

مُعِين

MOEEN

دليل المتدرب

مبادئ وأساسيات العمل المجتمعي
وفق المعيار الوطني السعودي
لجودة المشاركة التطوعية للقطاع الخاص



المحتويات

2	المقدمة.....
3	المحور الأول.....
3	التنمية و العمل المجتمعي.....
4	أولاً: مثلث التنمية.....
5	ثانياً : مصطلحات ومفاهيم حول التطوع.....
6	ثالثاً : أنواع التطوع ومجالاته ومستوياته.....
8	خطوات اختيار الفرصة التطوعية المناسبة.....
8	رابعاً : التطوع الاحترافي.....
8	تعريف التطوع الاحترافي ونشأته.....
9	التطوع الاحترافي في المملكة.....
10	أشكال التطوع الاحترافي.....
10	أثر التطوع الاحترافي على الفرد و المؤسسات غير الربحية.....
11	منصات تطوع المحترفين.....
12	المحور الثاني: أدبيات و أخلاقيات التطوع.....
13	أولاً : أدبيات التطوع.....
15	ثانياً : الميثاق الأخلاقي للتطوع.....
17	المحور الثالث: مأسسة العمل التطوعي.....
22	ممارسات عالمية لتطوع الشركات.....
22	احصائيات محلية وعالمية لتطوع الموظفين.....
23	قائمة المراجع.....

قائمة الرسوم و الأشكال

4	رسم توضيحي(1) مثلث التنمية.....
8	رسم توضيحي (2) هرم ماسلو ومستويات التطوع.....
10	رسم توضيحي (3) نسب مستويات التطوع في المملكة.....

المقدمة

يعتبر العمل التطوعي من الظواهر الإيجابية، والأنشطة الإنسانية الهامة، ويعود على الأشخاص المتطوعين بالمكاسب النفسية، وعلى المجتمع بصور مختلفة من التعاون والتعاقد والتماسك المجتمعي.

كما يُعد العمل التطوعي وبذل الجهد في خدمة الآخرين وتنميتهم في مجالات التطوع المتنوعة والكثيرة، من الصور الإيجابية التي مجتمعت والمؤشرات الحقيقية لحيويته لذا سعت المملكة إلى تشجيع وتحفيز العمل التطوعي، وأولت التطوع اهتماماً كبيراً وجعلته ركيزة أساسية في رؤية المملكة 2030 ووضعت كإحدى القيم المهمة التي تركز عليها في طريق طموحها للوصول إلى مليون متطوع.

وسعيًا من أكاديمية الفوزان لإكساب موظفي القطاع الخاص ذكورًا وإناثًا، لمفاهيم والمعارف الهامة في المجال غير الربحي وخدمة المجتمع وإعطائهم نظرة عامة عن واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والمأمول، جاء هذا الدليل ليكون المساعد والمساند لبرنامج (معيّن)

حيث يتناول الدليل مصطلحات ومفاهيم أساسية في التنمية تم التطرق إليها بتسلسل وتدرج وصولاً إلى القطاع غير الربحي في المملكة ومسمياته وشروط تصنيف كياناته كما يوضح الدليل أهمية التطوع والمتطوع وحجم تأثيره والفارق الذي يشكله في المجتمع من خلال نظرة عامة عن تطوع الموظفين حول العالم وفي المملكة، ومن خلال الأنظمة المعمول بها والمجالات التي يمكن للمتطوع تقديم خدماته فيها، كما يتناول الدليل التقييم الذاتي لمستوى التطوع والأداة الخاصة به،

ويوضح الدليل آلية اختيار الموظف للتطوع المناسب كمت يتطرق الدليل إلى المنصة الوطنية للعمل التطوعي وما تمتاز به. وقد روعي في هذا الدليل اللوائح والمواد المنظمة للعمل التطوعي في المملكة، وكذلك المعيار الوطني السعودي للتطوع (إدامة) المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

