



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الخطة الإستراتيجية والتشغيلية

الجمعية الخيرية

بالدم

من ٢٠٢٢-٢٠٢٣



مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وبعد
فنظرا لأهمية التخطيط الاستراتيجي لأي منظمة
وحرصا من الجمعية على إعداد خطط وبرامج تنفيذية
ورغبة منها في السير على خطط واضحة الأهداف
قامت الجمعية بإعداد هذه الخطة .
سائلين الله العلي القدير أن يبارك في الجهود ويوفق القائمين عليها ...



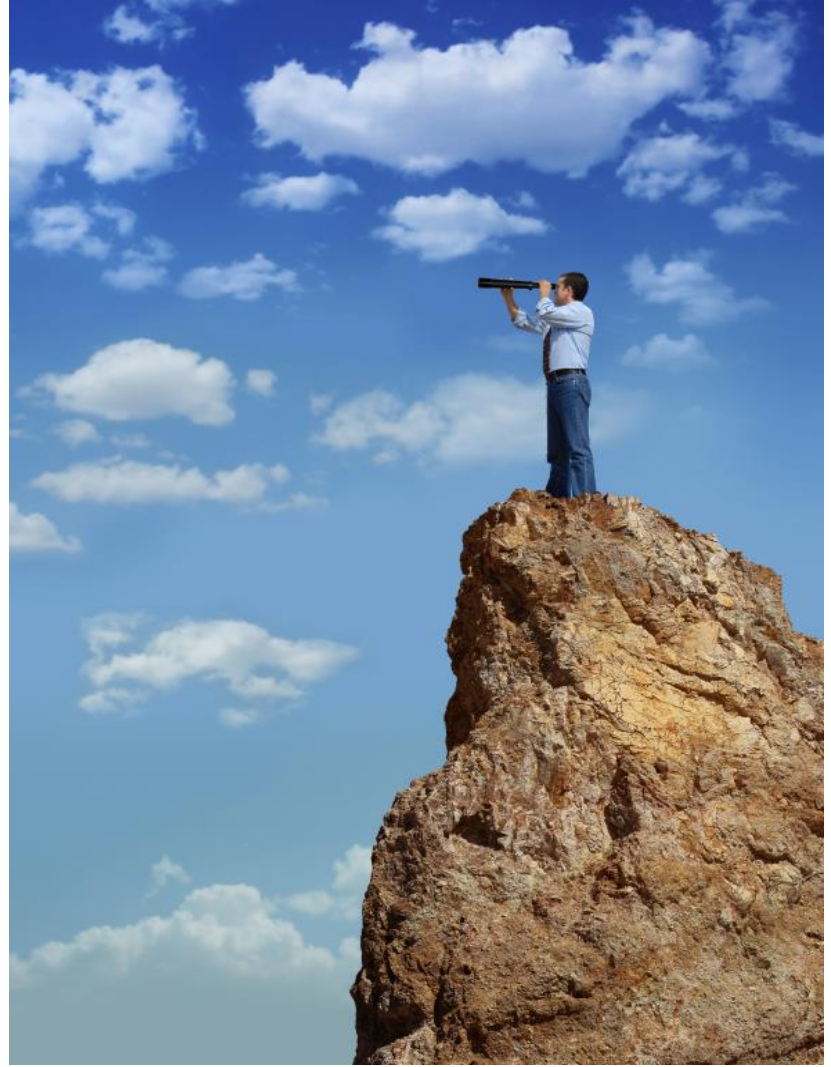
أ- تحليل الوضع الراهن

١- تحليل SWOT

٢- تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

٣- تحليل الأثر

١- تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات



١- تحليل SWOT

- ١ / قلة الكوادر الوظيفية في الجمعية وتسرب العاملين المتميزين .
- ٢ / برامج الجمعية لا تشمل كافة شرائح المحتاجين (الأيتام مثلا) .
- ٣ / عدم أتمتت العمليات الادارية .
- ٤ / عدم رضا المستفيدين عن خدمات الجمعية .

