



سلسلة
أدلة
ومنهجيات
العمل
بجمعية
البر
الخيرية
بحفر
الباطن



الإصدار
الثاني

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠-٢٠٢٤م



الخطة الاستراتيجية معتمدة

بناء على محضر الاجتماع الأول لمجلس الإدارة للعام المالي (٢٠٢٠)

بتاريخ : ١٤٤١/٠٥/٠٦ هـ الموافق : ٢٠٢٠/٠١/٠١ م

المحتويات

٣	أولاً: مقدمة:
٣	العمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية لماذا الآن؟
٣	ثالثاً: منهجية إعداد الخطة:
٣	١ - مرحلة الإعداد:
٣	٢ - مرحلة جمع المعلومات:
٤	٣ - مرحلة صياغة المستقبل:
٤	٤ - مرحلة تحليل الوضع الحالي:
٥	٥ - مرحلة تنسيق المعلومات وصياغة النتائج وإخراج الخطط الاستراتيجية:
٥	٦ - مرحلة عرض الخطة الاستراتيجية واعتمادها:
٦	رابعاً: الخارطة الاستراتيجية:
٦	١ - الرؤية:
٦	٢ - الرسالة:
٦	٣ - القيم:
٧	4- الشعار:
٧	5- الأثر:
٧	خامساً: فريق التخطيط:
٧	سادساً: أصحاب المصلحة:
٩	سابعاً: المحاور الاستراتيجية:
١٤	ثامناً: الخطة الاستراتيجية:
١٥	تاسعاً: المبادرات الاستراتيجية:
٢٠	عاشرأ: مؤشرات الأداء الاستراتيجية:
٢٦	الحادي عشر: نموذج الخطة التنفيذية:
٢٧	الثاني عشر: نموذج الخطة التشغيلية:

أولاً: مقدمة:

العمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية لماذا الآن؟

- تحسين العمليات وتقليل الهدر.
- تأطير العمليات والإجراءات وصولاً للمنظمة المتعلمة.
- السعي نحو الاستدامة ، وديمومة المشاريع.
- السعي للحصول على الرضا الوظيفي ، ورضا المستفيد.
- الاستمرار في تحليل العمليات وحل المشكلات.
- تطوير وتنمية الشراكات الاستراتيجية.

ثالثاً: منهجية إعداد الخطة:

بدأ العمل على إعداد الخطة الاستراتيجية لجمعية البر الخيرية بحفرالباطن بعد اعتماد قرار بناء خطة استراتيجية ثانية لمدة خمسة أعوام تنتهي ٢٠٢٤م، تلى ذلك عدة لقاءات وورش عمل مع رؤساء الأقسام وبمشاركة فاعلة من العاملين فيها بصياغة مستقبل الجمعية وتحليل بيئتها الداخلية والخارجية .

١ - مرحلة الإعداد:

في هذه المرحلة قامت إدارة الجودة والتطوير بالتواصل والتنسيق مع فريق التخطيط للاتفاق على خطة العمل المعدة لإعداد الخطة الاستراتيجية .

٢ - مرحلة جمع المعلومات:

وهدفت هذه المرحلة إلى تزويد إدارة الجودة والتطوير بالمعلومات اللازمة والكافية لتمكينها من وضع تصور واضح لطبيعة عمل الجمعية والبيئة المحيطة بها ، ولقد تم في هذه المرحلة التركيز على جمع المعلومات عما يلي:

- طبيعة عمل الجمعية وأنشطتها.
- مشاريع الجمعية الحالية والمستقبلية .
- النظام الإداري للجمعية.
- الفئات المستهدفة بخدمات الجمعية ومدى رضاهم.

٣ - مرحلة صياغة المستقبل:

ولقد تم في هذه المرحلة صياغة رؤية ورسالة وقيم الجمعية أي تم الإجابة على سؤال : (أين نريد أن نكون)، من خلال ورشة عمل شارك فيها أعضاء من الجمعية العمومية وقيادات الجمعية والعاملين فيها .

٤ - مرحلة تحليل الوضع الحالي:

هدفت هذه المرحلة إلى تحليل بيئتي الجمعية الداخلية والخارجية باستخدام أداة (SWOT) كما وقد اشتملت هذه المرحلة على القضايا الاستراتيجية للجمعية ، وقد تم توظيف الاستبانات والمقابلات بغرض تحليل وضع الجمعية للخروج بنتائج وأفكار تغذي الخطة الاستراتيجية المقصود إعدادها .

تقع نقاط القوة والضعف ضمن محيط البيئة الداخلية للجمعية:

نقاط القوة	نقاط الضعف
- النزاهة المالية . - وجود دليل بالحقوق والواجبات للعاملين . - رسالة الجمعية تجعل الفرد يشعر بالفخر وبأهمية ما يقوم به . - السعي بتبني معايير التميز المؤسسي . - مجلس الإدارة داعم . - حرص الإدارة على التحسين . - وجود نظام أساسي ولوائح وإجراءات . - وضوح الهيكل التنظيمي ووضوح المهام . - وجود شراكات مع مؤسسات حكومية وأهلية . - سمعة الجمعية الجيدة عند المجتمع .	- ضعف الأمان الوظيفي . - عدم تفرغ المدير التنفيذي . - تدني الرواتب وضعف الحوافز . - عدم التفرغ او ندرة العاملين في بعض المجالات . - ضعف الاعتماد على الاحصاءات في صنع القرارات ومراقبة الانتاجية . - ضعف الرقابة والتقويم المستمر . - ضعف استخدام التقنية في اعمال الجمعية . - عدم وجود خطة للاستدامة المالية والاقتصادية . - ضعف برامج التنمية المستدامة للموارد . - ضعف البرامج النوعية والمبادرات الإبداعية . - عدم ربط الموقع الإلكتروني بالمستفيدين والمتبرعين .

تقع الفرص والمخاطر والتهديدات ضمن البيئة الخارجية للجمعية:

الفرص	المخاطر
- محبة اهل الخير للتبرع للفقراء . - الانتشار المكاني والجغرافي للجمعية . - تعاطف المجتمع مع أعمال الجمعية . - سياسيات حكومية مؤيدة ومسيرة . - امكانية تحويل بعض المشاريع القائمة الى	- التغيرات الاقتصادية على بعض الافراد والمتبرعين . - ضعف دعم القطاع الخاص لعمل الخيري . - تأثر إيرادات الجمعية بالتأثير الاقتصادي على ذوى المصلحة . - عزوف الكفاءات الإدارية عن العمل بالجمعية .

