

PLA ESTRATÈGIC

Fundació ARED

2025-2029





ÍNDEX DE CONTINGUTS

PLA ESTRATÈGIC 2025-2029

Introducció

Pàg. 2

Metodologia

Pàg. 9

Mapa Estratègic 2025-2029

Pàg. 26

INTRODUCCIÓ



LA FUNDACIÓ ARED

DESCRIPCIÓ DE L'ENTITAT



Fundació ARED és una entitat sense ànim de lucre que treballa des de 1994 per aconseguir la inclusió social i laboral de persones en situació de vulnerabilitat, especialment dones.

FINALITAT

Acompanyar les persones cap a una vida autònoma i digna, impulsant la seva formació, la seva ocupabilitat, el seu benestar i la millora de la seva qualitat de vida. Mitjançant itineraris personalitzats oferint les eines necessàries per aconseguir una vida digna i autònoma.

ACTUACIÓ

Es combinen **programes de capacitat professional i millora de l'ocupabilitat**, una empresa d'inserció pròpia, acompanyament socioeducatiu durant tot l'itinerari i aliances estratègiques amb empreses, administracions i altres entitats socials.



LA FUNDACIÓ ARED

DESCRIPCIÓ DE L'ENTITAT



PERFIL DE LES BENEFICIÀRIES

- **80% dones** en situació d'**alta vulnerabilitat**
- Precarietat econòmica
- Baixa autoestima
- Escasses oportunitats laborals
- Marcades per **violència de gènere**, malalties com la **fibromiàlgia** o un passat penitenciari



MEDICIÓ DE L'IMPACTE

Els resultats del nostre impacte social, validat mitjançant l'**Estudi del Valor Social Integrat (VSI)** en col·laboració amb la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa de ESCI-UPF, i presentat oficialment el 2 d'abril del 2025, reforcen el nostre **compromís amb la transparència, la medició de l'impacte i la rendició de comptes**. Identificant una taxa de retorn de 5,28 € per cada euro de financiació pública rebuda.



**Fundació ARED treballa cada dia
per transformar la vida de les
persones que acompanyem
construint una societat més justa
i inclusiva.**

**Perquè quan una persona
recupera la seva autonomia,
millora la seva vida, la de la seva
família i la de tota la comunitat.**



RAONS DEL PLA ESTRATÈGIC

PREMISSES PRINCIPALS

En el compliment del propòsit fundacional es proposa dissenyar un Pla Estratègic que permeti:



Pla Estratègic 2025-2029

Amb aquestes premisses, la Fundació ARED aborda l'elaboració d'un **Pla Estratègic** per el període **2025-2029** que permeti el desenvolupament sostenible de l'Entitat i la planificació de les accions adequades per a donar resposta a nous col·lectius i noves necessitats socials alineades amb la finalitat de la Fundació.



OBJECTIUS DEL PLA ESTRATÈGIC

PRINCIPALS OBJECTIUS

- 1 **Proporcionar línies d'actuació** que permetin orientar la gestió diària de l'Entitat.
- 2 **Constituir un marc de referència** mentre estigui vigent.
- 3 **Posar en valor les iniciatives realitzades** per l'Entitat.
- 4 **Reflexionar sobre allò que fem bé**, el que hem de millorar i el que hauríem d'eliminar.
- 5 **Reflexionar sobre allò que no fem** i hauríem de fer.
- 6 **Reflexionar sobre el “que som”, “on estem”, “on volem estar”.**
- 7 **Facilitar el disseny dels objectius** operatius anuals.
- 8 **Analitzar el context actual** en el que l'Entitat desenvoluparà la seva tasca, a partir de les amenaces, debilitats, fortaleses i oportunitats.
- 9 **Donar a conèixer les línies estratègiques de l'Entitat** a treballadores, voluntàries, donants, persones ateses i stakeholders.

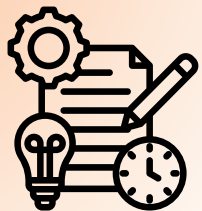


ÀREES PARTICIPANTS

ELABORACIÓ PLA ESTRATÈGIC



METODOLOGIA



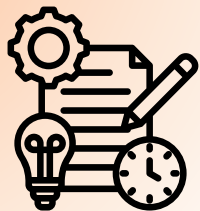
METODOLOGIA DE TREBALL

DEFINICIÓ DE LA METODOLOGIA

La **METODOLOGIA** del Pla Estratègic s'articula al voltant de **4 apartats diferenciats**:

D'acord a **4 dimensions**:





METODOLOGIA DE TREBALL

DEFINICIÓ DE LA METODOLOGIA

1

Situació Actual

On estem avui?

ANÀLISI DE L'ENTORN

Quins aspectes volem mantenir, suprimir, afegir o millorar, tenint en compte la realitat actual de l'Entitat.

DAFO

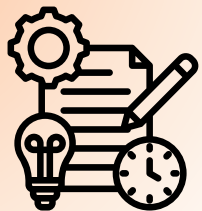
Identificació de factors interns i externs que ens impacten

POSICIONAMENT

Què és el que estem fent i com ho estem fent?

