



## الخطة الاستراتيجية

لجمعية الخدمات الصحية بضاء نوى

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# الخطة الاستراتيجية لجمعية الخدمات الصحية بضياء نوى



الحمد لله وحده .. والصلاة والسلام علي من لا نبي بعده ...

لقد استبشرت محافظة ضباء بصدور الموافقة الكريمة من قبل الجهات المختصة بأنشاء جمعية الخدمات الصحية بمحافظة ضباء " **نوي** " والترخيص لها من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تحت الرقم ٢٠٢١ والمسجلة بتاريخ ١٤٤٣/١/٤هـ

وإذ تقدر **نوي** هذه الثقة من ولاية الامر فإنها قد وضعت نصب أعينها وضمن رسالتها أن تكون رفدا في من روافد الخدمة المجتمعة في المجال الصحي لذوي الحاجات وعلى الأخص الأشد حاجة وحيث تتكامل **نوي** مع منظومة العمل الصحي العام فقد حرصت **نوي** على أن تكون رويتها واستراتيجياتها مواكبة لرؤية ٢٠٣٠ ، التي جاءت لتحقيق أهدافاً واعدة متعددة، ترسخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية

وهي تضع خطواتها الاولي في مجال العمل الخيري فان **نوي** تعي المسؤولية العظيمة الملقة على عاتق القائمين عليها، كما أنها تستشعر أهمية أن يكون لها رؤية تنبثق من واقعها و محيطها الذي تعيشه بآماله وتحدياته ولكي تتحقق هذه الرؤية فقد تم العمل بجد ووعي على أن تكون استراتيجية **نوي** مستوعبة ومواكبة، تقرأ الفرص جيدا وتسعى لاستثمارها كما تعمل على التعامل مع التحديات بوعي ومسؤولية وخاصة تلك التحديات التي ترافق مرحلة التأسيس والتي لا تخفي على ذوي الايادي البيضاء والقلوب الرحيمة من أهل الفضل والإحسان والتخصص الذين يستشعرون أهمية تقديم الدعم لهذه الجمعية والتي تعمل على تخفيف معاناة وحفظ كرامة من هم في أمس الحاجة للخدمة الطبية

ونحن على ثقة بأن قيم العطاء والتراحم والتعاون والتعاطف هي قيم راسخة الجذور في مجتمعنا، سائلين الله عز وجل أن يحسن النيات ويكلل الجهود بالتوفيق والسداد

رئيس مجلس الإدارة

د/ إبراهيم بن مصطفى هجان



بدرت الفكرة لإنشاء جمعية الخدمات الصحية بمحافظة ضباء **نوي** من الحاجة للمبادرة في تبني علاج المرضى الفقراء والمحتاجين غير القادرين الى الوصول للخدمة الطبية في القطاع الطبي العام وذلك بالتعاون مع المحسنين ورجال الأعمال والشركات والمؤسسات الخيرية والمستشفيات الحكومية والأهلية، ومن هنا قامت **نوي** وهي جمعية خيرية صحية يقع مقرها الرئيس في محافظة ضباء، وتقوم على خدمة جميع المراكز والقرى التابعة لها.

وتتطلع **نوي** لأن تكون حلقة الوصل ومرجعاً للمرضى المحتاجين مع المحسنين أو أهل الفضل والخير ولراغبي التطوع من الكفاءات في التخصصات المختلفة في المجال الصحي والتي تكثر الحاجة اليها من قبل الشرائح والفئات المتعددة للمرضى، ورسالتها تتمثل في تقديم العناية الصحية الخيرية ومد يد العون لمساعدة المحتاجين والمشاركة في البرامج العلاجية والوقائية والتدريب والتأهيل ويأمل القائمون على أمور **نوي** أن تساهم في سد الحاجة العاسة للعمل الخيري الصحي، حيث تقوم فكرة المشروع على التنسيق بين **نوي** والمستشفيات أو المراكز الطبية لعلاج المرضى المحولين إليها من قبل **نوي**.

