

# أخذ المتطوعين بجدية

تقرير مرحلي عن الأعوام ١٩٩٩-٢٠٠٧  
تنمية التطوع في الاتحاد الدولي



يمكن اقتباس أي جزء من هذا الكتيب أو استنساخه أو ترجمته إلى لغات أخرى أو تكييفه لتلبية الاحتياجات المحلية دون الحصول على تصريح مسبق من الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر شريطة ذكر المصدر بوضوح.

لا تعكس الخرائط الواردة في الوثيقة أي آراء للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر ولا الجمعيات الوطنية فيما يتعلق بالوضع القانوني للأراضي أو سلطات.

صورة الغلاف: تصوير توماس برتلسن/  
**الصلبي الأحمر الدانمركي**  
فريق التصميم: ستيفان أغراهام، سبستيان كالموس،  
جيني لاو وآستا يتر

## جدول الأعمال العالمي للاتحاد الدولي (٢٠٠٦ - ٢٠١٠)

على مدى السنوات الخمس المقبلة، ستتركز الجهود المشتركة للاتحاد الدولي في إحراز الأهداف والأولويات التالية:

### أهدافنا

**الهدف الأول:** تقليل عدد حالات الوفاة والإصابة والآثار المترتبة على الكوارث.

**الهدف الثاني:** تقليل عدد حالات الوفاة والأمراض والآثار المترتبة على الأمراض وحالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة.

**الهدف الثالث:** زيادة قدرة المجتمع المحلي والمجتمع المدني والصلبي الأحمر والهلال الأحمر على التصدي لأكثر حالات الاستضعاف إلحاحاً.

**الهدف الرابع:** نشر احترام التنوع وكرامة الإنسان والحد من التعصب والتمييز والاستبعاد الاجتماعي.

### أولوياتنا

تحسين قدرتنا على مواجهة الكوارث والحالات الطارئة في مجال الصحة العامة على الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية؛

تصعيد أنشطتنا مع المجتمعات المستضعفة في مجالات النهوض بمستوى الصحة والوقاية من الأمراض والحد من مخاطر الكوارث؛

تحقيق زيادة ملموسة في البرمجة والمناصرة في مجال الإيدز وفيروسه؛

تجديد أنشطتنا في مجال المناصرة بخصوص القضايا الإنسانية ذات الأولوية ولاسيما بشأن مكافحة التعصب والوصم بالعار والتمييز وتشجيع الحد من مخاطر الكوارث.

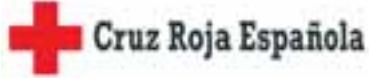
٢٠٠٧  
الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر

صندوق البريد: ٣٧٢  
سويسرا/١٢١١١ جنيف ١٩  
رقم الهاتف: +٤١ ٢٢ ٧٣٠ ٤٢٢  
رقم الفاكس: +٤١ ٢٢ ٧٣٣ ٣٩٥  
البريد الإلكتروني: secretariat@ifrc.org  
الموقع على شبكة إنترنت: www.ifrc.org

# قائمة المحتويات

٢	شكر
٣	توضيحة
٤	ملخص تفيلي
٦	١ - استعراض الماضي واستخلاص النتائج
٩	٢ - القرارات الدولية والإقليمية بشأن التطوع
١٠	٣ - اكتساب خصائص الجمعية الوطنية الميسرة للتطوع
١٠	١-٣ البيئة القانونية
١١	٢-٣ البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية
١٢	٣-٣ الشراكة الإستراتيجية
١٣	٤ - إنشاء جمعية وطنية موالية للمتطوعين
١٣	١-٤ مقدمة
١٤	٤-٤ تنوع المتطوعين واستقطابهم
١٦	٤-٣ الاحتفاظ بالمتطوعين والاعتراف بهم
١٧	٤-٤ تدريب المتطوعين ومديريهم
١٩	٤-٥ صحة المتطوعين وسلامتهم
٢٢	٤-٦ المشاركة في إدارة البرامج وصنع القرارات
٢٣	٤-٧ السداد
٢٥	٤-٨ الأنماط الجديدة للتطوع عبر تمكين المجتمعات المحلية
٢٧	٤-٩ إقامة شبكات للتواصل والدعم بين الأقران
٢٩	٥ - التطوع في حالات الطوارئ
٣١	٦ - التطوع في البرامج اليومية
٣٣	٧ - أين نذهب من هنا؟
٣٥	مراجع

الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر  
يود أن يعرب عن امتنانه للجمعيات والجهات المختلفة على الدعم المقدم إلى  
الأنشطة العالمية في مجال التطوع على مدى الأعوام ١٩٩٩ - ٢٠٠٧



Punainen Risti  
Röda Korset



Swedish International  
Development Cooperation  
Agency



# توطئة

ولن يتضمن تحقيق أهداف الاتحاد الدولي دون تكريس والتزام المتطوعين والعاملين والقيادات في الجمعيات الوطنية في كافة أنحاء العالم فضلاً عن الموارد المالية الازمة لدعم عملهم. ومن الخلاصات الهامة أن الجمعيات الوطنية صارت تأخذ مسألة تنمية التطوع بالزيادة من الجدية عن ذي قبل، بإنشاء نظم جديدة لإدارة المتطوعين تلائم الأطر القائمة في أقطارها.

ونجد أن توجه بالشكر والتهنئة إلى كل فرد في الجمعيات الوطنية أو الاتحاد الدولي ساهم في وضع هذا التقرير عن سير العمل، ليكون مصدراً مفيدةً لأنشطة تنمية التطوع في المستقبل. ونوجه شكرًا خاصاً إلى فريق العمل التابع لمجلس الإدارة المعنى بالتطوع وكذلك للصليب الأحمر السويدي لجهودهما في دعم هذا التقرير عن سير العمل.

وتحثنا إلينا أن تقرؤوا هذا التقرير وتبادلوا الرأي بشأنه مع زملائكم لأنه يسلط الضوء على الأعمال القيمة التي تمّت ويشير إلى ضرورة مضاعفة الجهد في مجال تنمية التطوع في السنوات المقبلة.

يمارس العديد من المتطوعين الذين يمندون وقتهم من أجل إحداث تأثير فارق في حياة أكثر سكان العالم ضعفاً باسم الصليب الأحمر والهلال الأحمر دوراً أساسياً في دعم مجتمعاتهم المحلية. غير أنه على الرغم من أن المتطوعين يمندون وقتهم مجاناً دون الرغبة في تحقيق ربح، فالتطوع ليس مجاناً. فإذا كان المتطوعين وتطورهم يتطلبان موارد. ومنذ عام ١٩٩٩، أصبحنا نرى الجمعيات الوطنية تبدي اهتماماً متزايداً وتبذل جهوداً متزايدة لتحسين إدارة ومساندة متطوعيها القادرين.

وهذا التقرير، هو جهد مشترك بين فريق عمل مجلس الإدارة المعنى بالتطوع وأمانة الاتحاد، يرمي إلى تقديم صورة عن تطور التطوع منذ عام ١٩٩٩. ويقدم التقرير ملخصاً للخطوط العريضة لصنع القرارات والالتزامات داخل الاتحاد الدولي ويصف الأحوال في الجمعيات الوطنية. ويتضمن التقرير أيضاً دراسة الاتجاهات الخارجية والقضايا الرئيسية التي تؤثر على التطوع. ولا يزال هناك العديد من الشفرات التي ينبغي تناولها، ولكن بإصدار هذا التقرير كسبنا أداة هامة تساعدنا على تحديد أوجه القصور ومعالجتها. وعندما يتعلق الأمر بإدارة المتطوعين في حالات الطوارئ، بينت تجارب الأعوام الماضية الفارق الكبير الذي يمكن أن يحدثه التأهب لها.

ماركو نيسكالا

أمين عام الاتحاد الدولي  
لجمعيات الصليب الأحمر  
والهلال الأحمر

بنغت وستربغ

رئيس فريق العمل المعنى بالتطوع  
ونائب رئيس الاتحاد الدولي لجمعيات  
الصليب الأحمر والهلال الأحمر

# ملخص تفدي

الجمعيات الوطنية بعدد متطوعيها من أجل الحصول على أرقام صحيحة للمتطوعين.

وتحسن ممارسات إدارة التطوع في العالم بأسره، على الصعيد اليومي وفي حالات الطوارئ. وتحتير العديد من الجمعيات الوطنية نهجاً جديداً لتعزيز تنوع المتطوعين ومشاركتهم في صنع القرارات والتنفيذ. وتعزيز تنمية المتطوعين عموماً، وتعزيز التطوع في حالات الطوارئ على وجه الخصوص يعظمان مواطن القوة في القاعدة الأساسية لمتطوعينا.

