



*Associação Portuguesa
de Síndrome de Asperger*

Plano Estratégico

2016-2020

Índice

Enquadramento.....	3
Identidade.....	4
O Contexto Atual	5
Identificação das Necessidades do Público-Alvo	5
Abrangência e Continuidade dos Serviços	6
Um Tempo de Incertezas e de Desafios para a APSA	7
Análise SWOT.....	8
Objetivos Estratégicos.....	9
Eixo 1. Sensibilização e Divulgação	9
Eixo 2. Família	10
Eixo 3. Intervenção.....	10
Eixo 4. Empregabilidade	11
Eixo 5. Capacitação	11
Eixo 6. Redes e Parcerias	12
Eixo 7. Comunicação, Marketing e Sustentabilidade	12
Eixo 8. Inovação e Desenvolvimento	13
Acompanhamento e Avaliação	14
Plano de Ação: da Estratégia à Ação	14



Enquadramento

O processo de planeamento estratégico para o período 2016-2020, foi desenvolvido tendo em conta a riqueza da experiência e do conhecimento adquiridos ao longo de 12 anos de existência da APSA – Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger. Terminada a implementação e avaliação do Plano Estratégico 2010-2015, o presente Plano resulta dum esforço de avaliação da história da APSA, dos impactos que tem gerado e da preocupação em projetar um futuro sustentado e com excelência.

Foi uma oportunidade para consolidar a nossa matriz identitária (Missão, Visão, Princípios e Valores) e de ter um novo olhar, fruto da maturidade consciente e responsável, reformulando objetivos e estratégias. Foi um tempo de assumir compromissos para uma cultura de acompanhamento permanente, de monitorização e de avaliação, com definição das principais metas a atingir e dos indicadores de desempenho que nos permitem avaliar o percurso realizado. O princípio da melhoria contínua assume-se estrategicamente como parte essencial do ciclo de planeamento, num momento em que a APSA está a implementar um Sistema de Gestão da Qualidade segundo os princípios EQUASS para posterior certificação.

O Plano Estratégico para 2016-2020 resulta do esforço coletivo de nos comprometermos com objetivos comuns e para a utilização eficiente e coordenada dos meios disponíveis, possibilitando enfrentar os desafios que se colocam nos próximos cinco anos. Daí que a elaboração deste Plano foi um elemento de mobilização e de dinamização da organização, bem como de valorizar o que as pessoas com SA e suas famílias e os nossos parceiros dizem sobre a APSA e sobre as respostas que desenvolvemos.

Tendo sempre como quadro referencial a nossa Missão, Visão e Princípios e Valores, continuaremos os nossos esforços de **sensibilização e de divulgação** para que seja cada vez maior o conhecimento da Síndrome de Asperger e do papel da APSA, e para que haja uma melhor compreensão e inclusão da pessoa com SA.

A **intervenção precoce** continuará a ser uma prioridade na medida em que possibilita ações de natureza preventiva e reabilitativa, promovendo o direito à participação e inclusão social.

Mas não podíamos deixar de ter um olhar novo sobre as prioridades que agora se colocam ao nível da **integração profissional e social dos Jovens e Adultos com SA**, já que o projeto Casa Grande e a resposta de CAO de Valpedre são hoje uma realidade que traz novos desafios e exigências, que importa corresponder.

Apresentamos assim o presente Plano Estratégico, que estabelece as principais linhas de orientação para o período 2016-2020. A sua estrutura reflete as fases do processo de planeamento desenvolvido e enforma no reafirmar da Identidade da APSA; na análise ao Contexto e ao meio envolvente, com especial destaque para a análise SWOT; e na definição do quadro de referência estratégica que se alicerça em **8 Eixos Estratégicos**:

- **Eixo 1. Sensibilização e Divulgação**
- **Eixo 2. Família**
- **Eixo 3. Intervenção**
- **Eixo 4. Empregabilidade**
- **Eixo 5. Capacitação**
- **Eixo 6. Redes e Parcerias**
- **Eixo 7. Comunicação, Marketing e Sustentabilidade**
- **Eixo 8. Inovação e Desenvolvimento**

Terminamos com a expectativa de que este documento se torne um instrumento orientador para realizarmos a nossa missão, a partir do que nós somos e nos distingue, com qualidade, criatividade e ambição. Vivendo a partir de dentro, façamos a experiência de abertura à comunidade e sociedade, gerando processos de transformação pessoal e social.



