



جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالاحساء،
PEOPLE WITH DISABILITY ASSOCIATION IN ALAHSA

جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء

الاستراتيجية الأولى للجمعية

٢٠١٦ - ٢٠٢٠

AL-HAMLI GROUP

CONSULTANTS
(ديسمبر ٢٠١٦ م)

MEMBER OF IPG INTERNATIONAL

المحتويات

| رقم البند | اسم البند | رقم الصفحة |
|-----------|---|------------|
| | المقدمة | ٣ |
| | أولاً : نبذة عن الجمعية | |
| ١ | التأسيس | ٤ |
| ٢ | مراحل التطور | ٤ |
| ٣ | الأنشطة الأساسية | ٥ |
| ٤ | الأنشطة المؤثرة حالياً | ٥ |
| ٥ | مجالات العمل المؤثرة (النشاط , المستفيدين , الأعضاء , المتبرعين , الموارد البشرية , التمويل , التسويق , اللوائح ,). | ٦ |
| | ثانياً : أعضاء فريق التخطيط | |
| ١ | أعضاء فريق التخطيط الأساسي (الاسم , الوظيفة) | ٧ |
| ٢ | أسماء المعاونين من الإدارات الأخرى بالجمعية إن وجدوا ووظائفهم. | ٧ |
| | ثالثاً : كيف تم التخطيط لعمل الاستراتيجية. | ٧-١٠ |
| | رابعاً : رؤية الجمعية . | ١٠-١٣ |
| | خامساً : أهداف الجمعية ومتطلبات تحقيقها ومؤشرات الأداء. | ١٤-١٦ |
| | سادساً : تحليل سوات (SOWT ANALYSIS) . | ١٧-١٨ |
| | سابعاً : ملامح الخطة الاستراتيجية . | |
| | ثامناً : البيانات المالية . | |
| | تاسعاً : التعليق العام والتوصيات والختام . | |

مقدمة :-

يسر فريق التخطيط بجمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء أن يقدم إلى مجلس الإدارة مشروع الاستراتيجية الخمسية الأولى للجمعية (٢٠١٦ : ٢٠٢٠).

لقد تبنى مجلس إدارة الجمعية التخطيط الاستراتيجي منذ فترة , فقد أصبحت جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء حقيقة لحلم بدأ منذ أكثر من ١٠ سنوات , عندما كانت الجمعية مجرد فكرة تراود بعض المهتمين بشؤون ذوي الإعاقة الحركية, ثم أخذت طريقها في النمو التدريجي حتى تم تأسيس الجمعية التي تستمر في نموها المطرد.

وضماماً لاستمرارية هذا النمو قام مجلس الإدارة بوضع أهداف استراتيجية بغية أن تصل إليها الجمعية بعد خمس سنوات.

لقد اختار المخططون هدفاً استراتيجياً هو استمرارية العمل على إدماج ذوي الإعاقة مع المجتمع من خلال منظومة عمل تحقق الاستقرار والاستدامة لتحقيق هذا الهدف , لذا فقد تم تحديد أهداف لهذه الاستراتيجية تجمع بين الطموح والواقعية والتوازن.

تعد الاستراتيجية المرفقة هي المرحلة الأولى من التخطيط الاستراتيجي , حيث يعقبا المرحلة الثانية وهي الشرح والاعتماد من المجلس , ثم المرحلة الثالثة وهي وضع الخطط التنفيذية وبرامج العمل , ثم المرحلة الرابعة وهي التنفيذ الذي يتواكب معه التقويم والمتابعة.

لقد حاول المخططون أن تكون الاستراتيجية شاملة لكافة نواحي الأنشطة الأساسية للجمعية كما تؤكد أن هناك خطاً منفصلاً لكل نشاط وتوجه.

وختاماً ينتهز فريق التخطيط هذه الفرصة لتقديم خالص الشكر والتقدير إلى مجلس إدارة الجمعية فهم حملوا شعلة البدء حينما كلفوا هذا الفريق بعمل خطة استراتيجية تضمن تفعيل دور الجمعية كمؤسسة رائدة في العمل الاجتماعي.

والشكر موصول لإدارات الجمعية التنفيذية وموظفيها على جهودهم الموفقة وأدائهم المتميز لتحقيق باكورة التخطيط الاستراتيجي.

