

تقرير حول التطوع في مملكة البحرين

يساعد صناع القرار والممارسين في العمل المجتمعي
على مواكبة أفضل الممارسات والتوجهات المحلية
والعالمية في قضايا العمل المجتمعي

جدول المحتويات

كلمة
افتتاحية
4

حول هذا
التقرير
3

5 كيف ينظر العالم إلى التطوع؟ لقطات ملهمة عن مفهوم التطوع

6 لهذه الأسباب يتطوعون: إحصائيات عن منافع التطوع

6 لماذا تطوعوا؟

6 ماذا استفادوا من التطوع؟

7 عندما يتطوع موظفو مؤسستك في أعمال خيرية، ماذا يستفيدون؟

8 ملف بحثي: ست توجهات يشهدها التطوع

11 تقويم التطوع في مملكة البحرين

12 التطوع في التصدي للأزمات: عوامل تمكين ثروة التطوع في مملكة البحرين

14 خاص بصناع القرار: ثلاث خطوات لتستفيد مؤسستك من قوة التطوع

16 مقياس بيئة التطوع في المنظمات: هل تستفيد مؤسستك من قوة التطوع؟

حول هذا التقرير

هو جزء من عدة العمل المؤسسي التي تساعد صناع القرار والممارسين في العمل المجتمعي على مواكبة أفضل الممارسات والتوجهات المحلية والعالمية في قضايا العمل المجتمعي، وتفعيل هذه الممارسات في العمل المجتمعي البحريني.

لذلك نحرص على انتقاء المحتوى العملي المدروس، الذي يجمع بين عمق المضمون، وبساطة العرض، وقابليته للتطبيق في سياق العمل المجتمعي العربي عموماً، والبحريني خصوصاً.

حول التطوع في مملكة البحرين

يناقش هذا التقرير قضية التطوع في مملكة البحرين، حيث نعمل من خلاله على تزويد المنظمات المجتمعية في العالم العربي عموماً، ومملكة البحرين خصوصاً، بعدد من التوجهات والممارسات الإدارية والتطبيقية التي تساعد على تفعيل التطوع في منظماتهم.



حول شركة سبر لتصميم الأعمال

تمكّن سبر لتصميم الأعمال المؤسسات والأفراد من تصميم حلول لبناء مستقبل أكثر استدامة وتأثيراً، والابتكار في بيئات معقدة؛ من خلال: إعداد الإستراتيجيات الفعالة، واستثمار البيانات في بصائر مستقبلية وبناء القدرات القيادية، وتصميم المبادرات والمنتجات وتجارب التعلم المؤثرة.

sabr-sp.com

| اسم الدليل | التطوع في مملكة البحرين |
|----------------|--|
| الإعداد العلمي | شركة سبر لتصميم الأعمال - مبرة الكوهجي |
| رقم الإصدار | الأول |
| تاريخ الإصدار | 2024 |

كلمة افتتاحية

كان التطوع ومازال ثروة بشرية مهمة تعتمد عليه المجتمعات في كثير من التحديات المجتمعية والأزمات المختلفة، وبرزت أهمية التطوع بعد تحدي فيروس كوفيد 19 وأظهرت حجم التحديات التي يمكن أن يواجهها البشر في المستقبل، ومع التغيرات المناخية والمشكلات الصحية الجديدة التي تواجه المجتمعات، بالإضافة إلى التحديات المجتمعية المختلفة، تظهر أهمية التطوع والبذل والعطاء ودوره الكبير في التصدي للتحديات والتغلب على الأزمات.

كما يسهم التطوع في تقوية الروابط بين أفراد المجتمع من خلال تشجيعهم على التعاون والمساعدة المتبادلة، ويتيح لأفراد المجتمع بشتى خلفياتهم التعاون لتحقيق أهداف مشتركة تعزز الانتماء الوطني، كما يتيح التطوع فرصة لاكتساب مهارات جديدة وتطوير القدرات على المستوى المهني والشخصي، وللتطوع أهمية في الجانب الاقتصادي فيساعد في دعم القطاعات الحيوية المختلفة التي تحتاج إلى موارد بشرية إضافية في أوقات الأزمات أو الكوارث الطبيعية أو الصحية.

وتأكيدا لما سبق يأتي هذا التقرير الخاص ليزودنا بأفضل الممارسات والتوجهات في التطوع على المستوى المحلي والعالمي، ويعزز ثقافة التطوع للمساهمة في توسيع نطاق المشاركة وتلبية الاحتياجات المجتمعية وبناء برامج تطوعية مرنة ومؤثرة.

نسأل الله القبول، في هذا العمل العلمي الخاص، وغيره من الأعمال الأخرى التي نسعى من خلالها إلى تحسين حياة الأسرة في مملكة البحرين، والمساهمة في نهضتها ورفعته.