نقاط الضعف
الرئيسية

نقاط القوة
الرئيسية

- ١ / عضوية كبار الداعمين و وجهاء المجتمع وتوفر الموارد المالية الثابتة (الأوقاف) .
- ٢ / جهة حكومية مدعومة داعمة للتدريب والتطوير .
- ٣ / وجود نظام إداري محدد و واضح .
- ٤ / أول جمعية خيرية في المحافظة تقدم خدمات متنوعة .
- ٥ / وجود هيكل تنظيمي .
- ٦ / استقرار النظام الإداري
- ٧ / تدريب وتأهيل العاملين
- ٨ / وجود مبنى مستقل . وجود مبنى مستقل .
- ٩ / وجود برنامج تسجيل المستفيدين .
- ١٠ / أوقاف الجمعية .
- ١١ / حصول الجمعية على شهادة الايزو ٩٠٠١-٢٠١٥

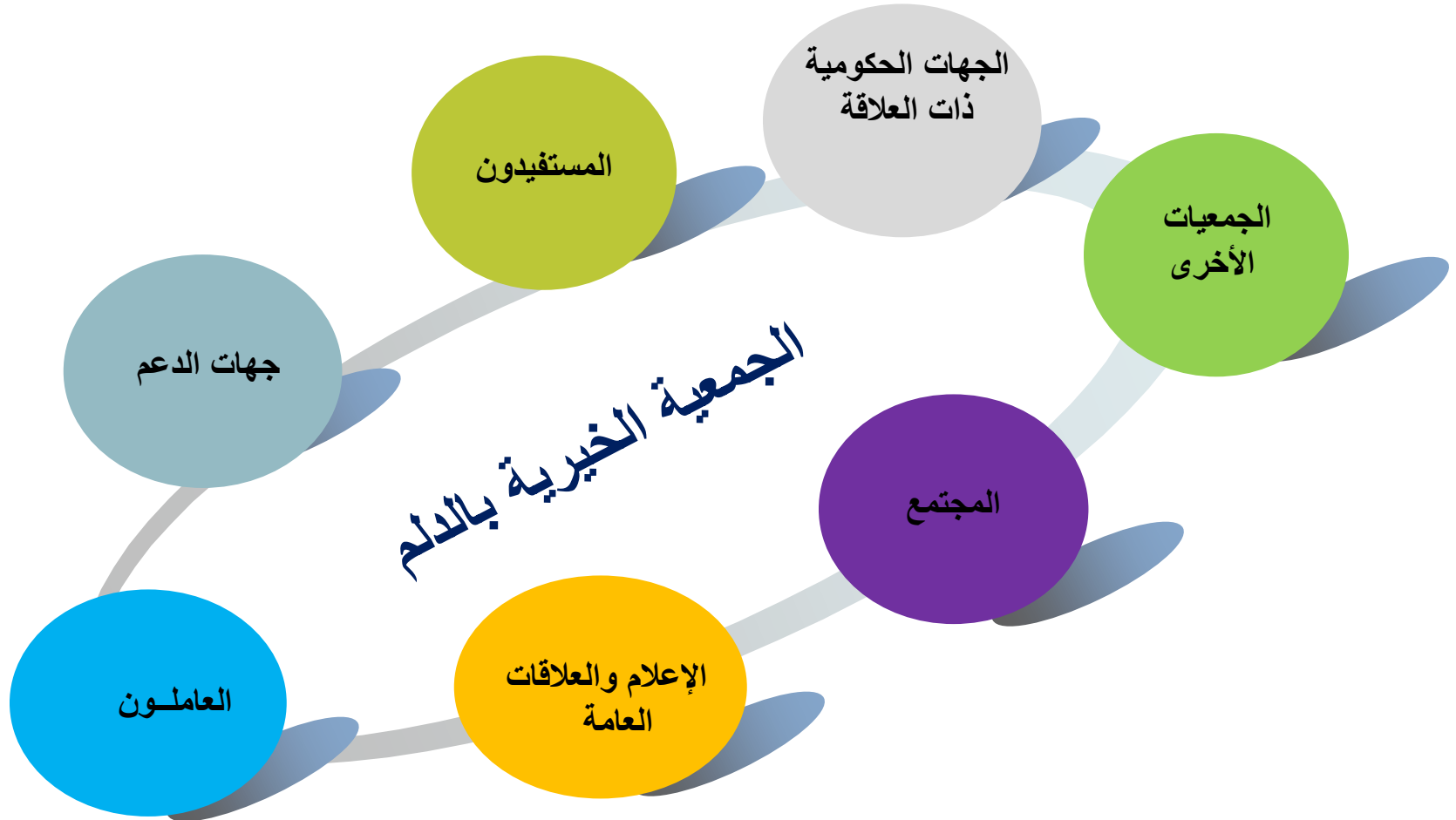
المخاطر
والتحديات
المحتملة

الفرص
المتاحة

- ١ / تقلبات سياسية في الدول المحيطة .
- ٢ / الركود الاقتصادي وزيادة التكاليف وقلة الموارد .
- ٣ / التشويه الإعلامي لمؤسسات القطاع الخيري .
- ٤ / معاملة القطاع الثالث كالقطاع الخاص الريحي فيما يتعلق بالسعودة ورسوم العمالة .
- ٥ / وجود جمعيات مماثلة أخرى في المحافظة .
- ٦ / كثرة عدد المستفيدين من خدمات الجمعية .
- ٧ / أمية أغلب المستفيدين وقلة تعليمهم
- ٨ / التحايل والادعاء
- ٩ / تسرب العاملين .

- ١ / استقرار سياسي وتشريعي داخل المملكة .
- ٢ / توجه الحكومة للبرامج التنموية .
- ٣ / توجه المؤسسات المانحة إلى التنمية بدلا من الاغاثة عن طريق تسهيل قروض التمويل التنموي .
- ٤ / انتشار ثقافة العمل التطوعي في المجتمع .
- ٥ / وجود مؤسسات التعليم العالي المتنوعة .
- ٦ / تطور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في المملكة وتطور البرمجيات .
- ٧ / وجود جمعيات ولجان أخرى متخصصة في المحافظة .

٢ - تحليل احتياجات الأطراف الرئيسية ذات العلاقة



تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

| ماذا تريد الجهات الحكومية ذات العلاقة من الجمعية | ماذا تريد الجمعية من الجهات الحكومية ذات العلاقة |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• التنسيق المبكر لإنجاح البرامج | <ul style="list-style-type: none">• منح التصاريح الرسمية اللازمة |
