

تقرير الأداء الاستراتيجي لجمعية همم شبابية

الربع الثاني - لعام ٢٠٢٣

الإصدار رقم ٢ - تاريخ الاصدار ٥ / ١ / ١٤٤٥ هـ



المحتويات

| | |
|---------|---|
| ٤..... | الملخص التنفيذي |
| ٦..... | دليل الألوان والرموز |
| ٧..... | الرؤية |
| ٧..... | الرسالة |
| ٧..... | الأهداف |
| ٧..... | القيم |
| ٧..... | الأهداف الاستراتيجية للأعوام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ |
| ٨..... | مستهدفات الخطة الاستراتيجية |
| ٩..... | ملخص أرقام الإنجازات |
| ١٠..... | قياس الأداء بشكل تفصيلي |
| ١١..... | الهدف الاستراتيجي الأول: تحقيق الاستدامة المالية |
| ١٣..... | الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير موارد مالية كافية |
| ١٤..... | الهدف الاستراتيجي الثالث: بناء واستقطاب كفاءات مميزة |
| ١٦..... | الهدف الاستراتيجي الرابع: توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة |
| ١٧..... | الهدف الاستراتيجي الخامس: توفير مقر مناسب للجمعية |
| ١٨..... | الهدف الاستراتيجي السادس: بناء السمعة المؤسسية للجمعية |
| ١٩..... | الهدف الاستراتيجي السابع: تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعية |
| ٢٠..... | الهدف الاستراتيجي الثامن: استقطاب وتمكين المتطوعين |
| ٢١..... | الهدف الاستراتيجي التاسع: بناء شراكات فاعلة |
| ٢٢..... | الهدف الاستراتيجي العاشر: بناء وتطوير القيادات الفاعلة |
| ٢٣..... | الهدف الاستراتيجي الحادي عشر: بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب |
| ٢٥..... | الهدف الاستراتيجي الثاني عشر: غرس القيم وتنمية المهارات |

المخلص التنفيذي

نحاول من خلال هذا المخلص التنفيذي 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 تسير 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.
- عدم إغفال المؤشرات التي ليس لها مستهدف أو ليس لها دورية قياس ويلزم أن يكون هناك عمل مقدم وتحليل مقروء يوضح مقدار التقدم.
- عدم وجود موظف متخصص في الموارد المالية وتأثيره على كثير من المؤشرات يستلزم عملاً عاجلاً في الاستقطاب والتوظيف، وكذلك المؤمل من لجنة الاستثمار خلال الفترة القادمة من تعظيم الواردات وابتكار فرص استثمارية تعود على الجمعية بالنفع، كما أن تعدد المصادر يضمن الاستمرارية ويحقق الاكتفاء للجمعية.
- أهمية العناية بجوانب تطوير الموظفين حيث أنها الرافد المهم في تجويد الأعمال وأثرها يشمل الموظفين والجمعية ونأمل خلال القادمة العناية بشكل أكبر هذا الجانب وأن يكون التطوير مبني على الاحتياج. ولا ننس العناية باستكمال الوظائف المتبقية في مؤشر الاستقطاب لتأثيرها على أعمال الجمعية وأنشطتها.
- العناية بجوانب رواتب الموظفين حيث أن الزيادة في أعداد الموظفين يستلزم إيجاد موارد كافية، كما أن تحميل الرواتب على جهات أخرى يسهم في تقليل التكاليف واستمرار الموظفين.
- أهمية الاطلاع الدائم على نماذج استبيان الرضا المقدم للموظفين والسعي إلى معالجة القصور بعد البحث عن أسباب وتعزيز جوانب التميز والمحافظة عليها، خصوصاً في الجوانب التي حصلت على التقييم الأقل في النتائج.
- العناية بالتخطيط العاجل لإيجاد مقر لأنشطة الجمعية بما يساهم في تقليل التكاليف وتجويد المخرجات، حيث أن وجود المقر الثابت يزيد في فرص إقامة الأنشطة وضمان الاستمرارية.
- لا يزال الإعلام والتسويق يقدم جهود رائعة في مجاله ويحتاج إلى زيادة في الطاقم والأدوات بما يلبي الاحتياجات.
- التطوع قدم عملاً رائعاً خلال الفترة الماضية وننبه إلى أهمية العناية بأهمية تطوير المتطوعين وتنمية مهاراتهم بما يعود بالنفع على الأعمال التطوعية.
- عمل الجمعية في الشراكات الموقعة لا يزال يحتاج إلى متابعة وتوثيق بما يوازي حجم الجهود المبذولة.
- العناية بمؤشر بناء وتطوير القيادات الفاعلة حيث أنه مسار استراتيجي للجمعية ومزود للكفاءات العاملة في الأنشطة الشبابية، كما أن المخرجات الموجودة فيه لا بد أن يظهر عليها أثر العمل المقدم من الجمعية والمعارف المكتسبة من خلال برامجها.

- العمل المقدم في مجال البيئات القيمة التي تشرف عليها الجمعية رائع جدا سواء كان للشباب أو للفتيات ولكن لا زالت الحاجة إلى زيادتها وكذلك العناية بآراء المستفيدين فيها وتجويدها أمرا لازما وضرورة ملحة.
- حداثة العمل في فريق الفتيات يستلزم الصبر وعدم استعجال النتائج والسعي إلى بناء الفريق، واستيعابه لآليات العمل في الجمعية وطبيعة تنظيمها الإداري، ومحاولة معالجة الأخطاء بما لا يؤثر على الفريق أو البرامج المقدمة.
- المشاريع الجماهيرية وكمية العمل الرائع المقدم فيها يجعلنا نشكر الجهود وفي ذات الوقت يحتم علينا عدم تداخل الأعمال مع البرامج النوعية حيث أننا نرى التداخل الذي أثر على نتائج المؤشر المرتبط به فلا بد من السعي إلى إيجاد الحلول بعد معرفة الأسباب وتقييمها ومدى تأثيرها.

