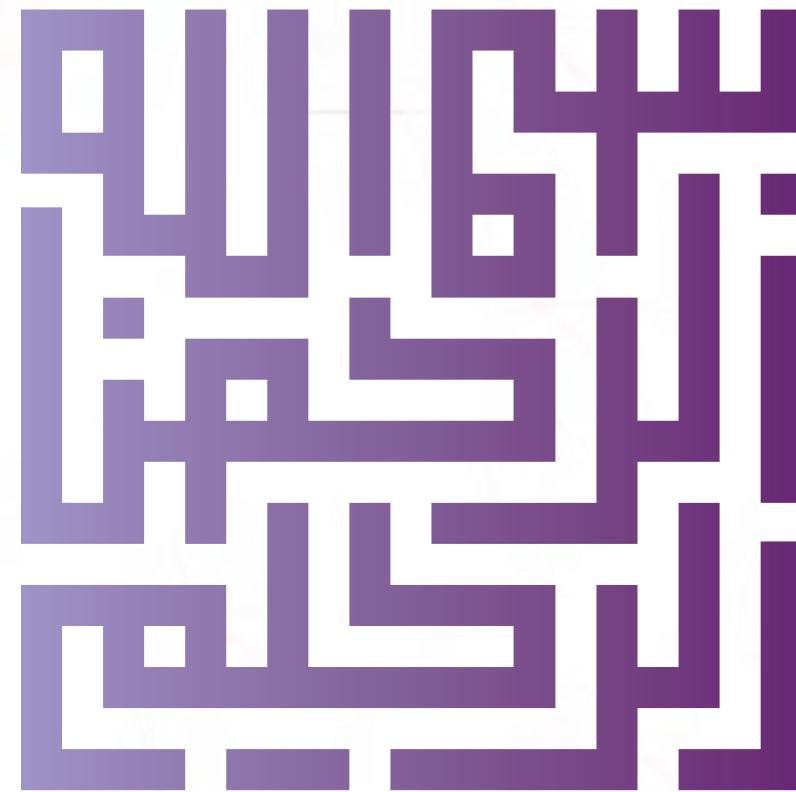




الخطة الاستراتيجية

للجمعية السعودية الأهلية لرعاية الأرامل والمطلقات
(أيام)

2025 - 2021 1446 - 1442





”ما يميز هذه البلاد هو حرص قادتها على الخير والتشجيع عليه
وما نراه من مؤسسات خيرية في مختلف المجالات - سواء التي تحمل
أسماء ملوك هذه البلاد أو سواها - إلا جانباً واحداً من الجوانب
المشرقة لبلادنا“.

خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود
حفظه الله
ملك المملكة العربية السعودية



”ديننا الإسلامي الحنيف دين تكافل وتعاون وتأزر
وشرعيتنا الإسلامية تؤكد على العمل الخيري“.

صاحب السمو الملكي

الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

حفظه الله

ولي عهد المملكة العربية السعودية



”نحن نعيش في وطن يتميز بالتكافل الاجتماعي بجميع عناصره“.

صاحب السمو الملكي
الأمير فيصل بن بندر بن عبد العزيز آل سعود
حفظه الله
أمير منطقة الرياض

قائمة المحتويات

| | | | |
|----------|--|----------|---|
| 48 | دليل الأهداف والمؤشرات الاستراتيجية | 6 | المقدمة |
| 50 | المبادرات الاستراتيجية | 7 | الملخص التنفيذي |
| 51 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الأول: تطوير الأداء وفق معايير التميز المؤسسي | 9 | عن الجمعية |
| 53 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الثاني: توفير بيئة العمل الجاذبة والمحفزة | 11 | الهيكل التنظيمي للجمعية |
| 56 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الثالث: بناء القدرة المؤسسية | 12 | الفصل الأول: التخطيط الاستراتيجي في الجمعية (المنهجية والإجراءات) |
| 59 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الرابع: تقديم برامج نوعية في الإرشاد والإصلاح الأسري | 13 | منهجية التخطيط الاستراتيجي في الجمعية |
| 65 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الخامس: إثراء المحتوى العلمي المتعلق بمجال الجمعية | 19 | خريطة الإجراءات للتخطيط الاستراتيجي والتشغيل في الجمعية |
| 67 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي السادس: بناء شراكات فاعلة مع الجهات ذات العلاقة | 20 | المرتكزات الأساسية لبناء الخطة الاستراتيجية للجمعية |
| 70 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي السابع: تفعيل التواصل المؤسسي والمجتمعي | 23 | الفصل الثاني: التقييم الاستراتيجي والتحليل والمقارنة لواقع الجمعية |
| 73 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الثامن: تقديم البرامج التنموية النوعية للمستفيدات | 23 | أولاً: التقويم لنتائج الخطة الاستراتيجية السابقة (1437 – 1441هـ) |
| 76 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي التاسع: تمكن المستفيدات لعيش حياة كريمة | 26 | ثانياً: تحليل الشركاء |
| 79 | المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي العاشر: تعزيز الاستدامة المالية | 32 | ثالثاً: التحليل الرباعي (SWOT ANALYSIS) ل الواقع |
| 82 | التكاليف التقديرية للخطة الاستراتيجية | 38 | الدروس المستفادة من عمليات التقويم والتحليل |
| 83 | الفصل الرابع: حوكمة الخطة الاستراتيجية | 39 | المقارنة المرجعية مع الجمعيات المماثلة |
| 84 | الحوكمة في الخطة الاستراتيجية | 41 | الفصل الثالث: البناء الاستراتيجي للجمعية |
| 89 | الفصل الخامس: خطة إدارة المخاطر للخطة الاستراتيجية | 42 | الرؤية والرسالة والقيم |
| 90 | إدارة مخاطر الخطة الاستراتيجية | 43 | أولويات التطوير |
| 94 | الخاتمة | 44 | الأهداف الاستراتيجية |
| | | 45 | الانسجام مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وأهداف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية |
| | | 46 | الخارطة الاستراتيجية |
| | | 47 | توزيع الأهداف الاستراتيجية على وحدات الجمعية |

المقدمة



وختاماً، فإن هذه الخطة الاستراتيجية هي ثمرة تعاون فاعل بين كافة الشركاء في جمعية أيامى، ويحدون الأمل الكبير في فريقنا القادر على ترجمة هذه الاستراتيجية إلى واقع ملموس يسهم في مسيرة عملنا المباركة.

رئيس مجلس الإدارة

د. عبدالعزيز بن عبد الرحمن التويجري

ومن هذا المنطلق، سعى القائمون على الخطة الاستراتيجية لتكون متميزة في بنائها بعدما تم صهر الجهود المختلفة من خلال مرجعية موحدة للخطة، وبعدما عبرت سلسلة من اللقاءات العلمية وعدداً من الورش التدريبية المتخصصة في التخطيط ومنهجياته وتقنياته لمختلف الإدارات والوحدات في الجمعية تطلعًا إلى عمل تخططيٍ تكامليٍ يترجم القيم الإيجابية التي تحكم منظومتنا التطوعية.

وتم ترجمة الاستراتيجية إلى أهداف طويلة الأمد ومبادرات تحولية يتم تنفيذها من خلال مجموعة من البرامج والمشروعات في السنوات الخمس القادمة، مدعومة بمؤشرات قياس أداء لتعزيز عمليات التنفيذ ورصد فرص التحسين.

وقد تم اعتماد 10 أهداف استراتيجية، انبثق عنها 30 مؤشراً استراتيجياً، و20 مبادرة استراتيجية، ويدور في إطارها العديد من البرامج والمشروعات التشغيلية على مدى سنوات الخطة الاستراتيجية.

تبنت رؤية المملكة العربية السعودية 2030م الاهتمام بالقطاع غير الريحي، وتمكين مؤسساته، وتعزيز دوره المحوري في تحقيق التنمية في المجالات المختلفة. ولهذا ترجمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية توجهات الرؤية الاستراتيجية في خططها ومبادراتها وبرامجها، متطلعة إلى زيادة تأثير المنظمات غير الربحية، وبناء قدراتها المؤسسية، ورفع الكفاءة الداخلية والخارجية لخدماتها.

ولقد أخذت جمعية أيامى على عاتقها الإسهام في تحقيق رؤية المملكة 2030م من خلال التحسين والتطوير المستمر، والالتزام بمعايير التميز والحكومة. ومن هنا، فإنها اليوم أمام مرحلة جديدة في مسیرتها، حيث شرع المعنيون ببناء خطتها الاستراتيجية الثانية (2025 – 2021) وفق أفضل الممارسات المحلية والدولية، وبما يسهم في تحقيق التطلعات من خلال تقديم خدمات وبرامج خيرية وتنموية، والشراكة مع كافة الجهات ذات العلاقة باحتياجات المستفيدات الحياتية، والنفسية، والاجتماعية.

الملخص التنفيذي

نتائج الخطة الاستراتيجية السابقة، مع تحليل آراء الشركاء وأصحاب المصلحة للجمعية، وذلك من خلال ورش العمل والاستبيانات والاستطلاعات والمقابلات مع الفئات المستهدفة. وكان من نتائج هذه المشاورات استخلاص ست أولويات للتطوير هي: (الإدارة المستدامة للموارد، والتميز المؤسسي، والرعاية النوعية والبرامج المبتكرة، والبيئة الجاذبة والممكنة، والتحول الرقمي، والتسويق الفاعل والشراكات المؤثرة).

وفي إطار هذه الركائز الاستراتيجية، شرع القائمون على الخطة الاستراتيجية بتحديد الرؤية والرسالة والقيم للجمعية، وبناء الأهداف الاستراتيجية وتحديد أهم مؤشرات قياس الأداء لهذه الأهداف، وهذه المرحلة تمثل البناء الاستراتيجي للجمعية. وتم اعتماد عشرة أهداف استراتيجية موزعةً على الأبعاد الأساسية لبطاقة الأداء المتوازن

الاستراتيجية، ويتوازن معقول بين الأبعاد التي تمثل البطاقة.

وتحقيقاً لهذه المنهجية، تم تنفيذ أكثر من عشر ورش عمل للفريق المشارك في إعداد الخطة الاستراتيجية، واستطلاع رأي ما يزيد عن مائة مستفيد حول واقع الجمعية، وإجراء العديد من المقابلات الفردية والجماعية مع المعينين بالخطة (حضورياً وهاتفيأً وإنكرونرياً)، وتحليل ما يزيد عن عشرين وثيقة لها ارتباط بالخطة الاستراتيجية للجمعية، سواءً كانت صادرة عن الجمعية أو من الجهات ذات العلاقة، وكذلك الاطلاع على أفضل الممارسات المثلث محلياً وإقليمياً ودولياً عبر تحليل عشر جمعيات كمقارنة مرجعية.

وقد عمد القائمون على الخطة الاستراتيجية -بعد تهيئة كافة الممكනات لبناء الخطة- إلى قراءة عميقه لواقع الجمعية، وتحليل بيئتها الداخلية والخارجية، وتقديم

تمثيل الخطة الاستراتيجية لجمعية أيام الوثيقة المرجعية التي ترسم مسار المستقبل المنشود للمستفيدين من خدماتها، وتحدد أولوياتها في المرحلة القادمة من خلال تبني خارطة طريق متكاملة لتحقيق رؤية الجمعية وأداء رسالتها بالشكل الذي يلي طموح المسؤولين وأمال المستفيدين، ويمكن الجمعية من مواجهة التطورات والتغيرات المتلاحقة، وصنع قراراتها المستقبلية وفق منهجية علمية.

ولقد تم بناء الخطة الاستراتيجية لأيام (2025-2021) وفق أفضل الاتجاهات الحديثة في مجال التخطيط الاستراتيجي، وبمشاركة واسعة من كافة الأطراف المتأثرين بتنفيذ الخطة الاستراتيجية. واعتمدت منهجية بطاقة الأداء المتوازن نموذجاً لبناء الخطة الاستراتيجية، والتي تمثل نظاماً لإدارة الأداء الاستراتيجي في المنظمات، وتسير وفق مجموعة من المراحل المنطقية لتطوير

الملخص التنفيذي

المرحلة هي خاتمة المراحل في البناء الاستراتيجي للجمعية، وهي الضامن لعمليات التنفيذ الجيد والترجمة الفعلية لأهداف الخطة الاستراتيجية والتشغيلية.

ختاماً، ما سبق هو جزء من الأعمال التي نفذت في بناء هذا المشروع الاستراتيجي للجمعية، والأمل بالله كبير في أن نرى هذه الرؤى المكتوبة واقعاً منفذأً في مجتمعنا، وداعمةً لنضرة وطننا العزيز، وذلك بجهود المخلصين من منسوبي الجمعية وكذلك الشركاء الرئيسيين من مساهمين وداعمين ومتطوعين.

والله ولي التوفيق،

في الجمعية خلال الفترة المقبلة، وترتبط بمجموعة من مؤشرات الأداء التي تعكس التأثير المتوقع لها، وينبع عنها العديد من البرامج والمشروعات المساعدة لها. وتتوزع هذه المبادرات على إدارات الجمعية السبع، وقد شتركت أكثر من إدارة في تنفيذ هذه المبادرات؛ وفقاً لاختصاص الإدارات وكذلك المهام التي تتطلبها تنفيذ هذه المبادرة.

وتعد حوكمة الخطة الاستراتيجية إحدى أهم المراحل في التخطيط الاستراتيجي للمنظمات، ولذا تمت مراعاة هذا الجانب في بناء الخطة الاستراتيجية لجمعية أيامي. وقد وضع المكلفوون بالخطة نظام قياس الأداء ومتابعته، وبناء خطة الدعم والتصعيد في تنفيذ برامج الخطة ومشروعاتها. ويدعم هذا الأمر نظاماً فاعلاً لإدارة التواصل والتغيير في الجمعية، وخططاً مقترنة لإدارة المخاطر الاستراتيجية في المرحلة المقبلة. ولعل هذه

(التعلم والنمو، والعمليات الداخلية، والمستفيدون، والمحور المالي)، وتم تحديد ثلاثة مؤشراً استراتيجياً لقياس مدى التقدم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وقد عمل المعنيون على مواهمة هذه الأهداف الاستراتيجية ومؤشراتها مع استراتيجيات المستويات العليا، والتي تمثل في أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، وكذلك أهداف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

ومن جهة أخرى، انطلق المشاركون في بناء الخطة الاستراتيجية بالعمل على توليد مجموعة من المبادرات لسد الفجوة بين الأداء الواقع والمستهدف، وخلص الفريق بعد سلسة من ورش العمل والمشاورات الطويلة إلى ترشيح 21 مبادرة استراتيجية لجمعية أيامي، وتوثيق كافة البيانات والمعلومات الأساسية لهذه المبادرات. وتمثل هذه المبادرات أولويات العمل

عن الجمعية

نشأت جمعية أيام نظراً لتفاقم مشكلات الطلاق والترمل وما يخلفانه من آثار اجتماعية ونفسية سلبية، والذي يحتم على المجتمع تأسيس جمعية تقدم الرعاية الخاصة لهن، وقد جاء تأسيس الجمعية بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية آنذاك رقم (3349) وتاريخ 9/1/1435هـ وتم تسجيلها لدى الوزارة برقم (643) لغطي خدماتها المتنوعة كافة محافظات ومراكز منطقة الرياض.

وتعتبر "أيام" جمعية تنموية تسعى لتحسين أوضاع المستفيدات ورعايتها وتقديم البرامج والأنشطة لتعزيز قدراتهن الإنتاجية في مجالات الحياة، والعمل على الاهتمام بالمستفيدات والمحافظة على حقوقهن من خلال رفع مستوى الوعي المجتمعي الإيجابي نحو هذه الشريحة، ومحاولة الحد من ظاهرة الطلاق والترمل عبر معالجة أسبابهما وأضرارهما المجتمعية. وكما ورد في المادة الخامسة من اللائحة الأساسية للجمعية، فإنها ملتزمة بتحقيق الرعاية النوعية للمستفيدات من خلال تحقيق الآتي:

- التوعية والتثقيف بالحقوق والواجبات الشرعية للمستفيدات.
- رفع كفاءة المستفيدات في إدارة الأسرة وتربية الأولاد وتجاوز آثار الترمل والطلاق.
- تأهيل المقبلين على الزواج ورفع كفاءة الزوجين في مجال العلاقات الزوجية وتماسك الأسرة.
- معالجة الأسباب المؤدية إلى ازدياد حالات الترمل والطلاق.
- تقديم الاستشارات النفسية والاجتماعية والإصلاح الأسري قبل الطلاق وبعده.
- تأهيل المستفيدات للالتحاق بالوظائف والمهن وتملك وإدارة المشروعات الإنتاجية.
- توفير الحماية للمستفيدات والسعى في حاجاتهن وقضاء مصالحهن وتحسين مستوى معيشتهن.
- تنظيم الفعاليات وإعداد الدراسات وتطوير الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة بالمستفيدات.

