

تقرير قياس رضا أصحاب العلاقة لعام 2025م



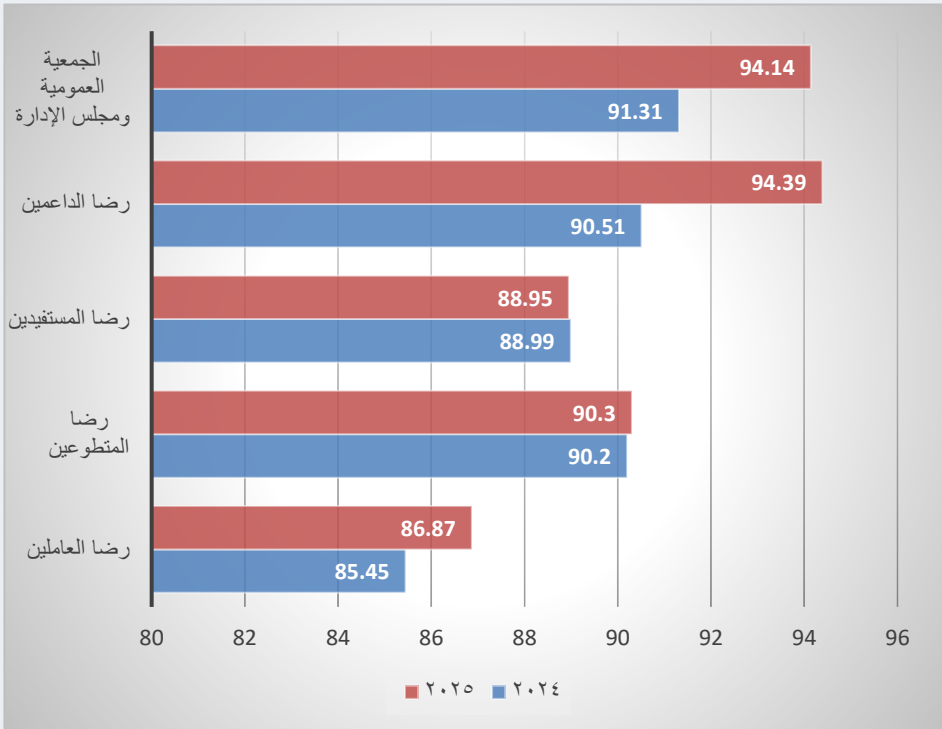
إعداد
إدارة الاستراتيجية

اعتماد
المدير التنفيذي
للجمعية



نتائج قياس رضا أصحاب العلاقة :

رضا الداعمين	رضا المستفيدين	رضا المتطوعين	رضا العاملين
لعام 2024م	لعام 2024م	لعام 2024م	لعام 2024م
%90.51	%88.99	%90.20	%85.45
لعام 2025م	لعام 2025م	لعام 2025م	لعام 2025م
%94.39	%88.95	%90.30	%86.87



رضا أعضاء الجمعية العمومية ومجلس الإدارة
لعام 2024م
%91.31
لعام 2025م
%94.14

1-1: نتائج رضا (العاملين) :

العام	المشاركين في الاستبانات	نسبة المشاركة	الرضا المتحقق	الرضا المستهدف
2025م	56 من 78	71.79%	86.87	88%
2024م	58 من 73	79.45%	85.45	87%

2-1: نتائج قياس رضا العاملين 2024 / 2025م:

م	العنصر	التقييم			
		2024م	2025م	الترتيب	الفرق
1	معدل الرضا الوظيفي	93.93	89.73	6	-4.20
2	فرص التعلم والتدريب داخل وخارج المنشأة	80.86	82.73	13	1.87
3	التمكين والمشاركة	80.17	84.34	9	4.17
4	التقييم العادل للأداء وتقدير الأداء المتفوق	87.50	87.95	5	0.45
5	احتمال أن تترقى أو تنتقل إلى درجة وظيفية أعلى	77.89	76.48	14	-1.41
6	الفرص الوظيفية للعاملين والمتطوعين	80.34	83.64	12	3.30
7	التشجيع على التعلم المستمر	86.72	90.71	3	3.99
8	بيئة العمل	93.53	90.18	2	-3.35
9	الأمن والسلامة	85.00	88.18	8	3.18
10	المرافق الجيدة والخدمات	88.79	90	1	1.21
11	الأمان الوظيفي	89.22	85.71	11	-3.51
12	الأجور والمزايا	81.90	88.13	7	6.23
13	شفافية التعامل والأنظمة ، وإجراءات الموارد البشرية	86.55	90.18	4	3.63
14	شفافية القرارات المتعلقة بالموارد البشرية	83.97	87.09	10	3.12

86.87%

التقييم الإجمالي

● نقاط القوة (Strengths)

- المرافق الجيدة والخدمات: الأعلى تقييمًا وحافظت على التميز. (90.00)
- بيئة العمل: رغم التراجع، ما زالت من أفضل العناصر. (90.18)
- التشجيع على التعلم المستمر: تحسن كبير. (+3.99 / 90.71)
- شفافية التعامل والأنظمة: قفزة إيجابية إلى المراتب العليا. (+3.63)
- الأجور والمزايا: أكبر تحسن مطلق. (+6.23)
- الأمن والسلامة: تحسن ثابت. (+3.18)
- التمكين والمشاركة: تقدم قوي. (+4.17)

● نقاط الضعف (Weaknesses)

- معدل الرضا الوظيفي: أكبر انخفاض مطلق. (-4.20 / 89.73)
- الأمان الوظيفي: هبوط مؤثر. (-3.51)
- احتمال الترقية أو الانتقال: أسوأ عنصر على الإطلاق. (76.48)
- فرص التعلم والتدريب: تحسن ضعيف جدًا (+1.87 فقط).
- الفرص الوظيفية: لا تزال متأخرة. (83.64)
- شفافية القرارات: أقل من شفافية التعامل (+3.12 لكن بحاجة تعزيز).

● الفرص (Opportunities)

- تعزيز برامج المسار الوظيفي والترقية لرفع الأمان الوظيفي والرضا العام.
- الاستثمار أكثر في برامج التدريب المتقدم وربطها بخطة التطوير الفردي.
- استغلال التحسن في الأجور والمزايا للترويج بصورة إيجابية عن بيئة العمل.
- توسيع برامج التمكين ليشمل مستويات إدارية مختلفة.
- بناء شراكات مع جهات تعليمية لتعزيز فرص التعلم والتطوير.

● التهديدات (Threats)

- استمرار تراجع الأمان الوظيفي قد يؤدي إلى فقدان المواهب.
- ضعف فرص الترقية قد يولد إحباطًا ويؤثر على معدل الدوران الوظيفي.
- اعتماد الرضا الوظيفي على عناصر متقلبة (مثل الأمان الوظيفي والأجور) يجعله معرضًا للهبوط مجددًا.
- المنافسة الخارجية قد تستقطب الموظفين المتميزين إذا لم تتحسن السياسات الداخلية.

4-1: أبرز مقترحات و طلبات العاملين (س15/إذا كان لديك تعليق أو اقتراح نرجو أن تفيدنا به):

م	المقترح/التعليق	التكرار
1	شكر وتقدير للجهود المبذولة	12
2	إنشاء قسم خاص لتوزيع المواد (ماء، تمور) لتخفيف العبء عن قسم الحركة	2
3	جعل وقت الانصراف الساعة 2:30 ظهراً للدوام الصباحي	1
4	تدوير الموظفين بين الأقسام بشكل دوري لتجديد بيئة العمل	1
5	شكراً وارغب بنقل على الجمعية بدل من الشركة	1
6	وضع نظام واضح للحوافز والمكافآت لتشجيع الأداء المتميز	1
7	تحسين مهارات المديرين واهتمامهم بالمرؤوسين لمعالجة ضعف الاهتمام الإداري	1