دليل الألوان والرموز

| دليل الألوان | | | | | | |
|--------------|-----------|----------|---------|--|-----------------|------------------|
| | | | | | | ← اللون |
| | | | | لا يُوجد له رقم | لا يُوجد له رقم | ← الأداء (رقمًا) |
| ١٠١٪ وأكثر | ٧٥ - ١٠٠٪ | ٥٠ - ٧٤٪ | ٠ - ٤٩٪ | المؤشر ليس له مستهدف أو ليس له دورة قياس | المؤشر مُجمد | ← الأداء (لفظًا) |
| رائع | ممتاز | جيد | ضعيف | | | |

• ملاحظة: الأرقام التي تتجاوز نسبة (١٣٠٪) تُثبت على نسبة (١٣٠٪) بحيث نمنع الزيادة الكبيرة، ولا نطمح 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 وتفعيل المؤثرين لإحداث أثر قيمى مستدام في بيئات آمنة ومن خلال برامج نوعية وخبرات متخصصة



الأهداف

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



القيم

التحسين المستمر

المؤسسية

الابتكار

المسؤولية

الالتزام

الأهداف الاستراتيجية للأعوام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

| الهدف الاستراتيجي | م | المحور |
|---------------------------------------|----|-------------------|
| تحقيق الاستدامة المالية | ١ | المالي |
| توفير موارد مالية كافية | ٢ | |
| بناء واستقطاب كفاءات مميزة | ٣ | التعلم والنمو |
| توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة | ٤ | |
| توفير مقر مناسب للجمعية | ٥ | |
| بناء السمعة المؤسسية للجمعية | ٦ | العمليات الداخلية |
| تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعية | ٧ | |
| استقطاب وتمكين المتطوعين | ٨ | |
| بناء شراكات فاعلة | ٩ | |
| بناء وتطوير القيادات الفاعلة | ١٠ | المستفيدين |
| بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب | ١١ | |
| غرس القيم وتنمية المهارات | ١٢ | |

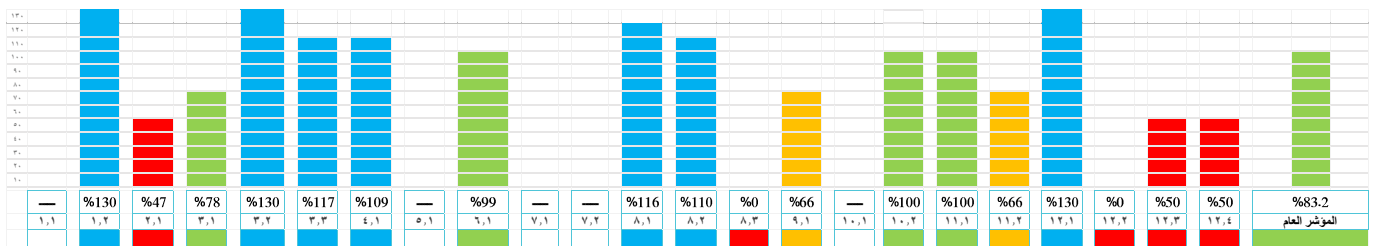


مستهدفات الخطة الاستراتيجية

| الهدف | رقم | المؤشر | مستهدف ٢٠٢٣ | مستهدفات الأرباع | | | |
|-------|------|---|-----------------------------------|------------------|--------|---------|---------|
| | | | | الأول | الثاني | الثالث | الرابع |
| ١ | ١.١ | عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية | 1 | | | | 1 |
| | ١.٢ | عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 |
| ٢ | ٢.١ | مجموع إيرادات الجمعية | 1500000 | 200000 | 700000 | 1200000 | 1500000 |
| | ٣.١ | عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف | 35 | 5 | 10 | 20 | 35 |
| ٣ | ٣.٢ | عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكله المعتمدة | 6 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | ٣.٣ | متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين | %80 | | %80 | | %80 |
| ٤ | ٤.١ | نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية | %80 | %80 | %80 | %80 | %80 |
| | ٥.١ | عدد العقارات التي تملكها الجمعية | 1 | | | | 1 |
| ٦ | ٦.١ | النسبة المحققة من مؤشرات خطة التسويق والاعلام | %90 | %90 | %90 | %90 | %90 |
| | ٧ | ٧.١ | تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة | 1 | | | |
| ٧.٢ | | نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية | %80 | | | | %80 |
| ٨ | ٨.١ | عدد المتطوعين المستمرين | 12 | 3 | 6 | 9 | 12 |
| | ٨.٢ | عدد الفرص التطوعية | 300 | 50 | 150 | 200 | 300 |
| | ٨.٣ | عدد البرامج التطويرية للمتطوعين | 3 | | 1 | 2 | 3 |
| ٩ | ٩.١ | عدد الشراكات الفاعلة | 8 | 1 | 3 | 5 | 8 |
| | ١٠ | ١٠.١ | المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب | 20 | 0 | 0 | 10 |
| ١٠.٢ | | القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع | 20 | 10 | 15 | 20 | 20 |
| ١١ | ١١.١ | عدد البيئات القيمية للشباب | 8 | 3 | 4 | 6 | 8 |
| | ١١.٢ | عدد البيئات القيمية للفتيات | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| ١٢ | ١٢.١ | عدد المشاريع الجماهيرية للشباب | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ١٢.٢ | عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات | 2 | | 1 | | 2 |
| | ١٢.٣ | عدد المشاريع النوعية للشباب | 15 | 4 | 8 | 12 | 15 |
| | ١٢.٤ | عدد المشاريع النوعية للفتيات | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 |

ملخص أرقام الإنجازات

| الهدف | الرمز | المؤشر | مستهدف ٢٠٢٣ | المستهدف الربعي | المتحقق الربعي | الأداء الربعي | المتحقق الختامي | نوع القياس |
|-------|------------------------------|---|-------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|------------|
| ١ | ١.١ | عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية | 1 | | | | | تراكمي |
| | ١.٢ | عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية | 5 | 2 | 3 | %130 | 3 | تراكمي |
| ٢ | ٢.١ | مجموع إيرادات الجمعية | 1500000 | 700000 | 330043 | %47.14 | 330043 | تراكمي |
| | ٣.١ | عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف | 35 | %85 | %66.6 | %78.3 | | تراكمي |
| ٣ | ٣.٢ | عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكله المعتمدة | 6 | 4 | 6 | %130 | 6 | تراكمي |
| | ٣.٣ | متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين | %80 | %80 | %94 | %117 | %94 | فترة |
| ٤ | ٤.١ | نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية | %80 | %80 | %87.3 | %109 | %113.9 | فترة |
| | ٥.١ | عدد العقارات التي تملكها الجمعية | 1 | | | | | فترة |
| ٦ | ٦.١ | النسبة المحققة من مؤشرات التسويق والاعلام | %90 | %90 | %89.44 | %99.37 | %118.3 | فترة |
| | ٧.١ | تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة | 1 | | | | | فترة |
| ٧ | ٧.٢ | نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية | %80 | | | | | فترة |
| | ٨.١ | عدد المتطوعين المستمرين | 12 | 6 | 7 | %116 | 7 | تراكمي |
| ٨ | ٨.٢ | عدد الفرص التطوعية | 300 | 150 | 165 | %110 | 165 | تراكمي |
| | ٨.٣ | عدد البرامج التطويرية للمتطوعين | 3 | 1 | 0 | %0 | 0 | تراكمي |
| ٩ | ٩.١ | عدد الشراكات الفاعلة | 8 | 3 | 2 | %66 | 2 | تراكمي |
| | ١٠.١ | المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب | 20 | | | | | تراكمي |
| ١٠ | ١٠.٢ | القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع | 20 | 15 | 15 | %100 | 15 | تراكمي |
| | ١١.١ | عدد البيئات القيمية للشباب | 8 | 4 | 4 | %100 | 4 | تراكمي |
| ١١ | ١١.٢ | عدد البيئات القيمية للفتيات | 4 | 3 | 2 | %66 | 3 | تراكمي |
| | ١٢.١ | عدد المشاريع الجماهيرية للشباب | 4 | 2 | 3 | %130 | 3 | تراكمي |
| ١٢ | ١٢.٢ | عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات | 2 | 1 | 0 | %0 | 0 | تراكمي |
| | ١٢.٣ | عدد المشاريع النوعية للشباب | 15 | 8 | 4 | %50 | 4 | تراكمي |
| ١٢.٤ | عدد المشاريع النوعية للفتيات | 5 | 2 | 1 | %50 | 1 | تراكمي | |



