

# تقرير الأداء الاستراتيجي لجمعية همم شبابية

الربع الرابع - لعام ٢٠٢٣

الإصدار رقم ٢ - تاريخ الاصدار ٢١ / ٧ / 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

## الملخص التنفيذي

نحاول من خلال هذا الملخص 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:

## دليل الألوان والرموز

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

● 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 وتفاعل 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

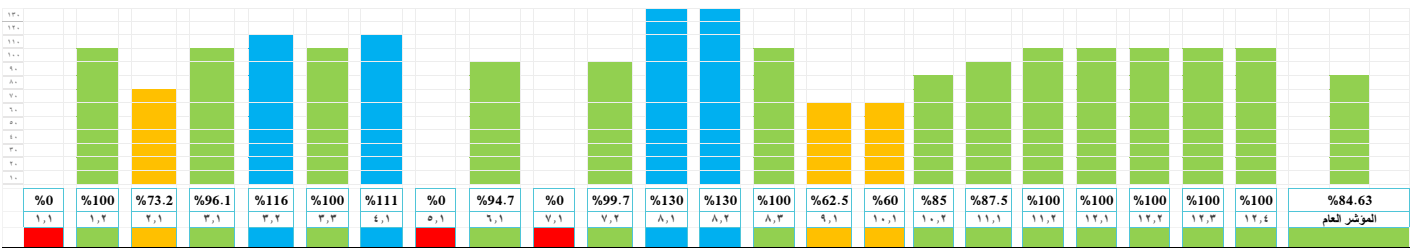
## مستهدفات الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٣م

الهدف	الرمز	المؤشر	مستهدف ٢٠٢٣	مستهدفات الأرباع		
				الأول	الثاني	الثالث
1	1.1	عدد مصادر الدخل الثابتة للجمعية	1	--	--	1
	1.2	عدد مصادر التبرعات الواردة للجمعية	5	2	4	5
2	2.1	مجموع إيرادات الجمعية	1500000	200000	700000	1200000
3	3.1	عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف	35	5	10	20
	3.2	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	6	3	4	5
	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	12	3	6	9
	8.2	عدد الفرص التطوعية	300	50	150	200
	8.3	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	3	--	1	2
9	9.1	عدد الشراكات الفاعلة	8	1	3	5
	10.1	المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب	20	0	0	10
10	10.2	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	20	10	15	20
	11.1	عدد البيئات القيمية للشباب	8	3	4	6
11	11.2	عدد البيئات القيمية للفتيات	4	2	3	4
	12.1	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	4	1	2	3
12	12.2	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	2	--	1	--
	12.3	عدد المشاريع النوعية للشباب	15	4	8	12
	12.4	عدد المشاريع النوعية للفتيات	5	1	2	4

## 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	5	5	%100	5	%100	تراكمي
٢	٢.١	مجموع إيرادات الجمعية	1500000	1200000	1097940	%73.2	1097940	%73.2	تراكمي
	٣.١	عدد الساعات التطويرية المقدمة لكل موظف	35	35	%96.19	%96.19	%96.19	تراكمي	
٣	٣.٢	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	6	6	7	%116	7	%116	تراكمي
	٣.٣	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	%80	%80	%80	%100	%80	فترة	
٤	٤.١	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية	%80	%80	%88.86	%111	%88.86	فترة	
	٥.١	عدد العقارات التي تملكها الجمعية	1	0	0	%0	0	فترة	
٦	٦.١	النسبة المحققة في مؤشرات التسويق والاعلام	%90	%90	%85.2	%94.6	%85.2	فترة	
	٧.١	تحقيق شهادة المنظمة الموثوقة	1	0	0	%0	0	فترة	
٧	٧.٢	نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية	%80	%80	%79.8	%99.7	%79.8	فترة	
	٨.١	عدد المتطوعين المستمرين	12	12	18	%130	18	تراكمي	
٨	٨.٢	عدد الفرص التطوعية	300	300	524	%130	524	تراكمي	
	٨.٣	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	3	3	3	%100	3	تراكمي	
٩	٩.١	عدد الشراكات الفاعلة	8	5	5	%62.5	5	تراكمي	
	١٠.١	المؤثرين الفاعلين في قضايا الشباب	20	20	12	%60	12	تراكمي	
١٠	١٠.٢	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	20	20	17	%85	17	تراكمي	
	١١.١	عدد البيئات القيمية للشباب	8	8	7	%87.5	7	تراكمي	
١١	١١.٢	عدد البيئات القيمية للفتيات	4	4	4	%100	4	تراكمي	
	١٢.١	عدد المشاريع الجماهيرية للشباب	4	4	4	%100	4	تراكمي	
١٢	١٢.٢	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	2	2	2	%100	2	تراكمي	
	١٢.٣	عدد المشاريع النوعية للشباب	15	15	15	%100	15	تراكمي	
١٢.٤	عدد المشاريع النوعية للفتيات	5	5	5	%100	5	تراكمي		



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

تم احتساب جميع المؤشرات ٢٣ من ٢٣ نسبة الإنجاز لعموم المؤشرات %٨٤.٦٣ نسبة الإنجاز لعموم المؤشرات بحد أعلى %١٠٠ %٨٠.٩٨





## 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	5	5	%100	5

التحليل:

- المؤشر ١.١ لا يزال العمل على لجنة الاستثمار عالياً ويتأكد حول تحديد التوجه ومن ثم تسليمه للقسم، ومما يحسب خلال هذه الفترة استقطاب أحد الشباب الواعدين للعمل في هذا القسم حيث يستكمل الآن برنامج تدريبي شامل في إدارة المشاريع ومن ثم التخصص في الموارد المالية ويشمل التدريب الممارسة في إحدى الجهات المميزة في المجال أو داخل الجهة نفسها ولقاءات مع الخبراء والزيارات، والبرنامج هو أحد مشاريع الجمعية التي تم صنعها بناء على احتياج القطاع الخيري في الدلم وبمشاركة أغلب الجمعيات وسيأتي ذكره في المؤشرات القادمة بإذن الله.
- في المؤشر ١.٢ تم تحقيق مستهدف هذه العام كاملاً عبر التالي:

لا يقل عن ثلاثين ألف ريال	أعلى من مئة ألف ريال			
الاسترداد الضريبي	رسوم البرامج	المؤسسات المانحة	جوائز التميز	الدعم الحكومي
ريال ٣٧٥٨٦	ريال ١٤٤٠٧٢	ريال ٢٢٠٠٠٠	ريال ١٥٠٠٠٠	ريال ٥٣٦٠٠٠
5	4	3	2	1

- جدول يفصل الواردات للربع الرابع على التالي:

الجهة	المشروع	المبلغ	النوع
صندوق دعم الجمعيات	دعم تشغيلي	ريال ٣٠٠٠٠٠	الدعم الحكومي
الحبيب الخيرية	مشروع رواس	ريال ٥٦٠٠٠	المؤسسات المانحة
أوقاف الضحيان	مشروع رواس	ريال ١٥٠٠٠	
متنوع	متنوع	ريال ١١٠٦٤	الرسوم
عام	عام	ريال ٥٤٧٦	الاسترداد الضريبي

