

عنوان الورقة :

تجربة جمعية الزواج بالمدينة المنورة

مقدمها :

الأستاذ / محمد بن علي آل راضي

مقدمة

إن الله سبحانه وتعالى قد جعل من العمل المؤسسي أمراً ميسوراً ومقدوراً عليه ، وجعل من أسباب ذلك التعاون والتكاتف والتآلف بين الناس التي بها يصنع النجاح وتذلل الصعاب وتبارك الجهود ، وما ذلك إلا ثمرة لعون الله تعالى للمؤمنين ، إذا التزموا أمره ، إذ يقول تعالى : (وتعاونوا على البرِّ والتقوى)^١ ، وقول الرسول الكريم عليه الصلاة والسلام : (فعليكم بالجماعة فإنما يأكل الذئب القاصية)^٢ .

ولقد وضع الناس اللوائح والأنظمة في محاولة لتطبيق العمل المؤسسي لكنها تظل حبيسة لفطرتهم تلك ، وسيظل نجاحها متوقفاً على مدى رغبتهم في التخفيف من طغيان تلك الغريزة ، والبناء المؤسسي في المنظمات الخيرية أحد المجالات التي تعاني من تلك الغريزة ، مع توفر عوامل إضافية تجعل ظهور الفردية أوضح وأشد .

ومن ذلك اعتماد المؤسسة الخيرية على أفراد أكثر من اعتمادها على فريق عمل متكامل وإجراءات عمل واضحة ، وكذلك اعتماد الداعمين على الثقة الكبيرة بشخصيات الأفراد القائمين على هذه المؤسسات أكثر من اعتمادهم على المؤسسات ذاتها ، نظراً لأمانتهم وإخلاصهم ، وقدرتهم على الإقناع بمستوى الكفاءة في تحقيق رغباتهم وطموحاتهم الخيرية ، وهي ما يشكل أبرز عوامل الجذب للداعمين والمتبرعين ، وما لم يتم إشراك بقية أفراد فريق العمل في توجيه تلك الموارد عبر أهداف إستراتيجية وآلية عمل واضحة ، فستؤول المؤسسة إلى الضياع والانهياب بعد تخلف هذه الشخصيات الفردية عنها إلا أن يشاء الله رب العالمين^٣ .

ولهذا السبب يسعدني عرض تجربة جمعية "أسرتي" نحو عمل مؤسسي متكامل بإذن الله يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الإستراتيجية وكذلك خططها السنوية التنفيذية.

محمد بن علي آل رضي

المدير التنفيذي لجمعية أسرتي بمنطقة المدينة المنورة

نبذة عن جمعية "أسرتي"

الاسم	الجمعية الخيرية للزواج ورعاية الأسرة بمنطقة المدينة المنورة
الاسم المختصر	جمعية أسرتي
رقم الترخيص	309
تاريخ تأسيس الجمعية	العام ١٤٢٢ هـ

الرؤية	حياة أسرية طيبة في منطقة المدينة المنورة لتحقيق أعلى نسبة زواج واستقرار أسري على مستوى المملكة.
الرسالة	جمعية خيرية تؤهل المقبلين على الزواج وترعى الأسرة من خلال مساعدات مادية وبرامج متخصصة وتمييزة تساهم في تحقيق حياة أسرية طيبة.
الأهداف	<ul style="list-style-type: none">تقديم الإعانات المالية لراغبي الزواج من ذوي الإمكانيات المحدودة .الحد من ظاهرة العنوسة والطلاق في المجتمع.المساهمة في تحقيق الاستقرار العائلي للمجتمع من خلال حملات التوعية الدينية والثقافية والاجتماعية والسلوكية .

^١ سورة المائدة

^٢ رواه أبو داود، عن أبي الدرداء، وحسنه الألباني في صحيح الجامع برقم ٥٧٠١

^٣ المقدمة مقتبسة من دراسة ميدانية قام بها الباحث الأستاذ محمد بن ناجي عطية عن العمل الخيري المؤسسي

<ul style="list-style-type: none"> ▪ حث المجتمع على التيسير في أمور الزواج وعدم المغالاة في المهور. ▪ دراسة المشكلات والصعوبات التي يواجهها الشباب في الزواج. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نعمل لمدينة المصطفى صلى الله عليه وسلم ▪ تميزنا في تخصصنا ▪ دعمكم في مكانه ▪ نحفظ الأسرار ونرعى الخصوصيات ▪ متميزون بالإبداع والتطوير ▪ نجاحنا في عاملينا 	القيم
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مساعدة المقبلين على الزواج ▪ الرعاية الأسرة عبر مشاريع تنموية هادفة 	مسار عمل الجمعية
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مساعدة المقبلين على الزواج نقديا وعينيا. ▪ تدريب المقبلين والمقبلات على الزواج. ▪ تنظيم برامج أسرية متنوعة. ▪ الاستشارات الأسرية. ▪ الدراسات والبحوث الأسرية. ▪ التوفيق بين الراغبين بالزواج. ▪ الإصلاح الأسري. 	الخدمات
<ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامج تيسير للمساعدة على الزواج " زواج جماعي سنوي لألف شاب وفتاة " ▪ برنامج رخصة قيادة الأسرة لتدريب المقبلين والمقبلات على الزواج. ▪ برنامج سنة أولى زواج لرعاية الأسرة الناشئة في سنتها الأولى من الزواج. ▪ برنامج نحو أسرة مستقرة لتدريب منسوبي ومنسوبات القطاع العام والخاص. ▪ برنامج المستشار المؤتمن. ▪ برنامج إعداد لتأهيل المطلقات. ▪ برنامج بناء أسرة ينفذ بالشراكة مع مراكز الأحياء. ▪ برنامج مرشد الحي الأسري. ▪ برنامج مجالس الأسرة. 	البرامج

عدد الفروع	4 فرع بالمحافظات وفرع نسائي واحد داخل المدينة المنورة
عدد الموظفين المتفرغين	35 موظف متفرغ
عدد المتطوعين الدائمين	20 متطوع دائم برتبة قيادي
عدد المتطوعين الموسميين	300 متطوع موسمي

عدد الأوقاف	8 أوقاف منها برج بالمنطقة المركزية 14 دور
-------------	---

القيمة السوقية للأوقاف	155 مليون
عدد الاستثمارات	4 استثمارات عبارة عن مراكز أكشاك حول المنطقة المركزية
الاستثمارات البنكية	استثمار بقيمة 3.5 مليون في صندوق المرابحة بينك الراجحي

حجم المستفيدين	
المساعدة على الزواج	11560 شاب وفتاة
الرعاية الأسرية	76537 (ستة وسبعون ألف وخمسمائة وسبعا وثلاثون) خلال عشرة أعوام

تاريخ الجمعية:

نستعيد حكاية البداية معكم والتي انطلقت في العام ١٤٢٢ في الجلسة الأولى لمجلس منطقة المدينة حيث تم إقرار إنشاء المشروع الخيري للزواج ورعاية الأسرة. بدأ العمل بشكل متواضع ولكن بهمة عالية تحت مسمى المشروع الخيري للزواج ورعاية الأسرة بمنطقة المدينة المنورة ، تشكل فريق عمل من ثمانية متعاونين وخمسة موظفين فقط عملوا في مكتب فضيلة الأمين العام ببرج الجزيرة ، وتم تقديم أول دفعة من الإعانات لعدد ١٨ ثمانية عشر شابا بعد أن حضروا دورة تأهيلية شاملة. وقام فريق العمل المكون بعقد ورش عمل واجتماعات لدراسة تخطيط العمل في المشروع والإعداد للانطلاق الفعلي بكافة خدمات المشروع ، وكان من ضمن مهامهم اختيار مبنى مناسب ليكون مقراً للمشروع ، وتم الانتقال للموقع بعد أن تم تجهيزه في شهر شعبان من عام ١٤٢٢ هـ ، وحيث إن تأسيس المشروع قام على أن يستفيد من خدماته كافة أبناء منطقة المدينة المنورة ، تم إنشاء فروع للمشروع في بعض محافظات المنطقة منها محافظة ينبع ومحافظة مهد الذهب ومحافظة العلا ومحافظة بدر. ودعمًا لشباب وفتيات المنطقة أقيم في عام ١٤٢٣ هـ حفل الزواج الجماعي الأول بحضور سعادة وكيل إمارة منطقة المدينة المنورة آنذاك الأستاذ عبد الكريم الحيني ، وكان المشروع في موارده يعتمد على ما يقدمه أهل الخير و على جمع التبرعات عن طريق الصناديق ومراكز المبيعات الخيرية ، وقد تم إيقاف جمع التبرعات بواسطة الصناديق بناء على توجيهات أمنية سامية مما أثر في موارد الجمعية ، وكان ذلك مما دعا مجلس الإدارة للتفكير لإيجاد موارد مالية ثابتة ، فكانت فكرة إنشاء وقف يعود ريعه للمشروع وتم اعتماد إنشاء وقف الأسرة الأول وهو عبارة عن مبنى فندق في المنطقة المركزية تم إنشاؤه بقيمة ٢٣.٥٤٣.٣٩٣ ريالاً. ولأن التطلعات الطموحة تبقى رهينة ، والآمال المرجوة سجيبة حتى يقبض الله لها رجالا يندرون أنفسهم وأموالهم ليطلقون العنان لها فيصبح حلم الأمس واقع اليوم وأمنية الحاضر هي حقيقة المستقبل ، ومن هذا المنطلق قام أحد رجال الأعمال ممن عرف عنهم حبهم للخير بالتبرع لصالح المشروع بأرض مساحتها ٢٤٠٠٠ م^٢ ومبنى غير مكتمل قائم ضمن المساحة ، وتم اعتماد استكمال المبنى ليكون مقراً دائماً للمشروع بدلاً من المبنى المستأجر ، وبالفعل تم الانتقال للمبنى بعد انتهائه في شهر شوال من العام ١٤٢٥ هـ. وفي العام ١٤٢٦ هـ بدأ العمل في المشروع وفق خطة زمنية طموحة وأهداف مدروسة ومبنية حسب الاحتياج ، وفي نفس العام تم اعتماد زيادة مقدار الإعانة المالية لتصبح ثمانية آلاف ريال غير مستردة بدلاً من خمسة آلاف ريال. وحرصاً من مجلس إدارة المشروع على ضمان أداء العمل واستمرارية بشكل منظم ، وتحت مظلة رسمية حسب

التوجيهات الصادرة من مجلس الوزراء ، بأن تكون في كل منطقة جمعية تعنى بالزواج تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية ، سعى المشروع في إجراءات التسجيل وتحول المسمى من المشروع الخيري للزواج ورعاية الأسرة إلى الجمعية الخيرية للزواج ورعاية الأسرة بمنطقة المدينة المنورة برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير عبدالعزيز بن ماجد بن عبدالعزيز آل سعود - أمير منطقة المدينة المنورة - حفظه الله ورعاه ومجلس إدارة مكون من ١٥ عضواً ، بعدها قام سموه بزيارة مقر الجمعية الجديد للتعرف على أقسامها وخدماتها وفي تلك الزيارة دشّن سموه مشروع الصدقة الالكترونية وهو المشروع الذي تبنته الجمعية بالتعاون مع مصرف الراجحي ، كما ترأس سموه الاجتماع التأسيسي للجمعية بحضور الأعضاء المؤسسين. ودعماً لأهداف الجمعية في إعانة المقبلين على الزواج وبناء أسرة مسلمة تم اعتماد مشروع وقف الأسرة ٢ وهو عبارة عن مجمع مدارس للبنات بتكلفة ١٣.٦٤٤.٠٠٠ ريال بعد أن تمت دراسة المشروع وجدواه من قبل مكتب استشاري متخصص ، وبدأ العمل فعلياً في المشروع على أفضل تصميم هندسي يجعله متميزاً على مستوى المنطقة ، وتم الانتهاء من المشروع وتأجيله لجهة تعليمية أهلية بعقد استثماري في شهر رجب من العام ١٤٣٠هـ. ومع التوسع في العمل والخدمات التي تقدمها الجمعية أصبح من الضروري ضبط العمل وفق معايير وخطة إستراتيجية لتحقيق الأهداف ، لذا تعاقدت الجمعية مع مركز متخصص في الدراسات والتطوير لتنفيذ مشروع التطوير الإداري للجمعية ويحتوي على أربع مراحل هي مرحلة التخطيط الاستراتيجي ، ومرحلة تطوير العمليات ، ومرحلة التنظيم الإداري ، ومرحلة الإشراف والمتابعة ، وذلك لتطوير العمل بالجمعية ولتعمل بنظام مؤسسي متكامل ، كما قامت بتغيير هويتها الداخلية والخارجية ليصبح شعارها " أسرتي سرّ سعادتني "

مدخل إلى البناء المؤسسي في العمل الخيري

مميزات وخصائص العمل المؤسسي

إن مجرد ممارسة العمل من خلال مجلس إدارة ، أو من خلال جمعية أو مؤسسة خيرية ، لا ينقل العمل من كونه عملاً فردياً إلى عمل مؤسسي ، فكثير من المنظمات والجمعيات الخيرية التي لها لوائح وأنظمة ، ومجالس إدارات وجمعيات عمومية تمارس العمل الفردي ، إذ أن المنظمة أو الجمعية لا تعني إلا فلاناً من الناس ؛ فهو صاحب القرار ، والذي يملك زمام الأمور والتصرف بالموارد ، وهذا ينقض مبدأ الشورى الذي هو أهم مبدأ في العمل المؤسسي^٤.

إن أهمية العمل المؤسسي تكمن في مجموعة من السمات والخصائص، التي تجعله مميزاً، منها ما

يلي^(٥):-

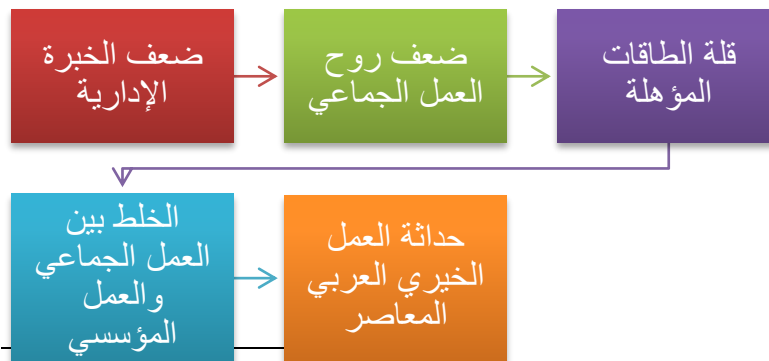
- تحقيق مبدأ التعاون والجماعية ، الذي هو من أسس مقاصد الشريعة الإسلامية المطهرة.
- تحقيق التكامل في العمل.
- الاستقرار النسبي للعمل ، في الوقت الذي يخضع فيه العمل الفردي للتغيير كثيراً ، قوة وضعفاً ، أو مضموناً واتجاهاً ، بتغيير الأفراد واختلاف قناعاتهم.
- القرب من الموضوعية أكثر من الذاتية ، بوضع معايير محددة ، وموضوعية للقرارات.

^٤ عبد الحكيم بن محمد بلال، العمل المؤسسي، معناه ومقومات نجاحه

^(٥) أسماء الرويشد، حتى تخرج دعوتك من نطاق الفردية

- دفع العمل نحو الوسطية والتوازن.
- توظيف كافة الجهود البشرية، والاستفادة من شتى القدرات الإنتاجية.
- ضمان استمرارية العمل.
- عموم نفعه لأفراد المجتمع، لعدم ارتباطه بالأشخاص، بل بالمؤسسات.
- مواجهة تحديات الواقع بما يناسبها، وكيفية الاستفادة من منجزات العصر، دون التنازل عن المبادئ، وهذا الغرض لا يقوم به مجرد أفراد لا ينظمهم عمل مؤسسي.
- ينقل من محدودية الموارد المالية إلى تنوعها واتساعها، فتتعدد قنوات الإيرادات، ويعرف العملاء طريقهم إلى المؤسسة، عن طريق رسميتها ومشروعيتها.
- الاستفادة من الجهود السابقة، والخبرات المتراكمة، بعد دراستها وتقويمها.
- يضمن العمل المؤسسي عدم تفرد القائد، أو القيادة في القرارات المصيرية، المتعلقة بالمؤسسة.
- يحافظ العمل المؤسسي على الاستقرار النسبي، المالي والإداري، من خلال اتباع مجموعة من نظم العمل، (سياسات وقواعد وإجراءات)، تعمل على تحقيق الأهداف، بما يتفق مع رؤية المؤسسة.
- يضمن العمل المؤسسي، بأن جميع العاملين ملتزمون بمنظومة من القيم والمبادئ يتمحور حولها أداؤهم وسلوكهم وعلاقاتهم الوظيفية والإنسانية.
- يضمن العمل المؤسسي اجتهاد الإدارة، في اختيار أفضل الأساليب النظرية والإدارية، لتحقيق، أو تقديم أفضل مستويات للخدمة.
- يضمن العمل المؤسسي، أن يدعم المؤسسة بأفضل الموارد البشرية، من خلال إتباع سياسة منظوره، في الاختيار والتوظيف والتدريب والتأهيل، تحقيقاً للتنمية المهنية المستمرة.
- يؤكد العمل المؤسسي، جاهزية المؤسسة، في تقديم القيادات البديلة في وقت الضرورة والطوارئ، حينما تدخل المؤسسة في أزمة تستدعي التغيير والتبديل.
- التجارب الكثيرة تؤكد أن العمل الذي يبني بناءً مؤسسياً، ينتج أضعاف العمل الذي يبني بناءً فردياً.
- العمل المؤسسي، يوضح الأهداف، وينظم العمل؛ لأنه يجبر على إيجاد التخصصات، وبالتالي يجبر العاملين على الوضوح وتحمل المسؤولية.
- اكتساب صفة الشرعية للمشاركة، والبرامج التابعة للمؤسسة، مما يفتح أمامها كثيراً من الميادين، ويسهل سياسة الانتشار.

