

إنشاء بنية أساسية للتطوع

مذكرة توجيهية



متطوعو

الأمم المتحدة

متطوعو الأمم المتحدة

إنشاء بنية أساسية للتطوع

مذكرة توجيهية

برنامج متطوعو الأمم المتحدة
يديره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي



الفهرس

- 5 1. المقدمة
- 5 1-1 التطوع كأداة للتنمية والبنية الأساسية للتطوع
كشرط أساسي لتسخير هذه الأداة
- 6 2-1 أغراض ومضمون المذكرة التوجيهية
- 7 2. العناصر الأربعة الرئيسية لإنشاء بنية أساسية للتطوع
- 7 1-2 الفهم المشترك للتطوع وإدراك قيمته
- 8 1-1-2 الحوار والنقاش الجماهيريان
- 9 2-1-2 البحث والتوثيق
- 11 3-1-2 تعميم المعلومات
- 12 توصيات
- 16 2-2 تهيئة بيئة مواتية وتعزيزها
- 16 1-2-2 سياسة عامة وإطار تنظيمي مؤاتين.
- 18 2-2-2 الاعتراف بالتطوع في خدمة التنمية
والنهوض به
- 19 3-2-2 قيادة وطنية ملتزمة
- 21 توصيات

24 3-2 اعتماد نهوج متنوعة إزاء تعبئة المتطوعين
وتيسير التطوع.

25 1-3-2 تنوع النهوج

26 2-3-2 تيسير التطوع بشكل فعال

29 توصيات

32 4-2 تأمين التمويل المستدام

33 1-4-2 فعالية التطوع والإدارة الكفأة للموارد

كأساس لتأمين التمويل

34 2-4-2 التمويل على المدى الطويل واستخدام

الموارد المتوافرة

36 توصيات

1. مقدمة

1-1 التطوع كأداة للتنمية والبنية الأساسية للتطوع كشرط أساسي لتسخير هذه الأداة

إن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية يستوجب ذكاء وتضامن وإبداع عدة ملايين من الناس العاديين من خلال العمل الطوعي. فجهود الحكومات، مدعومة من المجتمع الدولي، لاتعدو أن تكمل المشاركة الكاملة للناس في جميع أرجاء العالم بغية الوصول، في نهاية المطاف، إلى النتيجة المتوخاة. فلا بد أن يكون لدى ستة بلايين من الناس ما يقدمونه. وإدراك هذا الأمر هو أول خطوة في تنظيم هذا المورد الهائل ضمن جهد عالمي لتحقيق أهداف الألفية.

لقد أذكت السنة الدولية للمتطوعين الوعي في العالم بالإسهام الهائل الذي يدلي به الأفراد، من خلال التطوع، في العملية الإنمائية¹. وسواء تمثلت المشاركة الطوعية في توفير الخدمات أو المعونة المتبادلة أو الذاتية أو تنظيم الحملات أو النضال² أو غير ذلك من الأشكال، فإن رغبة وإرادة المواطنين في التضحية بوقتهم، إحساسا بالتضامن ودون توقع فائدة مادية، سيكون لهما أثر كبير على مدى تحقيق وترسيخ الأهداف الإنمائية للألفية.

¹ التطوع أساس رأس المال البشري ومحرك الجزء الأكبر من العمل الاجتماعي داخل المجتمع المدني. ويتم التطوع بصورة تلقائية لاسيما بعد الكوارث الطبيعية حيث يتطوع الناس لمساعدة ضحايا الفيضانات أو الزلازل أو حرائق الغابات. كما يتم التطوع من خلال مؤسسات المجتمع المدني التي تتعدد أنواعها وتختلف مكوناتها. ولكن القاسم المشترك بينها هو اعتمادها على التطوع. وينضم الناس إلى المنظمات غير الحكومية من أجل تقديم طائفة واسعة من الخدمات طوعا في شتى المجالات التي تشملها الأهداف الإنمائية للألفية. ويتم التطوع أيضا، وإن كان بشكل أقل وضوحا، عن طريق الانتماء إلى عدد كبير من المنظمات الشعبية التي نجدها في مختلف بقاع العالم. والتوافق التام بين العمل الطوعي للفئات الاجتماعية والأهداف الإنمائية للألفية، مع الاستفادة من التقاليد الراسخة في مجال تبادل الخبرات وتوزيع الوقت وتقسيم الأفكار والطاقت، حاسم في رفع التحديات التي تطرحها هذه الأهداف.

² اعتمدت أنجح الحملات في عصرنا، وهي الحملة الدولية لحظر الألغام الأرضية، على المشاركة النشطة لمئات الآلاف من المتطوعين.. وقد تمت تعبئة أعداد كبيرة من المواطنين ضمن حملات أخرى شملت مجالات من قبيل محو الأمية وتخفيض الديون وحقوق الإنسان وحماية البيئة ومكافحة العنف ضد المرأة.

وحددت السنة الدولية للمتطوعين كذلك طائفة واسعة من الأنشطة التي يمكن، بل ينبغي، تنفيذها لترويج التطوع ودعمه³. وتختلف هذه الأنشطة من مكان إلى آخر مما يعكس تعدد أشكال التنظيم لدى الناس، وتباين دوافعهم وتمايز أعمالهم. وبالرغم من انعدام نموذج للتطوع يصلح للبلدان كافة، فتمة عناصر مشتركة يمكن أن تتضافر لتكريس التطوع باعتباره موردا استراتيجيا للتنمية. ويمكن تصنيف هذه العناصر ضمن الفئات الأربع التالية:

- الفهم المشترك للتطوع وإدراك قيمته؛
- تهيئة بيئة مؤاتية وتعزيزها؛
- اعتماد نهج متنوعة إزاء تعبئة المتطوعين وتيسير التطوع؛
- ضمان التمويل المستدام.

وتشكل هذه العمليات مجتمعة أساسا لوضع بنية فاعلة للتطوع كما تتيح توجيهه نحو رفع التحديات الإنمائية.

2-1 أغراض ومضمون المذكرة التوجيهية

الغرض من هذه المذكرة هو توفير المعلومات اللازمة لإنشاء بنية أساسية للتطوع يستخدمها ذوو المصلحة في تشجيع التطوع سواء أكانوا حكومات أو قطاعا خاصا أو مؤسسات للمجتمع المدني أو وكالات للتعاون الإنمائي. وتتكون هذه البنية الأساسية من أنظمة وآليات وأدوات لتهيئة بيئة مؤاتية لتشجيع التطوع.

وقسمت بقية هذه المذكرة إلى أربعة أقسام تعكس العناصر الأربعة أعلاه. وتصف بإيجاز مجموعة إجراءات، وتستكشف أهميتها

³ عرف التطوع لأغراض هذه المذكرة على أنه شكل من أشكال السلوك الاجتماعي الطوعي يفيد المجتمع ككل وكذلك المتطوع ولا يخضع للاعتبارات المالية.

