

الهدف الاستراتيجي الرابع: توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
4.1	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية	%80	%80	%88.86	%111	%111

التحليل:

- في المؤشر ٤.١ كان معدل الرضا العام عن الجمعية ٨٨.٨٦% حسب المسارات المعتمدة في الاستبيان وهي كالتالي:

المسار	الأسئلة	الإجمالي	الشباب	الفتيات
الإدارة والرؤساء	٨	٩٢	٨٧.٩٢	٩٨.١٣
زملاء العمل	٦	٩٠.٦٧	٨٦.١١	٩٧.٥٠
بيئة وطبيعة العمل	١١	٨٦.١٨	٨٠.٦١	٩٤.٥٥
المالي	٤	٨٨	٨٣.٣٣	٩٥
التطوير والتمكين	٦	٨٦	٨١.٦٧	٩٢.٥٠
الانتماء للجمعية	٦	٩٠.٢٩	٨٤.٧٦	٩٨.٥٧
الإجمالي	٤١	٨٨.٨٦	٨٤.٠٧	٩٦.٠٤

- ومع هذا المعدل الممتاز - حسب مستهدف المؤشر - ظهر لنا جوانب ضعف لا بد من مراعاتها مثل:

- خطة التطوير المهني الشخصية.
- ضعف اللقاءات الترويجية.
- آليات التقييم المتبعة ومتابعة الخطة التشغيلية ومتابعة أداء مهامها (الشباب).
- الإشارك في اتخاذ القرارات، وضعف التواصل لمعرفة أنشطة الجمعية وبرامجها (الشباب).
- الأدوات والتجهيزات المكتبية المتوفرة غير مرضية (الشباب).

- كما نلاحظ أن هناك فوارق في القياس بين الشباب والفتيات يرجع إلى طبيعة الأعمال المنفذة وحدثة تجربة الفتيات ودخولهم في أنشطة الجمعية

مما ألزمتنا التريث في تطبيق عدد من الإجراءات المطبقة على الشباب دون الفتيات على أن تستكمل معهم كافة الإجراءات خلال العام ٢٠٢٤م.

- التعديل الذي حصل عليه النموذج حاز على نسبة رضا ٩٥% وكذلك أثره وانعكاسه على أعمال الموظفين وملاحظاتهم حيث حقق ٨٥%.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	الحرص من مجلس الإدارة على تعزيز مثل هذه الأساليب والسعي لتطويرها والتفاعل مع الملاحظات كما يمكن جعل استبيان مخصصة للأطراف الأخرى مثل مجلس الإدارة والجمعية العمومية	مجلس الإدارة
2	المراجعة الدورية للاستبيان والسعي لانعكاس تطوير جوانب القصور في الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٤م	لجنة الاستراتيجية
3	تحديث أسئلة الاستبيان دوريا وإضافة جوانب التغذية الراجعة بين الإدارة والفريق التنفيذي	الإدارة التنفيذية