أسباب الإحجام عن العمل المؤسسي^٦



^٦ عبد الحكيم بن محمد بلال، العمل المؤسسي، معناه ومقومات نجاحه

عوامل نجاح العمل المؤسسي

- إتقان التخطيط، وتحديد الأهداف لتنفيذها، وتوزيع الأدوار، وهذا يتطلب مستوى جيداً، في إعداد القادة والمسؤولين، وتدريب العاملين مع الاستفادة من كل الإمكانيات، وتوظيف جميع الطاقات، بعد التعرف عليها جيداً.
- التسامي عن الخلافات الشخصية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، وهذا يتم بتحسين الاتصال والتواصل، بين أفراد المؤسسة بعضهم مع بعض.
- تحديد ثوابت ومنطلقات مشتركة للعاملين في المؤسسة تكون إطاراً مرجعياً لهم، توجه خطة العمل، وتناسب المرحلة والظروف التي تعيشها المؤسسة.
- أن تسود لغة الحوار، حتى تتلاقح الآراء للخروج بأفضل قرار، وأيضاً حتى يخضع الرأي الشخصي لرأي المجموعة.
- أن تكون مجالس الإدارة أو اللجان غير محصورة في بيئة واحدة.
- صدور القرارات عن مجالس الإدارة، أو اللجان ذات الصلاحية.
- توفر القناة الكافية بهذا الأسلوب من العمل.
- الاعتدال في النظرة للأشخاص.

عناصر البدء في العمل المؤسسي :



المكونات الأساسية لبناء المؤسسي :



المشكلات والتحديات التي تتعلق بالبناء المؤسسي^٧ :

مشكلات تتعلق بالبنية التنظيمية :

- ١- ضعف البناء المؤسسي بشكل عام وسيطرة بعض الأفراد على الأنشطة والتمويل.
- ٢- ضعف التوافق بين الهياكل الإدارية وأهداف المنظمة.
- ٣- المقرات غير الملائمة لأنشطة المنظمة.
- ٤- عدم وجود فروع للمنظمة في المناطق الريفية والنائية.
- ٥- عدم وضوح المهام والصلاحيات الإدارية لأفراد المنظمة.
- ٦- المركزية وضعف مبدأ التفويض.

مشكلات في القيادة والإدارة :

- ١- ضعف أهلية أكثر مجالس إدارة المنظمات.
- ٢- ضعف البرامج التدريبية لقيادات المنظمة.
- ٣- التدخلات الخارجية في قرارات وأعمال المنظمة.
- ٤- تسييس عمل بعض المنظمات الخيرية وانحرافها عن مسارها الحقيقي.

^٧ للباحث الأستاذ محمد بن ناجي عطية عن العمل الخيري المؤسسي

- ٥- ضعف الرقابة والتقويم المستمر لأعمال المنظمة.
- ٦- ضعف المعايير الرقابية المرتبطة برسالة وأهداف المنظمة.
- ٧- ضعف البرامج المتخصصة والمتنوعة.
- ٨- القصور في معلومات البحوث الفنية المتعلقة بأنشطة المنظمة.
- ٩- ضعف الأرشفة والتوثيق والإحصاء وعدم توفر قاعدة البيانات.
- ١٠- ضعف التقنية وضعف استخدام الحاسب الآلي وبرامجه في أعمال المنظمة.
- ١١- وجود المحاباة في صرف المساعدات للمحتاجين.
- ١٢- ضعف التنفيذ وكثرة الشكاوى ضد المنظمة.
- ١٣- انعدام التنسيق مع المنظمات الأخرى.

مشكلات في الموارد البشرية :

- ١- عدم توفر الكادر المؤهل والمتخصص.
- ٢- نقص الخبراء والفنيين.
- ٣- قلة الدورات والبرامج التدريبية.
- ٤- ضعف نظام الأجور والمكافآت.
- ٥- عدم اعتماد المكافآت والترقيات على كفاءة الأداء.
- ٦- قلة المتطوعين في العمل الخيري، وضعف الاهتمام بهذا القطاع.

مشكلات في الموارد المالية :

- ١- محدودية الموارد المالية.
- ٢- عدم استثمار موارد المنظمة الفائض عن حاجتها التشغيلية.
- ٣- اعتماد الموارد المالية أساساً على التبرعات والهبات، وعدم السعي لتكوين أوقاف تعتمد عليها المنظمة، في الإنفاق الدائم وغير المشروط على أنشطتها من قبل المانحين.
- ٤- عدم توفر الخبرات الكافية في المجال المالي.
- ٥- ضعف الرقابة المالية.
- ٦- ضعف إتباع مبدأ الشفافية في التعاملات المالية.

مشكلات في برامج التسويق والترويج للأنشطة :

- ١- ضعف أساليب الاتصال بالمجتمع.
- ٢- ضعف الترويج الإعلامي لأنشطة المنظمة.
- ٣- عدم وضوح أهداف المنظمة لكثير من الجمهور الذي تتعامل معه.
- ٤- الظهور الموسمي والركود بقية العام.

مشكلات في الأنظمة واللوائح :

- ١- عدم تطور الأساليب واللوائح الداخلية.
- ٢- عدم وجود أدلة مكتوب توضح إجراءات تنفيذ المشاريع.

مشكلات في الإستراتيجية والرؤية والرسالة :

- ١- غموض قيم وأهداف المنظمة عن أعضاء مجلس الإدارة.
- ٢- تبني أهداف قد تعجز المنظمة عن تحقيقها.
- ٣- ضعف التخطيط لأنشطة وموارد المنظمة.

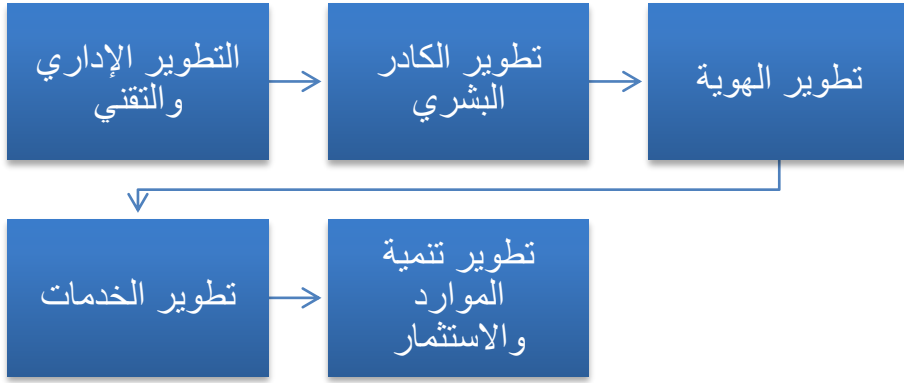
مشكلات خارجية تعيق العمل الخيري :

- ١- ضعف الإعلام الداعم لأعمال المنظمات الخيرية والترويج لها.
- ٢- ضعف الدعم والتمويل الحكومي.
- ٣- تغير الظروف المحيطة بمعدل أسرع من تعديل أهداف المنظمة.
- ٤- ضعف دعم القطاع الخاص للعمل الخيري.
- ٥- الشائعات المتعلقة بجمع التبرعات.
- ٦- ضعف تأييد المجتمع للبرامج والخدمات التي تقدمها المنظمات الخيرية.
- ٧- عدم سماح السلطات بالتفرغ للعمل الخيري.
- ٨- ربط الممولين الخارجيين تمويلهم بأهدافهم، وليس بأهداف المنظمة وحاجة المجتمع.
- ٩- ضعف ثقافة المجتمع بأهمية عمل المنظمات الخيرية.