- تحقيق هذا المستهدف يجعله خط أساس في المؤشرات القادمة ويرتبط به مؤشر في الجودة أو يتم تقسيمه إلى مؤشرات متعددة تشمل برامج الاستثمار الاجتماعي وكذلك العناية بأن تكون برامج الجمعية وأنشطتها قائمة بنفسها وأن يكون استهداف الجمعية في المرحلة القادمة تحقيق العوائد من أنشطتها، والاهتمام بصياغة المؤشرات بما يناسب طبيعة عملها وتأثيرها.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل للاحتفاء بمنجزات العام كاملاً لعموم منسوبي الجمعية ولا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الاعتماد	الموارد البشرية
2	التأكيد من مجلس الإدارة على لجنة بوضع استراتيجية استثمارية واضحة للعمل في عام ٢٠٢٤م	مجلس الإدارة
3	السعي لوضع مؤشرات جودة في هذا الهدف الاستراتيجي خلال خطة ٢٠٢٤م مع العناية بأن تكون برامج الجمعية وأنشطتها قائمة بذاتها أو مغطاة ذاتياً بنسبة كبيرة -مع مراعاة طبيعة البرامج والأنشطة-	لجنة الاستراتيجية المدير التنفيذي

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	1500000	1097940	%73.20	1097940

التحليل:

- في المؤشر ٢.١ ارتفعت النسبة النهائية للواردات خلال هذا الربع عن الماضي بمقدار ١٤% وهو مؤشر جيد ومؤثر وما تقدمه الإدارة التنفيذية في سبيل ردم الفجوة في عدم وجود الموظف جهد رائع.
- تأثير دخول القيمة المتوقع إيرادها من المصدر الثابت على هذا المؤشر والبالغة ٢٠٠٠٠٠٠ ريال وباستثنائها من المؤشر تصبح نسبة الإنجاز ٨٤% وهي نسبة ممتازة كما لو أدخلنا الدعم المعتمد من الصندوق بقيمة ١٦١٤٢٥ ريال والذي تبقت له الإجراءات النهائية للتحويل حسب إفادة الصندوق فسيكون مؤشر الإنجاز ٩٧% وهذا رقم مميز يحسب للإدارة التنفيذية التي عملت على هذا المؤشر مع عدم وجود موظف مختص يعمل في الموارد المالية.
- أهمية مقارنة الإيرادات مع المصروفات التي تمت خلال هذا العام لإعطاء التصور العام عن الجمعية فقد بلغ المصروف ١٤٣٠٠٩٩ ريال - دون إدخال العائد الاقتصادي للمتطوعين - بزيادة بلغت ٣٣٢١٥٩ ريال وبنسبة ٣٠% عن الإيراد لها العام ويرجع إلى حجم وتكاليف البرامج المقدمة وكذلك زيادة العاملين في المشاريع التي تنفذها الجمعية، وهل يجعلنا أمام التحدي في قضية أن يكون العمل مربوطاً بشكل متكامل ومقدر فيه التكاليف والإيرادات بشكل أكبر.
- تنوعت الإيرادات خلال هذا العام إلى سبعة مصادر حسب التحليل التالي:

م	النوع	المبلغ	النسبة
١	صندوق دعم الجمعيات	536000	%48.8
٢	جهات مانحة	220000	%20
٣	جائزة العاملين مع الشباب	150000	%13.7
٤	اشتراكات الأنشطة	144072	%13.1
٥	استرداد ضريبي	37856	%3.4
٦	تبرعات عامة	5012	%0.5
٧	تجار	5000	%0.5

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	ربط المؤشر بنسبة الصرف المعتمدة في الموازنة المبنية بشكل صحيح ومقارنة المصروفات بالإيرادات على ألا تدخل مصروفات أو واردات المصادر الثابتة في المؤشر	لجنة الاستراتيجية المدير التنفيذي
2	السعي لإيجاد طرق مساعدة تضمن تحقيق المستهدف السنوي ولضمان بداية عام جيدة دون تعثر	المدير التنفيذي
3	تأكيد مجلس الإدارة على لجنة الاستثمار والإدارة التنفيذية بأهمية تنوع مصادر الدخل لضمان الاستمرار	لجنة الاستثمار المدير التنفيذي
4	التأكيد على أهمية الاستقطاب من بداية العام للوظيفة مع إيجاد وسائل أخرى تحقق الموارد المالية الكافية	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	35	%96.19	%96.19	%96.19
3.2	عدد الكفاءات المستقطبة حسب الهيكلية المعتمدة	6	6	7	%116.6	7
3.3	متوسط درجة الأداء الوظيفي للعاملين	%80	%80	%80	%100	%100

التحليل:

- في المؤشر ٣.١ الساعات الإجمالية التي حصل عليها عموم الموظفين تراكمياً هي ٦٦٧ ساعات تطويرية وقد ظهر لنا في مؤشر رضا العاملين أن الخطة التطويرية غير واضحة وتحتاج إلى بناء بشكل صحيح وأما نتائج تحقيق التطوير الحالية فهي حسب الجدول التالي:

المستهدف السنوي	
١٠	المستهدف كاملاً
٢	أعلى من ٦٠%

- في المؤشر ٣.٢ تم استقطاب موظف في قسم الإعلام بدوام جزئي وقد ظهر لنا التأثير الواضح في هذا الدخول من جوانب نشر الأعمال دورياً وإيجاد وسائل تسويق جديدة كملخصات الأنشطة والفعاليات، ولكن لا يزال المؤشر يحتاج إلى تجويد في العام القادم بما يخدم الجمعية وأعمالها.
- في المؤشر ٣.٣ ظهرت إشكالية عدم الرضا العام على النموذج المتبع وعدم القناعة به كمعيار حيث أن القياس به غير منضبط خصوصاً في مسار الإنجاز والجودة ومسار الابتكار، وقد أعطى انعكاساً سيئاً لدى عدد من الموظفين مما جعل الإدارة التنفيذية تتوقف عن العمل به لكيلا يكون التأثير سلبياً على أعمال الجمعية وأنشطتها، وقد كان الرأي يتوجه إلى البحث أكثر عن وسائل قياس وتقييم للموظفين غير الحالي، ومن ضمن الأفكار تحديد ثلاث معايير رئيسية للتقييم الأول من جانب المنجزات والأداء الاستراتيجي المرتبط بالمؤشرات التي يعمل عليها الموظف ومدى تحقق المنجزات والثاني ما يرتبط بالمدير المباشر والمدير التنفيذي على أن يحدد لها مؤشرات رئيسية ومحدد بما لا يجعلها مرتبطة بالانطباعات وتكون هذه المؤشرات موزونة بقدر تأثيرها كما أن المسارات تكون موزونة لتحقيق قيمة عادلة وتكون النتائج بالفئات وليس رقمية، ومن ثم يتم العمل خلال الأشهر الأولى من السنة على إيجاد آلية مناسبة وتعتمد من المجلس على أن تكون تجريبية لقياس التأثير الإيجابي أو السلبي ومن ثم يتم العمل عليها بشكل دائم مع تطويرها دورياً.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل للاحتفاء بمنجزات العام كاملاً لعموم منسوبي الجمعية ولا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الاعتماد	مجلس الإدارة
2	تحديث نموذج الاحتياج التدريبي والتطويري للعاملين بما يخدم الجمعية والموظفين ويحقق رضاهم مع إيجاد وسائل أخرى تحقق النمو المناسب في القدرات والطاقات ويوافق الاحتياج الشخصي والمؤسسي	قسم الموارد البشرية
3	العناية باستقطاب الوظائف الرئيسية وجعلها كمؤشر للعام القادم ٢٠٢٤ خصوصاً الموارد المالية	المدير التنفيذي
4	نموذج تقييم أداء الموظفين وطبيعة الجمعية وأعمالها واندماج الجميع في أعمال يحتم أن يكون النموذج مناسباً لكيلا تفقد الجمعية مكامن القوة في الفريق التنفيذي	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	%88.86	%111	%111

