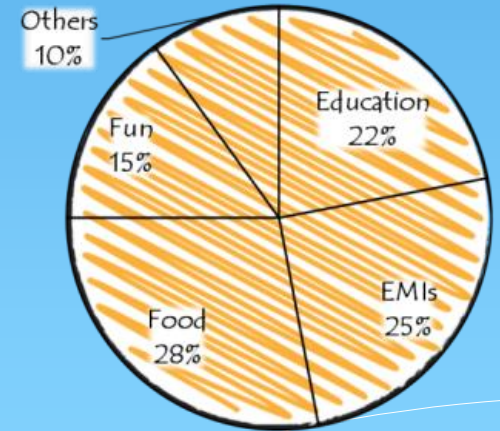
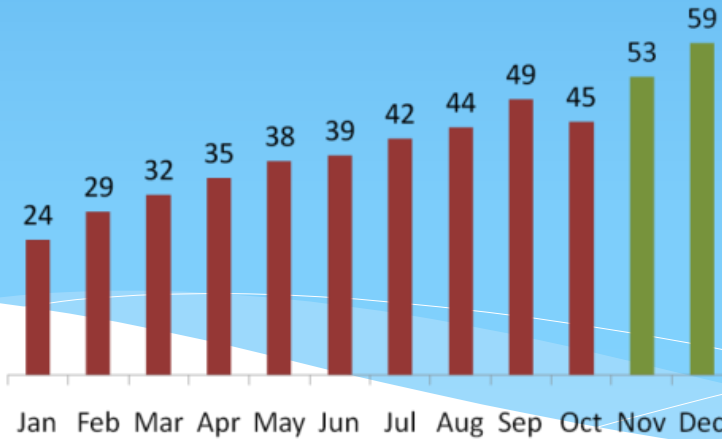
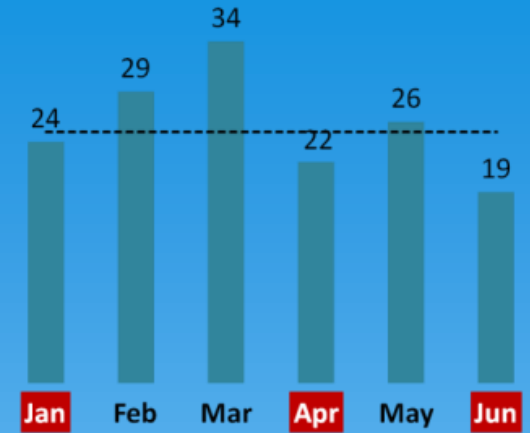


تقرير قياس التقدم في الخطة التشغيلية لمدرء الحسابات للربع الاول ٢٠٢١م



تكافل وعناية الإيتام

بمنطقة المدينة المنورة

مؤشرات اداء الخطة التشغيلية شامل جميع الموظفين



المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	89%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	93%	
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	37%	
نسبة استمرار الكفلاء	94%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	89%	
	80%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

مؤشرات اداء الخطة التشغيلية شامل جميع الموظفين



الموظف: مروان أحمد محمد ميان



تكافل الرعاية الأيتام

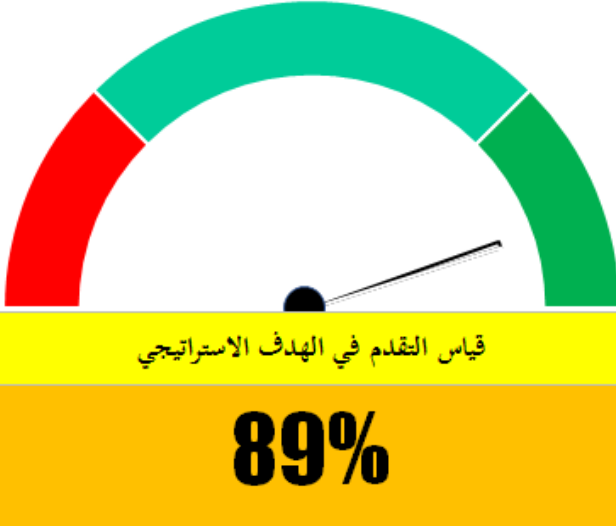
بمنطقة المدينة المنورة

المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	72%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	100%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية وتحقيق الإستدامة المالية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	5%	
نسبة استمرار الكفلاء	99%	
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	72%	
	70%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