وتسلط الضوء على المفاهيم الرئيسية. وينبغي إنشاء البنية الأساسية الوطنية للتطوع عن طريق الحوار والتعاون بين ذوي المصلحة الرئيسيين. وتجدر الإشارة إلى أن مناقشة العناصر الأربعة بالترتيب لا تستبعد تزامنها تبعاً لتزايد الوعي والاهتمام بدور التطوع وما يتيح من إمكانيات.

2 العناصر الأربعة الرئيسية لإنشاء بنية أساسية للتطوع

1-2 الفهم المشترك للتطوع وإدراك قيمته

إن التطوع يقوم على مثل الخدمة والتضامن والاقتناع بأننا يمكن
معا أن نخلق عالماً أفضل

(كوفي أنان)

إن تاريخ التطوع يعود إلى قرون. وبالرغم من اختلاف تسمياته من "ميفاتو" في بوتسوانا أو "مينغا" في إكوادور أو "غوتونغرويونغ" في أندونيسيا أو "دوبروفلتشستفو" في الاتحاد الروسي أو "كويتانغو" في رواندا أو "أوبونتو" في جنوب إفريقيا فإن التطوع ظاهرة إنسانية عالمية تتجاوز الثقافات والمستويات الاقتصادية والجنس والسن.

ويؤثر الفهم المشترك للتطوع على مدى قيمته. والتصور الأساس لقيمة التطوع ينعكس على سياسات وإجراءات تشجيع التطوع والاعتراف به وإدارته وإشراك المتطوعين. وعادة ما تكون النظرة إلى نطاق التطوع ومدى إسهامه في التنمية قاصرة لدى ذوي المصلحة الذين يعجزون عن تحديد الدوافع والأسباب وراء دعمهم للتطوع أو عن التعبير عما يولونه له من أهمية وقيمة. بل

قد تكون المواقف سلبية في حالة إساءة استخدام مفهوم التطوع عندما تقرر الدولة العمل الاجتماعي غير مدفوع الأجر.

ولدى الناس في معظم المجتمعات معرفة بالتطوع حسب التقاليد والأعراف السائدة وإن كان هناك تباين في تقديرهم لاسهامات المتطوعين. ولا يوجد في حالات عدة فهم مشترك للتطوع ودوره أو تقدير موحد لمدى إسهامه في المجتمع بل حتى للمتطوعين أنفسهم. وقد يلزم في البلدان التي تقرر فيها الدولة التطوع إيجاد نهج ابتكارية لإحياء الاهتمام بالتطوع وإعادة قيمته.

وينبغي لأصحاب المصلحة، لدى استكشاف إمكانات التطوع في تلبية أولويات التنمية الاجتماعية والاقتصادية الوطنية، أن يولوا الاهتمام لوضع مفهوم موحد لماهية التطوع وقيمه كأداة لتحقيق الأهداف الإنمائية المشتركة. وهناك ثلاثة أنواع من الأنشطة من شأنها أن تسهم في وضع فهم موحد للتطوع:

- الحوار والنقاش الجماهيريان
- البحث والتوثيق
- تعميم المعلومات

1-1-2 الحوار والنقاش الجماهيريان

يبدأ الفهم الموحد للتطوع بمناقشات بين ذوي المصلحة تراعي ما يلي:

- الأعراف الأصيلة ومختلف أشكال التعبير عن التطوع؛
- نقاط ضعف وقوة مختلف النماذج والنهج؛

- الاختلافات اللغوية في التعبير عن مساعدة الجار والدعوة والتطوع والواجب المدني؛
- أهمية الدعم المتبادل والتنمية البشرية؛
- مزايا ومساوئ موارد العمل؛
- الفوائد الكامنة؛
- توضيح دور ذوي المصلحة.

التطوع يتجسد في مبدأي الاختيار والإرادة الحرة مما يعني اختلاف الأشكال التي يتم التعبير بها عنه. وينبغي أن تستند الجهود الرامية إلى استيعاب التطوع ودعمه إلى فهم واضح لدوره في سياق الأعراف والتقاليد الثقافية والاجتماعية والدينية والتاريخية. ويستوجب ذلك عادة إجراء مناقشات بشأن طبيعة العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر. فهل سنتزل الحكومات ومنظمات المجتمع المدني تستعين بالمتطوعين لو كانت لديها موارد وفيرة لدفع أجور العمال؟ وإذا كان الجواب بالإيجاب فلماذا؟ حينما يكون لدى ذوي المصلحة فهم مشترك لطبيعة العمل الطوعي ويقدرّون قيمته من حيث إسهامه في التنمية الاجتماعية والبشرية، فسيكون من السهل تبرير استثمار الحكومات في التطوع باعتباره مبادرة استراتيجية وتشجيع العمل الطوعي من جانب أصحاب المصلحة.

2-1-2 البحث والتوثيق

بالرغم من أن التطوع يتجذر في التقاليد العريقة لمعظم المجتمعات فليست هناك سوى دراسات علمية قليلة لمظهره أو آثاره الاجتماعية أو لتصوره. وهذا ما يحول دون فهم الظاهرة على الوجه الصحيح ويعوق الجهود الرامية إلى رسم سياسات ووضع برامج توجه التطوع نحو خدمة التنمية.

ولابد أن تتناول الدراسات الخاصة بالتطوع الأبعاد السوسولوجية والثقافية والاقتصادية والخاصة بالجنسين. ويتزايد التسليم، على سبيل المثال، بأن التطوع عامل رئيسي في اللحمة بين مختلف الفئات الاجتماعية داخل معظم المجتمعات. وييسر البحث توثيق حجم التطوع ومنظوراته وأنماطه ومختلف مجالات التطوع داخل المجتمع فضلا عن دوافع ونطاق الحركة التطوعية داخل بلد ما وما يعترضها من عوائق.

وتحديد إسهامات المتطوعين في الناتج المحلي الإجمالي يبين الفوائد الاقتصادية للتطوع. كما أن عمليات التقييم الوطنية التي تستند، كمثال، إلى متوسط الأجر، ونسبة الفائدة إلى التكلفة أو تقديرات القيمة السوقية، قد تساعد في إعطاء قيمة نقدية للعمل الطوعي. وهناك الآن مؤلفات عديدة عن القيمة الاقتصادية للتطوع. وبمناسبة الاحتفال بالسنة الدولية للمتطوعين لعام 2001 أعد برنامج المتطوعين للأمم المتحدة والمنظمات المستقلة في الولايات المتحدة مؤلف (تقييم التطوع: منشور عملي) من أجل تشجيع الدعوة إلى التطوع ووضع مقاييس إحصائية للأنشطة والإسهامات الطوعية. وفي عام 2003 تعاون مركز الدراسات الخاصة بالمجتمع المدني التابع لجامعة جون هوبكنز مع شعبة الإحصاء بالأمم المتحدة في وضع (كتيب عن المؤسسات غير الهادفة إلى الربح في نظام الحسابات الوطنية) تناول أيضا الجانب الاقتصادي للإسهامات الطوعية.

