

جمعية رفيدة لصحة المرأة
الخطة الاستراتيجية 2024-2026

قائمة المحتويات

1. المقدمة
2. المنهجية
3. ملخص تقييم الوضع الحالي
4. المبادئ الإرشادية
5. الاستراتيجيات
6. الأهداف الاستراتيجية
7. المتابعة والتقييم

1. المقدمة:

تأسست الجمعية عام 2016م من قبل اثنان وعشرون عضو مؤسس من الأطباء والمتخصصين الذين تجمعهم الخبرة والممارسة في مجال الصحة، وترأست الجمعية صاحبة السمو الملكي الأميرة موزي بنت خالد بن عبدالعزيز آل سعود. وقد وُجدت الجمعية لتلبية الحاجة إلى وجود جمعية متخصصة في صحة المرأة تهدف إلى نشر التثقيف والوعي الصحي لتقديم أفضل توجيه ممكن للحفاظ على صحة المرأة السعودية.

قامت مؤسسة الملك خالد بضم الجمعية إلى برنامج احتضان المنظمات غير الربحية عام 2017م للعمل على تنمية قدرات الجمعية الإدارية والتنموية. كجزء من هذا الاحتضان، قامت المنظمة بتكليف خبراء في مجال التخطيط الاستراتيجي للعمل مع المنظمة بشكل مكثف. وقد وضعت الدورة الأولى من الخطة الاستراتيجية، وتم تنفيذها خلال الفترة ما بين 2017 و 2019 م. ووضعت الدورة الثانية وتم تنفيذ الخطة الاستراتيجية من 2020 وتم تمديدها حتى 2023 .

خلال شهري نوفمبر وديسمبر 2023م، تم تقييم وضع الجمعية وتحليل مدى التقدم الذي أنجزته خلال الفترة الماضية، وبناءً على تلك النتائج، تم وضع الدورة الثالثة للخطة الاستراتيجية الجديدة لتوجيه عمل الجمعية خلال الثلاث السنوات القادمة.

2. المنهجية:

تم استخدام منهجية تخطيط استراتيجي تجمع بين المنهج التقليدي ومنهج التخطيط المستمر، حيث قامت المنظمة بمراجعة رؤيتها ورسالتها، ووضع استراتيجيات وأهداف مبنية على ميزتها التنافسية. تلتزم المنظمة بمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية بشكل دوري ومراجعتها بناءً على التغيرات والتحديات التي قد تواجهها، توفر هذه المنهجية إطارًا واضحًا للتنفيذ والمرونة الكافية لمواكبة المتغيرات.

شكّلت المنظمة لجنة تخطيط استراتيجي مكونة من أعضاء يمثلون أصحاب المصلحة من خبراء ومنسوبي الجمعية. لقيادة عملية التخطيط الاستراتيجي وإجراء الدراسات اللازمة.

من خلال مراجعة مخرجات إستراتيجية 2020-2023 شارك الفريق في العديد من ورش العمل للإجابة على الأسئلة التالية: ما هو التغيير الاجتماعي الذي نطمح له وكيفية تحقيقه؟ ما الذي يميزنا عن باقي المنظمات؟ ما هي الموارد البشرية والمالية و الدعم اللوجستي الذي تحتاج إليه الجمعية لتقديم الخدمات؟

عليها تم وضع الخطة الاستراتيجية للمنظمة عام 2024-2026م وتشمل مايلي:

- المبادئ الإرشادية
- الاستراتيجيات
- الأهداف العامة، الأهداف المحددة ومؤشرات الأداء
- إطار المتابعة والتقييم

3. ملخص تقييم الوضع الحالي:

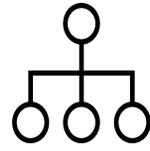
تم إجراء تحليل شامل لوضع المنظمة مع التركيز على المجالات الرئيسية التالية:



التحليل البيئي



البرامج والمشاريع



قدرات المنظمة

تحليل أصحاب المصلحة	التوافق مع الرسالة	الاستراتيجية
الأجندة العالمية والمحلية الصحية للمرأة	الحاجة	الحوكمة
التوجهات الصحية للمرأة	المستفيدون	التشغيل
القطاع غير الربحي المحلي	القدرة التنفيذية	التواصل وتنمية الموارد
تحليل المنافسين	تقييم البرامج	المتابعة والتقييم
المقارنة المعيارية	الشراكات	

شارك العديد من أصحاب المصلحة في هذه العملية بما في ذلك:

- أ. المستفيدون
- ب. الأعضاء
- ج. المتطوعون
- د. الموظفون
- هـ. الخبراء المتخصصون
- و. المتبرعين

تم استخدام أدوات بحث متنوعة لجمع المعلومات والتحقق منها:

1. المقابلات
2. مجموعات التركيز
3. الدراسات الاستقصائية
4. ورش العمل
5. الرصد والمراقبة
6. مراجعة الوثائق الرئيسية

3. ملخص تقييم الوضع الحالي:

يوضح التقرير الوضع الحالي في جمعية ريفية، والدروس المستفادة من تجاربها السابقة، والتي بناءً عليها، ستمكن الجمعية من اتخاذ قرارات تقود إلى خطة استراتيجية فعّالة للسنوات الثلاث المقبلة.

أبرز التوصيات

1. مراجعة استراتيجيات الجمعية بناءً على نوعية البرامج و على ميزتها التنافسية.

2. مواءمة أهداف ومستهدفات الجمعية مع برامج صحة المرأة المحلية والعالمية.

3. تخصيص نطاق تركيز الجمعية على الصحة و العافية بناء على الفئة العمرية لتحقيق أثر أكبر.

4. تكثيف العمل على أوجه الاستثمار العام لتحقيق مبدأ الإستدامة (التجارة الإلكترونية, المحافظ

البنكية, إسناد, الجهات المانحة, الدعم الحكومي)

5. العمل على جعل المتجر الإلكتروني أداة داعمة لمشاريع ريفية.

6. الاستثمار في التسويق الرقمي للتوسع و لجذب الفئات المستهدفة.

7. تطوير آلية أكثر كفاءة لجمع البيانات، لتسهيل الوصول للبيانات لضمان دقتها لغرض المتابعة

والتقييم.

4. المبادئ الإرشادية:

تعتبر المبادئ الإرشادية البوصلة التي توجه المنظمة نحو تحقيق رؤيتها المستقبلية، وتحدد الرؤية التغيير بعيد المدى الذي تريد المنظمة تحقيقه. أما الرسالة فهي عبارة تشرح كيفية تحقيق الرؤية، والقيم هي التي تصف المبادئ التي تبني عليها المنظمة تعاملاتها الداخلية و الخارجية.

الرؤية



أن يكون لدى المرأة العلم والقدرة والسياسات الداعمة التي تمكنها من اتخاذ القرارات الصحية السليمة

الرسالة



نلتزم بتعزيز صحة المرأة من خلال تقديم المعلومات الموثوقة و البرامج الفعالة والمساهمة الاستراتيجية في توجيه السياسات التي تخدم صحة المرأة في المملكة

القيم



- التعاون: نعمل مع من يشاركنا رؤيتنا
- الابتكار: نستخدم طرق غير تقليدية لتحقيق أهدافنا
- الفاعلية: نصمم برامج لها أثر إيجابي على المجتمع
- التجاوب: نشرك المجتمع في تصميم برامج مبنية على احتياجات المستفيدين

5. الاستراتيجيات:

الاستراتيجيات هي الطرق أو المسارات المتبعة من أجل تحقيق الأهداف، وتوضع بناءً على الميزة التنافسية للمنظمة. ولها ثلاث مستويات، كل مستوى يستجيب إلى نوع من الفرص أو التحديات التي تواجه المنظمة.

فيما يلي الاستراتيجيات التي ستتبعها المنظمة في المرحلة المقبلة:



الاستراتيجيات

استراتيجية المنظمة

- نعزيز سلامة المرأة باستخدام نهج "الصحة وليس المرض" مع التركيز على الصحة الجنسية والإنجابية.

استراتيجية البرامج

- نؤصم برامج مبنية على احتياجات المستفيدين ولها أثر قابل للقياس.
- نسعى لتقديم البرامج بأساليب مبتكرة ومحتوى عربي مبسط وسهل الفهم.

استراتيجية التشغيل

- نعمل على خلق منظمة فعالة ذات ثقافة شمولية تجذب المواهب المتميزة وذات الكفاءة.
- نلتزم ببناء نموذج مالي مستدام ونستهدف جهات مانحة ذات أهداف مشتركة.

6. الأهداف الاستراتيجية:

تحديد الأهداف الاستراتيجية يساعد المنظمة على الإنتقال من مرحلة التخطيط إلى مرحلة التنفيذ من خلال ترجمة المبادئ الإرشادية إلى خطوات عملية وملموسة. و في ما يلي الأهداف العامة و المحددة التي تسعى لتحقيقها جمعية رفيدة خلال الثلاث سنوات القادمة.