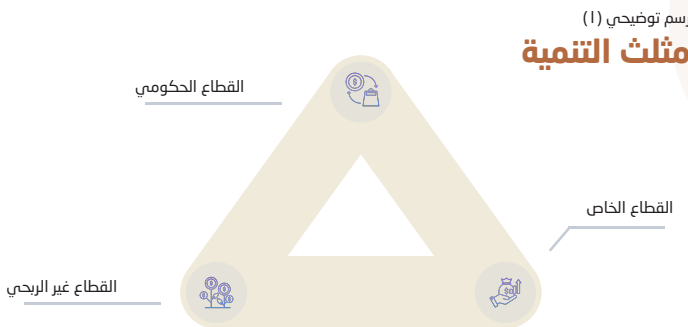


المحور الأول التميز والعمل المجتمعي



أولاً : مثلث التنمية

تنقسم القطاعات الفاعلة التي تسعى مجتمعة لتحقيق التنمية الشاملة في الإقتصاد إلى ثلاث قطاعات، تتفاعل مع بعضها بعضاً لتحقيق أهداف المجتمع في الوصول للتنمية المستدامة وهي:
(القطاع الحكومي، القطاع الخاص، القطاع غير الربحي)



وتعرف القطاعات الثلاث كالتالي:

القطاع الحكومي

وهو القطاع أو القطاعات المملوكة للدولة ، والتي تخدم المجتمع وتشرف عليها الدولة و تتكفل بروتبموظفيها.

القطاع الخاص

الشركات و المؤسسات الربحية المدارة من قبل الأفراد وتساهم في تحقيق التنمية الإقتصادية في المجتمع

القطاع غير الربحي

منظومة الأنشطة الأهلية و الخدمات التطوعية و المنظمات غير الحكومية التي لا تقصد الربح أساسا ، وتهدف إلى تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل أو التعاون أو التنمية الإجتماعية أو غيرها من أغراض النفع العام أو المخصص مثل الجمعيات والأوقاف والجهات المانحة، ويطلق عليها مسميات عدة منها : القطاع الثالث و القطاع الأهلي والقطاع الخيري.

ثانياً : مصطلحات ومفاهيم حول التطوع

العمل التطوعي:

كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة في خدمة المجتمع وتنميته.

المتطوع:

كل من يقدم عمّال تطوعيا ، دون اشتراط مقابل مادي أو معنوي.

إدارة التطوع:

هي المكون الإداري الذي يختص بإدارة شؤون المتطوعين في المنظمة.

الفريق التطوعي:

مجموعة من الأفراد يمارسون عمال تطوعياً تحت قيادة موجّدة، لتحقيق أهداف مشتركة ومحدّدة، وبناءً على أطر نظامية تتكون من سياسات وإجراءات موصوفة بإشراف الجهة المستفيدة.

الجهة المستفيدة:

أي جهة غير هادفة إلى الربح تستفيد من العمل التطوعي، سواء كانت عامة أو أهلية.

الفرص التطوعية :

المهام و الأعمال المطلوب تنفيذها من قبل المتطوعين لدى الجهات المستفيدة متضمنة كافة التفاصيل اللازمة.

تحتوي تلك المصطلحات على العديد من العناصر الأساسية التي ينبغي فهمها فعندما يُذكر "بطوعه واختياره" يُؤسس ذلك لمفهوم التطوع؛ فالتطوع اختيار، أي أن لدى المتطوع خياراً، وأنه من يقوم بالاختيار وإذا انتفى الخيار انتفى التطوع.

ثالثاً : أنواع التطوع ومجالاته ومستوياته

ينقسم التطوع من حيث التوثيق والتنظيم إلى :

تطوع رسمي تحت مظلة رسمية :

ويتم فيه تنظيم مشاركة الأفراد المتطوعين بما يحفظ حقوقهم من خلال تزويدهم بمجموعة من الإرشادات والسياسات والإجراءات الموضوعة من قبل المؤسسات بحيث يدار العمل التطوعي من قبل مديريين و منسقين يقينون المتطوعين، ويديرونهم، ويشرفون على مدى التزامهم بالسياسات والإجراءات خلال عملهم، كما يشرفون على النتائج التي يحققونها ويتأكدون من جودتها ومن تحقق العائد للمتطوعين أنفسهم

تطوع غير رسمي :

يتم هذا النوع من التطوع في المجتمعات المحلية في ظروف غير ممولة وغير منظمة حيث يصف هذا النوع كافة الأعمال التطوعية التي تلبي الاحتياجات الاجتماعية للمجتمع كالتطوع لخدمة أفراد المجتمع المحلي أو التطوع لإدارة مجموعة محلية من أجل ممارسة بعض الهوايات الرياضية أو الأنشطة الترفيهية.