• المؤسسات التجارية تملكها الجمعية . • تهتم رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالأسر الفقيرة عبر وزارة العمل والتنمية . • وجود مخصص مالي من الدولة لدعم المشاريع المتناهية الصغر. • التوجه لدعم المشاريع التنموية من قبل المؤسسات الاجتماعية وبنك التنمية	• الازمات والكوارث . • ارتفاع تكاليف المعيشة.
--	--

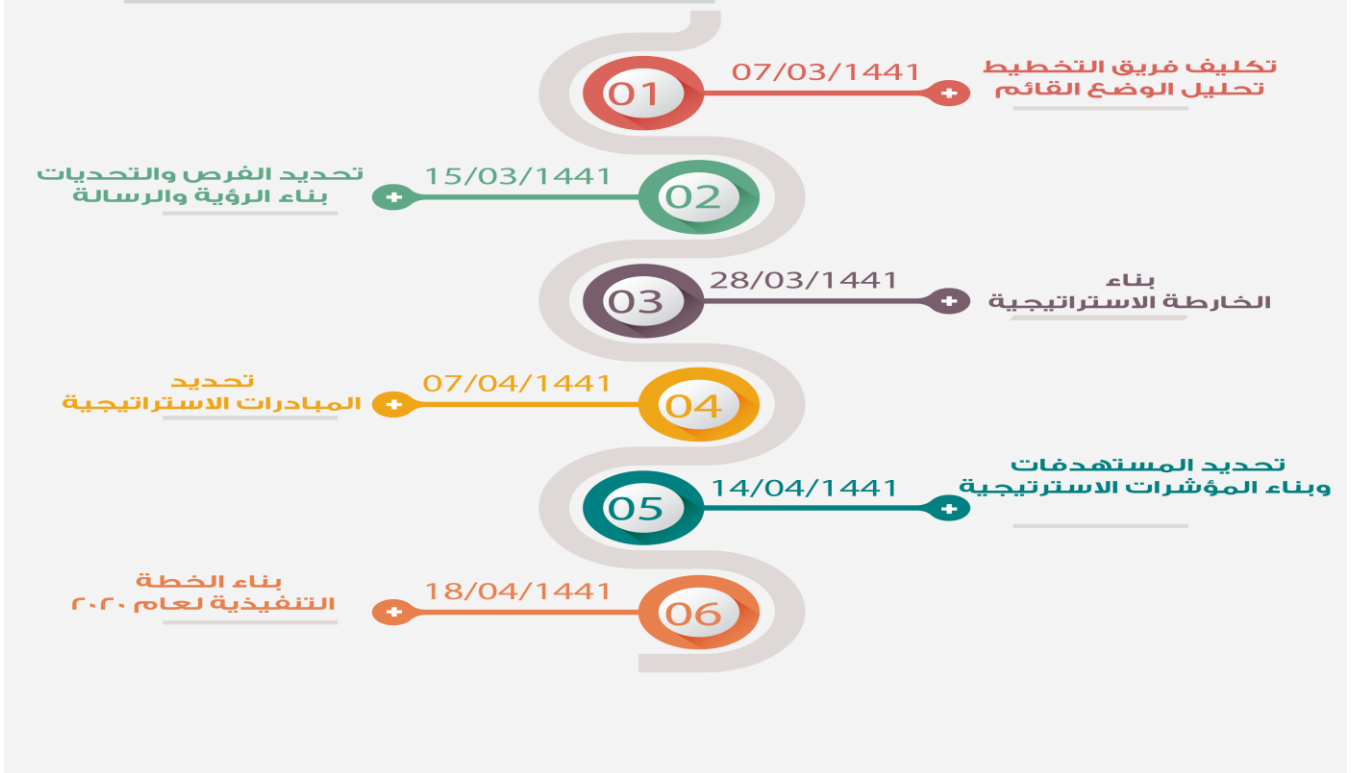
٥ - مرحلة تنسيق المعلومات وصياغة النتائج وإخراج الخطط الاستراتيجية:

اشتملت هذه المرحلة على استخلاص الأفكار الرئيسية ، بالإضافة إلى الصياغة النهائية للرؤية والرسالة وقيم الجمعية ، وبالتالي صياغة الأهداف الاستراتيجية (الخطة الاستراتيجية) لخمس سنوات من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٤م وخطط العمل السنوية .

٦ - مرحلة عرض الخطة الاستراتيجية واعتمادها:

بعد أن تم إعداد الخطة قامت إدارة الجودة والتطوير بعقد ورشة عمل لإدارة الجمعية وفريق التخطيط وذلك لعرض الخطة الاستراتيجية.

ورشة عمل بناء الخطة الاستراتيجية



رابعاً: الخارطة الاستراتيجية:



١ - الرؤية:

- تميز في العطاء لتحقيق أثر مستدام.

٢ - الرسالة:

- تسعى الجمعية لتقديم مستوى عال من الخدمات الاجتماعية والمشاريع التنموية من خلال كفاءة نظامها وتنوع برامجها تلبية لحاجة المجتمع ومواكبة لرؤية المملكة ٢٠٣٠ وموافقة للتسارع العالمي.

٣ - القيم

- المسؤولية
- الولاء .
- الاتقان .
- الابتداع .

• الشفافية

٤ - الشعار:

مع المحتاج حتى لا يحتاج .

٥ - الأثر:

السعي لتحقيق الاكتفاء الذاتي .

خامساً: فريق التخطيط:

م	الاسم	الوظيفة	المهمة
١	عبدالله بن سليمان الديبان	نائب رئيس مجلس الإدارة	رئيس الفريق
٢	ناصر بن سعود السبيعي	مدير الجودة والتطوير	عضواً
٣	خليل بن اسماعيل العنزي	مسؤول الجودة	مقرراً
٤	حمد بن مليحان الشمري	مدير الرعاية الاجتماعية	عضواً
٥	هاشم بن محمد الشمري	مدير الشؤون الإدارية والمالية	عضواً
٦	عواد بن صغير العنزي	مدير تنمية الموارد المالية	عضواً
٧	ناصر بن ركيان العنزي	رئيس شؤون الموظفين	عضواً
٨	يوسف بن محمد الجيزاني	مدير إدارة تقنية المعلومات	عضواً
٩	عبدالله بن عيط العنزي	مسؤول المشاريع التنموية	عضواً
منسقو الخطة الاستراتيجية والتشغيلية بالإدارات التالية (تنمية الموارد المالية ، الرعاية الاجتماعية ، الشؤون المالية والإدارية)			
١	محمد بن عبيد الحديدي	منسق تنمية الموارد المالية	عضواً
٢	مشحوت بن محمد معوض	منسق الشؤون المالية والإدارية	عضواً
٣	ذعار بن هتاش الشمري	منسق الرعاية الاجتماعية	عضواً

سادساً: أصحاب المصلحة:

أصحاب المصلحة	ماذا يريدون منا ؟	ماذا نريد منهم ؟
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	• تعظيم المنفعة المجتمعية . • الشفافية والحوكمة . • وجود موازنة واضحة ومعتمدة .	• دعم استراتيجية الجمعية ومبادراتها (مادياً ومعنوياً) . • تسريع القرارات .

