

تقرير الأداء الاستراتيجي لجمعية همم شبابية

الربع الثالث - لعام ٢٠٢٣

الإصدار رقم ٢ - تاريخ الاصدار ١ / ٤ / 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 للجمعيّة
١٨	الهدف الاستراتيجي السادس: بناء السمعة المؤسسية للجمعيّة
١٩	الهدف الاستراتيجي السابع: تحقيق البناء المؤسسي المتكامل للجمعيّة
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

الملخص التنفيذي

نحاول من خلال هذا الملخص التنفيذي الإشارة إلى النقاط المهمة المرتبطة بالأداء الاستراتيجي للجمعيّة إضافة إلى النقاط المهمة المتعلقة بالعمل المؤسسي في الجمعيّة والتي قد لا تعكسها مؤشرات الأداء بصورة واضحة وفقاً للآتي:

- المؤشر العام للإنجاز حقق أداءً ممتازاً بشكل عام مع وجود بعض نقاط الضعف البسيطة مع التنبه للمؤشرات التي ليس لها دورية في القياس.
- العمل المقدم من جميع الموظفين محل تقدير وشكر واعتبار سواء كان من قبل الشباب أو الفتيات وهذا الربع انعكس فيه تحقيق العديد من المستهدفات خصوصاً المتأخر منها واستدراكه، كما أن العمل عن طريق المؤشرات والمستهدفات رفع وعي العمل وجعل السعي واضح نحو الأهداف المنشودة، واستيعابهم أن الرقم ليس هدفاً لوحده بل يتطلب الجودة في التنفيذ وأن يكون ضمن احتياج المستهدفين.
- السعي الرائع من فريق الجمعيّة (شباب وفتيات) نحو تطوير نماذج الأعمال يوضح كمية النضج الذي تعيشه الجمعيّة -بحمدالله- مع حداثة النشأة.
- لا يزال عدم وجود موظف متخصص في الموارد المالية مؤثر على كثير من المؤشرات ويستلزم عملاً عاجلاً في الاستقطاب والتوظيف، وكذلك المؤمل من لجنة الاستثمار خلال الفترة القادمة من تعظيم الواردات وابتكار فرص استثمارية تعود على الجمعيّة بالنفع، كما أن تعدد المصادر يضمن الاستمرارية ويحقق الاكتفاء للجمعيّة، مع العناية بتوفير المقرات الدائمة للجمعيّة التي تسهم في خفض التكاليف وتعظيم الأثر وزيادة البرامج.
- العناية بجوانب تطوير الموظفين وأن تكون انعكاس للاحتياج الموظفين وهذا مما يزيد من الدافعية للتطوير وهو أحد أهداف التطوير، مع استكمال الاستقطاب حسب الهيكله والوظائف الأكثر حاجة.
- 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.
- أهمية العناية بجوانب البناء المؤسسي المتكامل للجمعيّة والحرص على تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة وكذلك العناية بالخطط والاستراتيجيات العامة للجمعيّة وآليات تنفيذها مثل الخطط التشغيلية ومتابعتها دورياً.
- حداثة تكوين الفريق النسائي للجمعيّة يستلزم الصبر وعدم استعجال النتائج والسعي إلى تكامل الفريق، واستيعابه لآليات العمل في الجمعيّة وطبيعة تنظيمها الإداري، ومحاولة معالجة الأخطاء بما لا يؤثر على الفريق أو البرامج المقدمة.
- أهمية العناية بكتابة وثائق مشاريع العام القادم خصوصاً مشاريع النصف الأول من العام لضمان البداية الجيدة مع مراعاة أهمية العمل على اعتماد المؤشرات والمستهدفات وتزمينها في خطة العام القادم ٢٠٢٤ والاستفادة من آليات التقسيم للمستهدفات هذا العام.
- العناية باستكمال أقسام نموذج التقرير وتفصيله المعتمدة نظراً لأثرها على المشاريع اللاحقة وكذلك في حال إعادة تقديم المشروع مرة أخرى وكذلك العناية باستطلاعات رضا المستفيدين لانعكاساتها على برامج وأنشطة الجمعيّة بكافة مساراتها.

دليل الألوان والرموز

دليل الألوان							اللون
				لا يوجد له رقم	لا يوجد 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 تمنع الزيادة الكبيرة، ولا نظلم الأداء العالي.

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



الرؤية

بيئة جاذبة وممكنة لشباب طموح



الرسالة

جمعية شبابية تعزز القيم وتبني المهارات وتعمل 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

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

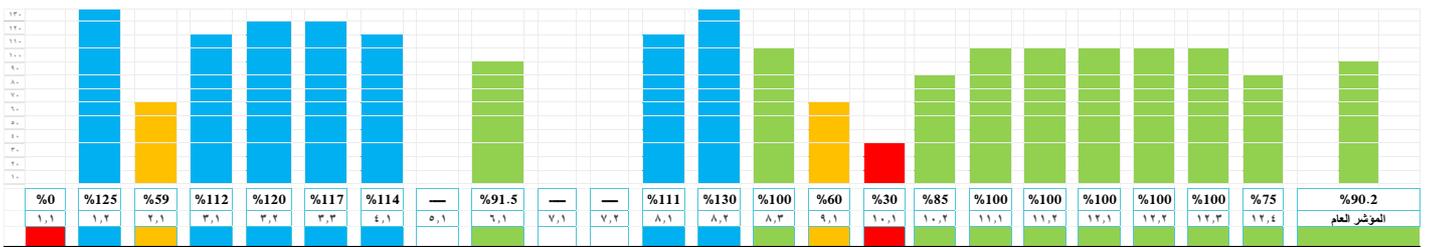
مستهدفات الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٣

