
PLANO ESTRATÉGICO



Associação de Apoio aos Deficientes
Visuais do Distrito de Braga

Aprovado por: _____

Data: 21/03/2011

Índice

Apresentação	2
Enquadramento Institucional.....	4
Caracterização dos Recursos Humanos	5
Resultados/ Impactos.....	6
Análise Estratégica	6
Oportunidades	7
Ameaças	7
Pontos Fortes	8
Pontos Fracos	9
Formulação de Estratégia.....	9
Plano estratégico.....	10

Apresentação

Cada vez mais vivemos num mundo de incertezas, não só para as pessoas, mas também para as organizações, mesmo para as que estão incluídas no terceiro sector.

Com a crise do estado social, ancorada sobretudo num problema demográfico que se tem vindo a agudizar ao longo dos anos, sem que as políticas públicas tenham conseguido inverter o processo de envelhecimento galopante da população portuguesa (problema extensível a toda a Europa), o termo competitividade começa também a aplicar-se às instituições do sector social, tendo como significado a prestação de serviços de qualidade, focada no cliente. Para haver competitividade tem que haver conhecimento e inovação. Esta “triologia” será fundamental para o futuro do 3º sector.

Uma organização moderna e inovadora que pretenda tornar-se competitiva, deve situar-se no conjunto das organizações que fazem acontecer, pois deixou de haver espaço para seguidores. Terá de definir uma estratégia.

No contexto organizacional, a estratégia corresponde à capacidade de se trabalhar contínua e sistematicamente o ajustamento da organização às condições ambientais que se encontram em constante mudança, tendo sempre em mente a visão de futuro e a perpetuidade organizacional.

“Estratégia” significa genericamente que a orientação principal da organização é a de ser capaz de posicionar-se correctamente frente às situações, principalmente quando se está diante de incertezas e turbulências do ambiente, seja ele no plano financeiro, seja no âmbito das suas actividades internas e processuais.

A necessidade de planear a actividade da AADVDB faz sentir-se no médio prazo, tornando-se imperioso definir e comunicar uma estratégia que, sendo clara e compreensível, conforma a actuação anual para o período definido.

O presente Plano Estratégico tem, pois, a sua origem, mais do que na necessidade de planear os próximos anos de actividade da AADVDB, na vontade de garantir que nos próximos 3 anos o seu desempenho está solidamente ancorado numa análise estratégica cuidada e no consequente planeamento das iniciativas a desenvolver e dos indicadores para a sua monitorização.

O Plano Estratégico que se apresenta possibilitará à AADVDB cumprir a sua missão de forma mais estruturada e organizada e verificar o alinhamento das suas práticas. No entanto, pretende-se que seja sobretudo uma ferramenta de trabalho dinâmica, que se pode ajustar aos condicionalismos internos ou externos que justificarem a sua alteração/reformulação.

Pensar estrategicamente o presente e o futuro da AADVDB passou necessariamente pela análise do meio envolvente/externo e da Organização/Interno.

Para a análise da envolvente externa apoiamo-nos em documentos oficiais que materializam as tendências e políticas sociais, particularmente no que concerne à intervenção com Pessoas com Deficiência e Incapacidades e às linhas orientadoras para a excelência e qualidade do trabalho das Organizações do Terceiro Sector.

Para a análise interna optámos por uma dinâmica baseada na discussão e partilha de ideias com os colaboradores, nos questionários de satisfação às partes interessadas (clientes, colaboradores e parceiros) e noutras informações obtidas por meios mais ou menos formais, conforme as circunstâncias.

Conscientes da necessidade de mudança e adaptação a uma nova realidade no que diz respeito à gestão das Organizações da economia social, da qual a AADVDB é parte integrante, queremos sobretudo assegurar que estamos munidos de uma informação clara e objectiva que nos permitirá responder em conformidade aos desafios políticos, sociais e económicos que se avizinham.

Foi com este sentido que elaborámos este Plano Estratégico, no qual se apresentam as linhas de orientação e objectivos estratégicos da AADVDB para o triénio 2011-2013, os quais servirão de base para a definição das actividades organizacionais durante este período.

Enquadramento Institucional

Somos a Associação de Apoio aos Deficientes Visuais do Distrito de Braga (adiante designada por AADVDB), uma Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos, que trabalha em prol da comunidade invisual do distrito de Braga.