ويؤثر عدد من العوامل الخارجية والداخلية المتغيرة دائمة التغير على إدارة المتطوعين. وهو ما يواجه الجمعيات الوطنية في عملها بمناخ مفعم بالتحديات. وتنمية التطوع مسألة مشتركة بين القطاعات وغالباً ما تفتح صندوق بندورا للمشاكل مما يكشف عن قضايا أوسع تتعلق بالتنمية التنظيمية التي لا بدّ من معالجتها. بيد أنه ينبغي القيام بالمزيد لتحسين نظم إدارة المتطوعين وإقامة نظم جيدة. ويجب أن يكون استقطاب المتطوعين لخدمة المستضعفين في هذه الحال أحد عناصر اختصاصات الجمعيات الوطنية. وبدأت تثور التساؤلات حول قدرة الجمعيات الوطنية على استقطاب المتطوعين والاحتفاظ بهم بشكل متزايد. ويركز هذا التقرير على أهم أوجه التقدم والتحديات التي حدتها الجمعيات الوطنية فيما يتعلق بتنمية المتطوعين بعد اعتماد سياسة التطوع التابعة للاتحاد. وتشمل الموضوعات التي جرت تغطيتها تنوع المتطوعين واستقطابهم والاحتفاظ بهم والاعتراف بهم وتلريبهم وصحتهم وسلامتهم ومشاركتهم والأمناط الجديدة للتطوع ومدى شبكات المتطوعين ودعم القرآن.

وتعزز إستراتيجية عام ٢٠١٠ وعملية التحادن

يمثل متطوعو الصليب الأحمر والهلال الأحمر جوهر المساعدات الإنسانية الفعالة التي تقدم لآلاف المستضعفين. والمتطوعون هم فوتنا. ومن خلالهم يعرفنا الغير وهم الذين يجعلوننا قوة إنسانية فريدة في العالم. واتحاد دولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر الوطنية، تمثل إحدى نقاط تركيزنا في دعم متطوعينا ومنحهم الأدوات

والموارد التي يحتاجون إليها كيما يلبوا الطلبات والتوقعات الكبيرة التي تتوقعها نحن – ومن يساندنا – منهم.

وبعد اعتماد سياسة التطوع للاتحاد الدولي عام ١٩٩٩ والقرارات والتعهدات اللاحقة التي قطعتها الجمعيات الوطنية على نفسها في المؤتمرات الدولية والإقليمية، جرى تنفيذ العديد من هذه القرارات بدرجات متفاوتة. وستكون متابعة تلك القرارات ضرورية في الأعوام القادمة. وكانت هناك مبادرات جادة ومبتكرة في جميع أنحاء العالم ترمي إلى تيسير التطوع. وُثُرِّجَ إدارة المتطوعين بشكل متزايد في الخطط الإستراتيجية، ويجري الاعتراف بها بوصفها مجالاً هاماً لتنمية الجمعيات الوطنية.

ونحو نصف جمعياتنا الوطنية لديه سياسة وطنية للتطوع، بينما هناك عدد أقل لديه خطط لتنمية التطوع.

ويكرس المزيد من الجمعيات الوطنية الموارد البشرية لإدارة وتنمية المتطوعين على الصعيد الوطني.

كم متطوع لدينا في الجمعيات الوطنية؟ سؤال تصعب الإجابة عليه. فالطائفة العريضة من الأرقام الحالية تجعل من الصعوبة يمكن تقديم جواب قاطع بشأن عدد المتطوعين الإجمالي. وتذهب التقديرات إلى وجود حوالي ٢٠ مليون متطوع في العالم. ومن المهم أن تبلغ

الحكومات والمشروعون مع التطوع والمنظمات الطوعية على قدرة التطوع على البقاء وفعاليته.

ومن المؤكد أن التطوع وسيلة أساسية للجمعيات الوطنية يسمح لها بتلبية احتياجات المستضعفين. ولذلك يجب دمج إدارة المتطوعين وتنميتهم وربطها بشكل وثيق بالبرامج اليومية للجمعيات الوطنية وبرامجها المتعلقة بالتنمية التنظيمية.

ومثل مبادرة الاتحاد الدولي لتنمية التطوع العالمي في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، ترمي خطط الأجل يرمي إلى التصدي للتحديات الحالية والمستقبلية ويكشف ذلك في هذا التقرير. وتم إعداد مبادرات ترمي إلى مساعدة الجمعيات الوطنية في تهيئة بيئة داخلية وخارجية مواتية تشجع عمل المتطوعين ويسره وتشجع التطوع في كل قطاعات المجتمع.

وفي الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، ترمي خطط تنمية التطوع إلى ما يلي:

- كفالة اعتماد الجمعيات الوطنية نظم وإجراءات ومارسات لإدارة المتطوعين ودعمها من أجل تعزيز وإدارة المتطوعين.
- تنمية المعرف ونشرها بشأن التطوع في حالات الطوارئ
- نشر إنجازات المتطوعين والاحتفاء والاعتراف بها
- الدعوة والعمل لإنشاء بيئة تيسّر التطوع

وفي عالمٍ آخر بالتحديات العالمية وتزايد التعرض للكوارث والأمراض، فإن هذه القدرة ضرورية لتحقيق مهمة الاتحاد الدولي وجدول الأعمال العالمي في تكين المجتمعات المحلية الضعيفة من الاستجابة في الظروف التي تهدد حياة الناس وسبل عيشهم.

في المستقبل التطوع بوصفه رؤية وقيمة أساسيتين للمنظمة. وينبغي أن تتطبع كل جمعية وطنية لكي تصبح واحدة من المنظمات الرائدة في مجال استقطاب وإدارة المتطوعين بغية مساعدة المستضعفين في بلدانها عبر برامجها اليومية وبرامج مواجهة أزمات الطوارئ. ولنكن كان التطوع مجاناً، فإن إدارته ليست كذلك. وإذا كانت الجمعيات الوطنية جادة بشأن إدارة المتطوعين في سبيل تحسين تلبية الاحتياجات المتغيرة، فلا بد من الالتزام التنظيمي وتوفير الموارد على المدى البعيد.

وتعزز أهداف جدول الأعمال العالمي والتزامات الاتحاد الدولي وجمعياته الأعضاء بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية. ويشدد المؤتمر الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر لعام ٢٠٠٧ على أربعة جوانب مثل تحديات ينبغي للحركة التصدي لها:

- الأخطار البيئية، وتشمل تغير المناخ
- الهجرة
- العنف في المجتمعات المحلية
- الأمراض الناشئة والتكررة، بما فيها مرض الإيدز وفيروسه.

وتحتاج هذه التحديات من جميع الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين الاعتراف بقيمة مشاركات المتطوعين في العمل الإنمائي، بوصفهم الصلة الرئيسية بين المجتمعات المحلية والسلطات الوطنية والدولية.

وساهمت الشراكة بين الاتحاد الدولي ومنطوري الأمم المتحدة بشكل كبير في تأكيد قيمة التطوع وفي تنسيق الجهود الرامية إلى تهيئة بيئة تمكن من تحقيق كل إمكانيات التطوع وستخدمها بشكل أمثل. وكان التقدم المحرز في هذا الميدان إيجابياً ومن الضروري القيام بالمزيد من العمل. ويتبين الأثر الكبير للطريقة التي تتعامل بها

# ١- استعراض الماضي واستخلاص النتائج

## القيمة المضافة لسياسة التطوع

عندما اعتمدت سياسة التطوع للاتحاد عام ١٩٩٩، دعت إحدى توصيات الهيئة العامة إلى ضرورة مراجعة كل الجمعيات الوطنية لسياساتها وإجراءاتها القائمة. وتشجع السياسة الجمعيات الوطنية على اعتماد سياسات عمل على الصعيد القطري، واعتمد دليلاً لسياسة التطوع (٢٠٠٢) بغية مساندة هذه العملية. ومنذ ذلك الحين، اُخذت العديد من الخطوات في تنمية التطوع داخل الجمعيات الوطنية. وبين التقييم الذاتي للجمعيات الوطنية أن الجمعيات الوطنية التي اعتمدت سياسات تطوع أحرزت نتيجة أفضل في استقطاب المتطوعين والاحتفاظ بهم. وبين الجولة الثانية من التقييم الذاتي للجمعيات الوطنية زيادة كبيرة في نسبة الجمعيات الوطنية التي لديها سياسات تطوع خاصة بها. وأبلغ نصف تلك الجمعيات تقريراً عن وجود سياسة تطوع لديها بينما أفادت ٤٣,٥٪ أن لديها خطة لتنمية المتطوعين. وتشير تلك البيانات إلى أن الجمعيات الوطنية تتخذ خطوات جادة من أجل التصدي لتحديات استقطاب المتطوعين والاحتفاظ بهم.

يقترح الدليل توفير نظام لجمع معلومات وإحصاءات دقيقة عن الأنشطة التي يضطلع بها المتطوعون في الجمعيات الوطنية وتأثيرها. ومن بين الأدوات المستحدثة التقييم الذاتي للجمعيات الوطنية للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٠ و٢٠٠٤-٢٠٠٥ والمشاورة العالمية للشباب للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وعلى الرغم من استحالة أن تقدم أي منها صورة كاملة عن التطوع في الصليب الأحمر



# المعالم الأساسية

١٩٩٩-٢٠٠٧

يبين الجدول الزمني أدناه المعالم الأساسية في تطور التطوع في الحركة، باعتماد سياسة التطوع للاتحاد بوصفها نقطة تغيير حاسمة عام ١٩٩٩. واتسمت الأعوام الثمانية الماضية بزيادة نظم تنمية المتطوعين وإدارتهم.

