

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Atividades da APPACDM de Coimbra para o ano 2016, pretende operacionalizar as atividades a desenvolver de forma a concretizar os objetivos estratégicos identificados para responder às necessidades das pessoas servidas, da organização e das diferentes partes interessadas.

Assim, o plano aqui apresentado, resulta de um alinhamento entre a Missão, Visão e Valores da organização. Parte de uma análise de resultados de execução e projeta-se de acordo com os eixos e prioridades estratégicas para o próximo ciclo de quatro anos.

2. ENQUADRAMENTO

A montante deste plano foram recolhidos indicadores de desempenho da organização que contribuíram para contextualizar o posicionamento da APPACDM de Coimbra em vetores considerados como fundamentais:

- Aferição de indicadores de gestão internos e externos com base nos princípios e critérios do modelo de qualidade adotado (EQUASS);
- Identificação das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças mediante uma Análise SWOT;
- Aferição da Cultura da Qualidade Organizacional, com base nos resultados da escala internacional (EQUASS);
- Avaliação da Eficácia e Eficiência Organizacional mediante a aplicação da escala internacional (OEES);

Face aos resultados obtidos, foram definidas as prioridades estratégicas em torno de sete eixos capitais:

- I. Liderança Estratégica;
- II. Qualidade, Inovação e Desenvolvimento;
- III. Qualidade de Intervenção, Respostas e Serviços;
- IV. Gestão de Recursos Humanos e Competências;
- V. Relação com a Sociedade e Internacionalização;
- VI. Gestão Administrativa e de Infraestruturas;
- VII. Gestão para a Sustentabilidade

Os objetivos e ações apresentados neste plano, alinham-se em torno destes sete eixos. As atividades que aqui se encontram identificadas, resultaram não só de uma reflexão da gestão de topo, principal responsável pela sua execução, como também do contributo fundamental de todos os sectores da organização.

Convém sublinhar, que cada uma das respostas sociais / serviços tem o seu próprio plano de atividades específico, que identifica com maior detalhe todas as ações a levar a cabo por essa resposta ou serviço e que vão além das que se encontram espelhadas neste plano.

3. OPÇÕES ESTRATÉGICAS

I. Liderança Estratégica

O principal enfoque deste eixo visa melhorar a eficácia e eficiência organizacional mediante a execução de ações específicas, associadas a um controle mais qualitativo de indicadores de performance.

Pretende-se também reforçar a cultura organizacional entre unidades, reforçando o espírito de pertença e definindo uma política mais explícita de reconhecimento de colaboradores. Reforçar as dinâmicas de participação dos diversos Stakeholders, é outra das linhas de trabalho.

No âmbito do alargamento dos serviços, identificam-se como áreas de intervenção primordial os Lares e as Residências Autónomas.

II. Qualidade, Inovação e Desenvolvimento

O ano 2016, será marcado pela candidatura à recertificação EQUASS Excellence. Neste particular, a APPACDM de Coimbra visa consolidar o resultado obtido em 2013, reforçando o reconhecimento obtido de melhor prática europeia no âmbito Equass.

Pretende-se também reforçar uma cultura de inovação e sistematizar a partilha de boas práticas inter-unidades e inter-organizações.

Tendo como objetivo a introdução de novas metodologias de intervenção, serão desenvolvidos estudos e projetos de investigação que efetivem a melhoria continuada da organização.

III. Qualidade de Intervenção, Respostas e Serviços

Neste capítulo, pretende-se consolidar o modelo de qualidade de vida adotado, com claro enfoque na intervenção centrada na pessoa, introduzindo ferramentas, metodologias e práticas baseadas em evidências.

O ano será marcado pelo início do funcionamento do Dandélio, que se entende poder vir a constituir-se como uma resposta de referência na infância, pelo seu modelo de intervenção baseado no ensino pela arte e pela ciência.

Ao nível da escolarização, a habilitação dos contextos educativos constitui-se como prioridade, não só para a melhoria das aprendizagens da criança com necessidades educativas especiais (NEE), como também para a promoção da sua inclusão.

No âmbito dos Centros de Atividades Ocupacionais (CAO), verifica-se um claro enfoque na autodeterminação das pessoas com deficiência intelectual, na sua participação e inclusão em contextos mais inclusivos. Pretende-se que este processo se complemente com o envolvimento das famílias e da comunidade, adequando os serviços às necessidades específicas de cada indivíduo, bem como na afirmação das suas competências laborais.

Na Formação Profissional, pretende-se efetivar o alargamento da oferta formativa na área geográfica de Cantanhede, mediante o desenvolvimento de uma nova área de formação - Mecânica Automóvel, para pessoas com deficiência, procurando-se ainda abranger outras tipologias de públicos-alvo mediante o desenvolvimento de novas ofertas formativas. Por outro lado, pretende-se intensificar a participação e o envolvimento dos empresários na identificação de estratégias de reforço à empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual (PCDI).

Na valência dos **Lares**, o envelhecimento das famílias coloca premência na necessidade do alargamento de respostas que minimizem este impacto nas pessoas com deficiência. O alargamento das respostas de Lar, **Apoio Domiciliário e Staf** é assim considerado pela organização como prioritário. Os clientes dos Lares, apresentam também sinais de envelhecimento que desafiam a adoção de novas estratégias capazes de responder às suas necessidades.

A **Economia Social** da APPACDM de Coimbra poderá desempenhar um papel capital na inversão da dependência financeira das entidades financiadoras, bem como na promoção da inserção socio-laboral das pessoas com deficiência. No âmbito da economia social estão assim identificadas como ações prioritárias a remodelação do

Hotel da Quinta da Fonte Quente e uma aposta clara na definição de objetivos de sustentabilidade financeira.

IV. Gestão de Recursos Humanos e Competências

A APPACDM de Coimbra tem como foco prioritário para o ano de 2016 a formação e qualificação dos seus colaboradores. Pretende-se proporcionar ações de formação que vão ao encontro das necessidades identificadas e paralelamente incentivar o desenvolvimento das qualificações dos quadros. Verifica-se também a necessidade de desenvolver estratégias e ações que procurem minimizar o impacto do envelhecimento dos colaboradores, assim como potenciar da sua motivação, envolvimento e participação.

V. Relação com a Sociedade e Internacionalização

A APPACDM de Coimbra reconhece ter uma imagem local bem consolidada. Contudo, constata-se a necessidade de aumentar a visibilidade das abordagens internas dos serviços de que dispõe e dos produtos que realiza. Entende-se assim como necessária a criação de uma imagem de marca distinta e de qualidade, que valorize os produtos realizados pelos seus clientes.