والله من وراء القصد

كيف ينظر العالم إلى التطوع؟ لقطات ملهمة عن مفهوم التطوع

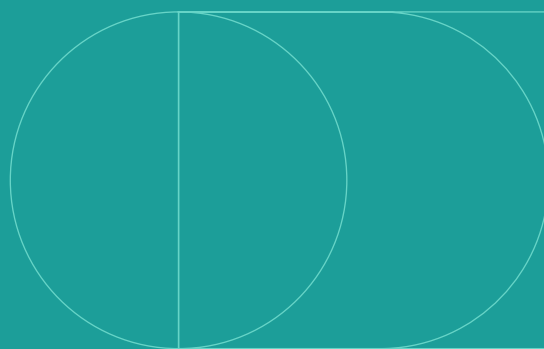
التطوع حسب معهد بحوث التطوع هو:
نشاط: (1) غير مدفوع (2) بإرادة حرّة (3) لنفع الآخرين

المتطوعون لا يملكون الوقت بالضرورة، هم يملكون قلباً

المتطوعون يعملون بدون مقابل مادي، ليس لأنهم لا يستحقون، بل لأنّهم يسحقون أكثر من هذا

نحن نعيش من خلال الكسب، ونحيا من خلال العطاء

المتطوعون هم العُملّة التي تستحق التقدير



لهذه الأسباب يتطوعون: إحصائيات عن منافع التطوع

لماذا تطوعوا؟

%89

من المتطوعين

يشعرون بالمتعة من خلال التطوع

%75

من المتطوعين

يشعرون أنهم يغيرون حياة الناس إلى الأفضل من خلال التطوع

%96

من المتطوعين

تطوعوا ليشعروا بمعنى وجودهم في الحياة

%76

من المتطوعين

تطوعوا ليجعلوا من المجتمع مكاناً أفضل للعيش

ماذا استفادوا من التطوع؟

%67

من المتطوعين

يعتقدون أن التطوع قد حسّن من مزاجهم

%66

من المتطوعين

يعتقدون أن التطوع زاد من ثقتهم وتقديرهم لذاتهم

%91

من المتطوعين

يعتقدون أن التطوع قد طوّر من كفاءاتهم ومهاراتهم

%66

من المتطوعين

يعتقدون أن التطوع منحهم الفرصة للتأثير الإيجابي في محيطهم

عندما يتطوع موظفو مؤسستك في أعمال خيرية، ماذا يستفيدون؟

64%

من الموظفين المتطوعين

عندما تطوعوا سوياً مع زملائهم في العمل، أصبحت
علاقتهم أجمل وأعمق

67%

من الموظفين المتطوعين

يعتقدون أن التطوع يعزز انتماءهم للمؤسسة

75%

من الموظفين المتطوعين

يعتقدون أن التطوع يساهم في تحسين صحتهم

مصادر الأرقام:¹

Time Well Spent: A National Survey on The
Volunteer Experience. NCV0100. 2023

1. <https://2h.ae/lwdH>

مساهمة بحثية مقدمة من:



Christina Angelakos

استشارية قيادية في منظمة
Volunteer U في فلوريدا، دكتورة
في القيادة الاستراتيجية من جامعة
Regent في الولايات المتحدة

ملف بحثي: ست توجهات يشهدها التطوع

تشهد الأعمال التطوعية اليوم تطوراً كبيراً، تتأثر بفعل تغير أنماط الحياة والتكنولوجيا، فضلاً عن الأزمات المتلاحقة التي بعضها متوقع والأخرى خارجة عن المألوف، والتي يمكن اختصارها في 6 اتجاهات نعتقد أنها ستحدث تغيرات كبيرة في عام 2020 وما بعده.

1. التطوع في المهارات التخصصية:

سيتطوع المزيد والمزيد من المتطوعين في المجالات المتعلقة بمهنتهم أو مجالات عملهم. وفي السابق، كان يحدث ذلك عادةً وخصوصاً في المجالات الطبية أو القطاعات الإنشائية: مثل الأطباء أو أطباء الأسنان أو الممرضات الذين يخدمون في الخارج أو المعمارين الذين يعملون على إعادة الإعمار بعد حدوث الأعاصير والزلازل وما إلى ذلك. ولكن ثمة اتجاه جديد الآن نراه في العمل التطوعي اليومي، حيث أننا نرى أن المصورين الفوتوغرافيين وخبراء وسائل التواصل الاجتماعي والمسوقين والمحاسبين واستراتيجي الأعمال يهبون مهاراتهم التخصصية إلى المنظمات غير الربحية المفضلة لديهم وذلك بهدف مساعدتها على النمو.

2. المرونة:

القيود التي ربما ربطناها دائماً بالتطوع في الماضي، مثل التواجد في الموقع الفعلي والالتزام بساعات الدوام، لن تكون ذات أهمية في المستقبل. وبما أن المزيد من المتطوعين يعرضون خدماتهم المهنية على المنظمات، فإن الأطر الزمنية والقدرة على العمل من أماكن من خارج الموقع الفعلي ستبدو مختلفة تماماً عما هي عليه اليوم. وهذا هو ما نسميه نشوء التطوع الافتراضي.

والتطوع الافتراضي ليس بالأمر الجديد، حيث أن المتطوعين كانوا يعملون على شبكة الويب العالمية منذ البدايات الأولى لتواجد الإنترنت (مثل مشروع غوتنبيرغ وويكيبيديا وليبري فوكس وغيرها من المشاريع المجتمعية الرقمية). كما أن مستقبل التطوع الافتراضي يتوسع اليوم إلى ما وراء التدوين والتسجيل وجمع البيانات. ومع سهولة الوصول إلى الإنترنت وتوفير الأدوات التي تحقق الكفاءة الجماعية مثل تريلو، وسلاك، ودروب بوكس، وجوجل هانج آوتس، وأسانا، أصبح البقاء على تواصل والحفاظ على التنظيم عبر المناطق الزمنية وحتى المحيطات أسهل من أي وقت مضى.