5-1: إجراءات التحسين المقترحة:

م	المجال /	إجراء التحسين المقترح	مدة التنفيذ	المسؤول الرئيس	الجهات المساندة
1	الرضا الوظيفي	إطلاق برنامج تحسين تجربة الموظف (استبيانات دورية + جلسات استماع)	قصير (3-6 أشهر)	الموارد البشرية	إدارة الاستراتيجية والتميز المؤسسي
2	الأمان الوظيفي	وضع سياسات استقرار وظيفي (تثبيت عقود، وضوح المسارات)	متوسط (6-12 شهر)	الموارد البشرية	الإدارة التنفيذية
3	الترقية والتنقل	تطوير نظام مسار وظيفي واضح وربطه بالأداء	متوسط (6-12 شهر)	الموارد البشرية	إدارة الاستراتيجية والتميز المؤسسي
4	التدريب والتعلم	تصميم برامج تدريب تخصصية مرتبطة بخطط تطوير فردية	قصير-متوسط (3-9 أشهر)	الموارد البشرية	الاتصال المؤسسي
5	الفرص الوظيفية	تفعيل برامج داخلية للإحلال والتدوير الوظيفي	متوسط (6-12 شهر)	الموارد البشرية	الخدمات المساندة
6	الشفافية في القرارات	إنشاء منصة داخلية للقرارات (إعلانات + لوائح محدثة)	قصير (3-6 أشهر)	الاتصال المؤسسي	الموارد البشرية

1-2: نتائج رضا (المتطوعين) :

العام	المشاركين في الاستبانات	نسبة المشاركة	الرضا المتحقق	الرضا المستهدف
2025م	135 من 150	90.00%	92.30	85%
2024م	22 من 50	44.00%	90.20	80%

2-2: نتائج قياس رضا المتطوعين 2024م / 2025م:

م	العنصر	التقييم		
		2025م	2024م	الفرق
1	بيئة العمل	94.07	95	-0.93
2	المرافق الجيدة والخدمات	91.35	93	-1.65
3	الأمن والسلامة	92.65	90	2.65
4	التمكين والمشاركة	93.26	86	7.26
5	الفرص التطوعية للمتطوعين	92.16	87	5.16
		التقييم الإجمالي		
		92.30%		

3-2: نتائج المقارنة بين العامين (2024-2025) وفق مصفوفة (swot):

● نقاط القوة (Strengths)

- بيئة العمل: ما زالت من الأعلى تقييماً (94.07) رغم التراجع.
- المرافق والخدمات: قوية (91.35) وتشكل داعماً لرضا المتطوعين.
- الأمن والسلامة: تحسن ملحوظ (+2.65) يعكس استثمار في بيئة آمنة.
- التمكين والمشاركة: أكبر قفزة (+7.26) مما يدل على نمو ثقافة المشاركة.
- الفرص التطوعية: تحسن كبير (+5.16) يعزز الولاء والارتباط.

● نقاط الضعف (Weaknesses)

- بيئة العمل شهدت تراجعاً طفيفاً رغم أهميتها.
- المرافق انخفضت (-1.65) مما قد يشير إلى قصور في الصيانة أو الخدمات المساندة.
- لا تزال بعض العناصر (مثل الفرص التطوعية) بحاجة إلى استدامة التحسين لتجنب العودة للتراجع.

● الفرص (Opportunities)

- استثمار التحسن في التمكين والفرص التطوعية لتعزيز استقطاب الكفاءات.
- تطوير برامج الأمن والسلامة لرفع الثقة التنظيمية.
- تحسين بيئة العمل عبر مبادرات الصحة النفسية والجسدية.
- توظيف التقنية في المرافق (أتمتة، خدمات ذكية).