- ١٠- عدم إدراك صانعي السياسات في الحكومات لدور المنظمة الخيرية في التنمية.
- ١١- تعقيد الإجراءات في الجهات الحكومية التي تتعامل معها المنظمات الخيرية.
- ١٢- التضيق العالمي على عمل المنظمات الخيرية، بعد أحداث (١١) سبتمبر، (٢٠٠١م).
- ١٣- الخلط بين العمل الخيري، ومسمى الإرهاب، وأثره في التضيق على العمل الخيري.

تجربة جمعية "أسرتي" في العمل المؤسسي

أدركت الجمعية أهمية مواكبة المرحلة الجديدة في تطوير العمل الخيري المؤسسي لذا باشرت في توقيع اتفاقية مع أحد بيوت الخبرة المتخصصة لعمل الخطة الإستراتيجية ودليل السياسات والإجراءات بالإضافة إلى دليل النظام الإداري والمالي ، وبدأ فريق العمل بوضع خطط تسعى الجمعية من خلالها للوصول إلى أهداف وغايات الخطة الإستراتيجية والتي تم اعتمادها من مجلس الإدارة برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير عبدالعزيز بن ماجد بن عبدالعزيز أمير منطقة المدينة المنورة ورئيس مجلس إدارة الجمعية وتوجيه من فضيلة الأمين العام للجمعية الدكتور عبدالباري بن عواض الثبيتي ، ومن هذا المنطلق ركزت الجمعية عبر خمسة محاور رئيسية تم العمل عليها منذ العام ١٤٣١هـ وساهمت في تحول الجمعية من عمل تقليدي إلى عمل مؤسسي متكامل ساهم في تخفيض المصاريف التشغيلية بنسبة تراكمية زادت عن ٢٠٪ وزادت التبرعات النقدية بنسبة تراكمية تجاوزت ٣٢٪ بينما زادت الأنشطة والفعاليات بنسبة ١١٨٪ وزادت الاستثمارات بنسبة ٩٪ بينما أصبح نسبة المتفرغين بالعمل ٩٨٪ من إجمالي الموظفين وتقدم الجمعية خدماتها إلكترونياً عبر موقعها الإلكتروني وأيضاً صفحاتها الاجتماعية بالإنترنت ، كما حققت الجمعية العام ١٤٣٢هـ أرباحاً تجاوزت نسبتها الـ ٦٣٣٪ بينما كانت في سنواتها الماضية تحقق عجزاً سنوياً متكرراً ، وكان هذا بسبب التركيز على خمسة محاور رئيسية وهي كالتالي :

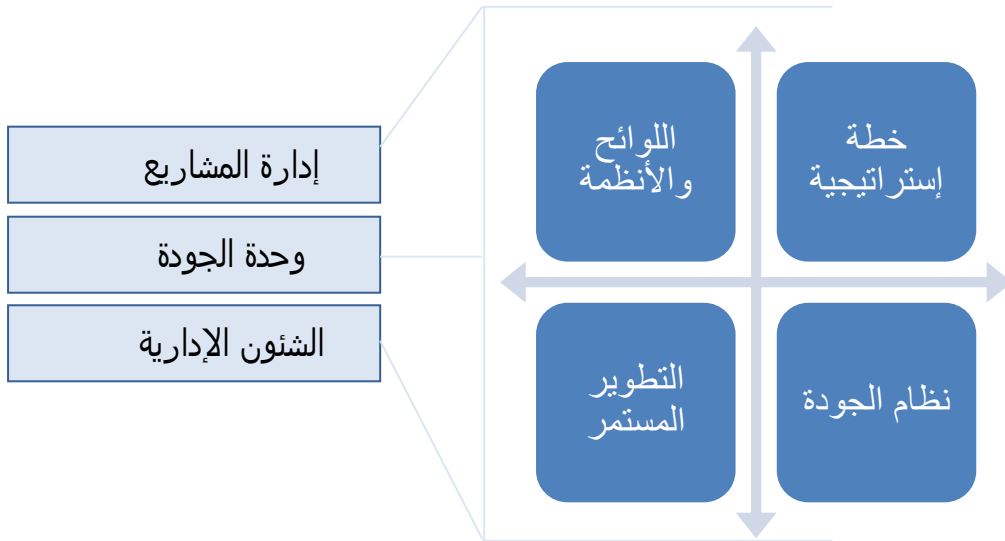


أولا : التطوير الإداري والتقني

قامت الجمعية بعمل خطة إستراتيجية لمدة ٣ سنين بالشراكة مع أحد المكاتب المتخصصة والتي

شملت إطار عمل الجمعية المؤسسي بالإضافة إلى تحديد الفجوات ونقاط القوة والضعف بالإضافة إلى الهيكل الإداري يشمل التوصيف الوظيفي وكذلك تحديد مؤشرات الأداء للجمعية والمبنيّة على الأهداف الإستراتيجية الرئيسية والمباشرة ، بالإضافة إلى النظام الإداري والمالي للجمعية ، كما قامت الجمعية بوضع إجراءات للبرامج والمشاريع وقامت بتوصيف كافة الإجراءات ، ولأجل تطوير هذا الأمر قامت الجمعية بتأسيس إدارة للمشاريع تختص بالتخطيط والمتابعة والتقييم ووحدة داخلية للجودة.

■ التطوير الإداري شمل :



أ - الخطة الإستراتيجية

قامت الجمعية بالتعاقد مع أحد المكاتب المتخصصة لبناء خطة إستراتيجية تحوي إطار العمل الإستراتيجي للجمعية وتحديد الفجوة ونقاط القوة والضعف وكذلك مؤشرات الأداء كما تحوي مبادرات ومشاريع تخدم الأهداف الإستراتيجية ، وتعتبر الخطة الإستراتيجية للجمعية والتي تم اعتمادها من قبل سمو أمير منطقة المدينة المنورة ورئيس مجلس إدارة الجمعية في العام ١٤٣٠ هـ هي نقطة الانطلاقة للجمعية ، ونتائج الخطة الإستراتيجية :

- تحديد إطار العمل الإستراتيجي (الرؤية - الرسالة - الهدف الكلي - الأهداف المباشرة - القيم).
- معايير قياس الإنجازات.
- الأنشطة الرئيسية الضرورية.
- الاحتياجات الأساسية لتنفيذ الأنشطة وتحقيق الإنجازات.
- تطوير الهيكل الإداري بالجمعية وربطه بالأهداف.
- توصيف كافة الوظائف الداخلية.
- بناء سلم وظيفي داخلي شامل للبدلات مع وضع نظام للمكافآت والعلاوات مرتبط بالسلم.
- تحديد جدول للصلاحيات الخاصة بالمركز الرئيسي والفروع وكذلك صلاحيات مدراء الإدارات.

ب- اللوائح والأنظمة

- وضع لوائح إدارية ومالية للجمعية معتمد من مجلس الإدارة.
- بناء دليل للسياسات والإجراءات الداخلية.
- التطوير المستمر للوائح الإدارية والمالية.

ت- نظام الجودة

- تم التعاقد مع أحد المكاتب المتخصصة بالجودة.
- تم توصيف الإجراءات الداخلية وتخطيطها.
- تم تأسيس إدارة داخلية للجودة وتعيين مراجع داخلي متخصص.
- تم تدريب الموظفين على إدارة الجودة.

ث- التطوير المستمر

- تنظم الجمعية ورشة عمل كل ربع سنة للإطلاع على تحقيق الأهداف.
- هناك لقاء سنوي لدراسة مؤشرات قياس الأداء.

○ يتم تطبيق بطاقة قياس الأداء المتوازن على كافة البرامج والمشاريع.

■ التطوير التقني شمل :

● التحول من الشبكة المحلية للعالمية

كانت تستخدم الجمعية سابقا خدمة ال LAN وقامت بتحويل الخدمة إلى خدمة ال

VPN وذلك حتى يتحول عالمنا من الشبكة الداخلية للجمعية إلى الشبكة العالمية المرتبطة

بكافة فروعنا مما يتيح لنا سهولة التواصل معهم دون الحاجة لمراسلات ورقية.