REVISIÓ MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

Anàlisi de la vigència



METODOLOGIA DE TREBALL

DEFINICIÓ DE LA METODOLOGIA

2

Situació de Futur

*On estarem en els
propers 5 anys?*

MAPA ESTRATÈGIC I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

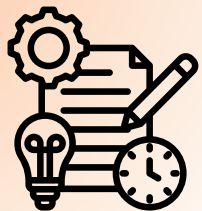
Conjunt d'orientacions que donen sentit a l'atenció i les actuacions que ARED vol desenvolupar

OBJECTIUS ESTRATÈGICS

Concreten les actuacions que cal desenvolupar especificant que s'espera obtenir

RESPONSABLES, ACCIONS I INDICADORS

Determina les àrees de responsabilitat afectades, les accions a realitzar i els indicadors d'avaluació



METODOLOGIA DE TREBALL

DEFINICIÓ DE LA METODOLOGIA

3

**Estratègia de
Desenvolupament**

*Com ho farem
possible?*

CALENDARI I PRIORITATS

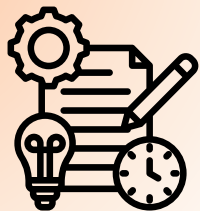
Establiment del calendari dels cinc anys
i les prioritats d'implementació

PLA DE COMUNICACIÓ INTERNA PER LA IMPLEMENTACIÓ

Fixació de les línies de comunicació
interna per a donar a conèixer el Pla Estratègic

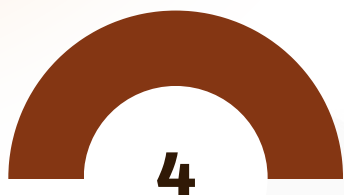
PLA DE COMUNICACIÓ EXTERNA PER LA SEVA DIFUSIÓ

Comunicació al web de l'entitat i difusió a xarxes
socials.



METODOLOGIA DE TREBALL

DEFINICIÓ DE LA ESTRATÈGIA COMUNICACIÓ



Estratègia de Comunicació

A qui ho comunicarem?

PÚBLIC INTERN

- Treballadors entitat
- Patronat

PÚBLIC EXTERN

Persones ateses per l'entitat, socis/es, partners, voluntaris/es de l'entitat, simpatitzants de l'entitat, administració pública i entitats privades financeres i societat en general.

Amb quines eines?

MATERIALS

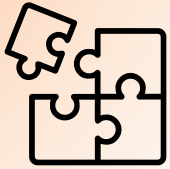
- Edició digital del Pla Estratègic 2025-2029

A quins suports?

COMUNICACIÓ EXTERNA

- Pàgina web
- Xarxes socials





METODOLOGIA DE TREBALL

DIMENSIONS D'ANÀLISI

4 DIMENSIONS D'ANÀLISI: DEFINICIÓ



PERSONES ATESES

Què oferim a les persones a les que atenem per satisfer les seves necessitats i demandes?



COL-LABORADORES

Què farem per obtenir el millor resultat del nostre personal i afavorir el seu creixement personal i professional?



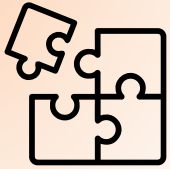
PROCESSOS

Què farem per millorar la nostra eficiència interna i mantenir el nivell de qualitat?



RECURSOS / FINANCES

Què farem per disposar dels recursos que es necessiten pel manteniment de la Fundació?



METODOLOGIA DE TREBALL

DIMENSIONS D'ANÀLISI



PERSONES ATESES



A MANTENIR

- **Acompanyament personalitzat i integral** a dones a través de la formació, professionalització i inserció sociolaboral.
- **Capacitació i empoderament de les persones**, facilitant les competències transversals necessàries per un bon desenvolupament a la empresa i competències per exercir la seva plena ciutadania.
- **Salta com empresa d'inserció** ofereix oportunitats laborals.
- **Figura dual de la tècnica d'acompanyament i responsable de persones** i valors de l'empresa d'inserció.



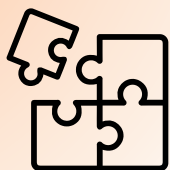
A SUPRIMIR

- Assitencialisme
- Persones sense voluntat real de canvi



A AFEGIR

- **Seguiment post inserció** sociolaboral
- **Crear un segon nivell de formació** per millorar la capacitació professional; aconseguir certificats de professionalització.
- **Acreditar totes les activitats realitzades** d'Ared/Salta.
- **Definir una política d'assignació d'ajudes i recursos.**



METODOLOGIA DE TREBALL

DIMENSIONS D'ANÀLISI



COL-LABORADORES



A MANTENIR

- **Implicació**, professionalització, empoderament, formació del equip intern.
- **L'estabilitat** del equip.
- **Bona comunicació** amb els grups d'interès.
- **Credibilitat i legitimitat** de l'entitat.
- **Mantenir la innovació 360°** de l'entitat.
- **Focalitzar l'ús de recursos.**



A SUPRIMIR

- Excés d'objectius
- Suprimir compromisos externs que no estiguin alineats amb els programes/prioritats de la entitat.
- Els gaps de la cultura interna
- Suprimir clients 24/365



A AFEGIR

- Reconeixement de les idees del personal
- **Disseny del pla de formació**
- **Crear una política de voluntariat**, amb el seu respectiu responsable
- **Crear política de funcionament** i cultura interna
- **Crear política de reunions operatives**



METODOLOGIA DE TREBALL

DIMENSIONS D'ANÀLISI



PROCESSOS



A MANTENIR

- Estil de Governança
- Bona relació i metodologia de treball amb el patronat
- Procés de millora organitzativa (organigrama, funcions, processos de treball, plans i polítiques)
- Itineraris personalitzats dels processos socioeducatius
- Contacte directe amb entitats i empreses clau
- Teletraball
- Qualitat de productes de Salta
- Eficiència en la gestió de subvencions



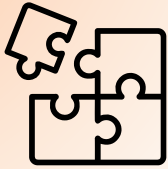
A SUPRIMIR

- Dir sí a tot
- Gestió eficient de les interrupcions i de les visites, gestionar millor l'efecte peixera
- Ús innecessari del paper
- Reunions no efectives



A AFEGIR

- Revisió de plans i protocols de tot el que tenim fet i unificar criteris de nomenclatura
- Millorar la planificació de tasques de l'entitat
- Treball en xarxa
- Nou model de gestió d'interrupcions i visites
- Gestió eficient del paper
- Gestió efectiva de les relacions
- Figura de la coach
- Història de vida de les persones ateses
- Impacte mediambiental
- Espai de reflexió ètica vinculat al codi ètic
- Optimizar processos i protocols



METODOLOGIA DE TREBALL

DIMENSIONS D'ANÀLISI



RECURSOS / FINANCES



A MANTENIR

- **Implicació del patronat** en les relacions institucionals.
- **Mantenir les donacions en espècie** que ens interessin.
- **Inversió en infraestructures.**
- **Sostenibilitat econòmica** i financera de tots els projectes.
- **Cursos formatius** de la Fundació Ared.
- **Càtering i confecció com recurs formatiu i econòmic.**
- **La bona relació professional** dels gestors amb les entitats finançadores.