● التهديدات (Threats)

- استمرار تراجع بيئة العمل قد يؤثر على الرضا العام والدافعية.
- ضعف استدامة التحسين في التمكين والفرص التطوعية قد يولد إحباطًا لاحقًا.
- المنافسة مع جهات خارجية تقدم بيئة عمل ومرافق أفضل قد تؤدي إلى تسرب الكفاءات.
- ارتفاع التوقعات لدى الموظفين بعد التحسينات الأخيرة قد يشكل تحديًا في الاستمرار بنفس الوتيرة.

2-4: أبرز مقترحات وطلبات المتطوعين (س15/إذا كان لديك تعليق أو اقتراح نرجو أن تفيدنا به):

م	المقترح/التعليق	التكرار
1	شكر وتقدير للجهود المبذولة	26
2	فتح الفرص التطوعية لقسم تقنية المعلومات	1
3	تعزيز حضور الجمعية في المناسبات الوطنية	1
4	المشاركة في جميع الفعاليات مع توفير سترات التطوع	1
5	تحديد مهام كل متطوع بكل وضوح	1
6	توفير الفرص التطوعية للجميع بشكل شفاف	1

2-5: إجراءات التحسين المقترحة:

م	الإجراء المقترح	المدة الزمنية	المسؤول الرئيس	المساعد
1	تنفيذ برامج متابعة دورية لقياس بيئة العمل ومعالجة التحديات (الصوت، المساحات، ضغوط العمل).	6 أشهر	إدارة الموارد البشرية	إدارة الاستراتيجية والتميز المؤسسي
2	تطوير المرافق والخدمات (الصيانة، التقنية، الراحة) وتفعيل قنوات لتلقي ملاحظات الموظفين.	12 شهر	إدارة الخدمات المساندة	قسم الحركة

3-1: نتائج رضا (المستفيدين) :

العام	المشاركين في الاستبانات	نسبة المشاركة	الرضا المتحقق	الرضا المستهدف
2025م	930 من 1100	%84.54	88.95	%86
2024م	1057 من 1100	%96.09	88.99	%85

3-2: نتائج قياس رضا المستفيدين 2024م / 2025م:

م	العنصر	التقييم			
		2024م	2025م	الترتيب	الفرق
1	معدل الرضا العام	88.79	88.92	6	-0.13
2	جودة الخدمات	89.07	88.27	8	0.80
3	سهولة الوصول إلى الخدمات	89.01	88	9	-1.01
4	المدة الزمنية لتقديم الخدمات	88.68	89.99	7	1.31
5	سلوك وكفاءة العاملين ومقدمي الخدمة	90.80	90.04	2	-0.76
6	مدى الاستجابة لطلب المستفيدين	88.77	88.18	10	-0.59
7	مدى الإبداع والابتكار في الخدمات	89.88	90.81	3	0.93
8	المرونة في التعامل	90.63	89.54	4	-0.91
9	سرعة التواصل مع موظفي الجمعية	88.93	89.6	5	0.67
10	شفافية ووضوح الإجراءات والتعليمات للمستفيدين	91.01	91.16	1	0.15
11	معالجة شكاوي المستفيدين	85.03	85.61	12	0.58
12	العدل والمساواة في تقديم الخدمات	87.05	87.26	11	0.21
التقييم الإجمالي		88.95%			

● نقاط القوة (Strengths)

- شفافية ووضوح الإجراءات: الأعلى في التقييم وحافظ على الصدارة.
- الإبداع والابتكار: تحسن ملحوظ وقفز للمرتبة الثانية.
- المدة الزمنية للخدمات: تحسن كبير (+1.31) وصعد للمرتبة الثالثة.
- سرعة التواصل مع موظفي الجمعية: تحسن جيد. (+0.67)
- معدل الرضا العام: استقرار مع ارتفاع طفيف.