: ١٩٩٩ اعتماد الهيئة العامة لسياسة التطوع

للاتحاد، تأكيد سياسة الشباب  
للاتحاد (١٩٩١).

: ١٩٩٩ تعهد الاتحاد بشأن التطوع في المؤتمر  
الدولي السابع والعشرين

: ٢٠٠١-٢٠٠٠

عمل الاتحاد الدولي في إطار منظومة الأمم المتحدة للتأثير وإيجاد الدعم  
لقرار الأمم المتحدة /٥٦/ ٣٨ توصيات  
بشأن دعم التطوع

: ٢٠٠٠ كلمة رئيس الاتحاد بشأن التطوع  
في الجمعية العامة للأمم المتحدة  
خلال تدشين السنة الدولية  
للمتطوعين، ٢٠٠١

: ٢٠٠٠ تأسيس شبكة أوروبا الغربية لتنمية  
المتطوعين

: ٢٠٠١ السنة الدولية للمتطوعين - إنشاء  
شراكات والاحتفال باليوم الدولي  
للتطوع (٥ ديسمبر/ كانون الأول)  
لأول مرة

: ٢٠٠١ إعداد خطة الاتحاد - التطوع  
عام ٢٠٠٥

: ٢٠٠٣-٢٠٠٠

إنشاء منصب تنمية المتطوعين في  
أفريقيا في نيروبي

: ٢٠٠١ إيلاء التطوع أهمية بالغة في  
الهيئة العامة

: ٢٠٠٢ نشر دليل تنفيذ سياسة التطوع

والهلال الأحمر، لم ترد كل الجمعيات الوطنية عليها، وفي حين أن الكثير من الأرقام كانت تقديرات فمن الجدير النظر في نتائج تلك الأدوات القائمة على الاستبيانات.

وبينت الردود الواردة من التقييم الذاتي للجمعيات الوطنية وجود قضيتين رئيسيتين تتعلقان بالتطوع ألا وهم الافتقار إلى المتطوعين الأكفاء واستقطابهم/ الاحتفاظ بهم في قطاع التطوع الذي صار سوقاً تخدم فيه المنافسة باطراد.

وحركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر هي أكبر المنظمات الإنسانية في العالم، بما لديها من جمعيات وطنية معترف بها يبلغ عددها ١٨٥ جمعية وشبكة مشتركة بين البلدان تتألف من الفروع والفرق في كل المجتمعات المحلية. إن قدرتنا على الوصول للمستضعفين تتجاوز قدرة أي منظمة أخرى، ولكننا نجد صعوبة في إيضاح قيمتنا. ولا يعطي العدد الإجمالي للمتطوعين ولا إجمالي ساعات عملهم صورة كاملة، ولكنه يقدم طريقة ملموسة لتوضيح قدرات الحركة.

## ما هو عدد المتطوعين والأعضاء لديك؟

ربما يبدو هذا السؤال بسيطاً، ولكن الحصول على رد واحد عليه ينطوي على صعوبة بالغة. إذ تعتمد الطائفة العريضة من الأجيوبية التي حصلنا عليها على خلفية السؤال المطروح وطبيعته. ومن الحال أن تقدم الأعداد بمفردها صورة كاملة للتطوع في الصليب الأحمر والهلال الأحمر. ولذلك، ينبغي دراسة النتائج التي أسفرت عنها المشاورات المذكورة آنفاً بعناية.

وأجابت ١٦١ جمعية وطنية على الأقل على جولة من جولتي التقييم الذاتي للجمعيات الوطنية. وبين تحليل آخر للردود وجود ما مجموعه ٧١,٩ مليون عضو و ١١,٥ مليون متتطوع. وفي ٤١ جمعية وطنية، لا توجد معايير محددة لتمييز الأعضاء من المتطوعين/ لذلك ثمة تداخل. واستنطاب ما مجموعه ٤٠,٠٠٠ متتطوع جديد في السنة السابقة للاستبيان. وأبلغ حوالي نصف الجمعيات الوطنية عن زيادة في أعداد المتطوعين خلال السنوات الثلاثة الماضية، وقال ٢٠٪ منهم إن عدد المتطوعين بقي ثابتاً وذكر ٢٠٪ أن عدد المتطوعين قد هبط.

ويقدر تحليل المشاورات العالمية للشباب وجود ما مجموعه حوالي ٢٢ مليون متتطوع من بينهم ٤٠٪ من المتطوعين الشباب، وذلك استناداً إلى ردود ٩٢ جمعية وطنية.

ولا تيسر طائفة الأرقام العريضة تحديد العدد الصحيح للمتطوعين. وإذا كانت نروم الحصول على إحصائيات ذات موثوقية، يجب على الجمعيات الوطنية إنشاء قواعد للبيانات وسجلات بشأن المتطوعين. وفي الوقت الراهن هناك ٥٩,٦٪ فقط من الجمعيات الوطنية التي تمتلك قواعد بيانات بشأن التطوع وفقاً للتقييم الذاتي للجمعيات الوطنية. وجمعية الصليب الأحمر في كوت ديفوار هي واحدة من الجمعيات التي اتخذت أول خطوة إزاء تحسين إدارة المتطوعين بإنشاء قاعدة بيانات عن التطوع.



وربما تُعتبر قواعد البيانات والإحصاءات ليست الاستخدام الأكثر كفاءة لوقت منظمات المتطوعين. ولكن الإحصاءات يمكن أن تساعد في قياس كفاءة البرامج وفي تقديم أدوات بسيطة تبيّن قيمة العمل التطوعي.

### استثمار المتطوعين ومراجعة القيمة – قياس قيمة التطوع

لا بد لكل منظمة إنسانية من استخدام الموارد بأفضل طريقة ممكنة من أجل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المستضعفين. ولذلك يجب أن تكون برامج المتطوعين أكفاءً ما يمكن. وحتى وإن كان المتطوعون يعملون مجاناً، يمكن أن يكلّف أحد البرامج التي يشارك بها المتطوعون تكلفة باهظة. ويشكل استثمار المتطوعين ومراجعة القيمة وسيلة لتقدير قيمة وقت المتطوع بالنسبة للموارد المستخدمة في تنفيذ البرنامج. وشرعت العديد من الجمعيات الوطنية باستخدام هذه الأداة البسيطة. وعلى الرغم من أنها لا تتصدى لقضايا هامة تتعلق بجودة وتأثير برامج التطوع أو القيمة الحقيقية للعمل المتجزء، فإنها تقدم وسيلة لقياس عائد المبلغ الذي تم إنفاقه على تطوير التطوع. ■



**برنامج قياسات استثمار المتطوعين ومراجعة القيمة تقيس الكفاءة**

استخدمت جمعية الصليب الأحمر النيبالي استثمار المتطوعين ومراجعة القيمة في برامجين من برامجها: برنامج الوقاية من فيروس الإيدز وبرنامج التأهب لمواجهة الزلازل. ونفذت الجمعية برنامجاً للوقاية من فيروس الإيدز في إحدى المقاطعات. واستفاد من البرنامج ٢٠،٠٠٠ نسمة وشارك به ٧٧٤ متطوعاً. وبلغت القيمة الكلية للبرنامج ٢٥٠،٠٠٠ روبية نيبالية وعمل المتطوعون على مدى ما يزيد على ٥٧٠٠ ساعة، بلغت قيمتها تقريباً ٢،٥ مليون روبية نيبالية. وهذا يعطي نسبة استثمار المتطوعين ومراجعة القيمة قرابة ١٪.<sup>٩</sup> وبعبارة أخرى فإن الجمعية تحصل مقابل كل روبية تم استثمارها على عائد يبلغ تسعه أمثالها من ساعات المتطوعين. وبينت النسبة المتعلقة ببرنامج التأهب للكوارث عائداً أقل بكثير. ولا يوجد في ذلك ما يثير الاستغراب، فلا تشمل برامج التأهب لمواجهة الكوارث العديد من خدمات المتطوعين في الظروف العادرة ولكن الاستعداد ضروري للتخفيف من المعاناة عندما تقع الكارثة.

وستستخدم جمعية الصليب الأحمر النيبالي مراجعة القيمة كخط أساسي لبرامج أخرى للمتطوعين؛ وللشروع في مناقشات داخلية بشأن تحسين كفاءة البرامج وفي سبيل التوضيح للجمهور والمتربيين قيمة المساهمات المالية للمتطوعين.