ويستفيد من خدمات **نوي** المرضى غير القادرين على شراء الأدوية والأجهزة والمستلزمات الطبية التي يحتاجون إليها، وغير القادرين على تحمل نفقات العلاج، ويتم قبول الحالات المستفيدة من **نوي** عبر آلية يتم فيها عرض الحالات المرضية المحولة من الجمعيات والمؤسسات الخيرية على لجنة طبية مكونة من نخبة من الاستشاريين والاختصاصيين في عدة تخصصات طبية لدراسة وتقييم حالتهم الصحية ولتحديد المساعدة المناسبة لكل حالة بكل دقة وموضوعية، وذلك بناء على التقارير الطبية الواردة ل**نوي** من المراكز الطبية الحكومية والأهلية المعتمدة.

## ضباء في سطور

محافظة فئه (أ) تتميز بموقعها الاستراتيجي

يتبع لها (١٨) مركز إداري معتمد،

و(٣٩) قرية والعديد من الهجر التابعة لها

تقدر مساحتها بـ ٩٩ ألف كلم مربع

يحدّها من الشمال مدينة نيوم،

ومن الجنوب آمالا

ومن الشمال الشرقي مدينة تبوك،

الغرب البحر الأحمر ومنها الى جمهورية مصر العربية عن طريق ميناءها،



بها العديد من المشاريع الاستراتيجية الكبرى:

كمشروع ضباء الخضراء وهو اكبر مشروع توليد للطاقة الكهربائية صديق للبيئة في الشرق

ويقع في حرمها أكبر مشروع انتاج هيدروجين أخضر في العالم بكلفة تزيد عن ١٨ مليار ريال الأوسط ومحمية الأمير محمد بن سلمان.



## الرؤية

أن نكون النموذج الأول والرائد في تقديم الرعاية الصحية والطبية الخيرية على مستوى المنطقة



## الرسالة

تقديم خدمات صحية وطبية وثقافية فائقة لغير القادرين على الوصول الى الخدمات مع التركيز على الفئات الأكثر احتياجا ضمن النطاق الجغرافي



## القيم

- سلامة المرضى والعاملين
- حفظ الكرامة والخصوصية
- المبادرة
- الشفافية
- الاحترافية
- الخدمة باحسان





## التمركز والاثـر



تقديم الخدمات للمرضى الفقراء وغير القادرين على الوصول للخدمات الطبية والصحية، وأصحاب الامراض المزمنة مع التركيز على المرضى أكثر احتياجاً، والوصول بالخدمة والحصول على الرعاية الطبية في موقع المريض مع الحفاظ على كرامة المريض وذلك عن طريق مبادرات الجمعية الخاصة مثل مبادرة **مكانك**

### ● المرضى



المساهمة في التوعية المجتمعية وتعزيز الصحى عبر الحملات التثقيفية والبرامج المصممة من قبل الجمعية والمشاركة فى الحملات الوطنية الموسمية للرفع من الثقافة الصحية لدى الفئات المستهدفة، وذلك عن طريق مبادرة **ثقفني** و مبادرة **قوافل**

### ● المجتمع



بناء شراكة متينة مع العديد من الخبرات الاستشارية الطبية المتخصصة والممارسين الصحيين ضمن بيئة عمل تطوعية تعمل على مدار العام للمساهمة فى تقديم الرعاية والفحص والاستشارة الطبية لمرضى الجمعية ضمن مبادرة **سند**

### ● شركاء تقديم الخدمة



عقد شراكة استراتيجية مع العديد من مراكز الخدمات الطبية كالمستشفيات و مراكز الرعاية الأولية ومراكز الايواء وشركات الادوية والصيدليات وشركات المستلزمات الطبية والجهات المانحة للمساهمة فى دعم رسالة الجمعية والمشاركة فى تأمين احتياجات المرضى عبر مبادرة **لازم**

