

خطة إشراك الأجيال القادمة-صندوق حارتنا

رقم الترخيص: 1200753300

الإصدار: زيرو 2026 - 1448 هـ

الجهة المُعدّة: لجنة تعاقب القيادة والترشيحات.

الجهة المعتمدة: مجلس الأمناء

خطة إشراك الأجيال القادمة (عشيرة الضويحي)

وثيقة تنفيذية مكملة لللائحة الأساسية وميثاق الحوكمة الشامل وخطة تعاقب القيادة
تمت مراجعتها واعتمادها من مجلس أمناء صندوق حارتنا بتاريخ ١٤٤٨/٠٢/٠١ هـ.

الفصل الأول: السياق والغرض:

المادة الأولى: نطاق الجيل القادم :

١. يشمل الجيل القادم في هذه الخطة كل من ينتمي لعشيرة الضويحي التي يخدمها الصندوق (وفق المادة الثانية من اللائحة الأساسية)، بصرف النظر عن كون سلفه من الأعضاء المؤسسين العشرة الأصليين أم لا.
٢. لا يشترط لأي فرد من العشيرة أي صلة قرابة مباشرة بالمؤسسين لكي يخضع لهذه الخطة أو يستفيد منها، بل يكفي انتمائه لأحد البطون الإحدى عشرة المذكورة بالاسم.
٣. الحد العمري الأدنى للمشاركة الفعلية (لا مجرد الاستفادة من خدمات الصندوق) هو ٢٥ سنة فأكثر، دون سقف عمري أعلى.

المادة الثانية: الغرض من الخطة :

١. ضمان استمرارية الصندوق وحوكمته عبر الأجيال، لا الاعتماد على جيل المؤسسين وحده.
٢. بناء قاعدة واسعة من الكفاءات المؤهلة من كل بطون العشيرة، لا حصر الفرص في سلالة معينة.
٣. تغذية "خارطة القيادة" المنصوص عليها في خطة تعاقب القيادة (المادة الثالثة عشرة منها) بمرشحين مؤهلين تراكمياً بمرور الوقت.
٤. تعزيز الانتماء والهوية الجامعة لعشيرة الضويحي عبر منصة الصندوق كأداة تواصل بين البطون.

المادة الثالثة: التمييز بين "الاستفادة من الخدمات" و"المشاركة الفعلية في الحوكمة" :

البند	الاستفادة من خدمات الصندوق	المشاركة الفعلية في الحوكمة (هذه الخطة)
النطاق	كل فرد من العشيرة مستحق وفق شروط الاستحقاق (لائحة الخدمات الاجتماعية)	الأفراد من عمر ٢٥ سنة فأكثر الراغبون والمؤهلون
الأساس النظامي	المادة ٤٠، فقرة ٣ (قيد اسم المستفيد وبياناته)	هذه الخطة + المادة ١٨ (شروط العضوية) لاحقاً

الالتزامات	لا التزام تنظيحي على المستفيد	مسار تأهيلي تدريجي (الفصل الثاني)
------------	-------------------------------	-----------------------------------

المادة الرابعة: ملاحظة جوهرية بشأن منصب الرئيس:

هذه الخطة بأكملها تخص التأهيل والترشح لعضوية مجلس الأمناء العادية ونائب الرئيس واللجان الدائمة فقط. لا تشمل هذه الخطة بأي حال منصب رئيس مجلس الأمناء، لأنه مرتبط حكماً بمنصب شيخ عشيرة الضويحي، وينتقل حصراً ضمن نسل الشيخ بالتوافق العشائري بين أبنائه (وفق المادة الثامنة من خطة تعاقب القيادة)، بصرف النظر عن أي مسار تطوعي أو تأهيلي يقطعه أي فرد من العشيرة عبر هذه الخطة.