التحليل:

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

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

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

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

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

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

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

التوصيات:

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

### الهدف الاستراتيجي الخامس: توفير مقر مناسب للجمعية

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
5.1	عدد العقارات التي تملكها الجمعية	1	0	0	%0	0

#### التحليل:

● في المؤشر ٥.١ تم العمل خلال الفترة الماضية على عدد من الأمور:

١. البحث عن مواقع مناسبة لتكون مقرا للجمعية

٢. البحث عن مسوق مناسب للعمل على التسويق وما يسبقه من أعمال التخطيط والتصميم والسعي لإيجاد ملف تسويقي مميز يتم تنفيذه خلال العام ٢٠٢٤م.

#### التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	التأكيد على تسليمهم العمل لأصحاب الخبرة للحصول على جودة مناسبة وبما لا يزيد التكاليف والأعباء على الجمعية	مجلس الإدارة
2	التأكيد على أن يكون مناسباً للجمعية سواء الموقع أو المنشآت والخدمات الموجودة	مجلس الإدارة
3		

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	%85.2	%94.67	%94.7

التحليل:

- في المؤشر ٦.١ نلاحظ التطور في أعمال قسم التسويق والإعلام يمكن إرجاعه إلى عدد من الأمور:
  - جودة أعمال العاملين في القسم ومهاراتهم العالية.
  - التنوع الملحوظ في أعمال الجمعية وأنشطتها للشباب أو الفتيات.
- بعد الاطلاع على المؤشرات الداخلية في هذا المؤشر يتبين أهمية التعديل على بعض المؤشرات الداخلية إما بتجويدها أكثر أو بإفرادها في مؤشرات جديدة في استراتيجية العام ٢٠٢٤ مع مراعاة أوزان المؤشرات حسب الجهد المبذول، واستصحاب حداثة التجربة وجودة المخرجات.
- أهمية العناية بالتجهيزات الإعلامية وتوفيرها، فالقسم لا يزال يحتاج إلى تجهيزات تواكب احتاجه وتسهل أعماله، وكذلك التطوير للعاملين بما يناسب مهامهم وأدوارهم.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل للاحتفاء بمنجزات العام كاملا لعموم منسوبي الجمعية ولا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الاعتماد	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 حسب العاملين واحتياجاتهم مع أهمية تطوير موظفي القسم	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	1	0	%0	0
7.2	نسبة الأداء السنوي للخطة التشغيلية	%80	%80	%79.8	%99.75	%99.75

التحليل:

- في المؤشر ٧.١ تم رفع كافة المتطلبات في منصة تام حسب المعايير المطلوبة والمسارات، ولأن فترة الفرز والتقييم للملفات.
- يرجع التأخر في العمل على المؤشر انتظار دعمه من جهات مانحة أو مسؤولية مجتمعية للشركات حسب ما تم إيضاحه في التقرير الماضي من الرفع لسابك وبنك الجزيرة وبعد التأخر تمت موافقة مجلس الإدارة على تحمل تكاليف الشهادة وتم تعميم شركة تام والبدء في رفع المتطلبات.
- في المؤشر ٧.٢ المتحقق خلال هذه الفترة يعد جيداً فيشير مسرد الخطط في الربع الرابع إلى أن المهام الحالية ١٨٢٤ مهمة -على اختلاف حجمها- بزيادة ٢٤٪ عن إجمالي الربع الماضي مهمة ووصلت نسبة الإنجاز ٧٩.٨٢٪ ولا يزال العاملون أقل حماسة في متابعة الخطط وتحديث المنجز عن الأرباع الماضية بسبب:

- ضعف التوائم بين المهام المنفذة والمهام المكتوبة وعدم التحديث الدوري للمهام حسب المتغيرات جعل النموذج مهزوزاً.
  - ضعف المتابعة من قبل المدير التنفيذي أو مدراء الأقسام وهذا السبب مؤثر على السابق.
  - عدم جعل النموذج أولوية للعمل والمتابعة.
  - الانغماس في الأعمال وكثرتها وهذا ظاهر في كمية المهام وزيادتها مقارنة بالأرباع السابقة.
  - بعض الإشكالات التقنية (وهي قليلة) التي يمر بها النموذج
  - عدم دخول أقسام الفتيات في النموذج بشكل كامل، وكذلك بعض أقسام الشباب.
- وقد كان في بداية الأمر الحماس شديد لهذا النموذج والتجربة رائعة ابتداءً ولا بد من تجويد العمل بها وربطها بمسؤول مباشر وتفعيل المتابعة بناء على نتائجها خصوصاً من قبل المدير التنفيذي والمدراء المباشرين.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	المتابعة الدورية لشركة تام والسعي لتأمين المتطلبات ورفعها دورياً للحصول على الاعتماد	المدير التنفيذي
2	الحرص على بناء خطة تشغيلية مناسبة للعمل بما يضمن تحقق المستهدفات على أن يكون هناك آلية لمتابعتها من مجلس الإدارة أو من يفوضه لمعرفة سير الأعمال دورياً	لجنة الاستراتيجية
3	التأكيد على تفعيل المتابعة الدورية للمنجزات في الخطط التشغيلية من قبل المدير التنفيذي والمدراء المباشرين ورفعها للجنة الاستراتيجية ومجلس الإدارة	لجنة الاستراتيجية المدير التنفيذي
4	ربط الخطة التشغيلية بمسؤول مباشر يتابع النموذج تقنياً ويقدم الدعم الفني في البناء والعمل عليها	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	12	18	%130	18
8.2	عدد الفرص التطوعية	300	300	524	%130	524
8.3	عدد البرامج التطويرية للمتطوعين	3	3	3	%100	3

التحليل:

- في المؤشر ٨.١ لا يزال تأثير المتطوعين المستمرين على الجمعية عال وملحوظ، ولكن آلية القياس الحالية لا تظهر الجودة المطلوبة في قياس التكرار حيث إن الشرح للمؤشر ليس مقياساً واضحاً للعمل، ويمكن الاقتراح بوجود مؤشرات عامة تقيس مدى التكرار للتطوع وأن الجمعية جاذبة في العمل التطوعي ويكون هناك مؤشرات جودة مثل التطوع الاحترافي وعوائد التطوع الاقتصادية.
- في المؤشر ٨.٢ العمل المقدم من قسم التطوع بقسميه الشباب والفتيات يعد رائعاً ومميزاً ويعود هذا التميز لعدد من الأمور تم التطرق لجزء منها خلال التقرير الماضي:
  - التكامل بين تطوع الشباب والفتيات.
  - التوافق بين أقسام الجمعية في سبيل خدمة العمل التطوعي وانعكاسها على أعمال الجمعية، وليس مقتصرًا على تنفيذ المهام بل وعسى صعيد تجويد الخدمات المقدمة من قبل الجمعية ومراجعة أعمالها وتقويم أنشطتها، كما نلاحظ حرص قسم التطوع على حصر الفرص والتنسيق مع الأقسام في ذلك.
  - تأثير عدد البرامج التي تقدمها الجمعية ورفعها لأعداد المتطوعين سواء كانت البرامج للشباب والفتيات.
- في المؤشر ٨.٣ تم تقديم برنامج تطويري للمتطوعين بناء على احتياجاتهم وكان بعنوان تأهيل المتطوع الفعال بحضور ٣١ شخص وشمل المحاور اللقاء (مفهوم العمل التطوعي/حقوق وواجبات المتطوع/اختيار الفرص التطوعية/تعريف منصات التطوع/أفضل الممارسات العالمية في العمل التطوعي)، ولهذا المؤشر انعكاسات ظاهرة في تطوير المتطوعين المبني على احتياجاتهم

