



الخطة الاستراتيجية

لجمعية البر الخيرية بمحافظة الريث



مقدمة:

يعتبر التخطيط سمة من سمات الحياة المعاصرة، وميزة من ميزات المنظمات الناجحة، وما من منظمة او مؤسسة تسعى إلى مستقبل أفضل إلا وتضع التخطيط أول أولوياتها ومقتضى سياستها. وقد أصبح القطاع غير الربحي أشد حاجة للتخطيط المحكم مع التطور المتلاحق في عالم الأعمال في مجالاتها المختلفة في القطاعين الخاص والعام ، وانحياز جميع المنظمات الناجحة إلى تبني خطط بعيدة المدى تتضمن تحقيق أهداف كبيرة ومستمرة، وتأخذ بعين الاعتبار وجود منافسين وشركاء، وعملاء وموردين وموظفين.

ويعد التخطيط الاستراتيجي أداة إدارية تستخدمها الجهات والمنظمات من أجل القيام بعملها بصورة أفضل وذلك من خلال تركيز طاقاتها والتأكد من أن جميع العاملين فيها يسيرون في اتجاه نفس الأهداف، إضافة إلى تقويم وتعديل اتجاه المنظمة استجابة للتغيرات النظامية والمجتمعية والبيئية. لذلك يمكن القول أن التخطيط الاستراتيجي هو جهد عقلي منظم يهدف إلى استثمار كل الطرق والأساليب والموارد المتاحة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. ويتضمن التخطيط الاستراتيجي تحديد أهداف أو غايات المنظمة ، وبناء الاستراتيجية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف والغايات وتطوير مجموعة من الخطط الشاملة لدمج وتنسيق الأنشطة.

ونظراً لما توليه حكومة المملكة العربية السعودية من أهمية كبرى للقطاع غير الربحي، تتمثل في مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تؤكد على ضرورة تنظيم العمل الخيري وتطويره، ليحقق الأهداف المجتمعية التي يعنى بها . فإن جمعية البر الخيرية بمحافظة الريث نظراً لتغيير توجهها الى التخصص في مجال البر الخيرية وتنميتها قررت أن تبني خطتها الاستراتيجية لمدة ثلاث سنوات تبدأ من العام ٢٠٢٤/١/١ وتنتهي في العام ٢٠٢٦/١٢/٣٠ .



وقد اعتمدت الخطة على المجالات التالية:

أداء الجمعية

عملاء الجمعية

بيئة العمل

التدريب والتأهيل

الاستدامة المالية

السمعة المؤسسية



ويمكن وصف تلك المجالات في الجدول التالي :

المجال	الوصف
أداء الجمعية	بناء الأهداف التي تصب في تحسين أداء الجمعية، وتقديم خدمات بجودة أعلى وسرعة قصوى، كما تضمن بناء اللوائح والأنظمة والهياكل والتعليمات والأدلة وغيرها بما يحقق الجودة المطلوبة ونيل رضا المستفيدين والداعمين والعاملين والمتطوعين
عملاء الجمعية	هم المستفيدون والداعمون والعاملون والمتطوعون حيث تبني الأهداف من أجل تحقق رضا عملاء الجمعية وهم الأطراف ذات العلاقة من الفئات المستفيدة من خدمات الجمعية ، وداعمي الجمعية ماديا ومعنويا وموظفيها الذين تسعى الجمعية الى انتمائهم ورضاهم، ومتطوعيها الذين يعدون ركيزة أساسية في عمل الجمعية
بيئة العمل	تطوير وتحديث بيئة عمل مناسبة من حيث المكان والتجهيزات تكون قادرة ومؤهلة لتقديم الخدمات التي تنفذها الجمعية وإمكانية تطويرها والتوسع فيها.
التدريب والتأهيل	بناء الأهداف التي تكسب الجمعية الخبرات البشرية الجديدة، وتكسب العاملين معارف ومهارات جديدة ونوعية تؤهل الجمعية للتوسع في خدماتها نوعاً وكما بما ينعكس على زيادة عدد المستفيدين، وعدد الخدمات التي توفرها الجمعية لهم والمشاريع النوعية والمبتكرة وفق فئات الاحتياج.
الاستدامة المالية	التركيز على نمو إيرادات الجمعية من خلال بناء مجموعة من الأهداف التي تعززها وتنمي مواردها المالية مقابل تخفيض المصاريف بما لا يعيق عمل الجمعية والوصول الى المستهدفات المالية السنوية.
السمعة المؤسسية	بناء الاهداف التي تصنع الصورة الذهنية المميزة للجمعية وبناء سمعتها المؤسسية والمحافظة عليها