● نقاط الضعف (Weaknesses)

- المرونة في التعامل: انخفاض واضح (-1.09) وهبوط من المركز الثالث إلى السادس.
- سهولة الوصول إلى الخدمات: تراجع في القيمة والترتيب. (-1.01)
- جودة الخدمات: انخفاض (-0.80) وفقدان ترتيب متقدم.
- سلوك وكفاءة العاملين: رغم بقاءه عاليًا، شهد تراجعًا. (-0.76)

● الفرص (Opportunities)

- الاستثمار في برامج الإبداع والابتكار لمواصلة التقدم.
- تعزيز التحول الرقمي لتقليل أوقات تقديم الخدمات أكثر.
- استثمار التحسن في سرعة التواصل لتقوية العلاقة مع المستفيدين.
- تطوير آليات معالجة الشكاوى لضمان رضا أكبر.

● التهديدات (Threats)

- استمرار انخفاض المرونة وسهولة الوصول قد يضر بصورة الجمعية.
- تراجع جودة الخدمات قد يؤثر على ثقة المستفيدين.
- إذا لم يتم الاهتمام بسلوك وكفاءة العاملين فقد يتراجع الرضا العام.
- الفروق الطفيفة بين العناصر تعني أن أي هبوط في عنصر واحد يؤثر بشكل كبير على المعدل العام.

3-4: أبرز مقترحات و طلبات المستفيدين (س13/إذا كان لديك تعليق أو اقتراح نرجو أن تفيدنا به):

م	المقترح/التعليق	التكرار
1	شكراً جمعية البر الخيرية والشكر للقائمين عليها.	156
2	زيادة الدعم المالي والعيني (بطاقة العثيم/السلة/الإعانة الشهرية)	34
3	المساعدة بدفع الإيجار	17
4	المساعدة في سداد فواتير الخدمات (الكهرباء)	16
5	دعم الأجهزة الكهربائية والأثاث	14
6	الرقابة وتحسين المعاملة والخدمات	10
7	تحويل بطاقة العثيم لأسواق أخرى / تأخر البطاقة / كوبونات	8
8	دعم الحليب والأطفال	5
9	الدعم ضعيف جداً لا تكفي للعوائل الكبيرة	5
10	طلب توفير مسكن	4
11	دعم المطلقات والأرامل والايتمام	3
12	التأخر في استلام الكسوة من المركز التجاري	2
13	مشكلات متعلقة بالقروض / توقف الخدمات	1
14	طلب تسهيل الاجراءات	1
15	الاحتياج لخدمة الترميم	1

3-5: إجراءات التحسين المقترحة:

م	إجراءات التحسين	مدة التنفيذ	المسؤول الرئيس	المساند
1	تطوير الأنظمة الإلكترونية لتقليص المدة الزمنية لتقديم الخدمات	4 أشهر	إدارة التحول الرقمي	جميع الإدارات
2	تحسين قنوات التواصل مع المستفيدين (منصات رقمية – خط ساخن – استبيانات لحظية)	3 أشهر	إدارة الاتصال والتسويق	إدارة التحول الرقمي
3	إطلاق برنامج تدريب مستمر لرفع سلوك وكفاءة العاملين	6 أشهر	إدارة الموارد البشرية	إدارة الاستراتيجية والتميز المؤسسي
4	مراجعة الإجراءات التشغيلية لتعزيز المرونة في التعامل مع الحالات المختلفة	5 أشهر	الإدارات الخدمية	قسم الجودة
5	تطوير خطة تحسين الوصول للخدمات (مراكز خدمة – حلول رقمية – تيسير الإجراءات)	6 أشهر	إدارة المشاريع التنموية	إدارة التحول الرقمي
6	وضع معايير وضوابط لمراقبة وتحسين جودة الخدمات بشكل دوري	ربع سنوي	قسم الجودة	قسم التميز المؤسسي
7	تعزيز قنوات معالجة شكاوى المستفيدين (آلية واضحة – تقارير متابعة – لوحات مؤشرات)	4 أشهر	وحدة خدمة المستفيدين	إدارة الجودة