• الالتزام باللوائح والتعاميم. • إطلاق مبادرات تنموية مستدامة تدعم رؤية ٢٠٣٠م	
• الالتزام بالقرارات والأنظمة. • الشفافية والحوكمة . • التنمية المجتمعية للمحافظة .	محافظة حفرالباطن
• تبسيط الإجراءات وتحسينها. • تزويدها بالتقارير الدورية .	الجمعية العمومية
• تعزيز الأثر. • التسويق الاحترافي لمشاريع الجمعية.	الداعمون
• تيسير إجراءات الدعم. • تضمين مجالات العمل الاستراتيجي للجمعية ضمن مسارات الدعم.	المؤسسات المانحة
• العمل بروح الفريق. • أن نكون جاذبين للداعمين والمانحين لاستثمار تبرعاتهم.	مجلس الإدارة
• فتح فرص تطوعية في مجالات عمل الجمعية • تبني رؤية وأهداف الجمعية. • الالتزام بقيم الجمعية. • تحقيق الخدمات والنتائج التي التزموا بها. • احتساب الساعات التطوعية .	المتطوعون
• شفافية وتقارير إعلامية مميزة. • دعوتهم في المناسبات وإعطاؤهم مكانة مناسبة والإشادة بهم.	المؤسسات الإعلامية
• إيجاد حلول نوعية لسد احتياج المستفيدين	المجتمع

سابعاً: المحاور الاستراتيجية:

كفاءة الموارد البشرية

الاستدامة المالية

البناء المؤسسي

تمكين المستفيدين

القضايا الاستراتيجية مع المستفيدين :

- الإسهام في خفض التكاليف المعيشية للأسر المحتاجة بنسبة (٢٠٪) سنوياً .
- الإسهام في إعداد وتأهيل المستفيدين لجودة الحياة المعيشية .
- تمكين المرأة في الأسر المستفيدة والمساهمة في بنائها .
- الإسهام في تمكين ١٠٠ أسرة من الأسر في مدينة حفر الباطن من سوق العمل سنوياً.

القضايا الاستراتيجية للبناء المؤسسي :

- هندسة جميع عمليات (تقديم الخدمات - المالية - الموارد البشرية - تنمية الموارد) مع لوائح وأدلة إجرائية واضحة ومفعلة بشكل مستمر.
- قياس نتائج وأثر برامج الجمعية نهاية كل عام .
- تبني آليات فاعلة لإدارة المخاطر الاستراتيجية.

القضايا الاستراتيجية للاستدامة المالية :

- تنمية موارد مالية مستدامة ومتزايدة مع المحافظة على هيكل مالي متوازن يحافظ على إيرادات الجمعية وأصولها من التآكل.
- تعزيز هوية الجمعية وتحسين مستوى الاتصال مع ذوي المصلحة.
- الإسهام في اقناع المؤسسات المانحة من خلال تبني الكفاءة المالية في الإنفاق والفاعلية في الأداء.

القضايا الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية :

- رفع كفاءة العاملين وقدراتهم بما يساعد في تحقيق الاهداف الاستراتيجية وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار وأن يكونوا سفراء للجمعية.
- إعداد المهنيين والعاملين الذين يسهمون فعلياً في السعي نحو تحقيق رؤية الجمعية أن تكون متميزة.
- تمكين الصف الثاني من القيادات الشابة بالجمعية وفق معايير القيادة في القطاع الثالث ومعايير التميز المؤسسي الأوروبي (EFQM).

الغايات والمبادرات والممكنات

الغاية الأولى: تمكين وإرشاد وتوعية (١٠٠٠٠) أسرة بحلول العام ٢٠٢٤ عبر مبادرات تنموية تساهم في تحقيق استقرار الأسرة .

المبادرات الاستراتيجية :

- ١) تمكين (٢٥٠) أسرة بالشراكة مع وزارة العمل والتنمية وبنك التنمية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار المعيشي لدى ٩٠٪ من المستهدف سنوياً.
- ٢) رعاية (٨٥٠) أسرة وتحسين دخلهم السنوي .
- ٣) تحسين جودة الحياة المعيشية لدى (٧٥٪) من الأسر عبر التعليم والتدريب وبالشراكة مع الجامعات ومراكز الأحياء.
- ٤) تقديم خدمات الاستشارات والتوجيه لعدد (٢٥٠) وتحقيق نجاح بين الأسر المستفيدة بنسبة ٧٠٪ سنوياً.
- ٥) توعية عدد (١٠٠٠٠) أسرة بأهمية تقوية جودة الحياة المعيشية عبر خمس حملات إعلامية توعوية وتنقيفية بالشراكة مع ذوي المصلحة من خلال المعارض والمولات التجارية ووسائل التواصل الاجتماعي والإذاعة والتلفزيون بناء على نتائج الأبحاث والدراسات.
- ٦) تنفيذ شراكات استراتيجية (٢٥ شراكة) تساهم في تحقيق المستهدف وتحسين الاستقرار المعيشي.
- ٧) تفعيل دور المرأة في خدمة القضايا المتعلقة بإنجاح الاستقرار المعيشي للأسرة.

الممكنات



الغاية الثانية: الريادة في التميز المؤسسي والحوكمة والشفافية

المبادرات الاستراتيجية :

- ١) الالتزام بتطبيق معايير التميز المؤسسي EFQM.
- ٢) تطبيق معايير إدارة المخاطر .
- ٣) تطوير وتمكين كفاءات العمل داخل الجمعية بنسبة ٢٠٪ سنوياً بما يحقق أفضل نتائج للمستفيدين.
- ٤) تطبيق معايير الحوكمة والشفافية.
- ٥) أتمتة العمليات الداخلية وفق نظام إلكتروني واحد يربط الجمعية بفروعها ومستفيديها.
- ٦) تطوير مؤشرات قياس أداء العمليات ونتائج المخرجات ومراجعة كفاءة الخدمات سنوياً.
- ٧) الحصول على جوائز محلية وعالمية.
- ٨) العمل على كسب تأييد وثقة أصحاب المصلحة بإمدادهم بالمعلومات الصحيحة والحقائق عن مشروعات الجمعية وخدماتها.

الممكنات

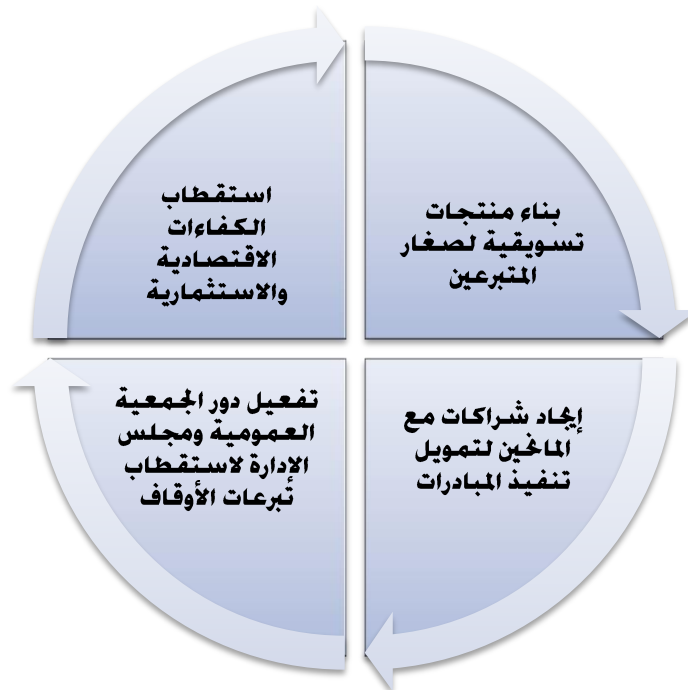


الغاية الثالثة: تحقيق الاستدامة الاقتصادية بقيمة ٢٤ مليون ريال بحلول العام ٢٠٢٤ م