أهداف الجمعية:

أهداف الأساسية:

وهي الأهداف التي تم اعتمادها عند تأسيس الجمعية، ويتضمنها نظامها الأساسي، وهي :

- ١ - تقديم المساعدات النقدية والعينية : للأسر المستحقة .
- ٢ - القيام ببعض المشروعات الخيرية : كمعونة الشتاء وفرحة العيد والحقيبة المدرسية للأيتام .
- ٣ - مساعدة من يتعرضون للحوادث : كالحريق وتهدم البيت .
- ٤ - المساعدة في رفع المستوى : الصحي والثقافي والتعليمي والاجتماعي .
- ٥ - إنشاء المشروعات : التي من أهدافها العناية بالطفولة والأمومة والأيتام ورعاية العجزة والمعاقين .
- ٦ - تقديم الإعانات اللازمة : كإعانة الزواج والخدمات العامة وتحسين المساكن .

أهداف استراتيجية:

هي الأهداف التي تسعى إلى تحقيق الأهداف الأساسية، وهي محور الخطة الاستراتيجية للفترة (٢٠٢٤ / ٢٠٢٦)، وتتكون من (٧) محاور استراتيجية، سيتم تحقيقها بمشيئة الله تعالى مع نهاية مدة هذه الخطة الاستراتيجية.

- ١ . تحقيق الاستدامة المالية للجمعية من خلال الاستثمار الاجتماعي والأوقاف، وزيادة إيراداتها والرقابة على نفقاتها.
- ٢ . تطوير العمل المؤسسي ورفع كفاءة التشغيل والعاملين والمتطوعين بالجمعية من أجل تحقيق رؤيتها ورسالتها.
- ٣ . نشر ثقافة البر الخيرية في المجتمع (نماء، وبناء، وتكافل، وتكامل، وتعاون) بين أطراف المجتمع.
- ٤ . تمكين العاطلين عبر الشراكات الاستراتيجية من خلال تأهيل وتدريب ينتهي بدعمهم في مشاريع صغيرة فردية ومشاركة تمويلها الجمعية بقرض حسن، وتشرف على أدائها وضمان نجاحها.
- ٥ . توقيع مذكرات "تفاهم ، تعاون ، اتفاقية" مع القطاعات (الحكومية ، شبه الحكومية ، الخاصة ، الغير ربحية) لتسهيل خدمات المستفيدين وكذلك تقديم برامج مناسبة لها.
- ٦ . الوصول لدرجة عالية من رضا المستفيدين عن خدمات الجمعية والبرامج المقدمة .
- ٧ . العناية والاهتمام بأصحاب العلاقة والمصلحة من الداعمين والمتطوعين واستقطابهم.



عمليات تحليل واقع الجمعية:

أداة التحليل (SWAT)

تم استخدام نموذج سوات الذي يتضمن تحديد نقاط القوة والضعف، والتنبؤ بالفرص والمخاطر المحتملة، حيث عقدت ورشة عمل مع موظفي الجمعية وجزء من أعضاء مجلس الإدارة وفي ضوئها تمت صياغة الأهداف الاستراتيجية للجمعية.