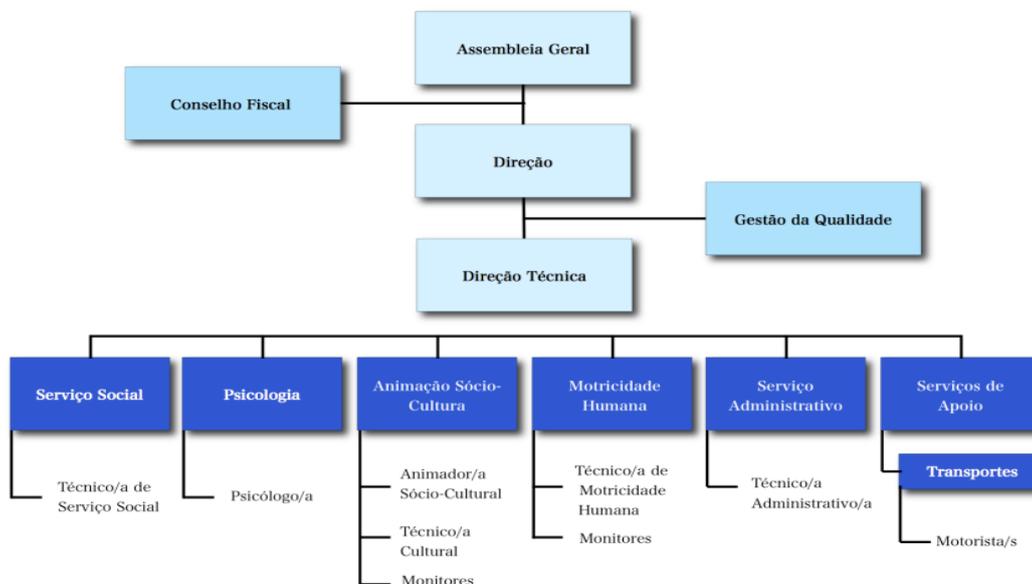
Nascemos a 19 de Janeiro de 1996, pelo querer de Domingos Pereira da Silva (também ele um invisual), Luísa Maria Rodrigues Sousa Dias e Manuel Santa Cruz Oliveira, apoiados incondicionalmente por António Almeida Santos, Padre Vítor Melícias, Gilberto Madaíl, que são sócios fundadores desta Instituição.

Lutamos dia após dia e a consciência de que o pouco que era possível fazer era já muito, espelhada nos sorrisos dos nossos associados, nunca nos deixou desistir e no ano de 2006, a história da AADVDB mudou e começou a escrever-se com novo fôlego.

Temos em funcionamento, desde Outubro de 2006, um Centro de Atendimento, Acompanhamento e Apoio, ao abrigo de um acordo atípico estabelecido com o Centro Distrital de Segurança Social de Braga, onde, em recentes instalações, os sócios podem usufruir dos serviços de uma equipa técnica multidisciplinar (constituída por uma Técnica Superior de Serviço Social, uma Psicóloga, um Técnico Superior de Motricidade Humana/Educação Especial e Reabilitação e uma Técnica Superior de Educação/Animadora Sociocultural), para além de variadíssimas actividades de sociabilização, desporto e lazer, permitindo, assim, dar respostas sucessivas e em simultâneo, às inúmeras solicitações resultantes da deficiência visual.

Caracterização dos Recursos Humanos

A AADVDB organiza-se de acordo com a seguinte estrutura:



Função	Nº	
Gestor da Qualidade (*)	1	Total de Colaboradores: 8 (*) Colaboradores que acumulam funções
Director Técnico (*)	1	
Técnico Superior de Serviço Social	1	
Psicóloga	1	
Técnico Superior de Motricidade Humana (*)	1	
Animadora Sociocultural	1	
Técnico Cultural	1	
Administrativa	1	
Motoristas/Monitoras (*)	2	

Resultados/ Impactos

Tendo em conta o trabalho efectuado pela AADVDB durante os 17 anos de existência, consideramos que o seu impacto na comunidade é muito relevante, dado que existem reais necessidades de prestação de serviços neste âmbito. Isto verifica-se principalmente através da participação e envolvimento da comunidade nas acções realizadas pela AADVDB.

Salienta-se igualmente o seu papel na defesa e na promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, através da participação e desenvolvimento de acções na comunidade, contribuindo para sociedade mais justa e inclusiva.

Análise Estratégica

A implementação do EQUASS e a possibilidade de implementação do sistema de gestão da qualidade da ISO:2008 assegurará, não só, uma gestão mais eficaz, essencial para a sustentabilidade económica e financeira da AADVDB, como também possibilitará a melhoria contínua nas práticas de intervenção, baseadas na promoção da qualidade de vida das pessoas que beneficiam directa ou indirectamente dos nossos serviços.

Assim, pensamos contribuir de forma clara e inequívoca para o compromisso assumido pelo Estado Português de promover, proteger e garantir condições de vida dignas às pessoas com deficiências e incapacidades em âmbitos muito concretos, impulsionando a criação de medidas específicas para a sua concretização, as quais têm, naturalmente, impacto nas Organizações que desenvolvem a sua acção neste âmbito, como é o caso da AADVDB. A Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010), define os eixos de acção, dos quais pensamos poder vir a desenvolver algumas acções no Eixo 1 “Deficiência e Multidiscriminação” e no Eixo 3 “Autonomia e Qualidade de Vida”, definindo algumas acções estratégicas neste âmbito.

