

تقرير الأداء الاستراتيجي لجمعية همم شبابية

الربع الأول - لعام 2023

تاريخ الاصدار 22 / 10 / 1444 هـ



المحتويات

4	الملخص التنفيذي
6	دليل الألوان والرموز
7	الرؤية
7	الرسالة
7	الأهداف
7	الأهداف الاستراتيجية للأعوام 2022 - 2023 - 2024
8	مستهدفات الخطة الاستراتيجية
9	ملخص أرقام الإنجازات
10	قياس الأداء بشكل تفصيلي
11	الهدف الاستراتيجي الأول: تحقيق الاستدامة المالية
12	الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير موارد مالية كافية
13	الهدف الاستراتيجي الثالث: بناء واستقطاب كفاءات مميزة
14	الهدف الاستراتيجي الرابع: توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة
15	الهدف الاستراتيجي الخامس: توفير مقر مناسب للجمعية
16	الهدف الاستراتيجي السادس: بناء السمعة المؤسسية للجمعية
17	الهدف الاستراتيجي السابع: تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعية
18	الهدف الاستراتيجي الثامن: استقطاب وتمكين المتطوعين
19	الهدف الاستراتيجي التاسع: بناء شراكات فاعلة
20	الهدف الاستراتيجي العاشر: بناء وتطوير القيادات الفاعلة
21	الهدف الاستراتيجي الحادي عشر: بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب
23	الهدف الاستراتيجي الثاني عشر: غرس القيم وتنمية المهارات

المخلص التنفيذي

نحاول من خلال هذا المخلص التنفيذي - في بداية عام 2023م - الإشارة إلى النقاط المهمة المرتبطة بالأداء الاستراتيجي للجمعية إضافة إلى النقاط المهمة المتعلقة بالعمل المؤسسي في الجمعية والتي قد لا تعكسها مؤشرات الأداء بصورة واضحة وفقاً للآتي:

- الاستراتيجية تسيير بشكل رائع في عامها الثاني والنتائج المتحققة تدل على كمية العمل ومقدار الجهد المبذول.
- المؤشر العام للإنجاز حقق أداءً ممتازاً بشكل عام مع وجود بعض نقاط الضعف وكذلك عدد من المؤشرات التي ليس لها دورية في القياس يلزم التنبه لها.
- تحقيق جائزة العاملين مع الشباب انعكس إيجابياً على العاملين داخل الجمعية، وكذلك حقق أثراً مجتمعياً رائعاً.
- أهمية المسارعة في التسكين للوظائف خصوصاً في مسار الموارد المالية والبشرية لأثرهما المباشر على بقية أركان الجمعية والعاملين بها.
- تحزيم انطلاق المشاريع وتقسيمها على الأرباع أثر كذلك على المشاريع وجعل المتعثر بسيطاً، كما أن التوظيف الكامل للعاملين في البرامج له أثره الواضح.
- تأثير انطلاق المنح سواء لصندوق تنمية الجمعيات وكذلك الجهات المانحة وارتباطها دائماً بالأرباع المتأخرة يستلزم منا استحضار ذلك دائماً في المشاريع وانطلاقها.
- زيادة الأنشطة المرتبطة بالتمويل الذاتي يساعد في استمرار وديمومة المشاريع مع مراعاة طبيعة المستهدفين وألا يكون مقصداً محضاً يبعدنا عن هدف الجمعية الأساس.
- أهمية تطوير العاملين في الجمعية حسب احتياجاتهم لما له من أثر على جودة الأعمال والمخرجات.
- السعي إلى احتساب أرقام المنجزات وتدوين التقارير الدورية التي توضح حجم الجهود المبذول وتجعل الإدارات العليا على اطلاع كامل بما يقدم من جهود وما ينفذ من أعمال.
- عدم إغفال المؤشرات التي ليس لها مستهدف أو ليس لها دورية قياس ويلزم أن يكون هناك عمل مقدم وتحليل مقروء يوضح مقدار التقدم.
- لا بد أن يكون لكل مؤشر في الاستراتيجية مسؤول يعمل عليه ويقدم التحليل عن ذلك.
- لا يزال الإعلام والتسويق يقدم جهوداً رائعة في مجاله ويحتاج إلى زيادة في الطاقم والأدوات بما يلبي الاحتياجات.
- عمل الجمعية في الشراكات الموقعة لا يزال يحتاج إلى متابعة وتوثيق بما يوازي حجم الجهود المبذولة.
- أهمية تعدد الأنشطة المقدمة للمستفيدين حسب توجهاتهم ورغباتهم، كما نؤكد على أهمية المشاريع المقدمة للفتيات خصوصاً مع وجود نواة لكادر نسائي رائع يعمل داخل مركز الأرجوان للفتيات.
- **ومن النقاط الإيجابية التي لاحظناها أثر نماذج العمل الجديدة المرتبطة بالخطط التشغيلية وتأثيرها على الإنجاز في الأعمال واستحضار المهام دائماً وإمكانية الرجوع لها بشكل سريع وعبر أكثر من طريقة.**