فريق الخطة

الاسم	منصبه	مجاله في الخطة
مصعود يحيى محمد السلمي	رئيس المجلس	الإشراف العام على بناء وإعداد الخطة
علي أحمد محمد السلمي	نائب الرئيس	مراقب ومتابع
محمد علي محمد السلمي	المشرف المالي	مقيم
مشلوي علي موسى الريثي	عضو المجلس	مراقب ومتابع
مرعي موسى فائق الريثي	عضو المجلس	مراقب ومتابع
يحيى مفرح جبران النجادي	عضو المجلس	مراقب ومتابع
احمد محمد يحيى النجادي	عضو المجلس	مراقب ومتابع
جبران ضيف يحيى الريثي	عضو المجلس	مراقب ومتابع
علي جابر محمد النجادي	عضو المجلس	مراقب ومتابع
حسن علي كرشم الريثي	مدير تنفيذي	منفذ
محمود علي مغدي المسعودي	محاسب	منفذ
احمد جدع جابر السلمي	مدير المشاريع	منفذ
جابر محمد حسين السلمي	باحث اجتماعي	منفذ
محمد سوحان مصعود النجادي	أمين المستودع	منفذ
نايف محمد إبراهيم حكيم	مستشار للقطاع الغير ربحي	تصميم وصياغة الخطة وما يتبعها
علي منصور السليماني	مستشار تقني	تصميم الموقع الالكتروني والبرامج الالكترونية



منهجية التخطيط الاستراتيجي

قرار بناء خطة استراتيجية للجمعية

تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي

المراجعة مكتبية لأعمال الجمعية وأهدافها

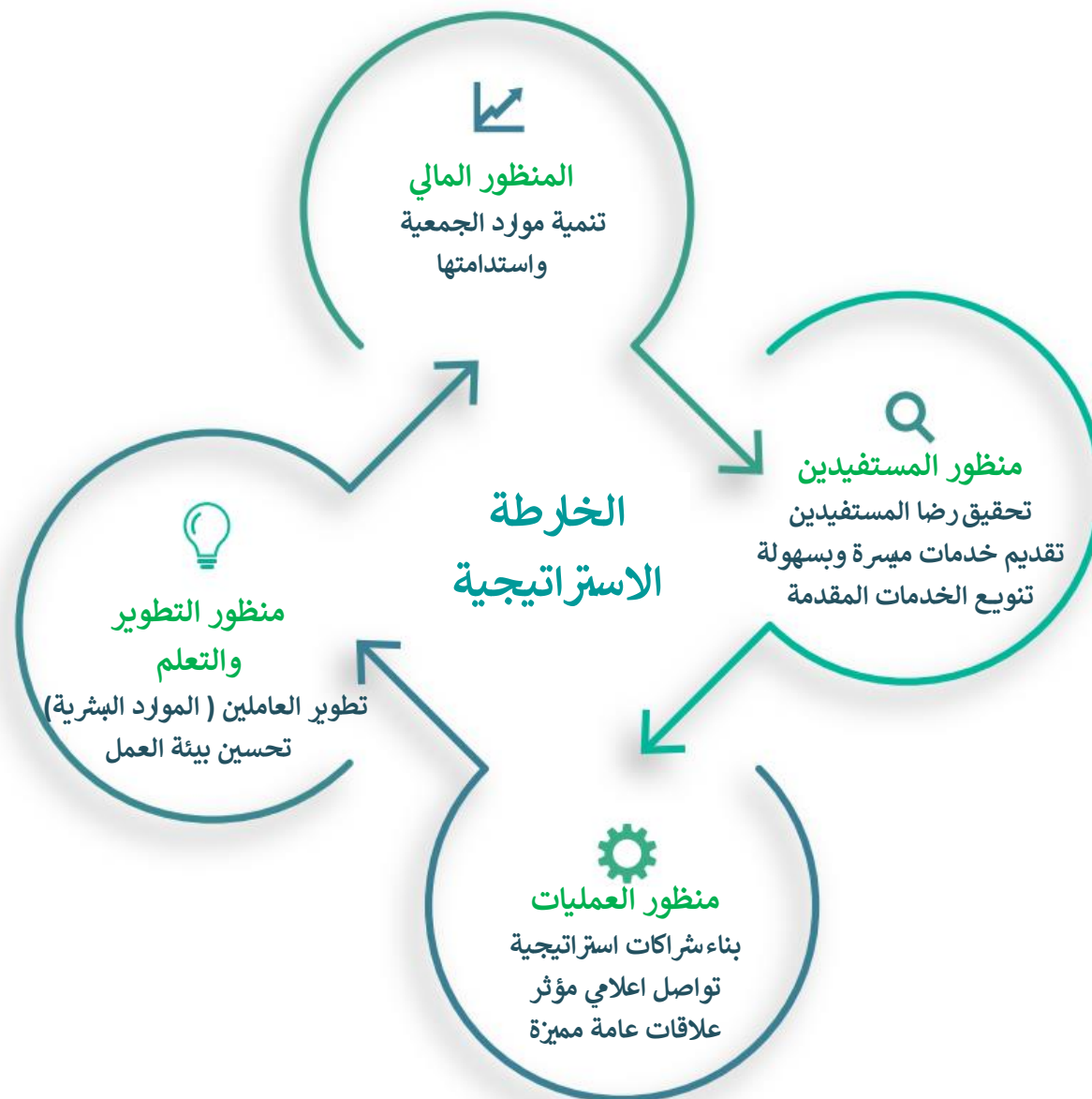
مشاركة فريق عمل الجمعية بالأهداف والتصورات

