



جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط

الخطة الاستراتيجية

المحتويات

- الرؤية
- الرسالة
- القيم
- الأهداف الاستراتيجية لخمس سنوات
- الأهداف التكتيكية
- العوامل الأساسية للنجاح



تقديم

تقدم هذه الوثيقة الخطة الاستراتيجية لجمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط للسنوات الخمسة المقبلة

١٤٤٢ - ١٤٤٦ هـ

اعتمد الفريق الذي أعد هذه الوثيقة نتائج التشخيص الاستراتيجي الذي قام به (انظر وثيقة التشخيص

الاستراتيجي).

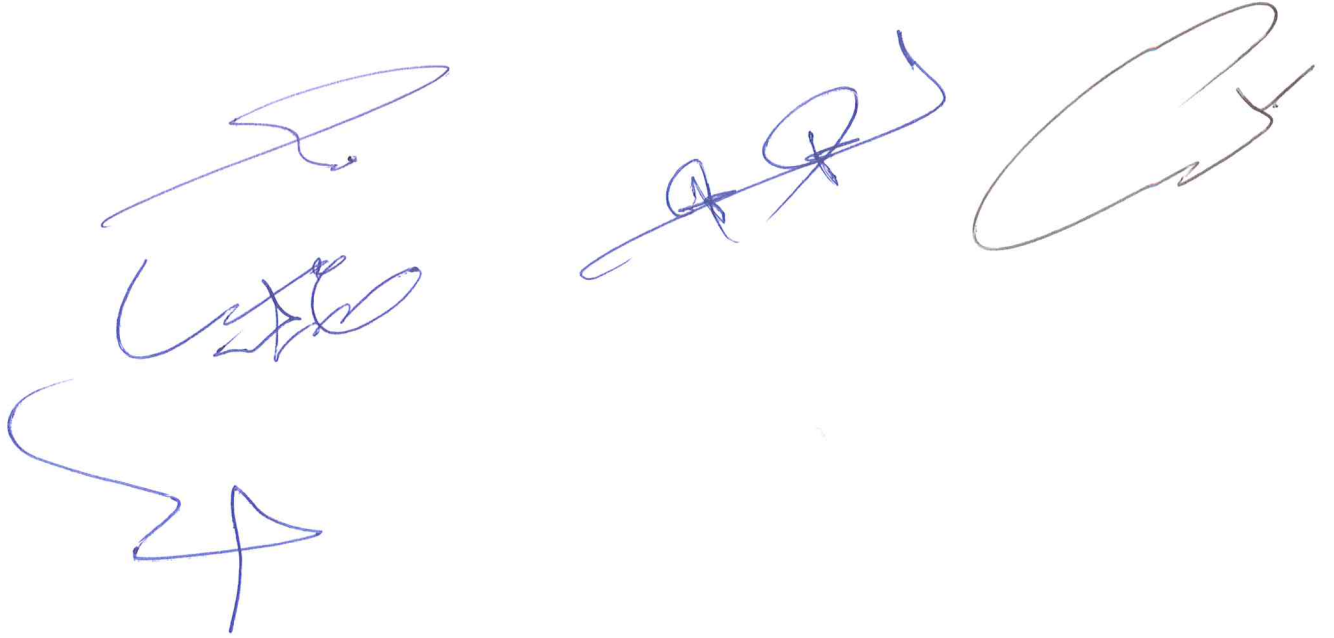


١ : الرؤية

من خلال فريق عمل محترف، ومنظومة متكاملة للتميز المؤسسي، وشراكات استراتيجية، نسعى إلى أن تكون الجمعية متميزة في مجالها على مستوى المملكة خلال خمس سنوات .

٢: الرسالة

جمعية أسرية تنموية تلتزم بتوعية جميع أفراد الأسرة، وتطوير قدراتهم، وتوفير بيئة آمنة ومستقرة لهم، من خلال تقديم مجموعة من البرامج المتميزة والاحترافية للوصول إلى أسرة سعيدة وفاعلة في المجتمع.