أولاً / نبذة عن الجمعية :-

١ / التأسيس :

تأسست الجمعية عام ١٤٢٨ هـ بتوجيه كريم من صاحب السمو الملكي محمد بن فهد بن عبدالعزيز أمير المنطقة الشرقية آن ذاك, وبرعاية كريمة من سمو محافظ الأحساء صاحب السمو الأمير بدر بن محمد بن جلوي آل سعود, وذلك بهدف تقديم خدمات الرعاية والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء.

٢ / مراحل التطور :

تأسست الجمعية عام ١٤٢٨ هـ تحت اسم (جمعية المعاقين بالأحساء) باعتبارها فرعاً عن جمعية المعاقين بالدمام؛ حيث بدأت ب (٤) موظفين فقط, عبر تقديم خدمات تتضمن العمل على تنمية الوعي المجتمعي تجاه الإعاقة كإحياء الفعاليات والمناسبات العالمية كقاعدة للتعريف بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة , وكذلك صرف الأجهزة التعويضية, وبرنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة, وبرنامج التدريب المنتهي بالتوظيف .

وفي ١ جمادى الأولى ١٤٣٣ هـ تم استخراج ترخيص باعتبارها جمعية خيرية مستقلة ومسجلة بوزارة التنمية الاجتماعية والعمل برقم (٦٢١) وتحت اسم (جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء) على أن تقدم خدماتها للأشخاص ذوي الإعاقة في مدن الأحساء وقراها وهجرها, ويزيد حالياً عدد العاملين بها عن ٤٠ موظفاً, حيث تطورت الخدمات التي كانت تقدمها لتشمل الإعانات المالية, والعلاج التأهيلي الوظيفي, وبرنامج المنح الدراسية الجامعية, والتوسع في مشروع الأجهزة التعويضية, والتوسع في برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف, ومشروع الذرية وبناء الأسرة , وإنشاء بعض المراكز المتخصصة المدرجة ضمن خطتها, ومشروع تهيئة البيئة العمرانية وغيرها .

٣ / الأنشطة الأساسية :

١. تقديم المساعدات المالية على اختلافها كالزكوات والصدقات لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة الحياتية والأساسية التي تتعلق بظروف إعاقتهم.
٢. العمل على تدريب وتنمية وتطوير مهارات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وأهاليهم والعاملين معهم .
٣. العمل على إيجاد وظائف في القطاع الخاص تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم, وإقامة الشراكات المجتمعية, وتوقيع مذكرات التفاهم لاستقطاب شركات ومؤسسات القطاع الخاص عبر قواعد بيانات الجمعية.
٤. المساهمة في تقديم الحلول والتصاميم من أجل تهيئة البيئة العمرانية وتحقيق الوصول الشامل وفق اشتراطات ومعايير الكود الهندسي السعودي في المرافق العامة والخاصة.
٥. تأمين الأجهزة التعويضية للأشخاص ذوي الإعاقة على اختلافها.
٦. تقديم المنح الدراسية الجامعية في الانتظام والتعلم عن بعد لمستفيدي الجمعية من الجنسين.
٧. تقديم خدمات العلاج التأهيلي والوظيفي لذوي الإعاقة عبر مراكز صحية متخصصة.
٨. دعم ذوي الإعاقة الحركية بإجراء عمليات أطفال الأنابيب من خلال مشروع الذرية وبناء الأسرة.
٩. العمل على تنمية الوعي المجتمعي تجاه قضايا الإعاقة من خلال إبراز مشاركتهم وأنشطتهم بصورة إيجابية , وإصدار النشرات والمجلات والأفلام التثقيفية, وتنظيم المهرجانات والمعارض والفعاليات الخاصة بالأيام العالمية.

٤ / الأنشطة المؤثرة حالياً :

١. تأمين الأجهزة التعويضية على اختلافها.
٢. المنح التعليمية الجامعية.
٣. العلاج التأهيلي والوظيفي.
٤. برامج التدريب المنتهية بالتوظيف.