مراحل بناء الخطة:

- نتائج المراجعة المكتبية ← (ورشة عمل ١) مفاهيم التخطيط الاستراتيجي واثره وتطلعات وطموحات فريق العمل بالجمعية ←
(ورشة عمل ٢) تحليل واقع الجمعية (swot) ← (ورشة عمل ٣) صياغة الرؤية والرسالة ← (ورشة عمل ٤) صياغة الأهداف الاستراتيجية والعامه

ملامح نجاح الاستراتيجية

التوجه للابتكار التنموي والاستثمار الاجتماعي	سعي الجمعية إلى تنويع إيراداتها ومصادر دخلها.	اهتمام مجلس الادارة سعي الجمعية وفريق العمل التنفيذي وايمانهم بأهمية العمل المؤسسي
اختيار الجمعية لكوادر ذات كفاءة وفعالية عالية.	وقوف المنظمات والإدارات الحكومية والأهلية إلى جانب الجمعية ومساندتها وفقاً للشراكات المجتمعية	اهتمام الجمعية بتقديم خدمات متخصصة ومتنوعة لجميع الفئات.





سياسات العمل

- الالتزام بالمتطلبات القانونية ، والعمل بشكل مستمر على تحسين العمل من خلال المراجعة المستمرة لتقييم الأداء وتحقيق الأهداف بما يسهم في تعزيز الأداء المؤسسي للجمعية.
- العمل على استدامة تقديم مبادرات مشاريع وبرامج متميزة، بما يلبي احتياجات المستفيدين والداعمين ويفوق توقعاتهم، ويحقق أفضل مستويات الرضا لهم وذلك من خلال الالتزام بقيمنا المؤسسية.
- اشراك جميع موظفي الجمعية ومتطوعيها بفاعلية وكفاءة في بناء سمعة مؤسسية
- تتبنى أفضل الممارسات الإدارية والفنية لرعاية وتنمية المستفيدين, وتعزيز المسؤولية المجتمعية والعمل على ترسيخ انطباع دائم لدى المستفيدين والداعمين والمتطوعين نحو تميز ونوعية عمل الجمعية.
- العمل على تطوير وتمكين العاملين والمتطوعين بالجمعية وفق أحدث التوجهات في القطاع غير الربحي .
- إشراك المستفيدين من خدمات الجمعية في صناعة المبادرات والمشاريع المقدمة لهم.