المبادرات الاستراتيجية :

- (١) تسويق مشاريع الجمعية للمؤسسات المانحة وإدارات المسؤولية الاجتماعية بالشركات والبنوك.
- (٢) تفعيل صغار المانحين في إيرادات الجمعية بنسبة لا تقل عن ٥٠ % من الإيراد السنوي لكل سنة وعبر حملات ترويجية طيلة العام.
- (٣) تفعيل الاستقطاع الشهري من خلال العاملين في المؤسسات الحكومية والأهلية بمحافظة حفرالباطن.
- (٤) التعاقد مع ١٥ جهة اقتصادية للاستفادة من المتبقي من الهلات أو استقطاع جزء من مبالغ المبيعات.
- (٥) انتاج وقف يسهم في تحقيق الاستدامة الاقتصادية للجمعية.
- (٦) التعريف بالجمعية وخدماتها وإبراز دورها والخدمات التي تقدمها للمجتمع بأفراده ومؤسساته داخليا وخارجيا.
- (٧) العمل على تبني سياسة تسهم في خفض هيكل المصروف بما يحقق الاستدامة.

الممكنات

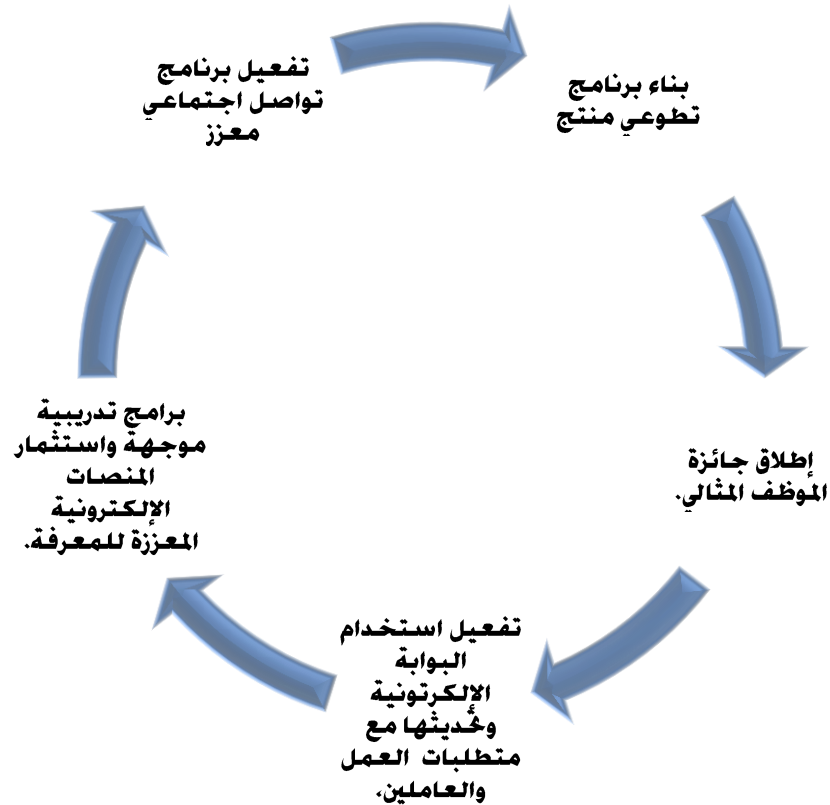


الغاية الرابعة: التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها .

المبادرات الاستراتيجية :

- (١) بناء (١٠٠) فرصة تطوعية في تقديم الخدمات .
- (٢) استقطاب (٢٠٠) متطوعاً في مجالات العمل المختلفة .
- (٣) استقطاب (٥) كفاءات تطوعية في مجالات العمل القيادي .
- (٤) التأهيل النوعي لـ (٥٠٪) من العاملين في الجمعية.
- (٥) حصول كل موظف بالجمعية على (٢٥) ساعة تدريبية سنوياً .
- (٦) تفعيل البوابة الإلكترونية للجمعية وتفاعلها مع جميع الخدمات والعمليات لتعزيز استخدام التقنية لها
- (٧) إقامة لقاءات ودية للعاملين بالجمعية شهرياً وتفعيل البوابة الإلكترونية بالمناسبات الخاصة بالعاملين مثل : مولود ، زواج ، سكن ، مرض ... إلخ.
- (٨) تشجيع الإبداع من خلال جائزة الموظف المثالي .

الممكنات



ثامناً: الخطة الاستراتيجية:

الغاية	الوزن النسبي	التفصيلية	الأهداف الاستراتيجية	البعد
	٣٦%	١. تأمين الاحتياجات الأساسية للمستفيدين وزيادة الانفاق عليهم. ٢. تبني الحلول المبتكرة لتعزيز التنمية المستدامة للفئات المحتاجة . ٣. رفع درجة رضا المستفيدين من خدمات الجمعية. ٤. بناء الشراكات الاستراتيجية وتوثيق العلاقات مع أصحاب المصلحة واستقطاب المزيد منهم. ٥. تعظيم الأثر الاجتماعي على المستفيدين وتحقيق رضا أصحاب المصلحة.	تقديم الخدمات المتميزة باستثمار الشراكات المثمرة ٥	العلاء
	٢٩%	١. تطوير البنية المؤسسية للجمعية . ٢. تعزيز الحوكمة والشفافية . ٣. بناء أدلة العمليات والمنهجيات . ٤. التطوير والتحسين المستمر للعمليات بما يعزز كفاءة الجمعية.	تحقيق التميز المؤسسي ٤	العمليات
	١٤%	١. تعزيز الكفاءة المالية واستثمار الشراكات المجتمعية لتحقيق ديموميه الدعم وتعظيم الأثر. ٢. تحقيق الاستقرار المالي من خلال خطة تمويل ثابتة تغطي الحد الأدنى للتشغيل.	تحقيق الاستدامة المالية ٢	المالي
	٢١%	١. بناء قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم. ٢. تشجيع التطوع في دعم أنشطة الجمعية المجتمعية باستقطاب المتطوعين . ٣. تطوير بيئة عمل محفزة وجاذبة وأمنة ومعززة لاستخدام التقنية.	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها ٣	النمو والتعلم

تاسعاً: المبادرات الاستراتيجية:

مبادرة تمثين

الهدف الاستراتيجي : تحقيق التميز المؤسسي بالجمعية وحوكمته وبناء قدرات العاملين فيها.