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل للاحتفاء بمنجزات العام كاملاً لعموم منسوبي الجمعية ولا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الاعتماد	مجلس الإدارة
2	تعديل المؤشرات وإضافة مؤشرات لتجويد العمل التطوعي مع الأخذ باعتبار متحقات هذه العام	قسم التطوع
3	التوافق بين أعمال الشباب والفتيات واستحضار تأهيل فريق العمل النسائي ومؤشرات أعماله	قسم التطوع

الهدف الاستراتيجي التاسع: بناء شراكات فاعلة

الرمز	المؤشر	المستهدف العام	مستهدف الفترة	متحقق الفترة	أداء المؤشر	المتحقق السنوي
9.1	عدد الشراكات الفاعلة	8	5	5	62.5%	5

التحليل:

- في الربع الأخير لهذا المؤشر ٩.١ تم التعاقد مع تم في هذا الربع التعاقد مع الأخت بيان الجرجير لإدارة ملف الشراكات بالجمعية وكان لهذا التعاقد الأثر الجيد حيث تتمتع المسؤولية بإدارة وتواصل جيد وتولت إعداد المذكرات والتواصل مع الجهات وقد تم التوقيع مع:
  - مؤسسة لمسات إعلامية
  - جمعية ديم الأسرية
- كما تم تنسيق شراكات أخرى تحقق هذا المؤشر لكن لم يسعف الوقت لتوقيعها وبعضها وقع أثناء إعداد هذا التقرير وكانت مع الجهات التالية
  - نادي الشرق
  - بلدية الدلم
  - أكاديمية الحوكمة
- هناك جهود حثيثة أثناء إعداد هذا التقرير مع جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز وكذلك إدارة التعليم بمحافظة الخرج قوبلت بالموافقة المبدئية وتعد الآن ملفات الشراكة وإعداد المذكرات.
- مما أثر على عدم اكتمال المؤشر عدم تفويض هذه المهمة إلى شخص خلال الأرباع الثلاثة الماضية ولذلك نرى الإنجاز المتحقق في الفترة القريبة الماضية، كما أن شرط توقيع حاكم في هذا المؤشر ويمكن في المؤشرات القادمة العمل على إعداد مؤشر يقيس مدى التفعيل حيث يعد مؤشر جودة وفاعلية لهذه الشراكات.

التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	استمرار العمل مع مسؤولية الشراكة بعمل جزئي أو البحث عن أحد يؤدي ذات العمل لئتم الإشراف على مراحل التعاقد وتقديم تقارير دورية بنتائج الشراكات وأثرها على الجمعية	المدير التنفيذي
2	التأكيد على أهمية أن تكون الشراكات فاعلة وجعله معيار في مؤشر الشراكات المستقبلية	لجنة الاستراتيجية

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	20	12	%60	12
10.2	القيادات الشبابية المؤهلة لإدارة المشاريع	20	20	17	%85	17

التحليل:

- في المؤشر ١٠.١ مع ما تم إنجازه في هذا المؤشر إلا أن هناك عددا من الأسباب المؤثرة المذكورة سابقاً ويمكن تلخيصها هنا:
  - عدم وضوح المؤشر من بدايته وانعكاسه على النتائج المتحققة.
  - تعاضم الأعمال والمستهدفات على إدارة البرامج ما يستدعي التركيز أحيانا على برامج أخرى والانشغال عن هذا المؤشر.
  - الارتباط مع أطراف أخرى تؤثر على عمله بتأخيره أو عدم اهتمامه أو انشغاله عن مشروعك.
  - اعتذار مسؤول المؤشر عن العمل في الجمعية وتسليمه لأخر أثر على المخرجات وكما ذكر في تقارير سابقة عن وضع مدير البرنامج.
- مما يجدر التنبيه له التأثير المطلوب في هذا المؤشر صعب القياس وقد أدى إلى شيء من الانحراف في العمل الداخلي خلال الربع الأخير والدخول إلى ميادين ليست مناسبة لأعمال الجمعية وأهدافها الاستراتيجية، كما أن لدينا من المكتسبات التي يجدر بنا العمل عليها مثل تأهيل PMD الذي حققت فيه الجمعية منجزات رائعة لا بد أن تستمر وتستثمر، كما لا ننس الأثر الجيد الذي انعكس في قضية المتابعة والعمل بعد دخول عمر الهذيلي كمسؤول عن هذا المؤشر، كما نلفت الانتباه إلى أهمية وجود شواهد تحقق لتنفيذ أعمال المؤثرين.
- وفي المؤشر ١٠.٢ انقسم العمل خلال هذا المؤشر على قسمين الأول فيما يخص مشروع رصين لم يكمل باقي المتطلبات خلال هذا الربع إلا مشاركة واحدة وبذلك يكون الرقم النهائي ١٧ مؤهل في إدارة المشاريع وتعتبر هذه النتيجة جيدة نوعاً ما إذا ما تم مراعاة التحول إلى بيئة متخصصة لمدرء المشاريع وتأثيرها على العاملين في هذا القطاع وسيتم شرحه في مؤشر البيئات -إيذن الله-، أما القسم الثاني وهو أحد المشاريع المميزة التي انطلقت خلال الربع الرابع بحمد الله وهو مشروع سري ويحسب فيه العمل لإدارة المشاريع ومدير المشروع حيث تم العمل على الإعلان للتسجيل ومن ثم فرز المشاركين عبر مقابلات شخصية مباشرة لقياس كمية المعارف والدافعية والجدية للمشاركة كما تم التواصل مع الجهات الخيرية مسبقاً لمعرفة التخصصات ذات الحاجة لأجل صناعة برنامج تدريبي متخصص وعمل داخل الجهة للوقوف على مدى التأهيل الذي حصل عليه المشارك وقد تم تنفيذ العديد من الأنشطة في هذا المشروع مثل التعريف بالقطاع وأعماله ومهارات قيادة الذات وخدمات وقول ومهارات برنامج الأكسل والعديد من البرامج التفاعلية عبر الواتساب وزيارات لجمعيات ومؤسسات رائدة في مدينة الرياض وسيبدأ العمل على المعارف التخصصية وبعد هذا المشروع نتاج برنامج تدريبي متخصص في إدارة المشاريع حصل عليه عبدالرحمن التميمي وانعكاس التركيز على البرنامج بعد تفرغه من بقية الأعمال وأعداد المسجلين أثر على جودة الأنشطة الحالية والأمل في المخرجات النهائية كما نلمح إلى أعداد المسجلين في هذا البرنامج والتخصصات التي تريدها الجمعيات الراغبة في التوظيف، كما أن حماسها في التوظيف والتفاعل مع البرنامج مؤثر بشكل كبير، وهذا بيان بالأعداد حسب المسارات:

المرتبطين حالياً بالجمعيات	مسار التسويق والموارد	مسار إدارة المشاريع
٥	٧	٥

- يجدر التنبيه إلى أهمية العمل على مؤشرات واضحة في الاستراتيجية الجديدة وقابلة للقياس وواضحة للعمل مسبقاً لكيلا يكون إشكالية لاحقة في تنفيذ المشاريع والعمل عليها من قبل الفرق التنفيذية العاملة في المشاريع.

