

APPACDM



1

APPACDM de Viana do Castelo
Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

AVALIAÇÃO MOTIVAÇÃO

COLABORADORES

2022

Índice

1.	NOTA INTRODUTÓRIA	3
2.	AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL	3
2.1	FICHA TÉCNICA	3
2.2	ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL	3
3.	AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL	4
3.1	CENTROS DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO (CACI's)	4
3.2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	4
3.3	RESIDÊNCIAS	5
3.4	OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS	5
3.5	COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS	6
3.6	QUESTÕES ABERTAS	6
4.	CONCLUSÕES FINAIS	10
5.	PLANO DE AÇÃO	10

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Numa Instituição Particular de Solidariedade Social, como a APPACDM de Viana do Castelo, em que EFICIÊNCIA e a EFICÁCIA dos seus processos dependem em grande parte do fator humano, é fundamental que os colaboradores se sintam motivados. Num bom ambiente de trabalho em que os colaboradores estão motivados, eles desenvolvem mais e melhor as suas potencialidades.

Neste âmbito é um desafio, para os gestores de qualquer organização, a avaliação da motivação dos seus colaboradores.

A par dos inquéritos por questionário que nos permitem avaliar a satisfação dos colaboradores, foram também aplicados e analisados questionários que nos permitem acompanhar a COMPONENTE MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES.

2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL

2.1 FICHA TÉCNICA

Período de avaliação: 01/07/2022 a 31/07/2022

Escala utilizada: 4 Indicadores - Escala Qualitativa: Muito Motivado (MM); Motivado (M); Desmotivado (D); Muito Desmotivado (MD)

Inquéritos recebidos: 89

Taxa de resposta: 30%

Inquéritos inválidos: 0

Tratamento e análise: Equipa da Qualidade

Quadro 1 – Ficha Técnica

2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL

2018	2019	2020	2021	2022	Meta 2022	Desvio 2022	Meta 2023
79,95%	82,01%	81,62%	80,17%	83,90%	80%	+ 3,90%	80%

Quadro 2 – Análise aos resultados globais

Valores próximos dos 0% - Muito Desmotivado / Valores próximos de 100% - Muito Motivado
Fonte: Inquéritos de avaliação de motivação

Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa
DC	5	42%	CACI e FP Melgaço	16	73%	CACI Valença	2	28%	CACI Ursulinas		18%
STV	1	20%	LRE Melgaço	4	36%	LAP Valença	-	-	LAP 4	1	50%
CACI (s) e FP Areosa	10	23%	CACI Monção	3	27%	CACI e FP Ponte da Barca	9	64%	CACI J. Barreto	4	50%
LAP 1	-	-	LRE Monção	2	50%	CACI e FP Ponte de Lima	3	20%	LRE 3 de julho	2	25%
LAP 2	-	-	LAP Monção	1	50%	S. Centrais	2	40%	CACI Cabedelo	3	17%
CEPVI	1	2%	CRI	5	50%	S. ADM	1	20%	LRE Cabedelo	6	60%
LRE VC	2	50%	LRE ML	4	36%						