### ● شركاء سلاسل الامداد



## خدماتنا ومبادراتنا



<p>مكانك - مبادرة للوصول الى المرضى المحتاجين وتقديم الخدمات الطبية والصحية ورعايتهم في أماكن تواجدهم في القرى والهجر وغير القادرين للوصول الى مراكز الخدمات الطبية وخاصة أصحاب العجز والعاقة.</p>	
<p>قوافل - مبادرة لتنظيم القوافل الطبية، والمشاركة في حملات التطعيم الموسمية والتحصين من الأوبئة المختلفة والمساهمة مع الجهات الرسمية في هذا المجال، وتغطية احتياجات الفئات الأقل وصولاً للخدمة</p>	
<p>تقنيا - مبادرة تهدف للمساهمة في رفع الوعي الصحي لدى الفئات المجتمعية المستهدفة - بالأمراض المختلفة وخاصة المزمنة والشائعة وطرق الوقاية منها وذلك عبر القنوات و الوسائل المختلفة</p>	
<p>سند - برنامج لاستقطاب الكفاءات الطبية للمساهمة تطوعاً في تقديم الخدمات الطبية لصالح الجمعية من قبل الاستشاريين والأطباء والممارسين الصحيين وعقد اتفاقيات الشراكة معهم</p>	
<p>لازم - برنامج يمكن الجمعية من تأمين المستلزمات الطبية والاحتياجات المساندة للمرضى المحتاجين عن طريق عقد الشراكات مع المؤسسات ذات العلاقة بالمستلزمات الطبية والأدوية وخلافه</p>	



### تنمية الموارد

#### الهدف الاستراتيجي الاول

رفع قدرات الجمعية المالية والتمكن من إيجاد موارد ذاتية وخارجية وضمان الاستقلالية والاستمرارية في تمويل أنشطة الجمعية



#### الإيرادات



يركز هذا الهدف على تحديد المؤشرات الأساسية لخطة تنمية الموارد المالية وآليات تمويل وتنمية دخل **نوي** وتحديد المصادر المتنوعة لجمع التبرعات وتحقيق الإيرادات المستهدفة من خلال جداول زمنية محددة ومناسبة

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الأداء
1250000	1000000	750000	مبلغ	مجموع الإيرادات الاجمالية*
67	50	0	نسبة	نسبة النمو في عوائد تقديم الخدمات
400000	350000	300000	ريال	مجموع إيرادات المانحين
1	2	3	عدد	عدد الآليات الجديدة المفعلة لجمع التبرعات
7	6	5	عدد	عدد الجهات المانحة
7	5	0	عدد	عدد المسجلين بسجل الداعمين من الدرجة الثانية

## الوقف



تمثل الاوقاف ركيزة أساسية من ركائز الاستقلال ومصدر رئيس من مصادر تنمية وثبات الموارد المالية وآلية فاعلة من آليات التمويل الذاتي لكل جهة خيرية، ولضمان استدامة تقديم الخدمات وتطوير العمليات من قبل **نوي** فإنها جعلت الحصول على الاصول الوقفية وتنميتها في لب استراتيجيتها، حيث تستهدف للوصول بالعوائد الوقفية الى ما يقابل ٣٥% من مجموع صافي إيراداتها وذلك خلال الخمس سنوات القادمة مما يمكن **نوي** من السير على أساس من الثبات والنمو على المدى الطويل ما يمكنها من تحقيق طموحاتها.

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الأداء
0	100	30	%	نسبة الانجاز في نظام الوقف ب <b>نوي</b> ①
1	0	1	عدد	عدد المبادرات الوقفية
40	40	36	%	نسبة العائد الوقفي لمجموع العوائد
20	20	20	%	نسبة النمو في الاصول الوقفية
50	0	100	%	نسبة الانجاز من مشروع الوقف المعتمد

① يشمل نظام الوقف: (النظارة - القواعد المنظمة - الضوابط القانونية- ادارة المخاطر)

## الاستثمار



تولي الجمعية اكتشاف الفرص الاستثمارية اهتماما بالغا وتعتبرها إحدى أهم السبل لمصادر دائمة للتمويل تعتمد عليها لضمان استدامة الجمعية و لمساعدتها في القيام برسالتها و تقديم خدماتها على الوجه المطلوب، وحيث يعتبر الاستثمار عملا اقتصاديا بالدرجة الأولى، ويحتاج أن تقوم عليه إدارات اقتصادية واستثمارية متخصصة، بشكل لا يفرغ الكيان الخيري من قلبه ومهامه الاجتماعية وأدواره المنوط به القيام بها، فإنه من

المهم إيجاد آلية للبحث عن شريك ذو خبرة ومعرفة بالفرص الاستثمارية واسناد مهمة الاستثمار لتنمية أموال الجمعية، وإدخالها في عمليات استثمارية مضمونة الربح ومتعددة الأصول الثابتة، وبحسابات درجات الخطورة والمجازفة،