٣: القيم

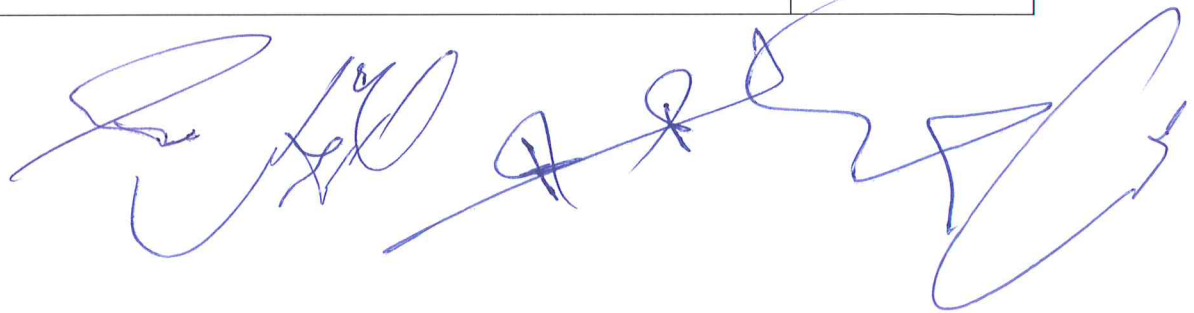
القيم	تعريفها	توكيدات ايجابية	التزامات شخصية	التزامات مؤسسية	قوانين داعمة	مؤشرات القياس
التطوع	<ul style="list-style-type: none"> هو الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه احتساب الأجر في العمل الخيري هو المبادرة في العمل الخيري من غير مقابل مادي أو أجرة مقدمة للمتطوع 	<ul style="list-style-type: none"> "فمن يعمل مثقال ذرة..." "أفضل الأعمال قاطبة أن تموت خادما لهذا الدين" مقولة. فمن تطوع خيرا فهو خيرا له. المسلم للمسلم كالبنان. (لأن أمشي مع أخي في حاجته حتى أثبتها له خير لي من أعتكف في مسجدي هذا شهرا) 	<ul style="list-style-type: none"> وقف جزء من وقته. احتساب الأجر. استشعار قيمة التطوع. الاستمرار الانضباط الجديّة الالتزام بالدعم المادي والمعنوي التفاني في العمل عدم انتظار الأجر أو المكافأة الإخلاص في العمل 	<ul style="list-style-type: none"> الاعتناء بغرس قيمة التطوع. نشر ثقافة التطوع بشكل أوسع. منشورات ثقافية حول التطوع. التزام المؤسسة بالمتابعة والدعم توفير المقر للتطوع توفير الأدوات توفير الوسائل تهيئة البيئة المناسبة للعمل التطوعي 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد فريق تطوعي يحظى بتميزات ورعاية. منح شهادات خبرة تطوعية معتمدة من مركز التدريب المعتمد للجمعية. جعل قيمة التطوع ضمن سلم ترقية الموظف تدريجيا. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد الأندية والأنشطة التطوعية التي شارك فيها. تحمل ساعات إضافية خارج الدوام الرسمي للعمل. معرفة كم أوقف من وقته للتطوع. الإنجاز للأعمال في أوقاتها بكفاءة قياس مؤشرات التغيير والتطور للعمل المقدم وأهدافه حب العمل التطوعي المبادرة في العمل التطوعي.
التميز المؤسسي	<ul style="list-style-type: none"> هو التفرد والتفوق في تقديم المخرجات بكفاءة وفاعلية وبما يلي احتياجات المستهدفين. هو الوصول لأعلى مستويات الجودة في العمل والاحترافية في الأداء والنظام الإداري التميز يعني النضال من أجل الوصول إلى أعلى المستويات الممكنة. 	<ul style="list-style-type: none"> من علم أن هناك سلم إلى السماء فمن الخنوع أن يبقى في الأرض. ابن القيم إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه. 	<ul style="list-style-type: none"> معرفة أهداف الجمعية. التميز الشخصي المتوازن. التجديد الولاء الحفاظ على التميز وتطويره الالتزام بالدوام الرسمي وساعات العمل الرسمية حسن السير والسلوك. 	<ul style="list-style-type: none"> انتقاء الكوادر المتميزة. التميز في الحوافز. التميز في الأجهزة والاحتياجات. التميز في المدخلات والعمليات والمخرجات. العمل والمساعدة في تدليل العقبات لمواصلة التميز الدقة في النظام التحفيز للموظفين اختيار أعلى معايير الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> جوائز التميز "السبيعي، الموسى... الخ ممكن الحصول على مزيد دعم من الجهات ذات الاختصاص. 	<ul style="list-style-type: none"> حصد جوائز التميز تميز الأنشطة ونوعيتها رضا المستفيدين رضا العاملين. المخرجات المقدمة تتميز بالدقة والنظام والجودة والمنهجية.

