

آليات المنظمات غير الربحية

في استثمار المتطوعين
وفقاً لرؤية 2030

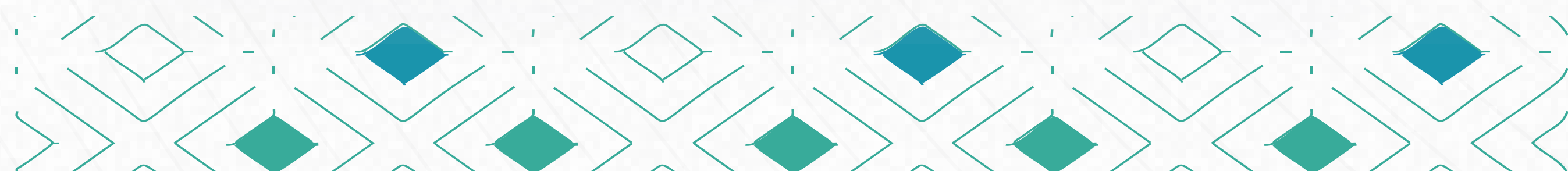


سلسلة خلاصات إثرائية

15



في إطار التحولات الجذرية التي يشهدها العالم اليوم، أصبح التطوع ركيزة أساسية في تنمية المجتمعات، حيث يعكس القيم الإنسانية ويحقق التوازن بين مسؤوليات الأفراد والمجتمع. مع تزايد الحاجة إلى التطوع في ظل رؤية 2030.



السبيعي
الخيرية



سليمان
أباني الأهلية
Sulaiman Abanumay Foundation

الفصل الأول : التطوع

تعتمد المنظمات غير الربحية بشكل كبير على المتطوعين لدعم أهدافها وتعزيز استدامتها. في ظل التغيرات المجتمعية والاقتصادية المتسارعة، أصبح العمل التطوعي ضرورة لبناء المجتمعات وتعزيز التنمية المستدامة، فعلى مستوى العالم هناك ما يقدر بنحو مليار متطوع يتطوعون بوقتهم من أجل مجتمعاتهم (برنامج الأمم المتحدة التقرير السنوي لحالة التطوع في العالم، 2018 : ج).

مفهوم العمل التطوعي :

العمل التطوعي هو جهد إرادي يبذله الفرد بشكل طوعي دون انتظار مقابل مادي، حيث يساهم في تقديم فكره أو وقته أو خبرته لمساعدة مجتمعه، وذلك بدافع من الشعور بالمسؤولية والرغبة في المساهمة في المؤسسات التي تقدم الرعاية الاجتماعية. يُعتبر هذا العمل اختياراً حراً من الأفراد للمشاركة في تحسين المجتمع.

أهمية التطوع

- التنمية المستدامة
 - الاعتماد على المتطوعين
 - رفع الكفاءة
 - المشاركة المجتمعية
 - رؤية 2030
- العمل التطوعي يساهم في استدامة التنمية بتكلفة منخفضة.
 - القطاع غير الربحي يعتمد على المتطوعين لضعف الموارد المالية.
 - المتطوعون يساعدون في تحقيق الأهداف بكفاءة.
 - يعزز العمل التطوعي التلاحم والوعي الاجتماعي.
 - تهدف لزيادة المتطوعين وتعزيز تأثيرهم الاقتصادي والاجتماعي.

أرقام في التطوع عالمياً:

- في 2015، بلغ قيمة العمل التطوعي الرسمي 22.6 مليار جنيه إسترليني.
- يشترك 44% من الكنديين في التطوع بمتوسط 156 ساعة سنوياً.
- في 2017، شارك 31% من السكان (5.8 مليون أسترالي) في العمل التطوعي الرسمي.
- في 2018، تطوع 30.3% من البالغين (77.34 مليون شخص) بحوالي 6.9 مليار ساعة.

آليات استثمار المتطوعين

- وضع سياسات واضحة تحدد حقوق وواجبات المتطوعين لضمان بيئة عمل مناسبة لهم.
- تقديم التدريب والتأهيل لتمكينهم من أداء المهام بكفاءة.
- إشراكهم في صنع القرار لتعزيز مسؤوليتهم وانتمائهم للمنظمة.
- قياس الأثر لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من العمل التطوعي.