Identidade

Foi a 7 de Novembro de 2003 que nasceu a APSA – Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger, uma associação sem fins lucrativos, registada como Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS). Um grupo de pais de crianças e jovens com Síndrome de Asperger (SA), sentindo a necessidade de dar resposta aos seus anseios e às suas preocupações, e não existindo uma resposta que pudesse ir ao encontro da especificidade desta problemática, decidiram empreender e assumir como sua missão criar uma associação que fosse simultaneamente um espaço de promoção de oportunidades e de esperança num futuro digno.

Assumimos como Missão:

- Promover o apoio e a integração social das pessoas com Síndrome de Asperger, favorecendo as condições e capacitando para uma vida autónoma e digna.

A nossa Visão é:

- Ter uma sociedade integrante da diferença e em que as pessoas com Síndrome de Asperger tenham igualdade de oportunidades e se sintam aceites, respeitadas e realizadas.

Alicerçamos a nossa missão nos seguintes Princípios e Valores:

- **Dignidade humana.**
- **Respeito:** acreditar nas capacidades e potencialidades do outro.
- **Solidariedade:** responsabilidade pelo bem do outro.
- **Justiça social:** não discriminação, tolerância, respeito pela diferença, integração.
- **Compromisso:** responsabilidade, iniciativa, lealdade à identidade e à organização.
- **Cooperação:** espírito de equipa, participação e envolvimento de todos, coresponsabilidade, desenvolvimento de parcerias.
- **Confiança:** criar um ambiente de confiança mútua entre nós e todos aqueles que nós apoiamos e que nos apoiam.

Política da Qualidade

A APSA, alicerçada nos seus princípios e valores, assume o compromisso de ir ao encontro da satisfação das pessoas com Síndrome de Asperger (SA) e suas famílias através da melhoria contínua dos seus produtos e serviços, do controlo dos processos, da formação contínua dos seus colaboradores e do compromisso da Direção. A concretização da sua política de qualidade:

- Desenvolve as suas atividades centrada na Pessoa com SA, satisfazendo as suas necessidades, gerindo as suas expectativas e promovendo a sua qualidade de vida.
- Promove a participação das pessoas com SA e suas famílias ao nível organizacional e na sua inclusão na sociedade.
- Assegura a formação contínua dos seus colaboradores e promove a sua participação e envolvimento.
- Implementa serviços diversos abrangentes e contínuos através de uma equipa multidisciplinar e do envolvimento de outros atores sociais, promovendo a satisfação das pessoas com SA e suas famílias, colaboradores, parceiros e comunidade.
- Assenta a sua gestão num conjunto de boas práticas, monitoriza e avalia os resultados atingidos, promovendo a inovação constante com utilização eficiente dos bens e recursos da comunidade.
- Utiliza as parcerias na sua intervenção, com várias entidades e em diferentes áreas, com o objetivo de melhorar a qualidade e abrangência dos serviços e contribuir para uma sociedade mais aberta e inclusiva.

Para além da Política da Qualidade, foram definidas um conjunto de políticas orientadoras de toda a ação da APSA, no sentido de defender e encorajar a defesa da promoção da dignidade da pessoa com SA. Essas políticas consubstanciam de forma coerente, abrangente e holística, o compromisso da APSA e dos seus colaboradores, em fazer sempre mais e melhor, em promover e defender os direitos das pessoas com SA e suas famílias, em assumir o seu envolvimento e participação na vida da associação e na comunidade, bem como contribuir para a promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva. As políticas definidas são: **Qualidade; Ética; Recursos Humanos; Parcerias; Empowerment, Participação e Autodeterminação; Comunicação, Marketing e Publicidade; Sustentabilidade.**



O Contexto Atual

Identificação das Necessidades do Público-Alvo

O principal grupo-alvo de toda a nossa ação e intervenção são as pessoas com Síndrome de Asperger (SA) e suas famílias. A Síndrome de Asperger enquadrada nas perturbações do espectro do autismo é uma perturbação do desenvolvimento que se manifesta essencialmente por alterações na interação social, na comunicação e no comportamento. É mais comum nos rapazes (5/1) e afeta cerca de 20 a 40 pessoas em cada 10 mil. No nosso país, estima-se que o número de indivíduos com SA ronde os 40 mil, sendo uma prioridade um melhor conhecimento do universo SA em Portugal.

Estamos atentos às diversas etapas da vida, procurando dar respostas adequadas tendo em conta os diversos contextos: família, escola, emprego, sociedade.