والدراستان المذكورتان وغيرهما لا تسعى فحسب إلى إسقاط النماذج النمطية وإنما أيضا إلى وضع الأرضية المناسبة لاستحداث تدابير داعمة، وذلك من خلال التركيز على العمل الطوعي كمكون للثروة الوطنية.

3-1-2 تعميم المعلومات

يشمل نشر المعلومات عن التطوع طائفة واسعة من الإجراءات الممكنة منها:

- الإبلاغ عن مختلف الأنشطة الطوعية في موجز إخباري على سبيل المثال؛
- نشر نتائج الدراسات عن التطوع؛
- توفير معلومات أساسية، وتقديم أخبار عن المنظمات التي تستعين بالمتطوعين؛
- تنظيم مناقشات عامة عن التطوع من حيث السياسات و/أو التشريعات؛
- تحفيز المبادرة والإبداع في مجال إشراك المواطنين؛
- تسليط الضوء على إسهامات محددة في المبادرات الطوعية.

ولكي يكون تعميم المعلومات فعالا فيجب أن يتجاوز نشر المعلومات المتوافرة أو مجرد خزن المعلومات في موقع على الأنترنت. وينبغي تجميع المعلومات وتوفيرها بأساليب جذابة للاهتمام ومثيرة للتفاعل داخل المجتمع مما يدفع الناس إلى البحث عن معلومات ومعارف أكثر عن التطوع.

ومن الأمثلة على الأساليب الفعالة لتعميم المعلومات إنشاء شبكات اتصال. وعندما تغطي هذه الشبكة الصعيدين المحلي والدولي فبإمكانها أن تجمع ثروة من المعلومات وتشكل مصدرا للإبداع وقناة لتبادل التجارب وإغنائها.

للحكومات

- عقد اجتماعات لذوي المصلحة الرئيسيين من أجل بحث سبل التوفيق بين العمل الطوعي والأهداف والأولويات الإنمائية الوطنية.
- عقد جلسات مناقشة بين البرلمانين حول طبيعة التشريعات واللوائح الداعمة للعمل الطوعي في خدمة التنمية.
- تنظيم حلقات نقاش بين الأحزاب السياسية حول أهمية العمل الطوعي كأداة للتنمية.
- تشجيع الحوار بين مختلف أصحاب المصلحة – بما في ذلك النقابات – بشأن التكامل بين العمل المدفوع الأجر والعمل الطوعي.
- إشراك المواطنين في مناقشات حول التطوع وسبل تيسيره.
- تعبئة وسائل الإعلام للإبلاغ عن تلك المناقشات وتشجيع عقد منتديات عن التطوع وإجراء البحوث بشأنه.
- التعريف بإسهامات المتطوعين في التنمية الوطنية في وسائل الإعلام.
- دعم وضع معايير وطنية لقياس إسهامات المتطوعين.
- إدراج إسهامات المتطوعين في التنمية ضمن النظام الوطني للحسابات موزعة حسب الجنس.

◀ دعم الدراسات البحثية الجارية التي توثق منظورات وأنماط وحجم ودوافع ونطاق مشاركة المتطوعين وما يعترضهم من عقبات.

للمجتمع المدني

◀ إتاحة إدراك وفهم أكبر للأساليب التقليدية لممارسة التطوع.

◀ الدخول في شراكات مع الحكومات من أجل ربط مبادرات التطوع المحلية بأولويات التنمية الوطنية.

◀ تثقيف المتطوعين في مجال التنمية لتحسين إدراكهم للأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لعملهم.

◀ تنظيم مناقشات حول فوائد التطوع بمشاركة متطوعين حول مواضيع منها منح فرصة للتعلم والتطور والإسهام أكثر في العمليات الديمقراطية.

◀ التعريف بقصص المتطوعين لإظهار إمكانيات كل مواطن في الإسهام ومن ثم التحفيز على مزيد من التطوع.

◀ إشراك القادة المعروفين والشخصيات البارزة من المجتمع المدني في تشجيع تسخير التطوع لأغراض التنمية.

◀ استخدام مواقع مؤسسات المجتمع المدني على الأنترنت لنشر إسهامات المتطوعين والدعاية للأحداث التي تتعلق بالمتطوعين.

◀ تنظيم مشاريع بحثية – تشارك فيها مؤسسات المجتمع المدني إلى جانب جهات أخرى – لقياس مدى فعالية العمل

الطوعي وتقييم قدرة المنظمات على استيعاب المتطوعين ودعمهم واستبقائهم.

للقطاع الخاص

➤ تشجيع الحوار على الصعيدين الداخلي والخارجي بغرض استكشاف الفرص وإيجاد الحوافز لإشراك العمال في الأنشطة الطوعية.

➤ تشجيع العمال على مناقشة قيمة وفوائد مبادرات العمل الطوعي داخل الشركات.

➤ اتخاذ موقف وطني إزاء أهمية التطوع ضمن الشركات كتعبير عن الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى تلك الشركات.

➤ تيسير حصول العمال على المعلومات عن فرص التطوع داخل الشركات وخارجها.

➤ تشجيع وسائل الإعلام الخاصة على الترويج للتطوع بوسائل منها على سبيل المثال التعريف بقصص نجاح المتطوعين والإعلان عن خدمات الصالح العام والدعاية للأحداث الكبيرة المتعلقة بالتطوع.

➤ الإسهام في الاعتراف بالمتطوعين من خلال أساليب مختلفة.

➤ تشجيع إجراء دراسات عن التطوع داخل الشركات.

لوكالات التعاون الإنمائي

- توعية الشركاء الإنمائيين المحليين بقدرات المتطوعين من خلال إظهار التجارب في مختلف بلدان الشمال والجنوب.
- دعم إجراء دراسات عن مختلف الأشكال المحلية والوطنية للتعبير عن التطوع في خدمة التنمية.
- تشجيع وتنظيم حلقات نقاش عامة عن التطوع في خدمة التنمية.
- الإسهام في التعريف بجوائز المتطوعين كوسيلة للاعتراف بإنجازات المتطوعين وتقديرها.

2-2 تهيئة بيئة مؤاتية وتعزيزها

التطوع نتاج بيئته. فالأعراف والتقاليد، إلى جانب السياسات العامة والاعتبارات القانونية، هي التي تحدد ماهية المتطوعين وعملهم. ومما يشجع المواطنين على التطوع لخدمة التنمية وجود سياسات عامة وإطارات قانونية تيسر المشاركة وتحد من العراقيل المحتملة. فالبيئة المؤاتية للتطوع تراعي وترسخ الأشكال التقليدية للتطوع وتزيد من فرص العمل الطوعي بغرض تكميل الجهود الإنمائية الوطنية.