قيم التطوع



أنواع العمل التطوعي :

- بحسب المدة :
 - بحسب طبيعة العاملين:
 - بحسب طبيعة النشاط:
- قصير المدى أو طويل المدى.
قائم على المتطوعين بالكامل أو مشاركة جزئية.
مشروع محدد بزمن أو دائم ومستمر في المنظمة.

مبادئ التطوع:

- 06
المساعدة الذاتية
- 05
العمل مع الفريق
- 04
الإلتزام
- 03
تحديد الأدوار
- 02
المشاركة
- 01
حب الآخرين

شروط المتطوع

- الإخلاص في العمل واحترام الأجر من الله.
- الشعور بالانتماء لبيئة العمل.
- حسن التعامل مع الآخرين والتواضع.
- المبادرة والتعاون.
- احترام الناس وتقبل اختلافاتهم والرغبة في مساعدتهم.
- توفر الوقت الكافي لممارسة العمل التطوعي.
- النضج العقلي والانفعالي للعمل مع الآخرين.
- إيمان المتطوع بمسؤوليته الاجتماعية ورغبته الصادقة في المساهمة.
- الإلمام بالمعرفة والمهارات والخبرة اللازمة في المجال التطوعي.
- الالتزام بالعمل التطوعي كالإلتزام الوظيفية الرسمية.

عناصر التطوع في المنظمات

- الرغبة الذاتية في خدمة المجتمع.
- جهود إنسانية فردية أو جماعية.
- المبادرة وعدم انتظار عائد مادي.
- الخبرة والمهارة التي يتمتع بها المتطوع.

عناصر التطوع في المنظمات

- المعاملة الجيدة من المنظمة.
- معرفة أهداف المنظمة وبرامجها.
- التدريب المناسب لأداء العمل.
- تكليف مهام واضحة ومناسبة.
- حضور الاجتماعات وإبداء الرأي.
- الحصول على التغطية التأمينية.
- الاختيار والتفاوض بشأن المهام.
- تعويض النفقات المتفق عليها.
- استشارته في الأمور المتعلقة بعمله.
- عدم الاستغلال.
- عدم التعرض للتمييز.

واجبات المتطوع

- العمل بجدية ونشاط.
- احترام الآخرين وتنفيذ أوامر المسؤولين.
- العمل ضمن الفريق عند الحاجة.
- الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالعمل.
- احترام قوانين العمل والالتزام بالمواعيد.
- عدم توريط المنظمة في مواقف شخصية.
- استيعاب أهداف وتطلعات المؤسسة.
- عدم استغلال التطوع لأهداف شخصية.
- أداء العمل المنوط به على أكمل وجه.
- الاندماج الفعلي في المنظمة.
- المشاركة في الإعداد والتدريب.
- المشاركة في الأنشطة والفعاليات التطوعية.

علاقة التطوع بالخدمة الاجتماعية

يعد العمل التطوعي جزءاً أساسياً من الخدمة الاجتماعية، حيث يساهم في تحقيق التنمية المجتمعية. كما أن مشاركة المتطوعين تعزز من قدرات المؤسسات الاجتماعية في تقديم خدماتها بكفاءة أعلى.

التحديات التي تواجه التطوع

- قلة الوعي بثقافة التطوع في بعض المجتمعات.
- نقص البرامج التدريبية وتأهيل المتطوعين.
- عدم وجود آليات واضحة لتنظيم العمل التطوعي وضمان استدامته.

الفصل الثاني: العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية

شهد العمل التطوعي في المملكة تطوراً كبيراً بدعم حكومي وتنظيمات رسمية، خاصة مع رؤية 2030 التي جعلت منه ركيزة أساسية للتنمية. وأصبح هناك إطار قانوني يحكم العمل التطوعي، بما يضمن حقوق المتطوعين ويدعم مشاركتهم الفعالة في المجتمع.

تطور العمل التطوعي في المملكة

تنامى النشاط مع الخطط التنموية للمملكة، حيث بدأت الحكومة في دعم الجمعيات الأهلية.

شهدت الستينيات ميلاد الجمعيات الخيرية، حيث تم تأسيس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام 1961.

بدأ بشكل رسمي منذ تأسيس الدولة، وتمثل في إنشاء جمعية الإسعاف الخيري عام 1953.