الهدف	الرمز	المؤشر	مستهدفات الأرباع				مستهدف ٢٠٢٣
			الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
1	1.1	عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية	--	--	1	1	
	1.2	عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية	2	4	5	5	
2	2.1	مجموع إيرادات الجمعية	200000	700000	1200000	1500000	
3	3.1	عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف	5	10	20	35	
	3.2	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	3	4	5	6	
	3.3	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	--	%80	--	%80	
4	4.1	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية	%80	%80	%80	%80	
5	5.1	عدد العقارات التي تملكها الجمعية	--	--	--	1	
6	6.1	النسبة المحققة من مؤشرات خطة التسويق والإعلام	%90	%90	%90	%90	
7	7.1	تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة	--	--	--	1	
	7.2	نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية	--	--	--	%80	
8	8.1	عدد المتطوعين المستمرين	3	6	9	12	
	8.2	عدد الفرص التطوعية	50	150	200	300	
	8.3	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	--	1	2	3	
9	9.1	عدد الشراكات الفاعلة	1	3	5	8	
	10.1	المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب	0	0	10	20	
10	10.2	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	10	15	20	20	
	11.1	عدد البيئات القيمية للشباب	3	4	6	8	
11	11.2	عدد البيئات القيمية للفتيات	2	3	4	4	
	12.1	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	1	2	3	4	
12	12.2	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	--	1	--	2	
	12.3	عدد المشاريع النوعية للشباب	4	8	12	15	
	12.4	عدد المشاريع النوعية للفتيات	1	2	4	5	

ملخص أرقام الإنجازات

النتائج النهائية

الهدف	الرمز	المؤشر	مستهدف ٢٠٢٣	المستهدف الربعي	المتحقق الربعي	الأداء الربعي	المتحقق الختامي	نسبة التحقق	نوع المؤشر
١	١.١	عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية	1	1	0	%0	0	%0	تراكمي
	١.٢	عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية	5	4	5	%125	5	%100	تراكمي
٢	٢.١	مجموع إيرادات الجمعية	1500000	1200000	708831	%59.07	708831	%47.3	تراكمي
	٣.١	عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف	35	20	%112.5	%112.5	%88.8	تراكمي	
٣	٣.٢	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	6	5	6	%120	6	%100	تراكمي
	٣.٣	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	%80	—	—	—	—	%117	فترة
٤	٤.١	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية	%80	%80	%91.22	%114	%90.9	%113.6	فترة
	٥.١	عدد العقارات التي تملكها الجمعية	1	—	—	—	—	—	فترة
٦	٦.١	النسبة المحققة في مؤشرات التسويق والاعلام	%90	%90	%82.38	%91.53	%94.7	%105	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	9	10	%111	10	%83.3	تراكمي
٨	٨.٢	عدد الفرص التطوعية	300	200	372	%130	372	%124	تراكمي
	٨.٣	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	3	2	2	%100	2	%66.7	تراكمي
٩	٩.١	عدد الشراكات الفاعلة	8	5	3	%60	3	%37.5	تراكمي
	١٠.١	المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب	20	10	3	%30	3	%15	تراكمي
١٠	١٠.٢	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	20	20	17	%85	17	%85	تراكمي
	١١.١	عدد البيئات القيمية للشباب	8	6	6	%100	6	%75	تراكمي
١١	١١.٢	عدد البيئات القيمية للفتيات	4	4	4	%100	4	%100	تراكمي
	١٢.١	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	4	3	3	%100	3	%75	تراكمي
١٢	١٢.٢	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	2	—	1	%100	1	%50	تراكمي
	١٢.٣	عدد المشاريع النوعية للشباب	15	12	12	%100	12	%80	تراكمي
١٢.٤	عدد المشاريع النوعية للفتيات	5	4	3	%75	3	%60	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 %٧٦.٨

عدد المؤشرات المحسوبة في هذا الربع ١٩ من ٢٢



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	0	%0	0
1.2	عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية	5	4	5	%125	5

التحليل:

- المؤشر ١.١ نظرا لارتباط هذا المؤشر بلجنة الاستثمار وهي حديثة النشأة خلال الربع الحالي فتأخر العمل في هذا المؤشر حتى يتم الرفع إلى مجلس الإدارة بالمقترحات واعتمادها على أن يكون ذلك خلال الربع الحالي.
- في المؤشر ١.٢ تم تحقيق مستهدف هذه العام كاملا عبر التالي:

لا يقل عن ثلاثين ألف ريال	أعلى من مئة ألف ريال			
الاسترداد الضريبي	رسوم البرامج	المؤسسات المانحة	جوائز التميز	الدعم الحكومي
ريال ٣٢١١٠	١٣٣٠٠٨ ريال	١٤٩٠٠٠ ريال	١٥٠٠٠٠ ريال	٢٣٦٠٠٠ ريال
5	4	3	2	1

- جدول يفصل الواردات على التالي:

الجهة	المشروع	المبلغ	النوع
صندوق دعم الجمعيات	دعم الرواتب	١٥٦٠٠٠ ريال	الدعم الحكومي
أوقاف الضحيان	مشروع رواس	٣٠٠٠٠ ريال	المؤسسات المانحة
أوقاف الضحيان	مشروع نادي همم	٢٥٠٠٠ ريال	
مؤسسة الراجحي الإنسانية	مشروع تمويل الجمعية التشغيلي	٤٤٠٠٠ ريال	
متنوع	متنوع	١١٤٢٧٨ ريال	الرسوم
عام	عام	٥٣١٨ ريال	رجال الأعمال وتبرعات عامة

- الوارد الذي وصل إلى الرسوم يعتبر عمل استثنائي ويجعلنا أمام تحدٍ قوي في أهمية الاستثمار الاجتماعي وكونه أحد الروافد المالية للجمعية مع أخذنا في الاعتبار أن الارتفاع ارتبط بالإجازة والبرامج الصيفية التي قدمتها الجمعية للمستفيدين.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	التأكيد من مجلس الإدارة على لجنة الاستثمار بأهمية المسارعة في اقتراح مصدر للدخل الثابت لئيم العمل من قبل الفريق التنفيذي على استكمال الأعمال قبل نهاية هذا العام	مجلس الإدارة
2	إقامة حفل مبسط للاحتفاء بمنجزات الربع الثالث ويقدم فيه الشكر للإدارة التنفيذية على جهودها	الموارد البشرية
3	تقديم دراسة للجنة الاستثمار عن البرامج التي تقدمها الجمعية برسوم وآلية العمل فيها لتعظيم أثرها	الإدارة التنفيذية
4	تجويد البرامج المقدمة للشباب والفتيات وجعلها جاذبة وكذلك ومتوافقة مع المبالغ المدفوعة لها	برامج الشباب والفتيات