مجالات التطوع :

القطاع غير الربحي يتكون من كيانات وجهات ونشاطات أيضًا ولأنشطة القطاع غير الربحي تصنيف دولي متفق عليه (ICNPO) تعتمده وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. حيث تتنوع الأنشطة ومجالات العمل التطوعي لتشمل كافة مجالات الحياة والتي تساعد على تحقيق أثر التطوع على الفرد والمجتمع. ومن تلك المجالات والأمثلة عليها ..

مجال الطاقة :

كل ما يخدم الطاقة و الكهرباء مثل : صيانة نظام التكيف في مسجد الحي .

المجال الصحي :

كحملات التوعية الصحية للفئات المختلفة في المجتمع، تشجيع التغذية والسلوك الصحي، اللياقة البدنية، الدعم والمساندة النفسية والإجتماعية، الصحة النفسية، الحماية من الأمراض السارية، إعداد المهرجانات من أجل الوعي الصحي وتعزيز السلوكيات الصحية.

المجال البيئي :

كحملات الوعي البيئي الحفاظ على الغابات، الحد من التلوث، حماية الموارد الطبيعية، الحد من هدر المياه والطاقة، التدوير، تنظيف الشواطئ، حملات النظافة وتجميل الأحياء والقرى، مبادرات للتشجير، الزراعة المنزلية.

مجال الثقافة والترفيه :

التعريف بالمواقع الأثرية، توثيق الثقافة الشعبية، حملات القيم، المحافظة على اللغة، فرق الرياضة الشعبية، المسرح المتنقل، الحكواتي، برامج للأطفال.

المجال الإجتماعي:

حملات التوعية، رعاية المسنين، حملات نشر القيم الدينية، التوعية المرورية، حماية المستهلك التوثيق بالفيديو أو الكتابة والصور لإحدى قضايا المجتمع.

المجال التعليمي:

محو الأمية الإرشاد الطالب، مسرح الشباب التعليمي للأطفال، برامج تقوية الطلبة دراسياً المعارض الثقافية، مبادرات تعليم الكبار ومحو الأمية.

مستويات التطوع :

ينقسم التطوع إلى ثالث مستويات:

التطوع العام:

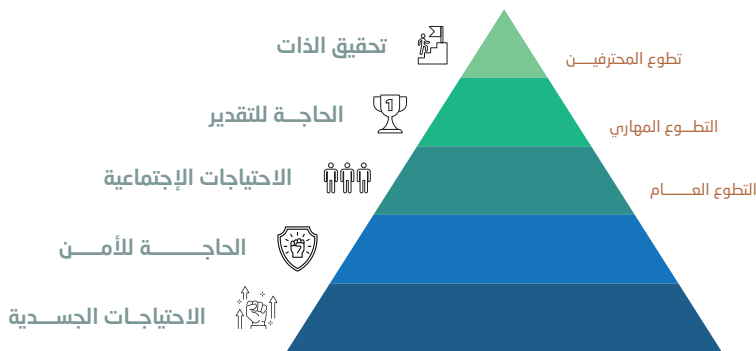
وهو الذي يتطلب مستوى بسيط من المهارات المحددة في وصف المهام التطوعية، مثل تنظيم الحشود في الفعاليات.

التطوع المهاري:

وهو الذي يعتمد على تنفيذ المهام التطوعية بناء على مهارات مكتسبة من الممارسة والخبرة، مثل مصور يوثق دورة تدريبية

تطوع المحترفين:

وهو تنفيذ مهام تطوعية في مجالات مهنية وتخصصية محددة ويكون مُنفذ المهام مؤهلاً لذلك بخبرته أو بدرجته العلمية، مثل مستشار تخطيط يعمل على مراجعة خطة برنامج تطوعي، ومن الملاحظ وجود علاقة بين عدد المتطوعين وعمق الأثر التطوعي في هرم مستويات التطوع وهي كالتالي وترتبط مستويات التطوع بالأدوار الثلاث العليا في هرم ماسلو كالتالي:



خطوات اختيار الفرصة التطوعية المناسبة :

قبل أن تبدأ في البحث عن فرص تطوعية ، فكر في شفئك ، لان ارتباط الفرصة التطوعية بقيمة جوهرية تتناسب معك، يؤدي إلى زيادة الرضا الشخصي لديك، فمن المهم أن تجد الفرصة التطوعية التي تناسبك ،

وذلك من خلال الخطوات التالية:

- ❖ فكر في الخبرة أو المهارات التي يمكنك المساهمة بها
- ❖ فكر في الخبرة أو المهارات التي ترغب في اكتسابها
- ❖ تحديد القيود الخاصة بك والتوافر
- ❖ استخدم شبكتك
- ❖ ابحث في الإنترنت

رابعاً : التطوع الاحترافي :

تعريف التطوع الاحترافي ونشأته

نشأ تطوع المحترفين في أمريكا بدايةً في مجال القانون، حيث كان المحامون يتطوعون بجزء من أوقاتهم من أجل توفير الاستشارات والخدمات القانونية لأولئك الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف القضايا الخاصة بهم، ثم بدأ هذا المفهوم بالتطور ليشمل جميع مجالات الاحتراف المهني والعمل.

يأتي مفهوم تطوع المحترفين في كونه ترجمة لمصطلح البروبونو **Pro Bono** وهي كلمة لاتينية تعني أن الموظفين المحترفين يقومون بتقديم خدمات تطوعية باستخدام تخصصاتهم المهنية بدون أجر لخدمة المؤسسات غير الربحية ومؤسسات الصالح العام

التطوع الاحترافي في المملكة

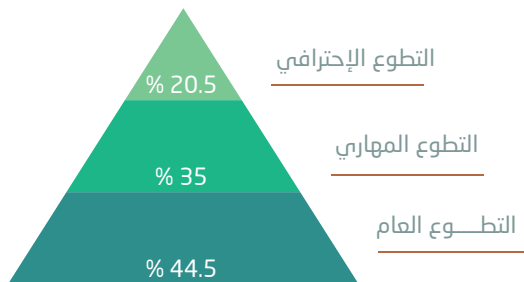
العمل التطوعي:

اليوم تعمل المملكة العربية السعودية على دعم ثقافة وممارسة التطوع الاحترافي وإشراك الخبراء والمختصين في المساهمة بالمعرفة والخبرة لصالح النفع العام

إذ تقدم الخدمة التطوعية من التطوع الاحترافي لأحد عنصريين :

- 1- **جمعية غير ربحية** : ومثاله أن يتطوع خبير استراتيجي في مساعدة جمعية على رسم توجهها الاستراتيجي
- 2- **للمستفيدين من ذوي الدخل المحدود** : مثل أن يقوم طبيب في عيادته بتشخيص المرضى من المحتاجين والمعوزين . وفي العام 2021 وفق منصة العمل التطوعي؛ تم عرض أكثر من 35 ألف فرصة تطوعية من المستوى الاحترافي

وقدرت قيمة الساعات التطوعية في التطوع الاحترافي بأكثر من 500 مليون ريال سعودي وقد أظهرت الإحصائية الرسمية للعمل التطوعي في المملكة بأن التطوع الاحترافي هو الأقل نسبة بين مستويات العمل التطوعي، ورغم منطية التفاوت بين التطوع الاحترافي والمستويات الأخرى إلا أن النسبة تظهر أهمية التوسع والزيادة في العمل على تفعيل ممارسات التطوع الاحترافي للوصول لنسب أعلى وإشراك فئات أكبر من المتطوعين في العمل التطوعي في المملكة.



أشكال التطوع الاحترافي

- 1- التدريب و التوجيه
- 2- خدمة مجلس الإدارة
- 3- فرق العمل المستتدة على المشاريع
- 4- الهاكثون ومختبر الحلول
- 5-خدمات تجارية مجانية

أثر التطوع الاحترافي على الفرد و المؤسسات غير الربحية

أثر التطوع الاحترافي على الفرد

- 1-النمو الشخصي والتطوير المهني
- 2-الشعور بالرضا والسعادة
- 3-الصحة الجسدية والعقلية
- 4-بناء العلاقات الاجتماعية

أثر التطوع الاحترافي على المؤسسات غير الربحية

- 1- تحسين الكفاءة والإنتاجية
- 2-زيادة الوصول إلى الخدمات
- 3-تعزيز الوعي بالقضايا

منصات تطوع المحترفين :

- 1- المنصة الوطنية للعمل التطوعي
- 2- مبادرة تطوع بخبرتك
- 3- منصة جدير
- 4- مبادرة دلني للأعمال
- 5- مبادرة هارون لتطوع المحترفين

مُعِين

— MOEEN



المحور الثاني: أدبيات و أخاليات التطوع

أولا : أدبيات التطوع :

التقييم الذاتي لتطوع الموظفين

يقصد بالتقييم الذاتي لتطوع الموظفين في هذا الدليل: تقييم الموظف المتطوع لفعالية العمل التطوعي الذي قام به باحترافية وفق نظام العمل التطوعي في المملكة والمعيار الوطني السعودي للتطوع (إدامة).