المبادرة	<ul style="list-style-type: none"> هي الإسراع إلى فعل شيء (فكرة، عمل) بهدف التغيير للأفضل المسارعة العمل على السبق للخطوة الأولى الإيجابية المسارعة في اغتنام الفرصة لتقديم العمل التطوعي وأي عمل خيري آخر 	<ul style="list-style-type: none"> (والسابقون السابقون) وسارعوا إلى مغفرة (وفي ذلك فليتنافس المتنافسون) "لا تتخلل أبداً عن المبادرة" شارل ديغول "إذا كنت ذا رأي فكن فيه مقدماً .. فإن فساد الرأي أن تترددا " لا توجل عمل اليوم إلى الغد بلوغ العز في نيل الغرض. 	<ul style="list-style-type: none"> الثقة بالنفس الاستشارة. معرفة العائد للجمعية. سرعة العمل سرعة الانجاز المسابقة في الأعمال الالتزام بالعدم الأولي المباشر النشاط والسعي في عمل الخير بكل قوة وتفاني وبذل أقصى الجهود لإتمامه 	<ul style="list-style-type: none"> عدم المركزية المفرطة. التحفيز المادي والمعنوي. ترشيد المبادرة بما يخدم الهدف العام. وضوح توجهات المؤسسة بالمبادر المباشرة تهيئة المكان والوسيلة والأدوات 	<ul style="list-style-type: none"> التميز في المبادرات التي تعود بالنفع للجمعية وتسهم في تحقيق أهدافها تعمل على ترقية الموظف. 	<ul style="list-style-type: none"> تطور الأنشطة. زيادة روح التعاون عدد مبادرات الموظف تطوير روح المبادرة الإيجابية أن يكون هناك هدف السبق دوماً في العمل التطوعي الخيري.
الشفافية	<ul style="list-style-type: none"> هي الصدق في حياتنا الوضوح وعدم الغموض إخلاص النية في العمل لله وحده الوضوح في التعامل والعمل والمعاملات والنظام والقوانين. ربط القول بالفعل بدون تكلف 	<ul style="list-style-type: none"> "وما يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق... الحديث 	<ul style="list-style-type: none"> مراقبة الله حل حلاله. وضوح الرسالة. وضوح الرؤية سياسة الجمعية وأهدافها مصداقية في الوعود الوضوح في التعامل 	<ul style="list-style-type: none"> زرع الولاء. عدم غبن العاملين. زرع الثقة (X/Y) تحفيز من يتصف بما. وضوح توجهات المؤسسة في العمل الخيري الوضوح في القوانين والنظم والمعاملات والتحفيزات 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع من يتصف بالشفافية. عقوبة لمن يفتقدها. 	<ul style="list-style-type: none"> نسبة الالتزام بالوقت نسبة إنجاز المهام. مؤشر حسن التعامل مع الفريق التطوعي وضوح النظام الأساسي للمؤسسة والقوانين والعمل.
روح الفريق	<ul style="list-style-type: none"> مجموعة من الأفراد يعملون معا لتحقيق هدف مشترك العمل الجماعي. تضافر الجهود لإخراج العمل في أحسن حلة وأفضل النتائج. 	<ul style="list-style-type: none"> "يد الله مع الجماعة" صحيح الجامع "كثرة الأيدي تخفف من عبء العمل" مثل انجليزي "اليد الواحدة لا تصفق" كأنهم بنيان مرصوص وتعاوننا على البر والتقوى كمثل الجسد الواحد 	<ul style="list-style-type: none"> الإيثار التواصل والتنسيق بين الأفراد العمل مع الآخرين وعدم التفرد بالعمل 	<ul style="list-style-type: none"> إيجاد أفكار جديدة ومتطورة مفيدة وتنميتها لتحقيق النجاح تحفيز الموظفين على العمل الجماعي. 	<ul style="list-style-type: none"> إلزام الوحدات الإدارية بتصريف الأعمال من خلال فرق عمل، وليس بشكل فردي. 	<ul style="list-style-type: none"> عمل استبيان لأفراد الفريق ومدى تحقيق الأهداف. عدد فرق العمل المؤقتة عدد الاجتماعات.