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الأداء
1	1	0	عدد	عدد المبادرات (المحافظ) الاستثمارية
100	100	0	%	نسبة الاستثمارات المشتركة لمجموع الاستثمارات
17	15	0	%	العائد على الاستثمار
10	10	0	%	تطوير الفرص الاستثمارية

## الكفاءة المالية



يهتم هذ المجال باختيار أفضل الممارسات المعمول بها في مجال إدارة رأس المال بكفاءة، واتباع افضل السبل لاستخدام هذه الاموال من اجل تعظيم العوائد للجمعية. والعمل على ادارة أصول الجمعية النقدية والعينية وتحقيق الوفورات في المصروفات التشغيلية بما لا يعيق ويؤثر على نمو أنشطة وخدمات **نوي**

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الأداء
5	3	2	%	الوفر في المصروفات التشغيلية
20	15	7	%	نسبة الوفر العائد من التطوع من مجموع التكاليف
20	15	10	%	نسبة الوفر العائد من الاسناد



## ملف الخدمات Service Portfolio

### الهدف الاستراتيجي الثاني

تطوير وتقديم خدمات طبية وصحية ذات جودة عالية على أساس من المهنية والتنافسية بما يحقق عوائد تدعم استمرارية الجمعية



#### توثيق الخدمات



يعنى هذا الهدف بتطوير الآليات والممارسات المتعلقة بتوثيق و نشر الوثائق المفصلة لعدد الخدمات وآلية التقديم عليها وطرق تقديمها ومعايير مستوى الخدمات والمواصفات القياسية المعيارية و عمل دراسات مقارنة (Benchmarking) لتقييم اداء الخدمة وقياس ودراسة توقعات/ احتياج المرضى لتنفيذ الخدمة وكيفية نشر وتسويق كل خدمة وتصنيف العملاء المستفيدين من كل خدمة وقنوات ومنافذ توصل الخدمات للمرضى

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
30	60	10	%	نسبة الانجاز في وثيقة تحديد معايير مستوي الخدمات
	100	50	%	نسبة الانجاز من كتيب (كتالوج) الخدمات
100	50	20	%	نسبة الانجاز من توثيق إجراءات تطوير وتقديم الخدمة





تفعيل الأنظمة والأدوات والمنهجيات لتطوير الخدمات بشكل مستمر و تمكين **نوي**

من تطبيق إجراءات وأدوات تطوير الخدمات، كما ونوعا لمستوى يمكن من تغطية الفرص المتاحة في مجال الخدمات الطبية الأكثر حاجة من قبل الفئات المستهدفة

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
2	2	3	عدد	عدد المجالات ال التخصوية المغطاة
1	1	0	عدد	عدد الخدمات الجديدة المطلوب تطويرها
		100	%	نسبة الانجاز من هوية <b>نوي</b>
2	3	4	شهر	زمن طرح الخدمة الجديدة TTM



ويهدف بذلك الى وجود خطة يتم فيها وصف متطلبات وإجراءات تقديم الخدمة للمستفيد بوضوح و كما يشمل ذلك التسهيلات المتاحة للمرضى في مراكز تقديم الخدمة وفي صالات الانتظار. والوسائل المتاحة للمرضى للحصول على نماذج طلب الخدمة

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
3	5	7	يوم	زمن الاستجابة لطلبات المستفيدين
3	3	3	عدد	عدد الخدمات المطروحة
1	0	0	عدد	عدد المراكز والقرى المشمولة بخدمات <b>نوي</b>
2	2	1	عدد	عدد قنوات تقديم الخدمات
3	2.5	2	%	مؤشر رضى المستفيدين

## إدارة الشراكات

### الهدف الاستراتيجي الثالث

بناء علاقات استراتيجية وثيقة مع الجهات المانحة والجهات الرسمية والاهلية والعمل على تحسين الصورة الذهنية لدى الشركاء الداعمين



#### شركاء المنح والدعم



١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
30	20	10	%	العائد على الشراكة (نسبة التفعيل للاستفادة من الشريك)
3	2	2	عدد	الملتقيات الخاصة بالجهات الداعمة
4	4	4	عدد	عدد تقارير الاداء
4	4	0	عدد	عدد الاتفاقات الموقعة مع جهات الدعم العيني
70	60	50	%	مؤشر رضى الشريك