**٢٠٠٢: تحالف بشأن البيئة التمكينية للمتطوع**  
يتتألف من الاتحاد الدولي ومتطوعي الأمم المتحدة واتحاد البرلمانيات العالمي بغية الضغط على الحكومات بشأن التطوع

**٢٠٠٢: إدراج إدارة التطوع في تدريب القيادات للاتحاد الدولي واللجنة الدولية للصليب الأحمر ول الجمعيات الوطنية**

**٢٠٠٢: إنشاء قسم التطوع في موقع الاتحاد على شبكة الإنترنت**

**٢٠٠٤: إنشاء شبكة المتطوعين في أمريكا الجنوبية**

**٢٠٠٤: إنشاء الخدمة الطوعية، دورة إدارة المتطوعين**

**٢٠٠٤: إنشاء المركز المرجعي الأوروبي بشأن التطوع**

**٢٠٠٤: التطوع والتشريع: دليل أعده الاتحاد لتيسير مناقشة البيئة التمكينية للمتطوعين**

**٢٠٠٤: إنشاء الفريق المخصص المعنى بالتطوع**

**٢٠٠٥: اتخاذ الهيئة العامة مقرراً شاملًا بشأن تنمية التطوع (البند ١٧)**

**٢٠٠٥: مهمة تنمية المتطوعين في آسيا والمحيط الهادئ ومقرها في كوالا لمبور**

**٢٠٠٥: إنشاء الهيئة العامة للفريق الدائم المعنى بالتطوع**

**٢٠٠٥: مبادرة التنمية: التطوع في حالات الطوارئ**

**٢٠٠٥: إعداد خطة الاتحاد، التطوع بالإضافة (٢٠٠٧-٢٠٠٦)**

**٢٠٠٧: استهلال الاتحاد الدولي للخطبة العالمية للتأمين ضد الحوادث لمتطوعي الجمعيات الوطنية**

**٢٠٠٧: أصبح التطوع لأول مرة بذداً إلزامياً في جدول أعمال الهيئة العامة.**

## ٢- القرارات الدولية والإقليمية بشأن التطوع

ومن بين القرارات التي جرى تنفيذها إنشاء فريق عمل دائم معنى بالتطوع وإدراج التطوع كبند موحد في اجتماعات مجلس الإدارة والهيئات العامة والمؤتمرات الإقليمية. فماذا بشأن الهيئات الأخرى؟

ومن خلال السياسة، التزمت الجمعيات الوطنية وأمانة الاتحاد العامة بتعزيز الاعتراف بقيمة التطوع ودعم تنمية المتطوعين.

ومنذ عام ١٩٩٩، يُناقش التطوع في الهيئات العامة والعديد من المؤتمرات الإقليمية. وتم اتخاذ العديد من القرارات والالتزامات في هذا الصدد.

في عام ١٩٩٩، اعتمدت الدورة الثانية عشرة للهيئة العامة للاتحاد الدولي سياسة التطوع، التي وضعت تعريفاً للمتطوعين والأعضاء وأنشأت مجموعة من الحقوق والواجبات للمتطوعين.

الالتزامات على الصعيد العالمي والإقليمي فمن المجالات التالية:	النوع	الجهة						
تشجيع المبارات الإقليمية وتطوير الاتصالات وتقدير أثرها		●						
مراجعة السياسات الراهنة على صعيد الجمعية الوطنية وزيادة تطويرها وتنفيذها		●	●					
وضع مبادئ ارشادية وجمع معلومات بشأن أفضل الممارسات ورصد التنفيذ			●					
ضمان الوعي بالسياسات وتنفيذها من أجل تحسين إدارة وانشاء بيئة مواتية للمتطوعين وتهيئتها	●	●	●	●				
الاتصال بالشمولية والانفتاح على الجميع والتشجيع على تقديم خدمات المتطوعين لكل الفئات فيما تعكس قاعدة المتطوعين التركيبة السكانية	●	●	●					
وضع استراتيجيات واضحة لاستقطاب المتطوعين وإدارة المتطوعين بطريقة أكثر فعالية	●	●	●	●				
ضمان توفر فرص التدريب الملائمة وتنمية مهارات المتطوعين	●	●			●			
تنفيذ البرامج لاستقطاب المتطوعين وتنميتهم وتعزيز تزامنهم			●					
إنشاء آليات لإشراك كل المتطوعين في عملية صنع القرارات	●		●	●				
إشراك الشباب، المتطوعين والمجتمعات المحلية في إعداد البرامج وتنفيذها	●		●					
إعداد البرامج والمهارات لحشد المجتمعات المحلية وإشراك متطوعيها		●	●	●				
تعزيز المتطوعين لتحسين العمل مع المجتمعات المحلية			●					
دراسة الحماية القانونية للمتطوعين وضمان وجود التأمين الكافي				●				
ضمان إعادة دفع التكاليف المباشرة المصاجبة للتطوع								
إيجاد حلول مبتكرة وغير مالية للاعتراف بالمتطوعين ومكافأتهم وتشجيعهم	●	●	●	●				
إنشاء شبكة إقليمية للشباب ودعم هذه الشبكة بتعبئة الموارد	●							

### تعدد الاتحاد أمام المؤتمر الدولي السابع والعشرين (جيوف، ١٩٩٩)

إن الهيئة العامة، إذ تعرف بأهمية المتطوعين للجمعيات الوطنية والتركيز على تنمية التطوع في إستراتيجية الاتحاد حتى عام ٢٠١٠ تؤكد على التعهدات التالية:

المتطوعون هم أهم قوة لأي جمعية وطنية وهم «قوة الإنسانية» والمدافعون عن القيم الإنسانية للصلاب الأحمر والهلال الأحمر. ولذلك يتبع الاتحاد الدولي القيام بما يلي:

- استعراض الحال الراهنة للمتطوعين وجوائز الهيئة التي لا بدّ من إدخال تغيير عليها بغية تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين، والوضع القانوني للمتطوعين ودورهم في المنظمة:

إعداد سياسات وإرشادات واضحة وأفضل الممارسات الإدارية للمتطوعين التي تركز على تنمية الموارد البشرية:

كفالات تساوي الفرص للرجال والنساء من المتطوعين من كل الأعمار في أداء الخدمات وقيادة الجمعيات الوطنية، من أجل زيادة مشاركة المجموعات المهمشة وتقديم الدعم المطلوب على أيدي الموظفين الذين يعملون بأجر.

التعاون مع الحكومات لتوسيع الأسس القانونية والمالية والسياسية الراهنة للتطوع وتبنيه المزيد من الدعم الجماهيري:

توسيع التعاون والمنظمات الدولي الأخرى على كل الصعد وأداء دور هام في السنة الدولية للمتطوعين عام ٢٠٠١.

## ٣- اكتساب خصائص الجمعية الوطنية الميسرة للتطوع

جديدة أو تجديتها بغية تيسير العمل الناجع للمنظمات الطوعية ذات الصلة. وفي عام ٢٠٠١، اعتمد المجلس المشترك بين البرلمانات قراراً يحث البرلمانيين في جميع أنحاء العالم على إعداد سياسات واعتمادها من أجل تشجيع التطوع وإنشاء إطار تشريعي يساهم في تهيئه بيئة مواتية للمتطوعين.

ومنذ ذلك الحين، دعا الاتحاد الدولي الحكومات والبرلمانات وشركات الأعمال التجارية وقطاع الأعمال الطوعية في العديد من البلدان إلى دراسة جوانب القانون والتشريعات التي قد تؤثر على تطور التطوع. ودعا الصليب الأحمر والهلال الأحمر، بما في ذلك الجمعيات الوطنية في شيلي وكولومبيا والمكسيك والمغرب ونيكاراغوا وتونس إلى القيام بذلك. ونشر دليل بعنوان التطوع والتشريعات، بجهد مشترك بين الاتحاد الدولي للبرلمانات وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين عام ٢٠٠٤ وجعل مشاركة أصحاب المصلحة العديدين حجرًا أساسياً في الحركة الطوعية.

وبالإضافة إلى ذلك، كان برنامج القانون الدولي لمواجهة الطوارئ وقواعده ومبادئه التابع للاتحاد الدولي يسعى في الوقت نفسه لسد الفجوات في الإطار القانوني الدولي الخاص بـواجهة الكوارث. وقد كشفت الدراسات عن العديد من التحديات القانونية التي تواجه الأفراد العاملين في الخدمات الإنسانية - منهم المتطوعون - المشاركون في المواجهة الدولية للكوارث. وبناء على ذلك، وضع البرنامج التابع للقانون الدولي لمواجهة الكوارث توجيهات للمشروعين المتخرين في تدعيم وتحسين القوانين المحلية بغية ترقب تلك القضايا مسبقاً وإيجاد حلول لها.

وفي الأعوام الأخيرة، ظهرت طائفة عريضة من التشريعات، والقرارات والدعم المقدم للتطوع في جميع أرجاء العالم. وعلى الصعيد الوطني، يتجاوز عدد متزايد من البلدان

التطوع ظاهرة قديمة وعالمية وهناك اتفاق يعتبر واسع النطاق بشأن المزايا الاجتماعية والاقتصادية للتطوع. ومع ذلك أصبحت القضايا التي تحبط بالتطوع والمتطوعين من المسلمين. وساهم العام الدولي للتطوع ٢٠٠١، وجهود برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين والشراكة بين الاتحاد الدولي وبين برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين إسهاماً كبيراً في تأكيد أهمية التطوع بتنشيط التطوع وتنسيق الجهد في دعم بيئة تيسّر تحقيق كل إمكانيات المتطوعين واستخدامها بشكل أمثل. ويجوز أن يكون للظروف القانونية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية تأثير كبير على حث الجمعيات الوطنية على الأخذ بسياسة تشجيع التطوع.

