

عقدت منصة المجتمع المدني بالتعاون مع فريق سند التنموي جلسة الحوار الأولى من سلسلة جلسات الحوار التي تمحورت حول " دور المبادرات المجتمعية في بناء مفهوم العمل التطوعي " وذلك في 23 أيار/مايو 2017 في مركز سكيلز. بحضور د. هشام خياط استشاري الأعمال في مركز الأعمال والمؤسسات السوري وممثلين عن عدد من المبادرات المجتمعية هي:

دير الآباء اليسوعيين_ مجموعة وتد الكشفية_ فوج 24 كشاف سورية_ فريق تمكين التطوعي_ فريق عمرها التطوعي_ فريق الكريات الحمراء_ فريق plan B، فريق نبض التطوعي_ مركز النحل المجتمعي_ مبادرة هنا سورية_ فريق خبرات سورية.

بداية، عرف السيد مفيد كبرياج (ميسر الجلسة) السادة الحضور بالمنصة والهدف من وجود منصات الحوار الذي يتمثل بـ الالتقاء بين المبادرات والداعمين، تشبيك بين المبادرات، وخلق ثقافة الحوار.

تناولت الجلسة عدة جوانب تتعلق بمحور الجلسة "مفهوم التطوع"، وهذه الجوانب هي:

- آليات استقطاب المتطوعين.
- العمر التطوعي: فترة الالتزام من قبل المتطوع_ شريحة الأعمار_ أثر التمويل على العمل التطوعي.
- استدامة العمل التطوعي.

أولاً: آليات استقطاب المتطوعين:

ذكر الحضور مجموعة من الطرق التي يمكن استخدامها لجذب المتطوعين والأسباب التي تدفع الناس للتطوع وهي كالتالي:

- شبكات التواصل الاجتماعي. (الفيديسبوك).
- العلاقات الأفقية: الأصدقاء_ الأقارب.
- الاتصال الشخصي_ العلاقات الشخصية للأفراد.
- الرغبة الدخول في تجربة جديدة.
- الشغف.
- محبة أفراد الفريق.
- عمل الفرق على الأرض هو الذي يحفز المتطوعين على الانضمام.
- إقامة حدث لاستقطاب المتطوعين.

ثانياً: العمر التطوعي: فترة الالتزام من قبل المتطوع_ شريحة الأعمار وأثر التمويل على العملية التطوعية.

أكد الحضور على مجموعة من النقاط تتعلق بهذا الجانب وهي:

- التطوع غير محصور بفئة عمرية.
- الشباب: هم الفئة الأكثر شغفاً وحماساً للعمر التطوعي.
- المكان يساهم ببقاء المتطوع أو مغادرته. (أسلوب التعامل مع المتطوع).
- التمويل. (وجوده أو غيابه).
- ظروف الحياة.
- وجود المشاكل بين أفراد الفريق.
- حالة الاحتراق التطوعي. (استنزاف المتطوعين).

ملاحظات:

- يفتقر العمل التطوعي لوجود خطة لاستقطاب المتطوعين _ خطة لإدارة الجهود التطوعية_ عدم وضوح الهدف من العمل التطوعي _ غياب ثقافة التطوع عن مجتمعنا.
- سياسة استقطاب المتطوعين تتواجد في الجمعيات أكثر من المبادرات، ويُعزل ذلك بأن أفراد المبادرة قد يكونوا عبارة عن مجموعة أشخاص يلحقون "موضة" العمل المجتمعي أو وجود تمويل للمبادرة تنتهي بانتهاء هذا التمويل.
- التعويض المالي لبعض أفراد الفريق دون الآخر، أو توزيع المناصب بين أفراد الفريق يُخلق الحساسية بين أفراد الفريق الواحد، ويؤدي إلى خسارة جزء من الكوادر بسبب الغيرة وهذه الهرمية غير المحبذة في العمل التطوعي.
- غياب الإستراتيجية هي أحد أسباب فشل العمل التنموي "الخيارات الخاطئة تؤدي إلى نتائج خاطئة".
- استطاع العمل التطوعي أن يكسر الاحتكار الموجود بالكليات، من خلال نشر المواد العلمية مجاناً عبر صفحات الفيسبوك. "فريق كريات الحمراء".
- تقليد الفكرة التطوعية هو دليل على نجاح الفكرة، والريح الأساسي للعمل التطوعي هو انتشار الفكرة.
- فكرة وجود الولاء المطلق لمكان واحد هي فكرة خاطئة، وإن تملك المتطوعين هو أمر غير مقبول، لأن العمل التطوعي هو عمل إنساني، والمتطوع لديه شغف يجب استثماره.
- العملية التطوعية هي عملية تبادلية قائمة على قاعدة عطاء وأخذ حيث يجب أن يتاح للمتطوع أن يبني قدراته.