Quadro 3 – Nº/Taxa de questionários recebidos por Estrutura

3. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL

3.1 CENTROS DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO (CACI's)

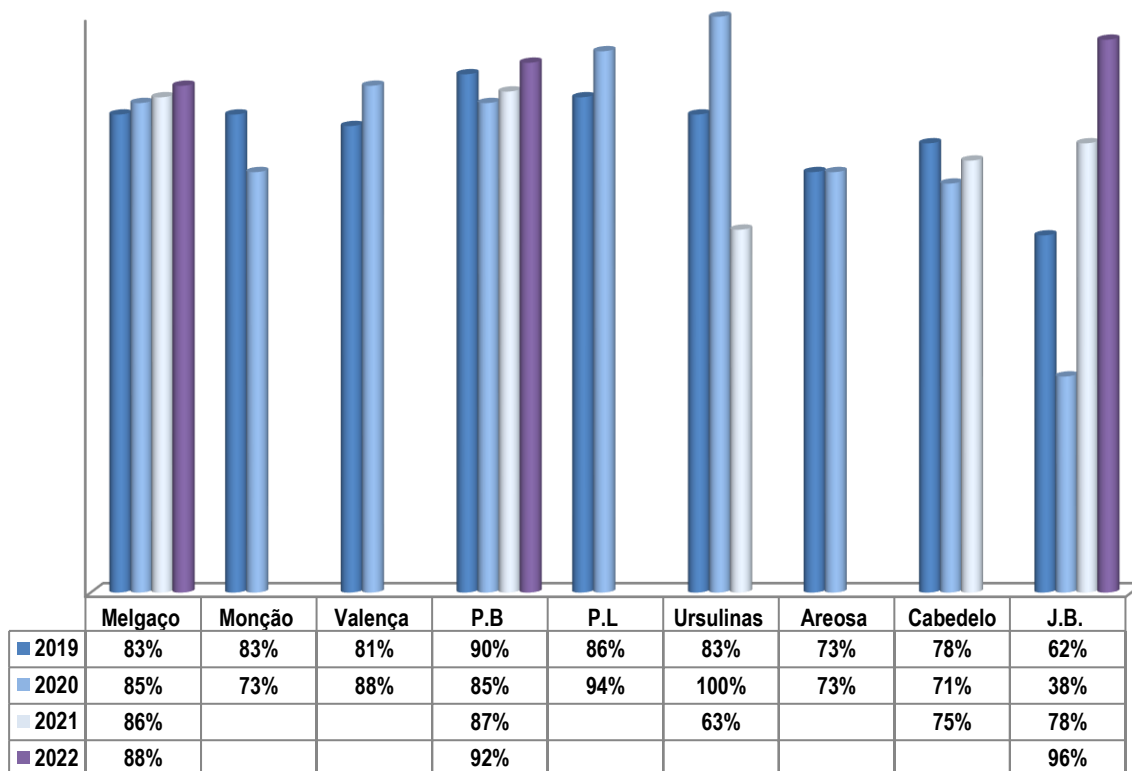


Gráfico 1 – Taxa média de Motivação (CACI's)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

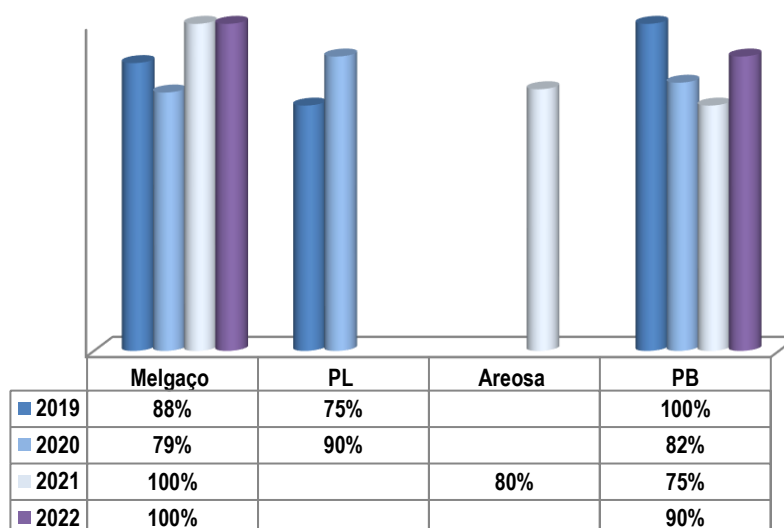


Gráfico 2 – Taxa média de Motivação (Centros de Formação Profissional)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.3 RESIDÊNCIAS