رؤية الجمعية

أن تكون جمعية خيرية رائدة نموذجية في إدارتها من خلال المزج بين الإنفاق والإسهام الإنمائي بفعالية عالية لـتـمـن مستقبلاً مشرقاً لأسرها برعاية كريمة قادرة على التنمية المستمرة لمواردها ومحضنها لراغبي العمل التطوعي والإنساني (خير الناس أنفعهم للناس) لتعزيز العمل الاجتماعي.

رسالة الجمعية

من كريم باذل الى مستفيد محتاج لتقديم العمل الخيري وتطويره بأسلوب مؤسسي متميز يساعد المحتاجين مالياً وعينياً بما يحفظ كرامتهم ويكسبهم مهارات النجاح في الحياة ويساهم في تأهيلهم وفق برامج أسرية تنموية منتجة بإشراف إدارة منظمة.

قيم الجمعية

القيمة	الوصف	الكيفية
الالتزام	الولاء للجمعية والارتباط بها حبا وفكرا، والتفاني في خدمتها، وتبني رسالتها وقضاياها ، فالانتماء للجمعية يتأصل من خلال ربط الأهداف المهنية لعملاء الجمعية مع أهدافها نفسها، وهذا ما ستعمل عليه الجمعية وتحققه ، كما ستعمل على توفير بيئة حاضنة ومشجعة لنمو الانتماء وانعكاسه في سلوك عملائها، لتعزيز الانتماء في تكوين الألفة والتكامل بين الطرفين.	الولاء للجمعية والارتباط بها حبا وفكرا، والتفاني في خدمتها، وتبني رسالتها وقضاياها ، فالانتماء للجمعية يتأصل من خلال ربط الأهداف المهنية لعملاء الجمعية مع أهدافها نفسها، وهذا ما ستعمل عليه الجمعية وتحققه ، كما ستعمل على توفير بيئة حاضنة ومشجعة لنمو الانتماء وانعكاسه في سلوك عملائها، لتعزيز الانتماء في تكوين الألفة والتكامل بين الطرفين.
المسؤولية	يشير مصطلح المسؤولية إلى تلك الصفة الملازمة للشخص الواعي، والمدرك، والمسؤول عن التصرفات سواء أقالأ أم أفعالاً بحيث يتحمل نتائج الأفعال، ويحاسب عليها سواء كانت خيراً أم شراً؛ حيث يتحمل الشخص المسؤول نتائج الالتزامات والاختيارات والقرارات من النواحي الإيجابية والسلبية أمام الله عز وجل أولاً، وأمام ضميره ونفسه ثانياً، ثم أمام الدولة و المجتمع الذي يعيش فيه. لهذا تعي الجمعية دورها وتتحمل مسؤولية خدمة الفئات المجتمعية التي تخضع لخدماتها، كما تتبنى وتحقق المسؤولية القانونية والمجتمعية والمالية تجاه البيئة الداخلية لها أو الجهات الخارجية الولاء للجمعية والارتباط بها حبا وفكراً، والتفاني في خدمتها، وتبني رسالتها وقضاياها، فالانتماء للجمعية يتأصل من خلال ربط الأهداف الشخصية والمهنية العملاء الجمعية مع أهدافها نفسها، وهذا ما ستعمل عليه الجمعية وتحققه، كما ستعمل على توفير بيئة حاضنة ومشجعة لنمو الانتماء وانعكاسه في سلوك عملائها، لتعزيز الانتماء في تكوين الألفة والتكامل بين الطرفين.	-استشعار عظم المسؤولية تجاه المستفيدين بكافة فئاتهم وأمام الجهات الرسمية وأمام المانحين والموظفين والمتطوعين -تؤمن الجمعية بمسؤوليتها عن كل ما يدور فيها أو يتم عن طريقها من تعاملات ومعاملات . - رضا عملاء الجمعية هو مسؤوليتها تجاههم. - عمل كل ما من شأنه أن يجعل عملاء الجمعية يشعرون بالفخر في انتمائهم لها. - توفير نماذج قيادية ومؤثرة ومحركة داخل الجمعية تجذب العاملين وتؤثر فيهم . - توفير الحوافز المعنوية والمادية لعملاء الجمعية - توفير بيئة منافسة يستطيع الفرد أن يتحرك فيها