4-1: نتائج رضا (الماخين/الداعمين) :

العام	المشاركين في الاستبانات	نسبة المشاركة	الرضا المتحقق	الرضا المستهدف
2025م	335 من 500	67.00%	94.39	80%
2024م	306 من 600	51.00%	90.51	75%

4-2: نتائج قياس رضا الداعمين (الماخين/المتبرعين) 2024م / 2025م:

م	العنصر	التقييم		
		2024م	2025م	الفرق
1	مدى رضاك عن التعامل مع الجمعية	91.75	90.74	-1.01
2	أسلوب التواصل	94.44	92.59	-1.85
3	وضوح أهداف الجمعية	92.37	99.04	6.67
4	هل حققت الجمعية تطلعاتكم	90.11	98.02	7.91
5	اطلاعتكم بطرق صرف دعمكم	90.11	89.44	-0.67
6	تزويدكم بالمعلومات الكافية لاتخاذ قرار التبرع	93.11	98.52	5.41
التقييم الإجمالي		90.51%		

4-3: نتائج المقارنة بين العامين (2024-2025) وفق مصفوفة (swot):

أولاً: نقاط القوة (Strengths)

- وضوح أهداف الجمعية: ارتفع بشكل كبير (من 92.37 → 99.04) وصعد للمرتبة الأولى.
- تحقيق تطلعات الداعمين: بقفزة قوية (من 90.11 → 98.02) وأصبح ثاني أهم عنصر.
- تزويد الداعمين بالمعلومات الكافية: تحسن ملحوظ (من 93.11 → 98.52) مما يعزز ثقة الداعمين في قرارات التبرع.

- استقرار مستوى رضا التعامل بشكل جيد (90.74) رغم التراجع الطفيف.

ثانياً: نقاط الضعف (Weaknesses)

- أسلوب التواصل: شهد تراجعاً ملحوظاً (-1.85) وفقد صدارة الترتيب (من 1 إلى 4).
- رضا التعامل مع الجمعية: انخفض طفيفاً (-1.01) مما يشير إلى حاجة لمتابعة جودة الخدمة المباشرة.
- اطلاع الداعمين على طرق الصرف: انخفاض نسبي (-0.67) قد يؤثر على الثقة بالشفافية.

ثالثاً: الفرص (Opportunities)

- تعزيز السمعة عبر التركيز على الإنجازات في وضوح الأهداف وتحقيق التطلعات.
- استثمار ارتفاع ثقة الداعمين في المعلومات المقدمة لبناء حملات تواصل أكثر فعالية.
- إمكانية تطوير قنوات رقمية حديثة لرفع مستوى التواصل وتسهيل اطلاع الداعمين على طرق صرف دعمهم.

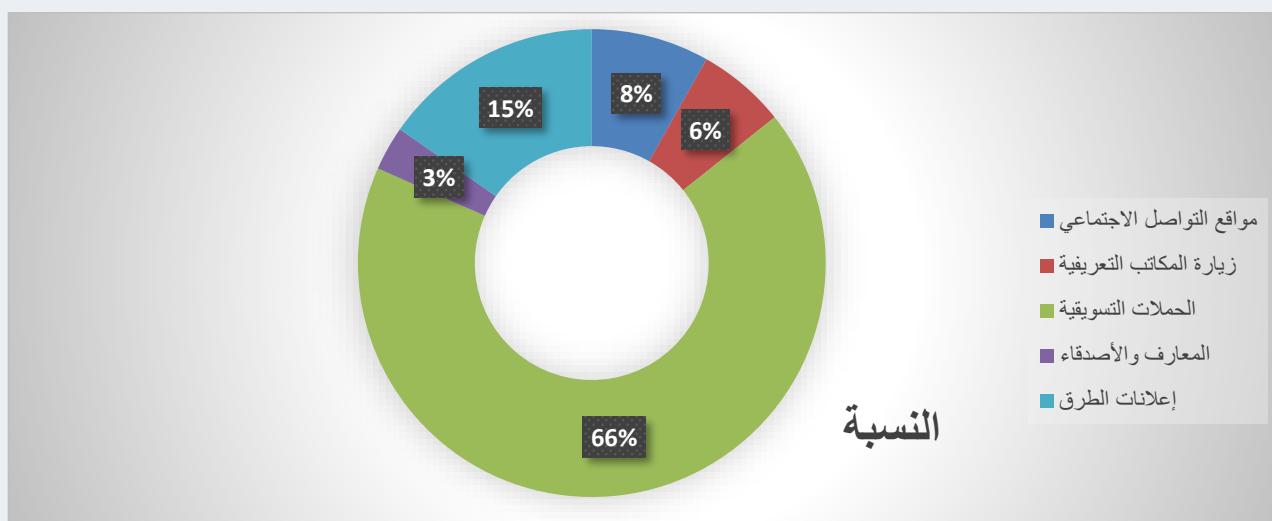
رابعاً: التهديدات (Threats)