الإبداع					
<ul style="list-style-type: none"> ● نسبة الإبداع في البرامج الجديدة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● المكافأة على البرامج والمشاريع الإبداعية. 	<ul style="list-style-type: none"> ● فتح المجال للإبداع. ● تشجيع العاملين ● تدريب العاملين على مهارة الإبداع. ● الاستفادة من تجارب المبدعين. ● تنمية الإبداع لتحقيق النجاح ● تهيئة بيئة العمل المناسبة للإبداع 	<ul style="list-style-type: none"> ● تطوير الذات. ● الاطلاع على تجارب الآخرين. ● الثقة بالنفس. ● عدم الملل. ● أفكار إبداعية كل أسبوع ● إظهار النتائج وتوقيتها ● إظهار الفنيات ● والجديد في العمل التطوعي. 	<ul style="list-style-type: none"> ● "إذا لم تتقدم فأنت تتقدم" ● الإبداع يصنع الميزة التنافسية للعامل والمنظمة. ● الإبداع سر تميزنا ● بداية ألف ميل خطوة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ابتكار أفكار جديدة أو تطوير أخرى قديمة ● أعمال جديدة أو أفكار جديدة ● الوصول لأفضل النتائج بأقل جهد ● هو التميز والتفنن في العمل.
التحفيز					
<ul style="list-style-type: none"> ● نسبة رضا المستفيد ● نسبة رضا الموظف ● عمل قياس لمن تلقى تحفيز ومن لم يتلق ومدى تحقيق الأهداف. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ربط نظام تقييم الأداء الوظيفي بنظام التحفيز 	<ul style="list-style-type: none"> ● تشجيع القيادة ● خطاب شكر وتقدير ● تكريم ● حوافز مالية ● البحث عن مواد التحفيز المناسبة لكل شخص ● تحفيز الموظف المبدع والمتفاني في عمله 	<ul style="list-style-type: none"> ● عدم الاستسلام لأي عائق وتحفيز الذات على تجاوزها ● الإبداع والتميز في العمل. ● التحفيز الذاتي. 	<ul style="list-style-type: none"> ● "هل جزاء الإحسان إلا الإحسان" الآية. ● "من يأخذ هذا السيف بحقه" ● ابتسامتك في وجه أخيك صدقة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● إثارة سلوك خارجي للفرد بهدف إشباع حاجات معينة. ● التشجيع لكافة الفريق ● دعم كل من يقدم عمل تطوعي من خلال الهدايا والجوائز. ● هو تقدم شيء يشجع على العمل حسيا ومعنويا.

٥: الأهداف الاستراتيجية لخمس سنوات

المهدف الاستراتيجي ١	تغطية الاحتياجات من الكادر البشري اللازم للعمل
المهدف الاستراتيجي ٢	تحقيق استدامة مالية للجمعية
المهدف الاستراتيجي ٣	تطوير الأداء الإعلامي والعلاقات العامة .
المهدف الاستراتيجي ٤	تطوير أداء القيادة ووضع الاستراتيجية والمشاركة في جوائز التميز
المهدف الاستراتيجي ٥	تطوير الوسائل التنظيمية ونظام المعلومات والتقنية
المهدف الاستراتيجي ٦	تطوير البنية التحتية في الجمعية
المهدف الاستراتيجي ٧	تقديم أنشطة وبرامج فعالة وتحقيق رضا المستفيدين



الهدف الاستراتيجي ١

تغطية الاحتياجات من الكادر البشري اللازم للعمل

تحتاج جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط لأداء رسالتها وتحقيق رؤيتها وأهدافها إلى تغطية احتياجاتها من الكادر البشري.

في هذا الإطار ستعمل الجمعية أولاً على استقطاب احتياجاتها من الكادر البشري، وتأهيلهم، وتحفيزهم، والعمل على تحقيق الأمان الوظيفي لهم.

بالإضافة إلى ذلك ستعمل الجمعية على الرفع من ثقافة الاحتساب وتعظيمها، وتنمية العمل بروح الفريق الواحد.