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

نسبة الإنجاز لعموم المؤشرات بدون حذف %٦٨.١

عدد المؤشرات المحتسبة في هذا الربع ١٨ من ٢٢



قياس الأداء بشكل تفصيلي - حسب المؤشرات -

الهدف الاستراتيجي الأول: تحقيق الاستدامة العالية

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|------------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ١,١ | عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية | 1 | - | - | | |
| ١,٢ | عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية | 5 | 2 | 3 | %130 | 3 |

التحليل:

- المؤشر ١.١ ليس له دورية قياس خلال هذا الربع ولم يتم العمل فيه لعدم وجود موظف متخصص في الموارد المالية كما أسلفنا في التقرير الماضي، ولعل في اعتماد لجنة الاستثمار المكونة من المجلس بادرة لتلافي القصور وتحقيق المستهدف.
- في المؤشر ١.٢ تم تحقيق ثلاث مصادر للدخل وهي:

| أعلى من مئة ألف ريال | أعلى من خمسين ألف ريال | لا يقل عن ثلاثين ألف ريال |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| جوائز التميز ريال ١٥٠٠٠٠ | الدعم الحكومي ريال ٨٠٠٠٠ | المؤسسات المانحة ريال ٥٠٠٠٠ |
| ١ | ٣ | ٤ |

- نتوقع ومن خلال تحليل المؤشر التالي ٢.١ وارتباطه بهذا المؤشر أن يكون في القسم الأول (أعلى من ١٠٠٠٠٠٠ ريال) ثلاث مصادر للدعم هي الدعم الحكومي ودعم المؤسسات المانحة وجوائز التميز بعد وصول المبالغ المعتمدة من الصندوق والمؤسسات المانحة لحسابات الجمعية، كما نتوقع أن تزيد عوائد رسوم البرامج خلال الربع الثالث حسب التقديرات ففتجاوز ٥٠٠٠٠ ريال حيث سيتم إطلاق حزمة البرامج الصيفية وتقدر العوائد الحالية بـ ١٨٧٣٠ ريال، كما أن الاسترداد الضريبي الحالي وصل إلى ٢٧٩٤٥ ريال ونتوقع خلال الربع الثالث أن يتجاوز ٣٠٠٠٠ ريال وبذلك يكون مستهدف الواردات الخمسة مكتملاً خلال الربع الثالث وقبل نهاية العام مما يؤكد على حجم العمل المقدم وجودته.

- أما التبرعات العامة فهي ٣٣٦٨ ريال ولا تزال ضعيفة جداً وتحكمها عدد من العوامل منها:

- ١- عدم وجود حملات تبرعات وتعطيل المتجر الإلكتروني
- ٢- عدم وجود موظف مختص
- ٣- ضعف التبرعات من المجتمع

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|---|---------------------|
| ١ | التأكيد من مجلس الإدارة على لجنة الاستثمار بأهمية تسريع عجلة الأعمال لتحقيق المستهدف السنوي | مجلس الإدارة |
| ٢ | إقامة حفل مبسط للاحتفاء بمنجزات الربع الثاني ويقدم فيه الشكر للإدارة التنفيذية على جهودها | الموارد البشرية |
| ٣ | السعي لتنفيذ عدد من الحملات المختلفة وتجربة سوق التبرعات المجتمعية على أن يكون منها زيارات لتجار المحافظة من قبل المجلس ليكون الحكم على الحملات واقعيًا | قسم الموارد المالية |

الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير موارد مالية كافية

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|-----------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ٢,١ | مجموع إيرادات الجمعية | 1500000 | 700000 | 330043 | %47.14 | 330043 |

التحليل:

- في المؤشر ٢.١ نلاحظ انخفاض الوارد في هذا الربع فقد بلغ ١٢٥٧٦٧ ريال.
- هناك اعتمادات مالية مكتملة بقيمة ٢٢٩٠٠٠ ريال لصالح الجمعية ولكنها لم تصل إلى الحسابات البنكية وهي كالتالي:
 - ١- مبلغ ١٥٩٠٠٠ ريال من صندوق دعم الجمعيات (منحة الرواتب)
 - ٢- مبلغ ٤٥٠٠٠ ريال من مؤسسة الضحيان (مشروع رواس)
 - ٣- مبلغ ٢٥٠٠٠ ريال من مؤسسة الضحيان (مشروع نادي همم الصيفي)
- وفي حال وصولها ترتفع نسبة المؤشر إلى ٧٩.٨% بقيمة إجمالية ٥٥٩٠٤٣ ريال مما يدل على أن هناك عمل مقدم لا ينبغي أن يتجاهل.
- تم رفع طلب دعم المصروفات التشغيلية لصندوق دعم الجمعيات بداية مايو (٥) بمبلغ ٣٠٠٠٠٠٠ ريال ولا يزال قيد المعالجة.
- لا يزال تأثير عدم وجود موظف متخصص في القسم ظاهراً ويجعل الأمر يتضخم بتركه مما يستلزم إيجاد حل عاجل لهذا الأمر، ليتم العمل على أكثر من طريق ولا يكون هذا الأمر مجهداً على الإدارة التنفيذية ومشتتاً لأعمالها، ومضعفاً للجوانب المالية داخل الجمعية.