3. نمو المتطوعين في جيل الألفية:

قد تشير النماذج النمطية إلى أن المتطوع العادي هو شخص كبير في السن ولديه الكثير من وقت الفراغ الإضافي، ولكن سرعان ما تغيرت هذه الآراء. ووفقاً لبحث أجراه مكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل في عام 2016 (أحدث السنوات المتاحة)، فإن الأشخاص الذين يُرجَّح أن يتطوعوا كانوا من جيل إكس (الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 44 عاماً) وجيل الطفرة السكانية (الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و 54 عاماً) وبنسبة حوالي 28%. في حين لوحظت أدنى معدلات التطوع بين جيل الألفية (الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 34 عاماً) بنسبة 18%，مما ترك الجيل زد (الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 عاماً وهو الجيل الذي يلي جيل الألفية) بقوة في الوسط عند نسبة 26%.

كيف سيبدو المستقبل؟ توقع أن ترى المزيد من جيل الألفية والجيل زد ينخرطون في هذا العمل. حيث ذكرت أريانا هافينغتون في كتابها بعنوان «الازدهار» أن الدراسات الحديثة تُظهر أن جيل الألفية سيقود الطريق قريباً في العمل التطوعي حيث ستبلغ نسبته 43% من الأشخاص الذين ينخرطون في هذه الأعمال.

4. تدريب المتطوعين:

نظراً للكثير من التغييرات التي طرأت على هيكل التطوع (خاصة مع المتطوعين الافتراضيين)، سيكون التدريب والتوجيه أكثر أهمية من أي وقت مضى.

في حين أن التوجهات وتدريب الأعضاء الجدد قد تبدو واضحة للغاية في المنظمات، إلا أن النوايا الحسنة لا تساوي دائماً ما يحدث على أرض الواقع. حيث تُظهر بعض الدراسات أن أقل من 75% من المنظمات التي لديها متطوعون تعطي وقتاً فعلياً لتدريب أعضاء فريقهم، وأن ليس هناك إلا 25% من المنظمات المجيبة على الاستبيان التي تبنت ثقافة تدريب قوية، على الرغم من أنهم يعرفون أن هذه الممارسات مرتبطة بزيادة معدلات الاحتفاظ.

ومع انضمام المزيد من المتطوعين إلى المنظمات من خارج المجتمع المحلي، سيصبح التدريب أكثر حيوية حيث سيتعلم أعضاء الفريق المزيد عن تاريخ المنظمة وثقافتها ورؤيتها وقيمها، بالإضافة إلى دورها الوظيفي ومهامها ومعلومات أخرى مهمة لنجاح مهمتهم. وهذه أحد الأسباب التي تجعلنا متحمسين للغاية هنا في مشروع Volunteer U² بشأن مساعدة المنظمات في تدريب فرقها. وإن أفضل المتطوعين هم الذين تمت تهيئتهم والذين يثقون بأنفسهم وبمنظماتهم.

5. منصات التوظيف:

لم تعد الطرق القديمة المتبعة في توظيف المتطوعين تفي بالغرض. ولقد ولت أيام وضع نشرة إعلانية على لوحة الإعلانات تُظهر 20 شخصاً عاملاً في المجال، فقد حان وقت الإبداع.

ولحسن الحظ، فإن مستقبل توظيف المتطوعين مرتبط بالمساعدة. واليوم هناك مواقع مثل Volunteer Match وCreate the Good وIdealist وNetwork for Good والعديد من المواقع الأخرى على استعداد لربط المتطوعين بالمنظمات التي يحلمون بالعمل معها ببضع نقرات فقط.

ولقد أصبحت وسائل التواصل الاجتماعي أيضاً مصدراً واسعاً للتواصل مع الأفراد الذين يتشاركون معك شغف مؤسستك وقيمها، مثل فيسبوك وانستغرام ولنكدان وتويتر وتمبلر وبينترست وريدت... والقائمة تطول وتطول. وأصبحت اليوم مشاركة ما تحب القيام به والعثور على الأشخاص الذين يشاركونك هذه الاهتمامات أسهل من أي وقت مضى.

6. العطاء عبر الإنترنت:

وفي المنظمات غير الربحية ودور العبادة، لا يمثل المتطوعون فقط قوة عمل بدون أجر، وإنما يُعتبرون أيضاً في كثير من الحالات من أكبر الداعمين الماليين للمنظمة. في الحقيقة، إن احتمال أن يتبرع المتطوعون يبلغ ضعف احتمال تبرع الأفراد غير المتطوعين. ومع انتقالنا إلى عام 2024 وما بعده، ستبدو طريقة عطاء الأشخاص للمنظمات مختلفة عما كانت عليه في الماضي ويجب على المنظمات أن تكون جاهزة مع التوسع الرقمي والتكنولوجي.