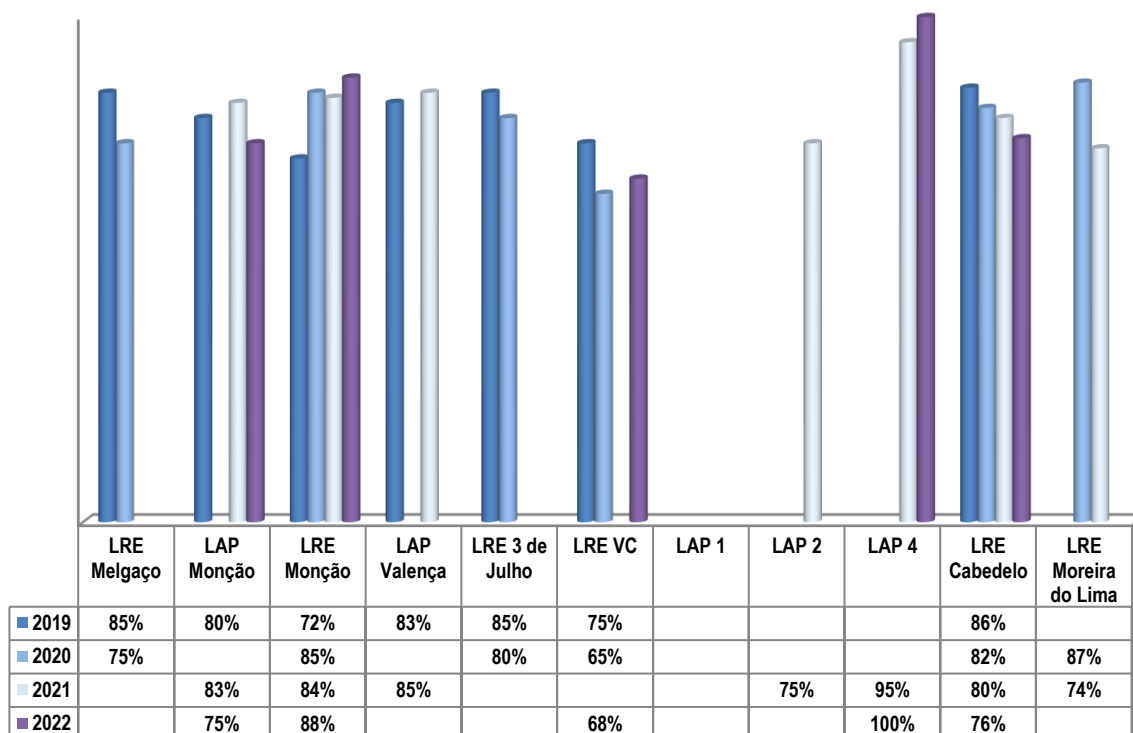


Gráfico 3 – Taxa média de Motivação (Área Residencial)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.4 OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS

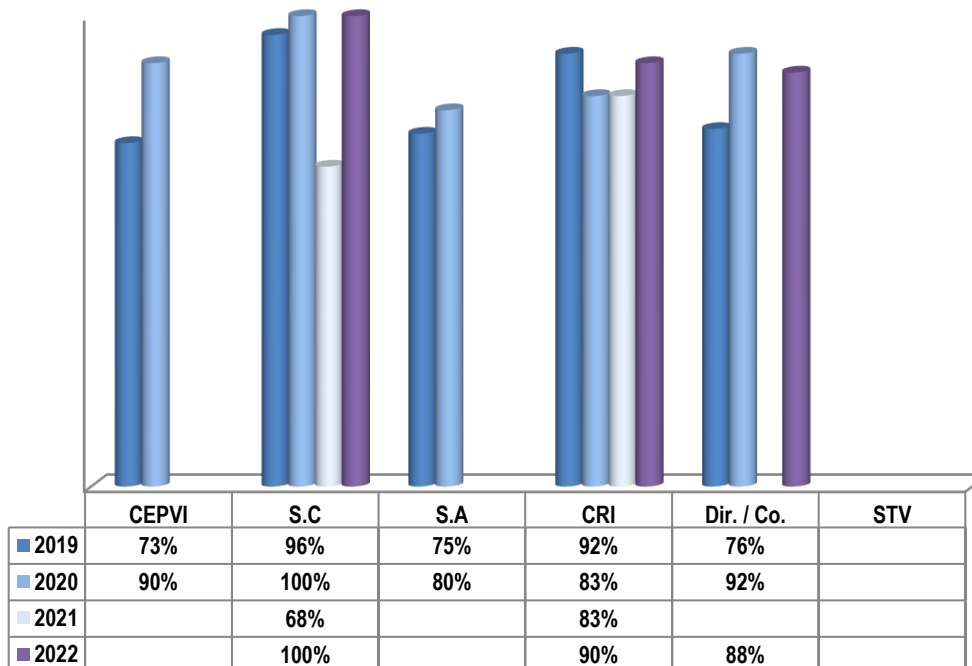


Gráfico 4 – Taxa média de Motivação (Outras Respostas Sociais)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