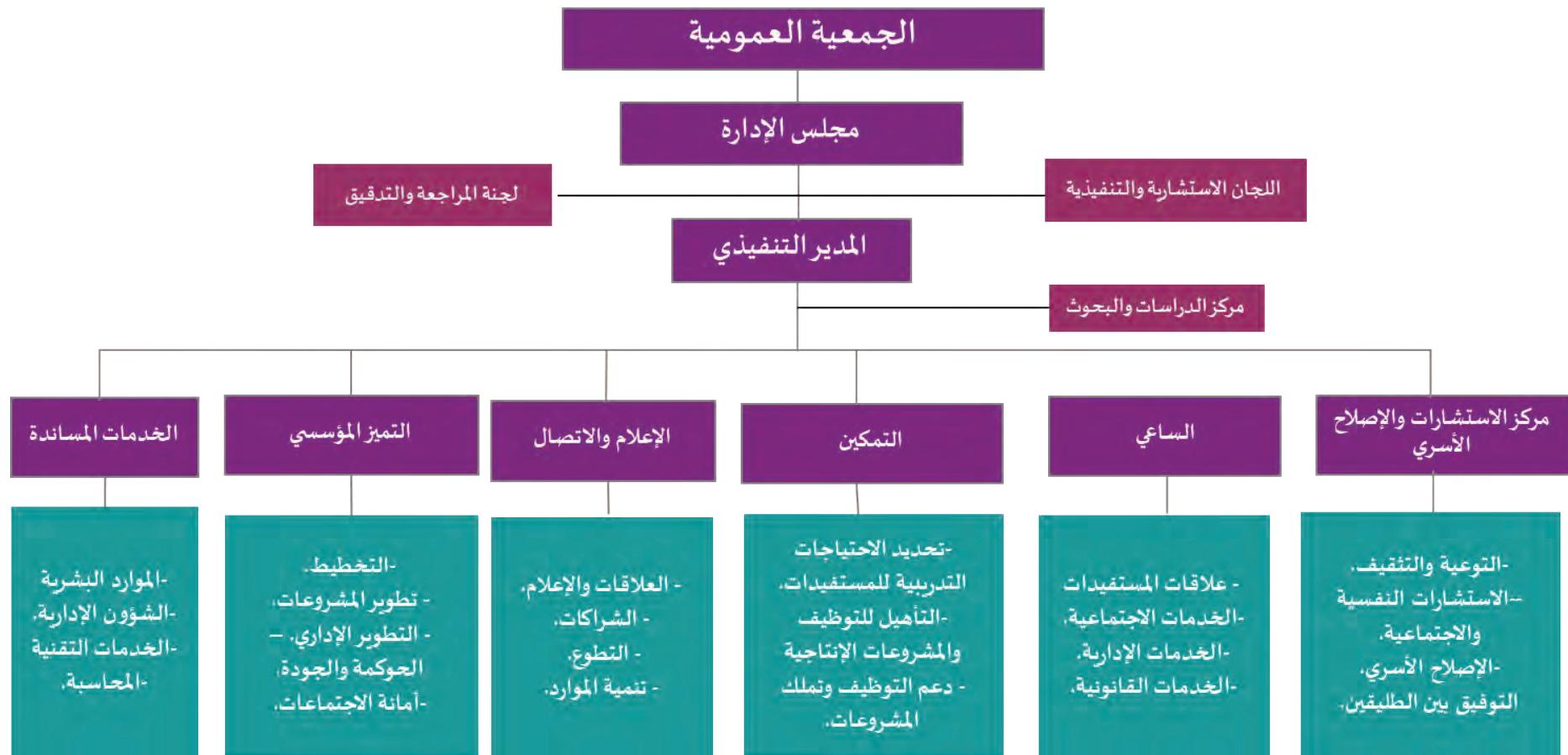
وبشكل عام، تتمحور برامج الجمعية التنموية حول رفع المستوى المعرفي والمهاري للمستفيدات عن طريق تقديم الدورات والبرامج التدريبية والندوات وورش العمل، وإكساب المستفيدة مهارات مهنية لاسيما المتعلقة بسد احتياجاتها المادية. فيما يركز المجال التوعوي حول تعزيز مستوى الوعي الثقافي بالقضايا المتعلقة بالطلاق، والمطالبة عبر الوسائل المتاحة للحد من الطلاق وبيان الدواعي الشرعية له والتعرif بمخاطرها الاجتماعية والنفسية. وتهتم الجمعية بالجانب الاجتماعي والقانوني والاستشاري حيث تقدم ضمن مشاريعها البرامج الاستشارية المتقدمة، وأنشطة تعرف بحقوق المطلقة والأرملة، وأخرى تجمع القوانين واللوائح والتشريعات المتعلقة بهن وتقدم التوصيات حيالها.

أيامٍ في أرقام



الهيكل التنظيمي للجمعية

في إطار تطوير الاستراتيجية الجديدة للجمعية تمت المراجعة الشاملة للبناء التنظيمي للجمعية. ووفقاً لما يقتضيه الموقف الاستراتيجي تم تحديث الهيكل التنظيمي للجمعية، والعمل على تحديث الأدلة التنظيمية والإجرائية بما يتناسب مع الرؤية المستقبلية للجمعية.

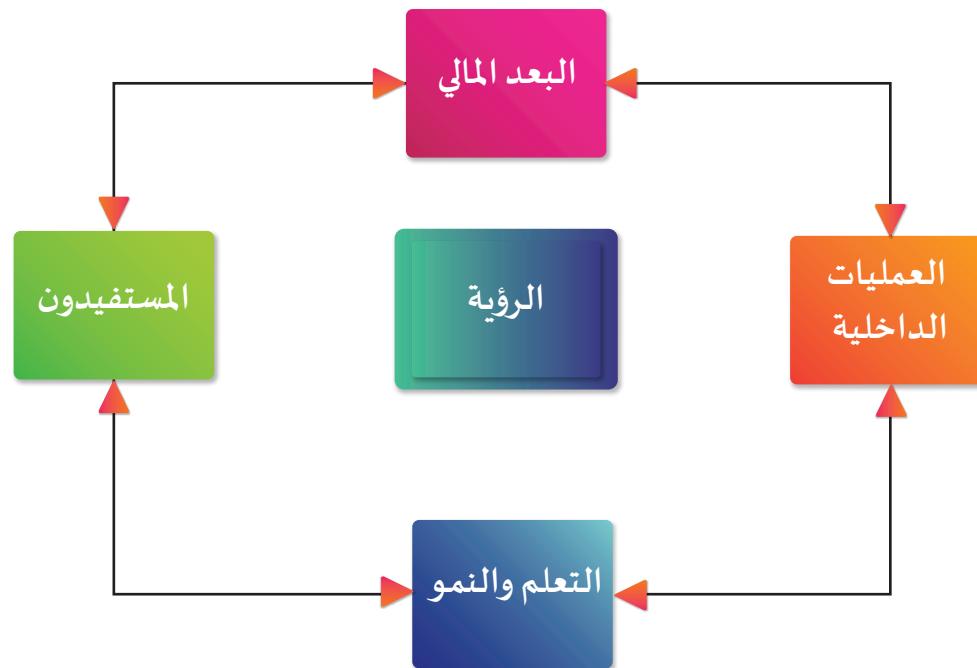


الفصل الأول

التخطيط الاستراتيجي في الجمعية
(المنهجية والإجراءات)

منهجية التخطيط الاستراتيجي في الجمعية

اعتمدت جمعية أيامى في تطوير استراتيجيتها على منهجية علمية تتواءم مع معطيات المرحلة، وتتواكب مع المتغيرات المتلاحقة، و تستشرف التنبؤات المستقبلية. وقد استند بناء الاستراتيجية على بطاقة الأداء المتوازن (BSC)، وهو النموذج الذي يتنامى استخدامه في العديد من المنظمات الربحية وغير الربحية هذه البطاقة كمنهج استراتيجي لإدارة الأداء فيها. ويمثل النموذج تكاملي متوازن لإدارة الاستراتيجية، مع توفيرها نظاماً مهماً لقياس وتقييم الأداء ومدى تحقيق الاستراتيجيات. وتقوم بطاقة الأداء المتوازن على العناية بأربعة أركان في المنظمة، وهي:



منهجية التخطيط الاستراتيجي في الجمعية

وقد اتخذت دورة التخطيط الاستراتيجي لجمعية أيام مجموعة من المراحل الرئيسة المتتابعة، وبمشاركة فاعلة مع كافة الأطراف ذات العلاقة، وكل مرحلة ينبع منها العديد من المهام والإجراءات وينتج عنها العديد من المخرجات.



المرحلة الأولى: التهيئة والإعداد

المهام

اعتماد خطط الجمعية الاستراتيجية والتشغيلية
تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ الخطة - الاطلاع
على تقارير التنفيذ واتخاذ القرارات اللازمة.

١ تشکیل الفریق الإشرافي

المهام

تحديد كل الفئات المتأثرة بخطة الجمعية- إشراك
الفئات في بناء استراتيجية الجمعية وخطتها التشغيلية.

٢ تشکیل الفریق التنفيذي

المهام

بناء كل من الورش التالية: ورشة التحليل البيئي وتحليل
الفجوات - ورشة بناء التوجه الاستراتيجي- ورشة بناء الأهداف
الأهداف والمؤشرات والمبادرات الاستراتيجية- ورشة بناء الأهداف
التشغيلية والمبادرات والبرامج - ورشة المتابعة والتقييم .

٣ تحديد أصحاب العلاقة

المهام

التحليل البيئي للجمعية - المقارنات المرجعية - بناء
الخطة الاستراتيجية للجمعية - بناء أركان - الخطة
التشغيلية بالتنسيق مع أصحاب العلاقة-اقتراح آلية
المتابعة.

المهام

مراجعة كل من: رؤية المملكة العربية السعودية - الخطة
الاستراتيجية للوزارة - الخطة الاستراتيجية السابقة للجمعية
الخطة التشغيلية للعام 2020م- التشريعات والسياسات
ذات العلاقة... الخ .

المهام

تقييم حالة كل: مدى كفاية الموارد البشرية والمادية
والتقنية وكفاءتها - مدى وضوح الخط الزمني - مدى
توافر البيانات اللازمة.

٤ المراجعة المكتبية

المهام

٥ تصميم ورش العمل

٦ تقييم مؤشر الجاهزية

أولويات التطوير للجمعية

١ التقويم الاستراتيجي

تقويم الأداء الاستراتيجي السابق - تقويم الأداء التشغيلي الحالي - تحليل تقارير الإدارات - قياس مستوى الرضا لدى الأطراف ذات العلاقة.

٢ التحليل البيئي

تنفيذ ورشة عمل المسح البيئي الداخلي والخارجي - تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للجمعية - تحديد الفرص والتحديات في البيئة الخارجية للجمعية - تحليل الوزن النسبي ودرجة التأثير لعناصر التحليل البيئي - تحليل الفجوات في الأداء.

٣ المقارنة المرجعية

تحديد جهات المقارنة المرجعية المحلية والإقليمية والعالمية - المقارنة المرجعية مع الجهات المناظرة .(Benchmarking)

التقويم والتحليل والمقارنة

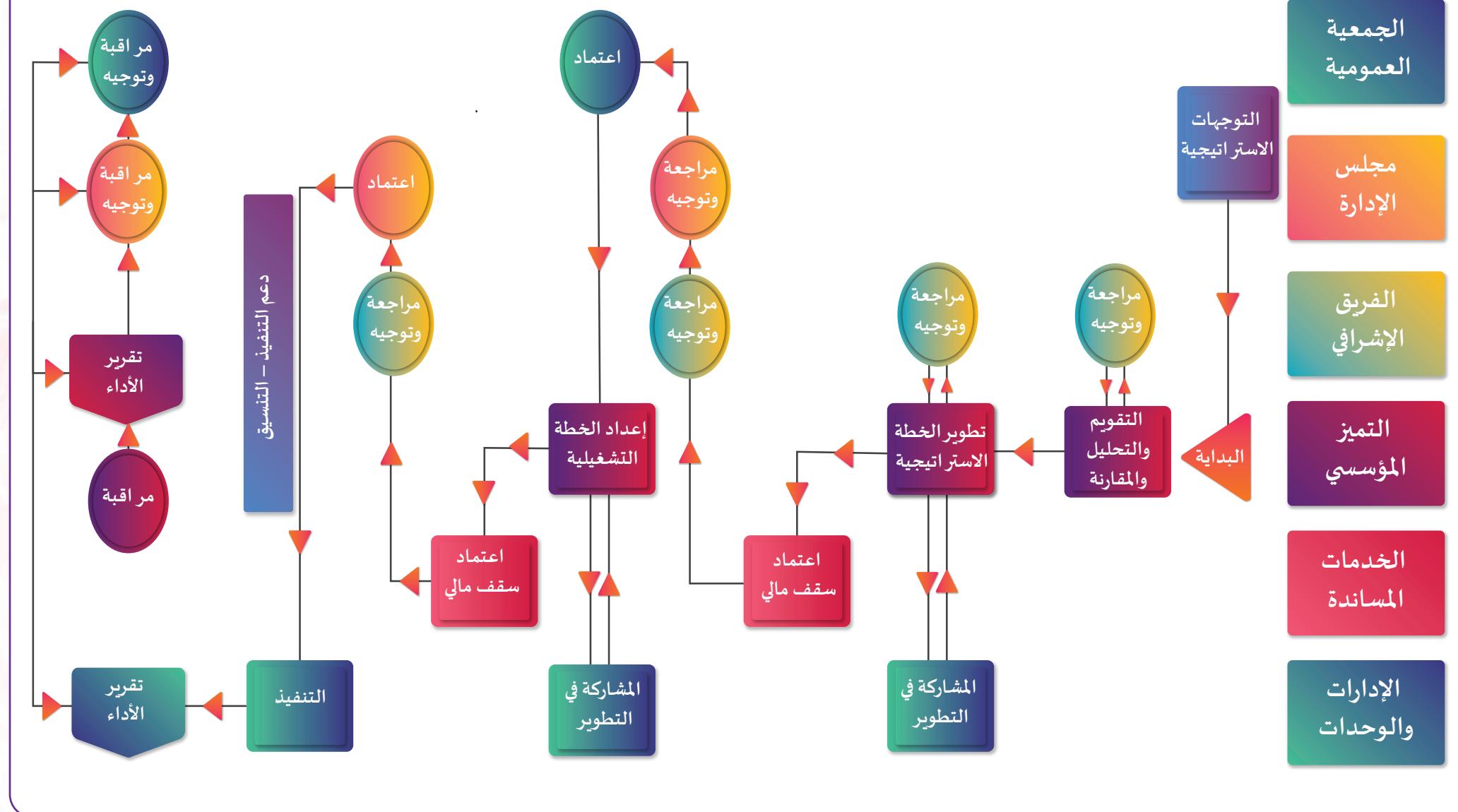
المرحلة الثالثة: تطوير الخطة الاستراتيجية (٢٠٢١-٢٠٢٥)



المراحلة الرابعة : حوكمة الاستراتيجية



خريطة الإجراءات للتخطيط الاستراتيجي والتشغيلي في الجمعية





المراكز الأساسية لبناء الخطة الاستراتيجية للجمعية

رؤية المملكة العربية
السعودية 2030م.

الخطة الاستراتيجية لوزارة
الموارد البشرية والتنمية
الاجتماعية.

الخطة الاستراتيجية
السابقة للجمعية.

النظام الأساس
للجمعية.

التشريعات والأنظمة ذات
العلاقة بعمل الجمعية.

التقارير الصادرة عن
الجمعية.

نتائج الخطط
التشغيلية السابقة.

تقويم الجهات
المانحة.