2. <https://volunteeru.org>

وفقاً للتقارير العالمية، حققت التبرعات عبر الإنترنت نمواً كبيراً، حيث ذكرت تقارير مثل تقرير Blackbaud أن التبرعات عبر الإنترنت تنمو بنسبة 42% خلال فترة ثلاث سنوات، مع زيادة بنسبة 28% في التبرعات من خلال الأجهزة المحمولة. لعامي 2023 و2024، يمكن رؤية هذه الاتجاهات، حيث استمر التبرع الرقمي في النمو وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا وتحسين التواصل عبر وسائل الإعلام الرقمية.³

على الرغم من التحديات الاقتصادية التي تواجه القطاع الربحي غير الربحي في بعض المناطق، مثل انخفاض المتبرعين عام، فإن زيادة الاعتماد على التكنولوجيا والحلول الرقمية ساهمت في تحقيق هذا النمو، مما يشير إلى أن الشركات غير الربحية التي تعتمد على التكنولوجيا بشكل أكبر تحقق هدفاً أفضل.

العطاء عبر الإنترنت

زيادة بنسبة 0.6% في العطايا الخيرية عبر الإنترنت في عام 2023

GIVINGTUESDAY

زيادة بنسبة 10% في عطايا حركة #GivingTuesday في عام 2023 مقارنة بعام 2022

يُعتبر شهر ديسمبر على مر التاريخ الشهر الأول للعطاء، ويمثل أكثر من 18% من إجمالي العطاء للسنة، ويرجع ذلك جزئياً إلى أنه شهر تبرعات نهاية العام. والآن، تنتشر الحركة الخيرية العالمية #GivingTuesday بسرعة قصوى وهي حركة شعبية بدأتها منظمة 92Y⁴ غير الربحية، كما يتم الاحتفال بحركة #GivingTuesday اليوم دولياً في يوم الثلاثاء بعد عطلة عيد الشكر في الولايات المتحدة. وفي يوم #GivingTuesday في عام 2023 بلغت تبرعات الولايات المتحدة وحدها 3.1 مليار دولار.⁵

ما هو المغزى من كل هذا؟ المستقبل هو العطاء عبر الإنترنت.

هل فاتنا شيء ما؟ ما الذي ستضيفه إلى قائمة الاتجاهات الناشئة في العمل التطوعي مع انتقالك للعشرينات؟

هل تبحث عن دورة تدريبية عبر الإنترنت لوضع خطة لتحديد فريقك وتعيينه وتدريبه وتشجيعه ودعمه بالموارد؟ تحقق من حقيبة الإطلاق لتطوع Volunteer U⁶. وفي حقيبة الإطلاق هذه، سنطلعك خطوة بخطوة على عملية إدارة المتطوعين بالكامل حتى تكون مستعداً لبدء العمل. وسيستغرق الأمر بعض المجهود والعمل الجاد في البداية، ولكن بمجرد أن نبدأ، سنساعدك في إعداد برنامج تطوعي يدير نفسه بنفسه حتى تتمكن من التركيز على القيام بالأشياء المهمة مثل إحداث تغيير في هذا العالم. احصل على حقيبة التطوع⁷ الخاص بك اليوم!!

3. <https://blog.blackbaud.com/the-status-of-fundraising-2024>

<https://afpglobal.org/news/trends-fundraising-what-happened-2023-and-what-look-2024>

4. <https://www.92y.org>

5. <https://www.givingtuesday.org/blog/31--billion-in-giving-millions-united-around-generosity-to-celebrate-givingtuesday-2023>

6. <https://volunteeru.org>

7. <https://volunteeru.org/product/launchkit>

تقويم التطوع في مملكة البحرين

أكتوبر
2024

دورة الألعاب المدرسية الدولية

تستعد مملكة البحرين لاستضافة دورة الألعاب المدرسية الدولية التي ستقام على مدى 10 أيام، وذلك خلال شهر أكتوبر من العام 2024، بمشاركة واسعة من 80 دولة حول العالم، و5 آلاف طالب، و25 رياضة مختلفة، وقد تم تخصيص 14 موقعاً لتنفيذ ألعاب الدورة وبرامجها المتخصصة.

سبتمبر
2024

جائزة سمو الشيخ عيسى بن علي للعمل التطوعي

جائزة سمو الشيخ عيسى بن علي للعمل التطوعي تقيم حفلها الختامي الرابع عشر.. وسمو الشيخ عيسى بن علي يكرم 12 شخصية عربية بارزة من رواد العمل التطوعي وتأتي هذه الجائزة في كل عام لترجم التوجيهات السديدة لحضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة، ملك البلاد المعظم حفظه الله ورعاه، والهادفة إلى تعزيز قيم التطوع باعتبارها إحدى الركائز الأساسية لتقدم ونهضة المجتمعات.

سبتمبر
2024

جائزة المجلس العربي لشباب العالم

جائزة المجلس العربي لشباب العالم النسخة الأولى 2024، والتي ينظمها المجلس العربي للشباب ومقره جامعة الأمير محمد بن فهد بالمملكة العربية السعودية بالشراكة مع الاتحاد العربي للتطوع ومقره مملكة البحرين، وتستهدف الجائزة شباب العالم في مجالات متعددة لتكريم المشاريع الإبداعية والاستثنائية.