No relacionamento com a sociedade, a organização pretende não só participar ativamente nas redes de proximidade, como também continuar a manter um papel de destaque nas federações representativas das organizações de pessoas com deficiência. Através do desenvolvimento de ações de impacto na sociedade a APPACDM de Coimbra pretende afirmar-se como elemento dinamizador de uma sociedade mais justa e inclusiva.

O estreitar de relações e partilha de boas práticas além-fronteiras é outra das linhas de atuação, tanto ao nível europeu como com os países PALOP.

VI. Gestão Administrativa e de Infraestruturas

Na vertente administrativa e de infraestruturas pretende-se finalizar a implementação e adoção de procedimentos específicos clarificadores dos processos associados a estas áreas. Torna-se fundamental a implementação de medidas capazes de melhorar a eficácia e eficiência dos processos com particular ênfase nos sistemas de informação e comunicação, bem como nos sistemas de monitorização de equipamentos.

A adoção gradual de uma metodologia de aprovisionamento com recurso a plataformas de compras, contribui para uma maior transparência ao nível do processo e para a redução efetiva de custos.

VII. Gestão para a Sustentabilidade

No eixo da gestão para a sustentabilidade os objetivos definidos pretendem fomentar uma gestão financeira baseada na monitorização *on-time* e na partilha permanente da informação com as unidades/centros, de forma a exponenciar a linha de tendência da receita e inverter a tendência da despesa.

O investimento em novas estratégias de captação de fundos torna-se fundamental para o futuro da organização. Pretende-se assim apostar em estratégias inovadoras como são exemplos o *Fundraising* e o *Crowdfunding*.

Por outro lado, pretende-se iniciar a recolha de dados mais finos que permitam avaliar os custos associados ao apoio direto ao cliente e os custos de estrutura, bem como a relação entre capital social e capital económico, como forma de identificar o contributo social na organização.

4. OPERACIONALIZAÇÃO

1. LIDERANÇA ESTRATÉGICA

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Obter um Taxa de Eficácia dos Serviços (TES) de 87%.	1.Planeamento e monitorização dos indicadores associados. 2.Aferição de resultados	TES	Transversal	Direção e GSQ	dezembro
Alargar a Resposta de Lar de São Silvestre.	1.Formalização do pedido 2.Resposta ao pedido	Alargamento da Resposta	S.Silvestre	Direção	dezembro
Celebrar acordos de cooperação para a residência autónoma da Tocha	Formular o pedido de celebração do acordo.	Acordo celebrado	Tocha	Direção	dezembro
Atingir um rácio Colaborador vs. Cliente não superior a 0,310	1.Levantamento detalhado das necessidades das unidades/cruzar com o quadro de staff 2.Desenvolver com as equipas de coordenação locais uma estratégia de reorganização de funcionameto. 3. Monitorização periodica da evolução do rácio colaborador vs. cliente	Rácio Colaborador vs. Cliente	Transversal	Direção	dezembro

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Garantir uma Taxa de incidência de acidentes de staff não superior a 22.	1.Análise de riscos 2.Implementação de medidas preventivas	Taxa de incidência de acidentes de staff	Transversal	DA+Equipas Diretivas	dezembro
Melhorar os resultados de eficácia e eficiência organizacional da Escala OEES (Eficácia e Eficiência)	1.Implementar ações de melhoria 2. Aplicação da escala com participação de coordenadores e equipas 3.Aferir Resultados	Resultado da aplicação da escala OEES	Transversal	Direção e Equipas	dezembro
Implementar novos mecanismos de reconhecimento de colaboradores	1.Levantamento de sugestões com colaboradores 2.Apresentação de propostas à direção 3. Revisão e aprovação da política de reconhecimento	Atualização da política de reconhecimento	Transversal	Direção	maio
Melhorar a comunicação e cooperação entre unidades, que reforcem o sentido de pertença organizacional.	1. Realização de um encontro geral de colaboradores inter-unidades para apresentação da estratégia e boas práticas da organização. 2.Desenvolvimento de projetos conjuntos entre unidades (Infância e CAO ; CAOs - áreas das TICs, Música e Fisioterapia) 3. Realização de atividades desportivas entre unidades (Arganil-Futebol ; Tocha-Futebol e Oridesafio ; S. Silvestre, Carnideira)	Registos das atividades	Transversal	Diretores e Coordenadores	Ao longo do ano
Desenvolver pelo menos 5 projetos transversais que envolvam a participação conjunta entre unidades.	1. Ações de sensibilização para colaboradores e workshop para clientes sobre sexualidade (Lares) 2. Desenvolver metodologias de planificação e avaliação da aprendizagem académica com recurso às TIC (CAOs) 3. Desenvolver metodologias de planificação e avaliação das sessões de Snoezelen (CAOs) 4. Levantamento e dinamização dos recursos	Projetos Implementados	Transversal	1. Lares 2. Montemor-o-Velho 3. Montemor-o-Velho 4. Tocha	Ao longo do ano
Estabelecer parcerias estratégicas de impacto nos serviços.	1. Dinamização de parcerias na área da saúde (Lares), investigação (Universidade de Aveiro), integração (Parceiros do projeto Dandélio-MMC, MC, Expl., JB e conservatório) e inovação (IBIL) 2. Identificação de indicadores capazes de avaliar o impacto das parcerias	1. Formalização de parcerias 2. Avaliação do impacto das parcerias	Transversal	Direção e Equipas	Ao longo do ano
Reforçar as dinâmicas de participação dos stakeholders.	1. Realização de filtragem mais real das parcerias e parceiros 2. Monitorização do envio dos inquéritos aos parceiros identificados. 3. Sensibilização perante os parceiros da importância do seu feedback 4. Reformulação da estratégia de aferição da satisfação via	Taxa de participação em inquéritos de parceiros e comunidade.	transversal	Equipas, GSQ e DCI	Dezembro

2. QUALIDADE, INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Obter a recertificação europeia Equass Excellence	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preenchimento do formulário de candidatura 2. Envio do formulário para EQUASS 3. Preparação da visita dos auditores 	Certificado EQUASS Excellence	Transversal	Direção, GSQ e Coordenadores	agosto/setembro
Atingir uma taxa de participação de pelo menos 75%, nas reuniões de benchmarking e benchlearnig da Formem.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar nas ações a desenvolver 2. Colaborar nas dinamicas desenvolvidas 	Taxa de participação nas reuniões	A definir	DT e GSQ	Ao longo do ano
Garantir uma taxa de participação de pelo menos 75%, nas reuniões de benchmarking grupo Excellence Nacional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar nas ações a desenvolver 2. Colaborar nas dinamicas desenvolvidas 	Taxa de participação nas reuniões	A definir	GSQ	Ao longo do ano
Reconhecer e encorajar o risco pela inovação.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação de possíveis áreas de inovação 2. Formação específica a colaboradores a designar sobre mecanismos de inovação 3. Promoção de ações de "brainstorming" 4. Identificação das ações a desenvolver e recursos necessários. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atas de sessões 2. Ações de formação 3. Ações identificadas 	Transversal	Direção	Ao longo do ano
Implementar pelo menos 2 projetos de Inovação na prestação de Serviço.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação e publicação do Modelo Dandélio 2. Aprovação do projeto agrícola (Tocha) 3. Desenvolvimento dos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelo publicado 2. Projetos aprovados e implementados 	Transversal	Direção; Coordenadora Infância; Equipa diretiva da Tocha	Ao longo do ano