### ١- البيئة القانونية

يعتمد تطور التطوع حتى يصبح قوة فعالة ترمي إلى تحسين حياة الأفراد اعتماداً كبيراً على الإطار القانوني للتطوع. وأوضح العام الدولي للمتطوعين دور الحكومات في إنشاء بيئة مواتية للتطوع. ويشمل ذلك بالنسبة للمتطوعين: كفالة وجود حق قانوني للاضطلاع بالعمل الطوعي وحمايته والاعتراف عليناً بقيمة التطوع والتشجيع عليه.

وبالنسبة للمنظمات الطوعية فإن ذلك يعني تهيئه بيئة ممكينة لضمان وجود قاعدة قانونية ملائمة لإنشاء هذه المنظمات وعملياتها ولا تخاذ الترتيبات المالية المناسبة للتخلص من القيود التنظيمية غير الضرورية وتقديم الدعم من ناحية الهياكل الأساسية. بيد أن هناك عدداً من الحكومات، لم تفهم بأن التطوع هو مفهوم دقيق وخلافي.

وفي المؤتمر الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر عام ١٩٩٩، التزمت الدول بـمراجعة تشريعاتها وعند الاقتضاء سن تشريعات



تشريعات كولومبيا

سن قانون التطوع في كولومبيا عام ٢٠٠١، إثر العام الدولي للتطوع. ويعرف القانون بالمتطوعين في النشاطات غير الرسمية. وهو يوفر سياسة قياسية للتطوع للمنظمات التي تفتقر إلى سياسات خاصة بها. ويطلب القانون أيضًا آلية لقياس مساهمات المتطوعين كما ونسبتها في الناتج المحلي الإجمالي. ويتواصل العمل لمراجعة القانون من أجل الاعتراف بالمتطوعين الأجانب في البلد، ووضع دليل لتنفيذ السياسة.

وتمارس جمعية الصليب الأحمر الكولومبي دوراً ناشطاً في هذه العملية، وساهمت، من بين جملة أمور في دورة إدارة المتطوعين في دليل سياسة التطوع هذا.

وعلاوة على ذلك، وبسبب الأعداد الكبيرة من الضحايا الذين سقطوا بين صفوف عاملين الإنقاذ (بمن فيهم متطوعو الصليب الأحمر) في كارثة عام ١٩٩٩، استهلت الحكومة خططة التأمين الوطنية للمتطوعين.

الاعتراف العام بالتطوع إلى تهيئة بيئة قانونية للتطوع بوضع التشريعات والسياسات الوطنية أو مراجعتها و/أو سنّها. فعلى سبيل المثال شرّعت موزمبيق قوانين للتطوع تتناول العلاقة بين المتطوعين والمنظمات التي يشاركون فيها. وسنّت الأرجنتين والبرازيل وكولومبيا ونيكاراغوا وبيرو تشريعات محددة بشأن التطوع. وفي بيدين، سنّ قانون بشأن اللامر كريه لتشجيع التطوع ومبادرات المجتمعات المحلية. وفي أستراليا، تسعى الحكومة إلى تقليل الضرائب المفروضة على المتطوعين المساهمين في خدمات الطوارئ الذين يشكلون جزءاً من القوة العاملة عموماً. واستعداداً للألعاب الأولمبية في بيجين عام ٢٠٠٨ ومن أجل تشجيع التطوع، أعدت الصين مشروع قرار يحدد حقوق المتطوعين وواجباتهم.

وكان التقدم المحرز في هذا الميدان إيجابياً ولكن ينبغي القيام بالمزيد من العمل. ومن الواضح أن الطريقة التي تعامل بها الحكومات والمشروعون مع التطوع والمنظمات الطوعية تأثير كبير على الاستمرار في العمل الطوعي ونجاحاته.

## ٣- البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية

بالإضافة إلى العوامل القانونية والسياسية، يتأثر التطوع تأثراً كبيراً بالخصائص الاجتماعية والثقافية، والهيكل الاقتصادي وتوزيع الثروات، والانقسامات المؤسسية في العمل والمعتقدات والقيم والتقاليد ومعايير أخرى. وفي عالم يتسم بالتغيير السريع والتحديات الجديدة، تتغير طبيعة البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بالنسبة للتطوع كذلك. ويمثل العديد من هذه التغييرات مجالات جديدة للمنظمات الطوعية.

وتعهد الاتحاد الدولي، في الهيئة العامة الثانية عشرة عام ١٩٩٩، بمراجعة الحالة الراهنة والمركز القانوني للمتطوعين وتحديد المجالات التي لا بدّ من إدخال تغيير عليها من أجل تحسين الخدمات التي تُقدم للمستفيدين. ومنذ ذلك الحين اضطلعت الأمانة العامة للاتحاد بسلسلة من عمليات مراجعة التطوع في سبيل تقييم حالة التطوع في بلدان وأقاليم شتى. ويتباين تأثير التغييرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية على التطوع من بلد لآخر. وتحتاج كل الجمعيات الوطنية إلى تحليل لسياق عملها واستجابتها وفقاً لذلك.

## خيارات التطوع المرن

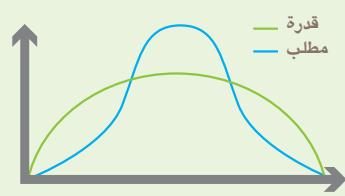
الوقت المتاح للتطوع محدود بالنظر إلى ظروف الحركة وعوامل اجتماعية واقتصادية أخرى. ويعيل الشباب إلى التطوع بساعات أكثر من أرباب الأسر صغيرة السن والعاملين من فئة الأعمار المتوسطة أو أولئك الذين يقتربون من سن التقاعد. ويسود في العالم النامي، الصراع على لقمة العيش وهو ما يؤدي إلى ضيق الوقت المتاح للتطوع الرسمي. على الرغم من انتشار التطوع غير الرسمي والعربي في جماعات عديدة يمكن أن يحرز خيار التطوع المرن الذي يعتمد على أداء مهام محددة زمنياً ويفسح الطريق لمشاركة الأسر والأصدقاء في التطوع بخاحاً أكبر في كفالة تنوع المتطوعين واستقطابهم. ومن المفاهيم التي تتطور بسرعة مفهوم ما هو في حكم التطوع. وسيسمح ذلك المفهوم للمتطوعين في العالم المتقدم والنامي باستكمال مهامهم بوسائل الاتصالات الإلكترونية ولديري المتطوعين بالاتصال بالموارد البشرية في كل أنحاء العالم. وينبغي أن يكون الاعتراف قائماً على النجاعة والأداء بدلاً من طول مدة التطوع.

## التغييرات الدعوغرافية

ودفع التقاعد في السن والتقاعد المبكر في معظم بلدان العالم المتقدم إلى وضع برامج لخدمة وإشراك المتقاعدين والمواطنين الكبار في السن. ونظراً لأن أغلبية السكان في البلدان النامية الذين تقل

### المراحل الجديدة للحياة والتغييرات الديمografية

اختفت المراحل التقليدية التي اتسمت بها الحياة في القرن العشرين - الطفولة وسنوات البلوغ الحافلة بالمسؤولية وسنوات الكهولة - سياساً جديداً في البلدان المتقدمة والنامية على السواء. وبين الرسم البياني، أنه بالنسبة للسويديين تقاضت سنين المسؤولية من ٥٠ إلى ٢٥ عاماً في غضون عقدين. وعملياً، يستقر السويدي في سوق العمل في الوقت نفسه



الذي يبدأ فيه بتكوين أسرة. ويبلغ معدل عمر التقاعد في السويد حوالي ٦٠ عاماً بينما يعمر السكان أطول ويتمتعون بصحة أوفـر.

توسعت مرحلة الحرية الأولى في سنوات البلوغ والمسؤولية في العقود الأخيرة، وقد يدفع تكوين الأسرة والدخول بطريقه تقليدية في مرحلة البلوغ إلى الأمام. وتتألف السنوات فيما بين ٢٠ إلى ٣٥ عاماً من محاولة تجرب مختلف أنماط أسلوب الحياة، والدوائر الاجتماعية والتجارب. وإذ يضع المجتمع مطالب أقل على عاتق الشباب، كذلك المنظمات قد تستعيض عن الالتزامات طويلة الأجل بمشروعات قصيرة.