يوليو
2024

تدريب المتطوعين في الدفاع المدني من قبل وزارة الداخلية

انطلاقاً من إيمانها بأهمية العمل التطوعي والدور الذي يلعبه في تعزيز مبدأ الشراكة المجتمعية والانتماء الوطني، يأتي إطلاق وزارة الداخلية لبرنامج تدريب المتطوعين في الإدارة العامة للدفاع المدني، لبناء قوة احتياطية لمساعدة قوة الأمن العام في حالات الطوارئ وذلك من خلال الاستعانة بخبراتهم في مختلف المجالات والتخصصات العلمية.

فبراير 2024

مؤتمر المتطوعين الأول

استضافت جمعية جد الحاج الخيرية مؤتمر المتطوعين الأول 2024 في نسخته الأولى الذي حمل عنوان (المحتوى الرقمي للجمعيات الخيرية) بهدف الارتقاء النوعي بالعمل التطوعي في مجال صناعة المحتوى الرقمي، الذي يؤكد على مكانة العمل التطوعي التي تبذل كجزء من ثقافة أهالي مملكة البحرين.

ديسمبر 2024

يوم التطوع العالمي

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم التطوع الدولي ليكون في 5 كانون الأول/ديسمبر من كل عام. وينظر إليه على أنه فرصة فريدة للمتطوعين والمنظمات للاحتفال بجهودهم، وتقاسم قيمهم، وتعزيز عملهم فيما بين مجتمعاتهم المحلية، والمنظمات غير الحكومية، ووكالات الأمم المتحدة، والسلطات الحكومية، والقطاع الخاص.

ديسمبر 2024

التطوع للمشاركة في حملة يوم الشهيد

أعلن الصندوق الملكي لشهداء الواجب عن فتح باب التطوع للمشاركة في حملة يوم الشهيد 2024 لبيع وردة الشهيد «الرازجية»، وذلك انطلاقاً من مبدأ المشاركة المجتمعية وتعزيزاً لقيم الانتماء والمسؤولية الوطنية، وتكريماً لشهداء الواجب الذين ضحوا بأرواحهم بكل شجاعة وبسالة من أجل الوطن.

التطوع في التصدي للأزمات: عوامل تمكين ثروة التطوع في مملكة البحرين

يتسم العالم اليوم بالاضطراب والتغير ويواجه الكثير من الازمات والمخاطر سواء الطبيعية منها او الناتجة عن النشاط البشري. وأصبح صناع القرار يستعدون حتى لمخاطر مجهولة لا تدرج تحت أي بند من بنود، والذي يسمونه الآن عصر الاستعداد للغموض (Unknown Unknowns)، وهي المخاطر التي لا يمكن حتى توقعها أو أخذها كاحتمال.

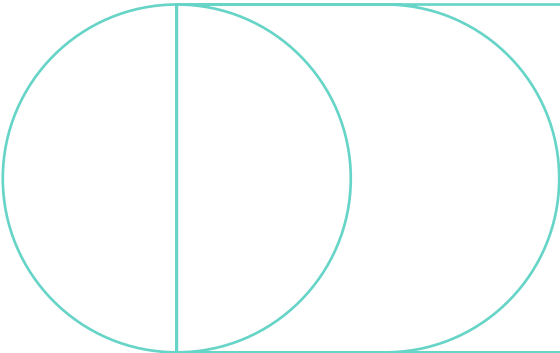
لذلك فإن الاستعداد للمخاطر «المجهولة» لا يمكن أن يعتمد على وجود خطط بديلة، أفضل ما يمكن عمله هو الاستعداد من خلال الموارد المالية والبشرية. ولعل التطوع أحد أهم الموارد التي ينبغي تمكينها استعداداً لأي أزمات محتملة أو غير محتملة.

يلعب التطوع دوراً محورياً في مواجهة الأزمات خصوصاً لحظة وقوعها، لأن المتطوع يُفترض أنه الأسرع استجابة للأزمات، وهنا نميز بين ثلاثة أشكال للتطوع أثناء الأزمات وفقاً لمفهوم العمل المدني:

| | |
|---|------------------------|
| يحدث بطريقة تلقائية إثر وقوع حادثة أو كارثة بغض النظر عن تخصصاتهم المهنية وذلك من خلال مشاركتهم في عمليات لا تتطلب معرفة متخصصة أو متميزة في مجال إدارة الكارثة وغالباً ما تكون مشاركة المتطوعين في عمليات إطفاء الحرائق (المنزلية أو في الغابات) وعمليات الإنقاذ خلال الزلازل والفيضانات وتقديم المعونة للمتضررين بتوفير الماء والطعام والملابس وغيرها من المهام التي لا تتطلب تخصصاً. | تطوع عامة الناس |
| وهو أن يضع الاشخاص الذين تتوفر لديهم المعرفة العلمية أو التقنية أو المهنية المختلفة طوعاً رهن إشارة الأجهزة الحكومية حتى وان لم يكونوا جزءاً من الأجهزة الرسمية المكلفة بإدارة الكوارث، وقد يبادرون أيضاً مباشرة قبل انتظار توجيهات المؤسسات المعنية إذا ما اقتضت الحاجة أيضاً كالذي يفعله الطبيب عند رؤية حالة إسعافية لا تحتمل الانتظار. | التطوع التقني للمختصين |
| ويخص والمؤسسات والجمعيات والأشخاص الذين يقدمون إمكانياتهم المادية الخاصة كوسائل الاتصال والنقل والإيواء وغيرها. | التطوع المادي |