٥ / مجالات العمل المؤثرة (النشاط, المستفيدين, الأعضاء, المتبرعين, الموارد البشرية, التمويل, التسويق, اللوائح,):

١. **النشاط** : (تأمين الأجهزة التعويضية, المنح التعليمية الجامعية, العلاج التأهيلي والوظيفي, التدريب المنتهي بالتوظيف).
٢. **المستفيدون**: (تلقي خدمات مباشرة, تحقيق اندماجهم في المجتمع, تضامن المجتمع معهم).
٣. **الأعضاء** : (تنوع مجالات وتخصصات واهتمامات السادة أعضاء مجلس الإدارة, تحفز الإدارة التنفيذية للعمل من أجل تقديم خدمات نوعية للفئة المستفيدة).
٤. **المتبرعون** : (الإحاطة الدائمة بأوجه صرف التبرعات, التواصل الدائب وتزويدهم بأبرز المشروعات والأنشطة التي تم تنفيذها, منحهم التقدير والاهتمام من خلال دعوتهم إلى الفعاليات والمناسبات التي تنفذها الجمعية وترعاها).
٥. **الموارد البشرية** : (موظفون متميزون في تخصصاتهم, وجود مناخ وظيفي جاذب, مكافآت ورواتب مالية مجزية, وجود رغبة في العمل التطوعي والخيري).
٦. **التمويل** : (الشفافية والثقة, أفكار إبداعية ومتجددة لاستقطاب الموارد المالية, وجود دراسات وخطط شاملة ودقيقة للبرامج والمشاريع, وجود دعم تقدمه المؤسسات الخيرية المانحة, وجود شراكات مع برامج المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص).
٧. **التسويق** : (مسوقون متخصصون مهرة, وجود خطة تسويق واضحة ومتكاملة, الوصول حضورياً إلى حيث الفئات المستهدفة).
٨. **اللوائح** : (وضوح رؤية ورسالة الجمعية, العمل وفق استراتيجية واضحة المعالم, العمل وفق نظام مؤسسي).

ثانياً / أعضاء فريق التخطيط :-

١ / أعضاء فريق التخطيط الأساسي (الاسم , الوظيفة):

- د. سعدون بن سعد السعدون (رئيس مجلس الإدارة).
د. عبدالمحسن بن حسين العرفج (عضو مجلس الإدارة).
أ. عبداللطيف بن محمد الجعفري (مدير عام الجمعية).
أ. عبدالرؤوف بن عبدالعزيز الخوفي (مدير الدراسات والمشروعات).

٢ / أسماء المعاونين من الإدارات الأخرى بالجمعية إن وجدوا ووظائفهم:

- أ. عبدالباقي بن عبدالعزيز الجريسان (مدير الشؤون المالية والإدارية).
أ. خالد بن محمد النعيم (مدير خدمات المستفيدين).
أ. محمد بن عبدالعزيز الدرويش (مدير نظم وتقنية المعلومات).

ثالثاً / كيف تم التخطيط لعمل الاستراتيجية (يتم مراجعتها من المدير)

بناء على قرار مجلس إدارة الجمعية الصادر باجتماع المجلس رقم (...) في ٢٠١٥/٠/..م حيث قرر المجلس التخطيط لمستقبل الجمعية وذلك بإعداد خطة استراتيجية لمدة خمس سنوات (ابتداء من عام ٢٠١٦م وحتى نهاية عام ٢٠٢٠م) على أن تكون الخطة المستقبلية للجمعية بالتنسيق مع فريق استشاري متخصص مع ضرورة إبراز دور الجمعية في منظومة العمل الاجتماعي وقد حدد المجلس مدة أربعة أشهر لتنفيذ المهمة , وفي ضوء ذلك قام المجلس بتشكيل فريق التخطيط الأساسي من أعضاء مجلس الإدارة وترك لهم صلاحية الاستعانة بمن يرونه مناسباً لإنجاز المهمة.

وبدأ فريق التخطيط الأساسي عمله بالفعل بوضع خطة عمل للوصول إلى خطة استراتيجية وفق منهج علمي واستعان بمجموعة الحملي الاستشارية.