وقد تم إعداد أداة (التقييم الذاتي) في أكاديمية الفوزان ضمن برنامج معين تسهياً لتقييم الموظف المتطوع لنفسه حيث إن هذا المقياس متاح لكافة المهتمين بالعمل التطوعي، وذلك من خلال الرابط الخاص به ، يمكنك البدء بالتقييم بطريقة سهلة ولا تحتاج إلى وقت طويل.

ويتناول التقييم 4 مجالات رئيسية وعدد (22) أدبية بحيث يحتوي كل مجال على عدد من الأدبيات ينبغي على الموظف المتطوع الالتزام بها وهي مقسمة كالتالي:

المجال الأول: الأنظمة والتشريعات

- الإلمام بالضوابط والتعليمات المتعلقة بإشراك المتطوعين في العمل التطوعي.
- الإلمام بالضوابط والتعليمات المتعلقة بتفعيل العمل التطوعي في القطاع الخاص .
- معرفة سياسة الجهة المستفيدة في تعويض المتطوعين عن المصروفات التي قد يتحملونها.
- معرفة حقوق المتطوع في سرية وحماية بياناته الشخصية.
- معرفة سياسة التعويض والعلاج في حال الإصابات.

المجال الثاني: المسؤولية الشخصية

- إنجاز المهام التطوعية وفق نموذج الفرصة التطوعية.
- معرفة الصلاحيات والمرجعيات الإشرافية المرتبطة بالفرصة التطوعية
- الإلمام بالمخاطر المرتبطة بالفرصة التطوعية والحلول الإحترازية ومراعاة وسائل السلامة.
- المحافظة على المواد والأدوات والعهد المستلمة بجميع أشكالها وإعادتها إلى الجهة المستفيدة.
- المحافظة على أسرار الجهة أثناء العالقة التطوعية وبعد انتهائها.

المجال الثالث: المعارف والمهارات

-معرفة أساسيات العمل التطوعي والمفاهيم المتعلقة به
-معرفة تفاصيل ومتطلبات تنفيذ الفرصة التطوعية وأنواع الدعم المقدم وكيفية الإشراف على المتطوع.

-معرفة الأهداف العامة وسياسات التطوع في الجهة المستفيدة.
-امتلاك الخبرات والمهارات اللازمة للدور التطوعي قبل اختيار الفرصة التطوعية المناسبة.
-مشاركة الفرص التطوعية المناسبة مع الخبرات الوظيفية
-التواصل الفعال مع العاملين والمتطوعين في الجهة المستفيدة وتقديم الدعم لهم.

المجال الرابع: القناعة والتبني

-اختيار الفرص التطوعية حسب دوافع واحتياجات المتطوع من خلال منصة العمل التطوعي.
-قيادة مبادرات تطوعية تخصصية وامتلاك مهارة تحفيز الآخرين على التطوع
-الحصول على التغذية الراجعة حول الأداء التطوعي من الجهات التي تم التطوع معها.
-نقل التجارب التطوعية المحفزة والتحدث عنها لتشجيع الزملاء في العمل وتحفيزهم على العمل التطوعي.
-مشاركة المتطوع بوجهات نظره حول عمل الجهات التي تطوع معها والتغذية الراجعة لتجربته التطوعية.
-مشاركة جهة العمل الفرص التطوعية المتاحة في مجالها .

ويتم التعامل مع أداة التقييم الذاتي بحيث يقيم المتطوع نفسه بإعطاء درجة لكل أديبة من الأدبيات السابقة من خلال سلم التقييم التالي:

متحقق بشكل كلي

3 =

متحقق بشكل كبير

2 =

متحقق بشكل جزئي

1 =

غير متحقق

0 =

ومن خلال الأداة التي تم تصميمها وبرمجتها في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن يتم احتساب الدرجات والنسب بشكل عام وشامل لجميع البنود تلقائياً وتعطي الأداة الفرصة للمتطوع للحصول على تقرير شامل يُظهر مدى تحقيقه للأدبيات المحددة لكل مجال من المجالات الأربعة، كما يُظهر التقرير نتيجة كل مجال من المجالات الأربعة وحالة المتطوع في هذه المجالات ويختم التقرير بالنتيجة النهائية من **100**.