Intervenção Precoce

Cada vez há mais divulgação e conhecimento sobre os problemas de desenvolvimento, nomeadamente as perturbações do espectro do autismo, mas ainda não é suficiente. A intervenção precoce é fundamental pois permite promover ações de prevenção e de reabilitação desde muito cedo, oferecendo acompanhamento e proporcionando experiências que permitam um crescimento com autonomia e qualidade. Sabemos da dificuldade que é fazer um diagnóstico, sendo muitas vezes as famílias confrontadas com processos que geram dúvidas e angústias, até que encontrem uma resposta clarificadora. Daí que é necessário o diagnóstico o mais precocemente possível, sendo fundamental a observação atenta de sinais de alerta, o que pede uma consciencialização e capacitação ao nível dos programas de formação dos futuros agentes de saúde e de educação.

Ao nível do diagnóstico é de referir ainda as alterações no DSM-V que deixa cair a denominação da síndrome de asperger para considerar apenas as perturbações do espectro do autismo, focalizando a caracterização por níveis de funcionalidade.

Por outro lado, verifica-se uma grande diversidade de metodologias de intervenção e dispersão institucional das respostas, que exige monitorização e uma informação constante aos pais para poderem fazer a sua escolha com conhecimento e responsabilidade. De facto, constatamos que mesmo que sejam criadas as condições para que os nossos filhos sejam bem diagnosticados, e até consigamos ter um percurso mais ou menos equilibrado na sua vida académica, a realidade mostra-nos que teremos sempre de ter uma resposta muito diversificada para a SA, mas com uma intervenção muito específica, tendo em conta “cada indivíduo”, as suas capacidades e dificuldades e a forma de mudar e dar estratégias para que na “vida real” fiquem preparados para a vida em sociedade.

Os Jovens/Adultos

Uma vez terminada a escolaridade obrigatória, uma das grandes dificuldades destes jovens é perceber as suas aptidões, escolher um percurso de formação e encontrar um emprego. Em consequência disso, muitos veem o seu percurso de vida interrompido, havendo aumento de instabilidade, regressão, aumento de patologias associadas, aumento de isolamento, perda de autonomia e autoestima; a incompreensão e o estigma da diferença estão instalados; agravam o seu estado funcional inerente à falta de rotina, e entram em processos de auto marginalização e de autoexclusão, gerando situações familiares dramáticas. As necessidades identificadas pelos Jovens são a socialização (ter amigos), ter novas experiências (desenvolver atividades e descobrir novas aptidões), ganhar competências sociais e profissionais.

Assim, a APSA sentiu a necessidade de desenvolver uma metodologia própria para a intervenção de crianças, jovens e adultos com SA, através dos vários programas e serviços da APSA. Este é o caminho para desbravar tendências vocacionais, que poderão ser trabalhadas e melhoradas na sua especificidade para que a empregabilidade destes nossos filhos seja uma realidade. O investimento neste contexto é muito importante e é um longo caminho, pois cada empresa que se mostra disponível para abraçar o desafio da empregabilidade com jovens com SA, é um parceiro de quem cuidamos com muito respeito e objetividade. Existe uma função específica para um jovem específico, e é exatamente nesta relação que vamos preparar a empresa para receber o nosso jovem, tal como preparamos o jovem para integrar uma equipa específica, com uma função específica.

Com o treino especializado, é possível ensiná-los a desenvolver competências para serem autónomos na vida do dia-a-dia, bem como a forma mais adequada de comunicar com as outras pessoas. Por outro lado, com a mediação de técnicos especializados, é possível proporcionar experiências em contexto social e comunitário, favorecendo um caminho de integração social e profissional, e um aumento da sua qualidade de vida e das suas famílias. Deste modo, é preciso responder às necessidades por parte de quem acolhe e de quem está aberto a promover a inclusão, seja num contexto de responsabilidade social das empresas, seja num contexto mais comunitário.



As Famílias

A família é um pilar fundamental, onde surgem as primeiras necessidades de apoio e de acompanhamento. O momento do diagnóstico é delicado, gerador de sentimentos confusos e de incertezas no futuro. É preciso saber assumir e integrar uma realidade nova, que pede espaços privilegiados para acolher e aconselhar; onde se pode sentir que ninguém está sozinho; onde se pode partilhar experiências e histórias que fazem crescer e aprender, e que as histórias de uns e de outros são semelhantes entre si; onde se ajuda a construir famílias que sejam o porto de abrigo.