Numa abordagem estratégica efectuada nos termos da técnica criada por Albert Humphrey – a análise SWOT – identificámos como críticos os pontos Fortes e Fracos, as Oportunidades e Ameaças para a AADVDB, que se descrevem em seguida.

Assim, nas secções que se seguem, analisamos mais profundamente os aspectos que justificaram, em nossa opinião, a selecção de itens apresentada.

Oportunidades

Oportunidades Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) – Programa Arquimedes.
Novas políticas governamentais (Inovsocial e QREN) Aparecimento de entidades especializadas no apoio ao Terceiro Sector.

Estabelecimento de parcerias com entidades que projectam a visibilidade da AADVDB, apoiam a inclusão dos clientes e a gestão financeira.

Candidaturas e projectos

Receptividade e necessidades da população local

Rentabilização dos técnicos, abrindo recursos à comunidade local (psicologia, psicomotricidade)

Rentabilização das instalações.

Ameaças

Burocracia excessiva dos processos de candidatura a projectos e programas.

Dificuldade de resposta atempada às necessidades processuais e financeiras por parte das Entidades Oficiais.

Conjuntura económica frágil com impacto económico/financeiro negativo.

Fraco envolvimento e sensibilidade da sociedade civil nas causas relacionadas com a deficiência. Indefinição de algumas políticas sociais.

Dependência financeira do estado

Não existem fontes de auto financiamento

Concorrência de outras instituições na mesma área geográfica em termos de acesso a candidaturas

Cortes orçamentais e diminuição de donativos

Pontos Fortes

Receptividade às solicitações do exterior.

Multidisciplinaridade da intervenção.

Formação contínua dos colaboradores

Cultura organizacional focada na inclusão.

Versatilidade e disponibilidade dos recursos humanos.

Pouca rotatividade dos recursos humanos.

Sentimento de pertença à AADVDB por parte dos colaboradores. Pro-actividade e inovação nas práticas e metodologias.

Relações interpessoais dos colaboradores com os clientes

Instalações e os espaços

Coesão de grupo e trabalho de equipa entre colaboradores

Frota de transportes (quantidade e condições)

Relação com parceiros

Continuidade e abrangências das respostas sociais existentes

Equipamento informático

Qualidade e experiência dos técnicos existentes, imagem da sociedade

Rentabilização dos técnicos

Aposta na qualificação dos serviços

Pontos Fracos

Fragilidade dos procedimentos de comunicação interna.

Cultura não vocacionada para o cumprimento de prazos estabelecidos, registo de factos, ocorrências e rotinas.

Níveis baixos de sustentabilidade económica e financeira e dependência de subsídios e donativos.

Formulação de Estratégia

Visão da AADVDB

Ser a referência no apoio à deficiência visual, com práticas inovadoras e com elevados padrões de qualidade, construindo uma sociedade solidária e aberta à diferença.

Missão da AADVDB

Apoiar os deficientes visuais e suas famílias, fomentando a sua reabilitação emocional, capacitação, autonomia e sociabilização e promovendo uma melhor qualidade de vida, através de uma equipa dinâmica e motivada.

Valores da AADVDB

Apoio - promovemos a autonomia e bem-estar

Humanismo - damos valor às pessoas

Respeito - baseamos a nossa conduta em princípios éticos

Altruísmo - dedicamo-nos às necessidades individuais

Inovação - incentivamos a criatividade individual

Solidariedade - compreendemos, aceitamos e ajudamos

Responsabilidade – temos consciência das nossas ações

Plano estratégico

Eixos	Objetivos	Atividades	Responsável	Prazo
Sustentabilidade Financeira	Melhorar a sustentabilidade financeira da AADVDB no domínio económico e financeiro.	Campanhas de angariação de fundos;	Direção	2014 a 2016
		Aumento do acordo;	Direção	2014 a 2016
		Rentabilização das instalações	Direção	Até 2013
		Maximizar os proveitos; (cotas, multas e donativos)	Direção	2011 a 2013
Qualidade e Melhoria Contínua	Consolidar os aspetos relativos á qualidade e melhoria contínua	Implementação de um sistema de Gestão de Qualidade de acordo com o referencial EQUASS;	Gestor(a) da Qualidade	2014 a 2016
		A certificação do sistema da Qualidade nível 2;	Gestor(a) da Qualidade	2016

Recursos Humanos	Ajustar as competências dos colaboradores da AADVDB às necessidades da organização	Formação no âmbito da Deficiência Visual	Direção	2014 a 2015
		Aplicação do inquérito de satisfação dos colaboradores	Direção Técnica	2012 a 2013
Infraestruturas e Equipamentos	Melhorar as condições de transportes	Aquisição de nova viatura de oito lugares para a substituição de uma que atingiu o limite de vida útil	Direção	2014
	Requalificar os espaços e equipamentos existentes; Promover uma melhoria ao nível das atividades da vida diária;	Criação de um estúdio de AVD'S	Técnico de Motricidade Humana	2014
Comunicação	Divulgação da instituição junto da comunidade	Criação do Site	Direção Técnica	2014