- نتائج قياس الرضا عن بيئة العمل تجعلنا نمضي في هذا المسار ولا نقبل النزول عن هذا المستوى والسعي إلى التجويد والتميز أكثر.
-

دليل الألوان والرموز

دليل الألوان					
					← اللون
101% وأكثر	75 – 100 %	50 – 74 %	0 – 49 %	لا يوجد له رقم	← لا يوجد له رقم
رائع	ممتاز	جيد	ضعيف	المؤشر ليس له مستهدف أو ليس له دورة قياس	← المؤشر مُجمد

• ملاحظة: الأرقام التي تتجاوز نسبة (130%) تُثبت على نسبة (130%) بحيث تمنع الزيادة الكبيرة، ولا نظم الأداء العالي.

دليل الرموز			
؟	_____	X	← الرمز
لم تتم قراءة المتحقق	المؤشر ليس له مستهدف أو ليس له دورة قياس	المؤشر مجمد	← المعنى



الرؤية

بيئة جاذبة وممكنة لشباب طموح



الرسالة

جمعية شبابية تعزز القيم وتبني المهارات وتفعّل المؤثرين لإحداث أثر قيمى مستدام فى بيئات آمنة ومن خلال برامج نوعية وخبرات متخصصة



الأهداف

- المساهمة فى بناء قدرات الشباب وفق احتياجاتهم.
- تمكين الشباب فى مجال التطوع.
- تعزيز الوسطية والاعتدال لدى الشباب.
- إشباع احتياجات الشباب النفسية والاجتماعية.

الأهداف الاستراتيجية للأعوام 2022 - 2023 - 2024

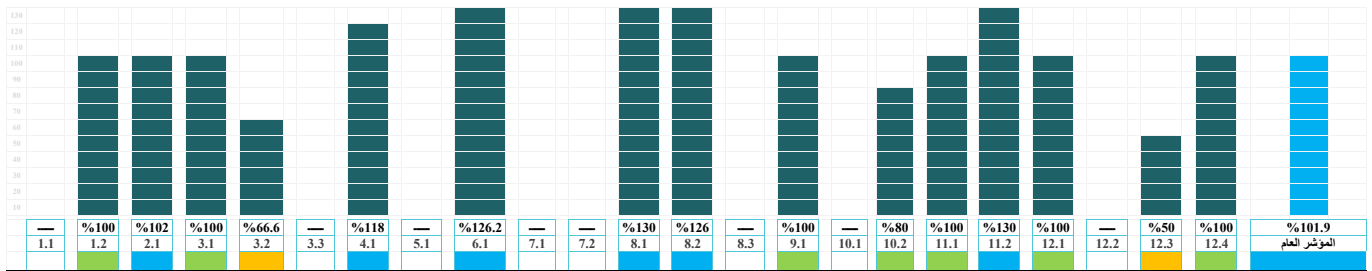
الهدف الاستراتيجي	م	المحور
تحقيق الاستدامة المالية	1	المالي
توفير موارد مالية كافية	2	
بناء واستقطاب كفاءات مميزة	3	التعلم والنمو
توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة	4	
توفير مقر مناسب للجمعية	5	
بناء السمعة المؤسسية للجمعية	6	العمليات الداخلية
تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعية	7	
استقطاب وتمكين المتطوعين	8	
بناء شراكات فاعلة	9	
بناء وتطوير القيادات الفاعلة	10	المستفيدين
بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب	11	
غرس القيم وتنمية المهارات	12	