قياس التقدم في الهدف الاستراتيجي

70%

الموظف: فايز مرشود راشد الصاعدي



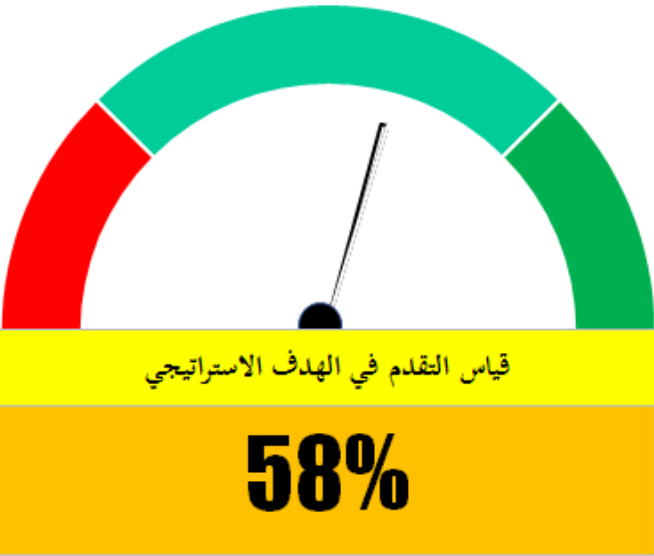
المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	100%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	100%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية وتحقيق الإستدامة المالية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	53%	
نسبة استمرار الكفلاء	93%	
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	100%	
	89%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: عيسى رزيق رزق الصاعدي



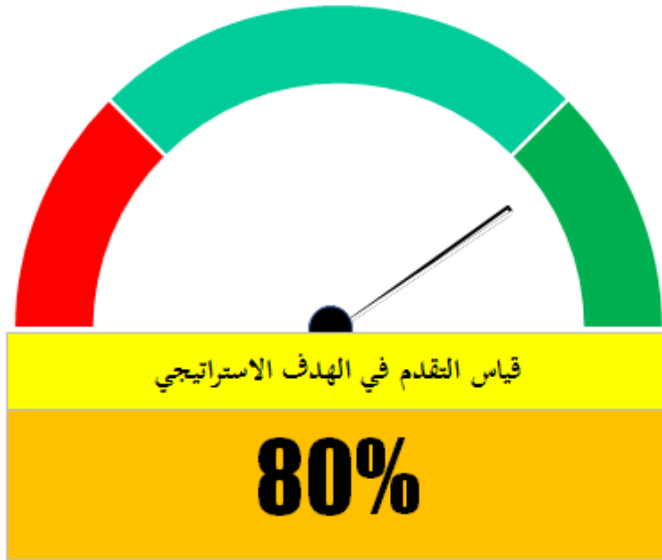
تكافل الرعاية الأيتام

بمنطقة المدينة المنورة



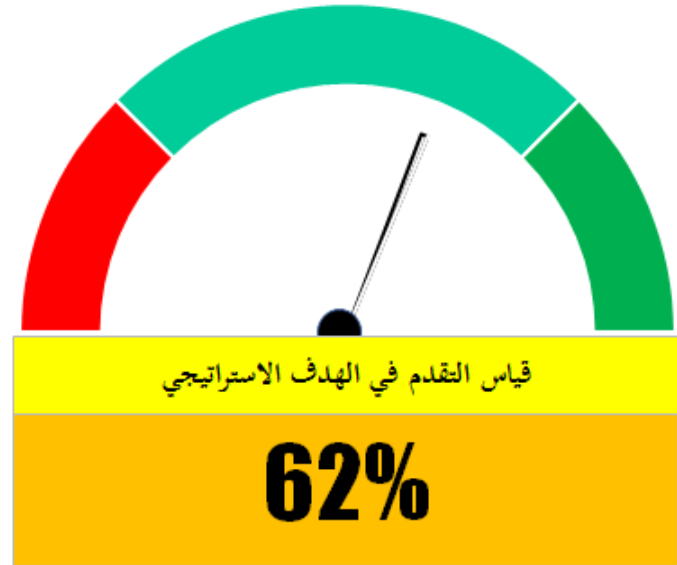
المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	٤١%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	١٠٠%	
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	١٢%	
نسبة استمرار الكفلاء	٩٨%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	٤١%	وتحقيق الإستدامة المالية
	٥٨%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: يزيد أحمد أكبر علي



المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	99%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	100%	
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	9%	
نسبة استمرار الكفلاء	93%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	100%	
	80%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: أحمد محمد معلى العوفى



المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	67%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	73%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	2%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
نسبة استمرار الكفلاء	99%	وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	67%	
	62%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: عبدالرحمن حمد عبيد الجهني