- استمرار ضعف التواصل أو الشفافية في الصرف قد يؤدي إلى فقد ثقة بعض الداعمين.
- المنافسة من جمعيات أخرى قد تستثمر بشكل أفضل في التواصل والتفاعل الرقمي.
- أي خلل في خدمة التعامل المباشر قد يفاقم التراجع في معدل رضا الداعمين.

4-4: إجراءات التحسين المقترحة:

م	إجراء التحسين	المدة الزمنية	المسؤول الرئيس	المساند
1	تطوير قنوات التواصل (إطلاق منصة رقمية/تطبيق، تعزيز الردود السريعة)	6 أشهر	إدارة الاتصال والتسويق	التحول الرقمي – خدمة العملاء
2	إعداد تقارير دورية واضحة عن طرق صرف الدعم ونشرها للداعمين	3 أشهر	الإدارة المالية	إدارة الاتصال والتسويق
3	تدريب الموظفين على مهارات خدمة العملاء ورفع مستوى التعامل المباشر	4 أشهر	إدارة الموارد البشرية	إدارة الاتصال
5	عقد لقاءات دورية (افتراضية/حضورية) مع الداعمين لعرض المنجزات والإجابة على استفساراتهم	نصف سنوي	الإدارة التنفيذية	الاتصال – البرامج والمشاريع

4-5: طريقة التعرف على الجمعية:



5-1: نتائج رضا (الجمعية العمومية ومجلس الإدارة) :

العام	المشاركين في الاستبانات	نسبة المشاركة	الرضا المتحقق	الرضا المستهدف
2025م	44 من 60	73.33%	94.14	85%
2024م	54 من 60	90.00%	91.31	80%

5-2: نتائج قياس رضا الجمعية العمومية ومجلس الإدارة 2024م / 2025م:

م	العنصر	التقييم			
		2025م	2024م	الترتيب	الفرق
1	وضوح أهداف الجمعية	95.91	85.19	3	10.72
2	اسلوب التواصل	96.02	96.30	2	-0.28
3	مدى التواصل من الجمعية	96.59	96.30	1	0.29
4	مدى الاستجابة للاستفسارات والمقترحات	92.95	90.19	10	2.76
5	وصول التقارير بشكل دوري	93.41	89.06	7	4.35
6	الاطلاع على تقارير الاجاز بشكل دوري	92.27	88.11	8	4.16
7	جودة الخدمات	92.05	90.37	13	1.68

8	تقييم تحقيق الجمعية لقيمة (الأمانة)	90	94.09	5	4.09
9	تقييم تحقيق الجمعية لقيمة (الشفافية)	91.11	92.95	12	1.84
10	تقييم تحقيق الجمعية لقيمة (التطوير المستمر)	89.26	92.50	11	3.24
11	تقييم تحقيق الجمعية لقيمة (الخصوصية)	85.93	94.55	4	8.62
12	تقييم تحقيق الجمعية لقيمة (الانجاز)	87.78	92.27	9	4.49
13	بشكل عام درجة تقييمك للجمعية	88.33	93.18	6	4.85
التقييم الإجمالي			94.14%		