### التوصيات:

المسؤول	التوصية	م
مجلس الإدارة	إقامة حفل للاحتفاء بمنجزات العام كاملا لعموم منسوبي الجمعية ولا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الاعتماد	1
الإدارة التنفيذية إدارة البرامج	الاستفادة من النجاحات السابقة للجمعية في مسار إدارة المشاريع والسعي لتمتينها	2
الإدارة التنفيذية إدارة البرامج	الاستفادة من المتحلقين ببرامج إدارة المشاريع والسعي لربطهم بمشاريع داخل الجمعية لتعظيم أثر المشاريع خصوصا حديثي التجربة نظرا لحماستهم ورغبتهم في بناء صورة شخصية مناسبة	3
لجنة الاستراتيجية	أهمية العمل على مؤشرات واضحة في الاستراتيجية الجديدة وقابلة للقياس لكيلا تتكرر إشكالية المؤشر	4

## 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	8	7	%87.5	7
11.2	عدد البيئات القيمة للفتيات	4	4	4	%100	4

### التحليل:

- في المؤشر ١١.١ تم العمل خلال هذا الربع على سبع بيئات للشباب هي:
  - **أدب:** أقام الفريق حسب تسلسل لقاءاته الدورية لقاءين والثالث كان مقررا بداية العام ٢٠٢٤م لارتباط الفريق بالتقويم الهجري وقد كان النشاط من خلال مجموعة الواتس أب أنشط من الأرباع الماضية، كما يحسب للبيئة المشاركة في برامج اليوم العالمي للغة العربية بالشراكة مع بلدية الدلم وهذه نتيجة جيدة للتفاعل من برامج الجمعية وأهدافها ولا يزال الفريق يسير بمستوى ثابت خلال العام كاملا وبالذات التفاعل من الفريق كما أن الفريق يرغب في تنوع الأنشطة، ولكن لضعف المبادرة من قبل المشاركين لم تتم.
  - **تمكين:** ظهرت نتائج تغير آلية المتابعة في البيئة حيث تم توكيل أحد المشاركين بالإدارة مع مكافأة مقطوعة وكان مدة التنفيذ سبعة أسابيع تخللها اختبارات طلاب المرحلة الجامعية وقد نسبة تحقق المنجز من الخطة ٨٧٪ وهي نسبة رائعة مقارنة بالسابق حيث تم عقد عدد من اللقاءات ارتبطت بالقطاع الثالث مثل هيكله الجمعيات والخطط التشغيلية ولقاء القطاع الخيري والتنمية المستدامة ولقاء مستقبل القطاع غير الربحي كما تمت زيارات لجهات مميزة في القطاع مثل جمعية الدعوة بالروضة، كما تم فرز المشاركين حسب تفاعلهم للحصول على نتائج مميزة من المتفاعلين المقدر عددهم بـ ٢٩ مشاركا، وهذا يؤكد على أن الآلية التي تم العمل عليها كانت رائعة ولا بد من استمرارها لتحقيق نتائج أكبر من هذه البيئة بما يخدم القطاع غير الربحي بالمحافظة ويلتحقوا في برنامج سرى ليتم تأهيلهم أكثر.
  - **رفاق:** نفذت البيئة خمس لقاءات متنوعة خلال الربع الرابع مع مراعاة تنوع الجامعات بين فصلين وثلاثة فصول دراسية فالبيئة تنشط فترة الاستقرار وتخف في فترات أخرى وقد ظهر التبني من المشاركين لهذه البيئة، ولكن لا بد من التنبيه على طبيعة هذه اللقاءات وأن يكون هناك برامج مناسبة لطبيعة المستهدفين وتعود عليهم بالنفع ويمكن عقد الشراكات مع الجهات المماثلة في مدينة الرياض لتنفيذها، ومراعاة الأزمنة التي تستقر فيها الجامعات أو يكون المشاركون في اختباراتهم.
  - **جيرة:** أقيم خلال هذا الربع تمرينان رياضيان فقط وقد عزم القسم على البحث عن مدير لهذه البيئة من أهالي الحي ولكن لم يقابل بالقبول من المشاركين -دون معرفة السبب- كما تم طرح مقترح لإقامة لقاء في أحد المخيمات من قبل فريق الجمعية ولم يبادر أحد له، وقد قدمت العديد من التسهيلات لهذه البيئة ومع جودة الفكرة في نظر الفريق التنفيذي إلا أنها لم توفق في هذا الحي وقد عزي المشاركون السبب إلى اكتفاءهم بالبرامج الرياضية وشيء من المسابقات الموسمية واللقاءات المنقطعة دون الزيادة في البرامج والمشاريع المطروحة لهذه البيئات، كما أن هناك نية لتنفيذ تجربة أخرى في حي آخر بهدف الحكم بشكل أكبر على التجربة وكانت بالشراكة مع جمعية ديم الأسرية ولكنها لم تكتمل لحجم العمل في برامج البيئات وتعدد المهام فيها مقارنة بعدد العاملين.
  - **رصين:** يتلخص العمل هذا الربع على التفاعل البسيط في مجموعة الواتس أب دون الأثر الكبير ويمكن القول بأن التجربة لم تكتمل بشكل كامل ليتم الحكم عليها ويمكن الرجوع الأمر إلى:
    - انشغال مدير البيئة الأخ تركي المعدي عن المهام المقترحة، وضعف المتابعة الإشرافية.
    - عدم التفاعل من المشاركين في البيئة.
    - تصنيف البيئة إلى عدم ارتباط بعض المشاركين بالقطاع وبعدهم عنه أو حداثة تجربة البعض الآخر.
    - عدم الإدراك الكامل من المشاركين بأهمية هذه البيئات والمجتمعات المهنية وأثرها على القطاع غير الربحي.