وكانت ملامح خطة العمل تقوم على ما يلي:

١. تكوين فريق تخطيط مركزي من أعضاء متخصصين من مجلس الإدارة ومدير الجمعية والاستشاري .
٢. عقد اجتماعات لفريق التخطيط مجتمعة ومنفصلة وعمل ورش عمل تستهدف التهيئة , الإعداد , التعريف , التنسيق , العرض .
٣. تم مناقشة تجارب جمعيات مشابهة منتشرة حول العالم قدمها الاستشاري وفق توصية أعضاء مجلس الإدارة .
٤. قام فريق التخطيط الأساسي وبالتنسيق مع الاستشاري بصياغة الرؤية وفق استبيانات قام بها الاستشاري وكذلك صياغة الضوابط والسياسات الخاصة بالجمعية لتكون أساسا لاستراتيجية الجمعية وذلك من خلال (استبيانات الفريق , محاضر الاجتماعات السابقة لمجلس الإدارة , توجهات المجلس ورؤيته المستقبلية) , وحتى تمثل الاستراتيجية الإطار العام لخطة الجمعية وإداراتها التابعة .
٥. أعد فريق التخطيط الأساسي وبالتنسيق مع الاستشاري الاستراتيجية الموحدة للجمعية في ضوء سياسات وضوابط الجمعية .
٦. وقد وضع فريق التخطيط معايير لمناقشة استراتيجية الجمعية تمثلت في (وضوح الاستراتيجية خاصة الأهداف , المرونة , التوازن بين الطموح والواقعية , الاتساق مع الأهداف العامة للجمعية وطبيعة متخذي القرار , إمكانية التبني من فريق التخطيط بالكامل , الشفافية في المناقشة , استيفاء وقبول الرأي الآخر) .
٧. كما حدد فريق التخطيط عدة مبادئ تضمن الجودة في الأداء (العمل بنظام الفريق , الأهداف مسئولية مجلس الإدارة , العمل وفق جدول زمني للمهام , التواصل بين أعضاء الفريق والتوجيه لمديري الإدارات التابعة بمساعدة الفريق , الدعم والمتابعة , وضوح دور المالي) .

توزيع المهام:

كيفية الوصول إلى البيانات :

بناءً على ما سبق فقد قام الاستشاري بعمل استبيانات للمجلس وفريق العمل بالجمعية لدراسة أنشطة الجمعية ومجالات عملها فضلاً عن تجميع البيانات المالية السابقة للجمعية , وبإعداد استراتيجية خمسية للفترة من عام ٢٠١٦م حتى عام ٢٠٢٠م , بحيث تتضمن هذه الاستراتيجية رؤية لما يجب أن تكون عليه الجمعية بعد خمس سنوات ثم تضع أهدافاً واضحة لها في إطار هذه الرؤية , بعد أن تقوم الجمعية بتحليل وضعها الحالي من حيث نقاط القوة والضعف الداخلي , وكذلك فرص الاستثمار في نشاطها والتحديات الخارجية المتوقعة , ثم يتم تحديد البيانات المالية المتوقعة للفترة القادمة , وبهذا توفرت بتلك الاستراتيجيات البيانات والبنود اللازمة لإعداد الاستراتيجية الخمسية للجمعية بعد التنسيق والتوحيد في استراتيجية موحدة وبما يتفق والضوابط العامة للجمعية.

الاجتماعات :

١. اجتماعات فريق التخطيط الأساسي ... اجتماعات بإجمالي ... ساعة منها عدد ... اجتماعات خارجية.
٢. ورش عمل منفصلة لفرق التخطيط ولكل فريق على حده بمتوسط ٥ ورشة عمل لكل فريق وبما يعادل ٢٥ ورشة عمل.
٣. اجتماعات مع الأعضاء الماليين بفرق التخطيط تصل إلى ٣ اجتماعات.
٤. أدت هذه الاجتماعات لحدوث التنسيق وتحقيق التواصل والوصول لرؤى مشتركة للجمعية.

كيفية التنبؤ :

الأساس في التنبؤ لإعداد الاستراتيجية الخمسية للجمعية يعود إلى طرق التنبؤ التي اعتمدت عليها الجمعية في إعداد الاستراتيجيات الخاصة بها عن طريق الدراسات الميدانية , والإحصاءات الاقتصادية , وتقارير مختلف الإدارات الداخلية بالجمعية , بالإضافة إلى المعرفة والخبرة بسوق الأعمال في المملكة العربية السعودية المتوفرة لدى مجلس الإدارة والإدارة العليا والمكتب الاستشاري .

الإدارات والأقسام المعاونة :

١. إدارة الدراسات والمشروعات.
٢. إدارة خدمات المستفيدين.
٣. إدارة الشؤون المالية والإدارية.
٤. إدارة العلاقات العامة والإعلام.
٥. إدارة تقنية المعلومات.