الفصل الثاني: مسار الإشراف التدريجي (٤ مراحل):

المادة الخامسة: المرحلة الأولى — التعريف والانتماء (٢٥-٣٠ سنة، أو أول سنتين من التسجيل) :

الأداة	الوصف	الجهة المنقّدة
جلسة تعريفية سنوية	لقاء يعرض تاريخ العشيرة، غرض الصندوق، هيكل حوكمته، وأبرز إنجازاته السنوية	اللجنة الإعلامية والعلاقات العامة والمناسبات
حضور المناسبات العامة	دعوة مفتوحة لكل المؤهلين لحضور مناسبات التآلف (وفق المادة السادسة، الغرض ٣ من اللائحة الأساسية)	اللجنة الإعلامية والعلاقات العامة والمناسبات
نشرة تعريفية دورية	تعريف بأعمال الصندوق ولجانه، تُرسل لكل فرد بلغ ٢٥ سنة من العشيرة	اللجنة الإعلامية والعلاقات العامة والمناسبات

المادة السادسة: المرحلة الثانية — التطوع الميداني (بعد سنة واحدة من التسجيل) :

الأداة	الوصف	الجهة المنقّدة
برامج تطوع فعلية	مشاركة عملية في تنفيذ البرامج والمبادرات (توزيع مساعدات، تنظيم مناسبات، دعم لوجستي)	لجنة البرامج والمبادرات والتطوع
سجل التطوع الفردي	توثيق ساعات ونوعية التطوع لكل فرد، كأساس لتقييم الجدارة لاحقاً	لجنة البرامج والمبادرات والتطوع



حد أدنى للتأهل للمرحلة التالية	لا يقل عن ٢٠ ساعة تطوع فعلية موثقة خلال ١٢ شهراً	لجنة تعاقب القيادة والترشيحات (مراجعة)
-----------------------------------	--	---

المادة السابعة: المرحلة الثالثة — المراقبة والتكليف المحدود (بعد إتمام المرحلة الثانية):

الأداة	الوصف	الجهة المنفذة
مقعد "مراقب" في اجتماعات اللجان	حضور اجتماعات لجنة واحدة (غير اللجنة التنفيذية ولجنة الحوكمة) دون حق تصويت، بحد أقصى فردين لكل لجنة لكل دورة	رئيس اللجنة المعنية بموافقة المسؤول التنفيذي
تكاليفات محدودة	قيادة مبادرة صغيرة محددة المدة والنطاق (مثل تنظيم فعالية، إعداد تقرير أثر)، تحت إشراف عضو لجنة	اللجنة المعنية
تقييم الأداء	تقرير أداء مكتوب من رئيس اللجنة عند انتهاء كل تكليف، يُحفظ في سجل خارطة القيادة الاحتياطية	لجنة تعاقب القيادة والترشيحات

المادة الثامنة: المرحلة الرابعة — الترشح الرسمي للجان والمجلس:

الأداة	الوصف	الجهة المنفذة
عضوية لجنة دائمة (بلا حق تصويت في المجلس)	يجوز تعيين الفرد عضواً في إحدى اللجان الدائمة بقرار من مجلس الأمناء (وفق المادة ٢٥)، بعد إتمام المراحل السابقة بنجاح	مجلس الأمناء
الترشح لعضوية مجلس الأمناء	يخضع لشروط المادة ١٨ كاملة (السعودية، الأهلية، عدم الإدانة المخلة بالشرف والأمانة)، ولا ميزة تفضيلية تلقائية لأي بطن على آخر	لجنة تعاقب القيادة والترشيحات ثم مجلس الأمناء
٤. يُستثنى منصب رئيس مجلس الأمناء بالكامل من مسار الترشح التدريجي الوارد في هذه المادة، لأنه مرتبط حكماً بمنصب شيخ عشيرة الضويحي، وينتقل حصراً ضمن نسل الشيخ بالتوافق العشائري (وفق المادة الثامنة من خطة تعاقب القيادة)، بصرف النظر عن أي مسار تطوعي أو تأهيلي قطعه أي فرد من العشيرة عبر هذه الخطة.		