وصف المبادرة :

تهدف هذه المبادرة إلى إظهار فرص التحسين كما ونوعاً وتحديد الفجوات في الجمعية وتوجيه الجميع نحو فرص التنسيق وتحسين الصورة الذهنية لها. إضافة إلى تمكين الجمعية من التحول إلى الإدارة المبنية على المعلومات وإيجاد آلية مستدامة لتقييم الأداء . من خلال حزمة متكاملة من المنهجيات لتصنيف وتقييم فاعلية الجمعية وحوكمة أدائها .

التحديات الحالية :

ضعف تطبيق معايير التميز المؤسسي.

الحاجة إلى تطوير منهجيات العمل .

قلة نسبة العاملين المؤهلين في الوظائف الرئيسة في الجمعية.

هدف المبادرة :سيؤدي إلى :

- ارتفاع نسبة الالتزام بنظام التميز والحوكمة بالجمعية إلى ٧٥٪ بحلول عام ٢٠٢٤ .
- ارتفاع نسبة المؤهلين من العاملين بالجمعية في الوظائف الرئيسة إلى ٥٠٪

- إيجاد نهج موحد للتعامل مع التطوعين يبين طبيعة تعامل الجمعية معهم بما يحقق أهداف العمل ويعزز المساواة.
- تحسين بيئة العمل لتكون جاذبة للقوى العاملة .

كيف؟

بناء منهجية شاملة للحوكمة والتميز بالجمعية.

تدريب العاملين في الجمعية على مفاهيم الحوكمة وأدواتها.

تدريب العاملين في الوظائف الرئيسة بالجمعية وتأهيلهم.

بناء محفزات لاستقطاب القوى العاملة للعمل في الجمعية.

الجهة المسؤولة	الجودة التطوير	الجهة المساندة	الموارد البشرية	الجهات العامة	جميع الإدارات
-------------------	----------------	-------------------	-----------------	------------------	---------------

مبادرة تطوع معنا

الهدف الاستراتيجي : تمكين العمل التطوعي.

وصف المبادرة :

يعد العمل التطوعي من الجوانب الرئيسية في تنمية المجتمعات. حيث تنعكس آثار التطوع إيجابياً على الفرد. وتؤدي إلى تعزيز التلاحم والترابط بين أفراد المجتمع. كما يتميز بالجدوى الاقتصادية على الجمعية. من هذا المنطلق، تهدف مبادرة تطوع معنا الى تفعيل وتعزيز وتحفيز ونشر ثقافة التطوع في المجتمع.

التحديات الحالية :

افتقار العمل التطوعي للمعايير الاحترافية في التنفيذ والأداء.

قلة المشاركة المجتمعية بالعمل التطوعي .

استقطاب المتطوعين يتم بطريقة عشوائية.

سيؤدي إلى :

- تمكين العلاقة بين الجمعية والمتطوعين
- توضيح الأدوار والحقوق والواجبات والمسؤوليات بين جميع الأطراف.
- رفع القيمة الاقتصادية للتطوع في الجمعية إلى ٣٠٠ ألف ريال بحلول عام ٢٠٢٤م.

هدف المبادرة :

- إيجاد نهج موحد للتعامل مع المتطوعين يبين طبيعة التعامل معهم بما يحقق أهداف العمل ويعزز المساواة.
- توفير الفرص التطوعية واستقطاب المتطوعين وتعظيم أثر التطوع .

كيف؟

إطلاق منصة إلكترونية للتطوع وإنشاء وحدة إدارية للتطوع بالجمعية.

بناء ١٠٠ فرصة تطوعية واستهداف ٢٠٠ متطوع كحد أدنى.

تصميم وإجراء حملات توعوية شاملة للتحفيز على التطوع وبيان أثره الإيجابي على الفرد والمجتمع.

بناء معايير لإشراك المتطوعين تعزز من تنفيذ وأداء العمل التطوعي بالجمعية.

الجهة المسؤولة	الموارد البشرية	الجهة المساندة	الجودة التطوير	الجهات العاملة	جميع الإدارات
-------------------	-----------------	-------------------	----------------	-------------------	---------------

مبادرة بصفة خير

الهدف الاستراتيجي : تبني الحلول المبتكرة لتعزيز التنمية المستدامة للفئات المحتاجة.

وصف المبادرة :

تهدف المبادرة الى تمكين الأسر المنتجة المستفيدة من خدمات الجمعية لتحقيق التنمية المستدامة ، عبر استثمار طاقاتهم ودعم مشاريعهم متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة ، وذلك من خلال تأهيلهم وتدريبهم ومساعدتهم للانطلاق في إغناء نفسها بالعمل والإنتاج

التحديات الحالية :

افتقار العمل التطوعي للمعايير الاحترافية في التنفيذ والأداء.

قلة المشاركة المجتمعية بالعمل التطوعي .

استقطاب المتطوعين يتم بطريقة عشوائية.

هدف المبادرة :

سيؤدي إلى :

- تهيئة القوى البشرية من مستفيدي الجمعية وتحويلهم الى طاقات منتجة من خلال رعاية وتدريب وتأهيل الافراد بشكل عملي يتناسب مع سوق العمل.
- تحسين إمكانية الافراد وزيادة دخلهم ورفع مستوى معيشتهم، وتمويل الأسر حتى تتمكن من البدء بمشروعها التجاري.
- تشجيع الأسر على الإنتاج والاعتماد على النفس.
- تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التحول من الرعاية للتنمية.
- تمكين الأسر وتعظيم الأثر الاجتماعي .

كيف؟

إنشاء إدارة للمشاريع التنموية بالجمعية.

عقد شراكة استراتيجية مع الجهات الماخة لتمويل المشاريع التنموية .

تصميم وإجراء برامج تأهيلية وتدريبية للمستفيدين من المشاريع التنموية.

دراسة المشاريع المقدمة من المستفيدين طالبي التمويل وتقويمها وتقديم الاستشارات اللازمة لها.

الجهة المسؤولة	المشاريع التنموية	الجهة المساندة	تنمية الموارد المالية	الجهات العاملة	جميع الإدارات
----------------	-------------------	----------------	-----------------------	----------------	---------------

مبادرة استدامة

الهدف الاستراتيجي : تبني الحلول المبتكرة لتعزيز الاستدامة المالية.

وصف المبادرة :

تهدف المبادرة لتحقيق التنمية المستدامة وضمان عدم تأثر الجمعية بالأوضاع المالية وتعزيز القدرة على تجاوز الأزمات من خلال الاستفادة القصوى من مواردها البشرية والمالية التي تدعم تلبية حاجاتها من خلال تبني أفضل الآليات الكفيلة بتحديد المخاطر المحتملة والتعامل معها على المدى المتوسط والطويل.

التحديات الحالية :

تنامي احتياجات المستفيدين وتوسع القطاع بالمحافظة.
تأثر كبار الماعين بالظروف الاقتصادية بتقليص الدعم .
اختلال التوازن بين الملاءة المالية وتحقيق الرسالة .