مستهدفات الخطة الاستراتيجية

مستهدفات الأرباع				مستهدف 2023	المؤشر	رقم	الهدف
الرابع	الثالث	الثاني	الأول				
1	1	—	—	1	عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية	1.1	1
5	4	2	1	5	عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية	1.2	
1500000	1200000	700000	200000	1500000	مجموع إيرادات الجمعية	2.1	2
35	20	10	5	35	عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف	3.1	3
6	5	4	3	6	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	3.2	
80%	—	80%	—	80%	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	3.3	
80%	80%	80%	80%	80%	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية	4.1	4
1	—	—	—	1	عدد العقارات التي تملكها الجمعية	5.1	5
90%	90%	90%	90%	90%	النسبة المحققة من مؤشرات خطة التسويق والاعلام	6.1	6
1	—	—	—	1	تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة	7.1	7
80%	—	—	—	80%	نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية	7.2	
12	9	6	3	12	عدد المتطوعين المستمرين	8.1	8
300	200	150	50	300	عدد الفرص التطوعية	8.2	
3	2	1	—	3	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	8.3	
8	5	3	1	8	عدد الشراكات الفاعلة	9.1	9
20	10	0	0	20	المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب	10.1	10
20	20	15	10	20	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	10.2	
8	6	4	3	8	عدد البيئات القيمية للشباب	11.1	11
4	4	3	2	4	عدد البيئات القيمية للفتيات	11.2	
4	3	2	1	4	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	12.1	12
2	—	1	—	2	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	12.2	
15	12	8	4	15	عدد المشاريع النوعية للشباب	12.3	
5	4	2	1	5	عدد المشاريع النوعية للفتيات	12.4	

ملخص أرقام الإنجازات

الهدف	الرمز	المؤشر	مستهدف 2023	نوع القياس	المستهدف الربعي	المتحقق الربعي	الأداء الربعي	المتحقق الختامي
1	1.1	عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية	1	تراكمي	—	—	—	—
	1.2	عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية	5	تراكمي	1	1	%100	1
2	2.1	مجموع إيرادات الجمعية	1500000	تراكمي	200000	204276	%102	204276
	3.1	عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف	35	تراكمي	5	5	%100	5
3	3.2	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكله المعتمدة	6	تراكمي	3	2	%66.6	2
	3.3	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	80%	فترة	—	—	—	—
4	4.1	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية	80%	فترة	80%	95%	%118	%95
	5.1	عدد العقارات التي تملكها الجمعية	1	فترة	—	—	—	—
6	6.1	النسبة المحققة من مؤشرات التسويق والاعلام	90%	فترة	90%	113.6%	%126.2	%113.6
	7.1	تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة	1	فترة	—	—	—	—
7	7.2	نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية	80%	فترة	—	—	—	—
	8.1	عدد المتطوعين المستميرين	12	تراكمي	3	5	%130	5
8	8.2	عدد الفرص التطوعية	300	تراكمي	50	63	%126	63
	8.3	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	3	تراكمي	—	—	—	—
9	9.1	عدد الشراكات الفاعلة	8	تراكمي	1	1	%100	1
	10.1	المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب	20	تراكمي	—	—	—	—
10	10.2	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	20	تراكمي	10	8	%80	8
	11.1	عدد البيئات القيمية للشباب	8	تراكمي	3	3	%100	3
11	11.2	عدد البيئات القيمية للفتيات	4	تراكمي	2	3	%130	3
	12.1	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	4	تراكمي	1	1	%100	1
12	12.2	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	2	تراكمي	—	—	—	—
	12.3	عدد المشاريع النوعية للشباب	15	تراكمي	4	2	%50	2
	12.4	عدد المشاريع النوعية للفتيات	5	تراكمي	1	1	%100	1



* المؤشرات التي (ليس لها دورية قياس) لا تدخل في احتساب المؤشر العام للنتائج لكيلا تؤثر على نسبة إنجاز العامة.

نسبة الإنجاز لعموم المؤشرات %69.5

عدد المؤشرات المحسوبة في هذا الربع 15 من 22



قياس الأداء بشكل تفصيلي - حسب المؤشرات -

الهدف الاستراتيجي الأول: تحقيق الاستدامة المالية

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
1.1	عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية	1	—	—	—	—
1.2	عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية	5	1	1	100%	1

التحليل:

- المؤشر 1.1 ليس له دورية قياس خلال هذا الربع ولكن للإشارة أنه لم يتم العمل فيه ولا بد من التنبه لذلك لكيلا يمر الوقت دون إنجاز وهذا مرتبط بعدم وجود موظف متخصص في الموارد المالية متابع لكافة الأعمال والمستهدفات.
- في المؤشر 1.2 تم احتساب المبلغ الوارد لجائزة العاملين مع الشباب كأحد المصادر في الربع الأول حيث حقق المصدر مبلغاً أعلى من 100 ألف ريال، كما نؤكد على أهمية العمل على بقية المصادر المذكورة في شرح المؤشر الوارد في دليل الاستراتيجية.
- مراجعة ما ورد في التحليل الخاص بالمؤشر 2.1 وأنه وصل للجمعية عدد من المبالغ المالية وتعددت مصادر التبرعات مع بداية الربع الثاني.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إيجاد آلية لتعزيز عمل الموارد المالية للجمعية كونها أهم الأمور المرتبطة به	مجلس الإدارة
2	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
3	أهمية القراءة العامة للمؤشرات حتى ولو لم يكن هناك دورية قياس للمؤشرات	أخصائي القياس المدير التنفيذي
4		

الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير موارد مالية كافية

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
2.1	مجموع إيرادات الجمعية	1500000	200000	204276	%102	204276

التحليل:

- تجاوزت الإيرادات المبلغ المستهدف خلال الربع الأول وكان لحصول الجمعية على جائزة العاملين مع الشباب الأثر الأكبر.
- نعزو ضعف مبالغ الدعم الحكومي والمؤسسات المانحة لأن الرفع يبدأ في الربع الأول ولا يكتمل الرد إلا في الربع الثاني وقد وردنا وقت إعداد التقرير منح من صندوق دعم الجمعيات وكذلك من المانحين.
- تفصيل مصادر التبرعات الواردة:
 - المؤسسات المانحة 20000 ريال
 - جائزة العاملين مع الشباب 150 ألف ريال
 - الاسترداد الضريبي 27900 ألف ريال
 - رسوم البرامج 4700 ريال

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
2	التأكيد على قسم الموارد المالية على أهمية التنوع في المصادر وتحقيق الاكتفاء للجمعية	المدير التنفيذي
3		

الهدف الاستراتيجي الثالث: بناء واستقطاب كفاءات مميزة

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
3.1	عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف	35	5	5	100%	5
3.2	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	6	3	2	66.6%	2
3.3	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	80%	—	—	—	—

التحليل:

- في مؤشر الساعات التطويرية كان العمل على الخطط التشغيلية مع أهم نقاط التطوير وقد تم احتساب (5) ساعات كمتوسط ويحقق المستهدف خلال هذا الربع -بحمد الله-، كما يجب العمل على النموذج الذي تمت صناعته العام الماضي والذي يحدد الاحتياج التدريبي والتطويري للعاملين ويبدأ العمل به خلال الربع الجاري.
- الأثر الظاهر بعد تحول معتمد العرفج إلى قسم البرامج وأهمية إيجاد البديل المناسب للقيام بالأعمال التطويرية للموظفين وكذلك بأعمال القسم مثل الاستقطاب وغيره.
- حصول المدير التنفيذي ومدير البرامج على برنامج لتنمية القيادات التخصصية الواعدة وهو الآن في مرحلة تحديد الكفاءة الاستراتيجية، كما شارك قسم البرامج في مسرعة الابتكار لتطوير الجمعيات المقدم من قبل المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، كما شارك عدد من الموظفين في مشروع رصين المقدم لتأهيل مدراء المشاريع.
- في المؤشر 3.2 يظهر عدم استكمال المستهدف مع وجود وظائف رئيسية تأثرت بعدم الاستقطاب (الموارد المالية) ولكن العمل جار على ذلك، وتم احتساب توظيف معتمد العرفج في قسم البرامج وإياد ماضي في السكرتارية التنفيذية كما تم خلال فترة إعداد التقرير تم استقطاب ثلاث فتيات بدوام كامل للعمل في القسم النسائي وتحول موظف للعمل بدوام كامل في قسم البرامج.
- في مؤشر تقييم الموظفين النصفى تم التوضيح للعاملين مسبقاً بأليات التقييم وبنوده كما شرحت لهم بطاقة التقييم وأن هذا التقييم النصفى هو لتوضيح جوانب التميز وتعزيزها وجوانب الخلل لتلافيها وأن المعتمد هو التقييم الختامي.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	استكمال العمل على نموذج الاحتياج التدريبي والتطويري للعاملين على أن ينتهي خلال الربع الجاري ويبدأ التطوير خلال الربعين الثالث والرابع	المدير التنفيذي
2	تكليف مختص في الموارد البشرية للقيام بالأعمال والسعي لتطوير العاملين	المدير التنفيذي
3	المسارعة في استقطاب الوظائف المقررة حسب شرح المؤشر وكذلك المستهدفات الربعية مع مراعاة درجة الأهمية في شغل الأقسام على أن يتم الانتهاء من المؤشر خلال الربع الثالث	المدير التنفيذي
4	أن يكون التقييم خلال الأيام الأخيرة من هذا الربع ولا نتأخر عن ذلك لكيلا يتأثر العمل	المدير التنفيذي