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|---|--------------|
| ١ | تعيين موظف مختص في قسم الموارد المالية خلال شهر يوليو ليتمكن من استكمال الأعمال وتفادي القصور أو عقد ورشة عمل مختصة لإيجاد حلول بديلة في أقرب وقت بعد اعتماد التوصيات | مجلس الإدارة |

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 | %85 | %66.6 | %78.3 | 428 |
| 3.2 | عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة | 6 | 4 | 6 | %130 | 6 |
| 3.3 | متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين | %80 | %80 | %94 | %117 | %94 |

التحليل:

- في المؤشر ٣.١ يعد استلام سعد القحيز لملف تطوير الموظفين إضافة إلى عمله في البيئات الشبابية أمراً جيداً وهو يقوم الآن ببعض الترتيبات المرتبطة بالتطوير وقد استلم العمل في الشهر الأخير من الربع الثاني، فتم صناعة نماذج مختصة لكل موظف وكتابة الأنشطة التطويرية التي حصل عليها كما سيتم تفعيل النموذج الخاص لكل موظف ليتوافق التطوير مع الاحتياج التدريبي بموافقة الإدارة المختصة ومسؤول المؤشر ليكون التطوير مبنياً على الاحتياج التدريبي وبما ينعكس على العمل داخل الجمعية.
- الساعات الإجمالية التي حصل عليها عموم الموظفين تراكمياً هي ٤٢٨ ساعة تطويرية ولدينا إشكالية في طريقة الاحتساب للمؤشر حيث أن المطلوب هو عدد الساعات لوحده دون مراعاة لتأثير الموظفين على بعضهم في النتيجة الإجمالية وأقترح يكون الاحتساب لاحقاً بنسبة الذين أكملوا الساعات المطلوبة من إجمالي الموظفين، فتكون النتيجة خلال هذا الربع إنجاز ٦٦٪ من عدد الموظفين بينما لم ينجز المطلوب ٣٣٪ مع الأخذ بالاعتبار تأخر استلام العمل وموافقة الفترة لإجازة العيد وكذلك اختبارات لمحمد المحسن وعدم علم المسؤول بدخول إياد ماضي ضمن المؤشر، ونؤمل خلال الربع الثالث اكتمال النسبة المطلوبة وتطور العمل في هذا المؤشر.
- في المؤشر ٣.٢ تم الاستقطاب للوظائف حسب الجدول التالي:

| الدوام الكامل (أربعة موظفين) | | الدوام الجزئي (موظفتان) | | المتبقي من الوظائف | |
|------------------------------|------------------|-------------------------|----------------|---------------------|-----------|
| برامج الشباب ١ | معتصم العرفج | إعلام الفتيات | تهذيب المطيردي | قسم الموارد المالية | دوام كامل |
| برامج الشباب ٢ | عبدالعزیز المطرد | تطوع الفتيات | لطيفة السنيد | برامج الفتيات | دوام جزئي |
| برامج الفتيات | حصه الداغري | السكرتارية | إياد ماضي | التسويق والإعلام | دوام جزئي |

وحسب وصف المؤشر تبقى لنا ثلاث وظائف، مع مراعاة الزيادة في وظائف (السكرتارية وتطوع وإعلام الفتيات)، وأرى هذا النمو رائع ومتزن خصوصاً أن العمل النسائي في الجمعية بدأ بالتوسع وهذا يستلزم طاقم عمل يواكب التوسع، وكذا نؤكد على جانبين الأول السعي إلى إيجاد موارد أخرى تساعد في تحمل تكاليف الرواتب، والجانب الآخر الاهتمام بالوظائف الرئيسية التي تنعكس على عموم جوانب العمل داخل الجمعية.

- في المؤشر ٣.٣ يوضح المؤشر أن التقييم الأولي الذي حصل عليه الموظفين يعتبر رائعاً حيث حصلوا على معدل إجمالي ٩٤٪ وهذا يدل على كمية النضج الذي يعيشه العاملون ولكن لا بد من مراعاة أن يكون التقييم مبنياً على حقائق وأرقام وبعيدا عن الانطباعات التي يراها المدراء، كما أن النتيجة الرئيسية من هذا التقييم تحسين المستوى الداخلي للعمل وتطويره فالنتيجة المبينة لكل موظف لا بد أن يتبعها تحسين في حال القصور وتعزيز في حال التميز وهو ما يشمله نموذج التقييم حيث يحوي قسماً للتوصيات وبجانباها درجة الأهمية.

التوصيات:

| المسؤول | التوصية | م |
|---------------------|--|---|
| مجلس الإدارة | إقامة حفل مبسط خلال شهر يوليو للاحتفاء بمنجزات الربع الثاني وتقديم الشكر للعاملين | ١ |
| قسم الموارد البشرية | استكمال العمل على نموذج الاحتياج التدريبي والتطويري للعاملين على أن ينتهي التطوير خلال الربع الجاري مراعاة لكثرة الأعمال وإقبال المشاريع خلال الربع الرابع وإعداد خطط العام القادم | ٢ |
| قسم الموارد البشرية | تعديل آلية احتساب التطوير لتكون بإجمالي الذين أنجزوا الساعات التطويرية مقارنة بعدد الموظفين | ٣ |
| المدير التنفيذي | المسارعة في استقطاب الوظائف المتبقية خصوصاً المرتبط بالموارد المالية نظير التأثير الواضح حالياً في الأمور المالية للجمعية | ٤ |
| المدير التنفيذي | السعي لأن يكون التقييم الأداء الوظيفي مبنياً على الحقائق والأرقام وبعيدا عن الانطباعات والعناية بالنتيجة الرئيسية من هذا التقييم وهي تحسين المستوى الداخلي للعمل | ٥ |
| المدير التنفيذي | الاطلاع على تجارب جمعيات أخرى في نماذج تقييم الموظفين وعكسها على العمل الداخلي | ٦ |

الهدف الاستراتيجي الرابع: توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|---------------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ٤,١ | نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية | %80 | %80 | %87.3 | %109 | %113.9 |

التحليل:

- في المؤشر ٤.١ كان معدل الرضا العام عن الجمعية ٨٧.٣٪ حسب المسارات المعتمدة في الاستبيان وهي كالتالي:

| النتيجة | الأسئلة | المسار |
|---------|---------|------------------------|
| 90.1 | 8 | مسار الإدارة والرؤساء |
| 90.5 | 6 | مسار زملاء العمل |
| 82.8 | 9 | مسار بيئة وطبيعة العمل |
| 84.1 | 4 | المسار المالي |
| 87.5 | 6 | مسار التطوير والتمكين |
| 89.0 | 6 | مسار الانتماء للجمعية |

- ومع هذا المعدل الممتاز ظهر لنا جوانب ضعف لا بد من مراعاتها مثل المكاتب الشخصية والاطلاع الدائم على مستجدات الأمور من قبل الموظفين تجاه رؤسائهم، كما يرى عدد من الموظفين أن الرواتب المقدمة ضعيفة مقارنة بحجم العمل وكذلك ضعف اللقاءات الترويجية.
- التعديل الذي حصل عليه النموذج حاز على رضا جميع العاملين فقد أجاب ٦٤٪ براضٍ جداً وبنسبة ٣٦٪ براضٍ وهذا معدل رائع عن مدى الرضا على النموذج المحدث.
- ...