كما تشمل النتائج النهائية على الحالات التالية: غير متحقق = 0%
حتى يصل المتطوع إلى تحقيق دوافعه من العمل التطوعي والتي تليها احتياجاته، يحتاج إلى التعرف على مبادئ وأساسيات العمل التطوعي وفهم الأدبيات الرئيسية التي ينبغي أن تكون لدى كل متطوع.

متحقق بشكل جزئي = 30%
المتطوع في بداية الطريق وبإمكانه أن يصل للتمييز وتحقيق دوره الفعلي كمتطوع وذلك من خلال فهمه وإلمامه لدوره الحقيقي وتطبيق باقي الأدبيات.

متحقق بشكل كبير = 70%
لدى المتطوع فهم وإدراك واسع حول دوره في البيئة التي يعمل بها، كما يكتمل ذلك باستيعاب وتطبيق باقي الأدبيات.

متحقق بشكل كامل = 100%
المتطوع مبدع ومميز ومحترف ولديه فهم وإدراك متقدّم للدور الذي ينبغي أن يكون عليه.



ثانياً : الميثاق الأخلاقي للتطوع:

خدمة مجلس الإدارة

من أهم الحقوق التي وردت في نظام العمل التطوعي:

-حماية البيانات الشخصية للمتطوع.

-تقديم الاحترام والثقة للمتطوع.

-تزويد المتطوع بتوصيف واضح للدور والمهام المطلوبة والفترة الزمنية والشخص المسؤول للرجوع له.

-التدريب اللازم في مجاله التطوعي.

-توفير الأجهزة، والأدوات، والملابس، التي يحتاج إليها العمل التطوعي.

-توفير الإعاشة، والمواصلات، وكذلك السكن إذا كان العمل التطوعي خارج مقر إقامة المتطوع.

-العلاج إذا أصيب أثناء التدريب أو ممارسة العمل التطوعي، أو خلال ذهابه إلى عمله التطوعي وعودته منه.

-شهادة تطوع وخبرة، تصدر باسم الجهة المستفيدة، تتضمن نوع العمل التطوعي الذي أنجز ومدته وساعات

العمل التطوعية ووصف الخبرة التي اكتسبها منه.

واجبات المتطوع

من خلال الميثاق الأخلاقي للمتطوع الصادر من المعيار الوطني السعودي للتطوع (إدامة) في عام 2019 تم تحديد المتطلبات المنوطة بالمتطوعين وواجباتهم أثناء ممارسة العمل التطوعي ومن أهم البنود التي توضح واجبات المتطوع ما يلي:

- السرية
- الموثوقية وتحمل المسؤولية
- التواصل الفعال
- تقديم الدعم
- الشخصية الإيجابية
- المهنية
- المردية
- تضارب المصالح
- المساواة في التعامل

المحور الثالث: مؤسسة العمل التطوعي

ساهمت جهود المملكة العربية السعودية في مؤسسة العمل التطوعي خلال الفترة السابقة والتي كان لها الدور البارز في تنظيم إشراك المتطوعين

وذلك من خلال ما يلي:

- وضع مستهدفات خاصة للعمل التطوعي ضمن رؤية المملكة.
- إصدار نظام العمل التطوعي.
- اعتماد المعيار الوطني السعودي للتطوع (إدامة) أحد مبادرات جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
- إنشاء المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

وضع مستهدفات خاصة للعمل التطوعي ضمن رؤية المملكة

ركزت رؤية 2030 بتطوير العمل التطوعي وتمكينه من خلال عدة مشاريع، منها مشروع تصميم المحفزات للتطوع، الذي استهدف رفع عدد المتطوعين في منظمات القطاع غير الربحي من 25 ألف متطوع إلى 300 ألف مع العام 2020 ،

على أن يصل عدد المتطوعين بحلول العام 2025 إلى 600 ألف متطوع ثم في عام 2030 إلى مليون متطوع ومتطوعة، ورفع القيمة الاقتصادية للتطوع من 22 مليوناً إلى 450 مليون ريال سعودي،

إضافة إلى توسيع القطاع غير الربحي، وتوجيهه للعمل في مجالات التنمية، عبر زيادة نسبة الإنفاق التتموي من إجمالي إنفاق منظمات القطاع من 21% إلى 15% وزيادة مساهمة القطاع في الناتج الوطني الإجمالي غير النفطي من 7.4 مليارات إلى 16 ومليار ريال سعودي، بما يتوافق مع متطلبات التغيير.

