desenvolupar-se professionalment.





- ➔ Enfocament envers la clientela.
- ➔ Lideratge.
- ➔ Treball coordinat en equip: Unitat operativa des d'una divisió de treball on tothom coneix les seves responsabilitats.
- ➔ Compromís de l'organització i de les persones dins de l'organització en la cerca de l'excel·lència en la qualitat dels serveis prestats.
- ➔ Presa de decisions basades en evidències (Anàlisi continu de Context Extern, Context Intern, Oportunitats i Riscos).
- ➔ La millora continuada: allò que es pot mesurar es pot millorar i controlar.
- ➔ Gestió de les relacions internes i externes: treballar per mantenir un òptim sistema de comunicació.
- ➔ Promoció de la innovació i iniciativa innovadora de les persones.
- ➔ Formació continuada i la capacició.
- ➔ Reconeixement de les persones professionals.
- ➔ Condicions laborals idònies.
- ➔ Especialització i rigor tècnic.
- ➔ Treball en xarxa amb i des del territori on estan ubicats els centres i serveis.

# 07

## ESTIL DE DIRECCIÓ

La gestió dins de l'entitat té una doble vessant: una fa referència als aspectes relatius a l'organització del personal. L'altra estaria més directament relacionada amb l'àmbit de l'acció educativa i terapèutica. Des d'aquesta perspectiva podem definir l'estil de direcció com consultiu envers la gestió del personal, i democràtic respecte l'acció educativa i terapèutica.

# 08

## ESTIL D'EQUIP DE TREBALL

- ➔ Orientat a la millora contínua de l'actuació amb la població que atenem.
- ➔ Organitzat des de la coresponsabilitat i la coordinació.(horitzontal) de les diferents àrees.
- ➔ Coordinat des de la direcció (coordinació vertical).





## RECALL DE CRITERIS DE POLÍTIQUES INTERNES

En tots els seus anys de funcionament, EDUVIC ha anat generant polítiques internes per tal de garantir el seu bon funcionament. Les mateixes s'han anat forjant fent conjuminar l'experiència de gestió amb els requisits legals que han anat sorgint en el nostre context professional, pel que fa al sector (tercer sector) com en l'àmbit d'empresa social, com a escala cooperatiu, amb exigències de tipus laboral, econòmic, financer, de transparència, d'igualtat, de qualitat, etc.

Aquestes polítiques internes són un conjunt de directrius documentades dins del sistema de qualitat que estableixen unes normes i uns procediments de funcionament, com també defineixen el comportament de totes les persones que hi treballem. Tanmateix, representen una guia a l'hora de prendre decisions i a l'hora d'actuar i dirigir la nostra activitat cooperativa.

Aquestes polítiques i procediments asseguren el compliment de les lleis i regulacions que ens vinculen i eviten que el treball del dia a dia es converteixi en un caos, contribueixen a que tant l'equip de gestió com els equips d'intervenció actuïn de forma correcta, i que les errades i les dificultats en els processos es puguin identificar i resoldre amb més rapidesa.

Si tot l'equip de persones que treballen a EDUVIC liderats per les seves direccions segueixen les polítiques i procediments establerts, tant el temps com els recursos s'empraran d'una manera més eficient que ens permetrà assolir els objectius que ens anem plantejant.

Disposar d'unes polítiques internes clares reflectides en el sistema de qualitat dona consistència també a la pràctica professional individual. Cada professional coneix el context en que treballa, sap de què és responsable, què s'espera d'ella i què pot esperar de les persones coordinadores, de les direccions i de les persones companyes de treball. Aquesta realitat allibera a les persones professionals per fer el seu treball amb confiança i amb excel·lència i fa de l'espai de treball un lloc segur.



Amb aquest recull es vol facilitar la tasca d'identificació de quines són les polítiques internes d'EDUVIC que estan implícites en tot el sistema de gestió de qualitat i de la responsabilitat social, com en els nostres models i principis de treball recollits en tots els nostres projectes tècnics:

## 01

**Criteri polític explícit en tots els òrgans de la cooperativa** (Assemblea, Consell Rector i Junta Directiva) **de disposar d'un sistema de gestió integrat on la qualitat, la responsabilitat social i la sostenibilitat** siguin característiques inherents al nostre funcionament; tant en l'àmbit general com en l'àmbit de centres, serveis i projectes. Cerquem una seguretat per llençar-nos a accions innovadores sense perdre la robustesa tècnica i organitzativa.

## 02

**Política d'assegurament de la qualitat** a través d'una programació i realització anyal d'auditories internes i d'una auditoria externa.

## 03

**Política de seguiment i acompanyament tècnic** des de la Direcció Tècnica per traslladar tots els models de treball propis a la pràctica de tots els projectes i serveis i assegurar-nos que els mateixos s'implementen i es milloren.