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	%95	%١١٨	%95

التحليل:

- يظهر القياس أداء عاليًا في مؤشر بيئة العمل وهذا أمر إيجابي ومحفز ويجعلنا في حرص دائم على بقاء هذا المؤشر بنسبة واقعية وعالية تضمن استمرار العاملين وارتياحهم وتظهر النسب حسب التالي:

1	أعلى من 91	%79.2
2	بين 81-90	%20.8
3	أقل من 80	%0

- مما يجب التنبيه عليه -توصية التقرير الختامي للعام الماضي- بتعديل النموذج المخصص لقياس الرضا فقد تم تطوير النموذج ولكن لا يزال في حاجة إلى عمل أكبر مثل التقسيم والتحزيم إلى فئات واستبدال البيانات النصية بالرقمية لدقة الرقم ووضوح النتائج بشكل متوازن فالعبارات تختلف بحسب الأسئلة ويصعب معها المقارنة لتفاوت العبارات.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	الحرص من مجلس الإدارة على تعزيز هذه الأساليب وبذال قصارى الجهد في جودة هذا المؤشر	مجلس الإدارة
2	تطوير النموذج وتقسيمه إلى فئات واستبدال البيانات النصية ببيانات رقمية لتجويد المخرج على أن يعتمد النموذج من قبل خبير في هذا المجال	قسم الموارد البشرية
3	استمرار دورية القياس في هذا المؤشر لمعالجة جوانب القصور وتعزيز جوانب التميز	أخصائي القياس
4	العناية بالمقترحات والمساحة المفتوحة للتعبير فقد تنبهنا إلى جوانب نغفل عنها	المدير التنفيذي قسم الموارد البشرية

الهدف الاستراتيجي الخامس: توفير مقر مناسب للجمعية

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	منحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
5.1	عدد العقارات التي تملكها الجمعية	1	—	—	—	—

التحليل:

- لم يتم العمل على هذا المؤشر خلال هذا الربع مع أنه لا يوجد دورية للقياس ولكن يجن التنبه إلى أمرين:
 1. عدم وجود موظف يعمل على قسم الموارد المالية مما أضعف عدد من المخرجات المستهدفة في المؤشرات المالية.
 2. أهمية وضع خطة واضحة تحقق الهدف الختامي للعام فعدم القياس لا يعني عدم العمل.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	تعيين موظف في قسم الموارد المالية لأداء أعمال القسم	مجلس الإدارة
2	اقتراح بدائل أخرى من قبل المجلس لتجويد هذا المؤشر وآلية العمل فيه	مجلس الإدارة
3	أهمية وضع خطة واضحة تحقق الهدف الختامي للعام فعدم القياس لا يعني عدم العمل.	المدير التنفيذي
4		

الهدف الاستراتيجي السادس: بناء السمعة المؤسسية للجمعية

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
6.1	النسبة المحققة من مؤشرات التسويق والاعلام	%90	%90	%113.6	126.2 %	113.6 %

التحليل:

- انعكاس المؤشرات الستة عشر التي تم العمل عليها خلال الربع الأول وما صاحبها من منح للصلاحيات والمتابعة المستمرة للخطط والتناغم بين الأقسام في المتطلبات كان لها أثر إيجابي على العمل وتحقيق نسبة مرتفعة للمؤشر.
- يلحظ غياب التغطيات الإعلامية لعدد من البرامج التي تستحق النشر وهذا يستلزم عمل جماعي مميز يغطي هذا النقص.
- دخول بعض المشاركين في (برنامج تمكين الجامعيين) للعمل مع القسم كان له أثر إيجابي وسرعة في الإنجاز وهذا يؤكد على ضرورة زيادة العاملين في القسم بأي طريقة (تطوع / عمل جزئي / توظيف كامل) للمحافظة على هذا المستوى من الإنجاز والتميز وكذلك لمجاراة كم البرامج المقدمة والأنشطة المنفذة.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
2	زيادة العاملين في القسم للمحافظة على مستوى العمل وجودته	المدير التنفيذي
3	أهمية نشر البرامج والأنشطة المقدمة للشباب لتعريف المجتمع بما تقدمه الجمعية من أعمال	قسم التسويق والإعلام
4	توفير الاحتياجات الخاصة بالقسم وأعماله بما يتسق مع زيادة العاملين	المدير التنفيذي
5		

الهدف الاستراتيجي السابع: تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعية

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
7.1	تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة	1	—	—	—	—
7.2	نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية	80%	—	—	—	—

التحليل:

- في المؤشر 7.1 تم تكليف إيداد ماضي بالعمل على المؤشر وسيتم خلال الفترة القادمة التعاقد مع الجهة المتخصصة في منح الشهادة للبدء في الأعمال واستحضار الشواهد واستكمال النواقص للتقييم المبدئي قبل الاعتماد النهائي.
- في المؤشر 7.2 مع أنه ليس له دورية قياس خلال هذا الربع ولكن كقراءة سريعة يشير مسرد الخطط في الربع الأول إلى أن المهام التي العمل عليها أكثر من 250 مهمة -على اختلاف حجمها- وبنسبة إنجاز 93.63% وهذا بحمد الله منجز رائع وكان لطريقة العمل الجديدة التي بدأت مع بداية العام الميلادي الجديد وطريقة إعداد الخطط التشغيلية ومتابعتها وآلية عزو المهام أثر رائع في ذلك.
- العاملون يظهرون حماسة مع طريقة العمل الحديثة وآلية كتابة المهام ومتابعتها وسهولة الوصول لها، وهذا أثر على نتائج العمل الربعي ومستهدفاته، كما أظهر قياس رضا العاملين رضاهم عن المهام وأنها أعلى مما كانوا يتوقعونه.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	أهمية الحرص على الاستكمال المسبق لكافة الشواهد المخصصة لنيل الشهادة والمشاركة فيها	المدير التنفيذي
2	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
3	القراءة الدورية لمؤشر الإنجاز في الخطة التشغيلية بعد تسهيل ذلك في نموذج العمل الجديد	أخصائي القياس
4		

الهدف الاستراتيجي الثامن: استقطاب وتمكين المتطوعين

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
8.1	عدد المتطوعين المستمرين	12	3	5	%166.6	5
8.2	عدد الفرص التطوعية	300	50	63	%126	63
8.3	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	3	—	—	—	—

التحليل:

- قدم قسم التطوع جهوداً رائعة وتم تحقيق المستهدف في هذا الربع مع وجود العديد من العوائق وما تعانيه منصة العمل التطوعي خلال الفترة الماضية من عدم ثبات في الأداء وهذا مؤثر على إعلان الفرص وتسجيل المتطوعين،
- عدد البرامج التي تقدمها الجمعية ساهم بشكل مباشر في رفع أعداد المتطوعين.
- هناك عمل تطوعي نسائي مميز في الجمعية ولكن يرافقه ضعف في التوثيق نظراً لعدد من العوامل منها:
 - عدم تسجيل الطالبات في أبشر لصغر أعمارهم (18 سنة)
 - عدم وجود مختصة في التطوع تعمل في مركز الأرجوان
 - ضعف الربط بين قسم التطوع وإدارة البرامج النسائية.
- التأثير الإيجابي للشراكات في رفع أعداد المتطوعين مثل شراكة بلدية الدلم والقرية التراثية والعديد من الجهات الأخرى.
- مؤشر تمكين المتطوعين فيجب العمل من الآن على برامج تطويرية لتحقيق المستهدف في الأرباع القادمة - بإذن الله..

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
2	الحرص على متابعة اشتراطات المنصة في توثيق الأعمال التطوعية وإبلاغ العاملين بذلك	قسم التطوع
3	السعي لتطوير العمل التطوعي النسائي في الجمعية لزيادة الأثر وتطوير العمل النسائي	المدير التنفيذي
4	السعي لتكرار الشراكات المثمرة في مجال الأعمال التطوعية وتقديم الجمعية كخبيرة تطوع في المحافظة	المدير التنفيذي
5	تنفيذ حملات تطوعية باسم الجمعية لتأثيرها على المجتمع وكذلك على أرقام المستهدفين	قسم التطوع

الهدف الاستراتيجي التاسع: بناء شركات فاعلة

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	منحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
9.1	عدد الشركات الفاعلة	8	1	1	%100	0

التحليل:

- تم احتساب شراكة الجمعية مع الجمعية الخيرية بمحافظه الدلم في هذا المؤشر وهذه الشراكة تخدم تقديم العديد من الخدمات اللوجستية والخدمات المكانية المقدمة من قبل الشريك، وتم توقيع الشراكة في بداية العام 2023م.
- تعمل الجمعية على العديد من البرامج التي يكون فيها شركاء وأعمال ظاهرة وتحقق رقم المؤشر لكن دائما ما يكون الضغط سببا في عدم التوقيع الرسمي مثل برنامج (منافسات الدلم) والشركاء العاملون فيه ولكن لم يتم التوقيع مع أي منهم ليدخل كرقم في المؤشر ونسرد منهم:
 - جميعية التنمية الأهلية بالدلم (شراكة مقر وتنفيذ أنشطة)
 - بلدية الدلم (دعم لوجستي وتهيئة مقر الأدوار الختامية من دوري البلايستيشن)
 - لمسات (شراكة إعلامية وتقديم تسهيلات مالية وخصومات للبرنامج)
- في مؤتمر العاملين مع الشباب الماضي تم إعادة التوقيع مع جمعية واعد ولم يتم احتساب الرقم نظرا لأن الشراكة تم توقيعها مسبقا والبنود متماثلة.
- عدم وجود مختص لهذا المؤشر أظهر هذا القصور ومع وجوده وتفاعله سيتم حل كثير من الإشكالات والقصور الحاصل وسيتم تحقيق الأرقام وبشكل أعلى من المطلوب نظير ما تقوم به الجمعية ومشاريع على الواقع وما يرتبط بها من شركات مع الجهات العاملة في الدلم سواء كانت حكومية أو أهلية أو غير ربحية.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
2	أهمية تعيين مسؤول عن هذا المؤشر لمتابعة الأعمال وتحقيق النتائج	المدير التنفيذي
3	السعي خلال هذا الربع لتوقيع الشركات القائمة والتي ينقصها التوقيع الرسمي	المدير التنفيذي
4	صياغة نموذج مبسط لعموم الشركات لتسهيل توقيع الشركات وتسريع العملية فيها	المدير التنفيذي

الهدف الاستراتيجي العاشر: بناء وتطوير القيادات الفاعلة

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
10.1	المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب	20	—	—	—	—
10.2	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	20	10	8	%80	8

التحليل:

- المؤشر 10.1 ليس له مستهدف خلال النصف الأول من هذا العام ولكن يجب العمل على جمع بيانات المهتمين بقضايا الشباب وأنشطتهم في المحافظة من أجل تقديم الخدمات لهم بعد معرفة كافة الاحتياجات وماذا يمكن أن تقدم الجمعية.
- وأما في مؤشر القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع فقد انطلق مشروع رصين لتأهيل مديري المشاريع التنموية بمشاركة 19 شابا و 10 فتيات وقد اجتاز ثمانية مشاركين اختبار الرخصة المهنية PMD pro ومع بداية الربع الثاني وصل العدد إلى 11 مشارك -ولله الحمد- ، وسيطلق خلال الفترة القادمة مشروع سرى (مسار الشباب) ويكون رافداً آخرًا لتحقيق المستهدف.
- ينعكس هذا المؤشر على المحافظة بشكل عام سواء في جانب الشباب أو الفتيات وهذا يجعلنا نؤكد على أهمية تجويد المخرج والعناية به.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
2	الحرص على هذا المؤشر فهو مسار استراتيجي للجمعية وداعم للجهات المهمة بالشباب	قسم البرامج
3	مراعاة الاهتمام بالشباب والفتيات على حد سواء في مثل هذه المشاريع القائدة للعمل الخيري	قسم البرامج
4	جمع البيانات الخاصة بالمؤشر 10.1 للبدء في أعماله وتحقيق المستهدف النهائي فيه	قسم البرامج
5	إنشاء مجتمع مهني للقائمين على الأعمال والبرامج في المحافظة لتبادل الخبرات وتطويرها	قسم البرامج

الهدف الاستراتيجي الحادي عشر: بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
11.1	عدد البيئات القيمة للشباب	8	3	3	%100	3
11.2	عدد البيئات القيمة للفتيات	4	2	3	%130	3

التحليل:

- تم العمل خلال هذا الربع على ثلاث بيئات للشباب هي:
 - أدب: بيئة تجمع المهتمين بالأدب العربي والقراءة الأدبية وفق منهجية يشرف عليها عدد من المختصين. وهي تسير بشكل جيد خلال هذه الفترة ويشارك فيها الان (12مشارك) وتحتاج إلى زيادة الأعداد.
 - جيرة: بيئة تجمع شباب الحي الواحد ويقام لهم عدد من الأنشطة التطويرية أو الترفيهية أو الاجتماعية. وهي في بدايتها وتم تنفيذ أكثر من نشاط ولكن يتضح القصور في مدير البيئة ويشارك فيها الان (50مشارك)
 - وهاج: بيئة تفاعلية للمرحلة المتوسطة ويشمل العديد من المنافسات الترفيهية واللقاءات الإثرائية والرحلات. وهي في بدايتها وأقيم فيها لقاءين والتبني من قبل الفريق عال -ولله الحمد- وله تأثيره على المشروع والحاجة للتطوير للفريق ضرورة مع مراعاة الجوانب القيمة في البيئة أمر مهم ويشارك الان (26مشارك) والتسجيل جاوز (70) مسجل
 - كما أن هناك بيئات جاهزة للانطلاق مثل بيتي رفاق لساكني الرياض من الطلاب وتمكين أحد مشاريع الجمعية
- تم العمل خلال هذا الربع على ثلاث بيئات للفتيات هي:
 - سرى: بيئة قيمة وتطويرية للعاملات والمتطوعات مع الفتيات من خلال التدريب والممارسة واللقاءات والرحلات. وأكمل المشروع ثلاث مسارات بمشاركة (20مستفيدة) وسيتم تكثيف العمل خلال الفترة القادمة بعد تغير المديرية لاعتذارها.
 - رواس: بيئات قيمة لطالبات المرحلتين المتوسطة والثانوية تهتم بتعزيز القيم الإيجابية، وتنمية المهارات؛ من خلال الأنشطة التدريبية والاجتماعية، وتقديم المبادرات المجتمعية، وهي عبارة عن بيئتين (متوسط / ثانوي) وهي تسير بشكل رائع وتقام خلال الربع الحالي في موسمها الرابع ويشارك فيها الان (00) للمتوسط و(00) للثانوي

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
2	تصميم نموذج أعمال المشروع وفق أحد المنهجيات المعتمدة واعتماده لكافة مشاريع الجمعية	قسم البرامج

قسم البرامج	3 صناعة تقارير متخصصة عن بيئات الشباب والفتيات للاطلاع بشكل أكبر على المشاريع
قسم البرامج	4 السعي لتكرار التجارب والمشاريع المتاحة للتكرار والتوسع في خدمة عدد أكبر من الشباب
قسم البرامج	5 العناية بنسب الرضا للمشاركين في المشاريع المقدمة من الجمعية

الهدف الاستراتيجي الثاني عشر: غرس القيم وتنمية المهارات

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
12.1	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	4	1	1	%100	1
12.2	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	2	—	—	—	—
12.3	عدد المشاريع النوعية للشباب	15	4	2	%50	2
12.4	عدد المشاريع النوعية للفتيات	5	1	1	%100	1

التحليل:

- في المؤشر 12.1 أقيم برنامج منافسات الدلم وهو برنامج تنافسي في عدد من المجالات الشبابية ولاقى أصداء رائعة من كافة أطراف المجتمع ولعل المنافسات التي تم العمل عليها كانت منافسات جالبة للحضور (دوري الطائرة/دوري البلايستيشن) وهذا هو المقصد الرئيس من المشروع، وقد حقق أرقاماً رائعة في الحضور والتفاعل ويشكر عليه العاملون.
- في المؤشر 12.2 لا يوجد مستهدف لقياسه ومن الضروري المسارعة في الربع الثاني لتحقيق المستهدف والعمل عليه.
- في المؤشر 12.3 كان لإنضاج المشاريع أثر في ضعف المتحقق الربعي وآلية الاعتماد للمشاريع تحتاج إلى مراجعة لتيسيرها وتكون ضمن خط سير واضح ومزمن، وتم العمل على مشروعَي القدرات بمشاركة (00) وتمكين الجامعيين بمشاركة (00)
- في المؤشر 12.4 تم تقديم مشروع حبور ولكن المشروع لم يحقق نتائج عالية مع جودة فكرته وحماس العاملين ولكن لم يكن هناك تجاوب من المستفيدين حيث كان المستهدف عشر أسر ولم يتفاعل إلا ثلاث أسر فقط
- مشروع منافسات الدلم كان له تأثير على مخرجات المؤشر في جانب البرامج الشبابية

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بالمنجزات خلال هذا الربع وشكر العاملين على جهودهم	مجلس الإدارة
2	صناعة تقارير متخصصة عن مشاريع الشباب والفتيات للاطلاع بشكل أكبر على المشاريع	قسم البرامج
3	أهمية إنجاز المتأخر الربعي لكيلا يتأثر المستهدف الختامي في المشاريع	قسم البرامج
4	إيجاد آلية لإحصاء أعداد المستفيدين في المشاريع دورياً خلال العام	قسم البرامج
5	مراجعة المشاريع الضعيفة والسعي لتجويدها أو إيقافها لكيلا تستنزف الجهود والأموال	قسم البرامج