● تطوير البرامج الإلكترونية الداخلية :

- برنامج خدمات المستفيدين الإلكتروني

يقدم هذا البرنامج الأرشفة الإلكترونية لكافة طلبات المستفيدين من الإعانة المالية

بالإضافة إلى قاعدة بيانات التواصل معهم ويساعد في معرفة سير معاملاتهم وإجراءاتهم كما أنه

مرتبط عبر خدمة " معاملي " عبر الموقع الإلكتروني والتي تتيح للمستفيد معرفة إجراءات

المعاملة الخاصة به ، كما أنه مرتبط بإدارة البرامج الأسرية والتي توضح حصول المستفيد على

رخصة قيادة الأسرة من عدمه وأيضا مرتبط بالإدارة المالية إلكترونيا والتي توضح للإدارة

استكمال الإجراءات من عدمه من أجل صرف مستحقات المستفيد.

- برنامج التوفيق بين الراغبين بالزواج الإلكتروني

البرنامج ربط قسم الرجال بالقسم النسائي كما أنه يحافظ على سرية المتقدمين من

الراغبين والراغبات في البحث عن زوج أو زوجة فمثلا قسم الرجال لا يستطيع البحث عن

معلومات النساء والعكس ، والبرنامج هو من يقوم بترشيح 5 متقدمين للمرأة أو 5 متقدمين

للرجل بدون وجود أي أرقام تواصل ويتم التعامل مع ذلك بواسطة المواصفات التي يسجلها الرجل

أو المرأة.

- برنامج إنجاز الإلكتروني

تم تصميم هذا البرنامج عبر موظفين متخصصين في البرمجة داخل إدارة تقنية المعلومات

بجمعية أسرتي حيث ينقسم إلى ثلاث أقسام الأول " الصادر والوارد الإلكتروني " والثاني "

الأرشفة الإلكترونية لكافة المعاملات " والثالث والأهم " إدارة المهام " حيث يقوم القسم الثالث من البرنامج بتقييم الإدارات والموظفين داخل الجمعية على سرعة وجودة إنجاز المعاملات كما أنه يمثل ٢٠٪ من تقييم الموظف السنوي ، كما أنه يوضح لي الساعات المهدرة في إنتاجية العمل ، ويساعد البرنامج في زيادة الإنتاجية والتنافسية بين الإدارات الداخلية والموظفين.

- الموقع الإلكتروني للجمعية | www.osraty.org.sa

تم تصميم موقع إلكتروني خاص بالجمعية عبر نظام PHP كما أن الجمعية حالياً تقدم جميع خدماتها إلكترونياً عبر الموقع دون الحاجة إلى حضور المستفيد لموقع الجمعية إلا حال الطلب ، كما تم تصميم منتدى إلكتروني خاص بأصدقاء الجمعية وأيضاً تم فتح قناة للبت المباشر لجميع فعاليات وبرامج الجمعية عبر الموقع الإلكتروني وأيضاً تم فتح حسابات في المواقع الاجتماعية الكبرى للتواصل مع المستفيدين والداعمين مثل فيسبوك وتويتر ويوتيوب وأيضاً موقع الخير الشامل.

ثانياً : تطوير الكادر البشري

- توظيف واستقطاب الكفاءات المتميزة

تم عبر إحدى الشركات المتخصصة بالتوظيف استقطاب عدد كبير من الكفاءات الإدارية المتخصصة والذين تم استقطابهم من القطاع الخاص وذلك حتى تعمل الجمعية بعمل مؤسسي يساهم في زيادة الإنتاجية ، وحالياً بفضل الله تعالى أصبح عدد المتفرغين بالجمعية يمثلون ٩٨٪ و ٢٪ فقط متعاونين ، كما تم منحهم مميزات وظيفية مثل التأمين الطبي لهم ولعائلاتهم مع أفضل الشركات العالمية المتخصصة في التأمين ، كما تم التأمين الاجتماعي على كافة الموظفين عبر المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية هذا بالإضافة إلى أنه تم توقيع اتفاقية شراكة دعم مع صندوق الموارد البشرية لدعم موظفي الجمعية لمدة سنتين من تاريخ التعيين ، كما يتم تنفيذ برنامج ثقافي ترفيهي شهري للموظفين وعائلاتهم بالإضافة إلى برنامج سنوي لتكريم الموظفين المتميزين.

- استثمار الكفاءات المتميزة في القطاعات التعليمية والجامعات

وقعت الجمعية شراكة إستراتيجية مع جامعة طيبة ومع إدارة التربية والتعليم بالمنطقة والجامعة الإسلامية وذلك للاستفادة من الكفاءات المتميزة في هذه القطاعات حيث ساهمت هذه الكفاءات في تقديم الاستشارات وتطوير الخدمات وتصميم الحقائق التدريبية وتقديم المحاضرات والدورات الأسرية.

- استثمار إمكانيات وقدرات المتطوعين

تم عمل معايير وأسس لمشاركة المتطوعين في تنفيذ برامج ومشاريع الجمعية المختلفة كما تم

النماذج المتخصصة بذلك ، وحاليا يتم

للتطوع في مشاريع الجمعية عبر الخدمة

الإلكترونية بموقع الجمعية ، وساهم

الجمعية أكثر من ٣٠٠٠ متطوع



تصميم

التقديم

مع

ومتطوعة طيلة السنوات الماضية لتنفيذ المشاريع والبرامج.

- تأهيل وتدريب الكفاءات من الموظفين

وقعت الجمعية عقد شراكة مع شركة الخليج للتدريب ومع عدد من شركات ومراكز

التدريب المتخصصة لتدريب منسوبي الجمعية ، حيث أن حصول الموظف على ٣ دورات في السنة

يساعده في تقييم أداءه السنوي ، وتم تقديم أكثر من ٥٩ دورة تدريبية متخصصة لمنسوبي جمعية

أسرتي فقط في العام ١٤٣٢ هـ بفضل من الله ، وقد تم تصميم برنامج خاص بالقيادات الشبابية

بالجمعية وذلك لتأهيلهم لقيادة الجمعية خلال السنوات القادمة.

ثالثا : تطوير الهوية

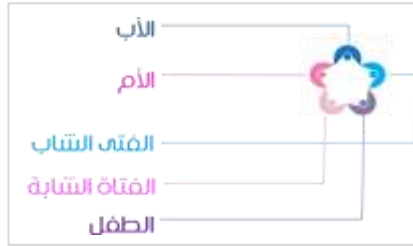
إن الإعلان عن الهوية الجديدة لجمعية أسرتي هو حصاد جهود حثيثة من العمل الجاد لتطوير هوية

متكاملة تقدم جوهر عمل الجمعية بطريقة تجذب المستفيد للحصول على الخدمة والداعم لدعم أنشطة الجمعية

، وشملت هوية الجمعية عناصر متعددة وفرت منهجاً وتوجهاً واضحاً نحو التقدم والترويج للجمعية ضمن

إستراتيجية رائدة ، وتم تصميم شعار يعبر عن عمل وخدمات الجمعية وأيضا العديد من المطبوعات التي توضح

الخدمات والبرامج.



رابعا : تطوير الخدمات

قامت الجمعية بتطوير خدماتها وتعميمها بدلا أن تشمل فئة معينة من الشباب والفتيات كما قامت بتكوين فرق عمل علمية متخصصة لتطوير حقائبها التدريبية وتنويع برامجها

لتشمل كافة الأسر بمنطقة المدينة المنورة فسابقا كانت الجمعية تقدم خدمة إعانة المقبلين

على الزواج وتقديم دورات تدريبية للمقبلين والمقبلات على الزواج على حقيبة " البداية

الرشيدة " بالإضافة إلى خدمة التوفيق بين الراغبين بالزواج ، وبعد التطوير قدمنا الآتي :

أ- برنامج رخصة قيادة الأسرة | تدريب المقبلين والمقبلات على الزواج

تم إعداد حقيبة علمية متكاملة ومتطورة من قبل فريق عمل متخصص كما تم

تصميم نماذج قياس قبلية وبعدي للبرنامج ، هذا بالإضافة تعميم البرنامج لكافة فئات وشرائح المجتمع

بينما كان سابقا حصرا على المستفيدين من خدمات الإعانة على الزواج فقط ، كما تم تدريب أكثر

من ٢٣ مدرب ومدربة على البرنامج وتم تقديم البرنامج لفئة الصم والبكم أيضا.