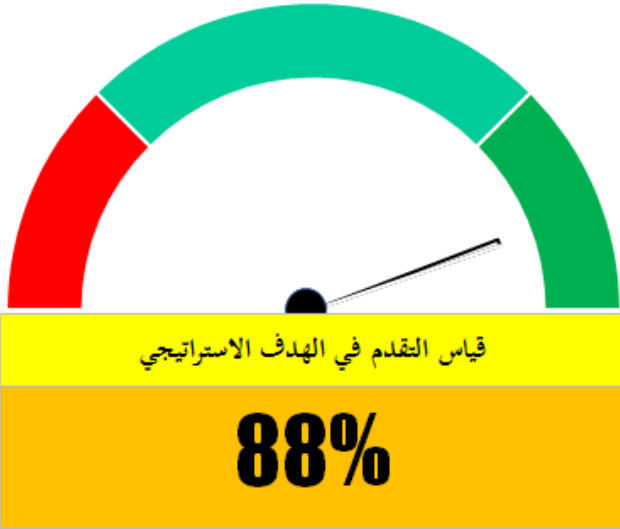


المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	99%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	100%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	74%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
نسبة استمرار الكفلاء	94%	وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	97%	
	93%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

قياس التقدم في الهدف الاستراتيجي

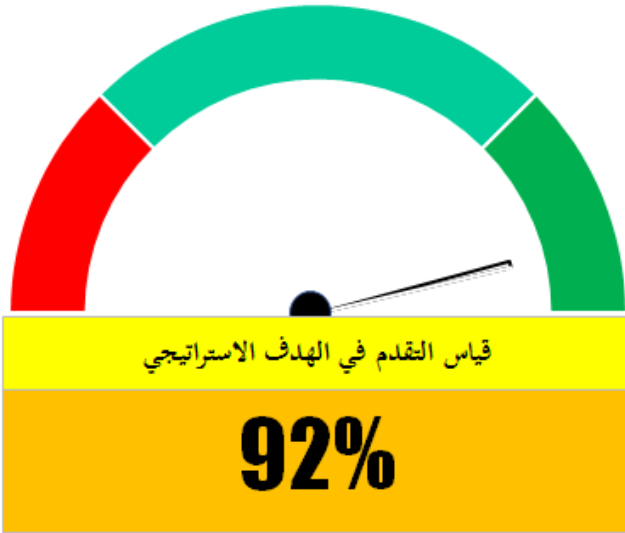
93%

الموظف: عبدالرحمن عمر محمد السبحي



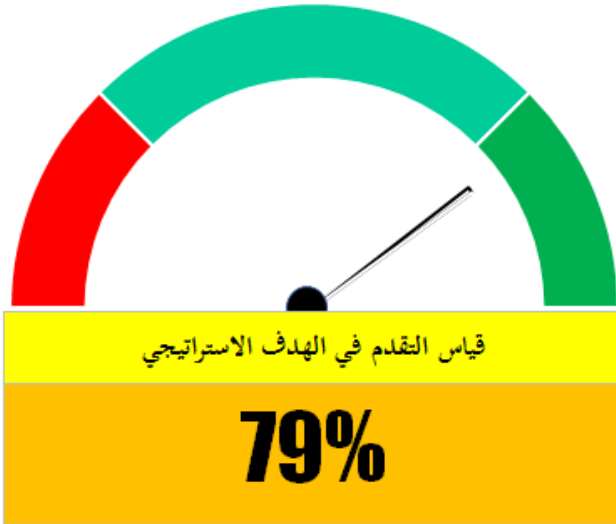
المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	%١٠٠	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	%٩٠	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	%٥٨	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
نسبة استمرار الكفلاء	%٩٤	وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	%١٠٠	
	%٨٨	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: بندر علي عنيزان الجهني



المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	98%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	100%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	69%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
نسبة استمرار الكفلاء	93%	وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	98%	
	92%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: أحمد محمد عطية الحريري



المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	100%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	60%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	45%	
نسبة استمرار الكفلاء	90%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	100%	وتحقيق الإستدامة المالية
	79%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: عبدالله فهد متعب الرويثي



تكافل ورعاية الأيتام

بمنطقة المدينة المنورة

المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	85%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	100%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	72%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
نسبة استمرار الكفلاء	94%	وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	85%	
	87%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