3-5: نتائج المقارنة بين العامين (2024-2025) وفق مصفوفة (swot):

● نقاط القوة (Strengths)

- أسلوب التواصل ومدى التواصل من الجمعية: تقييم عالٍ جدًا (+96) مما يعكس قوة القنوات الحالية.
- تحقيق الأهداف والقيم المؤسسية: وضوح الأهداف (+10.72) وخصائص مثل الأمانة، الشفافية، الإنجاز، الخصوصية تحسنت بشكل كبير.
- التقييم العام للجمعية: ارتفع من 88.33 → 93.18، مؤشر إيجابي يعكس رضا الداعمين.
- الشفافية والتقارير الدورية: وصول التقارير (+4.35) والاطلاع على الإنجاز (+4.16) يدعم الثقة والشفافية.

● نقاط الضعف (Weaknesses)

- أسلوب التواصل: رغم ارتفاعه، شهد تراجعًا طفيف (-0.28) مقارنة بعام 2024، يحتاج للحفاظ على الجودة.
- الرضا السابق عن الخصوصية والأهداف: كان منخفضًا نسبيًا في 2024، رغم التحسن الكبير، يحتاج لمتابعة مستمرة لضمان الاستدامة.
- التباين بين العناصر: بعض العناصر أقل تقييمًا (85-90) مما قد يؤثر على الانطباع العام إذا لم يتم تعزيزها.

● الفرص (Opportunities)

- تعزيز وضوح الأهداف والقيم المؤسسية في الحملات الإعلامية والتقارير لتعزيز ولاء الداعمين.
- تطوير آليات تواصل إضافية (منصات رقمية، اجتماعات دورية) للحفاظ على رضا الداعمين.
- إبراز نجاحات الإنجاز والشفافية لتعزيز صورة الجمعية وزيادة التبرعات.
- الاستثمار في برامج الخصوصية وحماية البيانات لرفع ثقة المتبرعين.

● التهديدات (Threats)

- تراجع أسلوب التواصل ولو طفيف قد يؤدي إلى إحباط بعض الداعمين.
- توقعات مرتفعة من الداعمين بعد التحسن الكبير قد تزيد الضغط على الموظفين والإدارات.
- المنافسة مع جمعيات أخرى ذات تواصل وتقارير أكثر تطوراً قد تؤثر على استقطاب المتبرعين.
- أي إخفاق في الحفاظ على عناصر الثقة (الشفافية – الخصوصية – الأمانة) قد يقلل من رضا الداعمين.

4-5: إجراءات التحسين المقترحة:

م	الإجراء	المدة الزمنية	المسؤول الرئيس	المساند
1	تطوير قنوات التواصل مع أعضاء الجمعية العمومية (منصات رقمية، اجتماعات دورية، رسائل بريدية)	5 أشهر	إدارة الاتصال والتسويق	مجلس الإدارة – التحول الرقمي
2	رفع مستوى الاستجابة للاستفسارات والمقترحات من الأعضاء وفق أطر زمنية محددة	3 أشهر	أمين المجلس	التحول الرقمي
3	تنظيم ورش عمل دورية لأعضاء الجمعية العمومية لتعريفهم بسياسات الجمعية وأهدافها	نصف سنوي	قسم التدريب	مجلس الإدارة
4	تطوير آليات التغذية الراجعة (استبيانات، اجتماعات تفاعلية) لضمان مشاركة فعالة من الجمعية العمومية	4 أشهر	أمين المجلس	مجلس الإدارة – التحول الرقمي



جمعية البر الخيرية
بحفر الباطن