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|---|---------------------|
| ١ | الحرص من مجلس الإدارة على تعزيز مثل هذه الأساليب التطويرية التي تعكس آراء الموظفين | لجنة الاستراتيجية |
| ٢ | الحرص من الإدارة التنفيذية على تجويد هذا المؤشر والسعي لعكس نتائجه على واقع الجمعية | المدير التنفيذي |
| ٣ | الاهتمام بالأسئلة التي قلت نسبة الرضا فيها عن ٨٠٪ على أن تقدم فيها تغذية راجعة خلال شهر من تاريخه | قسم الموارد البشرية |
| ٤ | تضمين جوانب الأسئلة المرتبطة بالتطوير والتمكين للموظفين خلال استبانة الربع الثالث | قسم الموارد البشرية |

الهدف الاستراتيجي الخامس: توفير مقر مناسب للجمعية

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|----------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ٥,١ | عدد العقارات التي تملكها الجمعية | 1 | - | - | - | - |

التحليل:

- في المؤشر ٥.١ لم يتم عليه أي عمل خلال الفترة الماضية ولكن كان أحد محاور اجتماعات لجنة الاستراتيجية في أكثر من اجتماع ونطمح أن يكون فيه نتائج مناسبة تقدم لمجلس الإدارة خلال الفترة القادمة

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|---|-----------------|
| ١ | تعيين موظف مختص في قسم الموارد المالية خلال شهر يوليو ليتمكن من استكمال الأعمال وتفادي القصور أو عقد ورشة عمل مختصة لإيجاد حلول بديلة في أقرب وقت بعد اعتماد التوصيات | مجلس الإدارة |
| ٢ | اقترح بدائل أخرى من قبل المجلس لتجويد هذا المؤشر وآلية العمل فيه | لجنة الاستثمار |
| ٣ | أهمية وضع خطة واضحة تحقق الهدف الختامي للعام فعدم القياس لا يعني عدم العمل. | المدير التنفيذي |

الهدف الاستراتيجي السادس: بناء السمعة المؤسسية للجمعية

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|---|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ٦,١ | النسبة المحققة من مؤشرات التسويق والاعلام | %90 | %90 | %89.44 | %99.37 | %118.3 |

التحليل:

- في المؤشر ٦.١ ظهر التأثير الإيجابي للمتابعة المستمر المبنية على الصلاحيات ووضوح المهام على عمل القسم وإدارته ولقياس أدق يلزمنا الاستعانة بالمختصين لتقييم العمل الإعلامي ومطابقته لنتائج التأسيس ومخرجاته السابقة مع المستشار الإعلامي للجمعية.
- مع التوسع الذي نراه في أعمال الجمعية وأنشطتها أصبح ضروريا تكليف مسؤولين إعلاميين في المشاريع بحسب حجمها ويكون الربط الرئيس مع إدارة التسويق والإعلام أو الاستعانة بموظف آخر داخل القسم وهو أحد المتطلبات في المؤشر ٣.٢ ليوكب هذا التوسع الذي تعيشه الجمعية.
- أهمية مراعاة نتائج المؤشرات والسعي لتجويد المخرجات فيها وتعديل آليات احتساب النتائج للظهور بمستوى أعلى وأجود في أعمال الجمعية، حيث أن بعض النتائج صعبة التعامل وغير دقيقة، ولكنها في مجمل رائعة كبداية والتطوير والتحسين مطلب كما أن الاستيعاب الذي يظهره مدير القسم رائع ومتزايد مقارنة بفترة القياس السابقة.

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|--|----------------------|
| ١ | إقامة حفل مبسط خلال شهر يوليو للاحتفاء بمنجزات الربع الثاني وتقديم الشكر للعاملين | مجلس الإدارة |
| ٢ | أهمية زيادة العاملين في القسم للمحافظة على مستوى العمل وجودته وتخفيف أعباء مدير القسم | المدير التنفيذي |
| ٣ | تقديم حملة إعلامية لتعريف المجتمع كافة والشباب خاصة بما تقدمه الجمعية من أعمال | قسم التسويق والإعلام |
| ٤ | أهمية مراعاة نتائج المؤشرات والسعي لتجويد المخرجات فيها وتعديل آليات احتساب النتائج فيها | المدير التنفيذي |
| ٥ | توفير الاحتياجات الخاصة بالقسم وأعماله بما يتسق مع زيادة العاملين واحتياجاتهم | المدير التنفيذي |

الهدف الاستراتيجي السابع: تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعية

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|------------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ٧,١ | تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة | 1 | — | — | — | — |
| ٧,٢ | نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية | %80 | — | — | — | — |

التحليل:

- في المؤشر ٧.١ تم العمل خلال الفترة الماضية مع ثلاثة ميسرين متدربين في شهادة المنظمة الموثوقة وتم تقييم الجمعية وفق المؤشرات المعتمدة في الشهادة وقد حققت الجمعية أداءً جيداً سيسهم بشكل مباشر في استكمال النواقص وتلافي القصور، كما وردت لنا عدد من عروض الأسعار بما يخص استخراج الشهادة، والسعي لأن يكون تحمل تكاليف الشهادة من قبل مؤسسة مانحة أو من مجالس الجمعيات الشبابية.
- في المؤشر ٧.٢ مع أن المؤشر ليس له دورية قياس هذه الفترة إلا أن المتحقق خلال هذه الفترة يعد جيداً وبالقراءة السريعة يشير مسرد الخطط في الربع الثاني إلى أن المهام التي تم العمل عليها أكثر من ٨٩٥ مهمة -على اختلاف حجمها- ونسبة إنجازها تجاوزت ٧٤.٥٪ 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، وهذه نتيجة ظاهرة في قياس رضا الموظفين للجمعية.
- العاملون خلال هذه الفترة أقل حماسة في متابعة الخطط وتحديث المنجز عن الربع الأول وأعزو ذلك إلى عدد من الأسباب:
 - ضعف المتابعة عما كان عليه خلال الربع الأول.
 - الانغماس في الأعمال وكثرتها وهذا ظاهر في كمية المهام وزادتها بنسبة ٤٠.٠٪ عن الربع الأول مع مراعاة حداثة التجربة في الربع الأول وعدد العاملين في الجمعية.
 - بعض الإشكالات التقنية (وهي قليلة) التي يمر بها النموذج.