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Implementar pelo menos 2 projetos de Inovação relacionados com os Modelos ou Práticas de Intervenção.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Desenvolver o projeto de ensino da matemática a pessoas com deficiência. 2.Participação de clientes em reuniões de colaboradores e equipas (S.Silvestre). 3. Continuação da implementação dos projetos "O nosso sonho", "A cultura também é para nós". (S.Silvestre). 4. Iniciar o desenvolvimento de um projeto ao nível do 	Projetos aprovados e implementados	Transversal	A definir de acordo com os projetos	Ao longo do ano
Realizar pelo menos 1 pesquisa/investigação na área da incapacidade intelectual, em articulação com instituições científicas de referência.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Estabelecer uma parceria com o IBILI - Instituto de Imagem Biomédica e Ciências da Vida. 2. Planificação da investigação a desenvolver. 3. Planificação das ações a implementar 	Protocolo de parceria Ações Implementadas	A definir	Direção	dezembro
Publicar pelo menos 27 trabalhos associados aos modelos de boas práticas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistematização de modelos de boas práticas (IP- 1 ; Infância-2 ; Tocha 3 ; Montemor 2 ; Arganil-1 ; S.silvestre-12 ; Lares -1 ; CRI - 1 ; FP- 4 ; Gerais - 2) 2.Publicação de trabalhos. 	Publicação de trabalhos	Transversal	Equipas e DT	Ao longo do ano
Desenvolver e aprovar um plano de marketing para promoção dos serviços, respostas e produtos.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Desenvolver um plano de marketing 2. Aprovação do plano pela direção 	Plano de marketing	Transversal	Direção e Resp. De Imagem	Outubro

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Desenvolver metodologias de intervenção, na área da Incapacidade Intelectual, em pessoas idosas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criação de um grupo de trabalho 2. Pesquisa e elaboração de documentação de suporte 3. Disseminação e implementação de 	Documentação e metodologias implementadas	Transversal	DT	Ao longo do ano
Formalizar a candidatura para o novo curso de mecânica-auto.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Envio do pedido de certificação 2. Elaboração da candidatura 	Candidatura	Coimbra e Tocha	Margarida Rainho	1º trimestre
Introduzir pelo menos 2 novas tecnologias de apoio/ajuda técnica, à melhoria da qualidade de vida dos clientes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação de áreas de apoio 2. Identificação das ajudas a implementar 3. Introdução das novas tecnologias 	Número de novas tecnologias implementadas	A definir	Equipas e DT	Ao longo do ano
Garantir uma taxa mínima de 40% de colaboradores com formação em TIC.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificação de ações a desenvolver 2. Desenvolvimento das ações. 3. Avaliar a participação dos colaboradores 	Taxa de participação de Staff nas ações de TIC	Transversal	Direção e Equipas	Ao longo do ano
Generalizar a utilização de novas tecnologias de comunicação entre centros e unidades.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar ações de melhoria (equipamentos e software). 2. Implementar ações (equipamentos e software). 2. Desenvolver ações informativas e formativas com colaboradores. 3. Analisar abrangência de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de Ações implementadas 2. Diminuição das despesas com telecomunicações 	Transversal	Direção e Equipas	Ao longo do ano

3. QUALIDADE DE INTERVENÇÃO, RESPOSTAS E SERVIÇOS

i. Geral

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Garantir uma taxa de cumprimento de necessidades e expectativas de 88%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar um planeamento cuidado, envolvendo as necessidades e expectativas dos clientes/famílias 2. Executar as ações dos PDIs 3. Monitorização do PDI 4. Aferição de resultados 	Taxa de cumprimento de necessidades e expectativas	Transversal	DT, Equipas e GSQ	dezembro
Assegurar a aplicação da escala SiS a pelo menos 15% da população.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação dos potenciais clientes 2. Aplicação da escala a clientes. 3. Aferição de resultados. 4. Cálculo da taxa de cobertura 	Taxa de aplicação da escala SiS	Transversal	DT, Equipas e GSQ	Ao longo do ano
Alargar o leque de aplicação das Escalas de Qualidade de Vida adoptadas, a pelo menos 50% dos clientes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Genelarizar a aplicação da escala. 2. Aferição de resultados. 3. Cálculo da taxa de cobertura da escala 	Taxa de aplicação das escalas de QV	Transversal	DT, Equipas e GSQ	Ao longo do ano
Aplicar a pelo menos 20% dos clientes a Escala de Conduta Adaptativa (M.A. Verdugo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicação da escala a clientes. 2. Aferição de resultados. 3. Cálculo da taxa de cobertura da escala 	Taxa de aplicação da escala da conduta adaptativa,	Transversal	DT, Equipas e GSQ	Ao longo do ano
Aplicar a escala ARC-INICO de avaliação da autodeterminação.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicação da escala a clientes. 2. Aferição de resultados. 3. Cálculo da taxa de cobertura da escala 	Aferição de resultados	Transversal	DT, Equipas e GSQ	Ao longo do ano
Obter uma taxa de cumprimento global dos Planos de Desenvolvimento Individualizado de 88%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Levantamento de necessidades e expectativas 2. Formalização dos planos 2. Execução das ações 3. Monitorização dos PDIs 4. Aferição de resultados 	Taxa de cumprimento dos PDI	Transversal	DT, Equipas e GSQ	dezembro
Introduzir pelo menos 5 novos instrumentos de monitorização e avaliação de práticas de intervenção	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação das áreas a monitorizar 2. Elaboração dos instrumentos 3. Aplicação e avaliação 	Nº de Instrumentos introduzidos	Transversal	DT, Equipas e Técnicos	Ao longo do ano

ii. Intervenção Precoce

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Aumentar o número de elementos da equipa de intervenção precoce.	Negociação com a Segurança Social	Acordo	Sede	Direção	Ao longo do ano
Atualizar o material de apoio à equipa e às famílias.	1. Adquirir material de avaliação atualizado para avaliação cognitiva. 2. Seleção e recolha de aplicações informáticas e guias a diágnosar a famílias	Materias e software de apoio	Coimbra	Coordenadora IP	Julho