أعمارهم عن ٢٥ عاماً (١,٣ بليون نسمة)، وذهب تقرير التنمية في العالم لعام ٢٠٠٧ بأنه لم يكن هناك وقت أحسن من الوقت الراهن لتدريب الشباب بطريقة أكثر نجاعة لكي يصبحوا مواطنين نشطين. وبالمثل، قد تجد المنظمات متطوعين يتمسكون بالدور التقليدي أو مناصب القيادة الرئيسية. وتشدد إدارة المتطوعين في العديد من المنظمات الآن على سبل تعزيز التناوب بين أعضاء مجلس الإدارة لتمكين متطوعين جدد من تطوير أدوارهم وفي الوقت نفسه السماح بمشاركات مجدهية من المتطوعين الأكبر سنًا الفعالين.

## تنوع السكان

يمكن أن يعزز التطوع التماسك الاجتماعي ويقلل من الإقصاء في المجتمع. وتوضح التحديات التي تواجهها المجتمعات المتعددة الثقافات إلى حاجة قطاع الخدمات الطوعية إلى تناول التنوع في استقطاب المتطوعين وإدارتهم. وإذا تمثل المهاجرون وجموعات السكان الأصليين واللاجئون وجموعات مهمة أخرى في المجتمع مصدرًا لم يستغل بعد للمتطوعين في العديد من الجمعيات ويمكن لبرامج التطوع في الشتات أن تساعده على التكامل والدمج الاجتماعي للاجئين والمهاجرين الجدد أو العائدين.

## تطوع الشركات التجارية

تعتبر الشركات التجارية بشكل متزايد نفسها على أنها تمتلك دوراً نشيطاً في المجتمع المحلي، لا من خلال الأنشطة الخيرية فحسب ولكن بالمشاركة أيضاً في تنمية المجتمعات المحلية وتطويرها. واليوم، يضطلع العديد من الشركات التجارية بسياسة المسؤولية التجارية والاجتماعية ويشغل برامجاً للمتطوعين ترتبط بإستراتيجيات الأعمال التجارية. وبفضل ذلك، يمكن لرب العمل أن يكسب مهارات جديدة ويعزز من نظرته الذاتية لنفسه. ويعزز أيضاً التماسك الاجتماعي والخدمات الاجتماعية بفضل ذلك. ويستفيد رب العمل من زيادة الاحتفاظ بالعاملين وتحسين صورة الشركة لدى الجمهور. وبين تقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين أنه بينما أحرز تقدماً إيجابياً، فلا بدّ من تقديم المزيد من الدعم المؤسسي لربط الأعمال التجارية بالمجتمعات المحلية، وتسهيل التفاهم المشترك.

## ٣-٣ الشراكة الإستراتيجية

يعتمد نجاح البيئة المواتية للمتطوعين، التي تنمو من الثقافة والظروف المحلية، بشكل كبير على جهود والتزامات مشتركة من كل أطراف المجتمع المدني. ونجحت عن تعهد الاتحاد أمام المؤتمر الدولي السابع والعشرين عام ١٩٩٩ أنشطة مكثفة لبناء شراكات مع منظمات أخرى تتشاطر نفس الالتزام المتجدد خلال العام الدولي للمتطوعين. وشارك اتحاد البرلمانات العالمي في بناء الشراكات هذا. ومنذ منح أول جائزة نوبل للسلام عام ١٩٠١ إلى هنري دونان وفريديريك باسيه، والأول هو مؤسس الحركة والثاني أحد مؤسسي اتحاد البرلمانات العالمي، فإن هذا الطريق التاريخي قد وضع المسار للمنظمتين للعمل معاً في سبيل تحقيق السلام والانسجام بين الشعوب، والمجتمعات المحلية والدول. ويقيم الاتحاد أيضاً علاقات طويلة ومتمرة مع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين بغية حشد طاقات المتطوعين في مجالات ذات اهتمام مشترك للمنظمهين. وعلاوة على ذلك، أقام الاتحاد صلات مع المحفل الدولي لقادة الأعمال التجارية. وتعكس هذه الصلة الاهتمام المتزايد من قبل المجموعة التجارية في التشجيع على التطوع بوصفه جزءاً لا يتجزأ من المسؤولية التجارية والاجتماعية. ■

## ٤- إنشاء جمعية وطنية للمتطوعين

### ٤-١ مقدمة

ولدى نصف الجمعيات الوطنية سياسة وطنية للمتطوعين ويمتلك أقل من ذلك بكثير خطة لتنمية المتطوعين. ولدى جمعيات أكثر بكثير موارد بشرية مكرسة لإدارة المتطوعين وتنميتهن على الصعيد الوطني. ولدى جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر طائفة عريضة من الإمكانيات، والقدرات والحقائق في مجال تشجيع التطوع في جميع أنحاء العالم وهي تحشد المتطوعين لسد الشغertas في الميادين الصحية ومكافحة تغير المناخ والوصول إلى الشباب والمسنين، وإنشاء نظم لإدارة المتطوعين، وإعادة تشكيل المنظمات لتحسين صورتها لدى الجمهور العام، وتحث متطوعي الشركات التجارية على التطوع والاستعداد لحالات الطوارئ واستكشاف آفاق جديدة في «الحياة الثانية» على شبكة الإنترنت.

ويمثل اعتماد سياسات التطوع داخل الجمعيات الوطنية خطوة هامة إزاء تطوير فهم متكمال لدور المتطوعين وقيمتهم. ولكن ذلك بمفرده لن يغير العديد من الحقائق والتحديات.

وبينت الاستعراضات أن ممارسات إدارة المتطوعين، يومياً وفي حالات الطوارئ على السواء، قد تحسنت. ويختبر عدد من الجمعيات الوطنية نهجاً جديداً بغية تعزيز تنوع المتطوعين ومشاركتهم على صعيدي صنع القرارات وتنفيذها. ويشجع بعضها كذلك بطريقه فعالة تشرعات التطوع داخل حوكماتها. وعززت أنماط شتى من الشبكات الإقليمية ودعم الأقران بين مديرى المتطوعين في الجمعيات الوطنية تبادل المهارات والمعارف.

ومن ناحية أخرى هناك بعض التحديات التي تم تحديدها، منها قصور تحليل دافع المتطوعين، والافتقار إلى الوعي ونشر سياسات التطوع والقيود المالية. وتمثل تنمية التطوع مسألة مشتركة بين القطاعات وغالباً ما تفتح صندوق بنادرة للمشاكل - مما يبيّن قضايا أوسع تتعلق بالتنمية المؤسسية. وتعيق

لا يزال العمل التطوعي في صميم الحركة منذ بدايتها. وعلى الرغم من أن بيئه التطوع تتغير، لا تزال أعمال المتطوعين في معركة سولفرينيو مصدر إلهام وإرشاد للكثير مما تضطلع به الحركة بغية تحسين حياة المستضعفين. ويجب أن يكون حشد المتطوعين لخدمة المستضعفين أحد أهم اختصاصات الجمعيات الوطنية. وتزايد التساؤلات بشأن هذه القدرة.

شدد سير نيكولاوس يونج، المدير التنفيذي للصليب الأحمر البريطاني، في الهيئة العامة عام ٢٠٠١ على ضرورة تحسين الجمعيات الوطنية لإدارة التطوع وقال:

«لا يسعنا أن نسلم بأن المتطوعين سينضمون إلينا ب مجرد كوننا الصليب الأحمر، أو نتوقع منهم أن يبقوا معنا لأننا نود منهم ذلك. يجب أن نبني لهم القيادة وأن نلهمهم - أسوة بهنري دونان في معركة سولفرينيو - إضافة إلى استخدامنا لأفضل فنونيات الإدارة الحديثة والتنمية، لكي يبقوا معنا ويساعدوا المعززين... فلنكن جادين بشأن المتطوعين!»

وتعنى البيئة الموالية للمتطوعين كفالة وجود سياسات وبرامج وموظفين برواتب مما يهيئ بيئه ترحب وتكافئ المتطوعين الموجودين ومن سيستطيع في المستقبل. ويجب على الجمعيات الوطنية إعداد سياسات ونظم لإدارة المتطوعين بطريقة ملائمة ونشطة حتى يمكن مشاطرتها على نطاق واسع ومناقشتها بصورة مفتوحة مع الحكومات والموظفين برواتب والمتطوعين.

ومنذ اعتماد سياسة الاتحاد بشأن التطوع عام ١٩٩٩ والقرارات اللاحقة والتعهدات التي قطعتها الجمعيات الوطنية في المؤتمرات الدولية والإقليمية، نشأت مبادرات جادة ومبكرة في كل أرجاء العالم لاتباع نهج إيجابي تجاه المتطوعين.

هذه الحقيقة في بعض الأحيان من التزام قيادات الجمعيات الوطنية بتنمية التطوع. وغالباً ما تتقوض إمكانية إقامة تعاون وشراكة مع الحكومات والمنظمات الأخرى من أجل استخدام الموارد استخداماً فعالاً وتحقيق أثر أكبر.