## الهدف الاستراتيجي الرابع

الارتقاء بمستوى الشراكة وبناء شراكات فاعلة مع شركاء الجمعية ومع مقدمي الخدمة من الكوادر الطبية والصحية ومؤسسات الدعم الطبي



### شركاء تقديم الخدمات



١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
٥	٤	٣	عدد	عدد المجالات الصحية التخصصية المغطاة
1	1	٢	عدد	عدد الخدمات الجديدة المطلوب تطويرها
0	0	100	%	نسبة الانجاز من هوية <b>نوي</b>
1	1	3	عدد	عدد العلامات التجارية المسجلة
100	100	100	%	نسبة الانجاز من العلامات التجارية لكل خدمة
2	3	4	شهر	زمن طرح الخدمة الجديدة TTP

لكي يتم التعامل بطريقة صحيحة مع التصنيفات المختلفة للشركاء، فقد تم تحديد الافضلية وتحقيق التوازن بين احتياجات وتطلعات الشركاء من جهة وتأثيرهم من جهة أخرى وتعمل **نوي** على إعطاء الأولوية للنهج التشاركي للشركاء الذين يكون لهم فيه تأثير كبير احتياجات واهتمام أكبر (المانحين / مقدمي الخدمات الطبية والصحية)،

## إدارة التطوع (التطوع الكفؤ) الهدف الاستراتيجي الخامس

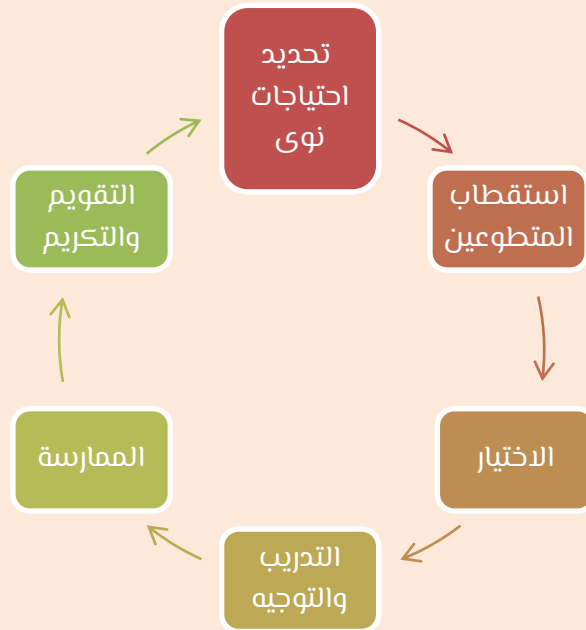
الاستثمار الامثل لكفاءات المتطوعين وتنويع مجالات التطوع  
لتغطية حاجات الجمعية الادارية والمهنية



يعتبر التطوع رافد اساس لدعم عمليات **نوي** من هنا كانت الحاجة ملحة لتطوير

العمل التطوعي في **نوي** عن طريق رسم خطة لبرنامج العمل التطوعي كما هو وارد

بالشكل التالي:



ويقع في نطاق هذا الهدف تطوير استراتيجية مستوعبة لتحديد حاجات **نوي** في

استقطاب وتنظيم مشاركة المتطوعين ورسم أدوارهم وربطها ببرامج ومشاريع **نوي** بحيث

تتم متابعة العمل وبرنامج عمل المتطوعين مع التركيز على التطوع الاحترافي وخاصة في

مجال تقديم الاستشارات والتشخيص العلاجي والوقائي. مع التركيز على متابعة المتطوعين

وضمن عدم فقدان حماسهم بعد مما ينعكس خسارة على الجمعية.

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
200	150	100	عدد	العدد الكلي للمتطوعين المسجلين بسجلات <b>نوي</b>
70	50	30	%	النسبة الكلية لفاعلية المتطوع
95	90	75	%	نسبة المتطوعين الفاعلين لعدد المسجلين
1	1	2	عدد	عدد آليات استقطاب المتطوعين
500	250	100	عدد	العدد الفعلي للساعات التطوعية
10	7	7	عدد	عدد فرص التطوع المتاحة
7	5	4	عدد	عدد مجالات التطوع <sup>①</sup>
95	70	60	%	نسبة التغطية لمجالات التطوع
70	50	30	%	نسبة الانجاز من معايير التقييم والتكريم
70	50	20	%	مؤشر رضى المتطوع