## 04

**Política de formació interna** per assegurar que tothom coneix el contingut de la seva feina i els criteris tècnics que la sustenten. Aquesta formació interna no s'aborda només a través de cursos i tallers sinó que es treballa amb les figures directives de l'entitat per tal que les mateixes esdevinguin formadores pels seus equips (Direcció General amb els Consells Directius i l'equip de gestió; Direccions amb els equips de treball; Administradors/es amb els equips de tasques complementàries). La idea és que els diferents espais de reunió que contempla el sistema disposin de punts en l'ordre del dia que permetin la formació interna, la retroalimentació, la intervisió del funcionament i el recordatori dels aspectes essencials dels nostres models de treball.

## 05

**Política de socialització del coneixement** que busca, en cada moment, de quina forma socialitzar amb els i les professionals que treballen als projectes i serveis, el coneixement capitalitzat a EDUVIC, tant des de l'experiència com des de la reflexió del coneixement en grups ad-hoc de l'Escola Itinere, de tal forma que es procura que les persones professionals se situïn en clau d'innovació.

## 06

**Política de control compartit de la despesa** a través de la socialització dels pressupostos a les direccions de centres i serveis per tal d'apel·lar a la seva coresponsabilització.

## 07

**Política de transparència i de bidireccionalitat de la informació:**

- ➔ Des de la gestió general envers les direccions dels serveis i projectes, com des de les direccions dels serveis i projectes a la gestió general.
- ➔ Entre els diferents departaments de l'equip de gestió.
- ➔ Des de les direccions dels serveis dels centres, serveis i projectes, al seu equip de professionals, com des de l'equip de professionals a la direcció.

## 08

**Política de seguiment** de totes les instàncies d'EDUVIC per tal que es doni compliment a la Llei Orgànica de Protecció de Dades LOPD.

## 09

**Polítiques de promoció de la sostenibilitat.** Compromeses amb la sostenibilitat des de l'any 2007, en l'actualitat cerquem anar més enllà del que és una declaració d'adhesió als Objectius de Desenvolupament Sostenible, promovent internament el seu coneixement i la seva aplicació a través d'accions senzilles que contribueixin a la presa de consciència de les persones professionals i usuàries, tant amb la participació externa en el treball pel bé comú en plataformes de segon nivell del Tercer Sector com amb la promoció de l'Economia per la Vida.

## 10

**Política de comunicació externa.** Procurem que la nostra comunicació externa sempre estigui imbuida de la defensa dels drets humans, de la infància i les famílies, la difusió del cooperativisme com a model d'empresa social de proximitat, la promoció d'una economia solidària i feminista. Alhora procurem que allò que comuniquem externament contribueixi a desetiquetar estigmes als quals poden veure's sotmeses persones usuàries amb qui treballem (busquem fer la nostra aportació a la transformació social de posicionaments que exclouen persones per qualsevol motiu o raó).

## 11

**Política de territorialització** de tots els nostres projectes i serveis. Ens entenem com a serveis participants d'un territori del qual rebem i al que volem aportar de forma complementària, **des d'un treball en xarxa**, allò que nosaltres estiguem en disposició d'oferir. És en aquesta línia que promovem la participació en la comunitat de les persones usuàries d'aquells serveis nostres que impliquen convivència amb un territori determinat.

## 12

**Polítiques d'innovació** que ens suposen estar en una dinàmica d'anàlisi constant dels nostre context intern i extern per valorar en cada moment quines oportunitats tenim, tant de millorar el nostre sistema com de generar nous serveis o projectes per anar articulant un creixement de la nostra cooperativa, en resposta a les necessitats detectades i sempre en congruència amb la nostra missió, visió i valors. Aquestes polítiques impliquen l'ús de la tecnologia per aprofitar tots els avantatges que ens ofereix.

## 13

**Polítiques d'ètica aplicada reflectides en el nostre Codi Ètic.** Aquestes ens orienten a tenir en compte sempre el criteri de bona fe i actuar sempre mogudes per cercar el bé comú considerant sempre la persona com el valor més important.

## 14

**Política d'igualtat d'oportunitats** viscuda tant des de la perspectiva d'economia feminista com des de la possibilitat igualitària de desenvolupament professional de totes les persones d'EDUVIC. La capacitació professional (aptituds, actituds i formació) és l'element determinant a l'hora d'assignar responsabilitats, però també les responsabilitats són viscudes com un servei a l'equip no com una ostentació de poder i en aquest sentit, la vàlua de totes les persones que conformen EDUVIC és la mateixa independentment del lloc professional que ocupin.

## 15

**Política de tolerància zero** amb l'assetjament i per raó de sexe assegurant entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.



Connecta amb nosaltres

[www.eduvic.coop](http://www.eduvic.coop)

[eduvic@eduvic.coop](mailto:eduvic@eduvic.coop)