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|---|-------------------|
| ١ | السعي لاعتماد أحد العروض والبدء في استكمال النواقص واستخراج الشهادة والمشاركة في ذلك | المدير التنفيذي |
| ٢ | المتابعة الدورية لمؤشر الإنجاز في الخطة التشغيلية بعد تسهيل ذلك في نموذج العمل الجديد | أخصائي القياس |
| ٣ | تكوين فريق من الجمعية للقيام بأعمال إعداد الشواهد وتنظيمها حسب آلية الشهادة | المدير التنفيذي |
| ٤ | تكليف لجنة الاستراتيجية بمراجعة شواهد التحقق المعدة من قبل فريق الجمعية وبما ينعكس على جودة أعمال الجمعية | لجنة الاستراتيجية |

الهدف الاستراتيجي الثامن: استقطاب وتمكين المتطوعين

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|---------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ٨,١ | عدد المتطوعين المستمرين | 12 | 6 | 7 | %116 | 7 |
| ٨,٢ | عدد الفرص التطوعية | 300 | 150 | 165 | %110 | 165 |
| ٨,٣ | عدد البرامج التطويرية للمتطوعين | 3 | 1 | 0 | %0 | ٠ |

التحليل:

- في المؤشر ٨.١ أظهر لنا المؤشر تكرر عدد من المتطوعين في أعمال الجمعية وحسب البيان المرفق نلاحظ أن الفرص ليست عادية وهذا مؤشر جيد ولأجل تجويد هذا المخرج يمكن إضافة معيار جودة داخل المؤشر وهو طبيعة التطوع (احترافي-مهاري-عام) مع العناية بكمية الرقم المطلوب.
- في المؤشر ٨.٢ يعمل قسم التطوع جهوداً رائعة وتم تحقيق رقم أعلى من المستهدف في هذا الربع، كما تم ربط تطوع الشباب مع تطوع الفتيات وجعل مسؤولة مختصة لتطوع الفتيات وسنلاحظ التأثير الإيجابي بإذن الله خلال الربع الثالث والبرامج الصيفية.
- لا يزال تأثير البرامج التي تقدمها الجمعية رائعاً ويساهم بشكل مباشر في رفع أعداد المتطوعين، كما أننا مقبولون خلال الربع الثالث على البرامج الصيفية للشباب والفتيات وهذا يجعلنا نؤكد على أهمية استثمارها مع التأكيد على تنوع الفرص وعدم الاكتفاء بالمسميات العامة بل محاولة التفصيل والتوزيع قدر الإمكان.
- في المؤشر ٨.٣ لم يعط هذا المؤشر حقه خلال الربع الثاني بالشكل المناسب وهذا قصور واضح ولكنه لا يلغي تميز القسم ونشاطه ولكن ننبه إلى الحرص على استكمال مستهدف هذا الربع مع الربع الثالث نظراً لأن المتطلب ليس عالياً كما أن فرصة البرامج الصيفية لا بد أن تستثمر ولو كان أحد البرامج مخصص للشباب والآخر للفتيات ويكون مقدماً للمتطوعين العاملين في البرامج الصيفية سيكون الأثر أعمق والجهد أقل.
- تم العمل خلال الفترة الأخيرة من الربع الثاني على جمع الأفكار والمقترحات في طبيعة البرامج التي يمكن تقديمها للمتطوعين وبنعكس على أعمال الجمعية بطريقة الاستبيان واقتراح عدد من المجالات كما وضعت خانة للمقترحات الأخرى، وبنظرة نتائج هذا الاستبيان.

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|---|--------------|
| ١ | إقامة حفل مبسط خلال شهر يوليو للاحتفاء بمنجزات الربع الثاني وتقديم الشكر للعاملين | مجلس الإدارة |
| ٢ | العناية بطبيعة التطوع المستمر والحرص على زيادة المحترفين بما ينعكس على أعمال الجمعية | قسم التطوع |
| ٣ | استثمار البرامج الصيفية للجمعية مع التأكيد على أهمية تنوع الفرص وتفصيلها قدر الإمكان | قسم التطوع |
| ٤ | استثمار البرامج الصيفية لتقديم برامج التطوير للمتطوعين على أن يكون أحد البرامج مخصص للشباب والآخر للفتيات والعناية بنتائج الاستبيان المنشور | قسم التطوع |

الهدف الاستراتيجي التاسع: بناء شركات فاعلة

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|---------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ٩,١ | عدد الشركات الفاعلة | 8 | 3 | 2 | %66 | 2 |

التحليل:

- في المؤشر ٩.١ تم في هذا المؤشر توقيع شراكة أكاديمية الدم لكرة القدم لأجل (تقديم خدمات رياضية لمجتمع محافظة الدلم وتعزيز التعاون المشترك بين الطرفين) في مثل هذه البرامج.
- لا يزال عدم تفويض هذه المهمة إلى شخص مؤثرا على أعمال المؤشر بعد اعتماد شرط التوقيع مع الشريك مع أن الجمعية تعمل مع عدد كبير من الشركاء بكافة مستوياتهم وأعمالهم.
- هناك جهود مبذولة في هذا الملف ومنها الشراكة مع نادي الشرق الرياضي وقد تم إرسال أهداف الشراكة وتم الاتفاق عليها وتبقى كتابة صيغة الشراكة والتوقيع ولأهميتها رأت الإدارة التنفيذية جعلها في الربع الثالث بهدف تكوين صدى إعلامي مناسب، كما كانت كذلك الشراكة مع مؤسسة لمسات الإعلامية تمت الموافقة على المسودة الأولية للاتفاقية ولكن اشترطوا أن تكون بتمثيل رسمي وفي حفل مناسب بهدف الظهور الإعلامي.

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|---|-----------------|
| ١ | أهمية تعيين مسؤول ولو جزئي عن هذا الملف لمتابعة الأعمال وتحقيق النتائج | المدير التنفيذي |
| ٢ | السعي خلال الربع الثالث لتوقيع الشركات القائمة والتي ينقصها التوقيع الرسمي | المدير التنفيذي |
| ٣ | إقامة حفل لتوقيع الشركات بهدف التوثيق والظهور الإعلامي المناسب في الشركات القادمة | المدير التنفيذي |

الهدف الاستراتيجي العاشر: بناء وتطوير القيادات الفاعلة

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|---|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ١٠.١ | المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب | 20 | — | — | — | — |
| ١٠.٢ | القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع | 20 | 15 | 15 | %100 | 15 |

التحليل:

- في المؤشر ١٠.١ لا يزال القياس فيه غير واضح المعالم وقد تم وضع عدد من الضوابط في هذا المؤشر ونأمل من مدير برنامج تفعيل المؤثرين العمل من خلال هذه الضوابط لضمان عمل منتظم مع مراعاة المستهدفات خلال الربعين القادمة.
- وفي المؤشر ١٠.٢ المتحقق أعلى من المستهدف خلال هذا الربع وهو مؤشر رائع بين العمل المقدم من قبل إدارة البرامج ومدير برنامج تفعيل المؤثرين ونتوقع أن يكتمل المستهدف خلال الربع الثالث، ويكون هناك متسع من الوقت والجهد لتحقيق مستهدفات المؤشر السابق ضمن هذا الهدف
- تبين لنا من خلال تحليل هذا المؤشر ١٠.٢ أن عدد من المشاريع المحتسبة في المؤشر -وهي قليلة- هي مشاريع سابقة ولم تركز على معارف البرنامج المشارك فيه
- شارك في مشروع رصين وبرنامج التأهيل للاختبار (٣٣) مشارك أتم منهم (٢١) مشارك جميع الأنشطة واجتاز (٨) مشاركين اختبار الشهادة المهنية، كما يدير عدد (١٥) مشارك مشاريع حالية، وقد انسحب (١٠) مشاركين من البرنامج لظروف مختلفة