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	1200000	708831	%59.07	708831

التحليل:

- في المؤشر ٢.١ ارتفعت النسبة النهائية للواردات خلال هذا الربع عن الماضي بمقدار ١٠٪ وهو مؤشر جيد ومؤثر وتمت الإشارة له وما تقدمه الإدارة التنفيذية في سبيل ردم الفجوة في عدم وجود الموظف جهد رائع.
- تجدر المقارنة بين الواردات والمصروفات خلال هذا العام لإعطاء التصور عام عن الجمعية فقد بلغ المصروف ١٠٧٠١٦٩ ريال بزيادة بلغت ١٥١٪ عن الإيراد لها العام ويرجع إلى حجم وتكاليف البرامج المقدمة وكذلك زيادة العاملين في المشاريع التي تنفذها الجمعية.
- لا يزال دعم الجمعية من قبل صندوق دعم الجمعيات ضعيفاً فلم تصل منحة التشغيل أو البرامج الثانية حتى الآن ولو وصلت لتأثر النتائج النهائي وتحقق ٩٣٪ من المستهدف الربعي.
- لا يزال تأثير عدم وجود موظف متخصص في القسم ظاهراً وقد تم الإعلان عن وظيفة الموارد المالية وسيتم استكمال أعمال التوظيف خلال هذا الربع -بإذن الله-.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	استكمال إجراءات تعيين الموظف المختص في قسم الموارد المالية ليتمكن من استكمال الأعمال المتبقية	مجلس الإدارة
2	السعي لإيجاد طرق مساعدة تضمن تحقيق المستهدف السنوي ولضمان بداية عام جيدة دون تعثر	المدير التنفيذي

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	20	%112.5	%112.5	%88.8
3.2	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	6	5	6	%120	6
3.3	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	%80	—	—	—	%94

التحليل:

- في المؤشر ٣.١ الساعات الإجمالية التي حصل عليها عموم الموظفين تراكمياً هي ٥٠٩ ساعات تطويرية حسب الجدول التالي:

المستهدف الربيعي		المستهدف السنوي	
٣	كامل المستهدف	٥	المستهدف كاملاً
٨	جزء من المستهدف	٥	أعلى من ٥٠%
١	لم يتحصل على تطوير	٢	أقل من ٥٠%

- في المؤشر ٣.٢ تم الإعلان عن وظيفة الموارد المالية وبناتظار مراجعة بيانات المتقدمين لإجراء المقابلات واستكمال أعمال التوظيف، ونؤكد على جانب 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 تم شرح نتائج التقييم للموظفين ويتضح لنا عدد من الأمور:

- ضرورة القناعة من الجميع بجدوى التقييم وأهميته داخل الجمعية، والسعي لتلافي القصور حفاظاً على بيئة العمل.
- الاعتماد على الحقائق والأرقام في التقييم والبعد عن الانطباعات قدر الإمكان.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط خلال شهر أكتوبر للاحتفاء بمنجزات الربع الثالث وتقديم الشكر للعاملين في الموارد البشرية	مجلس الإدارة
2	استكمال العمل على نموذج الاحتياج التدريبي والتطويري للعاملين على أن ينتهي التطوير خلال الشهرين الأولى من الربع الرابع مراعاة لكثرة الأعمال وإقبال المشاريع وإعداد خطط العام القادم خلال الفترة القادمة	قسم الموارد البشرية
3	المسارعة في استقطاب الوظائف المتبقية خصوصاً المرتبط بالموارد المالية نظير التأثير الواضح حالياً في الأمور المالية للجمعية	المدير التنفيذي
4	التأكيد على المدير التنفيذي بأهمية تعديل النموذج مع الخبراء خلال شهر تاريخه ليتم العمل عليه خلال التقييم الختامي لهذه السنة ومراعاة بناء التقييم على الحقائق والأرقام وبعيدا عن الانطباعات الشخصية	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	%91.22	%114	%90.9

التحليل:

- في المؤشر ٤.١ كان معدل الرضا العام عن الجمعية ٩١.٢٢% حسب المسارات المعتمدة في الاستبيان وهي كالتالي:

النتيجة	الأسئلة	المسار
94.32	8	مسار الإدارة والرؤساء
93.64	6	مسار زملاء العمل
86.78	11	مسار بيئة وطبيعة العمل
91.36	4	المسار المالي
88.79	6	مسار التطوير والتمكين
92.42	6	مسار الانتماء للجمعية

- ومع هذا المعدل الممتاز ظهر لنا جوانب ضعف لا بد من مراعاتها مثل آلية متابعة المهام في الخطة التشغيلية والمسرد الشخصي شفافية التعامل بين زملاء العمل التطوير المهني للموظفين وآليات التقييم للموظفين، ويمكن الاطلاع على تقرير الرضا المرفق.
- يظهر المؤشر تدني جزئي في الرواتب التي تقدمها الجمعية مقارنة بحجم العمل ويجدر الدراسة بشكل جاد للمهام ومقارنتها بالعمل داخل الجمعية وكذلك الاطلاع على سوق التوظيف في المحافظة وحجم رواتب الموظفين بما يضمن البيئة الجاذبة داخل الجمعية.
- أهمية عرض التقارير على عموم العاملين في الجمعية بهدف إثراء العمل وتقديم المعارف للموظفين بما يحدث في الجمعية وكيفية تعزيز الإيجابيات وتلافي السلبيات

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	الحرص من مجلس الإدارة على تعزيز مثل هذه الأساليب التطويرية التي تعكس آراء الموظفين	لجنة الاستراتيجية
2	الحرص من الإدارة التنفيذية على تجويد هذا المؤشر والسعي لعكس نتائجه على واقع الجمعية	المدير التنفيذي
3	الاهتمام بالأسئلة الأقل رضا وتقدم فيها تغذية راجعة خلال شهر من تاريخه للجنة الاستراتيجية	قسم الموارد البشرية
4	السعي إلى إيجاد موارد مالية تساعد في تحمل تكاليف الرواتب وتضمن الاستمرار للموظفين	المدير التنفيذي