وتعزز إستراتيجية الاتحاد حتى عام ٢٠١٠ ومبادرة اتخاذنا في المستقبل فكرة التطوع بوصفها فكرة أساسية لرؤية وقيم المنظمة. وينبغي لكل جمعية وطنية أن تتطلع إلى القيام بدور المنظمة الرائدة في حشد المتطوعين وإدارتهم بغية مساعدة المستضعفين في بلدتها. ولئن يكون التطوع مجاناً، فإن إدارة المتطوعين ليست كذلك. وإذا كانت الجمعيات الوطنية جادة بشأن تنمية التطوع كيما تلبي الاحتياجات المتغيرة بشكل أفضل، فلا بدّ من الالتزام التنظيمي الطويل الأجل والالتزام بتوفير الموارد على السواء.

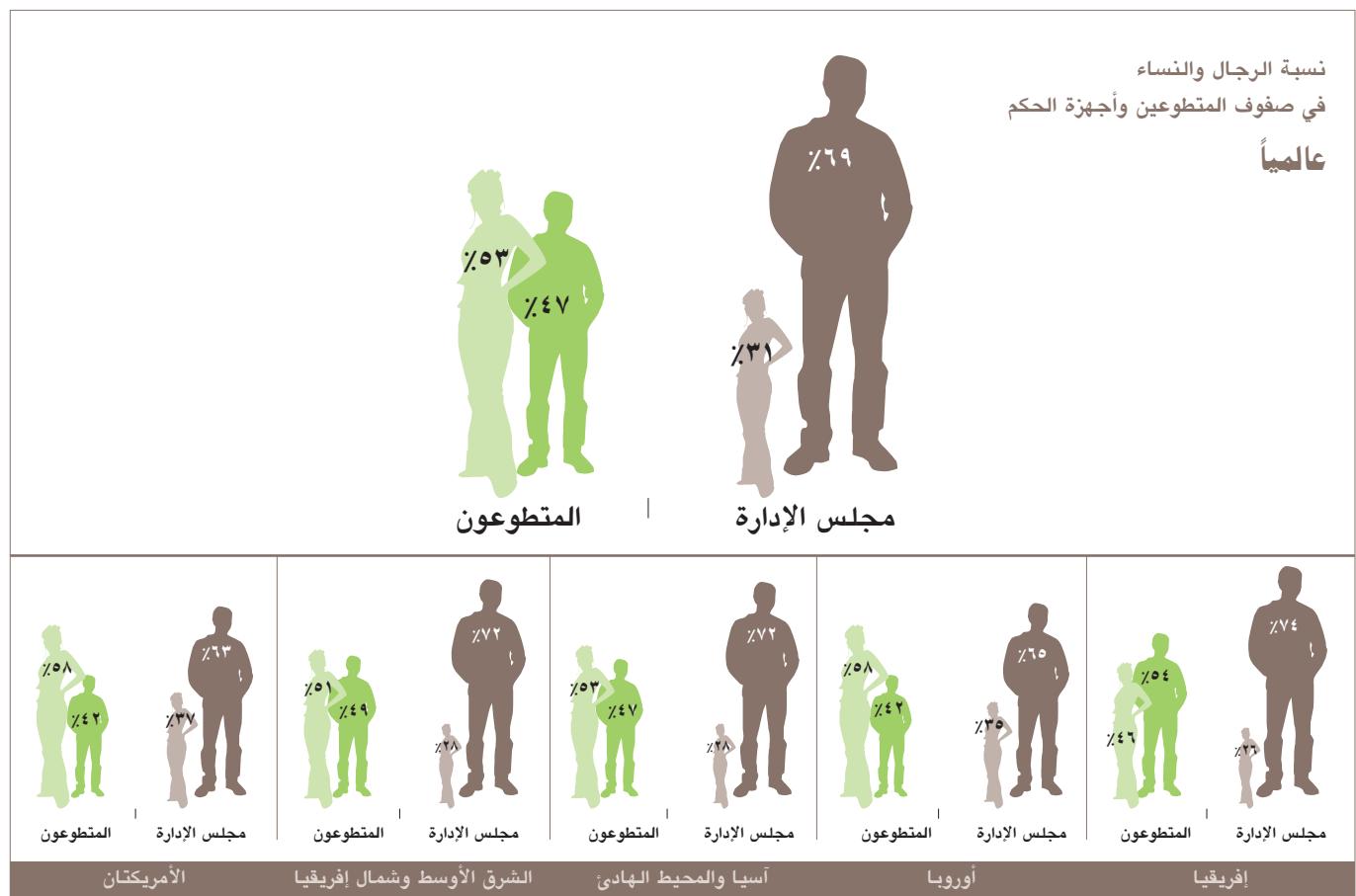
تناول الفروع التالية من الوثيقة بعض القضايا المتعلقة بالتطوع مع بيان التقدم المحرز والتحديات طبقاً لإفادات الجمعيات الوطنية.

## ٤- تنوع المتطوعين واستقطابهم

يتضرر من كافة متطوعي الصليب الأحمر والهلال الأحمر الآتي:

- استقطاب متطوعين لأدوار ومهام محددة بوضوح (سياسة التطوع، ٢-١-٥)
- استقطاب متطوعين على التزامهم وقدراتهم (سياسة التطوع، ٣-١-٥)
- السعي بنشاط لاستقطاب متطوعين دون الانتماء إلى العنصر أو السن أو العرق أو الجنس أو الدين أو المعتقد أو الإعاقه (سياسة التطوع، ٤-١-٥)
- ضمان مشاركة متوازنة بين الإناث والذكور في برامج الجمعيات الوطنية على أساس أداء الخدمات بفعالية ومراعاة البعد الجنسي. (سياسة التطوع، ٥-١-٥)

نسبة الرجال والنساء  
في صفوف المتطوعين وأجهزة الحكم  
عالمياً



يعزز اختلاف أعمار المتطوعين وانتماهم إلى جمومعات عرقية مختلفة وعقائد دينية متباعدة من الرجال والنساء المبادئ الأساسية وأداء الخدمات. وتدعو سياسة الاتحاد بشأن اللاجئين والنازحين بوضوح إلى ضمان تمثيلهما مثيلاً ملائماً بين المتطوعين والموظفين. وتبين البحث أنّه عندما تُشرك منظمات المتطوعين أفراداً من كل شرائح المجتمع، من فيهم الشرائح التي تسعى إلى خدمتها، فإن احتمال نجاحها يكون أكبر.

## التقدم المحرز

في السنوات الأخيرة كان هناكوعي متزايد بالتنوع والابتكار في استقطاب المتطوعين. والتزمت الجمعيات الوطنية باستقطاب المزيد من المتطوعين وتعزيز قاعدة المتطوعين كيما تعكس تركيبة السكان وإشراك متطوعين منخلفيات شتى في عملية صنع القرار.



### الاستقطاب عن طريق الإنترنت

استهل الصليب الأحمر في جمهورية كوريا برنامجاً للمتطوعين يستقطب المتطوعين عبر شبكة الإنترن特. ويعمل موقع الشبكة بوصفه قاعدة للبيانات تحمل صفات فرادى المستخدمين، وتيسّر موائمة فرص المتطوعين مع الموارد المتاحة. وي Paxtate أقرب الفروع بمقابلة المتطوعين. وتحظى الجمعية لتعزيز مشاركة المتطوعين في صنع القرار وأن توفر بعض الأنشطة على شبكة الإنترنرت وتتيح التدريب عن بعد.

وأصبح استقطاب المتطوعين أكثر استهدافاً، حرصاً على اتساق المهام مع اهتمامات المتطوعين ومهاراتهم. وبفضل نظام إدارة المتطوعين المحسّن، زاد الصليب الأحمر التوغولي عدد المتطوعين من ٢٠٠٠ عام ٢٠٠٠ إلى ٥٦٠٠ عام ٢٠٠٦. وينص النظام الأساسي للصليب الأحمر الأرجنتيني ومدونة السلوك على إرشاد واضح بشأن استقطاب المتطوعين وتنوعهم. ودافعت أنشطة الدعوة الجديدة للتجارة العادلة والتنمية المستدامة المزيد من الشباب للتطوع في الصليب الأحمر السويدي.

وتستخدم جمعيات وطنية عديدة نهجاً جديداً لاستقطاب المتطوعين بغية التصدي للتنافس المتزايد وتوقعات المتطوعين المتغيرة. وجرى توسيع قاعدة المتطوعين باستخدام تكنولوجيات حديثة وإنشاء روابط أوثق صلة بالمسؤولية التجارية والاجتماعية. واستهلت جمعيات وطنية عديدة استقطاب المتطوعين عن طريق شبكة الإنترنرت.

وتعمل الجمعيات الوطنية على تحسين تنوع استقطاب المتطوعين. ويجمع الصليب الأحمر البلغاري في العمل بين متطوعين من جماعة «روما» والجماعة التركية المحلية، وأقام الصليب الأحمر البريطاني، شراكة مع الهلال الأحمر البنغلاديشي، ويقدم خدماته إلى المجتمعات البنغلاديشية في إنجلترا. ويشترك الصليب الأحمر النرويجي المزيد من جمومعات المتطوعين المختلفة من خلال مراكز المجتمع المحلي في الحضر. وفي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، يمتلك العديد من الجمعيات الوطنية نظاماً للحصول لكفالة التوازن الجنسي والعمري في الإدارة. وينص الدستور الجديد للصليب الأحمر الأوغندي على إنشاء تسعه مقاعد جديدة لممثلي الشباب في مجلس الإدارة.