iii. Colégio

Publicar o modelo teórico do "Dandélio"	1. Elaboração o modelo teórico 2. Aprovação do modelo 3. Publicação do modelo	Modelo publicado	Colégio Dandélio	Coordenadora do Dandélio	Março
Garantir uma taxa de frequência de clientes de pelo menos 95%	1. Divulgação do modelo e práticas do Dandélio, nas plataformas internas e parceiros estratégicos. 2. Distribuição de materiais publicitários 3. Sinalização do Dandélio na Circular Interna e em 5	Taxa de frequência	Colégio Dandélio	Coordenadora do Dandélio	Ao longo do ano
Propor o alargamento do acordo na valência de creche.	Apresentação de proposta à entidade financiadora	Proposta	Sede	Direção	1º Trimestre
Concretizar as atividades previstas no projeto pedagógico em pelo 80%	1. Avaliação trimestral da implementação do projeto. 2. Avaliação final da concretização do projeto	Taxa de atividades concretizadas	Colégio Dandélio	Coordenadora do Dandélio	dezembro

iv. Centro de Recursos Para a Inclusão

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Desenvolver e implementar o projeto aprovado pela fundação Calouste Gulbenkian "Professor, eu quero ler e escrever", de capacitação dos contextos adaptativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de materiais de suporte ao projeto. 2. Certificação da oficina de formação. 3. Implementação das ações. 4. Envio da documentação à Fundação Calouste Gulbenkian 	Relatório do projeto	Sede CRI	Equipa CRI	Ao longo do ano
Alinhar critérios de elegibilidade entre os agrupamentos da área de intervenção do CRI de Coimbra por forma a reduzir o desvio entre apoios previstos vs. aprovados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solitação de uma reunião com Ministério da Educação para clarificação dos critérios de elegibilidade. 2. Desenvolvimento de ações de benchlearning com outros CRI do país para partilha de boas práticas e estratégias de intervenção 	Relação entre os apoios Previstos vs. Aprovados pelo M.E.	Sede CRI	Equipa CRI	Ao longo do ano
Ajustar o modelo de TVPE aos modelos existentes de boas práticas nacionais.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recolha de documentação sobre a TVPE. 2. Análise e reflexão de possíveis adequações ao CRI de Coimbra. 	Proposta de ações a implementar	Sede CRI	Equipa CRI	dezembro

v. Centros de Atividades Ocupacionais

Clientes	Promover atividades que potenciem a inclusão dos clientes na comunidade.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organização de saídas que promovam conhecimento da comunidade e a utilização dos serviços. 2. Participação em eventos culturais da comunidade. 3. Organização de visitas programadas fomentando 	Registos fotográficos e relatório de visitas	Transversal	Equipas de CAO	Ao longo do ano
	Desenvolver mecanismos que potenciem a participação de clientes na tomada de decisão.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoção de um projeto de voluntariado em grupo (Tocha). 2. Participação de clientes nas reuniões conjuntas gerais do centro (S. Silvestre). 	Projeto Atas de Reunião	Tocha e S. Silvestre	Equipa S. Silvestre	Ao longo do ano
	Aumentar a acessibilidade dos clientes na utilização dos espaços e equipamentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico de pontos críticos de acessibilidade. 2. Criação de sinaléticas e estratégias facilitadoras. 3. Implementação de medidas. 4. Avaliação de resultados. 	Avaliação da implementação das medidas	Transversal	Equipas de CAO	Ao longo do ano

	Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Famílias	Sensibilizar as famílias em temáticas promotoras da saúde e bem estar dos seus filhos.	1.Realização de workshops para famílias e clientes nas temáticas de nutrição, sexualidade e substâncias aditivas (Tocha) 2. Organização de um workshop para famílias sobre	Apresentações e Registos de presença	Tocha	Equipa Tocha	Ao longo do ano
	Promover a autodeterminação com foco na família	Promoção de encontros "Juntos Aprendemos Mais" (Montemor)	Registos dos encontros e avaliações	Montemor-o-Velho	Equipa Montemor	Ao longo do ano
	Promover o "Dia das famílias"	Organização de um dia com workshop e atividades de convívio promovendo as atividades desenvolvidas no centro (S.Silvestre)	Registos fotográficos	S. Silvestre	Equipa S.Silvestre	Junho
Comunidade	Desenvolver atividades envolvendo a comunidade	Organização de eventos envolvendo a participação da comunidade tais como: "Afirmar o folclore"; "Reativar tradições", "Apoio à Atividade regular do Concelho de Montemor, etc.	Registos fotográficos	Transversal	Equipas	Ao longo do ano
	Participar em atividades promovidas pela comunidade.	1. Levantamento de atividades da comunidade 2. Planificação da participação 3. Participação nas atividades selecionadas.	Registos e relatórios de atividades	Transversal	Equipas	Ao longo do ano

	Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Serviços e Produto:	Diversificar os serviços prestados nas áreas ocupacionais	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terapia com animais (Arganil) 2. Experiências culinárias de fusing (Arganil) 3. Desenvolvimento da Área agrícola (Tocha) 4. Planificar e desenvolver atividades mediante a utilização de Joelette (Tocha) 5. Avaliação do impacto do grupo "100 limites" 	Projetos desenvolvidos e Avaliação de impactos	Transversal	Direção e Equipas	Ao longo do ano
	Criar, desenvolver e promover pelo menos 3 novos produtos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criação de um "Departamento de Ideias" 2. Promoção dos serviços de Lavandaria (S.Silvestre e Montemor) para a comunidade. 3. Desenvolver estratégias de divulgação dos produtos. 	Produtos criados	Transversal	DCI e Equipas	Ao longo do ano
	Garantir que pelo menos 54 clientes desenvolvem Atividades Socialmente Uteis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Início da caracterização do tecido empregador, empresarial e institucional do mercado de trabalho local. 2. Criação de uma base de dados de entidades acolhedoras de ASU. 	Nº de clientes em ASUS	Transversal	DT e Equipas	Ao longo do ano

vi. Formação Profissional

Afirmar o Centro de Recursos no Centro de Emprego da Figueira da Foz	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responder aos encaminhamentos formulados pelo CE Fig. Da Foz em 90% em IAQOE e 80% em Apoio à colocação. 2. Afirmação do Centro de Recursos como entidade de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de encaminhamentos. 2. Número de intervenções. 3. Número de casos com medidas de apoio à colocação 	Montemor-o-Velho	Equipa da Montemor	Ao longo do ano
Garantir uma taxa de integração dos formandos de pelo menos 55%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realização de 1 campanha para a promoção da imagem da pessoa com deficiência, como uma mais valia no mercado de trabalho, mostrando as suas competências laborais. 2. Criação de 1 folheto apelativo sobre as medidas de apoio ao emprego para distribuição junto de potenciais entidades empregadoras. 3. Revisão partilhada das metodologias de seleção de 	Taxa de Integração de formandos	Coimbra, Tocha, Arganil e Montemor	Cordenadora FP e Equipas	Ao longo do ano