Mas também é preciso famílias informadas sobre a problemática da SA, com conhecimento dos seus deveres e direitos, famílias que saibam o que fazer quando necessitam de ajuda e apoio; famílias que entendam os seus filhos por forma a defenderem sempre a sua dignidade, investindo e acreditando neles, independentemente das expectativas naturalmente criadas.

As Escolas

Sendo um espaço por natureza de socialização e de interação é na escola que começam os problemas reais e as dúvidas de diagnóstico. Deve haver um incremento da articulação entre a educação e saúde, já que a informação de quem necessita de intervenção e de que tipo, deve ser fornecida pelo médico que acompanha a criança e jovem.

Embora haja uma crescente sensibilização por parte dos vários atores da comunidade educativa para os problemas de desenvolvimento, é necessária uma capacitação sobre a SA e as perturbações do espectro do autismo, consciencializando para a sua especificidade e individualidade na intervenção. Tem de existir nas escolas uma equipa multidisciplinar que dê o apoio necessário. Por outro lado, é fundamental haver continuidade das equipas dos agrupamentos que asseguram os apoios dados às crianças e famílias.

As unidades de ensino estruturado devem ser verdadeiros instrumentos de trabalho e de treino de competências sociais, em articulação com a sala de aula. Torna-se necessário que se faça a avaliação destas unidades por um órgão independente.

O processo educativo das crianças e jovens com SA deve ser contínuo, havendo a necessidade de ser sempre seguido e acompanhado por um tutor que garanta a continuidade do processo educativo sem nunca haver a possibilidade de retrocesso, garantindo uma transição de ciclos, desde o ensino básico ao ensino superior.

Especial atenção deve ser dada aos currículos específicos individuais (CEI) que devem ser elaborados com um sentido muito prático, funcional e aplicáveis. Em consequência, poderemos ter elementos para elaborar um plano individual de transição (PIT) exequível de forma a trabalhar e a desenhar um projeto futuro para os nossos jovens. A escola deve ser parceira da comunidade e vice-versa. É importante que a escola também procure respostas de colocação futura para os jovens com necessidades especiais e isso só é possível se toda a comunidade (empresas e autarquias) for envolvida.

As Empresas

As empresas são a meta da educação e do investimento que fazemos com os nossos filhos. É imperioso trabalharmos e sensibilizarmos as empresas em relação à SA e no respeito à integração da pessoa com deficiência. Existe um desconhecimento das capacidades e potencialidades das pessoas com SA que é preciso dar a conhecer e valorizar, dando a conhecer as boas práticas já existentes. Por outro lado, a integração profissional falha muitas vezes por falta de apoio a quem acolhe e integra, daí ser necessária uma mediação especializada. Existe uma certa ineficácia das políticas de incentivo à empregabilidade das Pessoas com SA, sendo um desafio incrementar a responsabilidade social das empresas neste domínio.

Abrangência e Continuidade dos Serviços

A APSA tem um modelo de intervenção específico que se prevê que venha a ser redigido brevemente. O modelo caracteriza-se por uma abordagem Holística e multidisciplinar, sendo o Jovem/Adulto que atendemos e a sua família o centro de toda a intervenção. A APSA procura promover e garantir a continuidade dos serviços prestados ao Jovem/Adulto através de um leque de serviços abrangente e diversificado. Neste sentido, a APSA promove o acompanhamento do Jovem/Adulto de forma continuada apoiando-o no decorrer das várias fases da sua vida e dos seus projetos pessoais, através de respostas e atividades dinâmicas e flexíveis.

São exemplos da promoção e garantia da continuidade e abrangência de serviços:

- A mediação técnica em contexto de empregabilidade em articulação com os serviços da Casa Grande.
- A articulação com a comunidade educativa e a família – Tempo para Pais, Escutar e Orientar, Projeto Gaivota e Programa Escola Comunidade.
- Acompanhamento do Jovem/Adulto na sua passagem para a Vida Ativa.



- A implementação de projetos e atividades em todo o país (continente e ilhas), nomeadamente em áreas estratégicas como sejam a sensibilização e a divulgação da APSA e da Síndrome de Asperger, bem como a capacitação de técnicos de educação e de saúde, de pais e famílias, e de outras pessoas que mais de perto lidam com esta problemática.