وستعمل جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال الأهداف التكتيكية التالية:

- ١/١ استكمال تعيين فريق العمل حسب الهيكلية المعتمدة للجمعية خلال عام .
- ٢/١ تأهيل جميع منسوبي الجمعية خلال فترة الخطة .
- ٣/١ تحقيق الأمان الوظيفي لجميع العاملين خلال سنتين
- ٤/١ وضع نظام للتحفيز خلال سنة وتفعيله
- ٥/١ نشر ثقافة العمل التطوعي .
- ٦/١ السعي للعمل بروح الفريق الواحد بجهود العاملين

الهدف الاستراتيجي ٢

تحقيق استدامة مالية للجمعية

استجابة للمتطلبات المالية للخطة الاستراتيجية بحكم الاستثمارات المهمة التي تسعى جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط إليها في البنية التحتية والأنظمة والكادر البشري سيتم العمل على توفير استدامة مالية للجمعية خلال الخمس سنوات المقبلة.

وفي هذا الإطار ستعمل الجمعية على إيجاد وقف خاص بها، وتنمية مواردها المالية.

ولتحقيق هذا الهدف ستعمل الجمعية على تحسين علاقتها بالمؤسسات الداعمة، والبحث عن جهات داعمة جديدة، والتواصل الفعال مع الجهات الحكومية لتحقيق دعم الجمعية.

وستعمل جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال الأهداف التكتيكية التالية:

- ١/٢ وضع خطة التسويق خلال الربع الأول من ١٤٤٢
- ٢/٢ تحصيل موارد مالية متنوعة بنسبة ١٠٪ سنويا .
- ٣/٢ تحسين العلاقة بين الجمعية و ٢٠ جهة داعمة
- ٤/٢ إيجاد قسم لتنمية الموارد المالية خلال سنة
- ٥/٢ البحث عن ١٥ جهة داعمة جديدة خلال سنة
- ٦/٢ التواصل مع الجهات الحكومية لدعم الجمعية
- ٧/٢ وضع ضوابط وآليات لضبط النفقات وترشيدها .

الهدف الاستراتيجي ٣ تطوير الأداء الإعلامي والعلاقات العامة

استجابة لمتطلبات الانتشار والإشعاع سيتم العمل على تطوير الأداء الإعلامي للجمعية، وتطوير علاقاتها العامة.

في هذا الإطار سيتم العمل على تطوير بيئة العمل الداخلية لوظيفة الاعلام من خلال تكوين فريق إعلامي ووضع خطة إعلامية وتسويقية وخطة للعلاقات العامة، وتوفير الأدوات والتجهيزات اللازمة للعمل.

وستعمل جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال الأهداف التكتيكية التالية:

- ١/٣ تكوين فريق علاقات عامة وإعلام خلال الربع الأول من ١٤٤٢
- ٢/٣ وضع خطة للعلاقات العامة والاعلام خلال الربع الثاني من ١٤٤٢
- ٣/٣ توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة للعمل خلال السنة .

الهدف الاستراتيجي ٤

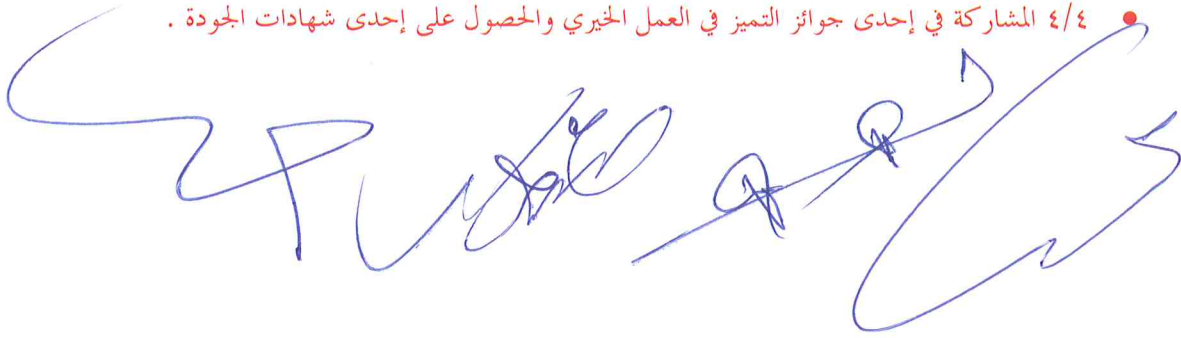
تطوير أداء القيادة ووضع الاستراتيجية والمشاركة في جوائز التميز

لا يمكن لجمعية التنمية الأسرية بجميس مشيظ أن تؤدي رسالتها وتحقق رؤيتها بدون خطة استراتيجية واضحة وملائمة لمتطلبات المرحلة، وقيادة فعالة، وحوكمة رشيدة.