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Obter um taxa de desistência de formandos <= 6% e uma taxa de exclusão <=17%	<ol style="list-style-type: none"> 1.Revisão dos contratos de formação com introdução de cláusulas que contribuam para a redução de desistências. 2. Promoção de estratégias personalizadas de acompanhamento. 3.Revisão do regulamento interno de atribuição dos apoios sociais, assente numa lógica pedagógica e de garantia da sustentabilidade económica nos casos fundamentados 4. Articulação com as escolas para garantir a admissão de alunos com perfil de permanência na formação. 5. Articulação com as equipas do CRI para garantir a 	<p>Taxa de desistência de formandos</p> <p>Taxa de exclusão de formandos</p>	Coimbra, Tocha, Arganil e Montemor	Cordenadora FP e Equipas	dezembro
Realizar pelo menos uma ação de formação a novos públicos (diferenciados)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análise dos eixos de oferta formativa para formação de públicos desfavorecidos , formação de internos e para técnicos de Reabilitação. 2. Elaboração e submissão de candidatura . 3. Implementação das ações. 	Nº de ações realizadas	Coimbra	Coordenadora FP	dezembro
Aumentar a participação e empowerment dos formandos nos centros.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Realização de 2 em 2 meses de reuniões com os representantes dos cursos para discussão de problemas e recolha de sugestões de melhoria. 2.Realização pelo menos 2 reuniões anuais com os formandos para recolha de inputs sobre a formação e 	Atas de reunião e sugestões.	Coimbra, Tocha, Arganil e Montemor	Coordenadora e Equipa FP	Ao longo do ano
Realizar um almoço Temático com Empresários/Tutores de empresas para recolha de contributos facilitadores de integração dos formandos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sinalização dos empresários/tutores 2. Elaboração do programa 3. Organização do almoço 4.Sistematização dos contributos. 5. Disseminação dos contributos nos pólos formativos. 6. Implementação de ações 	Contributos identificados e Ações implementadas	Transversal	Coordenadora, Equipa FP e Técnicos de Acompanhamento	Maió/Junho
Colaborar na elaboração de um estudo/documento sobre a situação da formação profissional e emprego das PCDI em Portugal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação de indicadores de realização 2. Recolha e sistematização das boas práticas de intervenção. 3. Análise crítica aos constrangimentos 4. Elaboração de um conjunto de recomendações de melhoria. 	Indicadores, Boas Práticas e Recomendações	Transversal	Coordenadora e Equipa FP	Novembro

vii. Lar

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Realizar pelo menos 90 atividades de integração e participação decorrentes dos planos de Fim de Semana	1. Planificação de atividades 2. Realização das atividades 3. Aferição de resultados	Nº de atividades desenvolvidas	S. Silvestre, Tocha e Montes Claros	Coordenadora LAR e Equipas	Ao longo do ano
Promover uma maior compreensão sobre a sexualidade das pessoas com deficiência	1. Realizar uma formação para os colaboradores sobre sexualidade na pessoa com deficiência 2. Realizar um workshop para a recolha e análise de documentação sobre a temática.	Registos de formação	Transversal	Coordenadora LAR e Equipas	ao longo do ano
Elaborar um guião de intervenção em pessoas idosas com incapacidade.	2. Organização de um workshop temático. 3. Elaboração de guião de intervenção	Guião de Intervenção	Transversal	Coordenadora LAR e Equipas	dezembro

viii. SAD e STAF

Manter a qualidade do serviço prestado ao nível do SAD	1. Realização de reuniões com famílias e visitas de acompanhamento sistemáticas 2. Realização de pelo menos 1 sessão de	Atas de reunião e Avaliação da Formação	Coimbra	Responsável de SAD	Ao longo do ano
Promover a divulgação da resposta social de Apoio Domiciliário.	1. Criação de um folheto informativo 2. Divulgação nas plataformas informáticas	Folheto e Publicações	Coimbra	Responsável de SAD e DCI	1. Março 2. Ao longo do ano
Garantir pelo menos 50 serviços prestados de STAF	Divulgação do serviço de STAF junto de públicos alvo selecionados.	Nº de serviços prestados	Coimbra	Responsável de SAD	Ao longo do ano

ix. Casa de Chá

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Desenvolver um plano de divulgação da Casa de Chá	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelecimento de contactos 2. Análise logística 3. Planificação de atividades 4. Organização de atividades. 	Plano de divulgação	Casa de Chá (Coimbra)	DCI	Março
Promover a realização de eventos culturais, sociais, familiares, recreativos, entre outros.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ofertas. 2. Estabelecimento de contactos e parcerias. 3. Análise logística e financeira (Recursos necessários á realização) 4. Realização dos eventos. 	Número e tipologia de eventos realizados	Casa de Chá (Coimbra)	Coordenador da casa de chá	Ao longo do ano
Manter a fidelização de clientes e atrair novos públicos, mediante uma oferta conforme de produtos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cruzar a oferta vs. procura de produtos 2. Pesquisa de mercado sobre novos produtos direcionados a novos públicos. 3. Elaboração de uma nova carta de produtos 	Novos produtos disponibilizados	Casa de Chá (Coimbra)	Coordenador da casa de chá	Ao longo do ano
Elaborar um plano de melhoria que permita a obtenção do equilíbrio financeiro.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestão "in loco" 2. Controlo de stocks. 3. Avaliação de fornecedores. 4. Identificação de pontos críticos. 5. Análise de indicadores financeiros 6. Elaboração do plano 7. Monitorização da 	Plano de melhoria	Casa de Chá (Coimbra)	Coordenador da casa de chá	Fevereiro

x. CF Quinta da fonte Quente

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Realizar as obras de requalificação.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudo de viabilidade de apresentação de uma candidatura nos eixos de financiamento comunitário do turismo. 2. Lançar uma campanha junto de designers interiores para a remodelação/decoração dos espaços interiores 3. Lançar uma campanha de financiamento colaborativo. 4. Realização das obras 	Obras realizadas	Tocha	Direção	dezembro
Apresentar um plano de marketing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudo das condições e tendências de mercado. 2. Análise das possibilidades de oferta. 3. Estruturação do plano 4. Aprovação do plano 5. Implementação das ações 	Plano de marketing e ações implementadas	CFQFQ	Coordenadora QFQ	dezembro
Atingir, no mínimo, 8000 estadias anuais.	Aposta em ações de divulgação específicas a públicos-alvo.	Nº de estadias	CFQFQ	Coordenadora QFQ	Ao longo do ano