| <ul style="list-style-type: none">• التقارير أداء موثقة• دراسات جدوي للمشاريع المقترحة• الشفافية | <ul style="list-style-type: none">• الخدمات المساندة |
| <ul style="list-style-type: none">• إبراز دورهم الفعال في إنجاح البرامج | <ul style="list-style-type: none">• المشاركة والحضور في مناسبات الجمعية وفعاليتها |

تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

| ماذا يريد المستفيدون من الجمعية | ماذا تريد الجمعية من المستفيدين |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• الدعم المادي والعيني المستمر | <ul style="list-style-type: none">• التواصل المستمر مع الجمعية |
| <ul style="list-style-type: none">• التأهيل والتدريب والتعليم | <ul style="list-style-type: none">• تحديث البيانات دوريا |
| <ul style="list-style-type: none">• تأمين المتطلبات الضرورية للحياة | <ul style="list-style-type: none">• المشاركة في برامج الجمعية التنموية والتأهيلية |
| | <ul style="list-style-type: none">• تحقيق المستفيد للاكتفاء الذاتي والاستقلالية ماديا |

تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

| ماذا تريد الجمعية من الجهات الدعم | ماذا تريد الجمعية من جهات الدعم |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• الشفافية في عرض البرامج والصرف المادي. | <ul style="list-style-type: none">• الدعم المادي المباشر الدائم |
| <ul style="list-style-type: none">• دراسات جدوى للمشاريع المقترحة | <ul style="list-style-type: none">• رعاية مناشط الجمعية |
| <ul style="list-style-type: none">• قنوات دعم ميسرة | <ul style="list-style-type: none">• تأمين موارد مالية ثابتة |
| <ul style="list-style-type: none">• تقارير أداء موثقة | <ul style="list-style-type: none">• ربط الجمعية بداعمين آخرين |
| <ul style="list-style-type: none">• خطة عمل. | <ul style="list-style-type: none">• التواصل الفعال مع الجمعية |

تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

| ماذا يريد العاملون من الجمعية | ماذا تريد الجمعية من العاملين |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">الدورات التطويرية | <ul style="list-style-type: none">الدقة في تنفيذ البرامج والخطط |
| <ul style="list-style-type: none">منح الثقة | <ul style="list-style-type: none">التقارير الدورية |
| <ul style="list-style-type: none">الحوافز والتشجيع | <ul style="list-style-type: none">التفاني والاخلاص في العمل |
| <ul style="list-style-type: none">تهيئة بيئة عمل ملائمة وجاذبة | <ul style="list-style-type: none">الإبداع والتطوير |
| <ul style="list-style-type: none">عقود عمل واضحة | <ul style="list-style-type: none">العمل بروح الفريق والانتماء للجمعية |

تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

| ماذا تريد الجمعية من الإعلام والعلاقات العامة | ماذا تريد الجمعية من الإعلام والعلاقات العامة |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• التواصل الفعال مع الإعلام | <ul style="list-style-type: none">• تغطية المناشط إعلاميا |
| <ul style="list-style-type: none">• تقارير البرامج والإنجازات | <ul style="list-style-type: none">• الإعلان عن فعاليات ومناشط الجمعية |
| <ul style="list-style-type: none">• توفير مواد إعلامية متنوعة | <ul style="list-style-type: none">• شراكات إعلامية فاعلة ومتميزة |
| <ul style="list-style-type: none">• تعيين منسق إعلامي للجمعية | |
| <ul style="list-style-type: none">• تهيئة مركز إعلامي للجمعية | |

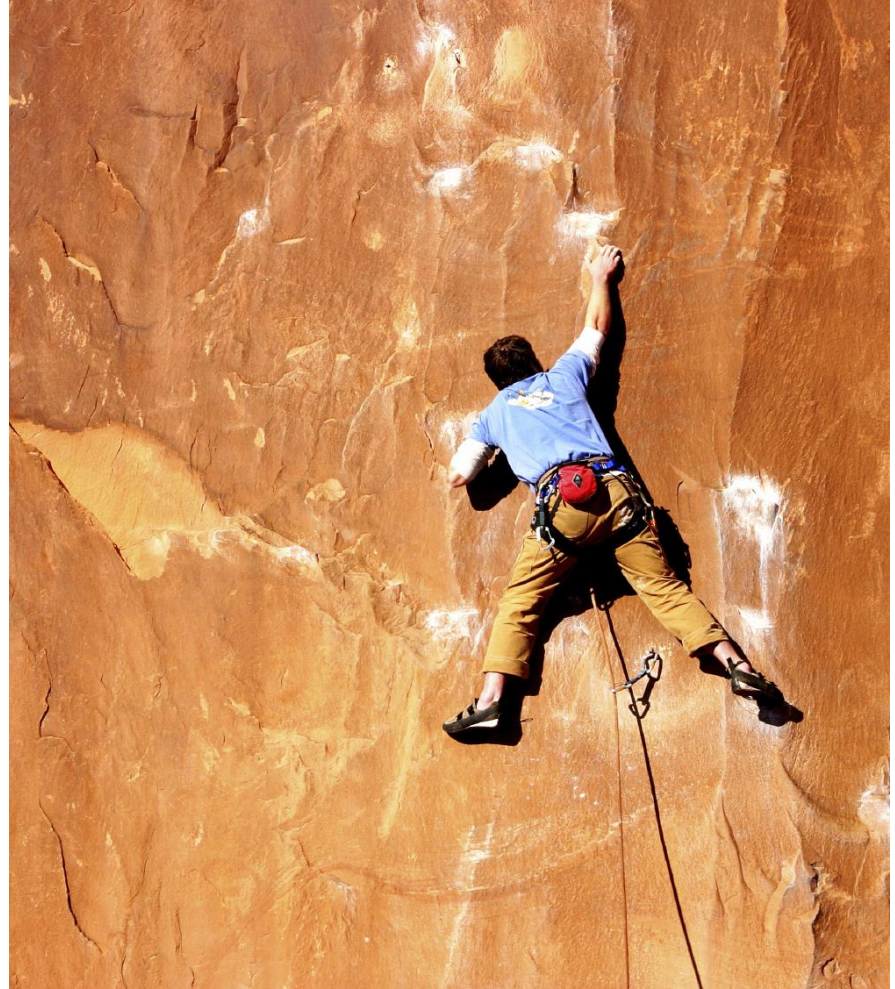
تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