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|--|-----------------------|
| ١ | التأكيد على مدير برنامج تفعيل المؤثرين بمراعاة الضوابط المخصصة للاحتساب في المؤشر ١٠.١ | إدارة البرامج |
| ٢ | تحويل مشروع رصين الى بيئة مستمرة حسب جنس المشاركين وإعداد خطته وفق آلية عمل الجمعية | برامج الشباب والفتيات |
| ٣ | الحرص على هذا المؤشر فهو مسار استراتيجي للجمعية وداعم للجهات المهتمة بالشباب | المدير التنفيذي |
| ٤ | مراعاة الاهتمام بالشباب والفتيات في المشاريع القاندة للعمل الخيري على أن يتم إدراج مستهدف للفتيات المؤثرات ضمن المستهدف العام وتحويله إلى الأقسام المعنية | المدير التنفيذي |
| ٥ | يكون ضابط احتساب المتحقق في المؤشر ١٠.٢ أن يتم كافة أنشطة المشروع ويدير أو يشارك في إدارة مشروع بعد الانتهاء من أنشطة المشروع أو أثناءها للتأكد من الاستفادة من المعارف المكتسبة | قسم البرامج |
| ٦ | أهمية متابعة من لديه الرغبة بإعادة الاختبار للحصول على الشهادة المهنية ومراعاة العوائق التي تواجهه خصوصا من أكمل كافة أنشطة البرنامج مع أهمية معرفة أسباب الانسحاب ومعالجتها لاحقا | قسم البرامج |

الهدف الاستراتيجي الحادي عشر: بناء وتطوير بيئات قيمة للشباب

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|----------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ١١,١ | عدد البيئات القيمة للشباب | 8 | 4 | 4 | %100 | 4 |
| ١١,٢ | عدد البيئات القيمة للفتيات | 4 | 3 | 2 | %66 | 3 |

التحليل:

- في المؤشر ١١.١ تم العمل خلال هذا الربع على أربع بيئات للشباب هي:
 - **أدب:** بيئة تجمع المهتمين بالأدب العربي والقراءة الأدبية وفق منهجية يشرف عليها عدد من المختصين وقد أتمت عامين من إنشائها، وينقصها الظهور والإبراز الإعلامي بما يناسب طبيعة المستفيدين، وهي تسير بشكل جيد وتكمل خلال الشهر الواحد كتابا واحدا تقريبا بمشاركة (١٢ مستفيد) ووصلت نسبة الرضا فيها إلى ١٠٠٪ حسب الاستبيان
 - **جيرة:** بيئة تجمع شباب الحي الواحد ويقام لهم عدد من الأنشطة التطويرية أو الترفيهية أو الاجتماعية، وتم تنفيذ أكثر من نشاط ولكن يظهر ضعف التفاعل مما أدى إلى تغيير أسلوب البيئة وطريقة التفاعل ليتم قياسه بشكل أدق وتبنى عليه أفكار البيئة والبيئات المماثلة كما أن متوسط التفاعل في البيئة (١٤ مشارك) من أصل (٥٠ مشارك) ووصلت نسبة الرضا فيها إلى ٨٥.٧٪ حسب الاستبيان
 - **وهاج:** بيئة تفاعلية للمرحلة المتوسطة ويشمل العديد من المنافسات الترفيهية واللقاءات الإثرائية والرحلات، والبيئة في مراحلها الأخيرة وقد مرت بالعديد من العقبات التي ينبغي حلها والاستفادة منها، وقد أظهر مدير البيئة تبنياً لها وأداء مميزاً وتعامل مناسباً مع العقبات، وكانت نتائج قياس الرضا مشاركة (٩ مستفيدين) من أصل (٢٦ مشارك) محققين نسبة رضا ٨٨.٩٪
 - **تمكين:** بيئة تجمع شباب المرحلة الجامعية، تسعى لتمكين ومساعدة الشباب على اكتشاف ذاته وقدراته ثم بناءها وتطويرها؛ من خلال بيئة جاذبة ومحفزة وممكنة، وبفضل الله دخل المشروع ضمن برامج البيئات منذ فترة قريبة ووضعت له خطة سير البرنامج للفترة القادمة بتشكيل مشرفيه ويتولون مسؤولية الدورات والبرامج التي ستقدم للمشاركين، على أن يتولى المتابعة وتنظيم اللقاءات الدورية والرحلات الفصلية جزء من المشاركين في المشروع، وتم بحمد الله اللقاء مع المشاركين وشرح خطة سير البرنامج يشارك في المشروع (٣١ مستفيد)
- وفي المؤشر ١١.٢ تم العمل خلال هذا الربع على بيئتين للفتيات هي:
 - **سرى:** بيئة قيمة وتطويرية للعمليات والمتطوعات مع الفتيات من خلال التدريب والممارسة واللقاءات والرحلات بمشاركة (٢٠ مستفيدة) وقد انطلقت أنشطة مسار الإشراف على البيئات بقراءة كتاب استراتيجيات بناء القيم، وجر العمل على بقية أنشطة المسار مثل الرحلة واللقاءات الإثرائية، مع متابعة الممارسة ونقل المعرفة
 - **رواس (المرحلة المتوسطة):** بيئة قيمة لطالبات المرحلة المتوسطة وتهتم بتعزيز القيم الإيجابية، وتنمية المهارات؛ من خلال الأنشطة التدريبية والاجتماعية، وتقديم المبادرات المجتمعية، بمشاركة (١٠٠ مستفيدة)
 - **رواس (المرحلة الثانوية):** لم يتم إقامته خلال الفصل الثالث لقلّة العدد وتعارضه مع اختبار الفترة الثانية والتحصيلي، وهذا الإيقاف لم يأت بموافقة من صاحب الصلاحية، كما أنه لم تكن هناك حلول بديلة لمعالجة هذه الأسباب مثل تقليل الأنشطة وتغيير أوقاتها الاستفادة من البرامج الافتراضية وغير ذلك من الحلول، وهذا القصور لا يلغي العمل الذي تقوم به إدارة برامج الفتيات ولكن لابد من التصحيح والتعاون في سبيل تجويد المخرجات وتحقيق المستهدفات.