<p>- عدم مشاركة بيانات ومعلومات عملائها مع أي شخص أو جهة تحافظ على هذه المعلومات والبيانات الخاصة بجميع عملاء الجمعية من مانحين ومستفيدين ومتطوعين بسرية تامة.</p> <p>- في حال اعتذار أي من عملاء الجمعية عن إتاحة بياناتهم أو بيانات من هم تحت رعايتهم لأي غرض تطلبه الجمعية، فإن الجمعية تمتنع عن مشاركة تلك البيانات سواء للنشر الإعلامي أو للاستخدام من قبل طرف ثالث.</p> <p>- تتيح الجمعية للداعمين والمانحين فرصة إبراز أسمائهم لدى حساباتها على مواقع التواصل الاجتماعي وموقعها الإلكتروني ونشراتها وتقاريرها وسجلاتها وأنشطتها الإعلامية ووسائل الإعلام المتاحة لها بالإيجار أو الامتلاك شريطة موافقة الداعم على ذلك أو بناء على طلبه، وبما لا يتعارض مع أنظمة الجمعية الأخرى أو أنظمة الجهات الحكومية</p>	<p>تعمل الجمعية وكافة العاملين فيها على حماية بيانات ومعلومات عملائها بموجب سياسات معتمدة من مجلس الإدارة، هي سياسة خصوصية البيانات، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات، وتتعامل الجمعية مع البيانات المتوفرة لديها عن عملائها من (مانحين ومستفيدين ومتطوعين وغيرهم) - كمحتوى لا يجوز التصرف به إلا بالرجوع إلى صاحب البيانات إذا دعت الحاجة إلى استخدام هذه البيانات لأي سبب كان، ويشمل ذلك الأسماء وصور الوثائق واستخدام الصور الفوتوغرافية والفيديو، البيانات الشخصية والتقارير الطبية، وأرقام التواصل وأرقام الحسابات، والسير الذاتية وكذلك البيانات التي تتضمنها المراسلات الورقية والإلكترونية أو أية بيانات أخرى ذات صلة بعملائها ويقتضي استخدامها موافقة صاحب العلاقة.</p> <p>لذا فإن الجمعية تضمن سرية بيانات الأشخاص أو الجهات التي تقوم بالإبلاغ عن مخالفات تمس عمل الجمعية أو رفع شكاوى على موظفيها أو برامجها أو خدماتها، أو تقديم مقترحات بشأن أنشطة الجمعية وخدماتها أو تنظيمها الإداري، ما لم يتطلب الأمر الرفع إلى الجهات الحكومية في متابعة المخالفة أو الشكوى.</p> <p>وفي حال قيام الجهات الحكومية المشرفة على الجمعية - المتمثلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووكالاتها أو أية جهة حكومية لها حق استخدام سلطتها على الجمعية - بطلب بيانات خاصة عن عملاء الجمعية، فإن للجمعية دون الرجوع إلى عملائها الحق في تزويد تلك الجهات بأية بيانات متعلقة بهم لأغراض التحقق والدعم والمتابعة.</p>	<p>الخصوصية</p>
<p>- غرس مبدأ التعاون والتعاقد على فعل الخير</p> <p>- التطبيق الفعلي لعمل الفريق الواحد المنسجم المتلاحم.</p> <p>- تبني مبدأ التعاون المشترك والتشاور بين القيادة والعاملين والشركاء والمستفيدين.</p>	<p>تتبنى الجمعية العمل بروح الفريق الواحد فمن خلال التعاون يشترك الجميع في صنع القرارات، وتبنيها، وتحويلها إلى تطبيق عملي على أرض الواقع. والعمل بروح الفريق يجسد مبدأ التعاون بمفهومه المتجدد؛ حيث يُقاس مدى نجاح أي مؤسسة أو إخراجها بمقدار التعاون القائم بين أفرادها، والعمل بروح الفريق الواحد، حيث يتجلى التلاحم بين الإدارة والأقسام التابعة لها، وبين العاملين ورؤسائهم، وبين العاملين أنفسهم</p>	<p>العمل بروح الفريق</p>



استقطاب كوادر
متخصصة.