لتمكين هذه الثروة الاجتماعية النوعية، وهي التطوع، لا بدّ من وجود عوامل تساعد على تمكين هذه الثروة وهي:

| | |
|---|--------------------------|
| لا بدّ من وجود خطة للاستجابة للطوارئ، بدءاً من المستوى الوطني، ثم على مستوى المنظمات المجتمعية، تمكّنهم هذه الخطط من إدارة الكوارث بكفاءة وفاعلية. تتضمن مثل هذه الخطط توجيهاً بشأن الأدوار والمسؤوليات في حال حصول أي أزمة. | وجود خطة استجابة للطوارئ |
| لكي تتمكن المنظمات المجتمعية من الاستفادة من قوة التطوع أثناء الأزمات وتديرهم بسرعة ورشاقة، لا بدّ أن يكون التطوع ثقافة وأسلوباً إدارياً لدى المنظمات المجتمعية في الأوقات الطبيعية. فعند حدوث الأزمات يرغب كثير من الناس بالمساعدة، لكنهم كثيراً ما ينصدمون بعدم وجود نظام تطوعي يساعد على تفعيلهم. فالتطوع عندما يعرض خدماته، لا بدّ أن يجد توصيفاً واضحاً لدوره ومسؤوليته، ويجد من يشرف عليه ويوجهه، وحتى من يقيم عمله. وهذا النظام الإداري للتطوع لا يمكن تهيئته أثناء الأزمات، ولا بدّ أن يكون موجوداً ومطبّقاً في الأحوال الطبيعية. | إدارة ناجحة للمتطوعين |



خاص بصّناع القرار: ثلاث خطوات لتستفيد مؤسستك من قوة التطوع

المتطوعون ثروة اجتماعية تصنع الفرق في المجتمع البحريني، ولدى المتطوعين، ولدى مؤسستك أيضاً. استجاب آلاف المواطنين والمواطنات في البحرين للحملة الوطنية من أجل التطوع في مواجهة فيروس كورونا، فبحسب الفريق الوطني للتصدي لفيروس كورونا، فإن الساعات الأولى بعد فتح باب التطوع؛ تقدم أكثر من 12,700 مواطناً ومواطنة بطلبات التطوع في الحملة الوطنية لمكافحة فيروس كورونا. وهذه ثروة ثمينة لا ينبغي تضييعها، وعندما نجذب المتطوعين يبدأ التحدي الإداري في أفضل إدارة للمتطوعين وتوجيه طاقاتهم، وتقديم المنافع لهم، والتعامل معهم بكل رقي ومهنية، فلا نخذلهم بعد أن قرروا بذل وقتهم وجهدهم. لذا فإدارة واستثمار التطوع لا تتوقف عند النجاح في استقطابهم، لكنها عملية إدارية كاملة تمر في خمسة مراحل:

1 خطّط

- « حدّد الهدف الهام من المتطوعين
- « حدّد المسارات والبرامج التي سيعملون فيها
- « حدّد طبيعة المتطوعين الذين تحتاجهم والمناصب
- « حدّد خطة إدارة واستقطاب المتطوعين، والتي تتضمن:
 - الهدف العام من استقطاب المتطوعين
 - المهام التي ستوكل لهم
 - طريقة استقطابهم: المعايير، قنوات الاستقطاب
 - طريقة تدريبهم
 - طريقة إدارتهم (المشرف أو المدير المباشر، نظام العمل)
 - باقة الحوافز المادية والمعنوية
 - معايير تقييم التجربة معهم

2 استقطب

- « حدّد ماذا يجذب المتطوعين للعمل في مؤسستك
- « حدّد التوصيف الوظيفي لكل منصب (المهام، نظام العمل، الحقوق والواجبات)
- « ضع قائمة من المزايا التي ستقدّم للمتطوع (مادية مثل تعويض تنقل، معنوية مثل وثيقة خبرة، مهنية مثل برنامج تدريبي)
- « حدّد قنوات الإعلان أو التواصل مع المتطوعين المرشحين
- « حدّد معايير اختيار المتطوعين وطريقة التواصل معهم
- « تعاقد مع المتطوع وفق عقد تطوع أو على الأقل ملء استمارة التقدم على العمل التطوعي في المؤسسة.