| ماذا تريد الجمعية من المجتمع | ماذا تريد الجمعية من المجتمع |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">الإعلان عن البرامج والإنجازات | <ul style="list-style-type: none">منح الثقة |
| <ul style="list-style-type: none">الوضوح في الأهداف | <ul style="list-style-type: none">التفاعل مع البرامج |
| <ul style="list-style-type: none">التواصل الفعال مع الأفراد | <ul style="list-style-type: none">الدعم المادي و الإعلامي |
| <ul style="list-style-type: none">شمولية البرامج وتنوعها وجودة تنفيذها | |
| <ul style="list-style-type: none">الشفافية والوضوح | |

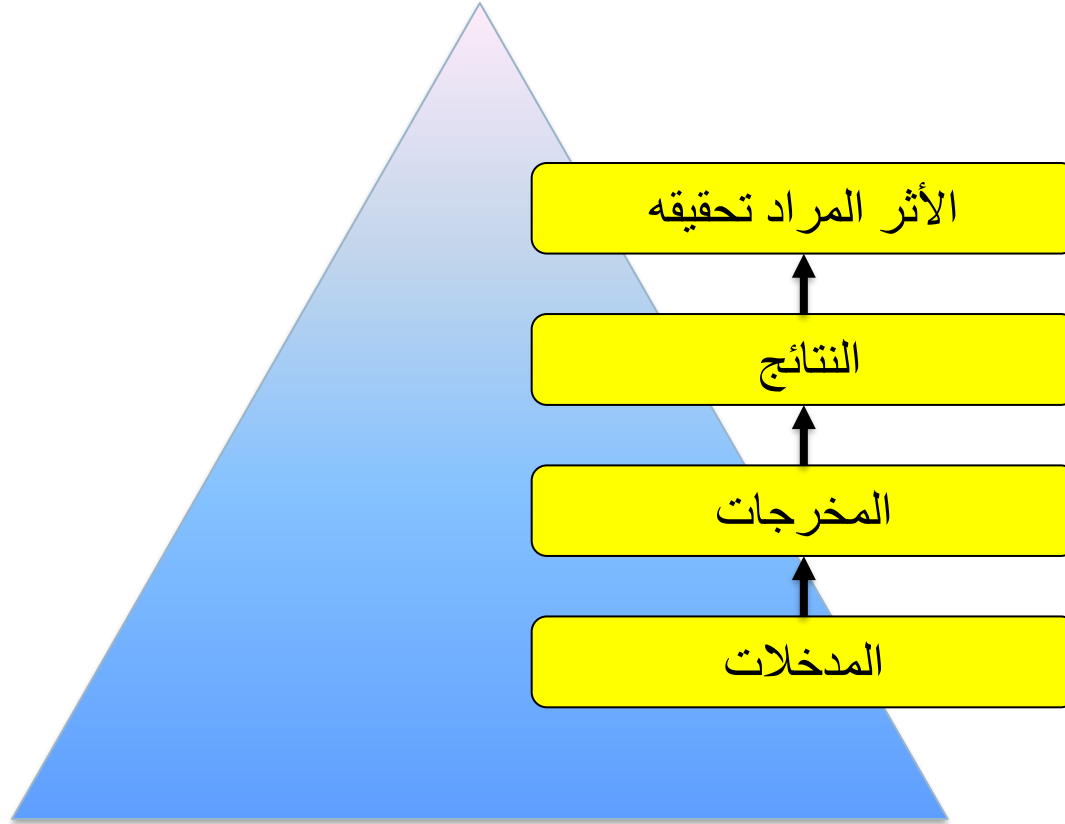
تحليل احتياجات الأطراف ذات العلاقة

| ماذا تريد الجمعية من الأخرى | ماذا تريد الجمعية من الأخرى |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• الانضمام لعضوية المجلس التنسيقي | <ul style="list-style-type: none">• المشاركة في لقاء تنسيقي دوري لتبادل الخبرات |
| <ul style="list-style-type: none">• عرض التجارب المتميزة والناجحة للجمعية | <ul style="list-style-type: none">• إعداد قاعدة بيانات مشتركة للمستخدمين |
| <ul style="list-style-type: none">• تبادل المنافع والخدمات المتاحة للجمعية | <ul style="list-style-type: none">• التواصل الفعال |
| <ul style="list-style-type: none">• التواصل الفعال | <ul style="list-style-type: none">• تبادل المنافع والخدمات المتاحة |