تفعيل اللوائح
الادارية والوصف الوظيفي .



تحديد إدارات البر الخيرية
الحالية وتطوير برامجها.



تهيئة المقر والتجهيزات
الحالية وتطويرها.

الأولويات لعام ٢٠٢٤م



تحقيق السمعة العالية
وابراز أدوار وجهود الجمعية .



تفعيل إدارات التمكين
الاجتماعي المستهدف



تفعيل الاستثمار الاجتماعي



تفعيل دور الجمعية

تحليل البيئة الداخلية والخارجية

المحور	الأسباب	نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية	الحلول المقترحة
بيئة عمل الجمعية	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف فاعلية لجان مجلس الإدارة - قدم الجمعية ومقرها مؤقت حيث أن المبنى الحالي يصعب تقسيم مجالاته . - ضعف الحوافز . - عدم التحاق العاملين بالدورات التدريبية الاحترافية والتخصصية . 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم المام الأعضاء بمهام اللجان - عمر الجمعية أكثر من ٢٠ سنة ويوجد مبنى مناسب تحت الانشاء - عدم وجود تقييم أداء وظيفي . - ضعف في الرغبة بالالتحاق بالدورات . 	<ul style="list-style-type: none"> - تفعيل عقد اجتماعات اللجان وتأهيلهم . - عمل خطة تسويقية لاستكمال مقر الجمعية . - خطة لتقييم الأداء الوظيفي مع علاوة سنوية ومكافأة حسب السياسة - استقطاب وتأهيل وتدريب العاملين والمتطوعين
الموارد المالية	<ul style="list-style-type: none"> - محدودية مصادر الدعم المالي - عدم وجود فريق للموارد المالية - ضعف الالمام بتنمية الموارد المالية 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود متخصص للموارد المالية - ضعف عملية استقطاب المسوقين والمتخصصين - عدم وجود دورات لتنمية الموارد المالية 	<ul style="list-style-type: none"> - تأهيل مدير المشاريع على تخصص "تنمية الموارد المالية" وتصميم خطة لتنوع مصادر الدخل - التعاقد مع شركات تسويق لجمع التبرعات . - إلحاق جميع العاملين في دورات (تنمية الموارد المالية ، إدارة المنح ، إدارة المشاريع) لدى أكاديمية الفوزان
البرامج والأنشطة	<ul style="list-style-type: none"> - روتين البرامج المقدمة وفقدانها للابتكار - إمكانية تنوع البرامج للمستفيدين - كثرة الفئات المستفيدة وتعددتها 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود دراسات لتصميم البرامج والمشاريع - عدم وجود خطة للبرامج والمشاريع. - التركيز على برامج الجهات القائمة 	<ul style="list-style-type: none"> - بناء البرامج والمشاريع وفق احتياجات أبناء المحافظة المحتاجين سواء كمساعدات أو وتمكين . - عمل خطة برامج ومشاريع متناسبة مع احتياجات المستفيدين - مراعات تنوع المجالات (صحية ، سكنية ، تفريج كربة ، تدريب ، ...)