هدف المبادرة :

سيؤدي إلى :

- التطوير المستمر للنظام المالي وتعزيز سلامته وقوته بما يحقق كفاءة الأداء المالي
- رفع كفاءة الجمعية والعاملين فيها لتحقيق أثر أعمق.
- توجيه مصارف الأوقاف إلى برامج عالية الأثر.
- تحقيق الاستدامة المالية للجمعية.
- تحفيز وتمكين الجمعية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠
- تحقيق التوازن بين الملاءة المالية وتحقيق رسالة الجمعية .
- زيادة نمو الأوقاف النوعية

كيف؟

إيجاد حلول تمويلية متنوعة وابتكار موارد مالية مستدامة.
تطوير قدرات الجمعية والعاملين فيها في مختلف المجالات وتوظيف الأنظمة والتشريعات الممكنة.
تعزيز الشراكات مع الجهات ذات العلاقة؛ لتوجيه الجهود نحو الاحتياجات والأولويات التنموية.
وجود خطة مالية تعمل بالتوازي مع الخطة الاستراتيجية، وتشكيل فريق للاستثمار.

الجهة المسؤولة	تنمية الموارد المالية	الجهة المساندة	المالية والإدارية	الجهات العاملة	جميع الإدارات
----------------	-----------------------	----------------	-------------------	----------------	---------------

مبادرة عطاء

الهدف الاستراتيجي : تأمين الاحتياجات الأساسية للمستفيدين وزيادة الإنفاق عليهم.

وصف المبادرة :

تهدف المبادرة إلى سد احتياج الأسر الأكثر حاجة وعوزاً وتعجز عن تأمين احتياجاتها لكبر السن أو المرض المزمن الذي لايرجى برؤة من خلال تعزيز قيمة العطاء والمنح وتحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي.

التحديات الحالية :

- تنامي احتياجات المستفيدين وعجزهم عن تأمينها.
- تقلص دعم كبار الماخين لبرامج الرعاية.
- ضعف المعرفة بثقافة التحول من الرعاية للتنمية .

سيؤدي إلى :

- تحقيق التكافل الاجتماعي .
- تأمين الحياة الكريمة للمحتاج.
- تحقيق التوازن بين المورد المالي وتعظيم الأثر.

هدف المبادرة :

- سد احتياج الفقير الأساسي .
- تخفيف أثار الغلاء المعيشي عليه.
- التركيز على الأشد حاجة وفقرا ويعجز عن تأمين احتياجاته.

كيف؟

- استثمار المسؤولية المجتمعية للشركات في تحقيق مبادرة عطاء.
- تصميم حملات موجهة ومعززة لتحفيز قيمة العطاء وعاطفة الحنو والرحمة.
- تصميم برنامج كفالات يستهدف الأسر الأكثر حاجة وعوزاً وتعجز عن سد احتياجاتها .
- العمل مع إدارة المشاريع التنموية بالجمعية لتحويل القوى البشرية بالأسر إلى قوى عاملة ومستثمرة.

الجهة المسؤولة	الرعاية الاجتماعية	الجهة المساندة	تنمية الموارد المالية	الجهات العامة	المالية والإدارية
-------------------	-----------------------	-------------------	--------------------------	------------------	-------------------

عاشرًا: مؤشرات الأداء الاستراتيجية:

م	ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
١	عدد الأسر المستفيدة من خدمات الجمعية	١- ١	عدد المستفيدين من البرامج والخدمات
٢	عدد الخدمات المقدمة للأسر المستفيدة	١- ٢	عدد الخدمات المقدمة للأسر المستفيدة
٣	الاستقلال المالي للأسر	١- ٣	نسبة المستفيدين من برنامج الأسر المنتجة
٤	تنوع شرائح المستفيدين	١- ٤	نسبة عدد السعوديين لغير السعوديين
٥	عدد البرامج النوعية المقدمة للمستفيدين	١- ٥	عدد البرامج النوعية .
٦	رضا المستفيدين	١- ٦	نسبة رضا المستفيدين
٧	المبادرات الفعالة والمنظمة لتعزيز الصورة الذهنية	١- ٧	عدد المبادرات المعززة للصورة الذهنية.
٨	عدد الشراكات التي تمت	١- ٨	عدد الشراكات الاستراتيجية
٩	المستفيدين من خدمات الجمعية عبر الشركات الاستراتيجية	١- ٩	نسبة المستفيدين عبر الشركات إلى إجمالي المستفيدين
١٠	تنمية وزيادة أعداد المانحين والداعمين	١- ١٠	عدد المانحين والداعمين الجدد
١١	رضا المانحين والداعمين	١- ١١	نسبة رضا المانحين والداعمين

الهدف الاستراتيجي الأول					الوزن النسبي	٣٦%
الارتباط بأهداف الرؤية ٢٠٣٠					تقديم الخدمات المتميزة باستثمار الشراكات الفاعلة	
					تزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لمواجهة احتياجات سوق العمل المستقبلية	
					دعم الأسر المنتجة	
					توسيع أثر عمل القطاع غير الربحي	
مؤشر الأداء		خط الأساس	المستهدف ٢٠٢٤	الوحدة	مقياس محلي	رمز المؤشر
عدد المستفيدين من البرامج والخدمات		١٠٠٠٠	١٥٠٠٠	عدد المستفيدين		١- ١
عدد الخدمات المقدمة للأسر		٢٢	٣٦	عدد الخدمات		١- ٢
نسبة المستفيدين من مشاريع تحقيق الاكتفاء الذاتي (الأسر المنتجة)		صفر	٢٥%	نسبة مئوية (%)		١- ٣
نسبة السعوديين لغير السعوديين		٢٠%	٨٠%	نسبة مئوية (%)		١- ٤
عدد البرامج النوعية المقدمة للمستفيدين		٢	٦	عدد البرامج		١- ٥
نسبة رضا المستفيدين من الخدمات		٦٢%	٨٥%	نسبة مئوية (%)		١- ٦
المبادرات الفعالة والمنظمة لتعزيز الصورة الذهنية		٢	٥	عدد المبادرات		١- ٧- ٣
عدد الأنشطة التكاملية مع المؤسسات الخيرية الأخرى		٣	٤	عدد الأنشطة المشتركة		١- ٧- ٢
عدد الشراكات الاستراتيجية		٥	٢٥	عدد الشراكات		١- ٨
نسبة المستفيدين عبر الشركات إلى إجمالي المستفيدين		٥%	٢٥%	نسبة مئوية (%)		١- ٩
عدد المانحين والداعمين الجدد		١١١	٢٤٩	عدد الداعمين		١- ١٠
نسبة رضا المانحين والداعمين		صفر	٧٥%	نسبة مئوية (%)		١- ١١