ولكل من الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص دور هام يؤديه لتأمين بيئة داعمة للتطوع كاستراتيجية لضمان مشاركة المواطنين والسعي إلى تحقيق الأهداف الإنمائية الوطنية. وينبغي مراعاة ثلاثة عوامل رئيسية هي:

- سياسة عامة وإطار تنظيمي مؤاتيان؛
- الاعتراف بالتطوع في خدمة التنمية والنهوض به؛
- قيادة وطنية ملتزمة.

1-2-2 سياسة عامة وإطار تنظيمي مؤاتيان.

هناك، ضمن سياقات ثقافية متعددة، شبكات متجذرة للدعم المتبادل يمكن أن تشكل أساسا للعمل الطوعي. كما أن المعتقدات الدينية يمكن أن تشكل مصدرا لأعمال تفيد الأفراد وتتجاوز الدائرة الضيقة المكونة من الأسرة والأصدقاء. وعادة ما تستند هذه الأعمال إلى حاجة إلى المساعدة الذاتية والمصالح المشتركة وإلى

الرغبة المتأصلة في توريث العادات والتقاليد. وبصفة عامة تنظم هذه الأعمال بشكل غير رسمي على صعيد محلي.

ومع تزايد التركيز على قوة التطوع وإسهامه في التنمية أصبح اعتماد الحكومات نهجا استباقيا إزاء السياسات الداعمة أمرا ملحا. ويعني تأمين إطارات تنظيمية مؤاتية للتطوع، ضمنا، النظر ليس فحسب في وضع تشريعات جديدة ملائمة وإنما أيضا في السياسات والتدابير القانونية السارية، مما قد يؤثر على رغبة الناس في التطوع بوقتهم. وأصدر الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر مع الاتحاد البرلماني الدولي وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة منشورا بعنوان (التطوع والتشريع: مذكرة توجيهية) يسلط الضوء على مختلف مجالات القانون التي قد تؤثر على أنشطة التطوع في البلدان. ومن هذه المجالات على سبيل المثال تشريعات بشأن أيام العمل في الأسبوع وسن التقاعد. كما أن معايير العمل التي تغطي مقتضيات التعويض والسلامة أو السن قد تؤثر على قدرة المنظمات التي تستعين بالمتطوعين في إشراك فئات معينة من المجتمع. أما القوانين المنظمة لإنشاء الجمعيات والمنظمات غير الحكومية وعضويتها وللقيام بالأنشطة الخيرية فيمكن أن تنعكس على دور مشاركة المواطنين في تلك المنظمات.

ولا يجب أن تغفل أي مناقشة بشأن الدعم الرسمي التوازن الهش بين حرية الاختيار والتوجيه. ويتعين على الحكومات والمجتمع المدني أن يعملوا معا من أجل تمكين المواطنين من حرية القرار فيما يخص التطوع بوقتهم مع توجيه الطاقة المتأتية من ذلك القرار نحو الاستجابة للتطلعات الوطنية في مجال التنمية.

2-2-2 الاعتراف بالتطوع في خدمة التنمية والنهوض به

من شأن الاعتراف الشعبي بالتطوع في خدمة التنمية أن يشكل أداة قوية في تحفيز المواطنين على التطوع. ويعتبر منح عدد متزايد من الحكومات جوائز للمتطوعين بشكل دوري مؤشرا إيجابيا. ويتعين أن يتم هذا الشكل من الاعتراف على مختلف المستويات لتشجيع التطوع خدمة للتنمية الشاملة.

من المهم إظهار الفرق بين الاعتراف بالتطوع وتقديم الحوافز لفرادى المتطوعين. وقد تكون المنظمات التي تستعين بالمتطوعين فعالة في تشجيع المتطوعين الأفراد ومراقبتهم وإدارة عملهم وتقييمه، مما قد يشكل ذلك حافزا كافيا. وتظهر البحوث بالفعل أن المتطوعين يعززون قدرا كبيرا من التزامهم إلى ما يلقونه من دعم. وفي حين يمكن تقديم حوافز إضافية للمتطوعين استنادا إلى إنجازاتهم الفردية، فإن معرفة وجود تلك الحوافز تنحصر في عدد محدود من الناس، ومن تم قد تبخس قيمتها لدى الجمهور، ولا سيما من لدن صناع القرار. وعلى هذا الأساس فإن ما ستحققه الحوافز من حيث توسيع نطاق التطوع وتعميق أثره قد يكون ضئيلا.

يمكن أن تشمل أنشطة النهوض بالتطوع لأغراض التنمية الاحتفال باليوم العالمي للتطوع في 5 ديسمبر من كل سنة وتنظيم حلقات عمل مواضيعية بمشاركة فئات مستهدفة بعينها (النساء والشباب مثلا) ومناقشات، وجلسات سماع في مستوى رفيع مثل جلسات البرلمان أو جلسات محلية من قبيل جلسات المهنيين. وقد يشكل أي حدث يتصل بالتطوع فرصة للاعتراف بإسهامات المتطوعين وتحفيزهم على اتخاذ مزيد من المبادرات.

ومن شأن منح جوائز خاصة وتنظيم مناسبات محددة بشأن التطوع في خدمة التنمية أن يحدث أثرا على تطلعات المواطنين إزاء المتطوعين وعلى نظرة الجمهور إلى التطوع. ومن ثم فإن هذه الجوائز والمناسبات ستقيم الأساس لتكثيف وترويج الإسهامات في عملية التنمية الوطنية.

2-2-3 قيادة وطنية ملتزمة

هناك عنصران رئيسيان من عناصر القيادة الوطنية لابد من مراعاتهما لدى مناقشة سبل تعزيز البيئة المؤاتية للتطوع، وهما:

- القادة البارزون داخل الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص
- صناع الرأي العام

من السهل تعريف الفئة الأولى الذي يضم رؤساء الدول والحكومات والبرلمانات وقادة الجهاز القضائي وغيرهم من كبار المسؤولين الذين يعنون برسم السياسات وتنفيذها. أما الفئة الثانية فهو معروف أقل لأن القادة فيه ليس لديهم أي وضع رسمي وإنما تتأتى قيادتهم من الاحترام الذي يحضون به ومن تأثيرهم على الرأي العام. وقد يضم العنصر الثاني قادة دينيين أو مجتمعيين بارزين وعلماء مرموقين وشخصيات إعلامية وغيرهم.

ومن شأن بيان عام أو أي مبادرة من هؤلاء القادة لصالح التطوع أن يسهم إسهاما كبيرا في تعزيز بيئة مؤاتية للنهوض بالتطوع ودعمه. كما يمكن أن يشكل وسيلة للضغط من أجل رسم سياسيات تعترف بالتطوع كمكسب يشمل على سبيل المثال إعداد برامج

خاصة تهم المتطوعين وتخصيص موارد كافية للأنشطة ذات الصلة بالتطوع.

وإذا كان التزام القادة الأفراد الرئيسيين حاسما في النهوض بالتطوع، فإن للشراكة والتعاون فيما بينهم أهمية في إرسال إشارة قوية توحى بمنظور مشترك. وقد يفضي هذا التفاعل، من خلال تيسير تدفق المعلومات بحرية بين مختلف الفرقاء، إلى إدراك أفضل لأدوار وإسهامات ذوي المصلحة في النهوض بالتطوع خدمة للتنمية.