رابعاً / الرؤية والرسالة وقيم الجمعية :-

الرؤية :

الريادة والالتزام بصناعة التمكين للأشخاص ذوي الإعاقة عبر شراكات مجتمعية واعدة، وخدمات إنسانية دائمة.

الرسالة :

يجب أن توفر رسالة الجمعية إجابة عن هذه الأسئلة الخمس (ما العمل الذي تؤديه ؟ ، لمن ؟ كيف ؟ ، لماذا الجمعية ؟ ، الميزة المتفردة) وفق ما يلي :

جمعية غير ربحية تقدم خدمات شاملة ومتخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الأحساء وبكافة فئاتهم العمرية، بأسلوب ومنهج علمي متطور يضمن تذليل الصعاب لهم في سبيل الحصول على الخدمات التأهيلية والصحية والمجتمعية، مع توفير بيئة مجتمعية حاضنة، عبر تفعيل الأنظمة وتحقيق ممارساتها على الواقع، وتوجيه المجتمع إلى الأساليب المثلى في التعاطي مع الإعاقة وقضاياها، وذلك من خلال موارد اقتصادية مستقرة ومستدامة؛ حيث تسعى الجمعية لتذليل كافة الصعاب لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع وتمكينهم، وتتبع الجمعية في ذلك أفضل الممارسات العالمية في هذا الشأن.

قيم الجمعية :

١- الإتقان والجودة :

نعمل في **الجمعية** من أجل والإتقان باعتباره سلوكًا مميزًا لتطبيق المعرفة التي لا تتأتى إلا عن طريق الإخلاص والتفاني في أداء العمل, ويتلازم الإتقان مع النجاح فلا تهاون أو تكاسل أو إهمال مع النجاح فليس المطلوب أن يؤدي منسوب **الجمعية** عمله صحيحاً بل متقناً, ولا يمكن الوصول لذلك إلا عبر المثابرة والإخلاص واتباع الأسس العملية والعملية للوصول إلى الأهداف المرجوة.

وبالتالي التركيز على الجودة كقيمة أساسية تعني الالتزام بها في جميع الأعمال التي يتم تنفيذها وفقاً لمتطلبات المواصفات القياسية الدولية ومنها معايير الجودة المعتمدة وبصفة خاصة الآليات المنظمة المستخدمة في كسب رضا المستفيدين التام والتحسين المستمر.

٢- الشفافية :

نلتزم في **الجمعية** بالإفصاح التام والمعلن للجهات ذات العلاقة عن المعلومات الهامة وأية أحداث جوهرية بحيث تتمكن تلك الجهات من الإطلاع على سير أعمال **الجمعية** وأنشطتها وفق الضوابط النظامية وفي حدود المعايير المنظمة. وتعد الشفافية قيمة ملزمة لمنسوبي **الجمعية** في إطار التعامل الداخلي وعند عرض التقارير والمعلومات.

٣- التعامل المهني والاحترام:

نتخذ في **الجمعية** سمات التعامل المهني الرفيع مع المتعاملين معها من المستفيدين وذوي العلاقة على سمات واضحة من الحقوق والواجبات والوفاء بها في مواعيدها والمحافظة عليها والتناصح والمشورة , والسعي لحل المشاكل والخلافات بالتراضي والتعامل بكل المعايير الإنسانية والوفاء بالالتزامات التي تحفظ للمتعاملين حقوقهم, وفي نفس الوقت المحافظة على أموال الجمعية ومواردها.

على اعتبار أن سمعة **الجمعية** تأتي من وفائها بوعودها والسلوك القيم لمنسوبيها وحسن التعامل مع الآخرين, كما نتعامل في **الجمعية** مع المجتمع المحيط وفق المعايير المهنية, فهي تحض على الأعمال التي تعود على المجتمع بالقيمة المضافة ذات العائد على أكبر عدد

من ذوي الإعاقة وإحاطة المجتمع بكل ما يتطلبه من احتياجات وفق قناعة تامة بالإصلاح والبناء والتفاعل والتعاون مع المجتمع.