Um Tempo de Incertezas e de Desafios para a APSA

O presente Plano Estratégico surge num contexto de alguma incerteza a nível social, económico e político que, de algum modo, condiciona o desenvolvimento da atividade da APSA; mas, simultaneamente, é um tempo em que se colocam novos desafios às organizações sem fins lucrativos, que exigem uma atitude nova e criativa para os enfrentar, assumir e integrar.

A crise económica e o aumento das desigualdades sociais

Os últimos anos caracterizam-se por uma crise económica profunda que trouxeram novas preocupações sociais, como o aumento da pobreza e dos pedidos de ajuda económica e social. As famílias perante uma situação de diminuição do poder de compra tendem a desinvestir em despesas na área da saúde, o que poderá originar uma diminuição na procura dos serviços disponibilizados pelas respostas sociais. Por outro lado, embora o aumento das desigualdades sociais promova uma consciência solidária por parte da sociedade portuguesa que se concretiza em significativos apoios aquando de campanhas, a verdade é que existem causas às quais, pela sua natureza, as pessoas são mais sensíveis. Neste contexto, assume especial importância maior comunicação da imagem institucional da APSA e o aumento da sua notoriedade.

Mudanças no modelo organizacional e na estrutura de financiamento

As organizações do Terceiro Sector têm vindo a ser confrontadas com a necessidade de uma cada vez maior profissionalização, bem como de serem criativas na busca de financiamentos que garantam a sua sustentabilidade. A redução dos recursos como consequência da crise económica têm feito surgir e consolidar novos atores como parceiros, nomeadamente as empresas e as universidades. Especial destaque merece a crescente responsabilidade social das empresas ao nível do financiamento de projetos que é acompanhado pelo seu desejo de ter um papel cada vez mais ativo na identificação das áreas a apoiar e seguimento dos projetos.

A redução da capacidade de apoio financeiro do Estado, bem como de instituições privadas, têm gerado uma grande concorrência na procura de fundos e apoios. Tal facto tem obrigado a APSA a trabalhar sob cenários incertos, a ajustar os gastos e a dimensão da estrutura às disponibilidades existentes e a ter como prioridade a sua sustentabilidade financeira.



Análise SWOT

Pontos Fortes	Pontos fracos
• Especialização em Síndrome de Asperger a nível nacional. • Implementação da Metodologia APSA. • Delegação APSA Norte. • Motivação e empenho dos colaboradores. • Voluntariado de competências. • Departamento de Comunicação e Sustentabilidade. • Casa Grande (localização e instalações). • Capacidade de organização, liderança e planeamento estratégico. • Abertura à construção de parcerias. • Aumento do número de associados, mecenas, doadores e contactos pessoais.	• Fraco envolvimento dos associados. • Fraca sustentabilidade financeira. • Escassez de recursos humanos na área técnica. • Voluntariado pontual diminuto. • Localização do CAO de Valpedre. • Inexistência de grupo externo de reflexão • Representatividade Regional. • Inexistência de Certificação da Formação pela DGERT.
Oportunidades	Ameaças
• Idoneidade e credibilidade Institucional. • Abertura empresarial à integração de pessoas com SA. • Abertura da Comunidade envolvente. • Escolas do ensino básico e secundário, como espaço de promoção de serviços. • Associação única e especializada para a SA. • Formação específica para técnicos que acompanham pessoas com SA. • Rede e Parcerias entre Instituições. • Novo Quadro Comunitário. • Maior sensibilização para a SA. • Aumento da procura dos serviços APSA (lista de espera).	• Falta de visibilidade da marca APSA. • Insuficiente formação de base dos recém-licenciados e profissionais, relativamente aos problemas de desenvolvimento PEA/SA. • Desconhecimento do universo da SA em Portugal. • Diversidade de metodologias de intervenção e dispersão institucional das respostas. • Crise económica. • Incerteza nas políticas sociais e económicas. • Concorrência entre as Organizações do 3º sector na procura de fundos e apoios. • Redução da capacidade de apoio financeiro do Estado. • Ineficácia das políticas de incentivo à empregabilidade das Pessoas com SA.



Objetivos Estratégicos

O quadro de referência estratégica da APSA para o período 2016-2020 alicerça-se em **8 Eixos Estratégicos**:

- **Eixo 1. Sensibilização e Divulgação**
- **Eixo 2. Família**
- **Eixo 3. Intervenção**
- **Eixo 4. Empregabilidade**
- **Eixo 5. Capacitação**
- **Eixo 6. Redes e Parcerias**
- **Eixo 7. Comunicação, Marketing e Sustentabilidade**
- **Eixo 8. Inovação e Desenvolvimento**

Eixo 1. Sensibilização e Divulgação

Objetivo Estratégico

Promover a sensibilização e a divulgação da Síndrome de Asperger junto da sociedade em geral, aumentando a literacia em SA, de modo a contribuir para um maior conhecimento, melhor compreensão e inclusão da pessoa com SA.