- العمل التطوعي هو حاجة مجتمعية والفكر التطوعي هو الحب غير المشروط، ووقوع المتطوعين بأخطاء هو حالة تعليمية وطريقة لبناء المسار المهني للمتطوع.
- استملاك المدير أو مسؤول الفريق لأعضاء الفريق هو أمر غير منطقي، لأن من حق المتطوع أن يخلق هويته التطوعية وأن يؤسس لمبادرات أخرى.
- تواجد المتطوعين في أكثر من فريق تطوعي ، هو تراكم خبرات ويساهم في التشبيك بين المبادرات.
- وجود المتطوع بأكثر من مجال هو شغف.
- سرقة المبادرات؛ لهذا الأمر وجهان: إيجابي: في حال تم متابعة العمل وفقاً لصاحب الفكرة، وسليبي: في حال بدأ من الصفر.
- العمر التطوعي للمتطوع ضمن أي فريق يتوقف على المكان وأسلوب التعاطي مع المتطوع.
- العمل التطوعي سابقاً كان محصوراً ضمن مجموعة من أعضاء الجمعيات، إلا أن الأزمة أدت إلى انتشار مبادرات شبابية.
- وجود ضعف أخلاقي بالتعامل مع المتطوع، حيث يجب على المسؤولين على المبادرة أن يزرعوا بذرة حلوة لدى المتطوعين، وأن يرى المتطوع النموذج لدى الإدارة.
- شروط الحماية وهي: الجدة والابتكار أي أن تكون مميزة وجديدة. والعمل التطوعي في سورية ما زال هو عمل تقليدي للأعمال الأخرى الموجودة في العالم؛ لذلك من الصعب حماية أي فكرة تطوعية في سورية، هي تقليد وليست ابتكار.
- مغادرة الأشخاص لأي فريق، وتأسيسه لفريق آخر، هو شيء إيجابي ويشكل مساهمة إيجابية في المجتمع.
- العمل التطوعي هو عمل خيري.
- عمر المتطوعين يعود لنوع المشروع.
- فكرة العمل التطوعي كانت خجولة ومحدودة بأعضاء الجمعيات، إما اليوم أصبحت على الأرض، وتمكنا من نشرها إلا إن العمل المجتمعي غير منظم.
- يؤثر التمويل على سير العملية التطوعية وعلى المتطوع؛ بشكل إيجابي: في حال كان وسيلة لإتمام عملية التطوع، وحتى لا يتم استنزاف المتطوع، ومن ثم خسارته. حيث يمنح المتطوع وقته وجهده للمكان، وهذا التعويض يشكل حافزاً وتقديراً لجهده ووقته. سلبى: في حال كان المال هو الغاية من العمل التطوعي، وأحياناً قد يشعر المتطوع بأنه موظف، وهذا يتوقف على أسلوب التعاطي مع المتطوع؛ من قبل الإدارة.

المقترحات:

- وجود عقد تطوعي: ينظم العملية التطوعية من إدارة للجهود التطوعية، تخطيط استراتيجي_ مدونة سلوك للعمل التطوعي_ وجود نظام حوافز وضوابط للمتطوع_ تدريب المتطوعين_ توحيد مفهوم العمل التطوعي وتعريفه ضمن المدونة.
- مراجعة المرحلة السابقة، حيث لم يترافق انتشار هذه الفكرة مع جهد تأطيري من أعلى مستوى حكومي، مع التأكيد على إن إدارة الجهود التطوعية هي أعلى مراحل إدارة الموارد البشرية.
- في المرحلة المقبلة؛ يجب علينا النظر في كيفية استدامة العمل التطوعي_ من حيث الفكرة وروادها.
- أن يكون العمل التطوعي هو مكان لخلق الفرص وبناء القدرات، وليس لخلق المادة.

منصة المجتمع المدني

نورا علي

حُرر في 3 /6/ 2017.