م	ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
١٢	مطابقة معايير التميز المؤسسي	١- ٢	درجة مطابقة معايير التميز المؤسسي
١٣	تنفيذ إجراءات الخطة التشغيلية	٢- ٢	نسبة انجاز إجراءات الخطة التشغيلية
١٤	تنفيذ توصيات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة	٣- ٢	نسبة تنفيذ توصيات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة
١٥	اكتمال منظومة قياس نتائج الحوكمة والشفافية.	٤- ٢	نسبة اكتمال بناء منظومة قياس الحوكمة والشفافية.
١٦	معالجة شكاوى المستفيدين	٥- ٢	مدة معالجة الشكاوي
١٧	فرص التحسين الخارجية والداخلية	٦- ٢	نسبة انجاز فرص التحسين الخارجية والداخلية
١٨	اكتمال الأنظمة واللوائح المطلوبة لعمل الجمعية	٧- ٢	عدد اللوائح والأنظمة المطورة والمعتمدة
١٩	مدى تحقيق أتمته العمليات والخدمات	٨- ٢	نسبة تحقيق أتمته العمليات والخدمات
٢٠	ترابط خدمات الجمعية	٩- ٢	نسبة ربط الخدمات بالبرنامج الإلكتروني الموحد
٢١	رضا العاملين	١٠- ٢	نسبة رضا العاملين

الهدف الاستراتيجي الثاني					الوزن النسبي	٢٩%
الارتباط بأهداف الرؤية ٢٠٣٠					تحقيق التميز المؤسسي	
تطوير منظومة الخدمات الاجتماعية لتكون أكثر كفاءة وتمكيناً وعدالة					مؤشر الأداء	
مؤشر الأداء	خط الأساس	المستهدف ٢٠٢٤	الوحدة	مقياس محلي	رمز المؤشر	
درجة مطابقة معايير التميز المؤسسي	٢٦١	٤٠٠	درجة		١- ٢	
نسبة انجاز إجراءات الخطة التشغيلية	٢٠%	١٠٠%	نسبة مئوية (%)		٢- ٢	
نسبة تنفيذ توصيات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة	٩٠%	١٠٠%	نسبة مئوية (%)		٣- ٢	
نسبة اكتمال بناء منظومة قياس الحوكمة والشفافية.	٨٥%	١٠٠%	نسبة مئوية (%)		١- ٤- ٢	
عدد المؤشرات والمقاييس المعتمدة	١٢	٣٢	عدد المؤشرات		٢- ٤- ٢	
مدة معالجة الشكاوي	٥	٣	مدة		٥- ٢	
نسبة انجاز فرص التحسين الخارجية والداخلية	٣٠%	١٠٠%	نسبة مئوية (%)		٦- ٢	
عدد اللوائح والأنظمة المطورة والمعتمدة	٢٤	٣٤	عدد الأدلة واللوائح		٧- ٢	
نسبة تحقيق أتمته العمليات والخدمات	٥٠%	١٠٠%	نسبة مئوية (%)		٨- ٢	
نسبة ربط الخدمات بالبرنامج الإلكتروني الموحد	١٠%	١٠٠%	نسبة مئوية (%)		٩- ٢	
نسبة رضا العاملين	٦٨%	٩٠%	نسبة مئوية (%)		١٠- ٢	

م	ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
٢٢	إجمالي قيمة الاستثمار المحقق	١- ٣	إجمالي إيرادات الاستثمارات والأوقاف
٢٣	نسبة النمو في الإيرادات الثابتة	٢- ٣	نسبة نمو الإيرادات الثابتة
٢٤	نسبة إجمالي المصاريف المغطاة من الدخل الثابت	٣- ٣	نسبة تغطية الإيرادات الثابتة للمصاريف التشغيلية

تحقيق الاستدامة المالية					الهدف الاستراتيجي الثالث
تحقيق أعلى مستويات الشفافية والحوكمة الرشيدة في جميع القطاعات زيادة مساهمة الأسر المنتجة في الاقتصاد					الارتباط بأهداف الرؤية ٢٠٣٠
رمز المؤشر	مقياس محلي	الوحدة	المستهدف ٢٠٢٠	خط الأساس	مؤشر الأداء
١- ١- ٣		مليون	٣	٢.٣٠٠	قيمة الاستثمار
٢- ١- ٣		مليون	٥	٢	ربح الأوقاف السنوي
١- ٢- ٣		مليون	٢٥	١٧	قيمة الإيرادات السنوية
٢- ٢- ٣		نسبة مئوية (%)	%٧٥	%٣٠	نسبة تحقيق الاكتفاء الذاتي مالياً للفروع والمراكز الخارجية
٣- ٣		نسبة مئوية (%)	%٨٠	%٦٠	نسبة تغطية الإيرادات الثابتة للمصاريف التشغيلية

م	ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
٢٥	عدد الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم	١- ٤	عدد الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم
٢٦	الساعات التطوعية الممارسة من المتطوعين داخل الجمعية	٢- ٤	عدد الساعات التطوعية الممارسة من المتطوعين داخل الجمعية
٢٧	الدورات المعطاة لفريق العمل	٣- ٤	عدد الساعات التدريبية المقدمة للعاملين سنوياً
٢٨	تحسين بيئة العمل	٤- ٤	نسبة تحسين بيئة العمل (المادية - المعنوية)
٢٩	تنمية أفراد الصف الثاني	٥- ٤	عدد أفراد الصف الثاني المؤهلين

تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها					الهدف الاستراتيجي الرابع
ترسيخ القيم الإيجابية وبناء شخصية مستقلة لأبناء الوطن					الارتباط بأهداف الرؤية ٢٠٣٠
رمز المؤشر	مقياس محلي	الوحدة	المستهدف ٢٠٢٠	خط الأساس	مؤشر الأداء
١- ٤		نسبة مئوية (%)	%٥٠	%١٠	نسبة الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم
٢- ٤		عدد	٢٠٠٠	صفر	عدد الساعات التطوعية الممارسة من المتطوعين داخل الجمعية
٣- ٤		عدد الساعات للفرد	٢٥	٥	عدد الساعات التدريبية المقدمة للعاملين سنوياً
٤- ٤		نسبة مئوية (%)	%٩٥	%٦٢	نسبة تحسين بيئة العمل (المادية - المعنوية)
٥- ٤		عدد القيادات	٥	صفر	عدد القيادات المؤهلة من أفراد الصف الثاني

الخطة الاستراتيجية لجمعية البر الخيرية بحفر الباطن (٢٠٢٠-٢٠٢٤م)