① المجالات ذات الحاجة (الاستشارات الطبية -التشخيص - الرعاية والتمريض - إيصال الدواء والمستلزمات - العلاقات والاعلام - التدريب)

مع إمكانية وجود مؤسسة وسيطة تعمل على تحديد الاحتياجات والقدرات والطاقات في مختلف التخصصات المهنية واستقطاب الكفاءات المهنية من القطاع الصحي و الشركات والأفراد للإسهام بمهاراتهم وقدراتهم واستثمار هؤلاء المحترفين لتقديم خدمات تطوعية في تخصصاتهم من دون مقابل كدور أساس من أدوار المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص (CSR) بما يخفف من كلفة برامج **نوي** المالية ويضفي دعماً مباشراً للجمعية. ويفيض حماسة وحيوية أكبر على العمل ويساهم في سبيل انجاح برامج **نوي**.



## العلاقات والاتصال

### الهدف الاستراتيجي السادس

نشر وتوسيع وبناء العلاقات والمشاركة في التجمعات والمعارض والحملات الوطنية والوصول لمناطق الحاجة عبر القنوات المتعددة



#### العلاقات والمشاركة



١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
20	20	8	عدد	عدد الملتقيات / الزيارات الخاصة بالجهات الداعمة
30	30	25	%	نسبة الملتقيات المتعلقة بالمتطوعين لمجموع الملتقيات
2	2	2	عدد	عدد المبادرات المتعلقة بالتواصل الحميمي مع الشركاء

#### النسويق



١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
50	50	50	%	نسبة الانجاز في استراتيجية التسويق
8	5	2	عدد	عدد منافذ التسويق
4	3	2	عدد	عدد البرامج التسويقية



## الاجراءات الداخلية

تهدف عملية مراجعة وتطوير وتوثيق الاجراءات الداخلية إلى تحقيق نتائج ملموسة ومميّزة في مقاييس الأداء والعمل على التخلص من التكرارات والتقاطعات المسببة للتأخير والتعقيد في سير العمل بهدف تحقيق تحسينات جوهرية وفائقة وليست هامشية تدريجية في معايير الأداء بما يكفل سرعة الأداء وتخفيض التكلفة وجودة الخدمة، مع توظيف كل التقنيات اللازمة لخدمة هذا التوجه ويشمل ذلك الاجراءات المالية و الادارية والقانونية والاجراءات الفنية والتقنية.

## الهدف الاستراتيجي السابع

المالية



## بناء أنظمة وإجراءات مالية سليمة معتمدة ومطبقة بدقة



يرمي هذا الهدف الى تطوير قدرات **نوي** في مجال الحوكمة المالية وتطبيق أفضل الممارسات المحاسبية المعمول بها للتمكن من العمل على أسس من المعيارية، كما يعمل الهدف على إيجاد آليات تعزز من إمكانية التدقيق وتشجع **نوي** للإفصاح عن قوائمها المالية بكل دقة واقتدار بما يحقق الشفافية والتي هو مطلب أساس لكل جمعية خيرية.

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
100	70	40	%	نسبة الانجاز من نظام تأسيس الجمعيات العمومية وصلاحيات مجلس الادارة - نظام الحوكمة
100	70	30	%	نسبة الانجاز من نظام التكلفة مبني على الوحدة السعرية حسب أولوية الخدمات
	100	50	%	نسبة الانجاز من "كتيب السياسات و الإجراءات والصلاحيات المالية"
4	4	4	عدد	التقييم الدوري لفعالية إجراءات الضبط الداخلي
0	0	100	%	النسبة المنجزة من النظام المحاسبي
100	90	80	%	نسبة الوفاء من الالتزام بوقت إصدار التقارير المالية

الادارية



## الهدف الاستراتيجي الثامن

تطوير وتيسير اجراءات العمل لتحقيق الانسيابية والمرونة في جميع  
انشطة الجمعية



يعنى هذا الهدف بتوفيق وتنسيق المهارة الإدارية وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق أعلى معدلات الفاعلية والتميز الاداري والوصول بالعمل إلى مستوى من التفاعل والمرونة، الذي يصب بدوره في رفع كفاءة ادارات **نوي** المعنية بتقديم الخدمة والادارات المساندة لها،

بما يواكب تطلعات ورغبات وتوقعات أصحاب المصلحة وعملاء **نوي** والمستفيدين من خدماتها.