للحكومات

- ◀ وضع تشريعات داعمة للتطوع؛
- ◀ الربط، على المستوى الرسمي، بين عمل المتطوعين والأهداف والأولويات الإنمائية.
- ◀ خلق فرص رسمية للمتطوعين كي يسهموا في تنفيذ البرامج العامة مثلا عن طريق مخططات الخدمات العامة.
- ◀ تحديد أهداف وطنية لمشاركة المتطوعين.
- ◀ ترويج برامج تقديرية خاصة، جوائز مثلا، للمتطوعين والمنظمات التي تستعين بالمتطوعين ممن يسهمون بشكل كبير في تحقيق الأولويات الإنمائية الوطنية.
- ◀ إنشاء مراكز اتصال في المؤسسات الحكومية تعنى بالتعريف بأعمال المتطوعين ودعمها.
- ◀ تعيين عضو في الحكومة يتولى، باسم الحكومة، الدعوة إلى التطوع خدمة للتنمية.
- ◀ تسجيل إسهامات المتطوعين في برامج كل وزارة على حدة.

للمجتمع المدني

- ◀ المساعدة في تأمين سياسات وإقامة هياكل تراعي التطوع وتنهض به انطلاقا من العادات والتقاليد السارية.

◀ تشجيع الحوار مع الحكومة من أجل تحديد وتعزيز العوامل الميسرة والداعمة للعمل الطوعي مثل النقل والتكنولوجيا والاتصالات.

◀ بحث وتوثيق مختلف أشكال ممارسة التطوع وتوفير بيانات أساسية، موزعة حسب الجنس، عن الأثر المحتمل للسياسات العامة على هذه الأشكال.

◀ تشجيع مشاركة الشباب من خلال برامج مناسبة تربط بين الأعمال المجتمعية والأهداف الإنمائية الوطنية والمناهج التعليمية.

◀ تصميم أنشطة مفيدة وجذابة للمتطوعين.

◀ وضع برامج تقديرية للاعتراف بإسهامات المتطوعين.

◀ تشجيع إنشاء مراكز وطنية للتطوع وفروع لها في مختلف أقاليم البلد.

◀ دعوة القادة البارزين (في المجال السياسي والثقافي والديني) إلى تشجيع رسم سياسات عامة داعمة للتطوع.

للقطاع الخاص

◀ الدخول في حوار مع رابطات العمال والنقابات والحكومة بشأن وضع تشريعات وسياسات إنمائية داعمة للتطوع.

◀ ممارسة الضغوط من أجل وضع لوائح ضريبية داعمة للتطوع.

- ◀ حفز ودعم الأنشطة التكميلية للعمال والمتطوعين على الصعيد المحلي في إطار العلاقات بين أوساط الأعمال والمجتمعات المحلية.
- ◀ تنظيم أشكال خاصة لتقدير العمال المتطوعين والتعريف بها.
- ◀ وضع أرضية مشتركة لتبادل التجارب والخبرات، بين الشركات، لتوسيع نطاق برامج التطوع الخاصة بالعمال وتحسينها باستمرار.

لوكلات التعاون الإنمائي

- ◀ توفير الدراية لتمكين الحكومات من تقييم أثر التشريعات/اللوائح المنطبقة على التطوع.
- ◀ توعية البرلمان بضرورة وضع تشريعات داعمة للتطوع وإنشاء قدرات محلية تعكس تلك التشريعات.
- ◀ تقديم المشورة للسلطات المحلية والوطنية بشأن إدراج إسهامات المتطوعين على النحو المناسب في برامج التعاون الإنمائي.
- ◀ إنشاء فريق خاص يعنى بالتطوع في خدمة الأهداف الإنمائية للألفية.
- ◀ ممارسة الضغط على صناعات الرأي العام لدعم تنظيم أحداث كبيرة عن التطوع في خدمة التنمية مثل اليوم العالمي للمتطوعين.

2-3 اعتماد نهج متنوعة إزاء تعبئة المتطوعين وتيسير التطوع.

التطوع في متناول أي شخص ويمكن لأشخاص من خلفيات متنوعة وبمهارات وقدرات مختلفة أن يعملوا معا على أساس تعاوني بشأن قضايا تهمهم جميعا. فعندما يعمل المواطنون معا فإن المجتمعات والأفراد يستفيدون بصرف النظر عن اختلافاتهم العرقية أو الجنسية أو الدينية أو الاجتماعية أو العمرية.

وينبغي أن يقترن إنشاء البنى الأساسية للتطوع بوضع استراتيجيات لإشراك جميع شرائح المجتمع. ويمكن تصميم برامج هادفة لخلق أو زيادة الفرص لفئات اجتماعية معينة مثل الشباب والنساء والمسنين والمعوقين والأقليات وغيرها من الفئات المهمشة اجتماعيا. وهذه الجهود الهادفة تعزز التعددية وتزيد من رأس المال الاجتماعي ومن قدرة المواطنين على إحداث أثر نهائي على التنمية. وبالموازاة مع وضع استراتيجيات للتعبئة، من شأن التدريب المتخصص في مجال تيسير التطوع أن يساعد المنظمات التي تستعين بالمتطوعين على زيادة فعاليتها في توفير الخدمات، وتوسيع نطاق مشاركة المتطوعين وتيسير رضى المتطوعين واستبقائهم.

والتركيز على هياكل التعبئة الرسمية ينبغي ألا يحجب الحاجة إلى مراعاة وتشجيع التطوع التلقائي في المجالات غير الرسمية وغير المنظمة. كما ينبغي للبنى الأساسية أن تقترن بوسائل لتوجيه أشكال التطوع هذه نحو تحقيق الأهداف الإنمائية الوطنية.

وتتكاثر فرص إشراك المتطوعين وتتنوع في الحالات التي يتم فيها تيسير العمل الطوعي التوعدي والفعال وكذا تلك التي يتوافر فيها التدريب المتخصص في إدارة موارد التطوع.

2-3-1 تنوع النهج

ينبغي تشجيع مختلف الهيئات على تلبية الاحتياجات المتنوعة لشتى فئات المجتمع التي ترغب في التطوع. والعمل الطوعي يمكن أن يتم إما عن طريق الهاتف أو الأنترنت أو في الميدان، وقد تطول مدته أو تقصر كما يمكن أن يفيد المجتمع المحلي، أو يتخذ شكل عمل داعم أو مهمة إدارية. وكلما تعددت الفرص كلما كان التطوع أكثر جاذبية لعدد أكبر من الناس.