تھدید شرکاء ایامی

يعد بناء العلاقات التشاركية المبنية مع أصحاب المصلحة أولوية استراتيجية لجمعية أيامى، حيث تمثل هذه الشراكات عاملاً حاسماً في تحقيق رؤية الجمعية الاستراتيجية، وتعزيز أثرها في المجتمع. وتحظى الجمعية بالعديد من الشراكات، وتختلف حجم الشراكات وفقاً لمحددات القوة والاهتمام. ويوضح الجدول التالي وصفاً لكافة الشركاء مع تحديد التفاعلات بين الطرفين.

| متطلباتنا | توقعاتهم | الجهة |
|------------------------------|--|---|
| الدعم اللوجستي والدعم المادي | خدمة مستفيدين الجمعية وإنتهاء معاناتهم | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية |
| الدعم اللوجستي | العمل بشكل نظامي | وزارة الداخلية |
| الدعم اللوجستي | الحد من الترمل والطلاق | وزارة العدل |
| الدعم اللوجستي | تقديم فعاليات متميزة لمنشأتها | وزارة التعليم |
| توفير السكن للمستحقات | بحث اجتماعي عن المستفيدين المستحقات | وزارة الإسكان |
| الدعم اللوجستي والمادي | تدريب الأسر المنتجة | بنك التنمية الاجتماعية |
| الدعم اللوجستي | العمل بشكل نظامي | وزارة التجارة |
| الدعم اللوجستي | تسجيل أوقاف الجمعية لديهم | البيئة العامة للأوقاف |
| الدعم اللوجستي | المشاركة في فعالياتها | هيئة الترفيه |
| الدعم اللوجستي | المشاركة في فعالياتها | هيئة السياحة والآثار |
| الدعم اللوجستي | الالتزام بدفع المستحقات مقابل الخدمات | هيئة الاتصالات |
| الدعم اللوجستي | المقدمة للجمعية | الجهات المنانحة |
| دعم المشاريع | تقديم مشاريع نوعية ومتعددة | الجامعات السعودية الحكومية |
| الدعم اللوجستي | شراكة فعالة تخدم الطرفين | الجامعات السعودية الأهلية |
| دعم لوจستي وتقديم خصومات | شراكة فعالة تخدم الطرفين | المدارس الحكومية |
| الدعم اللوجستي | شراكة فعالة تخدم الطرفين | المدارس الأهلية |
| دعم لوجستي وتقديم خصومات | شراكة فعالة تخدم الطرفين | الجمعيات الخيرية |
| دعم لوجستي | تبادل المنافع والأفكار والخدمات | لجان التنمية الاجتماعية |
| دعم لوجستي | تبادل المنافع والأفكار والخدمات | جمعيات الدعوة والإرشاد |

تحديد شركاء أيامى

| متطلباتنا | توقعاتهم | الجهة |
|---|--|---|
| دعم لوجستي وبرامج وخصومات تنفيذ دورات للجمعية دعم قضايا وتقديم استشارات دعم مادي وتقديم خصومات دعم لوجستي وخصومات تقديم إنجازات الجمعية الدعم المادي لأنشطة الجمعية | نشر أسماؤهم كداعمين والتسويق لهم نشر أسماؤهم كداعمين والتسويق لهم نشر أسماؤهم كداعمين والتسويق لهم نشر أسماؤهم كداعمين والتسويق لهم نشر أسماؤهم كداعمين والتسويق لهم التعريف بالجمعية وخدماتها خدمة المستفيدات | الجهات التجارية الرائدة مراكز التدريب مكاتب المحاماة الشركات والمراكز وال محلات التجارية المكاتب الهندسية الديوانيات رجال الأعمال |
| الاستفادة من دعمهم اللوجستي، الوصول إلى أصحاب الخدمة المجتمعية، الاستفادة من الدبلومات الدراسية إناحة الفرصة للقبول في البرامج التدريبية الحصول على مقاعد دراسية وأولوية لفئة الأرامل والطلقات. | الแทعيات الإعلامية مقابل ما نحصل عليه من خدمات | الغرف التجارية |
| الاستفادة من المدربين في الأعمال اللوجستية للجمعية كتخصص الكهرباء | شراكة فعالة تخدم الطرفين | مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني |
| الإحاق المستفيدات بالبرامج المهنية التدريبية كدبلومات الخياطة والطيخ الحصول على ترکيات للجمعية دعم توظيف المستفيدات. دعم تدريب المستفيدات. دعم توظيف الموظفين بالجمعية. | الแทعيات الإعلامية - نشر أسماء المعاهد كداعمين والتسويق لهم نشر أسماؤهم كداعمين وسفراء للجمعية شراكة فعالة تخدم الطرفين | المعاهد النسائية الأهلية أصحاب الفضيلة والتأثير صندوق الموارد البشرية هدف |

الفصل الثاني

التقويم الاستراتيجي والتحليل
والمقارنة لواقع الجمعية

أولاً: تقويم نتائج الخطة الاستراتيجية السابقة لجمعية أيامى

يعد تقويم نتائج الخطة الاستراتيجية التي انتهت بنهاية العام ٢٠٢٠ م أحد أهم المدخلات في بناء الخطة الاستراتيجية الحالية، حيث تعمل هذه الخطوة على حصر النتائج والمشاهدات وأهم الدروس المستفادة من الخطة الاستراتيجية السابقة سواءً كان ذلك على مستوى التصميم أم التنفيذ. وبين الشكل التالي واقع الإنجاز لأهم المؤشرات الواردة في الخطة السابقة وفقاً للآراء التي تم رصدها حول مستهدفات الخطة الاستراتيجية السابقة لجمعية أيامى.

العمليات الداخلية

- مدى توفر مؤشرات الإبداع والابتكار في بيئة العمل في الجمعية.
- مدى توفر مؤشرات إدارة المعرفة في بيئة العمل في الجمعية.
- نسبة نمو البرامج التدريبية (الوظيفية أو المجتمعية) ونوعيتها.
- مستوى الشراكات المفعلاة لتقديم الاستشارات الأسرية.
- مستوى الشراكات المفعلاة لتقديم الاستشارات القانونية.
- النمو الكمي والكيفي للبرامج المحفزة للعمل التطوعي في الجمعية.
- مستوى التفاعل مع نظم الجودة ومعاييرها وأدلتها وجوائزها في الجمعية.

الموارد المالية

- مستوى تنمية الموارد المالية (أوقاف، عضويات، غيرها) للجمعية.
- مستوى الآليات التقليدية والمبتكرة لتنمية الموارد المالية للجمعية.
- نسبة نمو المخصصات المالية في الجمعية.

التعلم والنمو

- نسبة نمو الخدمات والتطبيقات التقنية (الوظيفية أو الخدمية) ونوعيتها في الجمعية.
- نسبة الأتمتة للإجراءات الوظيفية في الجمعية.
- دور الميكل التنظيمي والأدلة التنظيمية في تحقيق أهداف الجمعية وغاياتها.
- المستوى العام لنظم الحواجز الموجود في الجمعية.
- نسبة تفعيل برنامج الحوكمة والتنظيم المؤسسي (متين) في الجمعية.

رضا المستفيدين

- مدى الرضا عن برامج التوعية المقدمة للمستفيدين من الجمعية.
- مدى الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة للمستفيدين.
- مدى الاستفادة من برامج التمكين والتوظيف المقدمة للمستفيدين.
- النمو الكمي والكيفي للمشروعات الإنتاجية للمستفيدين.
- نمو الاستشارات (الأسرية والقانونية وغيرها) المقدمة للمستفيدين.
- مدى الاستفادة من المنتجات التوعوية للمستفيدين.

منخفضة

متوسطة

عالية

ثانياً: تحليل الشركاء

إن غاية التطوير الاستراتيجي لجمعية أيام هو تحقيق تطلعات أصحاب المصلحة في الجمعية، وينقسم الشركاء المتأثرون بعمل الجمعية إلى شركاء رئيسيين وشركاء ثانويين وفقاً لتفاعلاتهم مع الجمعية. وإيماناً بأهمية تحليل أصحاب المصلحة في تجويد عمليات البناء الاستراتيجي للجمعية، وتمتين العلاقات التشاركية مع كافة المتأثرين بالخطة الاستراتيجية، قام المعنيون باستطلاع آراء الفئات المتأثرة بعمل الجمعية من خلال استبيانات مغلقة ومفتوحة تقيس الرضا عن الخدمات المقدمة للفئة المستفيدة، وترصد أهم الاحتياجات والمطالب من الجمعية. وتأخذ دائرة تحليل الشركاء المنهجية التي تنطلق من حصر كافة الشركاء وتحديد احتياجاتهم وتنبئي بردم الفجوة بين التوقعات والوضع الراهن للأداء كما يظهر من الشكل التالي.



نتائج قياس الرضا لدى الفئات المستفيدة من جمعية أيامى

وبناءً على ذلك، فقد عمل القائمون على الخطة الاستراتيجية على الوصول إلى أربع فئات متأثرة بعمل الجمعية بشكل رئيس لقياس مستوى الرضا لديهم، الفئة الأولى: المستفيدات، والفئة الثانية أعضاء الجمعية العمومية، والفئة الثالثة: الموظفون في الجمعية، والفئة الرابعة: المتطوعون. وفيما يلي رصد لنتائج تحليل الرضا لأصحاب المصلحة من جمعية أيامى.



مستوى الرضا لدى المتطوعين
في الجمعية



مستوى الرضا الوظيفي لدى
منسوبي الجمعية



مستوى الرضا لدى المستفيدات
من خدمات الجمعية



مستوى الرضا لدى أعضاء
الجمعية العمومية

- منخفضة
- متوسطة
- عالية

مستوى الرضا لدى الجمعية العمومية

٪١٠٠

أتمنى من التواصل مع مجلس الإدارة وموظفي الجمعية بكل يسر.

٪٨٩,٧

يتواصل معي منسوبوا الجمعية بشكل جيد.

٪٨٤,٦

لدي معرفة ببرامج الجمعية وأنشطتها.

٪٩٧,٤

تصالني دعوة الجمعية لمناسبتها بشكل دائم.

٪٨٧,١

تصالني تقارير الجمعية الدورية باستمرار.

٪٨٤,٦

لدي قناعة ببرامج الجمعية وأنشطتها.

٪٩٢,٣

يسهل علي تقديم المقترنات واللاحظات لمسؤولي الجمعية.

٪٨٤,٦

لدي علم برؤية ورسالة جمعية أيامي وأهدافها بشكل واضح ومحدد.

٪٩٢,٣

تقوم الجمعية باطلاعي على الإنجازات التي تحققها بشكل دوري.

٪٨٤,٦

أشعر بأن الجمعية تقوم بعمل جيد على المستوى الاجتماعي.

٪٨٢

أشعر بأن الجمعية تقوم بعمل جيد على المستوى المؤسسي.

منخفضة



متوسطة



عالية



٪٧٦,٩

أشعر بالرضا عن أداء الجمعية بشكل عام.

٪٧٦,٩

تغطي برامج الجمعية تطلعاتي كعضو في جمعية عمومية.

مستوى الرضا لدى المستفيدين

٪٨٤,٢

يلتزم موظفو الجمعية
حال تقديم الخدمة بالحفاظ على
قيم عالية مثل: الخصوصية
والصدقانية، والشفافية.

٪٧٥,٢

أشعر بالرضا عن سلوك مقدمي
الخدمة في الجمعية.

٪٧١,٣

أوصي الآخرين بالاستفادة من
خدمات الجمعية المتاحة.

٪٦٩,١

تفاعل الجمعية مع الإعلام الجديد
وموقع التواصل بشكل جيد.

٪٦٨,١

تعمل الجمعية على استخدام التقنية
في تقديم الخدمات للمستفيدين.

٪٦٨,١

أشعر باهتمام منسوب الجمعية
وحرصهم أثناء تقديم الخدمة.

٪٦٧

أشعر بالرضا عن الخدمات التي تقدمها
الجمعية بشكل عام.

٪٦٥,٢

تميز برامج الجمعية وأنشطتها المقدمة
للمستفيدين بالابتكار والاستدامة.

٪٦٤,٨

أشعر بأن الخدمة التي تقدمها الجمعية
ذات جودة عالية.

٪٦٢,٧

تستجيب الجمعية لطلبات المستفيدين
بشكل سريع.

٪٦٢

لدي معرفة تامة ببرامج الجمعية
 وأنشطتها.

٪٦٢

يمكنني الوصول للخدمات التي
تقدمها الجمعية بيسر وسهولة.

٪٦١,٦

تناسب الخدمات التي تقدمها الجمعية
مع احتياجاتي كمستفيد.

٪٦٠,٥

تفاعل الجمعية بشكل رائع مع ملاحظاتي
واقتراحاتي.

٪٥٩,٨

يتم تفهم احتياجاتي وتلبيتها بشكل
رائع من قبل الجمعية.

منخفضة



متوسطة



عالية



مستوى الرضا الوظيفي لدى منسوبي الجمعية

٪٩٧,٧

يوجد تواصل جيد بيني وبين رئيسي المباشر في العمل.

٪٩٣,٣

يساعدني رئيسي المباشر في توضيح المهام المطلوبة مني بشكل جيد.

٪٩١,٦

يتم احترام الآراء وتقدير المقتراحات التي أعرضها لمسؤولي الجمعية.

٪٩١,٦

يلتزم الموظفون بالقيم المؤسسية للجمعية في العلاقات الداخلية والخارجية.

٪٨٩,٥

لدي علم برؤيه ورسالة جمعية أيام وأهدافها بشكل واضح ومحدد.

٪٨٢,٣

تعمل الجمعية على تعريف المجتمع ببرامجها وأنشطتها وخدماتها.

٪٧٩,١

تحافظ الجمعية على سمعة مميزة في أوساط القطاع غير الربعي.

٪٧٧

تهتم إدارة الجمعية بالروح المعنوية للموظف.

٪٧٧

تدعم الجمعية المرونة في اتخاذ القرارات.

٪٧٧

تقوم الجمعية بتشجيع التواصل الفعال ودعم آلياته في بيئة العمل.

٪٧٥

لدي علم بكافة حقوقى / واجباتى كموظفى في الجمعية.

٪٧٢,٩

أشعر بالرضا عن العمل في الجمعية بشكل عام.

٪٧٢,٩

تلبي مراقب الجمعية وخدماتها وتجهيزاتها حاجتي بشكل مرض.

٪٦٨,٧

أحصل على تغذية راجحة بعد تقييم أداء في العمل.

٪٦٨,٧

يتم تقويم أدائي الوظيفي وفق معايير واضحة وعادلة.

٪٦٦,٦

أشعر بوجود فرص تدريبية كافية للنمو المهني داخل الجمعية.

٪٦٦,٦

يعد الهيكل التنظيمي فعالاً جداً في تحقيق أهداف الجمعية وغايياتها.

٪٦٦,٦

تبعد الجمعية في ابتكار خدمات جديدة باستمرار.

٪٦٤,٥

تحافظ إدارة الجمعية على الموظفين المتميزين.

٪٦٤,٥

أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي داخل الجمعية.

٪٦٢,٥

أشعر بأن مستوى الضغط الناجم عن العمل في الجمعية ضمن الحد الطبيعي.

٪٦٠,٤

يوجد دليل عمليات وإجراءات واضح ومحدد في الإدارات المختلفة للجمعية.

٪٥٨,٣

يوجد نظام أتمتة للإجراءات والمهام اليومية في الجمعية.

٪٤١,٦

الحوافز المالية في الجمعية جيدة وعادلة.

منخفضة



متوسطة



عالية



مستوى الرضا لدى المتطوعين

٪٩٦,٣

أجد معاملة جيدة
من قبل فريق العمل.

٪٨٨,٨

أشعر بأنني حصلت على
فرصة مناسبة للتطوع في
الجمعية.

٪٨٨,٨

أوصي الآخرين بخوض
تجربة التطوع في الجمعية.

٪٨٨,٨

يتم تقويم تجربتي التطوعية
وفق معايير واضحة وعادلة.

٪٨٥,١

تحتفي الجمعية بتفوقي في أداء
العمل وإتقانه.

٪٨١,٤

أشعر بالرضا عن تجربتي
التطوعية في الجمعية بشكل
عام.

٪٨١,٤

أرغب في العودة للعمل
كمتطوع في الجمعية
حال انقضاء مهمتي
التطوعية.

٪٨١,٤

ساهمت تجربتي التطوعية في
تعلم واكتساب خبرة جديدة.

٪٨١,٤

أتلقي تشجيعاً من المشرفين
والزملاء على العمل الجيد
والتعلم المستمر.

٪٨١,٤

أحصل على تغذية راجعة بعد
تقويم تجربتي التطوعية في
الجمعية.

٪٧٧,٧

تساعدني بيئه العمل في الجمعية
على الإنجاز والتميز.

٪٧٤

أشعر بأن أدائي ومهاراتي تتطور
بشكل رائع في الجمعية.

منخفضة



متوسطة



عالية



٪٧٤

تتميز الجمعية بنظام حواجز
جيدة للمتطوع.

٪٧٤

أشعر بالحرية الكاملة في ممارسة
مهمي التطوعية.