الهدف الاستراتيجي الخامس: توفير مقر مناسب للجمعيّة

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
5.1	عدد العقارات التي تملكها الجمعيّة	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
1	المسارعة في استقطاب موظف مختص في قسم الموارد المالية خلال شهر أكتوبر لتنفيذ المهام كما يمكن عقد ورشة عمل مختصة لإيجاد حلول بديلة في أقرب وقت بعد اعتماد التوصيات	مجلس الإدارة
2	اقتراح بدائل أخرى من قبل المجلس لتجويد هذا المؤشر وآلية العمل فيه	لجنة الاستثمار
3	أهمية وضع خطة واضحة تحقق الهدف الختامي للعام فعدم القياس الدوري 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
6.1	النسبة المحققة من مؤشرات التسويق والاعلام	%90	%90	%82.38	%91.53	%94.7

التحليل:

- في المؤشر ٦.١ العمل المقدم في التسويق الإعلام لا يزال رائعاً ويعكس ما تقوم به الجمعية من أعمال وأنشطة خصوصاً المنشورات المرتبطة بالمنجزات الدورية وثبات نشرها نهاية كل شهر ميلادي.
- أهمية الاستعانة بموظف آخر داخل القسم وهو أحد المتطلبات في المؤشر ٣.٢ ليوكب هذا التوسع الذي تعيشه الجمعية، مع العناية بالتجهيزات الإعلامية وتوفيرها.
- العناية ببعض المؤشرات التي لم يتم العمل عليها خلال الفترة الماضية مثل المعارض والموقع الالكتروني والسعي لاستكمالها وصناعة واستثمار الفرص المعينة على ذلك.
- التفاعل الكبير لفيلم اليوم الوطني السعودي ٩٣ يدعونا إلى الاستفادة من المناسبات الوطنية للتأثير الإيجابي على سمعة الجمعية.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط خلال شهر أكتوبر للاحتفاء بمنجزات الربع الثالث وتقديم الشكر للعاملين في الإعلام	مجلس الإدارة
2	أهمية زيادة العاملين في القسم للمحافظة على مستوى العمل وجودته وتخفيف أعباء مدير القسم	المدير التنفيذي
3	العناية بالمؤشرات التي لم يتم العمل عليها خلال الفترة الماضية والسعي لاستكمالها	قسم التسويق والإعلام
4	توفير الاحتياجات الخاصة بالقسم وأعماله بما يتسق مع زيادة العاملين واحتياجاتهم	قسم التسويق والإعلام المدير التنفيذي

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 ٧.١ تم الرفع لشركة سابق وكذلك بنك الجزيرة لرعاية المشروع وتحمل تكاليفه ولم يتيسر لاعتذار البنك وربطه بالعام القادم وعدم الرد من قبل شركة سابق ونظرا لحجم المشروع وأهميته فلو تم اعتماده من قبل الجمعية على أن ينتهي قبل نهاية العام الميلادي فهو أفضل نظرا لأثر الشهادة على سمعة الجمعية، وحيث أن المبلغ المخصص للشهادة لوحدها ليس كبيراً.
- في المؤشر ٧.٢ مع أن المؤشر ليس له دورية قياس هذه الفترة إلا أن المتحقق خلال هذه الفترة يعد جيدا وبالقرءة السريعة يشير مسرد الخطط في الربع الثالث إلى أن المهام التي تم العمل عليها زادت بنسبة ١٥٤٪ فقد وصلت إلى ١٣٨٢ مهمة -على اختلاف حجمها- وانخفضت نسبة الإنجاز إلى ٧٠.٣٣٪ ولا يزال العاملون خلال هذه الفترة أقل حماسة في متابعة الخطط وتحديث المنجز عن الربعين الأول والثاني وسبب ذلك التالي:

- ضعف المتابعة من قبل المدير التنفيذي أو مدراء الأقسام.
- عدم جعل النموذج أولوية للعمل والمتابعة.
- عدم تحديث المهام في الخطط التشغيلية من قبل الموظفين وتغير التواريخ مما أدى إلى ترهل النموذج وضعف الحاجة إليه.
- الانغماس في الأعمال وكثرتها وهذا ظاهر في كمية المهام وزيادتها مقارنة بالربعين الأوليين مع مراعاة حداثة التجربة للعاملين في الجمعية.
- بعض الإشكالات التقنية (وهي قليلة) التي يمر بها النموذج.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	السعي لاعتماد مبلغ الشهادة من قبل الجمعية والمشاركة في انجاز المشروع قبل نهاية العام الميلادي	مجلس الإدارة
2	المتابعة الدورية لمؤشر الإنجاز في الخطة التشغيلية بعد تسهيل ذلك في نموذج العمل الجديد	أخصائي القياس
3	تكوين فريق من الجمعية للقيام بأعمال إعداد الشواهد وتنظيمها حسب آلية الشهادة	المدير التنفيذي
4	التأكيد على المدير التنفيذي بأهمية اللقاءات الدورية مع الأقسام المنطلق من الخطة التشغيلية والسعي لتجديدها لتكون الانطلاقة مع العام الجديد أكثر جودة وجدية	المدير التنفيذي

الهدف الاستراتيجي الثامن: استقطاب وتمكين المتطوعين

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
8.1	عدد المتطوعين المستمرين	12	9	10	%111	10
8.2	عدد الفرص التطوعية	300	200	372	%130	372
8.3	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	3	2	2	%100	2

التحليل:

- في المؤشر ٨.١ أثر المتطوعون المستمرون على أعمال الجمعية وأنشطتها بشكل عام وهذا يتضح في بيان المتطوعين المستمرين.
 - في المؤشر ٨.٢ عمل قسم التطوع بقسميه الشباب والفتيات جهوداً رائعة وتم تحقيق مستهدف هذا العام كاملاً قبل الدخول في الربع الرابع، ومما أسهم في هذا المتحقق:
 - ربط تطوع الشباب مع تطوع الفتيات صنع تكاملاً مميزاً للعمل التطوعي في الجمعية يحسب لأقسام التطوع.
 - التأثير المباشر للبرامج التي تقدمها الجمعية للمساهمة في رفع أعداد المتطوعين خصوصاً البرامج الصيفية المقدمة للشباب والفتيات.
 - في المؤشر ٨.٣ تم تقديم برنامجين تطويرية للمتطوعين بناء على نتائج الاستبيان المرسل للمتطوعين كالتالي:
 - الأول بعنوان دورة الاسعافات الأولية قدمه المدرب وليد أبا الحسن وهو نتيجة للتعاون بين مشروع مهارة وقسم التطوع وحيث أن البرنامج مدفوع فقد تحملت الجمعية تكاليف تدريب المتطوعين الأربعة المشاركين.
 - الثاني فن التعامل مع الجمهور قدمه د. خالد الشديد بمشاركة ٢٦ مستفيد.
- ويتبقى للقسم خلال الربع الرابع البرنامج التدريبي الثالث