٣- تحليل الأثر



تحليل الأثر



تحليل الأثر

الجمعية الخيرية بالدلم

| | |
|----------|--|
| الأثر | <ul style="list-style-type: none">١- سد الاحتياجات الضرورية للمستفيدين .٢- نقل المستفيدين من الحاجة إلى الاكتفاء الذاتي .٣- تأهيل كفاءة أفراد الأسر المستفيدة .٤-زيادة كرامة المستفيد .٥-تعزيز قيم التكافل بين أفراد المجتمع . |
| النتائج | <ul style="list-style-type: none">١-إعانة ٥٠٠ أسرة مستفيدة بتقديم سلات غذائية .٢- زيادة الإعانات المباشرة السنوية للمستفيدين بنسبة ٢٠% .٣- تأهيل وتدريب ٣٠% من أفراد الأسر المستفيدة .٤- زيادة نسبة مسار التنمية في الجمعية بنسبة ٤٠% .٥- تحويل ١٥% من الأسر المستفيدة إلى منتجة أو مكتفية ذاتيا . |
| المخرجات | <ul style="list-style-type: none">١- تنظيم برامج وشراكات مجتمعية لدعم الجمعية .٢- تأمين موارد مالية متنامية لدعم البرامج الإغاثية .٣- برامج تدريب متخصصة تستهدف المستفيدين بكافة شرائحهم .٤- تنفيذ شراكات مع مؤسسات مانحة لتبني برامج إغاثية وتنموية . |
| المدخلات | <ul style="list-style-type: none">١- زيادة عدد المستفيدين مع قلة الجهات المتخصصة .٢- عدم وجود فرص عمل مناسبة للمستفيدين.٣- الحاجة إلى تأهيل المستفيدين لسوق العمل .٤- حاجة الداعمين إلى حلقة وصل بينهم وبين المستفيدين لتبني برامج إغاثية وتنموية. |



ب- الخطة الإستراتيجية

- ١- الرؤية الإستراتيجية
- ٢- الرسالة
- ٣- القيم المؤسسية
- ٤- الخارطة الإستراتيجية