ثالثاً: التحليل الرباعي (SWOT ANALYSIS) لواقع جمعية أيامى

تبثق الاستراتيجيات الجيدة من الفهم العميق لمكانة المنظمات في بيئتها الداخلية والخارجية، وتعد منهجية التحليل الرباعي إحدى أهم المنهجيات المعينة على تحليل واقع الجمعية، ومراجعة أهم النقاط المؤثرة الناتجة عن القوى الداخلية والخارجية في بيئه الجمعية. وفيما يلي رصد لأهم هذه النقاط والتي نتجت عن ورش العمل واستثمارات التحليل والمقابلات مع كافة الأطراف الأساسية والثانوية في جمعية أيامى.

التعلم والنمو

نقاط القوة

توفر قاعدة بيانات وإحصاءات المستفيدات من برامج الجمعية وأنشطتها.

وجود متفرجين للعمل في الجمعية بما يعادل ٧٥٪ من إجمالي الموظفين.

قابلية الأفراد للتعلم ودافعيتهم للتطوير والتأهيل المهني.

توفر كوادر بشرية متخصصة في بعض مواقع الجمعية.

مجلس إدارة فاعل وقيادة داعمة للتغيير الإيجابي في استراتيجية الجمعية.

أهمية نشاط الجمعية وقدرتها على حفظ المتطوعين والعاملين.

توفر أدلة تنظيمية وتصنيف وظيفي لمهام العمل.

وجود تزكيات للجمعية من قبل المؤثرين في المجتمع.

المرنة الإدارية بين المستويات الوظيفية في أداء المهام الموكلة.

نقاط الضعف

نقص الكوادر البشرية مقارنة بالأعباء الوظيفية الموكلة.

ضعف جاهزية قيادات الصف الثاني لتطبيق خلطة الإخلاص والتعاب الوظيفي.

عدم وجود سلم وظيفي يضمن حفظ الموظفين وترقيتهم إلى المستويات الأعلى.

ضعف مستوى الحوافز المقدمة لمنسوبي الجمعية.

عدم الاستقرار الوظيفي واستدامة المورد البشري.

تفاوت فاعلية بعض الوحدات الإدارية في ممارسة أدوارها وتحقيق أهدافها.

ازدواجية المهام وتدخل الصالحيات في أداء المهام.

عدم الالتزام بالتوصيف الوظيفي للأعمال وضعف التطبيق العملي له.

تدني نسبة الأتمتة للإجراءات والعمليات والخدمات المقدمة للمستفيدات.

العمليات الداخلية

نقاط القوة

وجود الشراكات والتحالفات مع الجهات الحكومية والخاصة.

وجود مركز استشارات متخصص في تقديم الاستشارات المختلفة للمستفيدين.

توفر برامج جاذبة تلمس احتياج المستفيدين.

الالتزام العالي بالقيم المؤسسية في العلاقات الداخلية والخارجية.

نقاط الضعف

ضعف تبني وتطبيق سياسات المخاطر في الجمعية والخدمات المقدمة للمستفيدين.

ضعف في تطبيق ممارسات البناء النبغي للمبادرات والبرامج بما يحقق كفاءة التصميم والتنفيذ.

ضعف آليات التسويق لأهداف الجمعية وبرامجهما ومبادرتها.

محدودية تطبيقات الحكومة في إدارة الأداء ومتابعته وتقييمه.

انخفاض مستوى التطبيق لمعايير التميز المؤسسي في الجمعية.

عدم كفاية التصنيف والتوثيق والتحليل لقواعد البيانات بما يضمن دعم القرار.

ضعف التواصل الإعلامي بين الجمعية ومراكز التأثير.

الموارد المالية



المستفيدين



الفرص والتحديات في البيئة الخارجية للجمعية

الفرص

وجود الجهات الراعية
لجوائز التميز المؤسسي.

تقدير المجتمع لنشاط
الجمعية وأهدافها.

توفر الشراكات الممكنة
مع الجهات الحكومية
والقطاع الخاص.

دعم وزارة الموارد
البشرية والوزارات
ذات العلاقة.

رؤية المملكة العربية
السعوية 2030.م.

انتشار وسائل الإعلام
التقليدي والحديث
والأنشطة الجماهيرية.

تنامي الإقبال على ممارسة
التطوع في المجتمع.

ازدياد عدد حالات
الترمل والطلاق
في المجتمع.

الصورة الذهنية السلبية
لدى البعض عن الجمعيات
الخيرية.

التحولات الاجتماعية
والثقافية ذات العلاقة
بظاهرة الطلاق.

التأثير الاقتصادي على
المانحين والمستفيدات.

تغير السياسات والتشريعات
واللوائح ذات العلاقة بعمل
الجمعية.

التحديات

التحديات الناتجة عن
الإعلام السلبي ووسائل
التواصل الحديث.

الدروس المستفادة من عمليات التقويم والتحليل

بناء على التقويم والتحليل الذي قام به المشاركون لواقع الجمعية تم تحديد أهم النقاط الحرجة التي يجب القيام بها وتعزيز قوتها عند البناء الاستراتيجي للجمعية.

العمل على توفير البيئة المحفزة في الجمعية بشكل

يضم الاستقرار الوظيفي لمنسوبي الجمعية من الموظفين والتطوعين.

تطوير آليات المتابعة والتقييم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.

ضرورة الحفاظ على السمعة الجيدة للجمعية في أوساط القطاع غير الربحي وتعزيزها بشكل يضمن تنافسية الجمعية وريادتها.

إدارة العلاقة مع الشركاء الداخليين والخارجيين بشكل يحقق مصالح الأطراف وتوقعاتهم.

العمل على تطوير مبادرات استراتيجية عميقه التأثير والمنافع وتناسب مع الاحتياجات الأساسية للمستفيدين.

الالتزام بتفعيل ضوابط وسياسات ومعايير حوكمة الجمعيات الأهلية "مكين" في ممارسات وأعمال كافة الإدارات، وبناء هيكل الحكومة للخطة الاستراتيجية للجمعية.

التجهيز نحو تطبيق معايير التميز المؤسسي في كافة إدارات الجمعية.

العمل على تطوير البناء التنظيمي للجمعية، ومراجعة الهيكل التنظيمي، وتحديث الأدلة التنظيمية والإجرائية، وتحديد المهام والمسؤوليات بوضوح.

١٣

١٢

١١

١٠

٩

٨

٧

٦

٥

٤

٣

٢

١

إعداد وتفعيل خطة مخاطر استراتيجية للجمعية ومتابعها بشكل دوري.

تفعيل آليات قياس الرضا بشكل دوري لكافه الأطراف المستفيدة من الجمعية.

العمل على تعزيز التواصل المؤسسي الفعال وإدارة التغيير لضمان نجاح تنفيذ الاستراتيجية.

العمل على تنمية الموارد المالية للجمعية بطرق ابتكارية تضمن استدامة الإيرادات المالية الداعمة لبرامج الجمعية وأنشطتها.

العمل على توفير البيئة المحفزة في الجمعية بشكل يضم الاستقرار الوظيفي لمنسوبي الجمعية من الموظفين والتطوعين.

التجهيز نحو أتمتها العمليات والإجراءات، وإيجاد الأنظمة التقنية المعززة في الجمعية

المقارنة المرجعية مع الجمعيات المماثلة

سعى القائمون على الخطة الاستراتيجية لجمعية أيامى إلى تحديد مجموعة من الجمعيات المماثلة ذات الأداء المتطور، واستخلاص أهم الممارسات الأفضل في عدد من المجالات ذات الاهتمام المشترك؛ وذلك انطلاقاً من أهمية المقارنة المرجعية كمدخل من مداخل تحسين الأداء الاستراتيجي في المنظمات المعاصرة.

المقارنة المرجعية مع الجمعيات المماثلة

أفضل الممارسات المحلية والدولية

مجال التركيز

التنظيم والسياسات

التنوع في الخدمات

الإرشاد الأسري

الموارد المالية

رضا المستفيدين

البرامج المبتكرة

التحول التقني

التسويق والشراكات

مهام وصلاحيات محددة - وصف وظيفي واضح- توظيف قائم على الجدارات- نظم متميزة في التحفيز المادي والمعنوي- نظم تقييم مبنية على الأداء - توفير البيئية التحتية - ممارسات ناضجة للتميز المؤسسي.

دعم و توفير الفرص التعليمية - تمكين المستفيدات - التدريب القائم على المهارات - دعم فرص العمل - القروض الميسرة والضمادات غير التقليدية - التوعية المالية والمساءلة - خدمات الرعاية المؤقتة.

تقديم المشورة المنتظمة والطويلة - دعم العائلات المهددة بعدم الاستقرار - مجموعات الدعم والإحالات المهنية - الدعم القانوني - إيجاد الملاذ الآمن للفئات الأكثر حاجة.

مصادر مالية مبتكرة - ترشيد النفقات على العمليات والإجراءات الإدارية.

التعلم والنمو المستمر للموظفين - القياس الدوري لرضا أصحاب العلاقة- دراسة العائد الاجتماعي وقياس الأثر.

تحفيز الابتكار في المجال الأسري - احتضان المشروعات المبتكرة .

تحول كبير في أدوات الإجراءات الإدارية - خدمات ذكية تلمس حاجات المستفيدين .

مكتب مختص بالتسويق الإعلامي - بناء الثقة مع أصحاب المصلحة وإدارة العلاقة مع الشركاء.

الجمعيات المختارة



الفصل الثالث

البناء الاستراتيجي للجمعية

الرؤية والرسالة والقيم

تقديم خدمات التوعية والتنقيف والتمكين والاستشارات والإصلاح الأسري للمستفيدات من خلال فرق ممكنة ومبادرات نوعية، ومشاركة مجتمعية.

رسالة أيامى

الريادة في الرعاية النوعية للمستفيدات.

رؤية أيامى

القيم في أيامى

الشراكة
تقديم الخدمات بشكل تكاملى مع الأطراف الداخلين والخارجين من خلال شراكات فاعلة ومؤثرة.

الابتكار
السعى إلى تقديم الخدمات النوعية للمستفيدات بشكل مبتكر، وبما يحقق أعلى درجات التنافسية للجمعية.

المبادرة
العمل بروح المبادرة والتفاني في خدمة المستفيدات بشكل يتحقق معه الأثر النوعي ويلبي تطلعات المجتمع.

الخصوصية
الالتزام بالسرية التامة في أداء المهام والتعامل مع البيانات بشكل يحافظ على خصوصية الفئة المستفيدة.

الإحسان
الالتزام بإتقان العمل وأدائه على الوجه المطلوب الذي يحقق تطلعات المستفيدات ويلبي احتياجاتها.

المسؤولية
العمل على تحقيق أهداف الجمعية، والالتزام بالمسؤولية التامة أمام المجتمع.



الأهداف الاستراتيجية للجمعية

النمو والتعلم

تحسين الأداء من خلال تطبيق معايير التميز ومؤشراته على كافة العمليات والإجراءات داخل الجمعية.

العمل على تهيئة البيئة المكانية والمعنوية المشجعة على الإبداع والابتكار في الجمعية.

تطوير البناء التنظيمي والإداري وعمليات التخطيط والتحول الرقمي بما يحقق كفاءة الأداء وفعاليته.

تطوير الأداء وفق معايير التميز المؤسسي

توفير بيئة العمل الجاذبة والمحفزة

بناء القدرة المؤسسية

العمليات الداخلية

تصميم وتنفيذ برامج نوعية لتلبية حاجة المجتمع للتحقيق والتوعية الإرشادية التي تمكن من مواجهة المشكلات والمتغيرات المجتمعية المحلية والعالمية، والمنبثقة عن القيم والمبادئ الإسلامية واحتياجات المجتمع في المملكة العربية السعودية.

هدف معنی بإعداد الدراسات والأبحاث المعنية بتقديم الحلول لمشكلات الترمل والطلاق.

إيجاد شراكات مؤثرة -مع القطاعات الحكومية وشبه الحكومية والخاصة- تتعكس إيجاباً على عمل الجمعية وتحقيق غاياتها.

زيادة التواصل الفعال مع الجمهور الداخلي والخارجي من خلال القنوات المتاحة.

تقديم برامج نوعية في الإرشاد والإصلاح الأسري

إثراء المحتوى العلمي في مجال الجمعية

بناء شراكات فاعلة مع الجهات ذات العلاقة

تفعيل التواصل المؤسسي والمجتمعي

المستفيدون

تحقيق الاكتفاء المادي وتحسين جودة الحياة للمستفيدات من الجمعية.

تقديم الدورات التدريبية والبرامج لمستفيدات الجمعية للتمكن من الالتحاق بسوق العمل أو البدء بالعمل الحر للوصول إلى مرحلة الاكتفاء والعيش بقدر من الرضا.

تقديم البرامج التنموية النوعية لمستفيدات

تمكين المستفيدات لعيش حياة كريمة

المالي

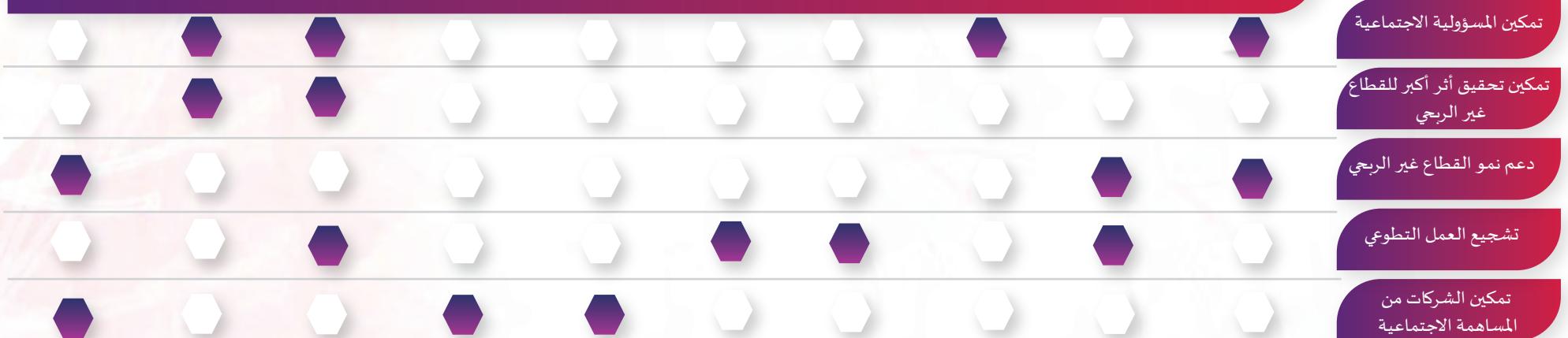
تنمية وتنوع مصادر الدخل الثابتة والمتغيرة في الجمعية بما يسهم في استمرار ونمو الإيرادات المالية المستدامة.