ب- برنامج إعفاف لإعانة المقبلين على الزواج

تم تطوير برنامج إلكتروني مخصص للإعانات ومرتبطة بإدارة البرامج الأسرية والإدارة المالية كما

أنه مرتبط بكافة فروع الجمعية بمحافظة ينبع والعلا ويدر ومهد الذهب ، كما أنه حاليا يتم التقديم

على خدمة الإعانة إلكترونيا بواسطة موقع الجمعية ، كما تم تعيين باحثين اجتماعيين للبرنامج وتقديم

خدمات عينية تتمثل في أجهزة كهربائية للمستفيدين بالإضافة إلى تحفيز المستفيدين عبر منحهم رحلة حج مجاناً عبر مشروع "الحج غيرني" ، وتم مساعدة حتى تاريخه أكثر من ١١٥٦٠ شاب وفتاة.

ت- برنامج تيسير " الزواج الجماعي السنوي لألف شاب وفتاة "

تشجيعاً لخفض تكاليف الزواج وخفض قيمة المهور يتم تنظيم زواج جماعي سنوياً لألف شاب وفتاة يرعاه سمو أمير منطقة المدينة المنورة ورئيس مجلس الإدارة حفظه الله يتم من خلاله مساعدة الشباب على الزواج وتأثيث بيت الزوجية بالأجهزة الكهربائية ، كما يتم الزواج سنوياً في حضور أكثر من ١٥ ألف مدعو من أبناء منطقة المدينة المنورة ، وتم تزويج أكثر من ٣٠٠٠ شاب وفتاة في كافة محافظات المنطقة عبر هذا المشروع الذي يساهم في تخفيض مصاريف الزواج.

ث- برامج الرعاية الأسرية :

تم تنوع العديد من البرامج الأكاديمية المتخصصة والتي تخدم كافة شرائح الأسرة وأيضاً للوصول إلى أكبر شريحة ممكنة من المجتمع ومن هذه البرامج :

• مشروع سنة أولى زواج

يهتم البرنامج بتقديم منهج تدريبي للمتزوجين حديثاً " الأسرة الناشئة " لأجل الوصول إلى أسرة ناجحة ومستقرة من خلال العديد من البرامج والتدريبية والتثقيفية والترفيهية الأسرية والتي تستمر لمدة عام كامل بالإضافة إلى تخصيص مستشار أسري لكل ٢٠ شاب ومستشارة أسرية لكل ٢٠ شابة يقومون بالتواصل معهم مرة كل شهر ، بالإضافة إلى أنه يتم منح كل أسرة ناشئة رحلة حج مجاناً بالشراكة مع أوقاف أبناء عبدالعزيز الراجحي الخيرية ، ويتم في نهاية كل برنامج ترشيح مجموعة من المشاركين عبر برنامج القياسات المخصص للمشروع ليصبحوا الأزواج والزوجات مستشارين أسريين في المستقبل ، وقد تم إعداد حقيبة تدريبية مخصصة لهذا البرنامج كما تم تدريب عدد كبير من المدربين والمدربات والمستشارين والمستشارات لخدمة المشروع.

• مشروع نحو أسرة مستقرة

نستهدف من خلال هذا البرنامج منسوبي ومنسوبات القطاع الحكومي والتعليمي والعسكري وأيضا طلاب وطالبات الجامعات والذين لا يستطيعون حضور البرامج التدريبية الخاصة بالجمعية في الفترات المسائية ، حيث يتم بالتنسيق مع القطاع نفسه تقديم محاضرة لمدة يوم واحد بنفس مقر القطاع ، وقد تم تقديم عدد كبير من المحاضرات بالشراكة مع عدد من القطاعات المتميزة منها القوات المسلحة والسجن العام والحرس الوطني والدفاع المدني وإدارة المرور وإدارة التربية والتعليم وجامعة طيبة والجامعة الإسلامية وكلية التقنية ووزارة الصحة.

• مشروع بناء أسرة

تم تخصيص هذا البرنامج للأمهات والأطفال ويتم تقديمه بالشراكة مع مراكز الأحياء داخل الأحياء السكنية عبر برامج أسبوعية أسرية توعوية تستهدف النساء والأطفال ومنها ورشة عمل بعنوان " الفراغ العاطفي وأثره على الأسرة " ومحاضرة بعنوان " أنا وأمي قلباً واحداً " وندوة بعنوان " قواعد في تربية الأبناء " وورشة عمل بعنوان " كيف تغرس سلوكاً في طفلك " كما يتم تنظيم معرض رسومات أسرية توعوية للأطفال.

• مشروع مجالس الأسرة

صمم هذا البرنامج ليتناسب مع التجمعات الأسرية في المجالس والاستراحات وغيره حيث تقوم الجمعية بتخصيص محاضر أسري لهذا اللقاء بناء على حجز مجاني مسبق بالتنسيق مع إدارة البرامج الأسرية ، كما يتم من خلاله تحفيز الآباء والأمهات على توجيه أبنائهم المقبلين على الزواج للحصول على رخصة قيادة الأسرة قبل الزواج بالإضافة إلى الاستفادة من المشاريع الأسرية المختلفة ، ولاقى هذا البرنامج إقبال كبير من كافة الأسر بمنطقة المدينة المنورة.

• مشروع مرشد الحي الأسري

من أجل توطيد خدمات الجمعية بالأحياء السكنية فقد جاءت فكرة تدريب أئمة وخطباء المساجد وأهالي الأحياء السكنية الذين يرغبون المشاركة في المشروع ليصبحوا مرشدين أسريين معتمدين من جمعية أسرتي لأهالي الحي ، كما أن البرنامج يحث المساجد على تقديم الخطب والمحاضرات الأسرية

التي تساهم في تخفيض نسب الطلاق بالمجتمع ، وحالياً جاري تدريب ٥٠ مرشد أسري للعام ١٤٣٣هـ وأيضاً تقديم أكثر من ١٠٠ برنامج في الجوانب الأسرية لخفض المشكلات ونشر الوعي الأسري.

• مشروع إعداد لتأهيل المطلقات

برنامج اجتماعي ومهاري يستهدف فئة المطلقات ويشمل عدة جوانب أساسية مرتبطة بالحياة بعد الطلاق كالجانب النفسي والمالي والمهاري ، وذلك للوصول بالمطلقة إلى شخصية فاعلة منتجة في المجتمع ، وقد تم تصميم هذا البرنامج نظراً لارتفاع معدلات الطلاق في المجتمع وكثرة المشكلات الناتجة عن عدم معرفة المطلقة بحقوقها الاجتماعية أو مهارات التعامل مع واقعها ، كما يساهم البرنامج في تقديم استشارات أسرية ونفسية للمطلقات ، كما تم توقيع شراكة مع جمعية طيبة النسائية لترشيح المطلقات لحضور برامج فنية تساعدهم ليصبحوا أسر منتجة مستقبلاً.

• مشروع أسرتي هي الأهم

يستهدف هذا البرنامج كافة شرائح المجتمع عبر تنظيم ملتقى ربيع سنوي يقدمه نخبة من المدربين والمحاضرين المتخصصين في المهارات الأسرية من كافة الخليج العربي وداخل المملكة أيضاً مثل الدكتور أيوب الأيوب وجاسم المطوع والدكتور علي أبو الحسن والأستاذ أحمد الشقيري والدكتور محمد العريفي وغيرهم ، ويعتبر هذا البرنامج جماهيري يهدف إلى مساعدة الزوجين في تخطي أي عقبة في طرق حياتهما الزوجية وبالتالي تكوين أسرة سعيدة ومستقرة.

• الدراسات والبحوث الأسرية

تم استحداث هذا البرنامج لإعداد دراسات علمية تخدم المشاريع الأسرية التي تقدمها الجمعية بالاستفادة من الكوادر المتخصصة وذلك لندرة الدراسات الميدانية المتخصصة في الجانب الأسري ولحاجة الجمعية لتقييم برامجها وفق أسس علمية ليتم من خلالها بناء برامج تخدم الأسرة وتساعدتهم في الاستقرار الأسري الذي تسعى إلى تحقيقه الجمعية ، وحالياً يتم إعداد دراستين وهي :
- دراسة أسباب الطلاق في السنة الأولى من الزواج | بالشراكة مع مؤسسة السبيعي الخيرية.

- دراسة تقييم البرنامج التدريبي للمقبلين والمقبلات على الزواج خلال ثلاث سنوات الماضية بالشراكة مع جامعة طيبة.