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|--|---------------------------------|
| ١ | إقامة حفل مبسط خلال شهر يوليو للاحتفاء بمنجزات الربع الثاني وتقديم الشكر للعاملين | مجلس الإدارة |
| ٢ | العناية بنسب الرضا للمشاركين في المشاريع المقدمة من الجمعية وطبيعة الاستبيانات المقدمة وكمية الاستجابات لهذه الاستبيانات | قسم البرامج |
| ٣ | التوثيق لمشاريع البيئات القيمة خصوصا التي لم تظهر سابقاً ومحاولة إظهارها إعلامياً | قسم البرامج التسويق والإعلام |
| ٤ | تدوين التجارب في جميع المشاريع والإفادة منها في المشاريع المكررة أو المماثلة | قسم البرامج |
| ٥ | تقديم تقرير مبسط عن مدى تحقق الاستمرارية في بيئات للفتيات (رواس) خلال الفصول الثلاثة | برامج الفتيات |
| ٦ | تحديث التقارير الفنية لكل مشروع بما يعكس الواقع الفعلي وخاصة النجاحات والتحديات | المدير التنفيذي |

الهدف الاستراتيجي الثاني عشر: غرس القيم وتنمية المهارات

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|---------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| ١٢,١ | عدد المشاريع الجماهيرية للشباب | 4 | 2 | 3 | 130% | 3 |
| ١٢,٢ | عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات | 2 | 1 | 0 | 0% | 0 |
| ١٢,٣ | عدد المشاريع النوعية للشباب | 15 | 8 | 4 | 50% | 4 |
| ١٢,٤ | عدد المشاريع النوعية للفتيات | 5 | 2 | 1 | 50% | 1 |

التحليل:

- في المؤشر ١٢.١ تم تنفيذ المرحلة الثانية من مشروع منافسات الدم بعدد من المنافسات التصوير - سباق الجري - حرفتي بيدي - الطهي للنساء والتفاعل كان رائعا لهذه المنافسات وقد حققت روجا مميذا في المحافظة الهدف المنشود حسب تقارير المشروع، كما تم انطلاق مشروع لقاءات همم باستضافة الأستاذ محمد الدخيني المتحدث الرسمي للهيئة العامة للإحصاء، بحضور جيد ولكن لابد من مراعاة نوعية الحضور والوصول للجمهور الأفضل وتعدد وسائل الوصول للمستفيدين وقياس التجارب لتجويد المخرجات
- وفي المؤشر ١٢.٢ تم العمل على إعداد وثائق عدد من المشاريع الجماهيرية مثل وثيقة مشروع زوايا الصيفي والذي سينطلق خلال الربع الثالث، ومشروع القراءة "نفس"، ومشروع الإلقاء "لسن"، كما تم الاتفاق مع منسقة لمشروع مهارة الذي سينفذ للشباب والفتيات -بإذن الله-
- يظهر لنا التأخر في تنفيذ المشاريع حيث لم ينفذ أي مشروع خلال الربع الثاني حسب هدف المؤشر، مع أهمية التنبيه إلى أن دخول فريق العمل كان على نهاية الربع الثاني ولكن كان لابد من مراعاة النتائج والسعي لتنفيذ المستهدفات، ولكننا نؤمل حسب إفادة مديرة برامج الفتيات إلى أنه تمت جدولة المشاريع المتأخرة على أن تنفذ خلال الربع الثالث -بإذن الله-
- لم يتم احتساب المشاريع التي تم العمل عليها بالتنسيق مع الفتيات في مشروع منافسات الدم مع أنها كانت تحقيق المستهدف الربعي ولو كانت مقدمة من قسم آخر داخل الجمعية منافسات الطبخ وحرفتي بيدي والتصوير
- وفي المؤشر ١٢.٣ تم تنفيذ مشروع بطولة همم الرياضية لطلاب الثانوي والذي حقق روجا رائعا خصوصا في المباراة الختامية مع ضعف النشر ولا ننس الجهود التي قام بها شريك الجمعية أكاديمية الدم الرياضية في هذا المشروع والتي ينبغي أن تعزز لاحقا بمشاريع أخرى، المشروع الآخر هو حدد مسارك المستقبلي تم إقامة اللقاء التعريفي للبرنامج في ثانوية الأمير ناصر بن عبدالعزيز وتجاوز الحضور ٣٠ طالب وقد تعاونت إدارة المدرسة بشكل كبير في هذا المشروع
- لايزال الرقم المتحقق في البرامج النوعية للشباب ضعيفا مقارنة بحجم المستهدف مع استيعابنا لعدد من الأمور:
 - الجهود المبذولة في جوانب البرامج الجماهيرية والضغط العال فيها وتأثيره على البرامج النوعية
 - انشغال العاملين بالبرامج الجماهيرية أضعف البرامج النوعية
 - عدم إعداد وثائق جاهزة للعمل يمكن تنفيذها في البرامج النوعية
 - ضعف الاقبال في برنامج دورة التحصيلي مع السعي لإيجاد حلول مناسبة كالتحول لإلقائه افتراضيا ولكن لم يكتمل العدد
 - اعتذار ملقي اللقاء الافتتاحي لبرنامج قهوة قبله بيوم واحد مما أدى لتأخر الانطلاق
 - مشروع ساعة برمجة طلب المدرب للمشروع تأجيله لبعد العيد وكان المشروع في نسخته السابقة من تقديمه
 - توافق العديد من المناسبات (العشر الأواخر من رمضان / إجازة عيد الفطر / اختبارات نهاية الفصل للطلاب / عيد الأضحى) التي كان لها أثر على تزمين المشاريع وضعف المعالجة للرقم

- الحرص على إطلاق البرامج الحضورية مثل برنامج مهارة وهو جاهز للانطلاق بعد العيد -بإذن الله-
- وفي المؤشر ١٢.٤ لم يتم تحقيق المستهدف لذات الأسباب المذكورة في المؤشر ١٢.٢ وقد تم العمل على مشروع نوعي يهدف إلى ربط أمهات العاملات في مشاريع الفتيات مع الجمعية أعمالها وإبراز جهود بنياتهن، وهي مبادرة تطبيقية ضمن مشروع صناعات الريادة بدعم من مؤسسة محمد الحبيب وأبنائه، على أن يقدم خلال الربع الثالث وبما لا يؤثر على مستهدف الربع نفسه حسب جدولة المشاريع الاستدراكي، وقد تم إغلاق مشروع حبور النوعي المقدم خلال الفترة السابقة

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|--|-------------------------------------|
| ١ | إقامة حفل مبسط خلال شهر يوليو للاحتفاء بمنجزات الربع الثاني وتقديم الشكر للعاملين | مجلس الإدارة |
| ٢ | تدوين التجارب في جميع المشاريع والإفادة منها في المشاريع المكررة أو المماثلة | قسم البرامج |
| ٣ | أهمية رفع الوثائق إلى لجنة الاستراتيجية ومحاولة تسريع عملية الاعتماد لكيلا تتأثر المستهدفات ويتم إنجاز المتأخر الربعي ولا يتأثر المستهدف الختامي في المشاريع | قسم البرامج الشباب برامج الفتيات |
| ٤ | تكليف الإدارة التنفيذية بمراجعة نسب التركيز لمسارات الجمعية الثلاثة خلال أسبوعين من تاريخه | المدير التنفيذي |
| ٥ | احتساب نتائج مشروع منافسات في البرامج التي كانت تخص الفتيات (الطبخ وغيرها) | برامج الفتيات |