تعزيز الاستدامة المالية

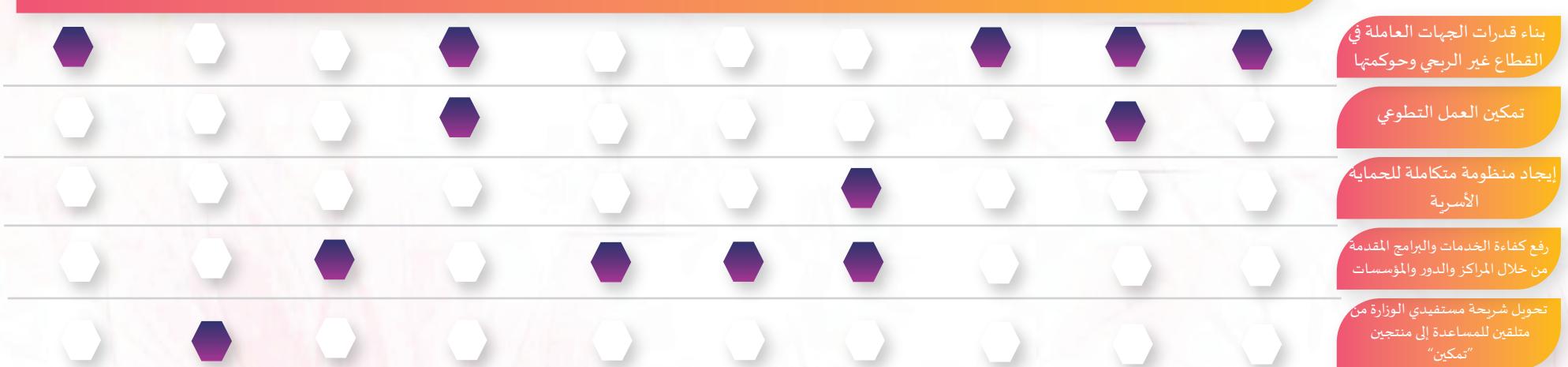
الانسجام مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وأهداف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية



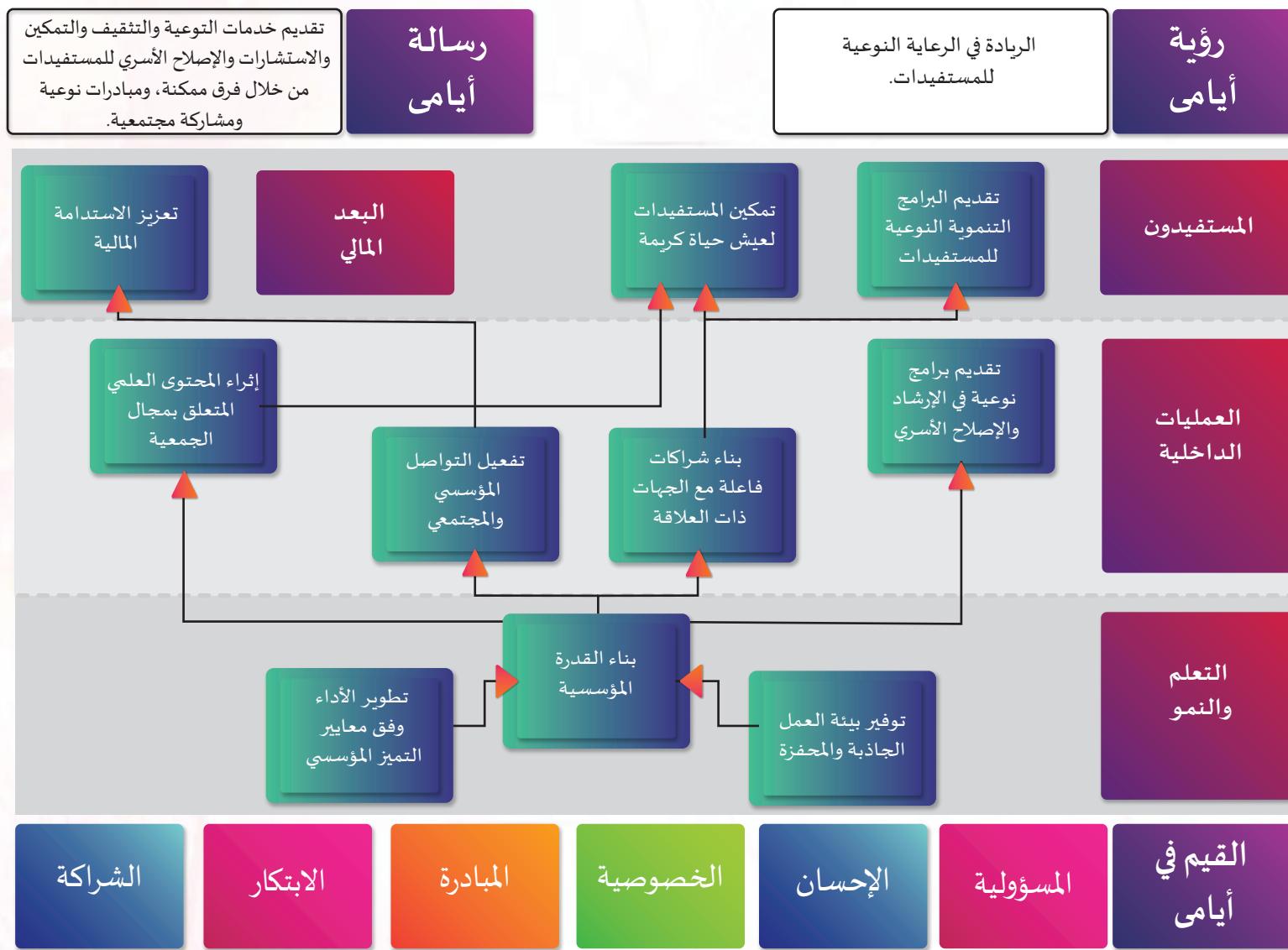
الانسجام مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030



الانسجام مع أهداف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية



الخارطة الاستراتيجية للجمعية



توزيع الأهداف الاستراتيجية على وحدات الجمعية



دليل الأهداف والمؤشرات الاستراتيجية

| الجهة المالكة | المستهدف التراكمي | المستهدف السنوي | | | | | خط الأساس | المؤشرات الاستراتيجية | الهدف الاستراتيجي |
|---------------------------------|-------------------|-----------------|------|------|------|------|-----------|---|---|
| | | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | | | |
| الخدمات المساعدة | %100 | %100 | %100 | %90 | %70 | %50 | %30 | نسبة تطبيق معايير التميز المؤسسي في ادارات الجمعية | تطوير الأداء وفق معايير التميز المؤسسي |
| | %100 | %100 | %100 | %90 | %80 | %70 | %60 | نسبة تقييم حوكمة المنظمات غير الربحية في الجمعية | |
| | 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | - | 0 | عدد الجوازات المتحققة من تطبيق معايير التميز المؤسسي | |
| التمييز المؤسسي | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | %60 | %50 | نسبة جاهزية البنية المكانية في الجمعية | توفيرية العمل الجاذبة والمحفزة في الجمعية |
| | 98 | 30 | 25 | 20 | 15 | 8 | 3 | متوسط ساعات التطوير المبي للكل موظف | |
| | %10 | %10 | %20 | %30 | %40 | %50 | %60 | نسبة التسرب الوظيفي لنسبي الجمعية | |
| الخدمات المساعدة | %100 | %100 | %100 | %100 | %80 | %60 | %50 | نسبة اكتمال البناء التنظيمي للجمعية | بناء القدرة المؤسسية للجمعية |
| | %100 | %100 | %100 | %90 | %70 | %50 | %30 | نسبة الاتمام للإمارات والعمليات الإدارية | |
| | %100 | %100 | %100 | %100 | %80 | %60 | %20 | نسبة تفعيل إدارة المشاريع في برامج الجمعية | |
| مركز الاستشارات والاصلاح الأسري | 11200 | 3000 | 3000 | 2400 | 1600 | 1200 | 800 | عدد المستفيدين من البرامج التوعوية | تقديم برامج نوعية في الإرشاد والاصلاح الأسري |
| | 2400 | 500 | 500 | 500 | 500 | 400 | 300 | عدد المستفيدين من برامج التأهيل للمقيلين على الزواج | |
| | 8000 | 2400 | 2000 | 1600 | 1200 | 800 | 200 | عدد الاستشارات المقدمة حضورياً وهاتفيًا والكترونيًا | |
| مركز الدراسات والبحوث | 1000 | 300 | 250 | 200 | 150 | 100 | 50 | عدد حالات الإصلاح المتحققة للأسر غير المستقرة | إثراء المحتوى العلمي المتعلق ب مجال عمل الجمعية |
| | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | عدد الدراسات والبحوث المنفذة في مجال عمل الجمعية | |
| | 40 | 12 | 10 | 8 | 6 | 4 | 0 | عدد اللقاءات والندوات العلمية المتعلقة ب مجال عمل الجمعية | |

دليل الأهداف والمؤشرات الاستراتيجية

| الجهة المالكة | المسهدف التراكي | المستهدف السنوي | | | | | | خط الأساس | المؤشرات الاستراتيجية | المهدف الاستراتيجي |
|------------------|-----------------|-----------------|------|------|------|------|-----|--|---|--------------------|
| | | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | | | | |
| الإعلام والاتصال | 100 | 90 | 90 | 80 | 70 | 60 | 40 | عدد الاتفاقيات الاستراتيجية | بناء شراكات فاعلة مع الجهات ذات العلاقة | |
| | 200 | 200 | 160 | 120 | 80 | 50 | 20 | المعززة لعمل الجمعية | الصلة | |
| الاعلام والاتصال | 40 | 10 | 10 | 10 | 7 | 3 | 0 | عدد الشراكات التي توفر | الخصوصيات التجارية للمستفيدين | |
| | 213 | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 | 13 | الخدمات التعرفيه بخدمات الجمعية وبرامجه | الاعلامية الصادرة حول | |
| الاعلام والاتصال | 7400 | 2000 | 1800 | 1400 | 1000 | 600 | 315 | عدد المشاركات في وسائل التواصل الاجتماعي حول أنشطة الجمعية | تفعيل التواصل المؤسسي | |
| | 60 | 20 | 16 | 12 | 8 | 4 | 0 | عدد المشاركات في الفعاليات ذات العلاقة | والمجتمع | |
| | 1055 | 300 | 250 | 200 | 150 | 100 | 55 | عدد المتطوعين الملتحقين بالجمعية | | |
| الساعي | %50 | %50 | %40 | %32 | %25 | %20 | %15 | نسبة المستفيدات من البرامج | تقديم البرامج التنموية النوعية | |
| | 520 | 200 | 150 | 100 | 50 | 20 | 5 | الرعاية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة | للمستفيدات | |
| | 3000 | 700 | 650 | 600 | 550 | 500 | 60 | عدد المستفيدات المقيدة | | |
| تمكين | 260 | 100 | 80 | 50 | 30 | 15 | 0 | المستفيدات في التعاملات الإلكترونية والتعقب | | |
| | 150 | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 0 | عدد المستحقات بالوظيفة بعد البرنامج التأهيلي | تمكين المستفيدات لعيش حياة كريمة | |
| الاعلام والاتصال | 4150 | 1000 | 900 | 800 | 750 | 700 | 690 | عدد المستفيدات التي بدأن | | |
| | %75 | %75 | %55 | %35 | %20 | %10 | - | مشروعات تجارية | | |
| | 9 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | عدد المستفيدات من برامج التمكين التأهيلي | تعزيز الاستدامة المالية | |
| | | | | | | | | نسبة النمو في الإيرادات المالية للجمعية | | |
| | | | | | | | | عدد البرامج الاستثمارية المملوكة للجمعية | | |

المبادرات الاستراتيجية للجمعية



المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الأول:
تطوير الأداء وفق معايير التميز المؤسسي

المالك : التميز المؤسي

مبادرة التميز المؤسي للجمعية



نشر ثقافة التميز المؤسي في الجمعية، وتطبيق معايير التميز المؤسي في كافة إجراءات وعمليات إدارات ووحدات الجمعية بناء على الأعمال والمهام المنطة بها.

- تحسين الأداء في العمليات الداخلية للجمعية .
- ضبط الإجراءات والعمليات في إدارات الجمعية.
- تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين .

عدد الجوائز المتحققة من تطبيق معايير التميز المؤسي.

(٦)

٢٠٢٥ - ٢٠٢١

وصف المبادرة

أهداف المبادرة

مؤشرات الأداء للمبادرة

البداية والنهاية

المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الثاني:
توفير بيئة العمل الجاذبة والمحفزة

المالك : الخدمات المساندة

النمو المهني للموظفين



الموظفون

انعكاس أثر النمو المهني على أعمال الجمعية
وتجوييد خدماتها.



الجهات التدريبية

تسرب الموظفين بعد حصولهم على الدورات.
عدم الحصول على الميزانية.



تسجيل الموظفين بدورات تخصصية في مجال عملهم في الجمعية، وذلك للإسهام في زيادة المعرفة، وتطوير القدرات وبناء المهارات الالزمة للابداع والابتكار في العمل.

- تطوير القدرات الشخصية والفكرية والعملية للموظف.
- تطوير العمل بما يعود نفعه على المستفيدات.
- تمكين الجمعية من مواكبة المستجدات التي تواجه القطاع غير الربحي.



متوسط ساعات التطوير لدى الموظفين.
(٣٠)

٢٠٢٥ - ٢٠٢١



تطوير نظام الحوافز والمكافآت

المالك : الخدمات المساندة



الموظفون

الفئة المستفيدة

التأثير المتوقع للمبادرة

الجهات المساندة

المخاطر والتحديات المحتملة

الجهات التدريبية

عدم اعتماد لائحة المكافآت من صاحب الصالحة.
عدم وجود ميزانية كافية للمبادرة.

إصدار لائحة للمكافآت تعنى بتحفيز الموظفين والموظفات
لتقديم أقصى درجات الجودة في تأديتهم لمهام المسندة
إليهم في الجمعية.

تحسين الرضا الوظيفي للموظفين.
تحسين الإنتاجية في أداء المهام المسندة للموظفين.
إيجاد بيئة عمل محفزة للموظفين.

نسبة استقرار الموظفين بالجمعية.

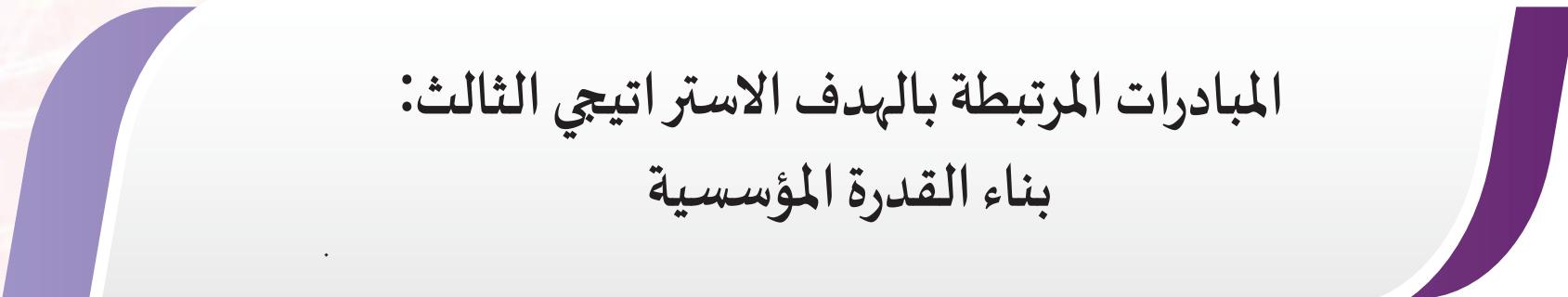
٢٠٢٥ - ٢٠٢١

وصف المبادرة

أهداف المبادرة

مؤشرات الأداء للمبادرة

البداية والنهاية



المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الثالث: بناء القدرة المؤسسية

المالك : الخدمات المساندة

التحول الذكي



الجمعية

الفئة المستفيدة

التأثير المتوقع
للمبادرة

الجهات المساندة

المخاطر والتحديات المحتملة

سرعة ودقة في الإنجاز ووضوح الخلل
في سير المعاملات وسرعة علاجها.

الجهات التدريبية

-عدم توفير الميزانية المخصصة لبناء البرنامج
والتدريب عليه.
-قلة تواؤم الموظفين للنقلة الرقمية والعمل عليها.

العمل على الأتمتة المرحلية لإجراءات وعمليات الإدارات
والوحدات المختلفة في الجمعية بما يحقق جودة الخدمات
وتحقيق أهداف الجمعية بكفاءة وفعالية.

-رفع كفاءة الإنجاز في أداء المهام الإدارية.
-زيادة مستوى المساءلة والرقابة في تنفيذ الأعمال.
-ترشيد النفقات المستهلكة في الممارسات التقليدية.

-نسبة اكتمال البرنامج الإلكتروني .
-نسبة الأتمتة لإجراءات و العمليات .

٢٠٢١ - ٢٠٢٥

وصف
المبادرة

أهداف
المبادرة

مؤشرات الأداء
للمبادرة

البداية
والنهاية

المالك : التميز المؤسي

بنك أيامى للمشروعات



الجمعية - المستفيدات

- تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدات.
- النمو في الإيرادات المالية.



وحدات وإدارات الجمعية المختلفة
المؤسسات المانحة - المؤسسات ذات
المسؤولية المجتمعية - المقدرون من
أفراد المجتمع.



- قلة وجود أخصائيين مشاريع مهنيين.
- قلة الداعمين والمتبوعين.



صناعة المشروعات النوعية لتسويقها على الجهات المانحة
والجهات ذات المسؤولية المجتمعية.



- ابتكار مشاريع نوعية قابلة للتسويق والتنفيذ.
- زيادة إيرادات الجمعية.
- تعزيز الابتكار لدى الكادر في الجمعية.