3.5 COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS

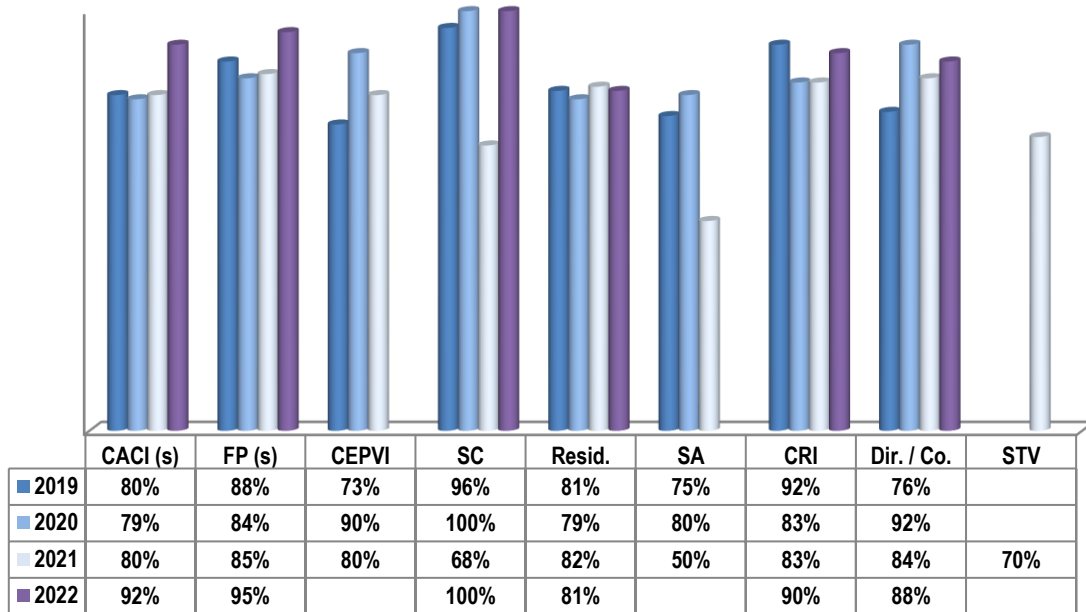


Gráfico 5 – Média de Motivação / Comparação entre respostas¹

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

Para este gráfico consideraram-se os valores de todas as respostas, independentemente da participação

3.6 QUESTÕES ABERTAS

Para cada pergunta fechada foi dada a possibilidade aos inquiridos de referirem quais os fatores que poderiam aumentar o seu índice de motivação, caso o mesmo não fosse muito motivado (MM). Foi também solicitado aos colaboradores que referissem sugestões de melhoria.

Motivação para aprender novos métodos de trabalho: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Aspetos económicos e financeiros	2
Formação mais adequada	3
Melhores condições de trabalho	1
Tempo	1
Maior Igualdade entre colaboradores e transparência por parte das chefias	1

¹ Os resultados incluídos neste gráfico para as respostas sociais que incluem mais do que uma Estrutura não são completamente reais. Resultam de uma média aritmética da taxa de cada estrutura e pretendem dar uma imagem abrangente da comparação entre respostas/serviços.