3 درّبهم

- « حدّد ما يحتاج كل منصب من تدريب (معارف، مهارات)، وطريقة تقديم التدريب، علماً أن طريقة تقديم التدريب قد تكون:
- جلسات مطوّلة موزّعة في عدّة أيام، وقد تكون جلسة واحدة.
 - ورشة ميدانية، وقد تكون دورة عن بُعد
 - قراءة كتاب أو دليل إرشادات، وقد تكون وجود مشرف مباشر يدرّبهم ويتابعهم
- « نفّذ التدريب، وقيّم جهوزيتهم وجدوى التطوع:
- بالنسبة للمتطوع (هل بذل المتطوع لوقته سيكون له أهمية وعائد مجدي لهم وللمجتمع، وللمؤسسة أيضاً)،
 - وأيضاً بالنسبة للمؤسسة (هل بذل المؤسسة لموارد الاستقطاب والتدريب والإدارة والتعويضات سيكون مجدياً في النهاية بالنسبة للمؤسسة؟)

5 كافئهم

- « قدّم لهم باقة ما من المنافع المادية والمعنوية، أثناء ومع انتهاء التطوع، مثل:
- تعويضات التنقل، الطعام، وغيرها من مصاريف ترتبط مباشرة في العمل
 - وثيقة خبرة، تتضمن رسالة شكر وتقديم
 - الشكر المعنوي الدور

4 أدّرهم

- « حدّد المشرف عليهم أو المدير المباشر
- « تواصل معهم وتابعهم دورياً
- « قيّمهم أداءهم ووجههم

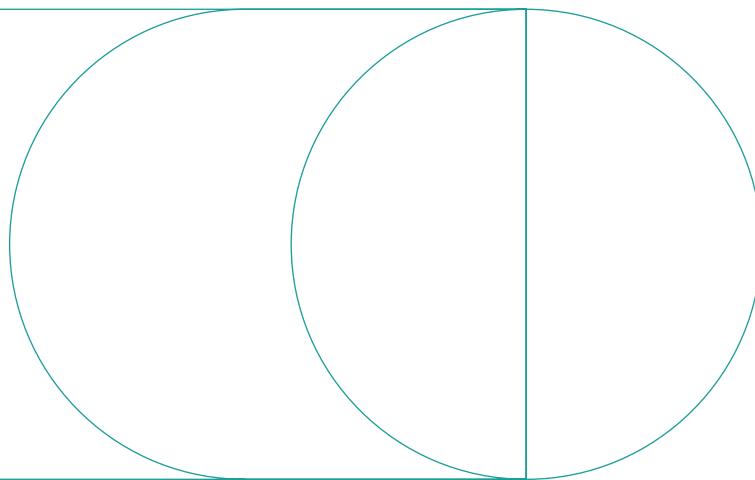
مقياس بيئة التطوع في المنظمات: هل تستفيد مؤسستك من قوة التطوع؟

يساعد هذا المقياس صناع القرار في المنظمات المجتمعية على تقييم قدرات منظماتك في الاستفادة من المتطوعين واتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة لتفعيل التطوع.

أجب على أسئلة المقياس وضع رقم التقييم المناسب، ثم بناء عليه حدّد الأماكن التي تحتاج تطويراً إدارياً، وأخيراً حدّد موقع منظماتك في الاستفادة من التطوع. قد لا تجد بالضرورة إجابة دقيقة تعبر عن حالة منظماتك، عندها اختر الإجابة الأقرب.

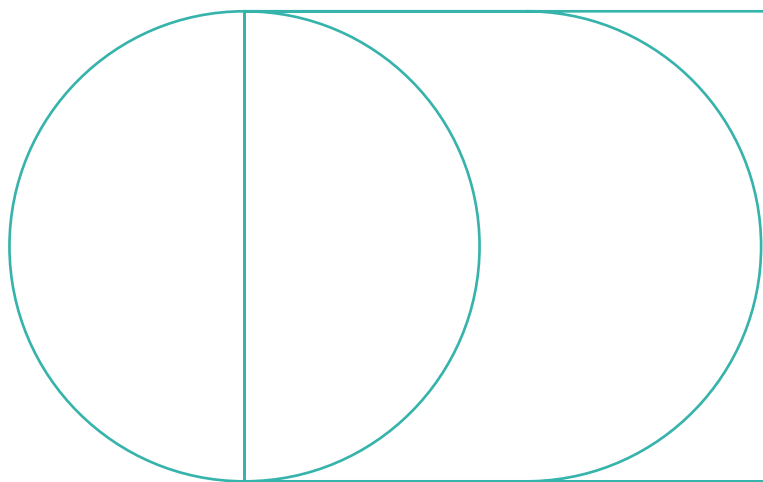
| المحور | الأسئلة | رقم الإجابة | احسب المتوسط الحسابي للمحور |
|-----------|--|---|---|
| الاستعداد | كيف تنظر منظماتك إلى التطوع؟ (أ) لا نعتقد بأهميته (ب) نعتقد بأهميته، لكن لا نفكر جدّياً بالاستفادة منه في المنظور القريب (ج) التطوع جزء من ممارساتنا الإدارية ونأخذه على محمل الجد | إذا كانت إجابتك (أ) اكتب الرقم 1، وإذا كانت (ب) اكتب الرقم 2، وإذا كانت (ج) اكتب الرقم 3 (.....) | اجمع الأرقام الثلاثة وقسمها على ثلاثة: (.....) |
| | كيف تصف سياسة استقطاب وقبول المتطوعين إلى منظماتكم؟ (أ) في الوقت الحالي لا نقبل في منظماتنا انضمام المتطوعين (ب) ليس لدينا إجراءات لاستقطاب المتطوعين، لكن لا نمانع من قبول انضمام المتطوعين في حال رغب أحدهم (ج) نقوم من وقت لآخر باستقطاب المتطوعين ودعوتهم للتطوع في منظماتنا | إذا كانت إجابتك (أ) اكتب الرقم 1، وإذا كانت (ب) اكتب الرقم 2، وإذا كانت (ج) اكتب الرقم 3 (.....) | |
| | في حال انضم متطوعون إلى منظماتكم، كيف تدير منظماتك عمل المتطوعين فيها؟ (أ) ليس عندنا تحديد للأعمال والمشاريع التي يمكن أن يساهم فيها المتطوع. (ب) لدينا تحديد للأعمال والمشاريع، لكن لا يوجد نظام إداري واضح يحدّد الأدوار والمسؤوليات وتعويضات المتطوع. (ج) لدينا خطة واحدة للأدوار والمسؤوليات والتعويضات التي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في أعمال ومشاريع المنظمة. | إذا كانت إجابتك (أ) اكتب الرقم 1، وإذا كانت (ب) اكتب الرقم 2، وإذا كانت (ج) اكتب الرقم 3 (.....) | |