المحور	الأسباب	نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية	الحلول المقترحة
المستفيدين	<ul style="list-style-type: none"> - عدد المستفيدين كبير وفئاتهم متنوعة - قصور التواصل مع الفئات المستفيدة أو الجهات الشريكة - عدم وجود قاعدة بيانات للمستفيدين محدثة - التداخل في تلبية الاحتياج مع الجهات والجمعيات اخرى 	<ul style="list-style-type: none"> - طبيعة المحافظة وثقافتها المختلفة - عدم وجود الية لإدارة التواصل - حداثة ادارة المستفيدين - وجود اكثر من ٢٥٠ جمعية بالمنطقة معظمها حديثة التأسيس او الموائمة 	<ul style="list-style-type: none"> - تفعيل إدارة علاقات المستفيدين - تفعيل ارقام التواصل والخدمات الالكترونية لتسجيل طلبات مستفيدي الجمعية عبر نشر ارقام التواصل وربط الموقع الالكتروني - عمل دراسة "مسح إجتماعي" بالتعاون مع المتطوعين ، وحصص احتياجات المستفيدين - إنشاء قوائم للمستفيدين بكل محافظة ومركز والتنسيق وعقد الشراكات مع الجهات ذات الاختصاص
الشراكات والعلاقات	<ul style="list-style-type: none"> - غموض الصورة الذهنية للجمعية . - عدم وجود اعلام ترددي لسمعة الجمعية - عدم ابرام الشراكات والتفاهات مع الجهات ذات العلاقة والاختصاص الخدمية 	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف التوعية الاعلامية بعمل الجمعية . - عدم وجود مبادرات يمكن نشرها في الاعلام . - عدم وجود خطة اعلامية وخطة للعلاقات العامة والشراكات 	<ul style="list-style-type: none"> - اقامة حملة اعلامية تعريفية واسعة - تقديم مبادرات نوعية وخدمات بارزة . - إنشاء لجنة للسمعة المؤسسية بالجمعية - تفعيل دور الشراكات من خلال انشاء قسم اعلامي للتواصل المشترك
العمل التطوعي	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود وحدة التطوع - عدم وجود قاعدة للمتطوعين 	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف الاقبال على ثقافة العمل التطوعي - استقطاب المتطوعين . 	<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء وتفعيل وحدة التطوع وبناء خطتها التشغيلية في ضوء الخطة الاستراتيجية للجمعية - وضع منهجية الاستقطاب مقابل الاحتياج
التميز المؤسسي	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود معايير للجودة الشاملة . - عدم الحصول على معايير دولية معتمدة 	<ul style="list-style-type: none"> - لم يتم تطبيق متطلبات الجودة الشاملة - عدم محاولة الحصول عليها 	<ul style="list-style-type: none"> - تطبيقها بالتعاون مع مؤسسة مطور للخدمات التسويقية - تحقيق معايير الايزو ٩٠٠١ ، ٢٤٠٠٠ والتميز المؤسسي الاوروبي



الفجوة بين الواقع

لا شك أن هناك فجوة بين الواقع الحالي للجمعية ٢٠٢٣ وبين ما نطمح لتحقيقه من خلال الخطة بنهاية عام ٢٠٢٦ وفيما يلي أهم الفجوات التي تسعى الجمعية إلى سدها:

العنصر	الواقع الحالي	بنهاية الخطة
المستفيدين	فئات متنوعة - اعداد كثيرة - احتياجات مختلفة	تلبية ما لا يقل عن ٩٠% من احتياجات الفئات المستفيدة
الموظفون	البعض غير متخصص أو مؤهل - وجود احتياج لبعض التخصصات - مع التدريب	التوظيف الاساسي - استقطاب الكفاءات المتخصصة - تكثيف التدريب والتأهيل
المتطوعون	عدد صفر من المتطوعين عدد صفر من الفرق التطوعية	تغطية نسبة ٥٠% من المهام من خلال المتطوعين تكوين ما لا يقل عن ٤٠ فريق تطوعي وفقا لمجالات عمل الجمعية وتخصصاتها
الإيرادات	ايرادات متواضعة	تنويع مصادر الايرادات - تفعيل الاوقاف - تكثيف الاستثمار التجاري والاستثمار الاجتماعي
المصروفات	مصروفات عالية مقارنة بالإيرادات - وبالتالي التزامات	كفاءة الانفاق - استثمار جهود المتطوعين
البرامج والانشطة	عشوائية البرامج المنفذة	خطة برامجية سنوية - برامج نوعية ومبادرات وطنية
أعضاء الجمعية العمومية	عدد قليل من المتخصصين	استقطاب اعضاء للجمعية العمومية المتخصصين واشراكهم في اللجان