ارتبط العمل التطوعي في المملكة بالقيم الإسلامية.

رؤية المملكة 2030 والعمل التطوعي



رؤية
VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

- ✓ تستهدف رؤية 2030 رفع عدد المتطوعين من 25 ألف إلى مليون متطوع سنوياً بحلول عام 2030.
- ✓ تسعى إلى تحسين بيئة العمل التطوعي من خلال تسهيل الإجراءات، وتفعيل التطوع في مختلف القطاعات.
- ✓ تدعم الحكومة تمكين التطوع بإنشاء منصات لتنظيم العمل التطوعي، وضع محفزات للتطوع وغيرها.
- ✓ في عام 2020، أصدر مجلس الوزراء نظاماً لتنظيم العمل التطوعي.

تهدف إلى تأسيس وتفعيل أقسام إدارة التطوع في المنظمات غير الربحية، مع التركيز على تحديد الاحتياجات، توفير الفرص، تأهيل وتدريب المتطوعين، ومتابعتهم. كما تشمل تكريم المتطوعين وتطوير أدوات لإدارة التطوع وفق المعيار الوطني.



تهدف إلى تعزيز ثقافة التطوع في المجتمع عبر حملات توعوية، إطلاق منصة إلكترونية لربط المتطوعين بالفرص التطوعية، التعاون مع المؤسسات لتعزيز الوعي، وتوفير محفزات للمتطوعين.

مبادرة ثقافة ومحفزات العمل التطوعي:

تهدف إلى استثمار الكفاءات المهنية من القطاع الخاص والمتقاعدين من خلال تقديم استشارات تطوعية للمؤسسات غير الربحية في مجالات مثل تنمية الاستثمار، بناء الهوية التسويقية، وتطوير لوائح الموارد البشرية.



الفصل الثالث: آليات استثمار المتطوعين



يتناول الفصل الثالث الآليات والاستراتيجيات التي يمكن أن تتبعها المنظمات غير الربحية لتعظيم الاستفادة من المتطوعين، وضمان استدامة جهودهم بما يحقق الأثر الاجتماعي المطلوب.

هي معايير تسعى لمساعدة المنظمات غير الربحية على تقديم خدماتها وتحقيق أهدافها بأقصى فائدة ممكنة من خلال المتطوعين.

مفهوم آليات استثمار المتطوعين

أهمية استثمار المتطوعين

- ✓ تحقيق الأثر الاجتماعي بإشراك المتطوعين في مشاريع ذات قيمة تنموية للمجتمع.
- ✓ تقليل التكاليف التشغيلية في تقديم خدمات دون مقابل مادي.
- ✓ رفع جودة الخدمات عبر الاستفادة من خبرات وكفاءات المتطوعين المختلفة.



مؤشرات استثمار المتطوعين

- ✓ توظيف جهودهم بفعالية.
- ✓ توفير بيئة مناسبة تعزز استمرارهم وإنتاجيتهم.
- ✓ توفير الأدوات والموارد اللازمة.
- ✓ وضع سياسات وآليات واضحة تُنظم أدوارهم.

استراتيجيات وآليات استثمار المتطوعين

استثمار المتطوعين بشكل فعال يعتمد على توفير بيئة تطوعية جاذبة، مع تحديد آليات واضحة للإشراك والتدريب والتحفيز. يضمن ذلك تعزيز استدامة جهود المتطوعين وتحقيق أقصى فائدة ممكنة للمنظمات والمجتمع.

وضع سياسات واضحة لإشراك المتطوعين

- 1 إعداد دليل حقوق وواجبات المتطوعين.
- 2 تحديد معايير اختيار المتطوعين.
- 3 تصميم أدوار واضحة للمتطوعين.

توفير التدريب والتأهيل

- 1 تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات المتطوعين.
- 2 تزويدهم بالأدوات والموارد اللازمة لأداء مهامهم.
- 3 دعم المتطوعين بالتوجيه والإرشاد المهني.

التحفيز والتقدير

- 1 تقديم شهادات شكر وتقدير.
- 2 إشراكهم في اتخاذ القرارات داخل المنظمة.
- 3 توفير حوافز معنوية ومادية تعزز من استمراريتهم.