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط خلال شهر أكتوبر للاحتفاء بمنجزات الربع الثالث وتقديم الشكر للعاملين في التطوع	مجلس الإدارة
2	الاستمرار على العمل المقدم وعدم التراخي لصناعة قاعدة بيانات لمستهدفات العام القادم	قسم التطوع
3	تقديم تغذية راجعة عن أثر التطوع النسائي على أعمال قسم التطوع من خلال حصر عدد الفرص والساعات والمتطوعات خلال هذا الفترة الماضية	قسم التطوع

الهدف الاستراتيجي التاسع: بناء شركات فاعلة

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
9.1	عدد الشركات الفاعلة	8	5	3	%60	3

التحليل:

- في المؤشر ٩.١ تم في هذا لمؤشر توقيع شراكة مع قرية الدلم التراثية وهي امتداد للأعمال المشتركة بين الجهتين خلال هذا العام خصوصا ما تم في مشروع منافسات الدلم وكذلك الخدمات التطوعية بين الجهتين.
- 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 جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز وهناك ترحيب بمثل هذه الشراكات، وكذلك الشراكة مع ثانوية الأمير ناصر بن عبدالعزيز وتم عرض الإطار العام للشراكة و بانتظار الاستفادة لاستكمال أعمال الاتفاقية.
- أهمية استكمال الشراكات التي تمت الإشارة لها خلال التقرير الماضي نادي الشرق وكذلك لمسات الإعلامية

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	أهمية تعيين مسؤول ولو جزئي عن هذا الملف لمتابعة الأعمال وتحقيق النتائج	المدير التنفيذي
2	السعي خلال الربع الرابع لتوقيع الشراكات القائمة والتي ينقصها التوقيع الرسمي	المدير التنفيذي
3	استكمال الشراكات التي تمت الإشارة لها خلال التقارير الماضية	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	3	%30	3
10.2	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	20	20	17	%85	17

التحليل:

- في المؤشر ١٠.١ لا تزال آليات الاحتساب غير منضبطة -مع تطورها خلال هذا الربع- ويحسب للقسم الوضوح في هذا الاحتساب كما أن هناك نقاط يجدر الإشارة لها واستشعارها:
 - تعظيم أثر هؤلاء المؤثرين الحاليين كما في نموذج د. مرشد العقيل أو علي الدريهم أو ناصر الدخيني وغيرهم.
 - جزء من المؤثرين لا ينتهي العمل معهم بعد انجاز المبادرتين بل العمل مستمر وهذا ما يصعب التعامل مع المؤشر.
 - حجم العمل والمتابعة في هذا المؤشر كبير ويستلزم التخطيط لإدارته بالشكل المناسب.
- وفي المؤشر ١٠.٢ انحصر العمل خلال هذا الربع على تنفيذ الحفل الختامي لمشروع رصين وتحويله إلى بيئة ضمن مسار البيئات القيومية وهو أمر رائع ويدل على التكامل بين أقسام الجمعية ومساراتها ويعمق الأثر في المستفيدين، كما دخل في نتائج المؤشر اثنان من المشاركين في مشروع رصين، وإعداد وثيقة مشروع سرى التأهيلي وخطة عمله والعمل الذي تم فيه سواء بالتنسيق مع الجهات الخيرية في المحافظة أو الشراكة مع شركة سابك لدعم المشروع، وقد أعلن عن المشروع مع بداية الربع الرابع، والإنجاز ممكن في هذا المؤشر خلال الربع الرابع و يمكن استرداكه.
- تبين لنا من خلال تحليل هذا الهدف وجود شيء من الضعف ويمكن عزوه إلى التالي:
 - مشاركة المسؤول عنه في برنامج تدريبي متخصص في المشاريع (وثبة) مما انعكس على أداء الهدف، كما لا ننكر الأثر المتميز الذي انعكس على المسؤول خصوصاً في مشروع سرى.
 - الظروف التي مر بها المسؤول (زواج/عمل صباحي) مما أضعف النتائج.
 - تركيز مدير القسم على برامج (البيئات القيومية/الوصول المجتمعي)
- يتضح لنا من خلال هذا التحليل صعوبة إنجاز المتبقي في مؤشر ١٠.١ وليس مستحياً ولكن يحتاج إلى تظافر الجهود وتوزيع المهام وتقسيم المستهدفات مثل العملية التي تم القيام بها في مسار الوصول المجتمعي (البرامج النوعية) واستنساخ التجربة.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط خلال شهر أكتوبر للاحتفاء بمنجزات الربع الثالث وتقديم الشكر للعاملين في البرامج من الشباب والفتيات	مجلس الإدارة
2	الحرص على تعظيم أثر المشاركين في مؤشر ١٠.١ نظراً لكونه مسار استراتيجي للجمعية	إدارة البرامج
3	التخطيط المناسب لاستدراك المتبقي في الهدف العاشر والاستفادة من التجربة في البرامج النوعية	إدارة البرامج
4	للعمل بشكل أكبر على مؤشر ١٠.١ يلزم تفريغ أو استقطاب موظف للعمل عليه لتحقيق النتائج	إدارة البرامج

الهدف الاستراتيجي الحادي عشر: بناء وتطوير بيئات قيمية للشباب

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
11.1	عدد البيئات القيمية للشباب	8	6	6	%100	6
11.2	عدد البيئات القيمية للفتيات	4	4	4	%100	4

التحليل:

- في المؤشر ١١.١ نلاحظ عدد من الأمور قبل الدخول في التحليل الدقيق وهي:
 - أثر الإجازة الصيفية على البرامج وانشغال المستفيدين بالأندية الصيفية إما مشاركة أو إدارة.
 - ارتباط مسؤول المؤشر بنادي همم الصيفي للحاجة إلى ضبط عدد من الأمور وقد أثر دخوله إيجابياً على النادي.
- تم العمل خلال هذا الربع على ست بيئات للشباب هي:
 - البيئات السابقة (أدب - جيرة - وهاج - تمكين):
 - أدب: تسير بشكل جيد ولم يكن هناك أنشطة حضورية كثيرة سوى لقاء واحد والبقية تفاعل افتراضي.
 - جيرة: لم يكن هناك إلقاء واحد وتأثير ضعف مدير البيئة منعكس عليها ويلزم اتخاذ إجراء مناسب لذلك، كما أن الأصدقاء جيدة من قبل أهل الحي وينبغي التفاعل معها، كما نؤكد على أن تعكس الاستبانات جوانب أعمق في العمل لتحقيق الفائدة.
 - وهاج: كان ختام الموسم الأول في بداية الربع الثالث وكان في بقية الربع العمل على الإعداد للموسم الثاني خطة وقيم ومهارات وسينطلق بإذن الله في الشهر الأول من الربع الرابع، كما نلاحظ تأثر المشاريع ببعضها فبرنامج وهاج كان له أثر على المشاركين في نادي همم الصيفي وبعده ملتقى همم وكلاهما برامج نوعية مقدمة للمرحلة المتوسطة وهذا أثر جميل.
 - تمكين: وأقيم فيه لقاء واحد خلال هذا الربع وتأثرت البيئة باعتذار المستفيدين عن تطبيق فكرة الإدارة المقترحة في التقرير الماضي وهي تشكيل لجنة إشرافية تتولى مسؤولية الدورات والبرامج التي ستقدم للمشاركين، على أن يتولى المتابعة وتنظيم اللقاءات الدورية والرحلات الفصلية جزء من مستفيدي المشروع، والعمل جار على إيجاد بدائل كما أن أثر الانتقال إلى بيئة له تأثيره على البدايات.
- البيئات الجديدة:
 - رفاق (بيئة شباب الدم الدارسين بجامعات الرياض): انطلقت البيئة بأربع لقاءات متنوعة خلال أربعة أسابيع منذ بداية العام الدراسي كما أن هناك تجمع افتراضي دائم في برنامج الواتس أب)
 - رصين (بيئة المهتمين بإدارة المشاريع الخيرية): وهو انعكاس للتكامل مع المسارات داخل الجمعية ويعمق الأثر، يدير البيئة أحد خريجها المتميزين الأخ تركي المعدي وقد تم إعداد خطة قصيرة المدى خلال الفترة القادمة لتطبيقها وقياس نتائجها.
- يمكن أن نلخص العمل في البيئات الشبابية في التالي:

م	البيئة	وصف البيئة	المشاركين	التفاعل	الرضا	ملاحظات
1	أدب	المهتمين بالأدب	12	12	91%	نطمح إلى زيادة المستفيدين
2	جيرة	شباب الحي	50	15		
3	وهاج	طلاب المرحلة المتوسطة	26	22	90.9%	لم ينطلق من جديد
4	تمكين	طلاب المرحلة الجامعية	31			
5	رفاق	الشباب الدارسين بجامعات الرياض	17	15	100%	
6	رصين	بيئة المهتمين بإدارة المشاريع	25		—	لم ينطلق بشكل كامل

- وفي المؤشر ١١.٢ تم العمل خلال هذا الربع على بيئتين للفتيات هي:
- **سرى:** لا زالت البيئة مستمرة بمشاركة (٢٠ مستفيدة) وتم تكليف الجوهرة اليمني منسقة له مع تغيير في مشرفات البيئات لظروف وظيفية أو أسرية وقدمت البيئة عددا من الورش التدريبية في الحوار وممارسات المربي كما تم تطوير المتطوعات بشكل فردي عبر منهجية **Grow** مع تقديم خطة تطوير شخصية، ومن جوانب التميز في البيئة عرضها على مديرة المسؤولية المجتمعية بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز د. البندري الحماد وأبدت إعجابها بالفكرة وطلبت التنسيق لمشاركة خريجي الجامعة الشباب في النسخة المقدمة للشباب كونه أحد مشاريع تأهيل بناء وتطوير القيادات الفاعلة.
- **رواس (المرحلة المتوسطة/ المرحلة الثانوية):** بيئة قيمة لطالبات المرحلتين المتوسطة والثانوية واتخذت البيئة قيمة المبادرة مع عدد من البرامج الأخرى مثل الطبخ وتصميم الأزياء والمسابقات واللقاءات القيمية والزيارات بمشاركة (٤٤ مستفيدة) في المرحلة المتوسطة وفي المرحلة الثانوية تسجيل (١٦ مستفيدة) واستمرار (١٠ مستفيدات) ونلاحظ ضعف الأعداد عن المواسم السابقة، مما يستلزم دراسة الوضع القائم وتحديد الأسباب، مع وجود جهود في تكثيف الإعانات في الواتس أب.
- **نفيس:** بيئة قيمة لمحبي القراءة ويشارك فيها حالياً (٥ مستفيدات) والعدد قابل للزيادة وهو ما نؤمله، وبحمد تم إنجاز قراءة كتاب مع ثلاث ورش مناقشة، كما تم عقد ورشتين في مهارات التلخيص والتفكير الناقد، كما أن هناك تبني من كلية التربية بالدلم لعقد شراكة لتنفيذ المشروع بداية الفصل الدراسي الثاني.
- لا يزال هناك ضعف تواصل مع إدارة برامج الفتيات وكذلك ضعف في إيجاد الحلول البديلة والاستدراكات لمعالجة الأسباب والاستفادة من خبرات العاملين في الإدارات العليا للجمعية، وهذا لا يقلل من إيماننا بقدرات إدارة الفريق بل يؤكد على الطموح والآمال المعقودة في تجاوز الصعوبات الحالية والتصحيح والتعاون في سبيل تجويد المخرجات وتحقيق المستهدفات.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط خلال شهر أكتوبر للاحتفاء بمنجزات الربع الثالث وتقديم الشكر للعاملين في البرامج من الشباب والفتيات	مجلس الإدارة
2	تقييم تجربة البيئات القيمية نهاية الربع الرابع لإعطاء رأي حيال العمل المقدم ونتائجه وتقديم الرأي حيال استمرارها أو إنشاء بيئات قيمة أخرى مصحوبة برضا المستفيدين وآرائهم	برامج الشباب والفتيات
3	تدوين التجارب في جميع المشاريع والإفادة منها في المشاريع المكررة أو المماثلة	قسم البرامج
4	تقديم دراسة عن سبب ضعف الأعداد في بيئة رواس المرحلة الثانوية وتقديم الحلول المقترحة للجنة الاستراتيجية لمراجعتها واتخاذ اللازم حيالها	برامج الفتيات
5	زيادة عدد المستفيدات في بيئة نفيس نظرا لفكرة البرنامج والتبني الحاصل من كلية التربية بالمحافظة	برامج الفتيات
6	تحديث التقارير الفنية لجميع المشاريع بما يعكس الواقع الفعلي لها 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
12.1	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	4	3	3	%100	3
12.2	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	2	-	1	%100	1
12.3	عدد المشاريع النوعية للشباب	15	12	12	%100	12
12.4	عدد المشاريع النوعية للفتيات	5	4	3	%75	3