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
100	95	70	%	نسبة شغل الشواغر الوظيفية في الهيكل
97	95	85	%	نسبة الالتزام والمطابقة مع الخطة الاستراتيجية
100	99	90	%	نسبة التزام الإدارات المعنية بتطبيق مؤشرات الأداء وربطها بخطة <b>نوي</b>
100	90	80	%	نسبة الانجاز من نظام الاجراءات والصلاحيات
10	15	20	%	نسبة الفقد في العاملين
70	65	60	%	نسبة السعودة في <b>نوي</b>
50	50	50	%	نسبة السعودة في الطاقم الصحي
100	95	80	%	نسبة الانجاز من دليل تدريب الموظفين

القانونية



## الهدف الاستراتيجي التاسع

استيفاء وتأكيد الجوانب القانونية كالاسم والمقر والنشاط وهوية الأعضاء والموظفين وبناء كيان مؤسسي سليم يمكنه من التأثير



يعمل هذا الهدف على إيجاد بيئة قائمة على أساس من الالتزام والتوافقية ومستندة إلى الأطر القانونية والتشريعية والانظمة والقوانين المنظمة للعمل بصفة عامة وللعمل الخيري على وجه الخصوص، ويشمل ذلك ضوابط التأسيس وقانونية الاسم والمقر وتوافقية



التنظيم الداخلي وما يتعلق بالتراخيص وآليات العمل، كما يعنى بنشر وتعميق الوعي بالثقافة القانونية لدى العاملين بـ **نوي** والمتعاملين معها، بما يعزز الثقة لدى عملائها ويعمق أثر الجمعية في بيئتها.

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
100	100	100	%	نسبة الالتزام - قانونية الاسم
100	70	50	%	نسبة الالتزام بقانونية هوية العاملين
100	100	100	%	نسبة الالتزام - نظامية ومتطلبات المقر
100	100	90	%	نسبة الالتزام - نظامية الانشطة
100	100	100	%	نسبة الوفاء باستكمال التراخيص
100	100	100	%	نسبة الوفاء بمتطلبات الداعمين

البنية التحتية



الهدف الاستراتيجي العاشر

تعزير البنية التحتية لمكاتب الجمعية واستكمال بناء أنظمة الدعم  
والمساندة ونظم الاتصالات والمعلومات



يهدف بذلك لتحقيق الاستجابة والانسيابية وذلك بتوفير بنية معلوماتية تشمل الأرشفة والتوثيق وتوفير قاعدة البيانات تساعد من خلالها في تقليص مراحل تنفيذ المهام وتقليل فرص اختلاف المعلومات والحاجة إلى مطابقتها، والاستفادة من جميع الخدمات والأنظمة، بما يضمن تفادي الأعطال المفاجئة التي قد تعيق سير العمل أو تؤثر على مخرجاته وإيجاد

حلول أسرع للمشاكل الفنية لضمان استمرارية تقديم الخدمة بشكل سلس، والسعي إلى اتخاذ إجراءات استباقية عبر رصد المشاكل المتوقعة وتلافيها من خلال التدابير التقنية الوقائية

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
١	٢	٣	يوم	زمن تحديث المعلومة
٩٧	٩٥	٩٠	%	نسبة توافره الانظمة
90	75	50	%	نسبة التحول للتعاملات الالكترونية للمكتب
٢٠	١٢	٥	عدد	عدد مواقع التواصل المشترك بها
4	2.5	0.5	مؤشر	مؤشر رضى خدمات التقنية
3	10	20	دقيقة	زمن الاستجابة للاتصال الخارجي
٩٩	٩٩	٩٠	%	نسبة الوفاء بمتطلبات ميكنة عمل المكتب