xi. Centro de Medicina Física e Reabilitação

Formalizar pelo menos 7 acordos com entidades aumentando em 3% o número de tratamentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação de potenciais entidades 2. Estabelecimento contactos 3. Formalização de novos acordos 4. Divulgação dos serviços 	Nº de Acordos e Nº de Tratamentos	CMFR	Coordenadora CMFR	dezembro
Garantir uma taxa de satisfação de clientes de pelo menos 96,5%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementação de ações de melhoria decorrentes da análise dos questionários 2. Aplicação trimestral dos questionários 3. Aferição dos resultados 	Taxa de satisfação de clientes	CMFR	Coordenadora CMFR e GSQ	dezembro
Alcançar um prazo médio de recebimento (pagamentos) dos clientes a 3,5 meses	Garantir um contacto permanente com a entidade (ARS)	Prazo médio de recebimento	Sede	DF	Ao longo do ano

xii. Economia Social

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Realizar pelo menos 6 ações de formação específica aos colaboradores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Levantamento de necessidades formativas. 2. Realização das ações 	Nº de ações realizadas	Coimbra	DA	Ao longo do ano
Aumentar as Recolhas de OAU em 5%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consolidar rede de recolha 2. Contactar presencialmente potenciais clientes 3. Optimização geográfica das rotas 	Nº de toneladas recolhidas	Coimbra	DA	dezembro
Renegociar o contrato da exploração da cozinha de São Silvestre.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negociar custos mais baixos por refeição fornecida. 2. Maior contrapartida por refeição confeccionada para o exterior 	Contrato	Coimbra	DA, DF e Direcção	2º e 3º Trimestre
Manter o resultado financeiro da Limpa Tudo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manter os clientes actuais. 2. Renegociar o contrato com a UC 3. Abordar potenciais clientes 	Resultados financeiros	Coimbra	DA e DF	Fecho de contas

4. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E COMPETÊNCIAS

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Attingir, no mínimo, 20 horas de formação anual por colaborador	A. Analisar o relatório de levantamento de necessidades formativas. B. Delinear e aprovar o plano anual de formação. C. Execução das ações planeadas D. Calcular o nº de horas de	Nº de horas de formação por colaborador (relatório único)	Transversal	Diretores, Equipas e Responsáveis	dezembro
Garantir que, pelo menos 67,5% dos colaboradores, desenvolvem formação anual	A. Analisar o relatório de levantamento de necessidades formativas. B. Delinear e aprovar o plano anual de formação. C. Execução das ações planeadas D. Promover a formação externa dos colaboradores E. Calcular a taxa de	Taxa de colaboradores com formação anual	Transversal	Diretores, Equipas e Responsáveis	Ao longo do ano
Desenvolver pelo menos 3 ações minimizadoras do impacto do envelhecimento, desgaste emocional e físico dos colaboradores.	1. Planear ações 2. Envolver colaboradores 3. Promover ações 4. Desenvolver as ações	Nº de ações implementadas	Transversal	Direção	Ao longo do ano
Garantir uma participação de 40% de colaboradores (acima dos 50 anos) nas ações desenvolvidas.	1. Divulgação das ações. 2. Motivação dos colaboradores "alvo" 3. Monitorizar a avaliar quantitativamente as ações	Taxa de participação dos colaboradores nas ações	Transversal	Direção	Ao longo do ano
Aumentar em 3% , de taxa de colaboradores com categoria consonante com a função exercida.	1. Identificação dos colaboradores que se encontram a realizar funções não consonantes com a sua categoria. 2. Análise comparativa da avaliação de desempenho dos colaboradores identificados. 3. Ajuste de categoria em função dos resultados das	Taxa de colaboradores com categoria consonante com a função	Transversal	Direção e Equipas	Ao longo do ano

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Realizar pelo menos 4 ações de benchmarking interno, entre unidade/centros sobre conhecimentos, boas práticas e reflexão.	1. Identificação temática das ações a realizar. 2. Identificação das unidades promotoras e dinamizadoras. 3. Realização de ações	Nº de ações realizadas	Transversal	DT e Equipas	Ao longo do ano
Garantir um envolvimento de 40% dos colaboradores no contributo de objetivos para plano de atividades.	1. Levantamento individual ou coletivo do contributo dos colaboradores para o plano de atividades.	Taxa de envolvimento dos colaboradores no plano de atividades	Transversal	Coordenadores e Equipas	Novembro
Aumentar as oportunidades de participação e envolvimento dos colaboradores	1. Identificação de sugestões de melhoria através de aferição direta ao colaboradores. 2. Reuniões dos diretores nos diversos centros com colaboradores.	1. Taxa de satisfação de staff com oportunidades de participação e envolvimento. 2. Atas de Reuniões	Transversal	Coordenadores e Equipas	Ao longo do ano
Diminuir a resistência à mudança na organização	1. Implementação de projetos inter-unidades. 2. Escutação de colaboradores a fim de identificar ações capazes de introduzir mudanças na organização.	Taxa de Satisfação-As tentativas de introduzir mudanças normalmente encontram resistência (Questão do questionário da cultura organizacional).	Transversal	Direção e Equipas	Ao longo do ano
Aumentar os níveis de motivação dos colaboradores	1. Identificação de sugestões de melhoria através de aferição direta ao colaboradores. 2. Desenvolver ações de coaching com colaboradores. 3. Implementação de ações	A. Taxa de satisfação- A maior parte dos colaboradores estão altamente motivados na sua prática diária (Questão do questionário da cultura organizacional). B. Taxa de Satisfação- Motivação no trabalho	Transversal	Diretores e Equipas	Ao longo do ano
Garantir que pelo menos 75% dos colaboradores são avaliados por objetivos	1. Aprovação das novas versões do procedimento e instrumentos de avaliação de desempenho. 2. Aplicação da folha de registo de avaliação por objetivos 3. Determinação da taxa de colaboradores com avaliação	Taxa de colaboradores com avaliação por objetivos	Transversal	1. Equipa de Revisão dos instrumentos de avaliação de desempenho. 2. Avaliadores	dezembro
Aumentar em 3% o número de colaboradores com aumento de qualificações.	1. Aprovação de todos os pedidos de estatuto de trabalhador - estudante. 2. Preocupação com a contratação de pessoal qualificado. 3. Realização de uma parceria com o centro de qualificação e ensino profissional para desenvolvimento de ações de sensibilização aos colaboradores. 4. Identificação de potenciais candidatos.	Taxa de qualificação de colaboradores	Coimbra	Direção	Ao longo do ano