| المحور | الأسئلة | رقم الإجابة | احسب المتوسط الحسابي للمحور |
|---------|---|--|--|
| الإدارة | كيف يتم تدريب وتوجيه المتطوعين لديكم؟ (أ) لا يتم تقديم أي تدريب أو إرشاد لهم (ب) نقدّم لهم محتوى توجيهياً يقرؤونه للاسترشاد في العمل (ج) نقدّم لهم برنامجاً تدريبياً متكاملًا لتوجيه عملهم قبل البدء | إذا كانت إجابتك (أ) اكتب الرقم 1، وإذا كانت (ب) اكتب الرقم 2، وإذا كانت (ج) اكتب الرقم 3. وإذا كانت منظمتك لم يسبق لها أن استفادت من أي متطوع اكتب الرقم 1 (.....) | اجمع الرقمين الاثنين وقسمهما على اثنين: (.....) |
| | كيف يتم متابعة وتقييم عمل المتطوعين لديكم؟ (أ) لا يتم متابعة وتقييم عمل المتطوعين لدينا (ب) نتابع عمل المتطوعين إدارياً، دون وجود تقييم وتوجيه لعملهم (ج) نقيم عمل المتطوعين لدينا، ونوجههم بناء على التقييم | إذا كانت إجابتك (أ) اكتب الرقم 1، وإذا كانت (ب) اكتب الرقم 2، وإذا كانت (ج) اكتب الرقم 3. وإذا كانت منظمتك لم يسبق لها أن استفادت من أي متطوع اكتب الرقم 1 (.....) | |
| المنافع | ما هي المنافع التي يحصل عليها المتطوع؟ يمكنك تحديد أكثر من خيار • [] وثيقة خبرة أو شكر وتقدير • [] برنامج تدريبي • [] تعويضات للمصاريف المباشرة (تنقل، طعام، ...) (.....) | إذا حدّدت خياراً واحداً اكتب الرقم 1، وإذا حدّدت خيارين اثنين اكتب الرقم 2، وإذا حدّدت ثلاثة خيارات اكتب الرقم 3، وإذا لم تحدّد أي خيار اكتب الرقم 0 (.....) | اكتب الرقم هنا كما هو: |



| المحور | المتوسط الحسابي | المتوسط العام لكامل المقياس |
|-----------|-----------------|--|
| الاستعداد | | اجمع الأرقام الثلاثة وقسمها على ثلاثة: |
| الإدارة | | |
| المنافع | | |

| النتيجة على مستوى المحاور | | النتيجة على مستوى مقياس بيئة التطوع |
|--|--|---|
| اكتب اسم المحور الذي حصل على أقل تقييم (أصغر قيمة للمتوسط الحسابي): | | اكتب المتوسط الحسابي الإجمالي للمقياس: |
| | | مجال قيمة المقياس |
| | | النتيجة |
| | | التأسيس |
| | | إذا وقعت قيمة المقياس بين 1 وحتى 1.66 |
| | | التمكين |
| | | إذا وقعت قيمة المقياس بين 1.67 وحتى 2.33 |
| | | الاستدامة |
| | | إذا وقعت قيمة المقياس بين 2.34 وحتى 3 |



التوصيات:

« ضع إجراءات لتطوير استفادتك من التطوع انطلاقاً من المحور الأضعف (الأقل تقييماً)، علماً أن الترتيب المنطقي المتوقع للإجراءات الإدارية ينبغي أن يكون عبر الترتيب:

- تطوير الاستعداد
 - تطوير إدارة التطوع
 - تطوير منافع التطوع
- « يعتمد التقييم العام لبيئة التطوع في المنظمة على نتيجة المتوسط الحسابي الإجمالي:
- **التأسيس:** المنظمة في المستوى الأول للاستفادة من التطوع، وتحتاج إلى تأسيس
 - **التمكين:** المنظمة تستفيد من التطوع، وتحتاج إلى تطوير نظامها الإداري
 - **الاستدامة:** المنظمة تستفيد من التطوع، ولديها نظام إداري جيد، وتحتاج الحفاظ على هذا النظام لاستدامة الاستفادة من التطوع