- **وهاج:** ابتداءً هذا الربع والبرنامج في مرحلة التنسيق والتجهيز للموسم الجديد وتم استقطاب عمر الهذيلي بعد رحلة بحث كما انضم للفريق عدد من الأسماء المميزة التي أدارت البرنامج باقتدار مع حداثة تجربتها مع مراعاة انهماك إدارة البيئات في التنسيق والمتابعة لهذه البيئة والعمل فيها، كما تم تخفيض رسوم المشاركة في البرنامج وتخفيض عدد اللقاءات بهدف زيادة قاعدة المستفيدين من البرنامج مع تعدد مواسمه واستهداف أسماء جديدة تحقق هدف المؤشر وتشارك في تحقيق مستهدفات المؤشرات الأخرى وهذا يحقق التكامل في الأعمال والبرامج داخل الجمعية، ومما يحسب لهذه البيئة
  - رضا المستفيدين عن الرسوم المعلنة.
  - ٧٥٪ من المشاركين يعتبرون مشاركين جدد لم يسبق لهم المشاركة في برامج مماثلة.
  - التسويق الجديد لإعلان هذا الموسم والاستفادة من المواسم السابقة في التسويق.
- **مشاة الدلم:** وهي بيئة لمحبي رياضة المشي وقد بدأت بمادة من الفريق نفسة ورغبته في الانضمام تحت مظلة الجمعية والفريق لديه التبني العالي ولكن لانشغالهم ورغبته في ألا يفقد الفريق وجهه وتميزه تواصلوا مع الجمعية وقد تم البحث عن مدير لهذه البيئة مع فريق مساعد وقد اكتمل هذا الأمر وبدأت البيئة في العمل بالتفعيل في الشهر الأخير من هذا الربع ومما يلحظ على هذه البيئة تواجد عدد من كبار السن الذين هم خارج استهداف الجمعية ولكن تم طرح عدد من الأفكار التي ستكون خلال الفترة القادمة -ياذن الله- بهدف إدخال الشباب في هذه البيئة وتفعيلهم بما يناسبهم، ولا تزال هذه البيئة بحاجة إلى إطلاق مناسب يهدف التسويق والتفعيل لها.
  - يمكن أن نلخص العمل في البيئات الشبابية ومدى التفاعل ورضا المستفيدين في الجدول التالي:

م	البيئة	وصف البيئة	المشاركين	التفاعل	الرضا	ملاحظات
1	أدب	المهتمين بالأدب	12	12	81%	
2	جيرة	شباب الحي	50	27	83.7%	
3	وهاج	طلاب المرحلة المتوسطة	34	34	90.4%	
4	تمكين	طلاب المرحلة الجامعية	29	22	82.6%	
5	رفاق	الشباب الدارسين بجامعة الرياض	20	20	94.5%	
6	رصين	بيئة المهتمين بإدارة المشاريع	25	6	—	لم ينطلق بشكل كامل
7	مشاة الدلم	بيئة لمحبي رياضة المشي	63	14	—	انطلقت في شهر ١٢

- وفي المؤشر ١١.٢ تم العمل خلال هذا الربع على بيئات الفتيات التالية:
- **سرى:** خلال هذا الربع تم تنفيذ الحفل الختامي للبيئة بحضور نصف المشاركات ومما يلحظ عدم استكمال المشاركات للمتطلبات مثل ساعات الممارسة وكذلك نقل الخبرات واللقاءات الإثرائية، مما يؤكد على ضرورة استكمال هذه الأنشطة حسب المتاح مع مراعاة الظروف التي يمر بها فريق العمل خصوصاً ما يرتبط بالمقر كما يمكن تحويل عدد من الأنشطة إلى أنشطة عن بعد أو التشارك مع الجهات ذات العلاقة بما يخدم أهداف هذه البيئة ونتائجها حيث أن هذه البيئة هي تأسس لعاملات مؤهلات في ميادين الأنشطة النسائية في القطاع غير الربحي بالمحافظة.
- **نفيس (بيئة قيمة لمحبات القراءة):** التفاعل مميز مع أنشطة هذه البيئة مع ضعف المشاركات فيها فقد تم استكمال قراءة كتابين وقدمت دورتان تدريبية، وثلاث ورش تدريبية، مع عدد من الأنشطة التحفيزية، وعرض لتجارب قرائية وعدد من الجلسات لمناقشة الكتب كما أن هناك رغبة في استمرار المشروع، كما أن هناك بادرة لتفعيل النادي القرائي بكلية التربية بالدلم التابعة لجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز لآبد من الاستمرار في متابعتها لتبدأ في حيز التنفيذ، مع مراعاة الأعداد المشاركة في هذه البيئة ومحاولة زيادتها نظراً لطبيعة الفكرة وأهدافها المؤملة.

- **رواس (المرحلة المتوسطة/ المرحلة الثانوية):** لم يتم خلال هذه الربع تنفيذ برامج لهذه البيئات حيث أن العمل في مقر الأرجوان متوقف بسبب طلب مدير مركز التنمية بتجديد اتفاقية الشراكة مع أن هناك سعي من قبل فريق الفتيات إلى تنفيذ عدد من البرامج والأنشطة في مقرات خارجية مناسبة وهذا استدراك جميل مع أنه لا يفي باحتياج الفتيات القائم.
- ويمكن أن نلخص العمل في **البيئات الفتيات** ومدى التفاعل ورضا المستفيدات في الجدول التالي:

م	البيئة	وصف البيئة	المشاركات	التفاعل	الرضا	ملاحظات
1	رواس ١	بيئة قيمة لطالبات المرحلة المتوسطة				
2	رواس ٢	بيئة قيمة لطالبات المرحلة الثانوية				
3	سرى	بيئة قيمة للعاملات مع الفتيات				
4	نفيس	بيئة قيمة لمحبات القراءة				

### التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل للاحتفاء بمنجزات العام كاملا لعموم منسوبي الجمعية ولا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الاعتماد	مجلس الإدارة
2	مراجعة وتقييم البيئات سواء للشباب أو الفتيات لمعرفة البيئات التي تستمر أو أن عوائدها بسيطة ولا تستحق الجهد المبذول مع السعي لتطوير وتجويد أو تغيير آليات العمل عليها	إدارة البرامج
3	البيئات القيمة للفتيات لا بد من عمل جاد عليها نظرا لحاجة الفتيات إلى أنشطة وبرامج تتوافق مع احتياجاتهن ويلبي رغباتهن	مجلس الإدارة
4	مراعاة العمل القائم خلال الفترة الماضية فيما يخص الأندية الشبابية ومستهدفات الاستراتيجية الجديدة	لجنة الاستراتيجية إدارة البرامج
5		
6		

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	4	4	%100	4
12.2	عدد المشاريع الجماهيرية للفتيات	2	2	2	%100	2
12.3	عدد المشاريع النوعية للشباب	15	15	15	%100	15
12.4	عدد المشاريع النوعية للفتيات	5	5	5	%100	5

التحليل:

● في المؤشر ١٢.١ (المشاريع الجماهيرية للشباب) لا يزال العمل المقدم من إدارة البرامج الشبابية والفريق التنفيذي راعياً حيث تم خلال هذا الربع تنفيذ مشروع خريف الدلم بالشراكة مع بلدية الدلم وكان الهدف الأكبر تعريف المرشدين بالجمعية وأنشطتها وإقامة منافسة في المنطقة المخصصة للجمعية والتي شملت ركن تعريفية وخيمة ضيافة وركن للبلانيتيشن وركن للألعاب المختلفة (فريرة، تنس طاولة، هوكي، ألعاب هوائية) كما خصص ركن لركوب الخيل استفاد من هذا المشروع ما يقارب ١٩٥٠ مستفيد، ومما كان له الأثر تفاعل الأستاذ ناصر الدخيني مع برامج الجمعية - وهو أحد المستفيدين من مؤشر المؤثرين الفاعلين - مع برامج الجمعية وأنشطتها وتسهيله لكثير من الأمور في جانب البلدية، ومن الأمور التي يجدر الإشارة لها مع جميل ما تحقق والأعداد التي ارتادت المكان وتفاعلت مع الأنشطة تتلج الصدر وتحقق وصولاً مميّزاً تحتاجه الجمعية، كما نؤكد على أهمية الارتباط بين البرامج والإعلام والتسويق في مثل هذه البرامج ليتم تحقيق أكبر المكاسب بما ينعكس على الجمعية وأعمالها.