• برنامج المستشار المؤتمن

تقدم الجمعية استشارات هاتفية وإلكترونية عبر موقعها الإلكتروني وهذه الاستشارات متعلقة بالجوانب الأسرية والاجتماعية من حيث البناء والوقاية والنماء ويهدف البرنامج إلى رعاية الأسر للوصول إلى حياة أسرية مستقرة ، ويقدم للمتزوجين حديثا وللراغبين بالزواج ولعموم المجتمع وكذلك يتم تأهيل ١٠ مستشارين ومستشارات سنويا ، وتوعية المجتمع برسالة توعوية أسرية أسبوعية من خلال برنامج " نبضات أسرية " والخاص بالتواصل الاجتماعي.

• برنامج إعداد المدربين السنوي

يقدم هذا البرنامج سنويا دورة تدريبية في مهارات التدريب لمدة ٧ أيام ودورة في المهارات الأسرية لمدة ٦ أيام ويستهدف تدريب ٢٥ مدرب ومدربة لبرامج الجمعية يتم اختيارهم بناء على معايير محددة ويتم توقيع اتفاقية التزام أدبية معهم بناء على معايير الميثاق المهني الخاص بالمدربين والمستشارين في الجمعية.

• جائزة الأسرة المتميزة

تهدف الجائزة إلى نشر أسس ومبادئ الأسرة السعودية المترابطة والمستقرة وتقديم الدعم المادي والتوعوي للأسر المتميزة ، وتقدم الجائزة الدعم المعنوي والمادي للأسر الناشئة كما تسعى إلى استخراج نموذج مثالي للأسرة المتميزة وجعلها مثالا يحتذى به ، للجائزة معايير محددة وأيضا أقسام ولجنة علمية ولجنة تقييم للطلبات المقدمة ، ويتم تسليم الجائزة سنويا في حفل الزواج الجماعي السنوي.

• فعاليات وأنشطة متنوعة :

• ملتقى مآذوني الأنكحة

تم تنظيم ملتقى مآذوني الأنكحة حضره أكثر من ١٢٠ مآذون برعاية فضيلة رئيس المحكمة العامة بمنطقة المدينة المنورة الشيخ فهد المحييميد ، وناقش الملتقى دور مآذون الأنكحة في استقرار الأسرة الناشئة وتحفيز المقبلين والمقبلات على الزواج لحضور البرامج الأسرية المخصصة بالجمعية.

• ملتقى الأسرة المبدعة

تم تنظيمه العام ١٤٣٢ هـ وهو برنامج جماهيري قدمه عدد من المدربين والمحاضرين المتميزة أمثال

الدكتور جاسم المطوع والدكتور أيوب الأيوب والدكتور علي أبو الحسن والدكتور ميسرة طاهر ،

وحضر الملتقى أكثر من ٢٠٠٠ رجل وأمرأة.

- ملتقى عالم في أسرة

ملتقى نسائي يستهدف المستشارين والمستشارات الأسريات على مستوى المملكة وبيحث النماذج

التميزة والحلول المستحدثة في تقديم الاستشارات الأسرية ، الملتقى برعاية حرم صاحب السمو الملكي

الأمير عبدالعزيز بن ماجد بن عبدالعزيز أمير منطقة المدينة المنورة ورئيس مجلس الإدارة حفظه الله.

- ملتقى ملاك القصور وقاعات الأفراح

هذا الملتقى تم استحداثه هذا العام لتنفيذه العام القادم بإذن الله وهو يستهدف ملاك القصور

وقاعات الأفراح وذلك لتعريفهم بدور الجمعية في خدمة المجتمع خصوصا في الاستقرار الأسري ومناقشة

دورهم في توجيه الشباب المقبلين على الزواج للحصول على رخصة قيادة الأسرة.

- ورش العمل

تقام في كل عام ورش عمل متنوعة منها ما يخص تطوير الحقائق التدريبية الخاصة ببرامج

الجمعية وأيضا تقييم البرامج ، ومن ذلك ورشة عمل تطوير حقيبة رخصة قيادة الأسرة وأيضا ورشة عمل

تقييم حقيبة سنة أولى زواج والتي أقيمت هذا العام بحضور عدد من الأكاديميين المتخصصين.

- الحملات الإعلامية التوعوية

يتم إطلاق سنويا عدد من الحملات الإعلامية التوعوية مثل حملة " تقدر تعمّر الأرض " وحملة " أبدأ

حياتك الزوجية بلا ديون " وغيرها العديد من الحملات التي تساهم في توعية المجتمع من خلال كافة

الوسائل الإعلامية الإلكترونية والتقليدية.

خامسا : تطوير تنمية الموارد والاستثمار

توفر جمعية أسرتي مجموعة من آليات التبرع لها سواء كان للأفراد أو الشركات والمؤسسات التي ترغب في دعمها من أجل مساعدة الشباب المقبلين على الزواج أو تأهيل وتدريب المقبلين والمقبلات على الزواج والأسر الناشئة.



■ مسارات التبرع بالجمعية :

وفق آلية دورة المشاريع بجمعية أسرتي

■ آلية التبرع :

- التبرع عبر الإنترنت
- التبرع عبر نقاط البيع للجمعية
- التبرع عبر خدمة سداد " الصراف الآلي "
- التبرع عبر الإيداع المباشر للمصارف
- التبرع عبر رسائل الـ SMS
- التبرع بشيك مصرفي
- الاستقطاع البنكي المباشر
- رعاية الفعاليات
- نسبة مئوية من المبيعات

■ العملاء المستهدفين :

- المؤسسات الخيرية المانحة
- الشركات والمؤسسات
- كبار الداعمين
- عامة المجتمع

سادساً : الأوقاف والاستثمارات العقارية

خلال العشر سنوات الماضية استطاعت الجمعية بناء عدد من الأوقاف والاستثمارات بقيمة سوقية

قدرت بـ ١٥٥ مليون ريال ، وهي كالتالي :

الأوقاف	القيمة السوقية
برج فندقي بالمنطقة المركزية ١٤ دور	120.000.000
مجمع مدارس أهلية للبنات	18.000.000
مبنى إداري في الدائري الثاني	10.000.000
بناية سكنية في حي الفتح	5.200.000
وقف بشارع الملك عبدالعزيز 1	600.000
وقف بشارع الملك عبدالعزيز 2	600.000
وقف بمخطط المحيسن	812.420
وقف تبوك	12840
إجمالي القيمة السوقية للأوقاف والاستثمارات العقارية	ريال 155.225.260

تبنت الجمعية شراء وقف كل عام من فائض الميزانية المالية

سابعاً : الاستثمارات التجارية

قامت الجمعية بتبني عدد من الاستثمارات التجارية الغير مباشرة ، ومنها أكشاك تجارية في عدد

من المواقع ومنها :

الأوقاف	دخله السنوي
مركز للتصوير والاستشارات داخل المحكمة	240.000
كشك في المنطقة المركزية الجنوبية	65.000
كشك في المنطقة المركزية الشمالية " برج طيبة "	120.000
كشك داخل النقل الجماعي	8.000
لوحة إعلانية وجهين طريق الهجرة " المدينة - جدة "	120.000
إجمالي إيجارات الاستثمارات	ريال 553000

حاليا الجمعية تسعى لاستثمار عدد أكبر من الأكشاك في المناطق الحيوية وكذلك استثمار

الأراضي من الأمانة لمدة ٢٥ سنة وبناء مباني تجارية جاهزة عليها.

النتائج :

- ترسيخ ثقافة العمل المؤسسي التي تدعم وتحافظ على التحسين المستمر.
- زيادة في الإنتاجية.
- زيادة في ثقة المانحين والداعمين.
- تطور في مقاييس الأداء.
- مزيد من التكامل والإتقان للعمل الخيري.
- تقليل إجراءات العمل الروتينية واختصارها من حيث الوقت والتكلفة بطريقة منهجية.
- اتخاذ القرارات على أساس الحقائق لا الافتراضات.
- تقوية الولاء للعمل.
- زيادة في الإيرادات.

التوصيات ومقترحات التطوير نحو عمل مؤسسي متكامل

تمهيد :

نوصي القائمين على الجمعيات الخيرية بتبني العمل المؤسسي والابتعاد عن العمل الفردي الذي يعتمد على أشخاص ويتسبب في تدمير المؤسسة ، وكذلك اختيار المتخصصين حسب أعمال الجمعية فإن هذا المجال لا يصلح له إلا أناس توفرت لديهم معايير ذاتية ومواصفات معنوية ، أبرزها تقديم الخدمة للآخرين ، وإيثار راحتهم وسعادتهم على راحتهم الشخصية ، وهذه معاني تتطلب توفر مقدار من حب الآخرين وإسعادهم ، وتقديم راحتهم والسهر على خدمتهم ، مع ما يلزم ذلك من الأمانة على حقوقهم وحقوق المتبرعين ، والصدق في ذلك ، والتفاني من أجله.