وهناك شرائح من المجتمع لا تتطوع بسبب انعدام المعلومات والفرص أو لأنه لا يطلب منها ذلك. ويجوز إعداد خطط شاملة لمختلف الفئات بما يتيح تعبئة الشرائح المهمشة أو المستبعدة اجتماعيا. وينبغي لهذه الخطط أن تعالج العوائق أمام التطوع وتلبي الاحتياجات الخاصة وتهيء الظروف التنظيمية من أجل جلب المجموعات المحددة واستبقائها. والمبادرات الشاملة لمختلف فئات المجتمع تساعد الشرائح المهمشة على اكتساب المهارات والمعرفة وإنشاء شبكات اجتماعية وتسهم في الخروج عن دائرة التهميش.

ويمكن وضع خطط للتعبئة بغرض إشراك شرائح معينة من المجتمع في أنشطة التطوع، من خلال ما يلي على سبيل المثال:

- تشجيع مبادرات الشباب لأغراض النهوض بالدعم المتبادل والإحساس بالمواطنة واكتساب المهارات وتنمية روح الريادة؛

- تنظيم حملات لمكافحة العنف ضد المرأة؛
- التعريف بالفوائد الجسدية والنفسية للتطوع بين الكبار؛
- إتاحة فرص للكبار للعمل مع الشبان من أجل تبادل الخبرات وتنمية روح ومهارات الريادة لدى الشبان؛
- رعاية برامج التطوع لمساعدة كبار السن على الحفاظ على استقلاليتهم ومواصلة نشاطهم داخل المجتمع؛
- تشجيع برامج التطوع التي تدعو إلى التضامن الاجتماعي داخل الشركات، من خلال العمل مع المنظمات التي تستعين بالشباب في المجتمعات المحلية.

وقد يكون من المناسب في بعض السياقات تشجيع وضع برامج مستقلة لفئات معينة من المجتمع، لا سيما حينما تضمن هذه البرامج إبراز القيمة المضافة التي يمكن أن تسهم بها هذه الفئات. وعادة ما يستصوب الجمع بين مختلف المصالح والميول، حيثما أمكن، ضمانا للتنمية المتناغمة لحركة التطوع على الصعيد القطري وتهيئة بيئة لتعزيز التداوب بين مختلف أشكال التطوع ومكوناته.

2-3-2 تيسير التطوع بشكل فعال

إن تعبئة عدد كبير من المتطوعين لا يضمن نجاح العمل الطوعي. ومن شأن اعتماد ممارسات تيسيرية فعالة أن تعزز الالتزام من جانب المتطوعين وتزيد الآثار المحتملة للأنشطة التطوعية. كما أن الاستثمار في إدارة شؤون المتطوعين يرتقي بقدرة المنظمات التي تستعين بالمتطوعين على توفير الخدمات، ودعم مشاركة المتطوعين وتيسير استبقائهم. وإدارة التطوع تكمن في حشد

المتطوعين وانتقائهم وتدريبهم وتقييمهم إلى جانب الاعتراف بإنجازاتهم وتنظيمهم وإدامة الاتصال معهم.

وتتطلب الأعمال الخاصة بالتطوع قدرة فائقة على الإدارة. وتشكل هذه القدرة عنصرا أساسيا ينبغي أن يتوافر لهيئات التطوع في أي بلد، كما يتعين على المنظمات التي تستعين بالمتطوعين أن تواصل صقل هذه القدرة. وهناك وسائل مختلفة وإن كانت متكاملة لتحقيق ذلك منها:

- تدريب الذين يقومون على إدارة التطوع في مؤسسات رسمية؛
- تنظيم حلقات عمل ودورات لمواكبة التطورات في هذا المجال؛
- إنشاء شبكات تواصل بين المهنيين لتقاسم التجارب والخبرات؛
- التعلم باستخدام الوثائق؛
- إجراء دراسات تحليلية للأنشطة الماضية والجارية.

وبإمكان الإداريين المخلصين أن يقودوا عملية تحديد أفضل الممارسات وتبادل المعلومات والموارد تعزيزا للعمل الطوعي. وبوسعهم كذلك توفير برامج تدريب وإشراف للإداريين الجدد، وتكميل هذه البرامج باجتماعات لمدراء المتطوعين ومنتديات وطنية ودولية ومواقع للمناقشات على الأنترنت، ومؤتمرات عن إدارة التطوع ومناقشات مباشرة في حين يوفر الموقع الشبكي لمتطوعي الأمم المتحدة موارد ووصلات جد قيمة.

ومن شأن التعجل في تعبئة المتطوعين بأعداد كبيرة لتنفيذ برامج خاصة أن يخلق ميلا إلى البدء مباشرة باستراتيجيات التنفيذ. لكن

التركيز في المقام الأول على خطط لاستقدام متطوعين قد يؤدي إلى إغفال التحضيرات اللازمة لنجاح هذه الخطط على المدى الطويل. ويتيسر التطوع إذا كانت خطط استقدام المتطوعين جزءاً من نهج شامل متكامل لإدارة التطوع.

وتستوجب خطط التعبئة المختلفة مهارات إدارية متميزة. وعلى سبيل المثال، فإن ترويج ودعم برامج لعمال الشركات يتطلب مجموعة من المهارات والفتيات تختلف عن تلك التي يقتضيها مثلاً برنامج يستهدف المسنين أو الشباب. وبالرغم من وجود اعتبارات رئيسية، فإن متطلبات الإدارة ستختلف باختلاف النهج ومن ثم لا بد أن يكون لكل فئة مستهدفة متطلباتها الخاصة.

للحكومات

- ◀ إيجاد حوافز خاصة لإشراك الشرائح المهمشة في التطوع خدمة للتنمية: متعاطو المخدرات السابقون والمصابون بفيروس نقص المناعة مثلاً.
- ◀ إظهار التطوع كخيار لاكتساب المهارات والاتصال متاح للعاطلين عن العمل.
- ◀ تنظيم حملات محددة المدة للخدمة الاجتماعية الخاصة في مجالات محددة وفقاً لاستراتيجية معينة مثل مكافحة وباء معين أو إعادة التأهيل بعد كارثة طبيعية.
- ◀ دعم المنظمات التي تستعين بالمتطوعين في إعداد برامج ذات رعاية رسمية لصالح فئات خاصة مثل الشباب والنساء والمسنين.
- ◀ تشجيع مختلف الوزارات على ترويج مشاركة موظفيها في العمل الطوعي.
- ◀ إعداد/تيسير إعداد برامج للتطوع تستهدف فئات خاصة مثل النساء والمسنين والمعوقين والشباب أو تسعى إلى إدماجهم.
- ◀ إقامة أو دعم مراكز وطنية وإقليمية للتطوع لأغراض من بينها إعداد برامج للتعبئة الجماهيرية وتيسير الاتصال بين المتطوعين المحتملين والمنظمات التي تستعين بالمتطوعين.
- ◀ إعداد برامج تعليمية هدفها تلقين مبادئ الإدارة الفعالة في مجال التطوع.