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Consolidar a cultura do Voluntariado no seio da instituição	1- Realização/ dinamização de pelo menos 1 reunião com os coordenadores de departamento, valência e equipas diretas das U.F., para reflexão e avaliação das ações desenvolvidas; 2. designação de um colaborador de cada valência/Unidade responsável pela articulação	Ata(s) de reunião(S)	A definir	CDV	1º Trimestre
Dar resposta a pelo menos 80% das solicitações de necessidades de voluntários identificados pelos diferentes serviços/valências da instituição	1.Analisar os pedidos 2.Seleção e recrutamento de candidatos 3.Preenchimento dos registos associados 4.Enquadramento dos candidatos nas atividades a desenvolver	nº de voluntários encaminhados/nº de voluntários solicitados	Sede e Unidades/ Valências	CDV	Ao longo do ano
Dar continuidade, ou redefinir, os projetos/ações de voluntariado já implementados nas diversas unidades	Reuniões periódicas de monitorização dos projetos	atas de reuniões; registo das atividade/ações realizadas	Sede e Unidades/ Valências	CDV	Ao longo do ano
Fomentar a partilha de experiências e saberes e o contacto com outras culturas e línguas, mediante o acolhimento de voluntariado europeu.	Submissão de uma candidatura ao serviço voluntário europeu	Candidatura submetida	Sede	CDV em articulação com DT	A definir
Integrar pelo menos 80% dos candidatos a voluntários	1.Realização de entrevistas de definição de perfil e interesses 2.Interligação com os projetos existentes ou locais passíveis da integração 3.Integração na bolsa de voluntariado (se aplicável)	nº de voluntários integrados/nº de candidaturas registadas	DV e ou Unidades	CDV ou elemento(s) designado (s)	Ao longo do ano
Realizar pelo menos 2 novas formalizações com redes/bancos nacionais e internacionais de voluntariado	1.Identificar potenciais redes nacionais ou internacionais 2. Formalizar parceria/integração	Nº de redes/bancos integrados	Sede	CDV	Ao longo do ano
Integrar os processos, procedimentos e folhas de registo do departamento de voluntariado, no SGQ.	1.Aprovação documental 2.Divulgação da documentação	Documentos aprovados e divulgados	Sede	Em articulação com o GSQ	junho

5. RELAÇÃO COM A SOCIEDADE E INTERNACIONALIZAÇÃO

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Garantir a divulgação (no mínimo) trimestral da newsletter	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articulação entre departamento de imagem e unidades das notícias a publicar 2. Elaboração da newsletter 3. Aprovação da newsletter 4. Publicação e divulgação da newsletter aos stakeholders 	Publicação trimestral da newsletter	DCI	Departamento de Imagem e Equipas	Trimestralmente
Iniciar a venda de produtos internos on-line.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definição do suporte logístico, canais e circuitos com base em procedimentos escritos. 2. Seleção das categorias de produtos a publicitar na página. 3. Divulgação da página em 	Página de venda on-line	Direção e DCI	Departamento de Imagem	janeiro
Conceber a marca comercial da APPACDM de Coimbra	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolver o design e imagem de marca para os produtos da organização. 2. Definição dos pré-requisitos a constar nas várias tipologias de produtos. 3. Conceber os diferentes tipos de embalagens. 4. Analisar os requisitos legais a 	Etiquetagem específica por tipologia de embalagem de acordo com requisitos legais	Coimbra	DCI e Direção	julho
Aumentar a visibilidade das abordagens dos serviços e dos Impactos na sociedade.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar um conjunto de materiais (vídeo, foto-montagens, textos, etc) que representem o trabalho interno. 2. Disseminar os materiais desenvolvidos em públicos alvo 	Materiais desenvolvidos Locais de disseminação	Transversal	DCI, Equipas e Direção	Ao longo do ano
Participar ativamente em pelo menos 2 federações.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participação nas ações desenvolvidas pela FORMEM 2. Participação nas ações desenvolvidas pela HUMANITAS 	Atas de reunião	A designar	DT e GSQ	Ao longo do ano

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Garantir uma participação de 90%, nas reuniões de promoção e desenvolvimento, convocadas pelos núcleos locais de intervenção.	Participar nas ações desenvolvidas	Atas de reunião	A designar	A designar	Ao longo do ano
Estabelecer pelo menos 1 nova parceria, na área da saúde, associada à resposta social de Lar Residencial.	1. Identificação de parceiros 2. Avaliação do potencial 3. Formalização da parceria	Protocolo de parceria	Sede	Direção	dezembro
Visitar pelo menos 1 instituição internacional de referência.	1. Identificação da instituição de referência 2. Planear a visita 3. Visitar a instituição internacional 4. Redação do relatório da visita	Relatório da visita	A designar	Direção e Colaboradores selecionados	março
Apresentar os resultados de benchmarking com organizações internacionais.	1. Identificar organizações 2. Identificar indicadores de performance 3. Aferição de resultados	Relatório de Revisão do Sistema	Sede	GSQ	maio
Criar marca própria de responsabilidade social.	1. Identificar empresas e entidades que se destacaram pela sua responsabilidade social com a organização 2. Realização de um evento de reconhecimento às entidades identificadas	Realização do evento	A designar	Direção	julho
Desenvolver um projeto internacional em colaboração com a Associação Cabo-Verdiana de Pessoas com Deficiência.	1. Desenvolvimento de contactos com a entidade. 2. Desenvolvimento da parceria 3. Elaboração do projeto de cooperação	Projeto de cooperação	Portugal/Cabo Verde	Direção	dezembro
Desenvolver pelo menos 5 eventos com impacto na sociedade.	1- Mesa redonda com os cabeças de lista dos principais partidos representados na Assembleia da República sobre "Deficiência Intelectual: desafios atuais" 2- Realização da Gala da APP. 3- Mesa redonda sobre "Educação pela Arte e pela Ciência : novas perspetivas"- organizado pela APP em conjunto com O Exploratório Infante D. Henrique, com o apoio do programa Descobrir da Fundação Calouste Gulbenkian 4- Realização da Conferência sobre " Cérebro esse desconhecido: novos futuros para a deficiência Intelectual?", organizado pela APP em conjunto com o IBILI e com o Centro de Neurociências da Universidade de Coimbra 5- Mesa redonda "O ensino da Matemática para alunos com	Nº de eventos realizados	Transversal	Direção	1. 1º Trimestre 2. Maio 3. 2º Trimestre 4. Outubro 5. Junho

6. GESTÃO ADMINISTRATIVA E DE INFRA-ESTRUTURAS

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Integrar no SGQ os Procedimentos Específicos e Instruções de Trabalho dos quadros administrativos.	1.Produção da documentação 2.Envio para aprovação e integração no SGQ. 3.Divulgação interna dos documentos	Documentação Aprovada	Transversal	DA	julho
Finalizar a introdução dos Processos, Procedimentos, Instruções de Trabalho e Folhas de Registo do setor administrativo, no SGQ.	1.Produção da documentação 2.Envio para aprovação e integração no SGQ. 3.Divulgação interna dos documentos	Documentação Aprovada	Transversal	DA	dezembro
Iniciar o processo de monitorização de equipamentos	1.Aprovar ficha e plano de manutenção de equipamento. 2.Identificar equipamentos 3.Preencher as fichas e planos dos respectivos equipamentos	Fichas e planos de equipamentos	Transversal	DA	Ao longo do ano
Conservar e investir nos equipamentos existentes	1. Elaboração dos planos de melhoria e dos planos de obra 2. Realização das obras ou ações de melhoria.	Nº de ações de melhoria realizadas	Transversal	Direção	Ao longo do ano
Concluir o licenciamento da Residencial Autónoma da Tocha	1.Pareceres de entidades 2.Formalização do processo 3.Realização das obras 4.Solicitação de vistoria para obtenção de alvará	Alvará de utilização	Tocha	DA	dezembro