A SUPRIMIR

- Paper
- Alt grau de dependència econòmica en pocs finançadors
- Donacions en espècie no alineades amb la necessitat de l'entitat
- Proveïdors que no complexin sostenibilitat, etc.
- Duplictat d'eines de treball en xarxa



A AFEGIR

- Millora instal·lacions
- Eficiència energètica
- Noves eines per alumnes
- Comunicar correctament l'empresa Salta
- Comunicar en femení amb mirada inclusiva
- Més presència en mitjans externs
- Diversificar fons econòmics per augmentar els recursos econòmics i financers
- Aliances estratègiques amb el sector privat a mig termini



POSICIONAMENT INTERN

QUÈ FEM I COM HO FEM



QUÈ FEM

- **Acompanyament integral** a persones en risc d'exclusió, prioritàriament dones
- **Acompanyament individualitzat** a les persones ateses, tractant amb respecte la diferència
- **Comunicació per a la normalització social** sobre la pobresa i l'exclusió social de les dones
- **Formació** donant accés a les competències tècniques i professionals
- **Inserció** facilitant l'accés al món laboral
- **Capacitació** de les persones ateses en competències que els hi han de permetre viure en la societat d'acollida
- **Creació d'oportunitats laborals** mitjançant la venda de productes de confecció i càtering
- **Visibilització** de l'entitat



COM HO FEM

- Compromís
- Respecte
- Preservació de la dignitat
- Eficiència
- Qualitat
- Innovació
- Treball en Xarxa
- Millora permanent de les treballadores
- Treball en xarxa des de totes les àrees de l'Entitat
- Implicació del Patronat
- Implicació del Voluntariat
- Captació de Recursos
- Llenguatge inclusiu i visualització de les diferents realitats
- Relacions amb entitats del Tercer Sector
- Relacions amb les Admin. Públiques
- Aliances amb universitats, empreses privades i Fundacions alineades amb la missió de l'entitat



PRINCIPALS EIXOS D'ACTIVITAT

DE LA FUNDACIÓ ARED

Sostenibilitat

Com a element que ha de donar consistència a les actuacions planificades, coherència en el desenvolupament de les tasques i assegurament en la continuïtat de l'Entitat.



Innovació

Com mirada transformadora que ha de permetre noves aliances basades en la rendició de comptes i la transferència de coneixement, així com donar resposta a les noves necessitats socials.



Qualitat

Com concepte transversal que impregna tota l'organització i dóna resposta als sistemes interns de garantia de qualitat.



Treball per projectes

Com a sistema d'organització interna que permet focalitzar en col·lectius específics per donar la resposta demandada i alhora treballar en xarxa.



4 EIXOS D'ACTUACIÓ DE LA FUNDACIÓ ARED



MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

DE LA FUNDACIÓ ARED



MISSIÓ ARED

La nostra missió és **acompanyar dones en situació de vulnerabilitat** perquè aconseguixin la **plena integració** a la societat.

Això ho fem fomentant la seva **autonomia**, mitjançant la **formació** i l'**acompanyament integral** que permetin la incorporació al mercat laboral.

VISIÓ ARED

Construir una **societat inclusiva** on totes les persones tinguin **accés a segones oportunitats**, impulsades pel poder de les connexions i el treball en xarxa per transformar vides i ampliar l'impacte.



ELS VALORS ARED



ACOMPANYAMENT



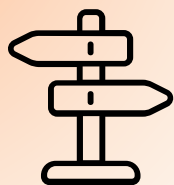
RESPECTE A LA DIVERSITAT



EFICIÈNCIA



DIGNITAT



LÍNIES ESTRATÈGIQUES

DEL MAPA ESTRATÈGIC

Les **Línies Estratègiques** es dissenyen a partir de la informació recollida en les diferents anàlisis efectuades a través del DAFO, que s'ha realitzat per l'elaboració d'aquest Pla Estratègic. I ens hem centrat de manera molt especial en la situació descrita de l'anàlisi de l'entorn.

Es configura un **Mapa Estratègic** desenvolupat a partir de les **4 dimensions definides amb anterioritat**:



PERSONES ATESES

- 1. Inserció
- 2. Formació
- 3. Empresa d'inserció



COL-LABORADORES

- 4. Desenvolupament de polítiques de RRHH
- 5. Voluntariat



PROCESSOS

- 6. Transformació digital
- 7. Aliances Estratègiques
- 8. Comunicació
- 9. Qualitat
- 10. Relacions Institucionals i Acció Social



RECURSOS / FINANCES

- 11. Sostenibilitat
- 12. Millora d'infraestructures i instal·lacions



DISSENY DEL DOCUMENT

LÍNIES ESTRATÈGIQUES DEL MAPA ESTRATÈGIC

El disseny de les línies estratègiques s'articula en els següents apartats:



OBJECTIU

Què és el que es vol assolir?



FITES PRODUCTE ESPERAT

Allò que es busca com a resultat de la formulació de l'objectiu i les accions a fer.



RESPONSABLE

Estructura organitzativa responsable de vetllar pel compliment de les accions.



ACCIONS

Actuacions a realitzar per assolir l'objectiu proposat.



INDICADORS

Informació del resultat que ens ha de permetre avaluar la consecució de l'objectiu.