قياس التقدم في الهدف الاستراتيجي

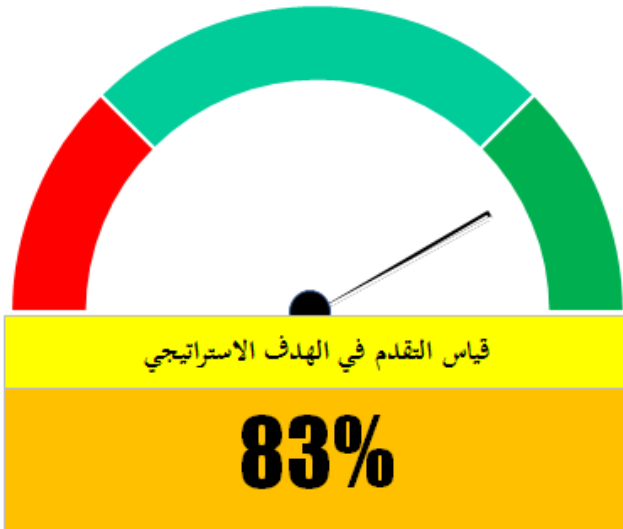
87%

الموظف: أحمد سالم سليم العوفي



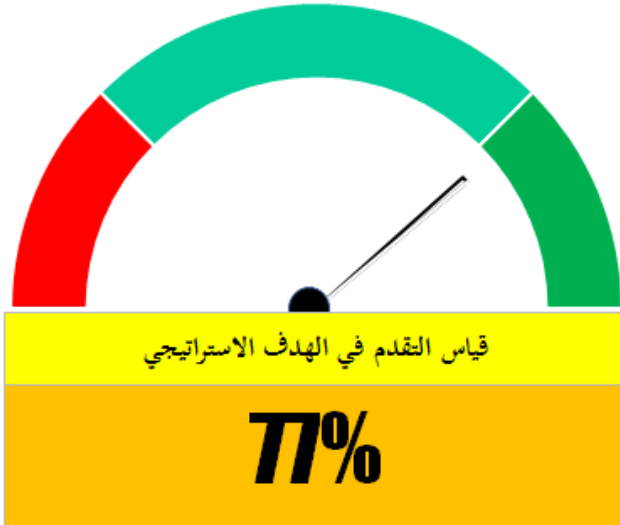
تكافل ورعاية الأيتام

بمنطقة المدينة المنورة



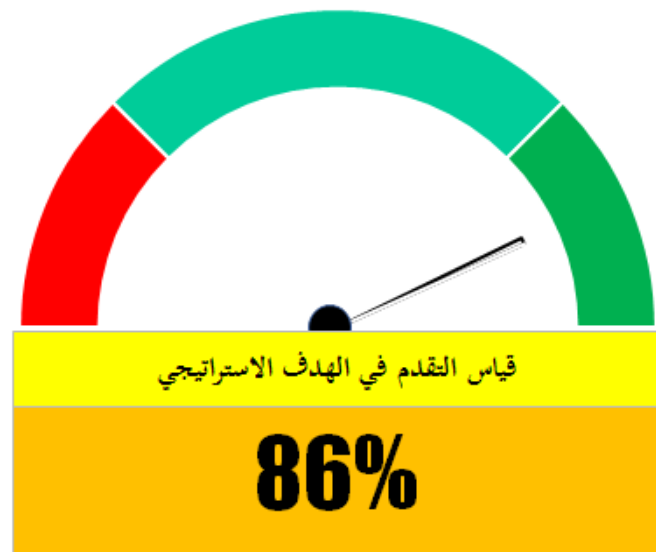
المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	100%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	93%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	24%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
نسبة استمرار الكفلاء	99%	وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	100%	
	83%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: مازن ضيف الله فويران اللهيبي



المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	100%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	100%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	6%	
نسبة استمرار الكفلاء	78%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	100%	وتحقيق الإستدامة المالية
	77%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

الموظف: سامي خلف حنيف الحري



المؤشر	النسبة المئوية	الهدف الاستراتيجي
تحديث بيانات الكفلاء	93%	تفعيل قيم الشفافية مع الكافلين
نسبة رضا الكفلاء والمتبرعين عن الموظف	97%	والداعمين لأنشطة ومشاريع الجمعية
عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهريا	47%	تنمية الموارد الذاتية للجمعية
نسبة استمرار الكفلاء	98%	وتحقيق الإستدامة المالية
عدد طلبات الكفلاء المنجزة	93%	
	86%	النسبة المئوية للهدف الاستراتيجي

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١ م



المؤشر الأول: مؤشر تحديث بيانات الكفلاء

كيفية قياس المؤشر:

- التأكد من بيانات الكافل (الاسم - الجنس- رقم الجوال - كلمة السر في صفحة الكافل).
- رسائل تذكير السداد هل هي مفعلة أم لا.
- الكفالة مستمرة أو غير مستمرة.
- تفعيل طريقة السداد.
- التأكد من الحساب البنكي وأسم صاحب الحساب.