## الهدف الاستراتيجي الحادي عشر

### تحقيق الرضا الوظيفي من خلال التدريب والتحفيز المستمرين لصناعة كوادر احترافية ذات ولاء للجمعية

تواجه الجمعيات الخيرية على وجه العموم مجموعة من التحديات المتعلقة بكفاءة وفاعلية العاملين فيها، وكذلك تحديات ترتبط ببناء فرق العمل والاهتمام بالإبداع والتميز وتغيير نمط سلوك الموظف ومستوى طموحه ولن تستطيع **نوي** مواجهة تلك التحديات الا من خلال تطوير مهارات موظفيها والمتطوعين فيها وتدريبهم للحصول على كفاءات متميزة ومبدعة يمكنها أن تقود **نوي** إلى التغيير والتجديد والتطوير

١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
3	2	١	%	نسبة المصروفات التدريبية بالنسبة للميزانية التشغيلية
2	1	1	عدد	المعدل السنوي للبرامج التدريبية المخصصة لكل موظف
5	5	5	%	معدل نسبة العلاوة السنوية لمتوسط دخل الموظفين
٤	٣	3	مؤشر	مؤشر الرضى الوظيفي لدى العاملين ب <b>نوي</b> من (٥)
5	10	15	%	نسبة التسرب السنوي من مجموع العاملين
7	5	3	سنة	معدل عدد سنوات خدمة الموظف
5	4	3	سنة	معدل عدد سنوات خدمة المدير

## الهدف الاستراتيجي الثاني عشر

### ثقافة وممارسات الجودة



### تحقيق التميز والإبداع وثقافة الجودة ورفع الثقة بخدمات وسمعة الجمعية



١٤٤٥	١٤٤٤	١٤٤٣	الوحدة	مؤشرات الاداء
1	0	0	عدد	عدد شهادات اعتماد الجودة الدولية
٩٧	٩٠	٧٠	%	نسبة الانجاز من وثيقة سياسة وأهداف الجودة
6	٤	٢	عدد	عدد مرات فحص ومراقبة تطبيق الممارسات سنويا

يهدف بهذا الى تطوير ممارسة ادارية يعبر عنها بنظام إدارة الجودة كأحد أنظمة الإدارة التي سيتم تبني العمل بها من قبل **نوي** بما يحقق الابداع والتميز، والتي يمكن أن تشمل العمليات والاجراءات التالية التي بها يتم تحقيق التحسين المستمر:

- تحديد وأهداف سياسة الجودة.
- تحديد العمليات الأساسية التي تؤثر على أهداف الجودة لضمان تحقيق التحسين المستمر.
- تحديد الوسائل والمعايير اللازمة لتحسين فاعلية العمليات.
- فحص النتائج للوقوف على مدى تحسن فاعلية العمليات.
- تحديد الوسائل لمنع العيوب وتخفيض الهدر.



الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والشكر له على توفيقه وتسديده سبحانه ...  
تمثل هذه الوثيقة الخطة الاستراتيجية والتي ترسم مسيرة الجمعية للاعوام (١٤٤٣ - ١٤٤٥)  
و من أجل الوصول بهذه الخطة لكي تكون واقعا عمليا فإنه من المهم النظر والتأمل في  
التحديات التي تواجه الجمعية والتي يكمن أن تحد من قدراتها على تحويل المبادرات  
الاستراتيجية الى مشاريع ومن ثم إدارة وتنفيذ هذه المشاريع، لذا فمن المستحسن النظر  
بعناية للإرشادات التالية فيما يتعلق بأهم عوامل النجاح التي يجب أن تؤخذ بالاعتبار :

- ضرورة وجود لجنة توجيهية تقود إدارة التغيير
- يجب أن تكون المبادرات وأساليب العمل الجديدة منطلقة من توجهات الخطة  
ومتطابقة معها وأن لا يتبنى الا ما هو متواءم مع منهجيتها
- وضوح الرؤية للتغيير (محطة وصول نهائية واضحة المعالم)
- بناء نظام لمتابعة الاداء والمراقبة المركزة للمؤشرات الرئيسية والتحلي باليقظة  
والحذر التام أثناء عملية التنفيذ لمعالجة أية انحرافات تؤثر على الانجاز
- وضع برنامج لإحداث تغيير جذري فى الثقافة التنظيمية للعاملين والشركاء
- وجود نظام إتصال وتوصيل الرؤية لكل من هو عنصر لانجاح تنفيذ الخطة
- الحرص على تحقيق نجاحات على المدى القصير

وصلى الله وسلم وبارك على نبينا محمد ﷺ

وَاللَّهُ عَلَى التَّوْفِيقِ