● لقاءات همم: كما تم تنفيذ ٦ لقاءات للمشروع خلال هذا الربع تنوع فيها الضيوف واهتماماتهم مما أثر على الحضور فحققت الجمعية وصولاً متنوعاً في هذا البرنامج سواء كان اللقاء حضورياً أو افتراضياً حيث استضيف:

١. الدكتور: ناصر الخنين أستاذ جامعي وخبير في الطقس والفلك عنوان اللقاء (نظرات في الطقس والمناخ)
٢. الأستاذ: خالد الطمرة وهو رياضي معروف ومهتم بالمجال الرياضي عنوان اللقاء (حكايا رياضية)
٣. الأستاذ: عبداللطيف المهيني مؤلف وباحث في التاريخ عنوان اللقاء (صفحات ووقفات من تاريخ التعليم بالدلم وأبرز أعلامه)
٤. الأستاذ: إبراهيم الحديثي مستشار في التنمية البشرية عنوان اللقاء (الشهادة أم المهارة ومستقبل التوظيف)
٥. المهندس: عبدالله العباد رائد أعمال ومهتم بالقطاع غير الربحي عنوان اللقاء (تطبيق نموذج العمل التجاري في المشاريع التنموية)
٦. الأستاذ: عبدالله المطيردي شاب رياضي عنوان اللقاء (حكاية نجاح)

فأصبح إجمالي اللقاءات المنفذة عشر لقاءات خلال سبعة أشهر من بداية اعتماد الوثيقة في منتصف السنة وحتى نهايتها.

● تم تنفيذ المنافسة الأخير من مشروع منافسات الدلم وهي منافسة الطهي بمشاركة البلدية التي تولت تجهيز المكان بما يناسب الفعالية وقد ساهم هذا الأمر في تقليل التكاليف ورفع الجودة وقد حققت المنافسة حضوراً تجاوز ١١٥ شخصاً وبمشاركة العديد من الإعلاميين، والتنوع الذي قامت به إدارة البرامج يدل على الوعي والسعي إلى تعدد شرائح المستفيدين وتلبية احتياجات الشباب المتنوعة بقصد توسيع دائرة المهتمين بالجمعية والباحثين عن أنشطتها وهو الهدف الرئيسي في هذا المؤشر وكذلك الهدف الاستراتيجي المنبثق منه.

● من الشراكات المميزة التي عملت عليها إدارة البرامج خلال هذا الربع وانعكس كثيراً على الجمعية ما يتم مع بلدية الدلم وبمشاركة الأستاذ ناصر الدخيني حيث تشاركت الجمعية مع البلدية في العديد من البرامج ومنها ما نفذ أخيراً على مسرح البلدية تزامناً مع اليوم العالمي للغة العربية حيث تولت الجمعية الترتيب والتنسيق لهذه الفعالية.



- وفي المؤشر ١٢.٢ (المشاريع الجماهيرية للفتيات) تم تنفيذ مشروع لقاءات همم افتراضيا بعدد لقاءين الأول كان بعنوان (متعة القراءة بمشاركة ٣٣ مستفيدة أما اللقاء الثاني فكان (الذاكرة القوية) بمشاركة ٣١ مستفيدة بتفاعل جميل، ومما أكد على فاعلية هذا البرنامج نسبة الرضا المتحققة من المستفيدات حيث بلغت ١٠٠٪ ويمكن أن يعزى إلى مناسبة الموضوعات للمستفيدات واختيار مدربات مميزات في هذا المجال، ومثل هذا الانعكاس يؤكد على حاجة الفتيات في المحافظة إلى تنفيذ برامج متنوعة لتلبية الاحتياجات والتنوع بين البرامج الحضورية والافتراضية.
- وفي المؤشر ١٢.٣ (المشاريع النوعية للشباب) تم العمل خلال هذا الربع على البرامج التالية:

١. تعزيز القيم لدى الرياضيين: تم استقطاب أحد العاملين في مشاريع سابقة للجمعية وهو الأستاذ حسن الدريهم وهو من المهتمين بالمجال الرياضي وأدار المشروع باقتدار ونفذ العديد م الأنشطة مثل اللقاءات وبطولة داخلية مع العناية بجوانب التحفيز والتكريم كما تم تقديم مبادرة تطوعية ومن الإيجابيات التي نؤكد عليها خلق التحديات الممتعة والتنافسية بين اللاعبين وتواجد اسم الجمعية كداعم للنادي وللشباب لدى العاملين في النادي من إداريين وكذلك اللاعبين، بناء ثقافة القيم والتطوع والحرص عليها لدى المستفيدين. كما أن المشروع واجه عددا من الصعوبات ومنها تأخر العمل وضعف التواصل من قبل النادي والانتظار الطويل في حال تقديم مقترحات أو متطلبات، كما أن العمل مرتبط بنتائج الفريق سواء في الفوز أو التعثر نتيجة انحصار العمل على لاعبي كرة القدم، كما أن المشروع لم يبرز إعلاميا من قبل الشريك على كافة المنصات الإعلامية، ويعتبر المشروع قاعدة جيدة لتأسيس بيئة جديدة لمحبي الرياضة.
٢. برنامج مهارة: لا يزال المشروع مستمرا خلال هذا الربع وأقيمت الفعاليات التالية:

- الفن البارز على لوحات الكانفيس للفتيات
- المالية لغير الماليين للأستاذ الحارث العمري حيث سجل في اللقاء أكثر من ٨٨ مسجلا وتجاوز الحضور ٥٠ مستفيد وكان البرنامج برعاية من مبادرات خالد الغانم وبالشراكة مع ( مجلس شؤون الأسرة بمحافظة الدلم وجمعية ديم الأسرة ).
- التسويق للمنظمات غير الربحية استضافنا الأستاذ حامد النيايبي في لقاء حقق نجاح مبهر بفضل الله حيث بلغ عدد المسجلين في الرابط ٣٤٧ مسجلا وتجاوز الحضور ٢٠٢ مستفيد، ويعود هذا لنجاح إلى عوامل التسويق من قبل المستضاف وجودة اسمه كما أنه أصدر حديثا كتاب في هذا التخصص، وكذلك عمل الفريق التنفيذي على تسويق المشروع على المهتمين في القطاع خصوصا محافظات جنوب الرياض.

٣. ملتقى همم الشبابي الرابع: وأقيم على مدار يومين خلال إجازة نهاية الفصل الأول وكان محوره الرئيس أهمية بر الوالدين وتعد هذه الطريقة مميزة في استهداف قيمة تكون محور الملتقى بقصد الإثراء كما يمكن قياس المعارف المكتسبة لاحقا، وشارك في الملتقى ٣٨ مستفيدا من أصل ١٠٠ مستهدف ويمكن عزو ذلك إلى موعد تنفيذ البرنامج أو طبيعة التسويق له أو طبيعة المستهدفين المطلوبة، ويعتبر الملتقى من البرامج التي تحقق الاكتفاء الذاتي من الرسوم.