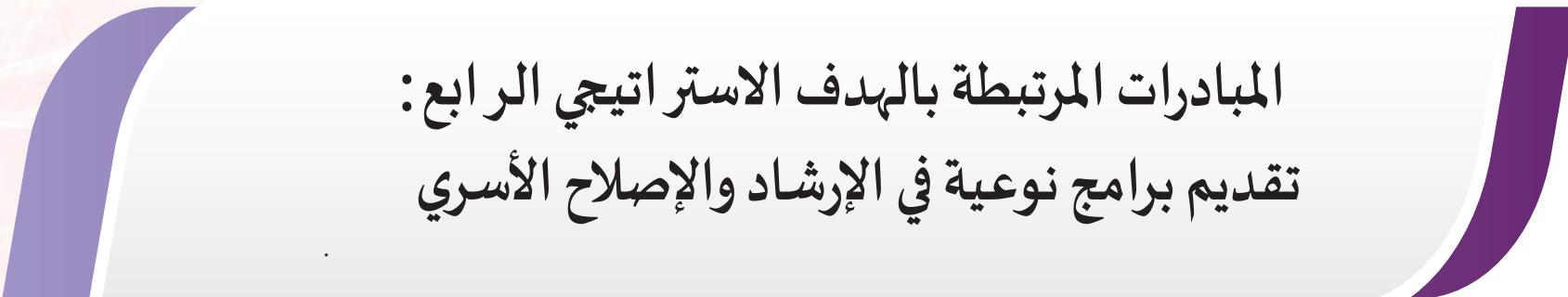
- عدد المتخصصين بإدارة المشاريع
في الجمعية.
- عدد المشروعات المبتكرة في
وحدات الجمعية.

(٢)
(٨)



٢٠٢٥ - ٢٠٢١





المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الرابع: تقديم برامج نوعية في الإرشاد والإصلاح الأسري



برامج نوعية في مجالات التوعية والثقافية والإرشاد، وتفعيل المناسبات الإرشادية العالمية والعربية وال محلية في المدارس أو الأسواق والمجمعات والمراكز الإرشادية .

-توعية المجتمع في الجوانب الأسرية والاجتماعية والنفسية والتربيوية.
-تفعيل المناسبات الإرشادية العالمية والعربية وال محلية .
-إيصال الخدمات الإرشادية إلى المستفيدين في الواقع العامة.
-تبصير أفراد المجتمع بالمشكلات السلوكية وكيفية التعامل معها.

-عدد ورش العمل التي يتم تنفيذها للتوعية والثقافية.
-عدد المناسبات الإرشادية المفعلة.
-عدد النشرات الصادرة حول الإرشاد والإصلاح الأسرى. (٢٥)
-عدد الرسائل النصية التوعوية والإرشادية.
-عدد المسابقات في المجالات التربوية والاجتماعية والنفسية والأسرية.

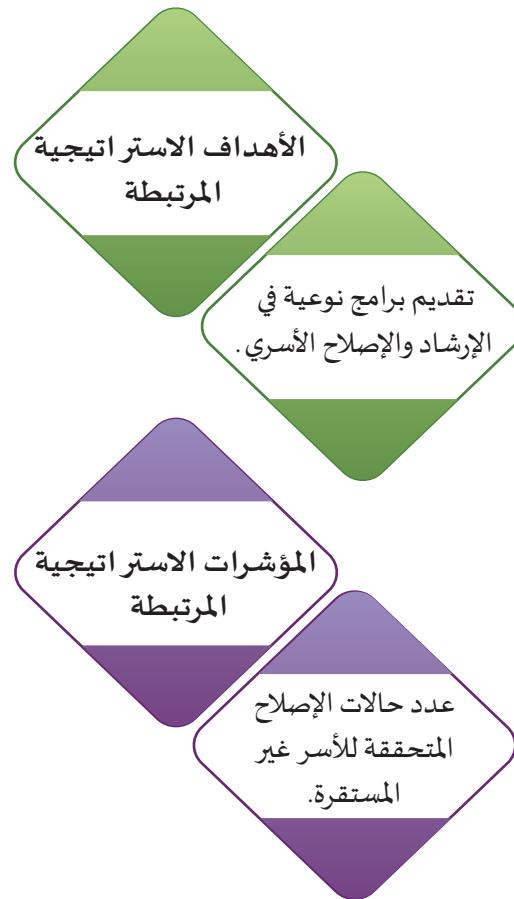
٢٠٢٥ - ٢٠٢١

وصف المبادرة

أهداف المبادرة

مؤشرات الأداء للمبادرة

البداية والنهاية



طالبو الخدمة

- الحد من المشكلات والخلافات الزوجية.
- انتشار مفاهيم صحيحة عن الأسرة والتربية.
- الحد من حالات الطلاق.

الإعلام والاتصال

- إصرار أحد الأطراف على رأيه رغم رغبته بالصلاح.



استقبال طلبات التدخل والصلاح بين طليقين أو بين زوجين على خلاف ومحاولة تقرير وجهات النظر، وحثهم للعمل على التخلص من بعض الآراء والتعصب، والعمل على إنهاء الخلافات للحد من المشكلات والطلاق، وتبصيرهم بأسس ومبادئ التعامل مع الآخر.

وصف المبادرة

- إيجاد الحلول لبعض المشكلات الأسرية المؤدية للطلاق.
- تبصير الراغبين بالصلاح بكيفية التعامل مع المشكلات السلوكية.
- تقريب وجهات النظر ومحاولة إزالة أسباب الفجوة وآثارها.
- توجيه النصائح في آليات التعامل مع الطرف الآخر.

أهداف المبادرة

- الآراء
- عدد حالات التوفيق بين الأزواج المتخاصمين.
 - عدد جلسات الصلاح التي يتم عقدها.

مؤشرات الأداء للمبادرة

٢٠٢١ - ٢٠٢٥

البداية والنهاية



طالبو الاستشارة - المستشارون
والمستشارات - الأخصائيين والأخصائيات.

- تحسين جودة الخدمات الاستشارية المقدمة للمستفيدات.
- الوعي بالواجبات والمسؤوليات المجتمعية والتربيوية والأسرية.
- المُساهمة في حل المشكلات الأسرية والحلولية دون تصعيدها.
- مساندة الأمهات في قضايا التربية، والتعامل مع الأبناء.

الإعلام والاتصال

- كثرة الطلب على الاستشارات مقارنة بـ عدد المستشارات.
- حاجة بعض طالبات الاستشارة للعلاج النفسي وعدم اقتناعها بذلك.
- عدم توفر الدعم المالي للبرامج التأهيلية.

تقديم الاستشارات بأنواعها (الاجتماعية والنفسية والتربيوية) حضورياً أو عن بعد من خلال الوسائل الإلكترونية المتاحة مثل: الهاتف الثابت، جوالات المركز، التويتر، الواتس آب، الموقع الإلكتروني.

- نشر الوعي المجتمعي بالقيم المجتمعية والاتجاهات السليمة.
- المساهمة في تقديم الحلول لبعض المشكلات الأسرية.
- إرشاد الراغبين بالخدمة الإرشادية، والرد على الاستشارات بمهنية وسرية.
- توصير الراغبين بالاستشارة بطرق التعامل الحسن مع الآخرين.
- تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمحتاجين لذلك.

عدد المستفيدين من خدمة الاستشارات .

(٨٠٠٠)

٢٠٢٥ - ٢٠٢١







الأرامل والمطلقات وبنائهن وأطفالهن ومن في حكمهن.

- التخفيف من مشاعر الأسى والحزن التي تعاني منها الأرامل والمطلقات.
- تغيير بوصلة التفكير للاستفادة من المحنـة وتحويلها لمنحة.

الإعلام والاتصال - الساعي - الجهات الإعلامية - أصحاب الاستراحات - المطاعم المتعاونة - شركات الترفيه والسياحة.

- عدم الالتزام بالحضور للجلسات الإرشادية.
- كثرة المهام المكلفة بها المستشارات مما يتعارض مع انعقاد الجلسات الإرشادية بانتظام.
- عدم توفر الدعم الكافي للبرامج.



ـ عدد جلسات المساندة الذاتية للمستفيدين.
ـ عدد الجلسات الإرشادية الجماعية والفردية.
ـ عدد ورش العمل المقدمة للمستفيدين.
ـ عدد الرحلات الترفيهية للمستفيدين.



٢٠٢٥ - ٢٠٢١



برامج إرشادية منوعة (ورش عمل وجلسات إرشادية جماعية وفردية ولقاءات حوارية وإعداد نشرات إرشادية للمستفيدين للتخفيف من المصاعب والظروف التي تواجههن وإرشادهن لآليات التكيف الإيجابي، وتعويضهن بحقوقهن القانونية وإقامة رحلات جماعية لهن ولأبنائهن).

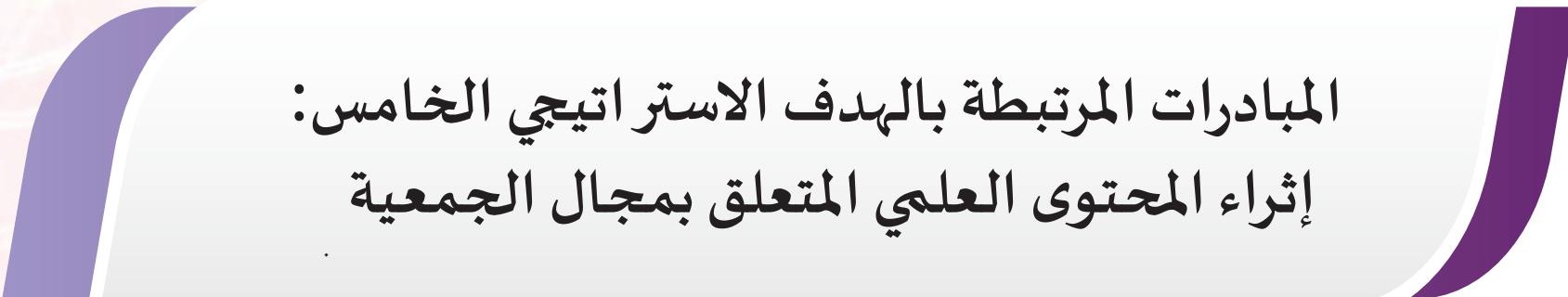


- تذليل الصعوبات التي تواجه الأرامل والمطلقات.
- إكساب المستفيدين المهارات الازمة لمواجهة مشكلات الحياة.
- توجيه المستفيدين لاستثمار الفرص المجتمعية المتاحة لهن.
- تقديم الدعم النفسي والمؤازرة في مواجهة الظروف.
- تعريف المستفيدين بالحقوق القانونية.



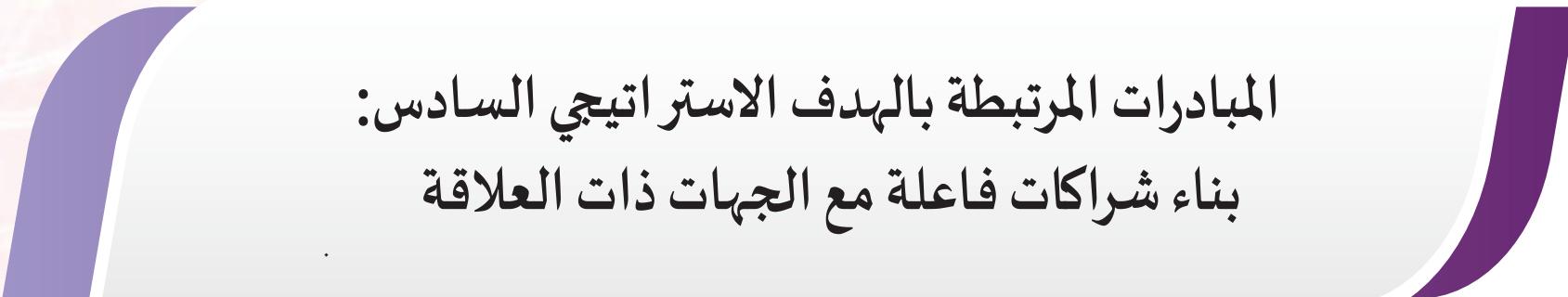
ـ عدد جلسات المساندة الذاتية للمستفيدين.
ـ عدد الجلسات الإرشادية الجماعية والفردية.
ـ عدد ورش العمل المقدمة للمستفيدين.
ـ عدد الرحلات الترفيهية للمستفيدين.





المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الخامس: إثراء المحتوى العلمي المتعلق بمجال الجمعية





المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي السادس: بناء شراكات فاعلة مع الجهات ذات العلاقة





الجمعية

- الحصول على خدمات ذات جودة وبدون تكلفة أو تكلفة شبه مجانية.
- ترشيد النفقات ونمو الإيرادات المالية للجمعية.
- تنوع الخدمات لمستفيدات.



بقية الوحدات - الشركاء .

عدم تعاون الجهات ذات العلاقة.



عدد مذكرات التفاهم المنعقدة للشراكة مع الجهات ذات العلاقة .
(١٠٠)

٢٠٢٥ - ٢٠٢١

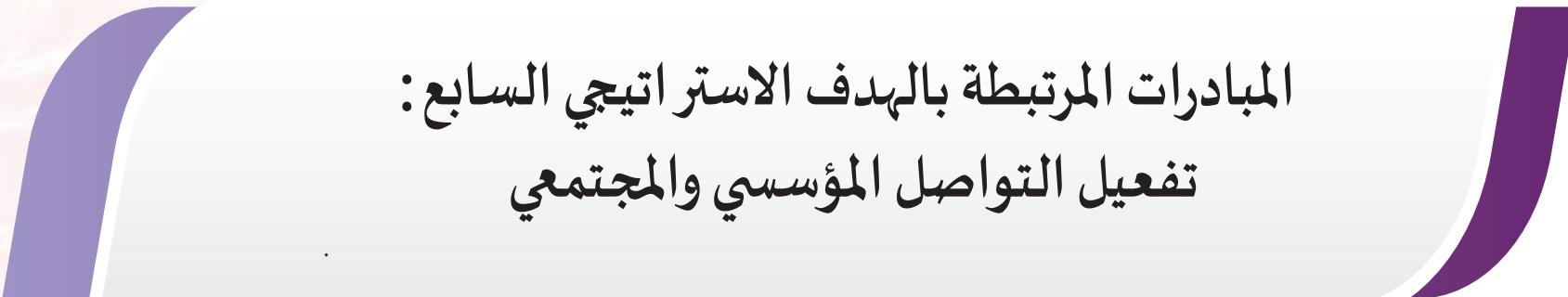


عقد شراكات تخدم إدارات الجمعية المختلفة من خلال الشراكات مع القطاعات العامة والخاصة وغير الربحية.



- تخفيف العبء المالي عن الجمعية.
- تحفيز المستفيدين للالتحاق بالجمعية.
- جذب أعضاء جدد لصالح الجمعية.





المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي السابع: تفعيل التواصل المؤسسي والمجتمعي





الجمعية - المتطوعون

- تقليل الأعباء المادية عن الجمعية.
- تحسين جودة خدمات الجمعية.
- تسويق اسم الجمعية.



- وزارة الموارد البشرية/منصة العمل التطوعي.
- مركز التنمية بالرياض-أفراد المجتمع.



(١٥٠)

عدد الفرص التطوعية المستحدثة.



- صعوبة استقطاب المتميزين من المتطوعين.
- تغير التشريعات والأنظمة.

٢٠٢٥ - ٢٠٢١



مبادرة تعنى بإنشاء الفرص التطوعية التي تناسب طموحات المتطوعين، وإتاحة الفرصة للتقديم علهم عبر منصة العمل التطوعي، واستقطاب المتميزين من المتطوعين للعمل في الجمعية.



- تمكين أفراد المجتمع من العمل التطوعي.
- استقطاب الكفاءات من المتطوعين.



البداية والنهاية

المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي الثامن:
تقديم البرامج التنموية النوعية للمستفيدات

المالك : وحدة الساعي

ساعي

الأهداف الاستراتيجية المرتبطة

تقديم البرامج التنموية النوعية للمستفيدات.

المؤشرات الاستراتيجية المرتبطة

-نسبة المستفيدات من البرامج النوعية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.
-عدد التسهيلات المقدمة للمستفيدات في التعاملات الإلكترونية والتعقب.

البداية والنهاية

٢٠٢٥ - ٢٠٢١

المستفيدات - موظفو الجمعية - أعضاء الجمعية العمومية.

الفئة المستفيدة

-تقليل النفقات على الأسرة.
-مساعدة الأسرة على زيادة دخلها.

التأثير المتوقع للمبادرة

الاتصال المجتمعي-المتبرعون والداعمون
-الخدمات المساندة.

الجهات المساندة

برنامج متكامل يقدم مساعدات مالية تسهم في تنمية المستفيدة وإغاثتها، وجودة حياتها، وذلك عبر مشروعات نوعية تبنيها الجمعية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة مثل (السكن، العلاج، سداد الفواتير، الخدمات الإلكترونية وغيرها من التسهيلات التي لها أثر مباشر في تنمية دخل الأسرة أو تقليل نفقاتها).