في هذا الإطار ستعمل الجمعية على وضع خطة استراتيجية وتشغيلية ومتابعتها، والعمل على تطوير أداء القيادة وتفعيل الحوكمة الرشيدة، وتأهيل قيادات الصف الثاني. كما سيتم الارتقاء بنظام الجودة والتميز في الجمعية من خلال المشاركة في جوائز العمل الخيري.

وستعمل جمعية التنمية الأسرية بجميس مشيظ على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال الأهداف التكتيكية التالية:

- ١/٤ تنفيذ الخطة الاستراتيجية بنسبة ٨٠% بنهاية الخطة
- ٢/٤ استقطاب قيادات فاعلة ومؤثرة خلال الربع الأول من ١٤٤٢
- ٣/٤ تأهيل قيادات الصف الثاني خلال سنة .
- ٤/٤ المشاركة في إحدى جوائز التميز في العمل الخيري والحصول على إحدى شهادات الجودة .



الهدف الاستراتيجي ٥

تطوير الوسائل التنظيمية ونظام المعلومات والتقنية

في هذا الإطار سيتم العمل على تطوير الهيكل الإداري والأنظمة واللوائح الإدارية، وتطوير تطبيقات عمل الحاسوب لحوسبة الأنظمة والعمليات الإدارية. كما سيتم العمل على أرشفة وتوثيق جميع أعمال الجمعية، والحرص على الامام بجميع الأنظمة والتعاميم الوزارية ذات الصلة والعمل بها.

هذا وستعمل جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال الأهداف التكتيكية التالية:

- ١/٥ تصميم وتطوير الهيكل الإداري والأنظمة الإدارية واللوائح خلال سنة
- ٢/٥ أتمتة العمليات والتنظيم الإداري والاجراءات خلال سنتين
- ٣/٥ أرشفة وتوثيق جميع أعمال الجمعية خلال سنتين
- ٤/٥ الامام بجميع الأنظمة والتعاميم الوزارية ذات الصلة والعمل بها



الهدف الاستراتيجي ٦

تطوير البنية التحتية في الجمعية

استجابة لمتطلبات رؤية جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط التطويرية سيتم العمل على تطوير البنية التحتية وتجهيز وتأثيث جميع أقسام الجمعية، وتوفير وسائل للنقل، مع الاهتمام الفائق بالصيانة.

وستعمل جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال الأهداف التكتيكية التالية:

- ١/٦ توفير مقر جديد للجمعية وتجهيزه خلال سنة .
- ٢/٦ تجهيز جميع أقسام الجمعية بأفضل الاجهزة الالكترونية مع ربطها بشبكة
- ٣/٦ صيانة جميع أجهزة الالكترونية ووسائل التنقل بشكل مستمر

الهدف الاستراتيجي ٧

تقديم أنشطة وبرامج فعالة وتحقيق رضا المستفيدين

خدمة لرسالة جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط واستجابة لمتطلبات رؤيتها وحاجات المستفيدين من خدماتها سيتم تقديم العمل على تصميم وتطوير وتقديم أنشطة وبرامج فعالة ومتكاملة للمستفيدين.

في هذا الإطار سيتم أولاً توعية المجتمع بأهمية البرامج والمناشط التي تقدمها الجمعية للأسرة، ثم العمل على تصميم وتطوير وتقديم باقة من البرامج والمشاريع المتميزة.

وستعمل جمعية التنمية الأسرية بخميس مشيط على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال الأهداف التكتيكية التالية:

• ١/٧ توعية المجتمع بأهمية البرامج والمناشط التي تقدمها الجمعية للأسرة

• ٢/٧ تطوير البرامج والمشاريع القائمة في الجمعية

• ٣/٧ استحداث مشروعين جديدين خلال سنتين



٦: العوامل الأساسية للنجاح

١. كادر بشري مؤهل

٢. استدامة مالية

٣. إعلام وتسويق قوي

٤. قيادة احترافية

٥. استراتيجية مفهومة ومتقاسمة من طرف الجميع

٦. تنظيم إداري فعال

٧. شراكات نوعية