٤- العمل بروح الفريق الواحد :

نستشعر في **الجمعية** التعاون في أداء الواجبات من خلال نظرة متطورة لفرق العمل, تلك التي تؤتي ثمارها في تنفيذ الأعمال باقتدار وكفاءة وتميز وفق ما درجت عليه إدارة **الجمعية** في تكوين فرق العمل , فنسعى في **الجمعية** لاستكمال هيكلها التنظيمية للجودة التي تقوم على العمل الجماعي والعمل المتقن الاحترافي من خلال فرق إعادة هيكلة الإدارة والتطور التقني و فرق التخطيط الاستراتيجي.

٥- استمرار النمو والتطوير :

نعمل في **الجمعية** على استمرار النمو والتطوير باعتبارهما من السمات الأساسية لقيم **الجمعية** , فالنمو هو الزيادة المطورة لتنمية الموارد والحصول على عائدات لزيادة أموال **الجمعية** , والتوسع في الخدمات , وتأمين حقوق جميع أصحاب المصالح, ومن هنا تؤكد **الجمعية** على أن تطوير القوى البشرية واستقطاب كفاءات مؤهلة هو منهجها في التعامل مع العنصر البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية لأداء **الجمعية** , وتقوم إدارتها بتبني سياسة الاستثمار البشري وفي طبيعتها التدريب المستمر لمنسوبيها وفق برنامج يحقق أكبر عائد من ساعات التدريب , وبما يؤمن للعاملين **بها** أداء متميزاً احترافياً ؛ حيث لا تسمح **الجمعية** بالخطأ كمارسة يومية, بل يتم أداء الأعمال في ظروف بيئة عمل مناسبة ونظام إداري خلاق, في إطار ظروف عمل ملائمة للأداء, وهو ما تتميز به أعمال **الجمعية**.

٦- الاستثمار الأمثل للتقنية :

نطبق في **الجمعية** التقنية الحديثة في ضوء دراسة الإمكانيات والقدرات المتاحة والمتوفرة، فاستخدام التقنية الحديثة هو من خصائص **الجمعية** التي تصر على تنفيذها توفيراً للوقت والجهد والاستخدام الأمثل للأصول والموجودات, وقد تبيننا في **الجمعية** تقنية المعلومات سعياً منا لميكنة كافة الأعمال وتحويلها من العمل اليدوي التقليدي إلى العمل الآلي باستخدام الحاسب الآلي؛ حيث تطبق **الجمعية** نظم تقنية المعلومات التي تقوم على تطبيق البرامج الحاسوبية لكل الأنشطة المتكاملة مع بعضها البعض.

٧- الالتزام والمسؤولية والاستدامة :

نلتزم في **الجمعية** باستدامة واستمرارية تقديم الخدمات المتنوعة (التعليمية والتأهيلية والعلاجية المتخصصة والتميزة) وبجودة عالية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرتهم , مع مراعاة الالتزام التام بالمسؤولية بين جميع الأطراف من عاملين وأشخاص ذوي إعاقة بالإضافة إلى أولياء أمورهم.



AL-HAMLI GROUP

CPA & CONSULTANTS

MEMBER OF IPG INTERNATIONAL

خامساً / أهداف الجمعية ومتطلبات تحقيقها ومؤشرات الأداء :-

| مؤشر الأداء | متطلبات تحقيقه | الهدف | المنظور |
|-------------|--|---|---------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> التنسيق مع الجهات الحكومية وغير الحكومية وتعزيز التعاون لتحقيق هذا الهدف . تنمية دور الجمعية القيادي من الدعوة بشأن القضايا الرئيسية المتعلقة بذوي الإعاقة وأسرهـم . | <p>التأثير إيجاباً على السياسات العامة ذات العلاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة .</p> | ١- التأثير على السياسات . |
| | <ul style="list-style-type: none"> بناء مصادر جديدة للدخل. تطوير إستراتيجية للتسويق وجمع التبرعات. وضع إستراتيجية لتشكيل شراكات تعاونية مع الكيانات الأخرى . الاستفادة من مبادرات الجهات الخيرية المانحة. | <p>الحفاظ على قدرة الجمعية على الاستمرارية في تقديم خدمات متنوعة وذات جودة عالية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهـم .</p> | ٢- الاستدامة . |
| | <ul style="list-style-type: none"> مباني جديدة مصممة حسب معايير وشروط متوائمة وحاجة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. توفير الأجهزة الطبية ، والتعويضية ، والمساعدة وكذلك الوسائل التعليمية والإيضاحية والأدوات والآلات التي تساعد على تقديم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة . | <p>افتتاح مراكز متخصصة لتوفير الخدمات الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة سواء أكانت علاجية أم تعليمية أم تأهيلية ومساندة أسرتهـم .</p> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> استخدام أفضل الأنظمة والتقنيات من شبكات الاتصال الداخلي والخارجي وأنظمة العمل الإلكترونية الداعمة للعمليات وإيجاد ربط الكتروني متكامل لجميع العاملين من جهة وجميع العمليات من جهة أخرى . أتمتة العمليات . توفير التقنيات الحديثة والمتناسبة مع الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة . مدى "مركز التكنولوجيا | <p>تطوير أفضل المنظومات التقنية لدعم عملياتنا وخدماتنا.</p> | ٣- العمليات والتكنولوجيا. |