البعد	الهدف الاستراتيجي	الهدف التفصيلي	م	المؤشر الاستراتيجي	المسؤولية	المستهدف ٢٠٢٤	القيمة المستهدفة بالأعوام				
							٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤
العملاء	١- تقديم الخدمات المتميزة باستثمار الشراكات الفاعلة	(١.١) تأمين الاحتياجات الأساسية للمستفيدين وزيادة الانفاق عليهم.	١.١. ١	عدد المستفيدين من البرامج والخدمات	الرعاية	١٥٠٠٠	١١٠٠٠	١٢٠٠٠	١٣٠٠٠	١٤٠٠٠	١٥٠٠٠
			٢.١. ١	عدد الخدمات المقدمة للأسر	الرعاية	٣٦	٢٤	٢٧	٣٠	٣٣	٣٦
		(٢.١) تبني الحلول المبتكرة لتعزيز التنمية المستدامة للفئات المحتاجة .	١.٢. ١	نسبة المستفيدين من مشاريع تحقيق الاكتفاء الذاتي (الأسر المنتجة)	المشاريع التنموية	٢٥%	%٥	%٥	%٥	%٥	%٥
			٢.٢. ١	نسبة السعوديين لغير السعوديين	الرعاية	٨٠%	%٢٤	%٢٧	%٣٠	%٣٣	%٣٦
			٣.٢. ١	عدد البرامج النوعية المقدمة للمستفيدين	التنمية	٦	١	١	١	١	٢
	(٣.١) رفع درجة رضا المستفيدين من خدمات الجمعية.	١.٣. ١	نسبة رضا المستفيدين من الخدمات	الجودة	٨٥%	%٦٥	%٧٠	%٧٥	%٨٠	%٨٥	%٨٥
			٢.٣. ١	المبادرات الفعالة والمنظمة لتعزيز الصورة الذهنية	الموارد المالية	٥	١	١	١	١	١
	(٤.١) بناء الشراكات الاستراتيجية وتوثيق العلاقات مع أصحاب المصلحة واستقطاب المزيد منهم.	١.٤. ١	عدد الأنشطة التكاملية مع المؤسسات الخيرية الأخرى	الموارد المالية	٥	١	١	١	١	١	١
			٢.٤. ١	عدد الشراكات الاستراتيجية	الموارد المالية	٢٥	٥	٥	٥	٥	٥
		٣.٤. ١	نسبة المستفيدين عبر الشركات إلى إجمالي المستفيدين	الرعاية الاجتماعية	٢٥%	%٥	%٥	%٥	%٥	%٥	%٥
	(٥.١) تعظيم الأثر الاجتماعي على	١.٥. ١	عدد المانحين والداعمين الجدد	الموارد المالية		٢٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠

		المستفيدين وتحقيق رضا أصحاب المصلحة.	٢٠٥. ١	نسبة رضا المانحين والداعمين	الجودة	٧٥%	٥٠%	٦٠%	٧٠%	٧٥%	٧٥%
العمليات	٢ - تحقيق التميز المؤسسي	(١.٢) تطوير البنية المؤسسية للجمعية .	١٠.١. ٢	درجة مطابقة معايير التميز المؤسسي	الجودة	٤٠٠	٢٩٠	٣٢٠	٣٥٠	٣٨٠	٤٠٠
			٢٠.١. ٢	نسبة انجاز إجراءات الخطة التشغيلية	الجودة	١٠٠%	٦٥%	٧٥%	٩٠%	١٠٠%	١٠٠%
			٣.١. ٢	نسبة تنفيذ توصيات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة	الداخلية	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%
			١.٢. ٢	نسبة اكتمال بناء منظومة قياس الحوكمة والشفافية.	الجودة	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%
	(٢.٢) تعزيز الحوكمة والشفافية .		٢٠.٢. ٢	عدد المؤشرات والمقاييس المعتمدة	الجودة	٣٢	٣٢	٣٢	٣٢	٣٢	٣٢
			٣.٢. ٢	مدة معالجة الشكاوي	الجودة	٣	٤	٣	٣	٣	٣
			٤.٢. ٢	نسبة انجاز فرص التحسين الخارجية والداخلية	الجودة	١٠٠%	٦٠%	٧٠%	٨٠%	٩٠%	١٠٠%
			١.٣. ٢	عدد اللوائح والأنظمة المطورة والمعتمدة	الجودة	٣٤	٣٠	٣٤	٣٤	٣٤	٣٤
المحور	٣ - تحقيق	(٤.٢) التطوير والتحسين المستمر للعمليات بما يعزز كفاءة الجمعية.	١٠.٤. ٢	نسبة تحقيق أتمته العمليات والخدمات	التقنية	١٠٠%	٦٠%	٧٠%	٨٠%	٩٠%	١٠٠%
			٢٠.٤. ٢	نسبة ربط الخدمات بالبرنامح الإلكتروني الموحد	التقنية	١٠٠%	٢٠%	٣٠%	٥٠%	٨٠%	١٠٠%
			٣.٤. ٢	نسبة رضا العاملين	الجودة	٩٠%	٧٠%	٨٠%	٩٠%	٩٠%	٩٠%
			١.١. ١	قيمة الاستثمار	الموارد	٣ مليون	٠.٢٥	٠.٥	٠.٦	٠.٨	٠.٨٥

المالي	الاستدامة المالية	الشراكات المجتمعية لتحقيق ديموميه الدعم وتعظيم الأثر.		٣						
		قيمة الإيرادات السنوية	ربيع الأوقاف السنوي	الموارد	٢٤ مليون	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤
النمو والتعلم	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها	(٢.٣) تحقيق الاستقرار المالي من خلال خطة تمويل ثابتة تغطي الحد الأدنى للتشغيل.	١.٢. ٣	نسبة تحقيق الاكتفاء الذاتي مالياً للفرع والمراكز الخارجية	المالية	٧٥%	٤٠%	٥٠%	٦٠%	٧٠%
النمو والتعلم	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها	(١.٤) بناء قدرات العاملين وتنمية مهارتهم.	١.١. ٤	نسبة الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم	البشرية	٥٠%	١٠%	١٠%	١٠%	١٠%
النمو والتعلم	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها	(٢.٤) تشجيع التطوع في دعم أنشطة الجمعية المجتمعية باستقطاب المتطوعين .	١.٢. ٤	عدد الساعات التطوعية الممارسة من المتطوعين داخل الجمعية	البشرية	٥٠٠٠	٦٠٠	٨٠٠	١٠٠٠	١٢٠٠
النمو والتعلم	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها	(٣.٤) تطوير بيئة عمل محفزة وجاذبة وآمنة ومعززة لاستخدام التقنية.	١.٣. ٤	نسبة تحسين بيئة العمل (المادية -المعنوية)	البشرية	٩٥%	٧٠%	٨٣%	٨٨%	٩٠%
النمو والتعلم	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها	(٣.٤) تطوير بيئة عمل محفزة وجاذبة وآمنة ومعززة لاستخدام التقنية.	٢.٣. ٤	عدد القيادات المؤهلة من أفراد الصف الثاني	البشرية	٥	١	١	١	١

الثاني عشر: نموذج الخطة التشغيلية:

		الهدف الاستراتيجي
		الهدف الفرعي
نوع المبادرة		المبادرة الاستراتيجية
		المشروع أو البرنامج

٢٠٢٤				٢٠٢٣				٢٠٢٢				٢٠٢١				٢٠٢٠				سنوات التنفيذ
4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	التنفيذ بالربع السنوي
																				المستهدف المطلوب
																				نسبة التحقق

الأنشطة والفعاليات	الشرح والتوضيح	المستهدف	زمن التنفيذ بالشهر	التكلفة بالريال	العوائق المتوقعة