الفصل الثالث: التمثيل العادل:

المادة التاسعة: مبدأ التمثيل المتوازن (لا الحصري):

١. تسعى لجنة تعاقب القيادة والترشيحات، عند بناء "خارطة القيادة"، إلى ضمان تمثيل معقول من عدة بطون من العشييرة، دون إلزام بحصة ثابتة تخالف مبدأ الجدارة والتأهيل.
٢. يُفضّل، عند تساوي الكفاءة بين مرشحين، ترجيح من يُحقّق تنوعاً أكبر في تمثيل البطون داخل مجلس الأمناء أو اللجان.
٣. تُنشر قائمة سنوية (داخلية) بعدد المشاركين الفعليين من كل بطن في برامج التطوع والتكليفات، لرصد أي تفاوت يستدعي تدخلاً تشجيعياً من اللجنة الإعلامية.
٤. يُستثنى منصب الرئيس من مبدأ التمثيل المتوازن بين البطون الوارد في هذه المادة، لكونه غير خاضع أصلاً لآلية تناوب أو ترشيح بين البطون، بل تابع لغرف توريث الشياخة الخاص بنسل الشيخ وحده.

المادة العاشرة: آلية التسجيل الأولي في قاعدة بيانات الجيل القادم :

الخطوة	التفصيل
الجهة المسؤولة	اللجنة الإعلامية والعلاقات العامة والمناسبات، بالتنسيق مع لجنة تعاقب القيادة والترشيحات
وسيلة التسجيل	نموذج تسجيل رقمي يشمل: الاسم، البطن الذي ينتمي إليه، العمر، المؤهل العلمي، مجال الاهتمام (اجتماعي/مالي/إعلامي/تطوعي).
الخصوصية	تُحفظ البيانات وفق سياسة حماية البيانات الشخصية والخصوصية المعتمدة، ولا تُستخدم إلا لأغراض هذه الخطة.
التحديث	مراجعة القاعدة سنوياً لإضافة من بلغ ٢٥ سنة حديثاً.

الفصل الرابع: الحوافز والتحفيز على الاستمرار :

المادة الحادية عشرة: أدوات التحفيز.

- تكريم سنوي لأكثر المتطوعين تأثيراً من الجيل القادم في حفل المناسبة العامة السنوية.
- أولوية الترشيح للتكليفات القيادية المحدودة لمن أظهر التزاماً مستمراً (لا فردياً منقطعاً).
- شهادات تطوع وخبرة موقّعة من رئيس مجلس الأمناء، تُفيد صاحبها في سيرته الذاتية الشخصية.

المادة الثانية عشرة: مؤشرات قياس نجاح الخطة (تُراجع سنوياً) :

المؤشر	الهدف المرحلي (٣ سنوات)
عدد المسجلين في قاعدة بيانات الجيل القادم	لا يقل عن ٥٠ فرداً من مختلف البطون

عدد المتطوعين الفعليين (المرحلة الثانية فأعلى)	لا يقل عن ١٥ فرداً
عدد المراقبين/المكلفين في اللجان (المرحلة الثالثة)	لا يقل عن ٥ أفراد
عدد الأعضاء الجدد المنضمين لعضوية لجنة دائمة من الجيل القادم	لا يقل عن ٢ أفراد خلال ٣ سنوات

الفصل الخامس: أحكام ختامية:

المادة الثالثة عشرة: العلاقة مع الوثائق الأخرى:

ترتبط هذه الخطة عضوياً بخطة تعاقب القيادة (المادة الثالثة عشرة منها — خارطة القيادة الاحتياطية، والفصل الثالث منها — منصب الرئيس)، وميثاق الحوكمة الشامل، ولا تُنشئ أي حكم يخالف اللائحة الأساسية، وتخضع بياناتها لسياسة حماية البيانات الشخصية والخصوصية المعتمدة.

المادة الرابعة عشرة: المراجعة الدورية :

تُراجع هذه الخطة سنوياً من لجنة تعاقب القيادة والترشيحات بالتنسيق مع اللجنة الإعلامية والعلاقات العامة والمناسبات، ويُقدّم تقرير أداء لمجلس الأمناء في اجتماعه السنوي.

المادة الخامسة عشرة: تاريخ النفاذ : يُعمَل بهذه الخطة من تاريخ اعتمادها من مجلس أمناء صندوق حارتنا.

لجنة تعاقب القيادة والترشيحات – صندوق حارتنا