| المنظور | الهدف | متطلبات تحقيقه | مؤشر الأداء |
|---|--|--|-------------|
| | | المساعدة - قطر " | |
| | تأسيس قاعدة بيانات ومعلومات وإحصاءات عن حالات الإعاقة في الأحساء لتسهم في وضع الخطط والتوجيهات التي تسهم بدورها في تطوير الخدمات التأهيلية والعلاجية والتعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة. | <ul style="list-style-type: none"> إعداد الدراسات والبحوث. تفعيل البحث الاجتماعي والميداني. | |
| ٤- الشراكة المجتمعية والتكاملية، والتكافل . | <ul style="list-style-type: none"> توحيد الجهود بين القطاعات المختلفة للنهوض بالخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وإتاحة الفرصة أمام المجتمع للمشاركة. تشجيع الأعمال التطوعية البناءة التي تخدم الأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة. | <ul style="list-style-type: none"> إقامة الشراكات المجتمعية مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في كل ما من شأنه تقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة. تأسيس قاعدة بيانات خاصة بالأعمال التطوعية الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة. | |
| ٥- التمكين . | <ul style="list-style-type: none"> تذليل العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة ؛ لتحقيق أقصى إمكاناتهم وتعزيز مشاركتهم الكاملة في المجتمع . | <ul style="list-style-type: none"> توفير معلومات دقيقة حول حقوقهم واستحقاقهم للخدمات . التنسيق مع الجهات الحكومية وغير الحكومية وتعزيز التعاون لتحقيق هذا الهدف . مدى "مركز التكنولوجيا المساعدة - قطر" | |
| ٦- الدمج . | تحقيق الدمج الشامل تعليمياً ووظيفياً ومجتمعياً للأشخاص ذوي الإعاقة وفق أفضل المعايير والممارسات العالمية . | <ul style="list-style-type: none"> الاستفادة من التجارب العالمية في الدمج. التنسيق مع الجهات الحكومية وغير الحكومية وتعزيز التعاون لتحقيق هذا الهدف . تبني المشاريع التي تسهم في تحقيق ذاتهم وإدماجهم في المجتمع . | |
| ٧- التثقيف . | <ul style="list-style-type: none"> العمل على تنمية الوعي وإرشاد أفراد المجتمع بالمشكلات التي يعاني منها الأشخاص ذوي الإعاقة والسبل المثلى للتعاطي معها . تبصير الأشخاص ذوي | <ul style="list-style-type: none"> إقامة الندوات والمحاضرات والمشاركة في المؤتمرات على كافة المستويات المحلية والخارجية وتأليف المطبوعات والإصدارات ذات العلاقة بقضايا | |

| مؤشر الأداء | متطلبات تحقيقه | الهدف | المنظور |
|-------------|---|---|-----------------------------|
| | <p>الأشخاص ذوي الإعاقة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • إقامة الدورات والورش التدريبية للعاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم , والعاملين معهم. • طباعة المنشورات التثقيفية وإعداد الوسائط المتعددة التي تتناول النظم واللوائح والحقوق المكفولة للأشخاص ذوي الإعاقة. | <p>الإعاقة بحقوقهم الأساسية التي كفلها لهم دينهم ووطنهم.</p> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • خطة تدريبية سنوية ترفع مستوى أداء الموظفين وتلبي تطلعاتهم . | <ul style="list-style-type: none"> • المساهمة في تدريب الكوادر البشرية في مجال التربية الخاصة والخدمات التأهيلية المساندة لرفد المجتمع بالكفاءات المؤهلة في هذا الميدان . • تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من العمل في مختلف المجالات. | <p>٨- الموارد البشرية .</p> |