<i>Estratégias</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores de Desempenho</i>
1. Contribuir para o aumento do número e da participação em ações de divulgação da SA a nível nacional.	• Garantir 3 Seminários por ano. • Aumentar em 50% as sessões de Gaivotas por ano. • Aumentar em 50% a participação nas sessões do projeto Gaivota em referência à média do ano anterior.	• Nº de ações (tratado por tipologia e distribuição geográfica) • Taxa de aumento do número de sessões • Taxa de aumento do volume de participação (nº de participação por perfil)
2. Promover o reconhecimento da marca APSA através da diversidade e do aumento de meios e instrumentos de divulgação.	• Aumentar 25% em cada ano, dos atuais utilizadores digitais. • Aumentar o reconhecimento da marca APSA.	• Nº dos utilizadores digitais • Taxa de conversão (valor da receita de produtos e serviços APSA)
3. Desenvolver ações no sentido do aumento do número de instituições das diferentes áreas sectoriais que conhecem a APSA.	• Distribuir informação APSA a 100% das instituições de educação e de saúde. • Diversificar o perfil de entidades que divulguem a APSA.	• Taxa de entidades a quem foi enviada a informação APSA. (tratado por perfil de instituições das áreas da educação, saúde, emprego) • Número de entidades que divulgam a APSA (tratar por perfil)
4. Promover a defesa dos direitos na pessoa com SA, aumentando o conhecimento, por parte dos Jovens e Adultos.	• Definir a Carta de Direitos e Deveres • Envolver 10 jovens na elaboração da carta de direitos e deveres. • Desenvolver um projeto de intervenção em meio escolar de prevenção de bullying	• Definição de carta de direitos • Nº jovens participantes na definição da Carta de Direitos e Deveres. • Projeto Bullying



Eixo 2. Família

Objetivo Estratégico

Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos pais e famílias.

Estratégias	Metas	Indicadores de Desempenho
1. Promover projetos de apoio e de encaminhamento através do Centro de Recursos APSA (CRApsa), favorecendo o aumento da participação ativa das famílias.	• Aumentar as presenças das famílias em 10% em cada ano em referência ao ano anterior. • Aumentar em 15 o número de novas participações de associados, por ano.	• Nº de presenças ao longo do ano (Tratado por tipo de ações) • Nº de associados que participaram pela primeira vez
2. Contribuir para o aumento do índice médio de satisfação das famílias das pessoas com SA.	• Garantir 80% de satisfação (4,5 na Escala de Likert).	• Taxa de satisfação
3. Contribuir para o aumento da taxa das pessoas com SA que melhoraram os níveis de autonomia e de competências sociais.	• Garantir 70% dos Jovens/Adultos com aumento de competências sociais. • Garantir 80% dos Jovens/Adultos com aumento das competências funcionais.	• Taxa de pessoas que aumentaram as competências sociais • Taxa de pessoas que aumentaram as competências funcionais

Eixo 3. Intervenção

Objetivo Estratégico

Prevenir processos de marginalização e de exclusão social, favorecendo a sua autonomia e a transição para programas de integração sociocomunitária, para a construção de um projeto de vida digna.

Estratégias	Metas	Indicadores de Desempenho
1. Garantir a definição de planos individuais de acordo com as necessidades, potencialidades e expectativas dos Jovens/Adultos.	• Garantir 100% da implementação do Plano Individual (AIC) e Plano de Intervenção (AIC de Exterior) dos Jovens/Adultos. • Garantir que a taxa de sucesso dos Planos Individuais (AIC) seja igual ou superior 70%.	• Taxa de implementação do Plano Individual (AIC) • Taxa de implementação do Plano de Intervenção AIC de Exterior
2. Proporcionar e diversificar aos jovens experiências em contexto social e comunitário, mediadas por técnicos.	• Garantir 100% de Jovens/Adultos em Plano Individual (AIC) integrados em atividades sociocomunitárias. • Aumentar em 20% o nº de Jovens/Adultos em Atividades Laborais Internas.	• Taxa de jovens atendidos integrados em atividades sociocomunitárias (por atividade) • Nº de jovens em Atividade Laboral Interna (ALI) (Serviços da Casa Grande).
3. Garantir a participação e envolvimento dos pais no Plano Individual.	• Garantir 60% de concretização das Estratégias para as Famílias.	• Taxa de execução das Estratégias para as Famílias.