وصف المبادرة

-تقديم مساعدات عينية ومالية للمستفيدة.
-مساعدة المستفيدة للحصول على سكن مناسب.
-الإسهام في جودة الحياة للمستفيدة.

أهداف المبادرة

-عدد المستفيدات من تملك السكن.
-عدد السلال الغذائية الموزعة على المستفيدات.
-المبالغ المخصصة للمستفيدات من الزكاة والصدقات.

مؤشرات الأداء للمبادرة

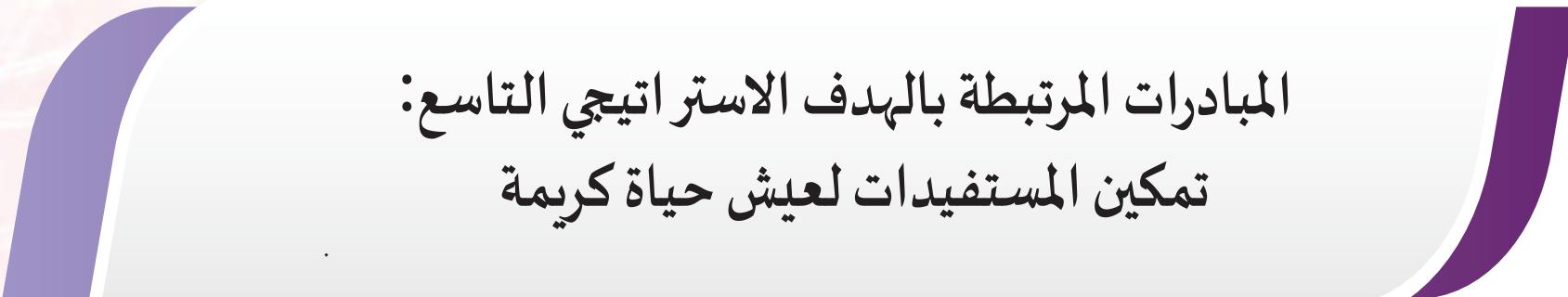
-مبادرة إسكان.
-مبادرة التأمين الطبي.
-مساعدة مالية وعينية.

المشروعات الفرعية

-تأثير التغيرات الاقتصادية.
-قلة الكادر التشغيلي.
-قصور البيانات المتعلقة بحاجة بعض المستفيدات.

المخاطر والتحديات المحتملة





المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي التاسع: تمكين المستفيدين لعيش حياة كريمة

المالك : وحدة تمكين

منتجة



المستفيدات



بدء العمل الحر لبعض المستفيدات وتحسين مستوى الدخل لهن من خلال تملك المشروعات المنتجة.



وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - الداعمون - مراكز التدريب - الجمعيات - وسائل الإعلام.



LITTLE GOES HERE

٢٠٢٥ - ٢٠٢١



تدريب وتأهيل المستفيدات أو بنائهم على الدورات الإنتاجية ومساعدتهم في فتح مشروعهن الخاص بهن وتمكينهن حتى يصبحن من رائدات الأسر المنتجة بإذن الله.



-تمكين المستفيدة من البدء بمشروع خاص لها .
-سد حاجة المستفيدة واسرتها من الناحية المادية.



-عدد البرامج التأهيلية للمشروعات الإنتاجية .
-عدد المستفيدات من البرامج التأهيلية على المشروعات الإنتاجية .



الدورات التدريبية في مجال (الطكي - صناعة الحلويات - تصفييف الشعر - فن المكياج - تصميم الأزياء - التصميم الداخلي - أساسيات التصوير - صيانة الجوالات - تغليف الهدايا).



المالك : وحدة تمكين

أهلني

الأهداف الاستراتيجية المرتبطة

تمكين المستفيدات
لعيش حياة كريمة.

المؤشرات الاستراتيجية المرتبطة

عدد المستفيدات اللاتي
تم إلحاقهن بسوق العمل.

٢٠٢٥ - ٢٠٢١

البداية
والنهاية

- توظيف المستفيدات والحد من البطالة
بين المستفيدات.

- تحسين مستوى الدخل للمستفيدات.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الداعمون - مراكز التدريب - الجمعيات -
وسائل الإعلام .

المستفيدات

الفئة
المستفيدة

التأثير المتوقع
للمبادرة

الجهات
المساندة

- ضعف الدعم المالي المقدم للدورات .
- عدم جدية بعض المستفيدات والالتزام .
- عدم تفاعل الجهات الأخرى كمراكز
التدريب .

المخاطر
والتحديات
المحتملة

تقديم الدورات التدريبية للمستفيدات وفق ما يتطلبه ويحتاجه
سوق العمل ؛ حتى تتمكن من دخول سوق العمل بمهارة
واحترافية، مما يسهم ذلك في تنمية المجتمع وفق رؤية
المملكة ٢٠٣٠ .

- تمكين المستفيدة من الالتحاق بسوق العمل .
- بناء المهارات الشخصية والحياتية للمستفيدات .
- سد حاجة المستفيدة واسرتها من الناحية المادية .

- عدد البرامج التأهيلية المقدمة للمستفيدات . (٤٠)
- عدد المستفيدات من البرامج التأهيلية . (١٦٥)

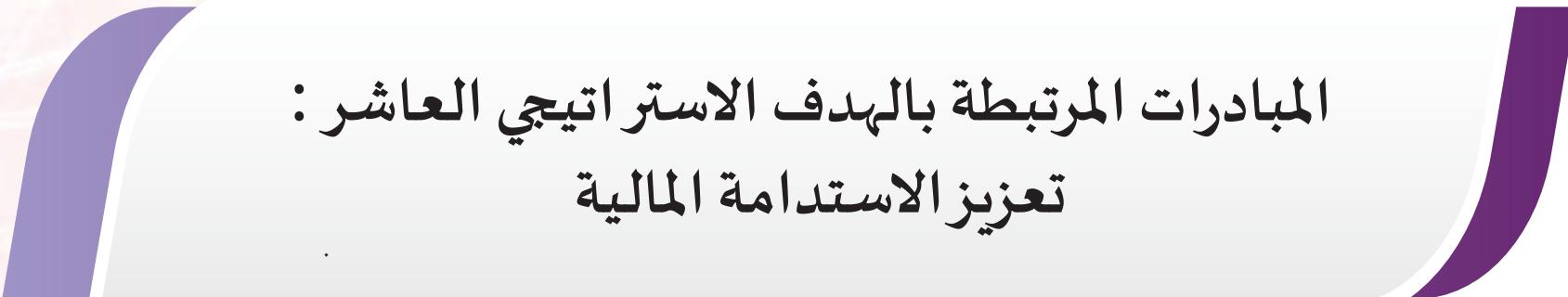
الدورات التدريبية مثل (الحاسب الآلي - اللغة الإنجليزية
مهارات السكرتارية - الموارد البشرية - خدمة العملاء
مراكز الاتصال - نظام نور المركزي - مهارات التواصل
في بيئة العمل -فن إدارة الوقت - مهارات اجتياز
المقابلة الشخصية واعداد السيرة الذاتية).

وصف
المبادرة

أهداف
المبادرة

مؤشرات الأداء
للمبادرة

المشروعات
الفرعية



المبادرات المرتبطة بالهدف الاستراتيجي العاشر: تعزيز الاستدامة المالية

المالك: الإعلام والاتصال

استدامة



الجمعية

الوصول إلى الاستدامة المالية للجمعية، وتجاوز الأزمات المالية التي قد تحدث بسبب قلة الداعمين لبرامج الجمعية.

الفئة المستفيدة

التأثير المتوقع للمبادرة

وحدات الجمعية - الجهات الربحية - الداعمون.

٢٠٢٥ - ٢٠٢١

البداية والنهاية

مجموعة البرامج والمشاريع التي تسهم في زيادة الإيرادات المالية بالشراكة مع المجتمع والقطاع الخاص.

وصف المبادرة

- تعزيز الإيرادات المالية للجمعية.
- تنوع مصادر الموارد المالية للجمعية.
- المساهمة في تقديم خدمات نوعية للمستفيدات.

أهداف المبادرة

- عدد الشراكات مع المتأخر للحصول على بواقي الهيل.

(٢٥)

(٢٠)

(٣٠)

مؤشرات الأداء للمبادرة

- عدد الاستقطاعات الشهرية المتحققة للجمعية.
- عدد الشراكات المعقودة في مشروع تصدق بريال.

الجهات المساعدة

- مشروع الاستقطاع الشهري.
- مشروع بواقي الهيل.
- مشروع أجهزة الخدمة الذاتية للتبرع.
- مشروع تصدق بريال.
- حملة التبرع من خلال (Short Code).
- حملة تسويق المتجر.

المشروعات الفرعية



الجمعية



زيادة في نمو الإيرادات السنوية للجمعية والوصول إلى الاستدامة المالية للجمعية.



وحدات الجمعية - الجهات الربحية - الداعمون.



(١) (٦٠)

- عدد المشروعات الوقفية المحققة للجمعية.
- عدد الشراكات الاستثمارية مع الجهات الفندقية.

٢٠٢٥ - ٢٠٢١



بناء وقف عقاري لجمعية أيامى يكون ريعه باسم (وقف الساعي).



- بناء وقف يسهم في تعزيز الإيرادات المالية للجمعية.
- ابتكار المشروعات الوقفية التي تعزز النمو المالي للجمعية.



- وقف الساعي.
- الصندوق الاستثماري.
- الاستثمار الجزئي مع الجهات التجارية.



التكاليف التقديرية للخطة الاستراتيجية

| الهدف الاستراتيجي | بناء القدرة المؤسسية | تقديم برامج نوعية في الإرشاد والإصلاح الأسري | إثراء المحتوى العلمي المتعلق ب المجال الجمعية | بناء شراكات فاعلة مع الجهات ذات العلاقة | تفعيل التواصل المؤسسي والمجتمعي | تقديم البرامج التنموية النوعية للمستفيدات | تعكين المستفيدات لعيش حياة كريمة | تعزيز الاستدامة المالية |
|--|----------------------|--|---|---|---------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------|
| تطوير الأداء وفق معايير التميز المؤسسي | | | | | | | | |
| توفير بيئة العمل الجاذبة والمحفزة في | | | | | | | | |
| بنك أيام للمشروعات | | | | | | | | |
| بنك التحول الذكي | | | | | | | | |
| بنك أياي | | | | | | | | |
| حلول | | | | | | | | |
| توفيق | | | | | | | | |
| أسرة واعية | | | | | | | | |
| آفاق أيام | | | | | | | | |
| تصفيه الرؤية | | | | | | | | |
| إثراء | | | | | | | | |
| شريك أيام | | | | | | | | |
| عالم الساعي | | | | | | | | |
| معالدمع أيام | | | | | | | | |
| تطوع مع أيام | | | | | | | | |
| ساعي | | | | | | | | |
| أيام معك | | | | | | | | |
| منتجة | | | | | | | | |
| أهلني | | | | | | | | |
| استدامة | | | | | | | | |
| وقف | | | | | | | | |
| التكلفة الإجمالية | | | | | | | | |
| 14,941,000 | 3,532,200 | 2,392,200 | 1,140,000 | | | | | |
| سنوات الخطة | إجمالي | التشغيل والصيانة | الموارد البشرية | ممكانات الهدف | تكاليف السنة الأولى 2021 | إجمالي تكاليف | | |
| | | | | | | | | |

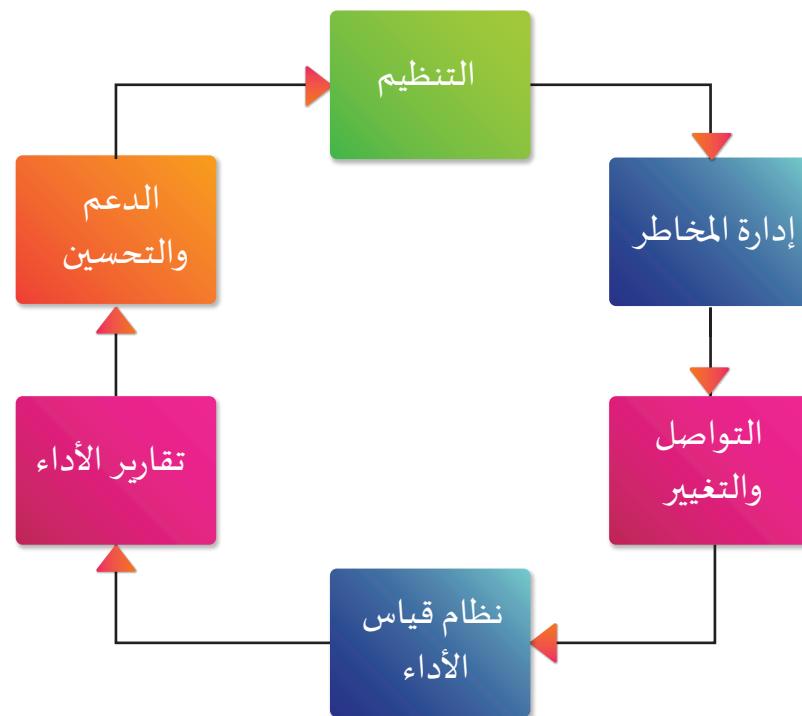
الفصل الرابع

حوكمة الخطة الاستراتيجية

الحوكمة في الخطة الاستراتيجية

يتوقف نجاح تنفيذ الخطة الاستراتيجية من قبل الجهات التنفيذية على مدى توفر نظام حوكمة متيقن. وتتبني الجمعية دورة أداء متكاملة لضمان تنفيذ الخطة وترجمتها على أرض الواقع بعد اعتمادها، وتمت متابعة تنفيذها من خلال نظام متتطور لقياس الأداء في المؤشرات الاستراتيجية والتشغيلية.

ويقوم إطار حوكمة الخطة الاستراتيجية في جمعية أيامى على مجموعة من المكانتس الأساسية لتوفير البنية السليمة لتحقيق غايات هذا الإطار، ويظهر من الشكل التالي دورة الحوكمة في الخطة الاستراتيجية، حيث تبدأ من التنظيم الاستراتيجي وتحديد الأدوار والمهام وتنتهي بعمليات الدعم والتحسين لأعمال الخطة الاستراتيجية.



الحوكمة في الخطة الاستراتيجية

التنظيم الاستراتيجي: ويشمل بناء الهيكل الإشرافي للإدارة المسئولة عن تطوير الاستراتيجية ودعم تنفيذها، وبناء كافة الأدلة التنظيمية والإجرائية التي تبيّن البيئة المناسبة لعمليات التنفيذ، مع تحديد المهام والأدوار والصلاحيات، وكذلك بناء أدلة المتابعة والتقييم، وطرق التصعيد وعمليات التدخل لتصحيح المسارات في تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

إدارة المخاطر: ويشمل تحديد المخاطر الاستراتيجية في الجمعية، والعمل على تقييم درجة هذه المخاطر، والقيام ببناء خطة إدارة المخاطر الاستراتيجية، ومن ثم المراقبة وطرق التعامل مع المخاطر الاستراتيجية.

التواصل والتغيير: بناء الثقافة الداعمة للتغيير الإيجابي، والعمل على الإبلاغ والتعميم للاستراتيجية، والقيام ببناء خطة إدارة التواصل الداخلي والخارجي.