تطوير بيئة تطوعية جاذبة

- 1 توفير بيئة تنظيمية داعمة للمتطوعين.
- 2 المرونة في تنظيم جداول التطوع.
- 3 تعزيز ثقافة التعاون والعمل الجماعي.

قياس الأثر والمتابعة

- 1 استخدام أدوات لقياس مدى تأثير التطوع على تحقيق أهداف المنظمة.
- 2 الحصول على ملاحظات وتقييمات دورية من المتطوعين لتحسين البرامج.
- 3 تطوير سياسات التطوع بناءً على البيانات والتجارب الميدانية.

الفصل الرابع: المنظمات غير الربحية

يتناول الفصل الرابع مفهوم المنظمات غير الربحية، دورها في المجتمع، مصادر تمويلها، والتحديات التي تواجهها. كما يوضح كيفية تحسين استثمار المتطوعين داخل هذه المنظمات لتحقيق أقصى أثر ممكن.

المنظمات غير الربحية هي كيانات مؤسسية تهدف إلى تحسين وإصلاح المجتمع من خلال إرشاد الاستخدام المناسب للموارد وتوفير السلع والخدمات. هذه المنظمات لا تهدف لتحقيق الربح الشخصي أو المكاسب المالية، وبالتالي فهي غير ملزمة بتوزيع الأرباح أو الفوائد على المساهمين أو الأعضاء. كما تعمل هذه المنظمات في مجالات متعددة ولها دور فعال في إحداث التغيير الاجتماعي، حيث تساهم في توظيف أفراد المجتمع وتدريب المتطوعين واستثمار وقتهم وجهودهم.

مفهوم المنظمات غير الربحية:

أهمية المنظمات غير الربحية في المجتمع

تساعد في سد الفجوات التي قد لا تتمكن الحكومة من تغطيتها بالكامل.

تعتبر بيئة حاضنة للمتطوعين، مما يساهم في تنمية المهارات وتعزيز التكافل الاجتماعي.

المساهمة في التنمية المستدامة، بتحسين التعليم، الصحة، البيئة، وتمكين المحتاجين.

دعم الاقتصاد الوطني بالمساهمة في خلق فرص عمل وتحفيز القطاعات المجتمعية.



تحديات تواجه المنظمات غير الربحية

- الاعتماد الزائد على التبرعات.
- نقص الكوادر المؤهلة لإدارة البرامج.
- أحياناً ضعف آليات الحوكمة والشفافية.

مصادر تمويل المنظمات غير الربحية

- التبرعات والهبات.
- الدعم الحكومي.
- التمويل الدولي.
- المشروعات الاستثمارية.

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

يقدم هذا الفصل تحليل لواقع استثمار المتطوعين في المنظمات غير الربحية وفقاً لرؤية 2030. وتركز الدراسة على جمع البيانات، تحليلها، واستخلاص النتائج التي تساهم في تطوير سياسات وبرامج التطوع داخل هذه المنظمات.

منهجية الدراسة

- اعتمدت الدراسة على الاستبيانات، المقابلات، وتحليل الوثائق ذات الصلة.
- شملت عدداً من المنظمات غير الربحية، العاملين فيها، والمتطوعين أنفسهم.

أهداف الدراسة الميدانية

- تقييم مدى فعالية آليات استثمار المتطوعين.
- تحديد أبرز التحديات التي تواجه المنظمات والمتطوعين.
- تقديم توصيات تساهم في تحسين إدارة التطوع.

النتائج الرئيسية للدراسة

هناك جهوداً للاستفادة من المتطوعين، لكنها بحاجة إلى تطوير وتخطيط أكثر كفاءة.

تعاني المنظمات من قلة البرامج التدريبية التي تُعد المتطوعين لمهامهم بشكل احترافي.

الكثير من المنظمات لا تمتلك لوائح محددة تنظم عمل المتطوعين وتحفظ حقوقهم.

هناك تحديات في جذب المتطوعين على المدى الطويل لعدم وجود تحفيز مستمر.



تحميل ملف
الدراسة

- وضع سياسات تنظيمية واضحة.
- توفير برامج تدريبية منتظمة.
- تحفيز بيئة العمل التطوعي.

التوصيات لتحسين استثمار المتطوعين