وليست هذه المعاني غريبة على مجتمعات المسلمين ، إذ أنها من صميم دينهم حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم في حديثه الجامع المشهور ، الذي أخرجه ابن أبي الدنيا في (قضاء الحوائج) ، عن ابن عمر وحسنه الألباني : "أحب الناس إلى الله أنفعهم ، وأحب الأعمال إلى الله عز وجل سرور تدخله على مسلم ، أو تكشف عنه كربة أو تقضي عنه ديناً ، أو تطرد عنه جوعاً ، ولأن أمشي مع أخي المسلم في حاجة ، أحب إلي من أن أعتكف في المسجد شهراً ، ومن كف غضبه ستر الله عورته ، ومن كظم غيظاً

-ولو شاء أن يمضيه أمضاه-ملاً الله قلبه رضى يوم القيامة ، ومن مشى مع أخيه المسلم في حاجته حتى يثبتها له ، أثبت الله تعالى قدمه يوم تزل الأقدام ، وإن سوء الخلق ليفسد العمل ، كما يفسد الخل العسل"^(٨) .

فما تركت الآيات والأحاديث أي سبيل لأهداف أو مقاصد للعمل الخيري ، إلا وتطرقت إليه ، فإذا أدرك القائمون على العمل الخيري ، هذه المعاني ، وامتلأوا لها ، وصدقوا مع الله فيها ، وفقهم الله وأعانهم على مشكلات ، ومشاق ومعاناة العمل الخيري الكثيرة^٩ .

التوصيات :

■ تبني الأنظمة الإدارية الحديثة

وذلك من أجل مواكبة المتغيرات العالمية والمحلية ، وإعادة النظر في الهياكل الإدارية التي تركز على المهام والانجازات ، أكثر من القواعد والإجراءات ، حتى تتحول من منظمات تقليدية إلى منظمات حديثة ذات هياكل محددة في مستوياتها التنظيمية والإدارية ، وتعمل بروح الفريق ، وإلى منظمات متعلمة ، تعمل بالتعلم من تجاربها ومن تجارب المنظمات الرائدة ، ويقوم عليها مدراء وعاملون ، لديهم دوافع ذاتية للتعلم ، واكتساب المعرفة ، والبناء عليها ، ومن منظمات تعتمد مركزية القرار ، إلى منظمات تعمل باللامركزية ، وتمكن المديرين والمؤهلين ، من العاملين كصناع قرارات ، في مستوياتهم الإدارية ، ومن الإدارة بالأوامر ، إلى الإدارة بالمشاركة ، ومن الإدارة بالتخمينات ، إلى الإدارة بالمعلومات ، ومن الإدارة الكسولة ، إلى الإدارة بالابتكار .

■ تبني التخطيط الإستراتيجي وتحسين جودة الخدمات

إن من أهم الإجراءات التي ينبغي أن تقوم بها قيادة المنظمات الخيرية ، هي التخطيط الاستراتيجي المبني على تحديد الرؤية المشتركة والأهداف والاستراتيجيات ، التي تعكس تطلعات المؤسسة المستقبلية على المدى البعيد ، وتجعلها أكثر وضوحاً وتركيزاً ، وأسهل فهماً وتحقيقاً ، من قبل جميع العاملين .

وعليها أن تسعى لاكتساب مهارة وضع البرامج والخطط طويلة الأجل ، المعتمدة على دراسة وتحليل المعوقات والسلبيات ، ونقاط القوة والضعف ، التي تؤثر على أداء المنظمة ، ورفع الكفاءة المؤسسية ، من خلال إعطاء أهمية بالغة للتخطيط ، وصياغة الأهداف وتصميم الخطط والبرامج ، ومن ثم تنفيذ ذلك من خلال آليات واضحة ، وبذل الجهد الكبير ، والوقت الكافي ،

^(٨) (صحيح الجامع) للألباني، برقم (١٧٦) .

^٩ مقتبس من تمهيد للأستاذ محمد ناجي عطية في بحثه حول واقع العمل الخيري وآفاق التطوير

في تدريب العاملين على التنفيذ السليم، ثم تقييم الإنجازات من خلال معايير واضحة مرتبطة بالخطط والأهداف، وليست من خلال معايير مرتجلة أو عاطفية أو شخصية.

■ الاهتمام باللوائح والنظم الإدارية

وتتظيم الحقوق والواجبات وكتابة السياسات اللازمة، ووضع الأدلة والإجراءات وقواعد العمل مع وضوح الموازنات، وكل ما من شأنه أن يخرج المؤسسة من رؤوس المؤسسين والقائمين، إلى الواقع المكتوب، الذي يستطيع أن يسترشد به من يأتي بعدهم، إذا غابت تلك الرؤوس.

■ الاستفادة من التقنيات الحديثة

نوصي القائمين على المنظمات الخيرية بالاستفادة من التكنولوجيا الحديثة، وبناء قاعدة بيانات ومعلومات حديثة، والانتقال إلى مرحلة متقدمة من التكنولوجيا، من خلال القيام بعملية تغيير جذري وحقيقي لكل العناصر المكونة لها، وإعادة صياغتها، وفقا لمفاهيم ومتطلبات عصر المعلومات، والتحول بمفهوم المعلومات من كونها وصفية وإحصائية تاريخية، إلى اعتبارها حركة متدفقة من الحقائق والمؤشرات والعلاقات والفرص والمعوقات.

■ ترسيخ العمل المؤسسي

إن الفردية وحب التملك والسيطرة فطرة، فطر الله الناس عليها، ومالم تتوفر قناعات ذاتية نابعة من عمق فكري بأهمية المؤسسة والبناء المؤسسي، ومعرفة دور الفرد في المؤسسة، وعلاقة المؤسسة بالفرد، فسيظل الفرد، هو المسيطر والمتحكم بالمؤسسة، وبنشاطه تنشط، وبتغير أفكاره، تتغير ثقافة المؤسسة، وبموته تموت. حتى وإن كتبت أهداف واستراتيجيات، ورسمت الهياكل، وفصلت المهام والصلاحيات، كل ذلك سيبقى حبرا على ورق، ما لم تستولي المؤسسة على زمام القيادة، وليس الأفراد، مع الاستفادة الكبيرة من الأفراد، وطاقاتهم وإبداعاتهم، لكن لا بد أن تظل الروح المؤسسية، هي المهيمنة ولا تتأثر بتغير الأفراد.

■ الاهتمام بقيادات العمل الخيري

وذلك من حيث اختيار الكفاءات التي تمتلك الوضوح في الرؤى والاستراتيجيات، ولديها القدرة الكافية في تحليل العوامل المؤثرة على أداء المنظمة، وتشجيع الابتكار، ومشاركة العاملين، وتعمل على تطوير ذاتها والآخرين.

■ العناية بالموارد البشرية

اختياراً، وتدريباً، وتحفيزاً، ثم المحافظة عليهم من خلال رفع مستوياتهم المعيشية، حتى لا يضطرون لترك أعمالهم ومنظمتهم، التي تعبت عليهم وأنفقت الأموال في تهيئتهم، ثم يقطف الثمرة غيرهم، وهذا يدل على سوء في التخطيط، وعدم الإدراك لأهمية هذا المورد الخطير في المنظمات.

■ الاهتمام بالموارد المالية والاستثمار

نوصي المنظمات الخيرية بتغيير السياسة في الموارد المالية، القائمة لديها اليوم، باعتمادها على نفقات المتبرعين وصدقات المحسنين، صحيح انه لا يمكن لأي منظمة خيرية الاستغناء عن هذا المورد المهم جداً، وقد تحتاج هذا في أول الأمر، لكن ننصح بأن هذا الاحتياج يكون مرحلة تأسيس فقط، تنتقل بعدها إلى التخطيط لحيازة الأوقاف والمشروعات الاستثمارية، التي تمكنها من حرية التخطيط واختيار الاستراتيجيات المناسبة، وتأدية رسالتها التي تراها هي، لا التي يراها المتبرعون والداعمون، وتنفيذ السياسات التي تفرضها قياداتها، لا التي يفرضها عليها الآخرون، وجعل ذلك من صلب استراتيجياتها وخططها، وتفرد له التكوينات الإدارية اللازمة وتنتدب له الكفاءات الإدارية والدعم المالي اللازم.