**La missió, la visió i els valors és
treballen a l'entitat a partir del
FOMENT DE L'AUTONOMIA,
mitjançant la FORMACIÓ
i l'ACOMPANYAMENT
INTEGRAL que permet la
incorporació al mercat laboral.**



OBJECTIUS ESTRATÈGICS

Objectius Estratègics



PERSONES ATESES

1 Inserció

1.1. POTENCIAR EL TREBALL EN XARXA

1.2. DISPOSAR D'UN MODEL PROPI D'INTERVENCIÓ ARED OBERT A NOUS COL·LECTIUS



1 Inserció

1.1. POTENCIAR EL TREBALL EN XARXA

FITA

- Promoure el treball en xarxa de forma efectiva amb altres entitats en funció de les necessitats que detectem.
- Impulsar aliances per augmentar les derivacions de persones a l'Entitat.
- Visibilitzar i compartir amb la xarxa el coneixement i experiències de l'entitat.
- Potenciar el treball en xarxa com una palanca per assolir la sostenibilitat econòmica i financera de l'entitat.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Inserció
- Departament Aliances Empresarials

ACCIONS

- Definir els partners potencials.
- Fomentar acords de col·laboració beneficiosos per totes les parts.
- Complir amb els acords establerts.
- Establir indicadors d'avaluació, de derivació i seguiment de la xarxa de contacte.
- Generar un banc de recursos intern per tot el personal/treballadores de l'Entitat.
- Definir el retorn econòmic que aporten les col·laboracions a l'Entitat.

INDICADORS

- N° Acords de col·laboració establerts.
- N° Demandes de feina rebudes de la xarxa.
- N° de derivacions exitoses.
- Ingressos derivats dels acords.



1

Inserció

1.2. DISPOSAR D'UN MODEL PROPI D' INTERVENCIÓ ARED OBERT A NOUS COL·LECTIUS

FITA

- Implementar i avaluar un model d'intervenció propi centrat en la persona (MCP).
- Incidir en el benestar emocional i la autonomia de les dones en tots els programes propis d'acompanyament a la inserció.
- Fomentar la creació de la Comunitat ARED entre les persones involucrades.
- Facilitar la integració social de les participants mitjançant la promoció de valors cívics i ciutadans.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Inserció
- Departament Aliances Empresarials

ACCIONS

- Incorporar eines per la millora del benestar emocional als programes propis.
- Consolidar la eina per a la mesura del impacte de les nostres intervencions.
- Incloure en els programes propis activitats o accions de caràcter cívic-comunitari.

INDICADORS

- N° d'usuàries que han augmentat les competències per accedir al mercat laboral i mantenir el lloc de feina.
- Taxa de participació en programes de coaching. Percentatge d'usuàries que participen activament en les sessions de coaching.
- N° de formacions internes realitzades en benestar emocional i coaching.
- Índex de benestar emocional i d'autonomia de les dones mitjançant enquestes abans i després de la intervenció. Avaluar la percepció de pertinença i cohesió entre les persones de la Comunitat ARED.

Objectius Estratègics



PERSONES ATESES

2 Formació

2.1. DESENVOLUPAR UNA OFERTA FORMATIVA PROPIA TANT LA HOMOLOGADA COM L'ACREDITADA (*)

2.2. ATENDRE A NOUS COL·LECTIUS I NOVES NECESSITATS A TRAVÉS DE LES NOSTRES LÍNEAS DE FORMACIÓ

(*) Formació Homologada. Titulació oficial per exercir una professió (Certificats de professionalitat)

(*) Formació Acreditada. Com a centre acreditat per l'administració emetem títols propis acreditatius de la formació impartida.



2 Formació

2.1. DESENVOLUPAR UNA OFERTA FORMATIVA PROPIA TANT HOMOLOGADA COM ACREDITADA

FITA

- Mantenir tots els Certificats de Professionalitat actuals.
- Mantenir actualitzada la cartera d'activitats de formació.
- Innovar la metodologia dels continguts.
- Posicionar-nos com a centre de referència en les nostres especialitats.
- Diversificar les fonts de finançament.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Formació

ACCIONS

- Mantenir els certificats de professionalitat ja disponibles.
- Analitzar les necessitats del mercat laboral per si és possible donar resposta formativa.
- Digitalitzar tots els continguts de formació.
- Mantenir, actualitzar i millorar tots els protocols del departament.
- Potenciar noves línies de finançament per assolir la sostenibilitat econòmica i financera de l'Entitat.

INDICADORS

- % dels cursos amb i sense certificat de professionalitat.
- % de noves formacions i continguts digitals donats d'alta al Campus ARED.
- % d'ingressos de formació amb finançament privat.



2 Formació

2.2. ATENDRE A NOUS COL·LECTIUS I NOVES NECESSITATS A TRAVÉS DE LES NOSTRES LÍNIES DE FORMACIÓ

FITA

- Atendre a nous col·lectius i noves necessitats a través de les nostres línies de formació.
- Comunicar el factor diferenciador del acompanyament integral (amb tu i per tu) que tenim a Ared.
- Vetllar per la sostenibilitat econòmica i de recursos.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Formació
- Departament Comunicació

ACCIONS

- Identificar sectors amb alta demanda de formació.
- Realitzar un diagnòstic de les necessitats dels col·lectius als que es vol arribar.
- Explorar fonts de finançament.
- Potenciar el nostre factor diferenciador en tots els itineraris.
- Treballar en competències per a la ciutadania.

INDICADORS

- Número de noves activitats formatives.
- Número total de participants.
- Percentatge d' alumnes inserides laboralment.
- Número d'aliances amb altres entitats.

Objectius Estratègics



PERSONES ATESES

3 Empresa d'Inserció

3.1. MILLORAR EL CONEIXEMENT COMPETENCIAL DEL PERSONAL D'INSERCIÓ

3.2. ORIENTAR L'EMPRESA D'INSERCIÓ CAP A UN SISTEMA DE QUALITAT



3 Empresa d'Inserció

3.1. MILLORAR EL CONEIXEMENT COMPETENCIAL DEL PERSONAL D'INSERCIÓ

FITA

- Millorar el nivell competencial del personal d'inserció a nivell tècnic, transversal i de ciutadania.
- Tenir protocol·litzats els itineraris d'inserció tant a nivell tècnic com competencial.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Responsable de Càtering Ared
- Responsable de Confecció Ared
- Tècnica d'Acompanyament a la Inserció

ACCIONS

- Elaborar el diari de competències.
- Implementar el diari de competències.
- Avaluar el diari de competències.
- Potenciar els contractes a l'empresa ordinària.
- Formar en competències tècniques i professionals.
- Formar en competències de base i transversals.
- Formar en competències ciutadanes.
- Realitzar un acompanyament integral centrat en la persona.