إصدار نظام العمل التطوعي السعودي

تماشياً مع اهتمام المملكة بالعمل التطوعي صدر قرار مجلس الوزراء السعودي برئاسة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود على العمل بنظام العمل التطوعي في يوم الثلاثاء 21 يناير 2020،

ويتكون نظام العمل التطوعي من 18 مادة، بهدف تطوير وتنظيم العمل التطوعي ونشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي ومؤسساته.

ويهدف نظام العمل التطوعي لتنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي، وتحديد حقوقهم وواجباتهم، وتعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الإنساني والاجتماعي، وتنمية قدرات المتطوعين وتوجيهها نحو الأولويات الوطنية.

من المواد المرتبطة بالمشاركة التطوعية للقطاع الخاص ما يلي :

لا يجوز لمنشآت القطاع الخاص الاستفادة من جهود المتطوعين في حال وجود عائد ربحي مباشر أو غير مباشر لتلك المنشآت، ويتاح للجهات من القطاع الخاص تفعيل العمل التطوعي

عبر الأشكال التالية :

12.1- تنفيذ المبادرات التطوعية بما يخدم المجتمع من خلال متطوعين من منسوبي الجهة من القطاع الخاص بشرط أن تكون الفرصة التطوعية مسجلة لدى جهة مستفيدة من القطاع الحكومي أو منظمات القطاع غير الربحي وتتولى الجهة المستفيدة الإشراف على تنفيذها.

12.2- إشراك منسوبي الجهة من القطاع الخاص خلال ساعات العمل الرسمي في الفرص التطوعية التي توفرها الجهات المستفيدة سواء أكانت من الجهات في القطاع الحكومي أو منظمات القطاع غير الربحي، وفق ضوابط تعتمدها الجهة من القطاع الخاص لآليات السماح بمشاركة منسوبيها والتسهيلات المقدمة لهم.

12.3- تقديم الدعم النقدي والعيني واللوجستي للجهود والفرص التطوعية المؤقّرة من قبل جهات القطاع الحكومي و منظمات القطاع غير الربحي وفق الضوابط النظامية المتبعة في المملكة العربية السعودية.

تعريف العمل التطوعي في نظام العمل التطوعي السعودي

التطوع: "كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة في خدمة المجتمع وتنميته."

موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، (2019). - برنامج التحول الوطني 2025 *منصة العمل التطوعي

المعيار الوطني لجودة المشاركة التطوعية للقطاع الخاص (معين)

هو أحد مبادرات مركز التميز بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ويهدف إلى تأسيس وتنظيم المشاركة التطوعية للقطاع الخاص، وزيادة مساهمته في العمل المجتمعي ضمن مسؤولياته المجتمعية، يتكون من :

15 ممارسة

4 مؤشرات



المؤشر الأول:

الالتزام بتفعيل العمل التطوعي

المؤشر الثاني:

التوجيه والتدريب والتحفيز للمشاركة التطوعية

المؤشر الثالث:

إدارة المخاطر وحماية المتطوعين

المؤشر الرابع:

التوثيق والتكريم وقياس الأثر

المشاركة التطوعية للقطاع الخاص

ويُقصد فيه أن يقوم القطاع الخاص بأدواره الثلاثة:

- 1- تنفيذ المبادرات التطوعية من خلال منسوبي الجهة عن طريق جهات حكومية أو غير ربحية.
- 2- إشراك منسوبي الجهة للعمل التطوعي مع الجهات المستفيدة خلال ساعات العمل الرسمي.
- 3- تقديم الدعم النقدي والعيني واللوجستي للجهود والفرص التطوعية المقدمة من الجهات الحكومية وغير الربحية (الجهات المستفيدة).