Motivação para desenvolver trabalho em equipa: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Espírito de Equipa	6
Promoção do trabalho em equipa	2
Formação na área	1

Motivação para participar em ações de formação: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Formação adequada às funções	3
Formação mais diversificada	4
Horários das formações compatível para LRE no horário de trabalho	3
Tempo	4

Motivação para participar projetos mudança na organização: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Abertura e aceitação por parte das chefias	1
Informação/Comunicação	2
Mudança nas Equipas Técnicas	1
Tempo	3

Motivação para sugerir ações de melhoria: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Que as melhorias sejam efetivadas	3
Ouvir os colaboradores	1

SUGESTÕES/COMENTARIOS

Nota: As sugestões/reclamações podem ser efetuadas em qualquer momento do ano, conforme procedimento instituído (ITG – Sugestões e Reclamações).

Por questões de confidencialidade foi retirada a coluna que referia a resposta social de onde provinha cada sugestão, elogio ou comentário. No entanto a Direção Técnica pode consultar as mesmas no relatório específico em Excel.

2022 – Sugestões e comentários	Ação
Falta de consideração e transparência por parte das chefias. Existem problemas graves associados a vários centros que só temos conhecimento por terceiros e não vemos a sua resolução, isso gera falta de confiança e instala-se a sensação de protecionismo em relação a certas pessoas e cargos.	A comunicação de problemas internos deve ser enviada à Direção através dos canais comunicações próprios estabelecidos (ver ITS – 136). Até ao momento a Direção não teve conhecimento de problemas graves nesta Estrutura.
Faz falta um espaço com melhores condições para o exercício das nossas funções e uma melhor remuneração.	Atenta a este problema, a APPACDM, juntamente com a junta de freguesia já sinalizaram um terreno para a implementação de um futuro LRE. A APPACDM de Viana do Castelo cumpre com o legislado no Contrato Coletivo de Trabalho. Já foi negociado o novo acordo do CCT, daí advindo novas atualizações.
Otimizar e melhorar doações.	Sugestão não especificada. O sugestor deve recorrer ao registo de sugestão e explicar adequadamente a sugestão.
Melhorar às instalações sanitárias e a climatização do centro.	Aguarda-se a abertura de novas candidaturas do PRR – Eficiência Energética para a APPACDM se candidatar.
Reunião no início do ano letivo, em que as atividades fiquem já todas definidas para melhor organização, e tempo na sua preparação.	Todas as Unidades Funcionais da APPACDM de Viana do Castelo, elaboram anualmente o seu plano de atividades. Tal como definido em ITR que regula este processo, a sua elaboração/revisão deve ser realizada “com os restantes elementos da equipa multidisciplinar e de acordo com as sugestões recolhidas junto dos stakeholders”. Assim, a estrutura em causa deve rever a sua metodologia, de forma a garantir o cumprimento das tarefas definidas na ITR. A APPACDM realiza as suas atividades com base em anos civis e não letivos.
Sugiro que, uma vez que parece ser difícil aumentar os salários, possibilitassem aos colaboradores usufruírem de um maior número de dias de férias (essenciais para quem trabalha, diariamente, com clientes com estas características). Estas poderiam ser repartidas ao longo do ano.	A APPACDM de VC, fruto do CCT estabelecido, já proporciona 3 dias de férias adicionais para além dos 22 dias estabelecidos nos regimes gerais de Contratação Coletiva. Adicionalmente também proporciona aos seus trabalhadores outros três dias: 24 e 31 de dezembro e a 2ª feira de Páscoa.
A direção da APPACDM vir conhecer no local as diferentes dinâmicas e dificuldades do Centro.	Até ao momento, a Direção tem respondido a todos os pedidos sempre que solicitado. Contudo a partir do próximo ano será instituída dinâmica de visitas programadas às estruturas.
Melhoria a nível da comunicação.	Esta sugestão deve ser explorada pela Direção Técnica, uma vez que a mesma não é explícita
Consciencializar os colaboradores para maior união porque todos trabalham para o mesmo, e que o objetivo é o bem-estar, o conforto e a felicidade dos clientes. Nunca devemos esquecer que são eles que nos provêm o nosso nível de vida, são eles que pagam nossas contas, merecem tudo!	Comentário