INDICADORS

- Tenir el diari de competències.
- Número de persones que utilitzen el pla.
- Número d'insercions a l'empresa ordinària.



3 Empresa d'Inserció

3.2. ORIENTAR L'EMPRESA D'INSERCIÓ CAP A UN SISTEMA DE QUALITAT

FITA

- Obtenir l'acreditació ISO 9001.
- Disposar de la base documental.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Responsable de Càtering Ared
- Responsable de Confecció Ared
- Tècnica d'Acompanyament a la Inserció
- Responsable de Qualitat

ACCIONS

- Realitzar el diagnòstic documental dels processos de l'empresa.
- Crear la base documental.
- Digitalitzar els diferents protocols.
- Millorar les gestions internes a través d'eines i aplicacions informàtiques.
- Revisar la sostenibilitat econòmica, de recursos humans i mediambiental.

INDICADORS

- % compliment del calendari d'accions per l'acreditació ISO.
- % de compliment de tota la llista de la base documental dels processos interns.

Objectius Estratègics



COL-LABORADORES

4 Desenvolupament de polítiques de RRHH

4.1. CREACIÓ I DESENVOLUPAMENT DE POLÍTIQUES DE L'ÀREA DE PERSONES I VALORS

4.2. CREACIÓ I ACTUALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS

4.3. DESENVOLUPAMENT DEL PLA DE FORMACIÓ INTERNA DE L'ENTITAT

4.4. GARANTIR LA CULTURA DE L'ENTITAT A TRAVÉS DE LES COMPETÈNCIES



4 Desenvolupament de polítiques de RRHH

4.1. CREACIÓ I DESENVOLUPAMENT DE POLÍTIQUES DE L'ÀREA DE PERSONES I VALORS

FITA

- Preparació del catàleg de llocs de Treball.
- Definició de les funcions de cada lloc de treball.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament de Persones i Valors

ACCIONS

- Definir quins perfils necessita l'Entitat.
- Definir els llocs de Treball.
- Definir les funcions de cada lloc de Treball.

INDICADORS

Tenir el catàleg de llocs de feina de l'Entitat



4 Desenvolupament de polítiques de RRHH

4.2. CREACIÓ I ACTUALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS

FITA

- Definir les diferents polítiques de recursos humans que necessita l'Entitat.
- Prioritzar les polítiques més necessàries.
- Implementar les polítiques.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament de Persones i Valors

ACCIONS

- Realitzar la política de dedicació de personal.
- Realitzar la política dels processos de selecció.
- Realitzar el protocol d'acollida del personal de l'Entitat.
- Realitzar el protocol de comiat del personal de l'Entitat.
- Realitzar el protocol de promoció del personal de l'Entitat.
- Realitzar el protocol d'avaluació del personal de l'Entitat.

INDICADORS

- Tenir tots els protocols necessaris fets.
- Número de polítiques implementades.



4 Desenvolupament de polítiques de RRHH

4.3. DESENVOLUPAMENT DEL PLA DE FORMACIÓ INTERNA DE L'ENTITAT

FITA

- Garantir l'acompliment de les treballadores de l'Entitat.
- Tenir un pla de formació adaptat a les necessitats del personal i l'Entitat.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament de Persones i Valors

ACCIONS

- Definir les accions de formació i habilitació de les treballadores per a l'adequació al lloc de Treball.
- Confeccionar el pla de formació.
- Implementar el pla.
- Facilitar l'accés a la formació
- Avaluar l'impacte de la formació.

INDICADORS

- Tenir el pla de formació actualitzat en funció dels llocs de Treball.
- Grau d'acompliment del pla de formació.
- Avaluació de l'impacte de la formació.



4 Desenvolupament de polítiques de RRHH

4.4. GARANTIR LA CULTURA DE L'ENTITAT A TRAVÉS DE LES COMPETÈNCIES

FITA

- Poder certificar les competències clau que han de tenir les persones treballadores de l'Entitat.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament de Persones i Valors

ACCIONS

- Definir les competències que volem valorar per tal de poder certificar-les.
- Crear el diari de competències.
- Establir el nivell d'assoliment que tenen les treballadores de cada competència.
- Realitzar l'avaluació de les treballadores segons el diari de competències.

INDICADORS

- Tenir el document del diari de competències.
- Grau d'assoliment de la competència.

Objectius Estratègics



COL-LABORADORES

5 Voluntariat

5.1. MAPEIG DELS DIFERENTS TIPUS DE VOLUNTARIAT DE L'ENTITAT

5.2. REFLEXIÓ ESTRATÈGICA DEL VOLUNTARIAT DE L'ENTITAT PER TAL DE DESENVOLUPAR EL PLA



5 Voluntariat

5.1. MAPEIG DELS DIFERENTS TIPUS DE VOLUNTARIAT DE L'ENTITAT

FITA

- Tenir un diagnòstic intern de les necessitats de voluntariat detectades.
- Tenir un diagnòstic de la situació actual del voluntariat a l'Entitat.
- Tenir un diagnòstic de les pròpies voluntàries per veure el que estan oferint i el que poden oferir.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Responsable de Voluntariat

ACCIONS

- Recollir tota la informació del diagnòstic intern.
- Recollir tota la informació del diagnòstic extern.
- Base dades amb les necessitats, el que falta i el que no és necessari.

INDICADORS

- Tenir el document resum amb tota la informació interna.
- Tenir el document resum amb tota la informació externa.
- Document general amb tota la informació recollida.