العوائد للجهات الخاصة من تطوع الموظفين وذويهم

- الدعم الاحترافي للمنظمات غير الربحية
- تحقيق الرضا الوظيفي
- رفع مهارات الموظف والتطوير الشخصي
- الاحتفاظ بالموظفين
- جذب المواهب
- زيادة الإنتاجية
- جاذبية قوية لجلب الهدف
- التعلم والتطوير
- تحسين الصورة العامة
- التأثير الاجتماعي الإيجابي

ممارسات عالمية لتطوع الشركات :

- 1- إجازة مدفوعة الأجر للعمل التطوعي: يمكن للشركات تقديم إجازة مدفوعة الأجر لتحفيز الموظفين على المشاركة في الأنشطة التطوعية. يتيح ذلك للموظفين أخذ إجازة دون القلق بشأن فقدان رواتبهم أو التخلف عن الربك.
 - 2- تقدم شركة البرمجيات Salesforce للموظفين سبعة أيام إجازة مدفوعة الأجر سنويًا للتطوع في أي قضية يدعمونها.
 - 3- تقدم باتاغونيا للموظفين إجازة مدفوعة الأجر لمدة شهرين للعمل في المشاريع البيئية التي يختارونها.
 - 4- يشجع برنامج "تحدي الإستراتيجية" الخاص بمورجان ستانلي الموظفين على تقديم استشارات إستراتيجية مجانية للمنظمات غير الربحية.
- يرسل برنامج **IBM Corporate Service Corps** الموظفين في مهام تتراوح مدتها من 4 إلى 6 أسابيع للعمل محليًا في البلدان النامية في مجال التكنولوجيا والاستراتيجية والعمليات.

إحصائيات محلية وعالمية لتطوع الموظفين

عدد الساعات التطوعية	عدد الموظفين المتطوعين	العام	الجهة
10874 ساعة	2531	2019	سابك
4278 ساعة	905	2018	البنك الأهلي
590000 ساعة	22000	2021	ميكروسوفت
443000 ساعة	17000	2019	اكسنو موبيل

المنصة الوطنية للعمل التطوعي:

هي حاضنة ومنصة تقنية سعودية للعمل التطوعي، وتوفر بيئة آمنة تخدم وتنظم العلاقة بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين في المملكة، وتساعد في معرفة الفرص التطوعية في جميع مناطق المملكة، حيث يُقصد بالفرص التطوعية: مواصفات ومتطلبات الدور التطوعي الذي سيشفله المتطوع، وتتكون من مجموعة من البنود مثل:

- مسمى الفرصة التطوعية.
- وصف ومهام الفرصة التطوعية.
- الإطار الزمني.
- المتطلبات والاشتراطات.
- الدعم وألية التقييم والإشراف.
- المخاطر المرتبطة بالفرصة.

وبمجرد تسجيل المتطوع فيها ستظهر له جميع الفرص التطوعية وأماكنها والمهارات المطلوبة لتأديتها التي يمكن اختيار ما يتناسب معه منها.

قائمة المراجع:

(النجار ، أمل بنت يوسف عبدالقادر ، 1442 ، آليات المنظمات غير الربحية في استثمار المتطوعين وفقاً لرؤية 2030 ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، مكتبة الملك فهد الوطنية)

(دراسة تطبيقية، البشري و الزبيدي 2021 ، دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب الجامعات)

(عليق ، الأبشيهي 2013 ، القيادة وتنمية المجتمعات المحلية ، مكتبة المتنبّي)
 (العدرش ، حيدر حاتم فالج ، العوامل المؤثرة في فاعلية عملية العملية التعليمية)
 (مخيمر ، أحمد 2012 ، العمل التطوعي وأثره في التنمية الشاملة)

(الملف التعريفي بالجائزة الوطنية للعمل التطوعي 2022 ، وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية)
 (نظام العمل التطوعي السعودي ، هيئة الخبراء بمجالس الوزراء ، نظام العمل التطوعي 1441)
 (هيئة الأمم المتحدة ، 1956 ، مصطلحات التنمية)
 (الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لدول غربي آسيا (الإسكوا) ، 2006)

(التصنيف الدولي للمؤسسات غير الربحية (ICNPO) ، 2007)
 (تقرير آفاق القطاع غير الربحي ، مؤسسة الملك خالد الخيرية 2021)
 (تقرير آفاق القطاع غير الربحي، مؤسسة الملك خالد الخيرية 2018)
 (المنصة الوطنية للعمل التطوعي ، 2022)

(المعيار الوطني السعودي للتطوع (إدامة) ، 1442، <https://edamaportal.com/Home/About>)
 (رؤية المملكة 2030 ، 2022 ، <https://www.vision2030.gov.sa/ar/>)

منصة indeed

منصة goodera

نشرة هديل البريدية



مُعِين
— MOEEN



أكاديمية الفوزان
Al Fozan Academy