للمجتمع المدني

- ◀ توسيع نطاق خطط التطوع وتعزيزها في مختلف المجالات التي تعنى بها مؤسسات المجتمع المدني.
- ◀ إتاحة فرص التطوع لاجتذاب أكبر عدد من الناس مثلا من خلال الجمع بين الأنشطة ذات المدى القصير والمتوسط والطويل وإسناد أعمال معينة إلى المتطوعين.
- ◀ النهوض بالإدماج الاجتماعي بوسائل منها مثلا إعداد برامج وأنشطة لفئات خاصة مستهدفة مثل النساء والطلاب والعاطلين عن العمل والأقليات والمعوقين.
- ◀ تنظيم التطوع بوسائل الاتصال لتيسير إشراك شرائح المجتمع التي لا تتوافر لها سبل كثيرة للعمل الطوعي الميداني.
- ◀ تنظيم تدريبات جماعية مهنية للقائمين على إدارة العمل الطوعي.
- ◀ إقامة وتيسير إقامة شبكات محلية لمدراء العمل الطوعي لتبادل أفضل الممارسات وتشجيع الإشراف على المدراء الجدد.

للقطاع الخاص

- ◀ تشجيع إعداد برامج تطوعية للعمال في شتى شركات القطاع الخاص.

- مواصلة تطوير القدرات فيما يتصل بإشراك العمال المتطوعين من خلال الاستفادة من تجربة وخبرة المنظمات التي تستعين بالمتطوعين في المجتمع المدني.
- إنشاء وحدات خاصة تركز على زيادة وتنويع فرص التطوع لعمال الشركات.
- تعيين وتدريب موظفين لتعزيز وتحسين الإدارة الفعالة في مجال العمل الطوعي لعمال الشركات.
- دعوة المنظمات التي تستعين بالمتطوعين إلى تقديم عروض وتوفير منشورات عن زيادة فرص التطوع داخل الشركات.
- مساعدة المنظمات التي تستعين بالمتطوعين، ولا سيما من المجتمع المدني، في الرفع من قدراتها التديبيرية والإدارية بالاستفادة من تجربة القطاع الخاص في هذا المجال.

لوكالات التعاون الإنمائي

- رصد الموارد لتنفيذ برنامج للتدريب في مجال إدارة العمل الطوعي.
- تيسير تدريب المدربين في مجال إدارة العمل الطوعي.
- دعم البرامج التي تتيح فرص التطوع للفئات المحرومة أو المهمشة مثل المعوقين وأطفال الشوارع والنساء اللائي تعرضن للعنف والشباب الجانحين.
- تيسير نقل تجربة التطوع بوسائل الاتصال إلى بلدان الجنوب.

4-2 تأمين التمويل المستدام

الترويج للتطوع يفضي إلى توعية الجمهور ودعمه. أما الأثر التشريعية والتنظيمية فإنها تؤدي إلى بيئة داعمة. وبرامج التعبئة تشجع المواطنين على العمل كمتطوعين. في حين أن نظام الإدارة السليمة يساعد في تأمين فعالية تلك البرامج وتيسر الموارد المالية كل ذلك.

ينبغي تنظيم الحملات الإعلامية وتنفيذ برامج التوظيف وتوفير التدريب في مجال الإدارة على فترة طويلة من الزمن من أجل مواصلة اجتذاب المتطوعين، وتحسين فرص التطوع وتدريب رواد وإداريين جدد.

ويتمثل التحدي في الحصول على الموارد المالية لتنظيم أنشطة التطوع ودعمها وجعلها مستدامة، لأن القيادة السياسية والأولويات الاقتصادية تتغير في حين تظل الحاجة إلى التمويل قائمة. علاوة على ذلك، فإن المبادرات الجديدة المتصلة بالتطوع قليلة. وستكون هناك حاجة، في البلدان الحديثة العهد بالتطوع الرسمي، إلى ترويج ودعوة على المدى الطويل لتطوير وترسيخ هذا المفهوم. ويتردد المانحون المحتملون أحياناً في تمويل المبادرات الأولية، لأنهم يبحثون عن النتائج الملموسة والاستدامة على المدى الطويل.

وهنا نقترح نهجين:

- إثبات أثر العمل الطوعي والإدارة الكفأة للموارد لدى طلب التمويل؛
- تأمين تمويل على المدى الطويل مقابل الدعم القصير الأجل للأنشطة المتتالية واستخدام الموارد المتوافرة.

1-4-2 فعالية التطوع والإدارة الكفأة للموارد كأساس لتأمين التمويل

لابد من التوثيق الجيد للمنافع الاقتصادية والاجتماعية لبرامج تعبئة المتطوعين وفعاليتها في تيسير إسهام المتطوعين. وفي الحالة المثالية، فإن ذلك لن يبين فحسب الفوائد المتبادلة بالنسبة للمجتمع وللمتطوعين أنفسهم، وإنما سيضع إسهامات المتطوعين في سياق التنمية الوطنية. وأقل ما سيستوجبه ذلك تعريف إداري المنظمات التي تستعين بالمتطوعين بالاعتبارات الإنمائية من خلال قنوات الإعلام الرسمية وزيادة الشبكات والاتصالات غير الرسمية. وينبغي تشجيع موظفي تلك المنظمات على الدخول في حوار وطني متواصل بشأن التحديات الإنمائية والإفادة من هذه اللقاءات في وضع استراتيجيات هذه المنظمات لحشد الموارد.

ولدى المنظمات التي تستعين بالمتطوعين والتي تستثمر في بناء قدراتها المؤسسية لدعم مشاركة المتطوعين وإدارة التطوع حظوظ أكبر في تحقيق النجاح في تنفيذ برامجها وفي حشد الموارد. فالممولون ميالون إلى دعم المنظمات التي لديها بنى إدارية سليمة وشفافة وتستخدم مواردها المالية والبشرية بشكل جيد. والإبلاغ الشفاف والمنتظم يسهم إلى حد كبير في جلب اهتمام الممولين المحتملين. ومقدمو الدعم - الفعليون والمحتملون - يحبذون أن تقدم لهم إثباتات تبين أن التطوع يعزز مشاركة المواطنين ويزيد من التضامن الاجتماعي حول مسألة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد.

2-4-2 التمويل على المدى الطويل واستخدام الموارد المتوافرة

إذا ما تماشت الاحتياجات من الموارد لأغراض التطوع مع الأولويات الإنمائية على المدى الطويل، فمن المحتمل أن يصبح التطوع جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية هادفة للتنمية الوطنية المستدامة. ولا بد أن يندرج تمويل المبادرات الطوعية القصيرة الأجل – وعادة ما يكون بدوافع إنسانية – ضمن استراتيجية وطنية متغاممة هدفها إنشاء بنية أساسية للتطوع تتوافق مع الخصائص الاجتماعية والثقافية لأمة.

ولابد للمنظمات التي تستعين بالمتطوعين، من جانبها، أن تؤمن القدرة على العمل ضمن إطار طويل الأمد حتى وإن كانت الأنشطة التي تدعمها ذات أجل قصير وذات طبيعة متكررة. وهناك احتمالات كبيرة لنجاح المشاريع المتعددة السنوات التي تعدها منظمات تستعين بالمتطوعين من منظور التنمية الأطول أجلاً إذا كان هناك فهم مشترك للتطوع خدمة للتنمية وتقدير موحد لقيمته.