5 Voluntariat

5.2. REFLEXIÓ ESTRATÈGICA DEL VOLUNTARIAT DE L'ENTITAT PER TAL DE DESENVOLUPAR EL PLA

FITA

- Establir el criteri de gestió de voluntàries.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Responsable de Voluntariat

ACCIONS

- Dimensionar el que suposa la gestió de tot el voluntariat de l'Entitat.
- Valoració econòmica de l'aportació de les voluntàries a l'Entitat.
- Definir el model de voluntariat a les necessitats.
- Desenvolupar accions de voluntariat.

INDICADORS

- Document resum amb la valoració econòmica de l'aportació de les voluntàries.
- Procediment de gestió del voluntariat.
- Número d'accions desenvolupades.

Objectius Estratègics



PROCESSOS

6 Transformació Digital

6.1. CAPACITAR DIGITALMENT A TOTES LES PROFESSIONALS DE L'ENTITAT

6.2. DONAR RESPOSTA ALS REPTES DE L'ENTITAT MITJANÇANT LES TECNOLOGIES



6 Transformació Digital

6.1. CAPACITAR DIGITALMENT A TOTES LES PROFESSIONALS DE L'ENTITAT

FITA

- Disposar d'un pla de Formació Digital.
- Afavoriment de la capacitat digital continua.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Administració i Finances (SSGG)
- Departament Gestió projectes i Subvencions
- Departament Persones i Valors

ACCIONS

- Dissenyar el Pla Anual de Transformació Digital.
- Executar el Pla Anual de Transformació Digital.
- Tenir un catàleg de formacions en l'àmbit digital.
- Buscar finançament per les accions formatives en l'àmbit digital.
- Buscar pro-bono per les accions formatives en l'àmbit digital.

INDICADORS

- Tenir el pla de formació.
- Tenir el calendari del pla de formació.
- Número de col·laboradors formats.
- Número de finançadors assolits.



6 Transformació Digital

6.2. DONAR RESPOSTA ALS REPTES DE L'ENTITAT MITJANÇANT LES TECNOLOGIES

FITA

- Disposar de les infraestructures necessàries.
- Analitzar les prestacions de la Intel·ligència Artificial (IA) en relació a les necessitats de l'Entitat.
- Disposar de mesures de ciber seguretat a l'Entitat.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Administració i Finances (SSGG)
- Departament Gestió Projectes i Subvencions
- Departament Persones i Valors

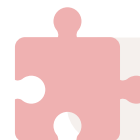
ACCIONS

- Analitzar quines eines necessitem per automatitzar les tasques de poc valor afegit.
- Renovar l'equipament informàtic de l'Entitat.
- Optimitzar l'ús de les eines disponibles.
- Buscar finançament pels projectes digitals.

INDICADORS

- Pla definit de necessitats de software i hardware de l'Entitat.
- Eines creades segons calendari del Pla acordat.
- Número de finançadors assolits.

Objectius Estratègics



PROCESSOS

7 Aliances Estratègiques

7.1. GARANTIR QUE LA FORMACIÓ I L'ACOMPANYAMENT A LA INSERCIÓ ES CONVERTEIXIN EN OPORTUNITATS REALS DE FEINA

7.2. PROMOURE LA SENSIBILITZACIÓ PER CREAR UNA CULTURA CORPORATIVA COMPROMESA AMB LA INCLUSIÓ LABORAL QUE GENERI INSERCIONS LABORALS I PRÀCTIQUES FORMATIVES

7.3. ESTABLIR UNA ESTRATÈGIA DE FINANÇAMENT PRIVADA QUE PERMETI LA CONTINUÏTAT I EXPANSIÓ DELS PROJECTES DE LA FUNDACIÓ



7 Aliances Estratègiques

7.1. GARANTIR QUE LA FORMACIÓ I L'ACOMPANYAMENT A LA INSERCIÓ ES CONVERTEIXIN EN OPORTUNITATS REALS DE FEINA

FITA

- Generar oportunitats laborals d'ocupació de la col·laboració amb empreses compromeses.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Prospecció
- Departament Aliances Empresarials
- Departament Formació
- Departament Comunicació

ACCIONS

- Analitzar el mercat laboral per identificar i captar empreses compromeses i sectors estratègics d'ocupació.
- Crear una xarxa d' empreses col·laboradores compromeses i fidelitzar a les empreses ja vinculades.
- Desenvolupar estratègies de col·laboració 360 amb empreses que tinguin interès en la inclusió social.
- Disposar de material informatiu amb testimonis d'èxit i casos d'impacte de la contractació inclusiva.
- Realitzar campanyes en xarxes socials i mitjans per destacar històries d'èxit i testimonis.

INDICADORS

- Mesura del impacte de les aliances empresarials: Quadre de comandament.
- N° de testimonials realitzats.
- N° de campanyes realitzades.
- N° d'empreses compromeses per sector.



7 Aliances Estratègiques

7.2. PROMOURE LA SENSIBILITZACIÓ PER CREAR UNA CULTURA CORPORATIVA COMPROMESA AMB LA INCLUSIÓ LABORAL QUE GENERI INSERCIIONS LABORALS, PRÀCTIQUES FORMATIVES I FINANCIACIÓ DE PROJECTES

FITA

- Promoure una cultura empresarial més inclusiva i equitativa en el mercat laboral.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Prospecció
- Departament Aliances Empresarials
- Departament Formació

ACCIONS

- Generar consciència al sector empresarial sobre la importància de la inclusió sociolaboral com a motor de canvi social.
- Dissenyar programes adaptats a les necessitats de les empreses i perfils de les participants.
- Generar campanyes de sensibilització i creació de valor per a les empreses.
- Oferir programes de voluntariat corporatiu mitjançant activitats de mentoria i formació.

INDICADORS

- Enquestes de satisfacció per participants i empreses col·laboradores.
- Número de presentacions a empreses.
- Número d'activitats de sensibilització per captar noves empreses.