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Aprovar as Medidas de Auto-proteção em, pelo menos, 4 infra-estruturas.	1.Realizar o plano de medidas 2.Aprovação para a ANPC 3. Vistoria da ANPC	Aprovação da medidas	Transversal	DA	dezembro
Criar instrumentos de avaliação de fornecedores e realizar a respectiva avaliação.	1. Aprovação do procedimento de avaliação de fornecedores. 2. Aprovação da folha de registo de avaliação de fornecedores. 3. Criação da Grelha de Avaliação anual de fornecedores.	Grelha de avaliação de Fornecedores	Sede	DA	dezembro
Adquirir e/ou re-estruturar os equipamentos e software associado às Tecnologias internas de informação e comunicação.	1. Identificar ações de melhoria 2.implementar ações de melhoria 3.Promover e incentivar a utilização de TIC entre centro/unidades	Software e hardware implementado	Transversal	Direção e Equipas	Ao longo do ano
Instalar o arquivo geral na cave do Dandélio.	1. Criar as condições físicas necessárias 2. Transferência do arquivo para o local. 3. Organização e identificação.	Arquivo físico e registos	Colégio Dandélio	DA	3º Trimestre
Concluir a gestão activa dos Associados.	1. Efectuar a limpeza de associados com três ou mais anos de quotas em débito. 2. Activar o pagamento por débito Directo. 3. Actualizar as Fichas de inscrição. (em falta)	1. Base de dados 2. Transferências bancárias 3. Fichas dos associados.	Sede	DA	dezembro
Consolidar a utilização da plataforma de compras públicas.	Das compras a realizar em 2016, pelo menos 300 mil euros são resultantes de procedimentos do Código de Contratação Pública	1. Levantamento dos consumos (por local e produto). 2.Elaborar caderno de encargos. 3.Efectuar os procedimentos de acordo com o CCP	Transversal	DA e Direcção	dezembro
Melhorar a eficácia e eficiência interna das tecnologias da informação e comunicação diminuindo os gastos com telecomunicações em 10%	1.implementar medidas promotoras da utilização das novas tecnologias de comunicação 2.Determinar a variação de custos com telecomunicações	Variação de custos com telecomunicações	Transversal	DA, DF e Equipas	Ao longo do ano

7. GESTÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Desenvolver e integrar no SGQ os Processos e procedimentos da área financeira.	1.Desenvolvimento da documentação 2.Aprovação no SGQ dos Processos, Procedimentos, Instruções de Trabalho e Folhas de Registo	Documentos Aprovados	sede	DF e GSQ	dezembro
Aumentar a Satisfação das equipas mediante o reporte trimestral de dados financeiros.	1.Reporte trimestral contabilístico. 2.Interpretação da informação e esclarecimento de dúvidas nas próprias unidades. 3. Análise de desvios trimestral das unidades. 4. Identificação e reporte de ações de melhoria. 5. Implementação de ações correctivas e de melhoria.	Reporte trimestral financeiro	Transversal	DF	dezembro
Determinar a responsabilidade de Gastos/Receitas das diversas unidades/centros.	1.Monitorização detalhada dos orçamentos 2.Definição de critérios de contribuição das unidades->sede	Gastos vs. Receitas e Critérios	Sede	DF	março
Adequar os balancetes das unidades à sua especificidade de funcionamento.	Identificação com as equipas diretivas dos subcentros de custos que permitam uma leitura das receitas geradas em cada unidade.	Balancetes adequados	transversal	Equipas e DF	1º Semestre
Analisar comparativamente os indicadores financeiros chave entre valências e serviços.	1.Efectuar um reporte trimestral contabilístico. 2.Realizar semestralmente o benchmarking interno de indicadores financeiros.	Análise dos Indicadores	Sede	DF	Trimestralmente

Objetivo	Atividades	Evidências / Produtos	Local	Responsável	Data Prevista
Desenvolver um plano de fluxos de tesouraria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cálculo dívidas incobráveis 2. Planos de cobranças 3. Planos de pagamentos com grandes fornecedores 4. Determinação antecipada de necessidades de tesouraria. 	Plano de fluxos de tesouraria	Sede	DF	Abril
Obter uma taxa de Execução Orçamental da Despesa de 1,8%, no máximo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitorização in time do orçamento nas rubricas da despesa. 2. Análise de desvios. 2. Implementação de eventuais medidas correctivas 	Taxa de execução orçamental (despesa)	Transversal	DF	dezembro
Obter uma taxa de Execução Orçamental da Receita de pelo menos 0,9%.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitorização in time do orçamento nas rubricas da Receita. 2. Análise de desvios. 3. Implementação de eventuais medidas correctivas 	Taxa de execução orçamental (receita)	Transversal	DF	dezembro
Aumentar o volume de negócios dos serviços de Economia Social em pelo menos 2%.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolvimento de um plano de recuperação financeira em alinhamento com os planos operacionais de crescimento sustentável. 2. Monitorização das ações identificadas no plano 3. Aferição do volume de negócios de Economia Social 	Volume de negócio dos serviços de Economia Social	Transversal às EES	DF	dezembro
Implementar um plano de fundraising	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação de áreas prioritárias para captação de fundos. 2. Identificação de plataformas de fundraising 3. Lançar uma campanha de fundraising 4. Taxa de concretização do 	Plano de fundraising	Sede	Direção	dezembro
Definir e monitorizar operacionalmente os Custos Associados ao Apoio Direto ao cliente vs. Custos de Estrutura.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação dos custos de apoio direto. 2. Identificação dos custos de estrutura. 3. Instrumentos específicos de monitorização 	Rácio de custos de apoio direto vs. custos de estrutura	Sede	DF	dezembro
Aferir o capital social da organização	Identificação dos Indicadores de aferição do capital social.	Quantificação do capital social	Transversal	DF e Equipas	dezembro
Estudar o rácio de Capital Social vs. Capital Económico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quantificação anual do capital social 2. Quantificação anual do capital económico. 3. Quantificação do rácio anual capital social vs. capital económico 	Rácio anual capital social vs. capital económico	Sede	DF	dezembro