من النادر جداً أن تتأتى كل الموارد المقدمة حتى إلى منظمة واحدة من مصدر واحد. فعادة ما يتعين اللجوء إلى عدة شركاء. فتعدد الشراكات يزيد من فرص نجاح حشد المعونة من مختلف المانحين ذوي الاهتمامات المتباينة. إضافة إلى ذلك، يميل المانحون إلى الاعتقاد بأن المشاريع المشتركة تتطوي على قدر أقل من المجازفة ويجلب النجاح، إذا ما تحقق، ما نحين آخرين. ومن هنا يمكن أن يشكل تعدد الشراكات وسيلة فعالة ليس فحسب لتأمين تمويل إضافي على المدى الطويل وإنما أيضاً لاستخدام الموارد المتوافرة.

وفضلا عن إتاحة الجمع بين التمويل القصير والمتوسط والطويل الأجل، تجلب الشراكات المتعددة أيضا الإسهامات النقدية والعينية. وعادة ما تتوافر الرغبة لدى المانحين في دعم أنشطة عملية مباشرة لكن قد يعزفون عن تمويل ما يتصل بها من نفقات إدارية وتدييرية. وهذا من شأنه أن يحد من فعالية المنظمات التي تستعين بالمتطوعين وقد يقوض عملياتها المبرمجة. وإقامة شراكات متعددة قد يكون حاسما في تجاوز هذه المشاكل. ويمكن أن تتأتى الاستثمارات الطويلة الأجل من الدعم الحكومي في حين أن تمويل الأنشطة ذات الطبيعة التشغيلية أكثر قد يتأتى من مانحين محتملين ممن يبحثون عن نتائج ملموسة آنية.

يمكن الاستفادة من خبرة المحترفين في مجال حشد الموارد لأن مهمتهم تتمثل في إيجاد الموارد الممكنة وكيفية تعبئتها. فهم ليسوا قادرين فحسب على مواصلة تقنيات أثبتت جدواها مع حالات معينة وإنما أيضا على إيجاد حلول ابتكارية.

للحكومات

- ◀ عكس الالتزامات المالية العادية في الميزانيات الوطنية دعماً للتطوع في خدمة التنمية.
- ◀ إدراج مخصصات التطوع خدمة للتنمية في ميزانية كل وزارة أو إدارة على حدة.
- ◀ تحديد معايير وغايات واقعية من أجل مساعدة المنظمات التي تستعين بالمتطوعين في وضع برامج تراعي الاعتبارات الجنسانية وتستجيب للأولويات الوطنية وجعل هذه البرامج قابلة للتمويل.
- ◀ إنشاء صناديق وطني للاستثمار في مجال التطوع خدمة للتنمية يلبي الاحتياجات المشتركة للمنظمة المعنية في ميادين من قبيل التدريب على إدارة التطوع وتبادل الخبرات والمعلومات بين المتطوعين وإقامة البنيات للتطوع عن طريق وسائل الاتصال.
- ◀ إنشاء صندوق موارد أولية مخصصة للتطوع لاستكمال إسهامات المانحين الآخرين وتشجيعهم على تمويل المنظمات التي تستعين بالمتطوعين.

للمجتمع المدني

- ◀ إعداد مشاريع متعددة السنوات بدعم من المتطوعين تتوافق مع الأهداف الإنمائية الوطنية ومتابعة التقدم المحرز في

تنفيذها سنويا من أجل تيسير إدخال التعديلات عليها وزيادة فعاليتها.

◀ بناء القدرات على الحوار مع الممولين المحتملين بغية تحديد أهداف متفق عليها والنتائج المتوقعة لبرامج المتطوعين.

◀ تدريب مدراء المتطوعين لتوثيق تمويل التطوع في خدمة التنمية بدءا بتقديم الطلبات ومرورا بالرصد والإبلاغ وانتهاء بتقييم التنفيذ.

◀ تشجيع التنسيق والتعاون بين مؤسسات المجتمع المدني بغية الدخول في حوار جماعي مع المانحين المحتملين لبلوغ المستوى الأمثل من التداؤب واقتصادات السلم.

◀ تنظيم تدريب مهني في مجال تعبئة الموارد لمدراء المتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني.

للقطاع الخاص

◀ تمكين المجتمعات المضيفة من تخطيط التنمية على المدى الطويل بدعم موثوق وقابل للتوقع من العمال المتطوعين.

◀ إنشاء صندوق استئماني داخل الشركات، مشترك بين الشركات لدعم أنشطة التطوع.

◀ إنشاء مجمع للقطاع الخاص لتقديم موارد تكميلية للمنظمات التي تستعين بالمتطوعين (في شكل نقد وتدريب إداري ومعدات مستعملة وتكنولوجيات جديدة وما إلى ذلك).

◀ تيسير حصول المتطوعين ومنظماتهم على المعدات المستعملة للشركات الخاصة مثل الحواسيب والسيارات ومعدات المكاتب.

◀ تشجيع التنسيق مع المانحين المهتمين مثل القطاع الخاص (الوطني والدولي) والمؤسسات الخاصة في مجال تخصيص الموارد لأنشطة التطوع.

◀ تدريب مدراء المنظمات التي تستعين بالمتطوعين على تقنيات الحشد الفعال للموارد بما في ذلك المبادرات المدرة للدخل وخيارات الوقف ومصادر الدعم المتعددة والتكميلية.

لوكلات التعاون الإنمائي

◀ النظر في تحويل المنظمات التي تستعين بالمتطوعين إلى آلية فعالة ودائمة لتنفيذ برامج التعاون الإنمائي وتمكينها من ذلك.

◀ تشجيع الحوار والتوافق بين الوكالات الإنمائية بشأن الموارد الإنمائية التي ستخصص للمنظمات التي تستعين بالمتطوعين ضمن برامج التعاون.

◀ تنظيم مائدة مستديرة خاصة لحشد الموارد من أجل إشراك المتطوعين في برامج التنمية الوطنية.

◀ تحفيز الحكومات على تقديم دعم مالي للمتطوعين من أجل أن يسهموا في عملية التنمية على المدى الطويل، وذلك من خلال توفير موارد تكميلية مشروطة.

متطوعو الأمم المتحدة

Postfach 260 111

D - 53153 Bonn, Germany

هاتف: (49 228) 815 2000

فاكس: (49 228) 815 2001

hq@unvolunteers.org

http://www.unvolunteers.org

روبرت فارنكي، بون

مطبعة جامعة بون، بون

بريد إلكتروني:

عنوان الموقع الشبكي:

التصنيف والتغليف:

الطباعة:

إنشاء بنية أساسية للتطوع

مذكرة توجيهية



متطوعو

الأمم المتحدة