7 Aliances Estratègiques

7.3. ESTABLIR UNA ESTRATÈGIA DE FINANÇAMENT PRIVADA QUE PERMETI LA CONTINUÏTAT I EXPANSIÓ DELS PROJECTES DE LA FUNDACIÓ

FITA

- Potenciar la captació de fons i donacions.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Aliances Empresarials
- Departament Aliances Institucionals
- Departament Comunicació

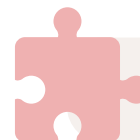
ACCIONS

- Identificar possibles empreses/entitats alineades amb la Fundació.
- Fomentar el concepte "d'inversió social" desenvolupant material atractiu de primer contacte.
- Identificar el pla per nivells de contribució per cada empresa.
- Generar comunicació fluida per promoure la continuïtat de la seva aportació.
- Desenvolupar campanyes de màrqueting amb causa.
- Potenciar Voluntariat corporatiu remunerat.

INDICADORS

- Identificar les tipologies relacionals de 360 i seguiment del nivell de compromís.
- Nivell d'assoliment del Pla de captació Fons Privats.
- Número de campanyes de màrqueting engegades.
- Número de voluntariats corporatius remunerats assolits.

Objectius Estratègics



PROCESSOS

8 Comunicació

8.1. POSICIONAR A LA FUNDACIÓ COM UN ACTOR CLAU EN INCLUSIÓ SOCIOLABORAL

8.2. DESENVOLUPAR ACCIONS ORIENTADES A SENSIBILITZAR A LA SOCIETAT I AL SECTOR EMPRESARIAL



8 Comunicació

8.1. POSICIONAR A LA FUNDACIÓ COM UN ACTOR CLAU EN INCLUSIÓ SOCIOLABORAL

FITA

- Desenvolupar una Estratègia de visibilitat i posicionament reputacional de la Fundació.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Comunicació
- Departament Aliances Institucionals

ACCIONS

- Realitzar un mapeig de l'activitat institucional que alineï les actuacions amb els objectius.
- Participar en fòrums empresarials, socials i polítics, reforçant el paper de la Fundació com a referent, segons la prioritat dels objectius.
- Identificar portaveus per projectes.
- Impulsar la utilització de col·laboracions externes de comunicació per abordar el màxim d'àmbits.
- Desenvolupar campanyes basades en èxits i impacte.
- Vetllar per la imatge corporativa de l'Entitat.

INDICADORS

- Número d'aparicions o activitats amb presència d'Ared en el sector empresarial, social i polític.
- Tenir el Quadre de comandament de seguiment d'aparicions en xarxes socials.



8 Comunicació

8.2. DESENVOLUPAR ACCIONS ORIENTADES A SENSIBILITZAR A LA SOCIETAT I AL SECTOR EMPRESARIAL

FITA

- Definir l'Estratègia Digital i xarxes socials.
- Implementar l'Estratègia Digital.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Comunicació
- Departament Inserció
- Departament Formació
- Empresa Inserció

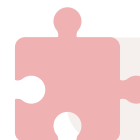
ACCIONS

- Realitzar el pla de contingut digital amb publicacions regulars a LinkedIn, Instagram i YouTube.
- Promoure la utilització per part de les col·laboradores de LinkedIn com a part de l'activitat de la Comunitat Ared.
- Generar campanyes basades en testimonis, infografies, i vídeos sobre la importància de la inserció sociolaboral i la formació.
- Desenvolupar el blog de la web amb articles sobre inclusió, estudis i dades d'interès.
- Desenvolupar la Newsletter amb notícies d'interès diferenciades per grups d'interès.

INDICADORS

- Mesurar l'impacte de les campanyes en termes d'abast i increment de vincle a les xarxes socials.
- Pla de contingut digital.
- Numero de campanyes.
- Grau de desenvolupament del blog.
- Grau de desenvolupament de la Newsletter.

Objectius Estratègics



PROCESSOS

9 Qualitat

9.1. DISPOSAR D'UN SISTEMA DE QUALITAT DE TOTA L'ENTITAT

9.2. POTENCIAR UNA CULTURA DE QUALITAT A TOTA L'ENTITAT



9 Qualitat

9.1. DISPOSAR D'UN SISTEMA DE QUALITAT DE TOTA L'ENTITAT

FITA

- Manteniment dels estàndars de Qualitat de l'acreditació (ISO 9001) a Fundació Ared.
- Assolir l'acreditació dels estàndars de Qualitat (ISO 9001) a Salta, Empresa d'Inserció.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Responsable de Qualitat
- Comitè de Qualitat

ACCIONS

- Revisar i actualitzar els processos actuals.
- Revisar i integrar la documentació.
- Revisar i codificar la documentació.
- Desenvolupar les accions necessàries pel manteniment de l'acreditació ISO 9001.
- Dissenyar un sistema de Garantia de Qualitat a Salta.
- Comunicar i informar a tota l'Entitat sobre el sistema de Garantia de Qualitat.

INDICADORS

- Mapa de processos amb propietaris.
- Documentació codificada.
- Certificació ISO9001 a tota l'Entitat.



9 Qualitat

9.2. POTENCIAR UNA CULTURA DE QUALITAT A TOTA L'ENTITAT

FITA

- Afavorir cultura de qualitat entre les col·laboradores.
- Disposar d'un Pla de Formació de Qualitat.
- Assolir la sensibilització del personal en relació a la Qualitat.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Responsable de Qualitat
- Comitè de Qualitat
- Departament Persones i Valors

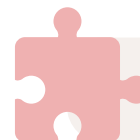
ACCIONS

- Desenvolupar accions formatives relacionades amb la qualitat.
- Desenvolupar accions de comunicació interna de sensibilització dels processos de qualitat.
- Avaluar el nivell de coneixement i ús relacionat amb garantia de qualitat.

INDICADORS

- N° d'accions formatives implementades.
- N° d'accions de comunicació.
- N° d'incidències registrades causades per la manca d'acompliment del Sistema de Garantia de la Qualitat.
- Resultat de les avaluacions.