١- الرؤية الإستراتيجية

الريادة والاحترافية في

إعفاف المحتاح

وبناء المجتمع

٢- الرسالة

دعم وتأهيل أفراد المجتمع

وتعزيز قيم التكافل

من خلال برامج تنموية

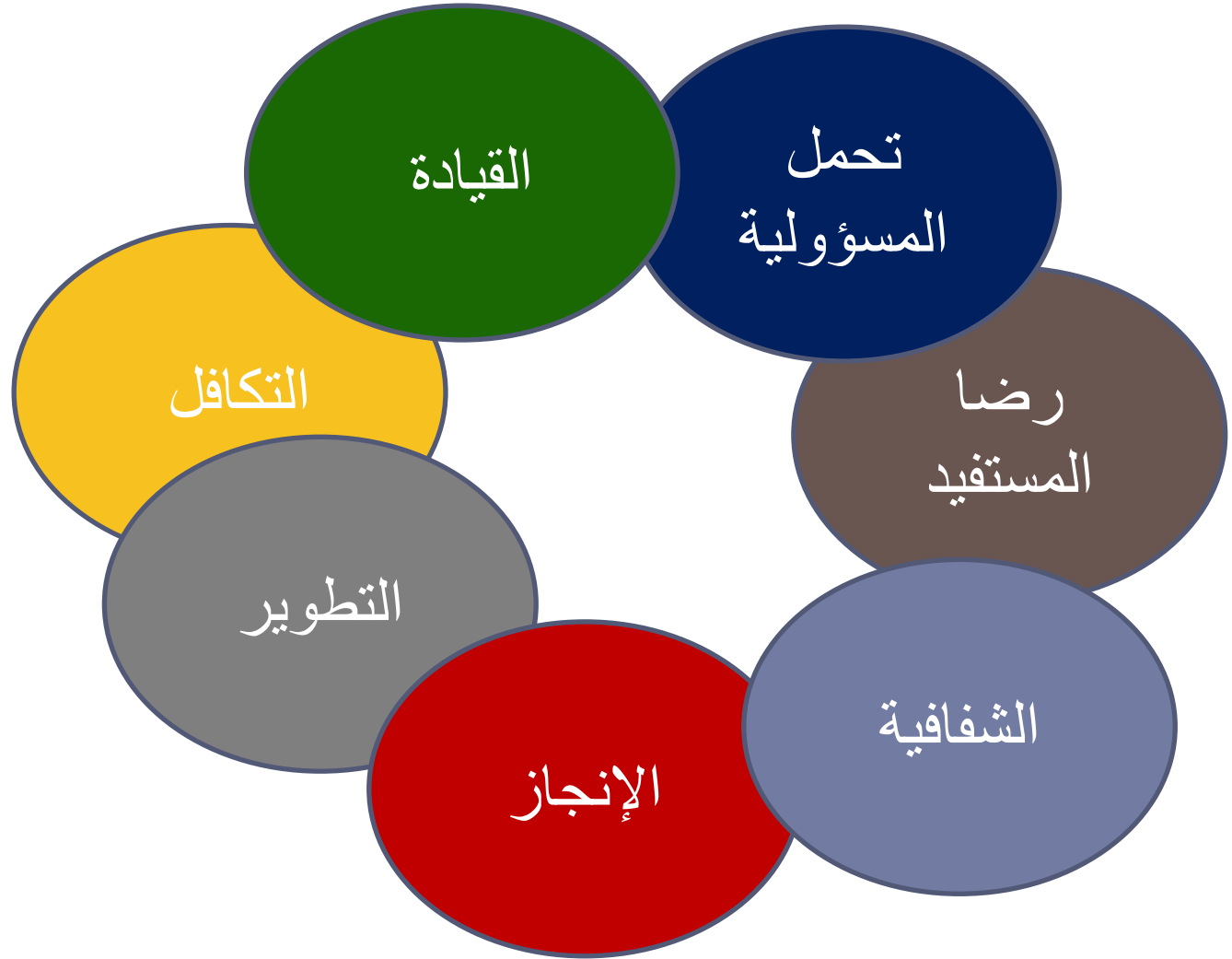
بشراكات مجتمعية

وكوادر مؤهلة

وتقنيات حديثة

وموارد مالية مستدامة

٣- القيم المؤسسية



٤- الخارطة الإستراتيجية للجمعية الخيرية بالدلم

الرؤية: الريادة والاحترافية في إعفاف المحتاج وبناء المجتمع



القيم: القيادة ، التكافل ، التطوير ، الإنجاز ، رضا المستفيد ، تحمل المسؤولية

ج- إدارة مخاطر الانتقال لتنفيذ الخطة الإستراتيجية



١- تحليل المخاطر

| الإجمالي | صعوبة التحكم في الخطر (١ - ١٠) | الأثر السلبي في حالة الحدوث (١ - ١٠) | احتمالية الحدوث (١ - ١٠) | المخاطر المحتملة |
|----------|--------------------------------------|---|--------------------------------|---|
| ٢٢ | ٧ | ٧ | ٨ | ١. تسرب العاملين المؤهلين ذوي الخبرة |
| ١٩ | ٤ | ٨ | ٧ | ٢. عدم تقبل فكرة التغيير والتطوير |
| ١٨ | ٥ | ٧ | ٦ | ٣. التشويه الاعلامي للجمعية وبرامجها |
| ١٦ | ٦ | ٥ | ٥ | ٤. التغيير المفاجئ لبعض الأنظمة |
| ١٦ | ٥ | ٧ | ٤ | ٥. ضعف الموارد المالية أو توقفها |
| ١٥ | ٥ | ٦ | ٤ | ٦. عدم تعاون بعض الجهات الحكومية |
| ١٣ | ٤ | ٥ | ٤ | ٧. عدم رضا المستفيدين عن خدمات الجمعية |
| ١٢ | ٥ | ٤ | ٣ | ٨. التأخر في التحول إلى الجمعية الإلكترونية |
| ١١ | ٣ | ٤ | ٤ | ٩. برامج الجمعية لا تلبى رغبات شرائح المجتمع المختلفة |
| ١١ | ٣ | ٤ | ٤ | ١٠. ممانعة مجلس الإدارة من التوسع في المجال التنموي |

٢- خطة إدارة المخاطر

❖ الخطر (١): عدم تقبل فكرة التغيير والتطوير

| متطلبات التنفيذ | المسؤول عن التنفيذ | الإجراءات الوقائية |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • عرض تجارب ناجحة • تنسيق زيارات مع جمعيات متميزة | <ul style="list-style-type: none"> • رئيس مجلس الإدارة • المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none"> • بيان أهمية التطوير لأي منظومة |
| <ul style="list-style-type: none"> • عرض تجارب ناجحة | <ul style="list-style-type: none"> • المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none"> • بيان القيمة المضافة للجمعية بعد التغيير |
| <ul style="list-style-type: none"> • مناقشة الخطة مع الأعضاء | <ul style="list-style-type: none"> • المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none"> • ورش عمل تحضيرية |