التحليل:

- في المؤشر ١٢.١ (المشاريع الجماهيرية للشباب) يتضح لنا في هذا المؤشر أن العمل المقدم هو استمرار للمشاريع الماضية منافسات الدم (الرسم) بمشاركة ٥٢ فتاة ولقاءات همم (مع وليد أبا الحسن) والذي أقيم بالشراكة مع بلدية الدم في مطل الضاحي، وليس هناك مشروع جديد خلال هذا الربع نظرا لاستكمال المستهدف خلال الربع الماضي وسيتم العمل على المستهدف للربع الرابع في حينه -بإذن الله- وقد تم جمع الأفكار والآن مرحلة الإنضاج وكتابة وثيقة المشروع لاعتماده.
- وفي المؤشر ١٢.٢ (المشاريع الجماهيرية للفتيات) تم تنفيذ مشروع زوايا الصيفي بمشاركة (١٣٩ فتاة)، وتلخصت البرامج المقدمة في وقدم لقاءات قيمة وورش مهارية وأنشطة ترفيهية ومهرجانات للصدقات كما رافقها تحديات لأسر المستفيدات شارك فيها أكثر من ٩٠٠ شخص وهو عمل مميز يحسب للعاملات في برامج الفتيات إدارة وفريق العمل وهذا يلفت الانتباه إلى أن طبيعة البرامج واختيار الأوقات المناسبة لإطلاقها هي من أسباب نجاحات المشاريع فالمشروع حسب تزمينه من مستهدفات الربع الماضي فأصبحت النتيجة إيجابية في تأخره.
- وفي المؤشر ١٢.٣ (المشاريع النوعية للشباب) كان التركيز على استدراك الفائت في الربعين السابقة وقد قدم القسم أداء رائعا ومارثون مميز للاستدراك ابتدأت بعمل ترمين للمشاريع المتعثرة ومن ثم التركيز على المشاريع غير المكتملة واستكمال أعمالها وتجهيزها للانطلاق وقد انطلق خلال هذا الربع البرامج التالية:
 ١. دورة القدرات العامة الثانية بمشاركة (٢٣ مستفيد) وتم الاعتذار عن قبول متقدمين آخرين (أكثر من عشرة) نظرا لصعوبة الإفادة للأعداد الكبيرة.
 ٢. برنامج مهارة وقد قدمت مهارتين (المونتاج بالحوال والذي شارك فيه عشرة مستفيدين وأظهر مقياس الرضا عدم رضا المشاركين عن البرنامج المقدم) كما قدمت (دورة الإسعافات الأولية بمشاركة عشرة من أصل ثلاثة وعشرين مسجل وأظهر مقياس الرضا للمستفيدين رضاهم عن البرنامج المقدم ويمكن أن يفسر التفاوت بين التسجيل والحضور أن الرسوم المقررة على البرنامج ٣٠٠ ريال للمشارك.*
 ٣. برنامج حدد مسارك المهني وهو مخصص للمقبلين على مرحلة ما بعد المرحلة الثانوية فأقيم لقاء في ثانوية الأمير ناصر بن عبدالعزيز وحضره (٤٥) مستفيد كما شارك (٥) مستفيدين من أصل (٣٠) مسجل في المرحلة الثانية من البرنامج والمرتبطة بالتحليل للمشاركين في البرنامج من الربع السابق.*
 ٤. برنامج خريج وسجل في البرنامج (٣٤) مسجل ولضمان الاستمرار تم توقيع عقد التزام برسوم مستردة، وقد تفاوت الحضور اليومي للقاءات الخمسة بين ٣ إلى ٨ مستفيدين.

٥. نادي همم الصيفي الثاني بلغ عدد المستفيدين ٢٢٥ مستفيد للمراحل الثلاث (المتوسط / الثانوي / الجامعي) ويتردد يومي يتجاوز ٨٥٪ بحمد الله وبنسبة رضا نهائية تجاوزت ٨٨٪ بفضل الله تعالى، وقد واجه البرنامج عددا من التحديات منها:
- تعذر الشراكة مع التعليم لإقامة النادي مدرسة والبدائل المتاحة غير مهيأة بشكل جيد
 - تأخر إيجاد مدير للمشروع لاعتذار كثير من المقترحين.
 - حداثة السن والتجربة لأعضاء فريق المشروع خصوصا فريق القسم المتوسط
٦. برنامج قدوة للعاملين مع الشباب وشارك في اللقاء المقدم ٣٣ مستفيد -ولله الحمد-
٧. بطولة بادل بهدف الدخول في فئة جديدة من الشباب وبالشراكة مع ملاعب بادل هيب الذين تكلفوا بالملاعب والتعاون معهم كان مميزاً سواء في التوقيت وغيره من الأمور ذات العلاقة وتمت رعاية الجوائز من مدارس الازدهار، شارك ٣٠ لاعب في البطولة وبحضور أكثر من ٣٠ متفرج ومن جوانب التميز في البطولة مجاوزة المشاهدات عبر السناپ شات أكثر ٩٢٥ مشاهدة، كما يحسب للقسم السعي لتوفير كافة الاحتياجات من الموارد المالية والبشرية وجلب الداعمين لتحمل تكاليف البطولة.
٨. ملتقى همم الشبابي والذي تولى زمامه بشكل مباشر فريق عمل الجمعيّة بلغ عدد المسجلين ٤٥ مسجل وتم قبول ٢٧ مستفيد ركز الملتقى على قيمة آداب المجلس وجعلت هي محور البرامج المنفذ، وتزامن الملتقى مع الاحتفاء باليوم الوطني ٩٣ وتم تفعيل هذه المناسبة الوطنية داخل الملتقى
٩. ساعة برمجة وأقيم هذا البرنامج بمشاركة ١٠ مستفيدين استجابة لرغبة المدرب بهدف تطوير البرنامج وأدواته فالتقنية متجددة وتستلزم سرعة الاستجابة، والمدرب متطوع لتقديم البرنامج للمرة الثالثة والجمعيّة هي الجهة الوحيدة التي تقدم مثل هذا البرنامج في المحافظة.