أهداف البرامج

مؤشرات الأداء	الأهداف المحددة	الهدف العام
# الحملات المنفذة	ب. 1.1: تنفيذ 13 حملة سنويًا حول مواضيع الصحة الجنسية والإنجابية	ب.1: زيادة الوعي في الصحة الجنسية والإنجابية
# التفاعل	ب. 2.1: تحقيق 3,500,000 تفاعل باستخدام المنصات الرقمية والميدانية بحلول عام 2026	
# المشاركات	ب. 3.1: تنفيذ 8 مشاركات خارجية توعوية سنويًا	
# المستفيدين	ب. 2. 1: تنمية مهارات 900 سيدة وفتاة سنويًا	ب. 2: تحسين المهارات الخاصة بالصحة الجنسية والإنجابية
% تحسن المستفيدات	ب. 2. 2: تحسين جودة الحياة أو مستوى المعرفة لدى 70% من المستفيدات المشاركات في القياس before & after	
% المشاركات	ب. 3. 2: استمرارية 70 % من المشاركات في حضور البرنامج كامل	
خط أساس محدد	ب. 1.3: تطبيق دراستين بنهاية عام 2026 حول مواضيع الصحة الجنسية والإنجابية	ب.3: زيادة الوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية
# أوراق التوصية	ب. 2.3: تطوير ورقة عمل تشمل توصيات خاصة بسياسات صحة المرأة	
# نسبة الوصول من خلال المنصة	ب. 3.3: تسهيل وصول المستفيدات الى العيادات الافتراضية المتخصصة بالصحة الجنسية والإنجابية	

6. الأهداف الاستراتيجية:

أهداف التشغيل		
مؤشرات الأداء	الأهداف المحددة	الهدف العام
% الإنفاق	ت. 1.1: إنفاق ما لا يقل عن 75% من الميزانية السنوية للجمعية على البرامج	ت.1: رفع مستوى الأداء المؤسسي
% التنفيذ	ت. 2.1: تحقيق معدل تنفيذ سنوي لخطة العمل بنسبة 95 %	
% التطوير	ت. 3.1: تطوير نظام التشغيل الرقمي (الإداري و المحاسبي و المشاريع) للجمعية بنهاية عام 2024 و بقية التحول التقني بنهاية 2026	
% الإنجاز	ت. 1.2: تحسين سياسات وإجراءات الموارد البشرية بحلول نهاية عام 2024 و رفعها على الموقع	ت.2: بناء رأس مال بشري مستدام
% الحفاظ	ت. 2.2: الحفاظ على 70% من المتطوعين سنويا	
% الحفاظ	ت. 3.2: زيادة معدل الاحتفاظ بالموظفين إلى 80% سنوياً	
% التحقيق	ت. 1.3: تحقيق عائد سنوي 2 مليون ريال سعودي	ت.3: تنمية الموارد المالية و التواصل الفعال مع أصحاب المصلحة
# المصادر	ت. 2.3: تنويع مصادر التمويل على أن تكون 5 مصادر مختلفة سنوياً شركات - دعم حكومي- إسناد - مانحين - تجارة الكترونية	
% التغطية	ت. 3.3: تغطية تكاليف المشاريع بنسبة 100% سنوياً	

7. المتابعة والتقييم:

يتطلب التخطيط الاستراتيجي المستمر متابعة دائمة لمدى تطبيق وملائمة الخطة. في حال حدوث تغييرات بيئية تؤثر على المنظمة يجب عليها مراجعة استراتيجياتها وأهدافها لضمان قدرتها على تحقيق رسالتها. ويشمل إطار المتابعة والتقييم ثلاثة محاور: المنظمة، البرامج والتشغيل .

محور المنظمة

يقيس هذا المحور بشكل سنوي مدى تطبيق الخطة الاستراتيجية وأداء مجلس الإدارة بناء على مؤشرات أداء الأهداف المحددة ومعايير الحوكمة.

محور البرامج

تقيم البرامج سنوياً بناءً على مخرجات و نتائج المشاريع المنفذة، ويقاس الأثر (طويل المدى) كل ثلاث إلى أربع سنوات.

محور التشغيل

يقيم هذا المحور مخرجات خطة العمل والأداء المالي بشكل ربع سنوي استناداً على مؤشرات أداء خطة العمل وتقارير المحاسب القانوني. أما أداء الموظفين فيقاس بشكل سنوي بناءً على الكفاءات ومؤشرات الأداء المحددة لكل موظف.

شکرا