| متطلبات التنفيذ | المسؤول عن التنفيذ | الإجراءات التصحيحية |
| <ul style="list-style-type: none"> • عرض تجارب ناجحة | <ul style="list-style-type: none"> • رئيس مجلس الإدارة • المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none"> • النقاشات الفردية ومعالجة مصدر رفض فكرة التغيير أو التطوير |
| <ul style="list-style-type: none"> • توزيع المهام • التنسيق مع مجلس الإدارة | <ul style="list-style-type: none"> • المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none"> • التطبيق المرحلي للخطة |
| <ul style="list-style-type: none"> • البحث عن تجارب ناجحة • التنسيق مع الجمعيات | <ul style="list-style-type: none"> • المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none"> • زيارة جمعيات سبقت في هذا المجال بتجارب ناجحة |

٢- خطة إدارة المخاطر

❖ الخطر (٢): تسرب العاملين المؤهلين ذوي الخبرة

| متطلبات التنفيذ | المسؤول عن التنفيذ | الإجراءات الوقائية |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• تأمين ميزانية تغطي الاحتياخ في وظائف الجمعية• مراجعة سلم الرواتب | <ul style="list-style-type: none">• رئيس مجلس الإدارة• المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none">• تأمين نظام سلم رواتب جاذب ومغري |
| <ul style="list-style-type: none">• تأمين ميزانية | <ul style="list-style-type: none">• رئيس مجلس الإدارة | <ul style="list-style-type: none">• تأمين نظام حوافز مغري ومنافس |
| <ul style="list-style-type: none">• تعاون مجلس الإدارة• ميزانية تأهيل مقر العمل | <ul style="list-style-type: none">• رئيس مجلس الإدارة• المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none">• تهيئة بيئة عمل مشجعة وملائمة |

| متطلبات التنفيذ | المسؤول عن التنفيذ | الإجراءات التصحيحية |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• استبانات أسباب تسرب العاملين | <ul style="list-style-type: none">• المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none">• دراسة أسباب تسرب العاملين ومناقشتها |
| <ul style="list-style-type: none">• تأمين الميزانية الضرورية | <ul style="list-style-type: none">• مجلس الإدارة• المدير التنفيذي | <ul style="list-style-type: none">• زيادة الحوافز التشجيعية |