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١م



المؤشر الثاني: نسبة رضا المتبرعين عن أداء الموظف.

- تم مناقشة إن يتم تغيير مسمى هذا المؤشر ليصبح (نسبة رضا المتبرعين عن أداء الموظف).
- وهذا الذي تم العمل عليه وان جميع النتائج التي تم الحصول عليها لهذا المؤشر (هي نسبة رضا المتبرعين عن أداء الموظف).

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١م



المؤشر الثالث: عدد التواصل مع الفئة المستهدفة شهرياً

كيفية قياس المؤشر:

- (رسائل البريد – شهادات الشكر – تقارير الأيتام – تقارير الإنجاز – التهيئة).
- تم سحب خاصية إرسال شهادات الشكر للكفلاء من مدراء الحسابات وأصبحت عامة لكل الكفلاء الالكتروني.
- أكثر من (٥٠٠٠) تقرير في انتظار الإنجاز في القسم النسائي.
- قصر التواصل بأرسال تقارير الإنجاز والتهيئة على رؤساء قسم الكفالات وعلاقات المحسنين.
- التأكد من مدير الحساب باطلاع الكافل على المرفقات.

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات

اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١م



المؤشر الرابع: نسبة استمرار الكفلاء:

كيفية تحصيل نتائج المؤشر:

- الرفع للكفلاء المنقطعين اكثر من ٣ اشهر وقد أفاد سامي العوفي بوجود فرز كبير على نطاق واسع لمعالجة أوضاع بعض الكفلاء والنسبة ٢٠% من الكفلاء منقطعين وتتنقلص هذه النسبة خلال الربع الثاني حيث تم الرفع لعدد من الكفلاء المنقطعين عن طريق مدراء الحسابات لمعالجة وضعهم.

المؤشر الخامس: عدد طلبات الكفلاء المنجزة:

- وقد تم مناقشة نتائج هذا المؤشر بشكل عام وكانت نسبة ممتازة

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١م



توصيات ومناقشة مؤشرات الأداء لمدرء الحسابات والمقترحات لحل المشاكل
الموجودة.

* عدم وضوح المشاريع التي يتم التسويق لها وعدم وجود إجابات مقنعة ورسمية
مكتوبة من الإدارة التنفيذية للمشاريع وهي كالاتي:

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات

اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١م



١- مشروع النخيل:

كثير من المتبرعين والكفلاء يستفسرون عن تبرعهم لمشروع نخيل اليتامى ويربط عدم زراعة النخلة والوفاء بالمطلوب بابتزاز ثقته بالجمعية مما يؤثر على كفاءة للأيتام والمشاريع الأخرى لربطها مشروع النخيل. وعدم وجود أي معلومات مكتوبة لموظفي الاستقبال توضح الصورة الحقيقية لسير المشروع وسبب عدم زراعة النخيل والتواصل مع الموقفين مع وجود شكوى كبيرة بعدم الرد على جوال النخيل وعدم وجود إجابة مقنعة رسمية مكتوبة ترسل للموقفين وكذلك تم اقتراح وجود موظف من قسم النخيل في الاستقبال وخاصة في شهر رمضان المبارك للإجابة على تساؤلات الموقفين والمتبرعين وكذلك لماذا لا يتم إيقاف التبرع لمشروع النخيل.

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١م



٢- وقف الرحماء:

- تساؤلات كثيرة جداً عن وقف الرحماء كثير من المتبرعين يسأل اين تبرعي في وقف الرحماء وأين موقع وقف الرحماء لا بد من إجابة مكتوبة كي يتم تزويد موظفي الاستقبال بها.

٣- وقف اليتيم:

- كثير من المتبرعين يسأل أنا تبرعت لوقف اليتيم اين هو ومتى ينجز وبعضهم يذكر انه تبرع من ٤ أو ٥ سنوات ويرغب الإجابة الصحيحة اين موقع وقف اليتيم.

توصيات ورشة عمل مناقشة نتائج مؤشرات اداء الخطة التشغيلية للربع الأول ٢٠٢١م



٤- الصدقة الجارية :

- كثير من المتبرعين يسأل عن الصدقة الجارية اين تصرف وماهي المشاريع التي تصرفها الجمعية من الصدقة الجارية.

ومن الأفكار المطروحة :

- وجود دليل لمشاريع الجمعية بكل تفاصيلها وطرق تنفيذها.

صور من الورشة



تجكافل الرعاية الأيتام

بمنطقة المدينة المنورة