Eixo 4. Empregabilidade

Objetivo Estratégico

Contribuir para a integração profissional de pessoas com SA, sensibilizando e capacitando jovens e empresas, bem como valorizando capacidades e competências das pessoas com SA em contexto de trabalho.

<i>Estratégias</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores de Desempenho</i>
1. Proporcionar experiências comunitárias vocacionais com vista à inserção profissional.	• Garantir 20 entidades com Protocolos em vigor. • Integrar 10 jovens por ano em programa de empregabilidade. • Atingir 5 contratos de trabalho até 2020, no mínimo 1 por ano.	• Nº de entidades com protocolo em vigor. • Nº de jovens em programa de empregabilidade (tratado por tipo de contextos comunitários) • Nº de contratos de trabalho

Eixo 5. Capacitação

Objetivos Estratégicos

- Promover a capacitação da organização e dos colaboradores da APSA.
- Promover a capacitação externa tendo em vista um aumento do conhecimento da SA.

<i>Estratégias</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores de Desempenho</i>
1. Qualificar o sistema de gestão, dos serviços e dos processos.	• Garantir a criação, desenvolvimento e certificação do SGQ.	• Certificação externa EQUASS Assurance.
2. Promover a formação dos colaboradores no sentido da sua qualificação e melhoria das suas competências.	• Definir o Plano de Formação interna anual.	• Taxa de implementação do plano anual de formação interna.
3. Promover um maior envolvimento e maior conhecimento organizacional por parte dos colaboradores.	• Definir e implementar a 100% um Plano de Comunicação Interna.	• Taxa de implementação do Plano de Comunicação Interna
4. Contribuir para uma melhor preparação académica e técnica.	• Acreditação da DGERT enquanto entidade formadora. • Conseguir a inserção da temática SA/PEA nos curricula de 1 universidade. • Realizar 15 ações de formação para 750 pessoas. • Garantir 100% de resposta aos pedidos de colaboração por parte de estudantes e entidades em estudos sobre a SA.	• Obtenção da Acreditação DGERT • Taxa de concretização nos curricula • Nº de ações de formação • Volume de participantes nas formações • Taxa de respostas a pedidos para desenvolvimento de estudos



Eixo 6. Redes e Parcerias

Objetivo Estratégico

Promover a participação em redes e plataformas locais, nacionais e internacionais, que favoreçam a criação de cadeias de conhecimento e de valor partilhado.

<i>Estratégias</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores de Desempenho</i>
1. Desenvolver novas parcerias estratégicas assentes numa gestão partilhada de recursos, em aprendizagens mútuas e a obtenção de valor acrescentado.	• Aumentar em 5 parcerias por ano. • Integrar 5 voluntários de entidades.	• Nº de novo protocolos. • Nº de voluntários envolvidos.
2. Fortalecer a participação nas redes e parcerias onde nos encontramos.	• Aumentar a partilha de recursos. • Aumentar o impacto gerado pelas parcerias.	• Nº de recursos partilhados (tratado por tipologia) • Índice de satisfação dos parceiros – questionários de avaliação da satisfação
3. Desenvolver novas parcerias com sectores estratégicos, nomeadamente Educação e Saúde.	• Atingir 5 parcerias com escolas. • Atingir 5 parcerias com entidades de saúde, públicos e privados.	• Nº de parcerias com escolas (PEC). • Nº de parcerias com entidades de saúde. • Nº e tipo de serviços desenvolvidos.

Eixo 7. Comunicação, Marketing e Sustentabilidade

Objetivos Estratégicos

- Reforçar a posição da APSA em termos de notoriedade afirmando a sua missão junto dos seus parceiros e da sociedade em geral.
- Criar valor económico e social na utilização dos recursos diversificando as fontes de financiamento.