ويمكن أن نخلص بالتالي:

- العمل المقدم من العاملين في البرامج سواء الفتيات أو الشباب رائع ويستحق الثناء والشكر لعموم العاملين.
 - تصل الجمعيّة إلى المستفيدين ولكن الحضور ضعيف خصوصا البرامج المقدمة للمرحلة الجامعية أو ما بعد الجامعة.
 - التفاعل مع المناسبات الوطنية في البرامج المقدمة للشباب والفتيات.
 - تفعيل الملتقيات الشبابية الهادفة إلى تعزيز المهارات وتنمية القيم الهادفة.
 - مما أسهم في تحقيق النتائج جاهزية الوثائق وأصبحت الأمور مرتبطة بالتنفيذ.
 - ارتباط البرامج ببعضها والتأثر بالسمعة المؤسسية وهذا يؤكد على أهمية التطوير وعدم التنازل عن قيم الجمعيّة الداعية لها.
- وفي المؤشر ١٢.٤ (المشاريع النوعية للفتيات) تم العمل على المشاريع التالية:
- مشروع مهارة: تم تنفيذ برنامجين الأول تصميم المونتاج بالجوالم بمشاركة (٩ مستفيدات)، وورشنة صناعة تحف بالفخار سجل فيها ٤ مستفيدات وحضرت منهن واحدة فقط، كما تم تنسيق ورشة للفن البارز سيعلن عنها خلال الفترة القادمة -بإذن الله
 - مشروع خُلة كانت الرحلة الأولى في شهر سبتمبر بمشاركة (٣٨ مستفيدة) بزيادة ٢٦٪ عن العدد المستهدف من المرحلة المتوسطة وكانت البرامج المقدمة مناقسات جماعية وجلسة حوارية تفاعلية عن قيمة الصداقة قدمها متطوعات مستفيدات في برامج سابقة، وجر الإعداد للرحلة الثانية، كما هناك رغبة من طالبات المرحلة الثانوية لتنفيذ برنامج مماثل لهن، وهذا يبين قيمة المشروع وتأثيره.
 - أما مشروع لسن فقد قدمت مستشارة المشروع مجموعة من الاقتراحات بهدف تعظيم الأثر كما أن لها مشاركات سابقة مع برامج الفتيات في المركز، ويرى قسم برامج الفتيات أن يسند لها تنفيذ المشروع وقد أبدت موافقتها مع طلبت تأجيل موعد التنفيذ إلى شهر ديسمبر فإن

كان هذا الطلب سيعزز من المشروع ويزيد من قوته فيمكن التأجيل بما لا يؤثر على مستهدفات البرامج النوعية أو يتم اقتراح مشروع آخر لاستكمال المستهدف ويكون المشروع أحد مستهدفات العام القادم -ياذن الله- .

● يمكن أن نؤكد على نقطة مهمة وهي العمل على الوثائق الجديدة خصوصا وأن أغلب المشاريع تم إنجازها فيكون التوازي بين تقديم المتبقي والعمل على إعداد وثائق جديدة للمشاريع على كافة مسارات العمل في الجمعية وكذلك الشباب والفتيات لضمان بداية قوية خلال العام القادم.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل مبسط خلال شهر أكتوبر للاحتفاء بمنجزات الربع الثالث وتقديم الشكر للعاملين في البرامج من الشباب والفتيات	مجلس الإدارة
2	التأكيد على إنجاز المتبقي من المستهدفات في جميع مؤشرات هذا الهدف خلال الربع الرابع	برامج الشباب والفتيات
3	التكامل بين برامج الشباب والفتيات لتحقيق الفائدة الأكبر في البرامج المماثلة أو المنطقية سوية	برامج الشباب والفتيات
4	مراجعة الوثائق وانضاجها قبل إعادة طرحها للتنفيذ وتقديم تقرير عن مدى رضا مستفيدي البرامج	برامج الشباب والفتيات
5	تقديم تقرير داخلي عن أسباب ارتفاع أعداد المسجلين في المشاريع وقلة حضورهم بعد التسجيل مع مراعاة التسويق للمشاريع والاستفادة من الخبراء لتقييم التجارب والإفادة حيالها	برامج الشباب والفتيات
6	تدوين التجارب في جميع المشاريع والإفادة منها في المشاريع المكررة أو المماثلة	قسم البرامج
7	العناية بكتابة وثائق مشاريع العام القادم خصوصا مشاريع النصف الأول من العام لضمان البداية الجيدة	برامج الشباب والفتيات
8	التأكيد على مراعاة المستهدفات وتزمينها في البرامج خلال خطة العمل للعام ٢٠٢٤ -ياذن الله-	الإدارة التنفيذية برامج الشباب والفتيات
9	تقديم الشكر للعاملين (الشباب والفتيات) على الالتزام بتقديم التقارير الدورية للمشاريع حسب النموذج	مجلس الإدارة
10	العناية باستكمال أقسام نموذج التقرير وتفاصيله المعتمدة نظرا لأثرها على المشاريع اللاحقة وكذلك في حال إعادة تقديم المشروع مرة أخرى وكذلك تقديم تقارير دورية عن مدى رضا المستفيدين	الإدارة التنفيذية برامج الشباب والفتيات