٤. ساعة برمجة ٤: تم السعي لإنضاج البرنامج مع الأستاذ عبدالعزيز العويدان ولكن كان عدد المستفيدين بسيطا جدا ويمكن العزو لعدد من الأمور منها: الاستعجال في التنفيذ دون مراعاة للأيام المناسبة، وضعف التسويق للمشروع والنتائج التي سيحصل عليها المتدرب، التخصصية في البرنامج تقلل أعداد الراغبين فيه وهذا يؤكد على عقد ورش عمل مركزة لكافة المشاريع التي تم تنفيذها خلال هذا العام لمعرفة المناسب لتكراره أو تطويره أو عدم تنفيذه مع مراعاة أن تكون الآراء شاملة لجميع الأطراف من منفذ أو منظم أو مستفيد.

- وفي المؤشر ١٢.٤ (المشاريع النوعية للفتيات) تم العمل على ثلاثة مشاريع وتم تنفيذها افتراضيا نظرا لوضع مقر الأرجوان هي:
  - مشروع طوب: انطلق المشروع بمشاركة ٢٩ مستفيدة، وقد تم تنفيذ عدد من الأنشطة ومنها بودكاست مباشر، وورشة إعداد التخطيط الشخصي، ومهمة أدائية لم يشارك بها عدد من المستفيدات، وقد حقق البرنامج نسبة رضا ١٠٠٪ وهذا يدل على موافقة المشروع للاحتياج مما يؤكد علينا الاهتمام بهذا الأمر كثيرا في البرامج المقدمة للفتيات، مع مراعاة التعديل على آليات التنفيذ للأنشطة بما يضمن التجويد والتنفيذ من قبل المستفيدات.
  - مشروع مسلك: تم تنفيذ البرنامج بمشاركة ٣٨ فتاة وقدم فيه أربع ورش تطبيقية في العناوين التالية (إعداد السيرة الذاتية، التواصل الفعال، التسويق الذاتي، اجتياز المقابلة الوظيفية) كما قدمت أربع مسابقات ممتعة وقد حقق البرنامج نسبة رضا ١٠٠٪.
  - مشروع خُلة الثاني: تم تنفيذ رحلة شارك فيها ٦٠ فتاة من المرحلة المتوسطة في يوم الخميس، وشملت الأنشطة جلسة قيمة عن الصداقة مع منافسات جماعية، وقد حقق البرنامج هدف الانتشار بإستضافة ٤ صديقات لكل مشاركة، كما يمكن استنساخ التجربة وتنفيذها للمراحل الأخرى (الثانوية والجامعية)، وهذه البرامج قصيرة المدى وتهدف إلى التسويق لاسم وأنشطة الجمعية.
- كما ألفت النظر إلى نقطة مهمة في أرقام المستفيدين من البرامج في هذا الهدف الاستراتيجي بجميع مؤشرات وفئات المستفيدين حسب التالي:

أرقام للمستفيدين																			
البرنامج	منافسات الدلم ١	القدرات العامة ١	تمكين الجامعيين	منافسات الدلم ٢	لقاءات همم	بطولة همم	حدد مسارك	القدرات العامة ٢	مهارة	خريج	نادي همم الصيفي	قوة	بطولة بادل	ملتنقى همم الشبابي	ساعة برمجة	خريف الدلم	ملتنقى همم الشبابي	تعزيز القيم الرياضيين	ساعة برمجة
الربع	الأول	الأول	الأول	الثاني	الثاني	الثاني	الثاني	الثالث	الثالث	الثالث	الثالث	الثالث	الثالث	الثالث	الثالث	الرابع	الرابع	الرابع	الرابع
نوع البرنامج	جماهيري	نوعي	نوعي	جماهيري	جماهيري	نوعي	نوعي	نوعي	نوعي	نوعي	نوعي	نوعي	نوعي	نوعي	نوعي	جماهيري	نوعي	نوعي	نوعي
عدد المستفيدين	190	11	23	446	825	125	50	23	290	8	245	33	30	27	10	1950	65	208	4
غير مباشر	1250	0	0	120	0	1950	0	0	870	0	490	0	30	54	0	3000	130	416	0

أرقام إجمالية للمستفيدين												
الإجمالي		نوعي					جماهيري					
		المجموع	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	المجموع	
4563	مباشر	1152	277	666	175	34	3411	1950	0	1271	190	مباشر
8310	غير مباشر	3940	546	1444	1950	0	4370	3000	0	120	1250	غير مباشر
12873	الكل	15	3	8	2	2	5	2	0	2	1	البرامج

أرقام إجمالية للمستفيدات											
الإجمالي		نوعي						جماهيري			
		الإجمالي		المستفيدين		الربع	المشروع	المستفيدين		الربع	المشروع
		غير المباشر	المباشر	غير المباشر	المباشر			غير المباشر	المباشر		
387	مباشر	200	9	200	9	الأول	حبور	400	139	الثالث	زاويا
		0	51		13	الثالث	مهارة				
600	غير مباشر				38	الثالث	خلة				
					6	الرابع	مهارة				
987	الكل	0	133		60	الرابع	خلة ٢	64	الرابع	الرابع	لقاءات همم
					29	الرابع	طوب				
					38	الرابع	مسلك				

### ويمكن أن نخلص بالتالي:

- هناك برامج حققت أرقام رائعة لا بد من تحليلها والسعي لنقل الخبرات والمكتسبات في البرامج الأخرى
- ضعف الأرقام في عدد من المشاريع سواء للشباب أو الفتيات.
- قد يكون هناك شيء من الاستعجال في التنفيذ لأجل الرقم -وهو قليل ولله الحمد- ولكن ننبه له.
- قد يكون بعض البرامج لا ترتقي لأن تحتسب في المتحقق نظرا لضعف المقدم فيها من أنشطة أو ضعف عدد المستفيدين وهذا مما لا بد أن يراعى خلال الاستراتيجية القادمة.
- التسويق وأثره على المشاريع المقدمة سواء في زيادة أعداد المستفيدين أو قلتهم.
- الانطلاق من الاحتياج المجتمعي حيث أن المشاريع إذا انطلقت من احتياج كان أدعى لتحقيق النتائج

### التوصيات:

م	التوصية	المسؤول
1	إقامة حفل للاحتفاء بمنجزات العام كاملا لعموم منسوبي الجمعية ولا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الاعتماد	مجلس الإدارة
2	مراجعة وتقييم البرامج سواء للشباب أو الفتيات لمعرفة البرامج التي تستمر أو تتوقف مع السعي يمكن أن تتطور بتجويدها أو تغيير آليات العمل عليها	إدارة البرامج
3	تجويد المشاريع والمؤشرات الحاكمة عليها للخروج بنتائج أكثر أثرا وفائدة	لجنة الاستراتيجية
4	تدوين التجارب في جميع المشاريع والإفادة منها في المشاريع المكررة أو المماثلة	قسم البرامج

5	العناية بكتابة وثائق مشاريع العام القادم خصوصا مشاريع النصف الأول من العام لضمان البداية الجيدة	برامج الشباب والفتيات
6	التأكيد على مراعاة المستهدفات وتزمينها في البرامج خلال خطة العمل للعام ٢٠٢٤ - بإذن الله-	الإدارة التنفيذية برامج الشباب والفتيات
7	تقديم الشكر للعاملين (الشباب والفتيات) على الالتزام بتقديم التقارير الدورية للمشاريع حسب النموذج	مجلس الإدارة
8	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
9		
10		

## مجد الشواهد المتطلبة في هذا التقرير

<https://drive.google.com/drive/folders/1ST4rGu8ooPjHZW4K-sA6bTXGjgH6QBUJ?usp=sharing>