<i>Estratégias</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores de Desempenho</i>
1. Definir e implementar planos de comunicação e de marketing.	• Implementar a 100% o Plano de Comunicação da APSA. • Desenvolver a 100% o Plano de Marketing Digital de serviços e produtos.	• Taxa de implementação do Plano de Comunicação da APSA • Taxa de implementação do Plano de Marketing Digital de serviços e produtos
2. Definir um plano de sustentabilidade que assegure o equilíbrio económico-financeiro.	• Assegurar o equilíbrio económico-financeiro (necessidades anuais e de 3 meses do ano seguinte)	• Cash flow
3. Fomentar uma cultura de rigor e de transparência na prestação de contas às partes interessadas e à sociedade em geral.	• Aumentar o envio de Relatórios e Contas anuais. • Criar uma parceria para a realização de Auditorias às contas.	• Nº de entidades a quem se enviam os documentos (tratar por perfil) • Concretização da parceria



Eixo 8. Inovação e Desenvolvimento

Objetivo Estratégico

Assumir o compromisso de gerar inovação e desenvolvimento, valorizando as pessoas como agentes de mudança e de transformação social.

<i>Estratégias</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores de Desempenho</i>
1. Fomentar e valorizar processos e metodologias próprias.	Definir o Modelo de Intervenção APSA e sua validação científica.	Metodologia APSA certificada.
2. Promover e desenvolver o impacto social da APSA.	Garantir 100% de implementação do Mapa de Impacto.	Taxa de implementação do Mapa de Impacto.
3. Promover o alargamento da influência nacional.	- Criar 5 "APSApoint". - Decidir quanto à abertura de uma nova delegação. - Aumentar em 50 por ano o número de pessoas atendidas. - Aumentar o número de serviços desenvolvidos.	- Nº de APSApoint - Nº de delegações criadas e a funcionar - Nº de atendimentos (por zona geográfica) - Nº e tipo de serviços (por zona geográfica)
4. Promover um maior conhecimento sobre a SA.	- Atingir 5 parcerias com instituições do ensino superior no sentido de aprofundar a investigação sobre SA. - Realizar um estudo da realidade da Síndrome de Asperger a nível nacional.	- Nº de parcerias. - Nº de trabalhos realizados. - Estudo realizado
5. Promover ações de influência pública em sectores estratégicos e de acordo com a experiência adquirida e necessidades sentidas.	Criar documentos de reflexão nos sectores estratégicos: educação, saúde, segurança social, emprego.	- Nº de reuniões com entidades. - Nº de documentos produzidos.
6. Promover a criação de Grupos de Reflexão tendo em conta o desenvolvimento de áreas consideradas estratégicas.	Criar um grupo externo de reflexão anual.	Nº de reuniões do grupo.



Acompanhamento e Avaliação

Criar uma cultura de acompanhamento permanente e de avaliação regular de toda a nossa atividade, para aferir resultados, impactos e a qualidade da nossa intervenção, considerando central a monitorização e avaliação interna.

De acordo com o ciclo de melhoria contínua implementado em toda a organização, o Plano Estratégico será monitorizado de forma contínua e sistemática. Os objetivos definidos no Plano Estratégico são avaliados com base nos resultados alcançados para os indicadores a eles associados.

O Plano Estratégico é acompanhado diretamente pela Direção da APSA, através da Diretora Geral e Diretor Executivo que garantem a sua implementação através dos planos anuais e dos diferentes departamentos da organização.

Cada um dos eixos estratégicos está estruturado em objetivos estratégicos que são avaliados anualmente de acordo com os indicadores definidos e as metas previstas. Esta constitui a avaliação quantitativa regular do Plano que compara anualmente os resultados alcançados com as metas previstas. São apurados, interpretados e analisados os desvios que se venham a verificar. Esta monitorização é feita através de instrumento de avaliação específico para acompanhamento do Plano Estratégico. A avaliação destes resultados é realizada em reuniões de colaboradores e de Direção da APSA. Deste processo de avaliação podem surgir alterações ao Plano Estratégico em matéria de revisão das metas, objetivos e estratégias, ou mesmo dos eixos estratégicos. Neste último caso, o Plano passará pela aprovação da Assembleia Geral.

Uma vez que o Plano Estratégico concretiza-se anualmente em cada um dos planos anuais, do resultado das avaliações ao Plano Estratégico são inferidos objetivos e definidas atividades para os planos anuais.

Plano de Ação: da Estratégia à Ação

O Plano Estratégico deverá ser complementado pelos Planos de Atividades Anuais, um documento que sistematizará as principais ações destinadas a concretizar os objetivos estratégicos para o período 2016-2020.

Atingir as metas a que nos propomos não dependerá apenas destas ações, mas também do sucesso do alinhamento das metas e das ações que irão ser propostas, anualmente, pelos diversos departamentos organizacionais, nos seus Planos de Ação.