2022 – Sugestões e comentários	Ação
Mais pessoal para os serviços gerais	A APPACDM de VC, ao nível desta categoria profissional cumpre com o estabelecido nos acordos com o ISS. Relativamente a esta resposta social, o rácio de colaboradores encontra-se acima do exigido no referido acordo de cooperação.
Realização de avaliação das atividades exteriores (exemplo: Aniversário; Sarau)	Todas as Unidades Funcionais da APPACDM de Viana do Castelo, elaboram anualmente o seu plano de atividades. Tal como definido em ITR que regula este processo, a sua elaboração/revisão deve ser realizada “com os restantes elementos da equipa multidisciplinar e de acordo com as sugestões recolhidas junto dos stakeholders”. Assim, a estrutura em causa deve rever a sua metodologia, de forma a garantir o cumprimento das tarefas definidas na ITR. Paralelamente, todas as atividades de carácter pontual devem ser alvo de planeamento, registo e avaliação em documento da GD (65).
Melhor salário e reconhecimento profissional	A APPACDM de Viana do Castelo cumpre com o legislado no Contrato Coletivo de Trabalho. Já foi negociado o novo acordo do CCT, daí advindo novas atualizações.
Mais formação com horário presencial e compatível com o horário laboral	A pandemia Covid não permitia a realização de formação em formato presencial. Atualmente estamos a retomar as sessões presenciais com algumas exceções devido à dispersão de formandos pelo distrito. Relativamente ao horário da formação para os colaboradores das Residências está estabelecido em Regulamento que a formação seja realizada em horário pós-laboral dada a especificidade desta resposta social. Na eventualidade de surgirem ideias que permitam a realização de formação para os colaboradores de LRE e LAP em horário laboral podem sugerir através de documento próprio de registo de sugestão.
Comunicação; compreensão e transparência	Comentário a ser explorado pela Direção Técnica.
Tentar distribuir os clientes com grandes dependências por outras unidades de forma a equilibrar.	Os clientes mais dependentes estão normalmente integrados em duas respostas sociais (CACI e LRE), pelo que as transferências destes clientes se tornam mais difíceis de concretizar. Eventualmente quando existir uma nova resposta de LRE em Viana do Castelo, será mais fácil de gerir esta situação. Todavia, relembramos que as transferências de clientes devem respeitar em 1ª instância a vontade do próprio/família.
Aumento Salarial; outros tipos de gratificação	A APPACDM de Viana do Castelo cumpre com o legislado no Contrato Coletivo de Trabalho. Já foi negociado o novo acordo do CCT, daí advindo novas atualizações.

4. CONCLUSÕES FINAIS

Após a análise dos questionários devem salientar-se os seguintes pontos de reflexão:

- Verificou-se que a média geral de motivação subiu de 80% para 84%.
- Os colaboradores da FP de Melgaço e LAP 4 são os que apresentam um maior índice de motivação. Os colaboradores do LRE VC são os que me apresentam o menor índice de motivação.
- As respostas sociais devem analisar e avaliar os resultados obtidos principalmente se viram os seus índices de motivação descer em relação ao ano transato. Devem implementar medidas de melhoria em consonância com os dados apresentados e se as questões apresentarem dados inferiores a 50%.
- Relativamente às respostas dos colaboradores às questões: "O que falta para que esteja Muito Motivado? E às sugestões apresentadas, **devem as respostas sociais analisá-las no âmbito da sua dinâmica e implementar as ações de melhoria que acharem necessárias.**
- Apesar de todos os esforços a tendência da taxa de participação continua a ser de diminuição dos valores.

5. PLANO DE AÇÃO

Para o ano manter se à um mínimo de 40% de taxa de participação dos colaboradores (por resposta social) para analise das respostas individualmente.

Para o próximo ano será analisada a hipótese junto com a Direção de se voltar a aplicar os questionários em formato de papel atendendo que a taxa de resposta era muito mais elevada

A acompanhar este relatório será enviada nota interna com ações que vão ser implementadas em consequência das sugestões efetuadas neste processo.

Viana do Castelo, 30 de outubro de 2022

Elaborado por Equipa da Qualidade - Alberta Leite	
Verificado por Gestor da Qualidade – Hugo Oterelo	
Aprovado por Presidente – Luiz Costa	