Objectius Estratègics



PROCESSOS

10 Relacions Institucionals i Acció Social

10.1. ENFORTIR LA REPUTACIÓ I POSICIONAMENT D'ARED EN EL SEU ENTORN

10.2. ENFORTIR LA SOSTENIBILITAT D'ARED



10 Relacions Institucionals i Acció Social

10.1. ENFORTIR LA REPUTACIÓ I POSICIONAMENT D'ARED EN EL SEU ENTORN

FITA

- Enfortir la incidència política i social per promoure canvis en les polítiques públiques alineades amb la missió d'Ared.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Aliances Institucionals

ACCIONS

- Representar a Ared en espais de decisió i incidència per contribuir a canvis en les polítiques públiques alienades amb la missió i enfortir la visibilitat.
- Impulsar projectes amb un enfoc de col·laboració.
- Enfortir a Ared en el món acadèmic.
- Enfortir la reputació d'Ared a través de xarxes socials i mitjans de comunicació.

INDICADORS

- Número de participació en xarxes, federacions i comissions de treball.
- Número de projectes col·laboratius.
- Número d'accions participatives amb el món acadèmic.
- Número d'intervencions de representació en xarxes i blogs.



10 Relacions Institucionals i Acció Social

10.2. ENFORTIR LA SOSTENIBILITAT D'ARED

FITA

- Incrementar l'impacte social a través de les col·laboracions estratègiques amb els diferents grups d'interès d'Ared.
- Identificar oportunitats de finançament i expansió a través d'acords i/o convenis estratègics.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Aliances Institucionals

ACCIONS

- Identificar i enfortir aliances estratègiques amb l'Administració, altres entitats socials i empreses per ampliar l'impacte dels projectes.
- Contribuir amb el disseny d'estratègies per accedir a noves fonts de finançament tant públiques com privades.
- Aconseguir recursos i recolzament institucional.

INDICADORS

- Número d'aliances estratègiques a través de visites, acords / convenis.
- % Increment de l'impacte als projectes d'Ared i a les seves beneficiàries.
- % Increment de noves fonts de finançament públiques o privades, assistència tècnica, voluntariat.

Objectius Estratègics



RECURSOS / FINANCES

11 Sostenibilitat

11.1. VETLLAR PER LA SOSTENIBILITAT ECONÒMICA DE L'ENTITAT

11.2. OPTIMITZAR ELS RECURSOS INTERNS



11 Sostenibilitat

11.1. VETLLAR PER LA SOSTENIBILITAT ECONÒMICA DE L'ENTITAT

FITA

- Mantenir l'equilibri pressupostari de l'Entitat.

RESPONSABLES

- Direcció
- Equip Directiu

ACCIONS

- Establir criteris clars de contenció i execució de la despesa.
- Dissenyar indicadors econòmics.

INDICADORS

- Establiment de criteris.
- Seguiment mensual dels indicadors econòmics.
- Pressupost anual equilibrat.



11 Sostenibilitat

11.2. OPTIMITZAR ELS RECURSOS INTERNS

FITA

- Habilitar als Departaments per responsabilitzar-se de la sostenibilitat econòmica de les seves accions i programes.
- Obtenir temps de gestió a partir de la optimització dels processos interns.

RESPONSABLES

- Direcció
- Equip Directiu

ACCIONS

- Establir criteris clars per analitzar la viabilitat dels projectes.
- Estandarditzar processos i tecnificar-los amb programes de gestió.
- Analitzar els processos interns per adequar-los o eliminar-los en funció de la seva aplicabilitat.
- Supervisar l'activitat dels Departaments facilitant formació i informació.

INDICADORS

- Disposar i utilitzar els programes tècnics.
- Seguiment mensual dels indicadors econòmics.
- Resultats de l'optimització dels processos interns.

Objectius Estratègics



RECURSOS / FINANCES

12 Millora infraestructures i instal·lacions

12.1. ADEQUAR INSTAL·LACIONS PER DONAR RESPOSTA ALS REQUERIMENTS DE LA NOSTRA ACTIVITAT COMPLINT LA NORMATIVA VIGENT

12.2. DISPOSAR DE LA MAQUINÀRIA, INSTAL·LACIONS I ESPAIS ÒPTIMS PER DESENVOLUPAR LES NOSTRES ACTIVITATS



12 Millora infraestructures i instal·lacions

12.1. ADEQUAR INSTAL·LACIONS PER DONAR RESPOSTA ALS REQUERIMENTS DE LA NOSTRA ACTIVITAT COMPLINT LA NORMATIVA VIGENT

FITA

- Disposar de les instal·lacions adequades a la normativa vigent.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Administració i Finances (SSGG)
- Departament Gestió Projectes i Subvencions
- Departament Persones i Valors

ACCIONS

- Realitzar un llistat exhaustiu i valorat amb el detall de les necessitats.
- Prioritzar accions segons urgència i definir calendari.
- Buscar finançament.
- Executar el Pla d'acció anual.

INDICADORS

- Nivell d'acompliment del Pla.
- Identificar accions preventives vs accions reactives.
- Import finançat públic vs privat.



12 Millora infraestructures i instal·lacions

12.2. DISPOSAR DE LA MAQUINÀRIA, INSTAL·LACIONS I ESPAIS ÒPTIMS PER DESENVOLUPAR LES NOSTRES ACTIVITATS

FITA

- Actualitzar la maquinària, instal·lacions i espais segons Pla i finançament assolit en cada període.

RESPONSABLES

- Equip Directiu
- Departament Administració i Finances (SSGG)
- Departament Gestió Projectes i Subvencions
- Departament Persones i Valors

ACCIONS

- Crear un comitè de Seguiment de les Inversions.
- Dissenyar i executar el Pla Anual d'Inversions.
- Buscar finançament.

INDICADORS

- Tenir el Pla anual.
- Import finançat públic vs privat.
- Grau de compliment del Pla anual.



Fundació Privada ARED

Calle Zamora, 103-105, bajos
08018 - Barcelona



www.fundacioared.org



[fundacio_ared](https://www.instagram.com/fundacio_ared)