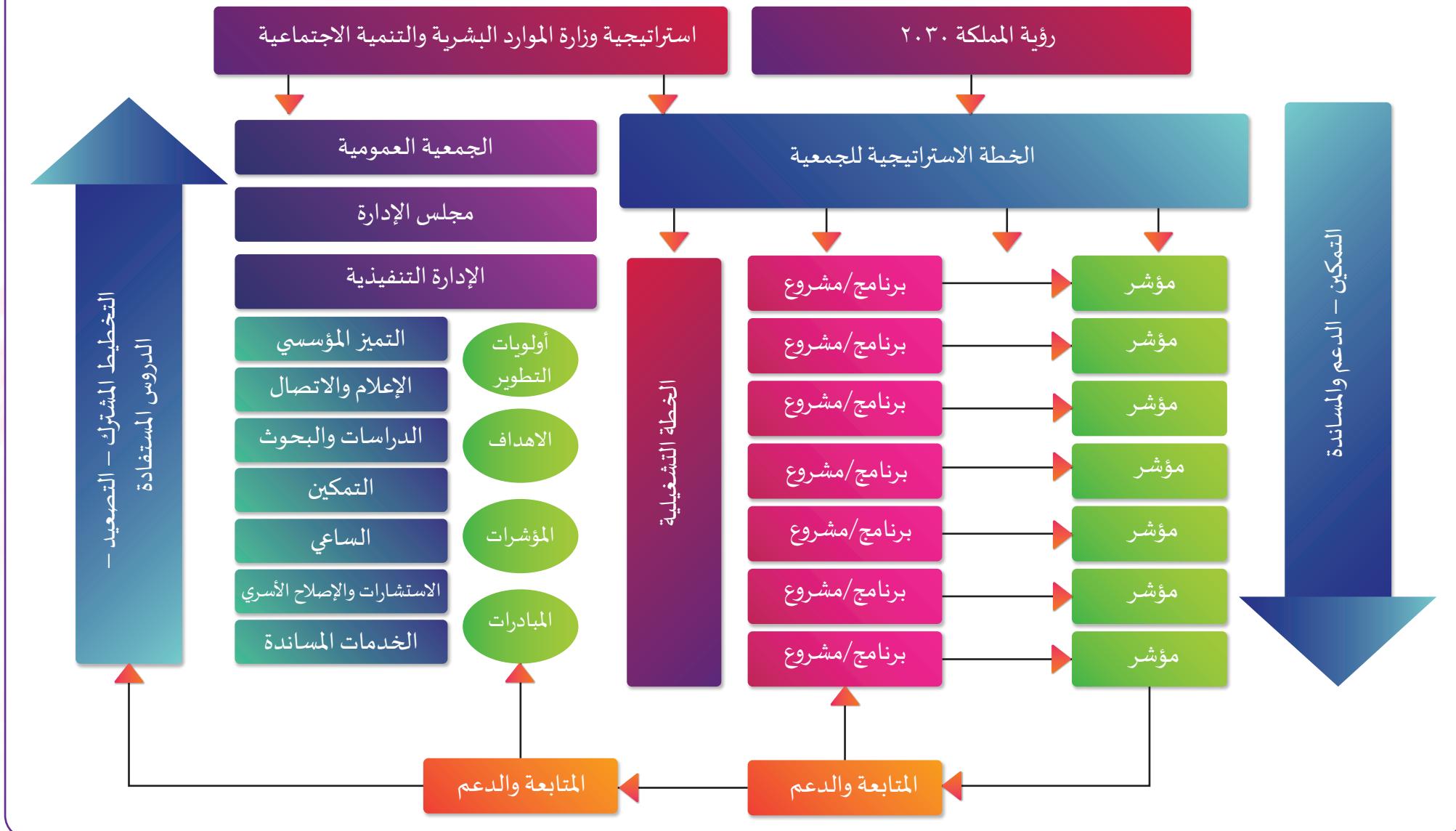
نظام قياس الأداء: وتشمل هذه الدورة آلية المتابعة والتقييم لبرامج الخطة الاستراتيجية، وتوفير منصة الكترونية لمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتدريب على استخدامها، وبما يمكن من القياس الدوري لمؤشرات قياس الأداء الاستراتيجي والتشغيلي من خلال نظام آلي يتم تغذيته من مالكي المؤشر ويأخذ مساره إلى المسؤولين عن متابعة المؤشر وفقاً لآلية تصعيد مناسبة.

تقارير الأداء: ويتم العمل فيها على توثيق بيانات مؤشرات قياس الأداء، والقيام بتحليل هذه البيانات وتفسيرها، وإدارة جلسات مراجعة الأداء مع المعنيين، ومن ثم رفع تقارير متابعة الأداء للمسؤولين.

الدعم والتحسين: وتعد هذه المرحلة الأخيرة في حوكمة الخطة الاستراتيجية، حيث تهدف إلى تقديم التغذية الراجعة، وتعزيز التعلم للمعنيين بال موقف الاستراتيجي للجمعية، والقيام أيضاً بتصحيح الانحرافات في الأهداف الاستراتيجية، كما ستعقد المراجعات الدورية للتقييم المرحلي، والاستفادة من مراجعات التقييم في توفير الخطة المستمرة التي تمكن من معالجة الفجوات وتحسين الأداء الخطة بشكل مستمر وдинاميكي.

وتنظم كافة هذه العناصر في سلسلة من العمليات والإجراءات بدءاً من إعداد الخطة الاستراتيجية، ومروراً بتنفيذها، وانتهاءً بآليات التحسين. وكما يظهر من الإطار الذي ينظم أعمال الاستراتيجية في الجمعية، وجود أدوار تكاملية بين الجهات الإشرافية والجهات التنفيذية لترجمة الاستراتيجية إلى واقع عمل ملموس، من خلال فرق عمل ممكنة، وآليات واضحة، وأدوار تكاملية بين المعنيين بتنفيذ الخطة، وشراكات مستمرة نحو تحقيق الغايات المائية.

الحكمة في الخطة الاستراتيجية



الحوكمة في الخطة الاستراتيجية

وتعمل كافة الجهات المعنية بتنفيذ الخطة الاستراتيجية وفقاً لمجموعة من الأدوار والمهام الموكلة في بيئه تقوم على التكامل والتعاون لضمان العمل المنسق والمنظم نحو تحقيق الرعاية النوعية للمستفيدات من الجمعية. ويبين الجدول التالي الأدوار المسندة للجهات المعنية بإعداد الخطة الاستراتيجية وتنفيذها.

| الجهة | الجمعية العمومية | مجلس الإدارة | المدير التنفيذي |
|-----------------------------------|---|--------------|-----------------|
| الأدوار والمهام | الأدوار والمهام للجهات المعنية بالخطة الاستراتيجية في الجمعية | | |
| <p>اعتماد الخطة الاستراتيجية.</p> | | | |
| | الاطلاع على التقارير الدورية لنتائج الخطة الاستراتيجية. | | |
| | المشاركة في تطوير الاستراتيجية. | | |
| | المشاركة في بناء التوجه الاستراتيجي للجمعية. | | |
| | مراجعة التقارير الدورية المتعلقة بنتائج الخطة الاستراتيجية. | | |
| | اتخاذ القرارات المناسبة حيال الموقف الاستراتيجي للجمعية. | | |
| | الإشراف على تطوير الاستراتيجية الشاملة للجمعية. | | |
| | المشاركة في تطوير الاستراتيجية للجمعية. | | |
| | الإشراف على تنفيذ الاستراتيجية الشاملة للجمعية. | | |
| | الإشراف على كافة المراحل التي تتضمنها إدارة الاستراتيجية. | | |
| | تقديم الدعم المطلوب للجهات التنفيذية. | | |
| | رفع التقارير الدورية الخاصة بالخطة الاستراتيجية إلى مجلس الإدارة. | | |

الحوكمة في الخطة الاستراتيجية

| الجهة | الأدوار والمهام للجهات المعنية بالخطة الاستراتيجية في الجمعية | الوحدات |
|-------------------------|--|---------|
| مكتب إدارة الاستراتيجية | <ul style="list-style-type: none">تطوير الخطة الاستراتيجية للجمعية.وضع إطار إدارة الأداء الاستراتيجي في الجمعية.التنسيق مع كافة الشركاء للجمعية للمشاركة بشكل فاعل في تطوير الخطة الاستراتيجية.ضمان المواءمة بين الخطة الاستراتيجية للجمعية والخطط ذات العلاقة.إعداد تقارير الأداء والرفع إلى الإدارة التنفيذية.المتابعة الدورية لتنفيذ المشاريع.تقديم الدعم اللازم للجهات الداخلية في جميع مراحل إدارة الاستراتيجية.دراسة التحديات والمخاطر التي تواجه التنفيذ ووضع الحلول المقترنة والرفع للإدارة التنفيذية.المشاركة في تطوير الخطة الاستراتيجية للجمعية.المشاركة في بناء التوجيه الاستراتيجي للجمعية.المشاركة في بناء و اختيار مؤشرات قياس الأداء وتحديد المسئوليات.اقتراح المبادرات والبرامج والمشروعات للخطة الاستراتيجية والخطة التشغيلية.إنجاز العمل في المبادرات والبرامج والمشروعات المملوكة للإدارة.رفع التقارير الدورية لمؤشرات قياس الأداء.الكشف عن التحديات والمخاطر التي تواجه عمل الإدارة وتقديم الحلول المقترنة. | |
| | | الوحدات |

الفصل الخامس

خطة إدارة المخاطر المتوقعة للخطة الاستراتيجية

إدارة مخاطر الخطة الاستراتيجية

قام فريق الخطة الاستراتيجية بحصر المخاطر الاستراتيجية المتوقعة، والتي يتوقع أن يكون لها تأثيراً سلبياً على مدى تنفيذ برامج الخطة وتحقيق مستهدفاتها. ولا تقتصر عملية إدارة المخاطر الاستراتيجية عند هذه اللحظة، بل إنها عملية مستمرة؛ حيث يستمر تحديد المخاطر حتى أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية أو المبادرات وذلك بسبب تطور المخاطر أو ظهور مخاطر جديدة أثناء التنفيذ.

وتهدف عملية إدارة المخاطر إلى العديد من الغايات المتمثلة فيما يلي:

- منع وقوع الخطر، واتباع أفضل الوسائل التي من شأنها حماية الجمعية من الوقوع في المخاطر المحتملة.
- تقليل الآثار الناجمة عن الخطر إن وقع، بما يضمن استمرار تنفيذ إستراتيجية الجمعية بكفاءة وفاعلية.
- تفعيل الإجراءات الوقائية والاحترازية للحد من تعطل الأعمال.
- تثقيف العاملين في الجمعية في كيفية أدائهم لأعمالهم بشكل صحيح لمنع وقوع الأخطاء.

ويمكن تلخيص أهم المخاطر المتوقعة للخطة الاستراتيجية لجمعية أيامى في الجدول التالي.

| الآثار المرتبطة | مستوى الخطر | التأثير | الاحتمالية | الهدف المتأثر | الخطر |
|--|-------------|---------|-------------------|--|--|
| -تأخر إنجاز المبادرات. -القصور في أداء المهام التخصصية. | مرتفع | متوسطة | عالية | 10, 3, 1 | عدم توفر الكوادر المتخصصة. عدم كفاية المخصصات المالية الازمة. |
| -تأخر إنجاز المبادرات الاستراتيجية. -القصور في تحقيق مستهدفات الخطة الاستراتيجية. | مرتفع | عالية | كافحة الأهداف | | |
| -تأخر الموافقة على بعض مشروعات الجمعية وبرامجهما في الخطة الاستراتيجية. | متوسط | عالية | 10, 9, 8, 7, 4, 1 | كثرة المطلبات والتشريعات التي تتطلبها مواقف الجهات ذات العلاقة. | |
| -تعثر العمل في الإدارات والوحدات. -الكلفة العالية التي يتركها التسرب الوظيفي. | متوسط | متوسطة | كافحة الأهداف | عدم الاستقرار الوظيفي لمنسوبي الجمعية. | |
| -الضغط على الإيرادات المالية للجمعية. -الكلفة العالية للقرار الناتج عن بيانات خاطئة. | منخفض | عالية | 10, 9, 8 | كثرة الطلبات المالية من قبل المستفيدات. | |
| -القصور في تحقيق مستهدفات الخطة الاستراتيجية. | منخفض | متوسطة | 9, 8 | عدم دقة البيانات الواردة من قبل المستفيدات. | |
| -انخفاض نسبة الرضا للمستفيدات. | متوسط | عالية | 10, 9, 8, 7 | ضعف تفاعل الجهات الشركية مع مشروعات الجمعية وبرامجهما. | |
| -المدر المالي الناتج عن تدريب وتأهيل للمستفيدات غير الجهات. | منخفض | متوسطة | 9 | عدم اجتياز بعض المستفيدات للمتطلبات التي تفرضها بعض الجهات الداعمة. | |
| -القصور في تحقيق مستهدفات التوعية القانونية للمستفيدات. | متوسط | منخفضة | 9 | ضعف جدية بعض المستفيدات الملتحقات ببرامج التمكين. | |
| -تأثير سلباً على نمو الإيرادات المالية للجمعية. | عالي | متوسطة | 10 | قلة المختصين القانونيين لتقديم الاستشارات القانونية. | |
| -تعثر إنجاز الأهداف التي تتطلب تنسيقاً وتعاوناً بين الجهات الداخلية. - التأثير السلبي على بيئة العمل. | متوسط | متوسطة | كافحة الأهداف | التأثيرات الاقتصادية الطارئة ضعف التكامل بين إدارات الجمعية ووحداتها. | |
| | متوسط | منخفض | كافحة الأهداف | ازدواجية المهام والصلاحيات بين وحدات الجمعية. | |

منخفضة

متوسطة

عالية

| الخطير | الهدف المتأثر | الاحتمالية | التأثير | مستوى الخطير | الأثار المترتبة |
|--|---------------|------------|---------|--------------|---|
| عدم جاهزية وحدات الجمعية إلى التحول الرقمي. | كافة الأهداف | عالية | متوسط | عالي | -تعثر تحقيق مستهدفات التحول الرقمي في الجمعية. |
| قلة الداعمين لبرامج الجمعية ومبادراتها. | 10, 9, 8 | عالية | عالي | عالي | -ضعف استدامة الإيرادات المالية للجمعية. -ضعف التقدم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية. |
| ضعف التسويق الإعلامي لبرامج الجمعية ونشاطاتها. | كافة الأهداف | متوسط | متوسط | متوسط | -القصور في تنمية الموارد المالية للجمعية. -تهديد السمعة الجيدة للجمعية في أوساط القطاع غير الربحي. |
| ارتفاع كلفة الشراكات البحثية والعلمية. | 4 | عالية | متوسط | عالي | -تعثر الإنجاز في مستهدفات البحوث والدراسات العلمية. |

منخفضة



متوسطة



عالية



الإجراءات المقترن لتحييد المخاطر وتحقيقها

المتابعة الدقيقة
لكل مراحل
تنفيذ الخطة
الاستراتيجية
والقياس الدوري
لمستهدفاتها.

نشر ثقافة
العمل وفق
معايير الأداء.

الحفاظ على العلاقات
المستدامة مع الشركاء.

تفعيل التسويق الإعلامي
لكل برامج الجمعية
من خلال الوسائل
المختلفة.

زيادة الفرص التطوعية
وتسويقهما والاستفادة
من المتطوعين.

الترشيد وكفاءة الإنفاق
في مشروعات الجمعية.

المراجعات الداخلية المستمرة
لكل إجراءات وعمليات.

التقديم على الجهات
المانحة.

الخاتمة

في ختام هذه الخطة الاستراتيجية لجمعية أيامى، يتطلع المعنيون بها إلى مستقبل زاهر للجمعية، ويحدوهم الأمل في تحقيق غايات هذه الاستراتيجية، وإحداث التأثير الكبير على المستفيدين من خدماتها، وسعياً إلى ترجمة توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م في تمكين القطاع غير الربحي ورفع كفاءتها الداخلية والخارجية. ولقد حرص القائمون على هذه الخطة الاستراتيجية على بنائها وفق أفضل الممارسات المحلية والدولية، بما يسهم في تحقيق رؤية الجمعية المتمثلة بالرعاية النوعية للمستفيدات، وتقديم الخدمات الرائدة والبرامج الخيرية والتنموية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والنفسية، وذلك من خلال قوى بشرية متخصصة، ومبادرات وبرامج نوعية عالية التأثير، وبالشراكة مع كافة الجهات ذات العلاقة باحتياجات المستفيدات.

الإشراف العام على مشروع الاستراتيجية

د. عبد العزيز بن عبد الرحمن التويجري

مدير المشروع

أ. صالح العلوني

فريق العمل

أ. هيا الناصر

أ. العنود الوابلي

أ. سعيد الهاشمي

أ. وداد الداود

أ. جواهر الشعلان

أ. علي الحسن

أ. سالم باقطيان

أ. حنان السيف

أ. عبدالله العريقي

أ. بشائر بن شريم

أ. خالد الصبجي

أ. سهام المطيري

أ. نوره السعران

أ. محمد شديفات

أ. عبدالله السويف

أ. رغد الصافي

أ. حصة العتيبي



الحسابات العامة للتبرع

مصرف الراجحي : 582608010124002



بنك الجزيرة : 0016519264002



بنك البلاد : 999121848950002



مصرف الإنماء : 68241000041000



بنك الرياض : 2570968149940



البنك الأول : 10644784007



بنك الاستثمار : 101426824001



بنك الأهلي : 22659609000105



بنك سامبا : 2601617608



البنك الفرنسي : 98937600123



يمكنك التبرع بسهولة من خلال بطاقة

Ayamastore.com

جمعية أيامى



920026066

0597874341

Ayamastore.com