سادساً / SOWT ANALYSIS :-

لتحقيق الأهداف لابد من الوقوف على الواقع الحالي وتحديد الفجوة , حتى يكون دور الخطة الاستراتيجية متمثلاً في معالجة هذه الفجوة وصولاً للأهداف, ومن هنا كانت أهمية تقييم الوضع الحالي لتقييم جوانب القوة الداخلية ونقاط الضعف ثم تقدير الفرص الخارجية المتاحة وكذلك التهديدات المتوقعة, وذلك من خلال ما يعرف بتحليل سوات (SWOT ANALYSIS) ؛ حيث يقف تحليل SWOT على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات .

١/٦ نقاط القوة :

١. تفاعل المجتمع الفطري مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. نيل ثقة ودعم محافظ الأحساء للجمعية.
٣. مجلس إدارة متعدد التخصصات والاهتمامات, يضم وجهاء ورجال أعمال ومسؤولين حكوميين.
٤. ثقة ودعم التنمية الاجتماعية للأعمال والمهام والأنشطة والمشروعات التي تضطلع بها الجمعية.
٥. تحظى الجمعية بقدرات وإمكانات تعمل في الإدارة والتخطيط والإعلام والتقنية.
٦. نيل ثقة الجهات المانحة.
٧. ٧٥% من العاملين بالجمعية هم من الأشخاص ذوي الإعاقة الأمر الذي يدعم عمل الجمعية لأنهم أصحاب الشأن .

AL-HAMLI GROUP

CPA & CONSULTANTS

MEMBER OF IPG INTERNATIONAL

٢/٦ نقاط الضعف :

١. الافتقار إلى قيادات متميزة وذات خبرة في مجال تنمية الموارد المالية.
٢. انتقال الموظفين الرسميين الجدد الواعدين إلى وظائف أخرى بعد تمكنهم نسبياً من أعمالهم.

٣/٦ الفرص المتاحة :

١. وجود جهات خيرية مانحة متلهفة لاستقطاب ودعم مشروعات الجهات الخيرية.
٢. مبادرات ووزارة التنمية الاجتماعية على اختلافها.
٣. التوسع في المشاريع التي تحقق دخولاً للجمعية وتعمل على استقرار مواردها المالية.
٤. العمل على إيجاد وسائل إبداعية نظامية لاستقطاب تبرعات الأفراد .

٤/٦ التهديدات :

١. شح الموارد المالية, وعدم وجود مصدر مالي يمثل دخلاً ثابتاً للجمعية.
٢. تزايد أعداد المستفيدين وتنامي متطلباتهم؛ حيث يقابله توسع أكبر في توفير الخدمات.
٣. شح التبرعات من جانب الأفراد.

٥/٦ تعليق على ماجاء بتحليل SWOT

١. نقاط القوة هي عوامل داخلية ينبغي استيعابها بشكل جيد للجميع بحيث يمكن استمرار الحفاظ عليها والتركيز على ماجاء فيها والاستفادة منها لتحقيق الأهداف المرجوة والعمل بكفاءة وفاعلية .
٢. النقاط التي وردت بالفرص هي عوامل خارجية ينبغي العمل على سرعة استغلالها والاستفادة منها وتنفيذها بقدر المستطاع حتى لاتصبح فرص مفقودة .
٣. النقاط التي وردت بالتهديدات هي عوامل خارجية لايجب اعتبارها عائقاً ومحدداً لتنفيذ الخطط, ويجب التعامل معها بقرارات ديناميكية, بل على العكس يجب الاستفادة منها وتطويرها بحيث لاتعيق التطور والنمو .
٤. نقاط الضعف هي عوامل داخلية ينبغي استيعابها بشكل جيد والعمل على إيجاد حلول وبدائل لها حتى لاتصبح قيوداً تعوق حركة النمو والتوسع .

سابعاً / ملامح الخطة الاستراتيجية.

AL-HAMLI GROUP

ثامناً / البيانات المالية.

MEMBER OF IPG INTERNATIONAL

تاسعاً / التعليق العام والتوصيات والختام

متمنين للجميع دوام التوفيق ,,,,,,