وأصبحت تدابير إنقاذ المتطوعين تُستخدم لتحسين إدارة المخاطر وحماية المستفيدين، والمتطوعين والجمعيات الوطنية. ومن أمثلة التحسن النهوض برسم البرامج وإستراتيجيات استقطاب المتطوعين ومراجعة سجلات الشرطة وتخطيط المقابلات ورصد دينامية الجمومعات خلال التدريب والرجوع إلى الشهادات التي تدلي بها المجتمعات المحلية أو الفروع.

## التحديات

تشمل التحديات التي تم التعرف عليها سوء فهم الجمهور للصليب الأحمر والهلال الأحمر، وعدم كفاية الوعي بالتطوع، والتنوع ومراعاة البعد الجنسي، والقدرات التنظيمية والموارد المحدودة.

ونظر الجماهير إلى العديد من الجمعيات الوطنية في مختلف الأقاليم بوصفها منظمات حكومية، أو منظمات للنخبة، أو عفا عليها الزمن أو أنها منظمات تركز على الاستجابة، مما يقصر استقطاب المتطوعين في شرائح محددة من المجتمع.

ولا يمتلك الكثير من الجمعيات الوطنية إلا طاقات محدودة على استيعاب القادمين الجدد. ويتفاوت افتتاحها على مختلف الفئات. ويحد انعدام الموارد المالية واستراتيجيات استقطاب المتطوعين، وهيكل الفروع الضعيفة أو البعيدة وفي بعض الأحيان الشروط الصارمة المفروضة على الأشخاص الراغبين في التطوع من استقطاب المتطوعين وتنوعهم. وتمنع الحالات الأمنية والقضايا الثقافية في بعض البلدان، مثل أفغانستان من استقطاب المتطوعات. وفي أفريقيا، يعني انتشار الفقر أن العديد من المتطوعين إما من الشباب أو من العاطلين عن العمل وأن الحواجز المالية مثل قضية مهمة بالنسبة لهم.



تظل التكنولوجيا الحديثة والقوى العاملة في الشركات التجارية والتقاليд المحلية للتطوع والسكان المهمشون من الموارد الكبيرة التي لم تستغل بعد. وتناقض مشاركة النساء الكبيرة في البرامج تنافقاً واضحاً مع مشاركة الرجال الواسعة في إدارة العديد من الجمعيات الوطنية.

ومن البديهي، أنه لا بدّ من بذل جهود أكبر لتناول تنوع المتطوعين واستقطابهم في كل الجمعيات الوطنية. ويتبعن إنشاء نظم لإدارة المتطوعين وتعزيز عمل الصليب الأحمر والهلال الأحمر ودعم المبادئ الأساسية. ولا بد للجمهور من معرفة أننا بحاجة إلى متطوعين والأغراض التي يحتاجهم لأجلها وأننا منفتحون للجميع.

### ٤- الاحتفاظ بالمتطوعين والاعتراف بهم

تكافىء جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر المتطوعين وتعترف بهم حيّثما يكون ملائماً ومهكماً وتقدم لهم فرص التنمية الشخصية الملائمة (سياسة التطوع، ٨, ١, ٥)

ويرتبط الاحتفاظ بالمتطوعين ارتباطاً وثيقاً بالأسلوب الذي تُدار به شؤونهم ويُقدم الدعم لهم. ويفقى المتطوعون عندما يشعرون بانتمائهم إلى المنظمة، وبالارتياح والاعتراف بجهودهم، وعندما يتعلمون أشياء جديدة أو يرون فرصة للتطور. والمتطوعون يغادرون إن لم تكن هناك أنشطة مجدهية، وعندما يشعرون بتقصيرهم أو دعمهم. ومن العوامل الخارجية الأخرى التي يمكن أن توثر على الاحتفاظ بالمتطوعين الحراك لأسباب شخصية أو مهنية، والمنافسة من منظمات أخرى.

وتباين احتياجات وتوقعات المتطوعين. ولا بدّ من فهم دوافعهم ومهاراتهم وتجاربهم التي يجلبونها معهم. ويشكّل الاعتراف بهم أحد الدوافع الأساسية لبقاءهم. ولذلك ينبغي أن تكون عملية مستمرة. وفضلاً عن الأنماط الملموسة للاعتراف، هناك أنماط أخرى غير رسمية مثل عبارات الشكر التي تملأ المتطوع بالارتياح وتشجعه على أداء عمله.

### التقدم المحرز

وعرفت معظم الجمعيات الوطنية الاحتفاظ بالمتطوعين واستقطابهم بوصفهما قضيّتين من قضايا التطوع ذات الأولوية، وتبذل جهوداً متزايدة من أجل إدخال تحسينات في هذا المجال. ومن المهم توظيف المتطوعين في المكان الملائم.

وفي أمريكا الجنوبيّة، أشير إلى أن الاحتفاظ بالمتطوعين مشكلة تعاني منها العديد من الجمعيات الوطنية وتُجري دراسات عليها. ويُضطلع الصليب الأحمر البريطاني أيضاً باستعراض مماثل لتحديث نظمه.

يعتبر توفير فرص التدريب طريقة فعالة لجذب المتطوعين والاحتفاظ بهم. وفي إفريقيا الجنوبيّة ينجذب المتطوعون إلى الصليب الأحمر بسبب فرص التدريب، إذ يجدون أن التدريب يزودهم بمهارات جديدة لتنمية مستقبلهم المهني. وفي ترينيداد وتوباغو، تشاّطِر الجمعيات الوطنية موارد التدريب مع منظمات أخرى وتجرب أساليب جديدة للاحتفاظ بالمتطوعين. والكثير من

#### ادارة المخاطر: الانتقاء

عملاً بالمبادئ القانوني لكتّاب «واجب الرعاية»، تضطلع كل المنظمات بمسؤولية انتقاء متطوعيها بشكل ملائم. وللصليب الأحمر الكندي سياسة لانتقاء المتطوعين. ويمثل الإيناء الجنسي أحد المخاطر التي تم تحديدها والرجوع إلى سجلات الشرطة جزءاً من دورة إدارة المخاطر في استقطاب المتطوعين.

ويستخدم الهلال الأحمر السوداني شهادات من المجتمعات المحلية أو الفروع لانتقاء المتطوعين.



### الاحتفاظ بالتطوعين

يعترف فرع الصليب الأحمر الفلسطيني في لا جونا بأن بناء علاقة طيبة بين موظفي الجمعية وموظفوها يكتسي أهمية حاسمة في الاحتفاظ بالتطوعين. ويحصل التطوعون على تدريب أساسى في الإسعافات الأولية وتتاح لهم فرص منتظمة للالتقاء بالموظفين مدفوعى الأجر في أماكن مخصصة لذلك. ويشعرون بطرق شتى للتعبير عما يدور في خواطرهم ويشاركون في صنع القرار. وقد رفع ذلك من معنوياتهم وكان حافزاً قوياً لاستمراهم في العمل.

وعندما ضرب إعصار الألفية المنقطة عام ٢٠٠٦، استجاب متطوعو الفرع في وقت قياسي.



### الاعتراف

يعرف الهلال الأحمر الفلسطيني بالتطوعين المتميزين من خلال مجلة المتطوعين المعروفة «حصادنا». وتتوفر المجلة أيضاً الفرصة لنشر أفكار المتطوعين وأرائهم. وفي نهاية عام ٢٠٠٦، طبعت الجمعية الوطنية ملصقاً جديراً برسوم المتطوعين المتميزين في تلك السنة وزرعت نسخاً منه على الفروع.

ويقدم الصليب الأحمر الغياني جوائز في مكان العمل إلى المتطوعين. فقام بهذا الإجراء غير المتوقع في محل لحلقة الشعر في حضور الموظفين والعملاء ويقوم المحل بخدمات قص شعر أطفال في دار تابعة للصليب الأحمر.

الجمعيات الوطنية بقصد استكشاف أساليب جديدة للتدريب منها التعلم من خلال الوسائل الإلكترونية لمواجهة تغير خصائص المتطوعين وتوقعاتهم.

ويدرك الكثير من الجمعيات الوطنية الصلة بين الاحتفاظ بالتطوعين والثقافة التنظيمية. فالمتطوعون يشجعون باستمرار على إبداء آرائهم وتحمل المزيد من المسؤولية والاشتراك في اتخاذ القرارات. تمارس بعض الجمعيات الوطنية سياسات أو معايير للاعتراف بالتطوعين لضمان التنسيق والتكميل بين الفروع. ويفضي النظام الأساسي لكل من الصليب الأحمر في صربيا والجبل الأسود بوضع نظم للاعتراف.

وهناك عدد من الجمعيات الوطنية بقصد استطلاع مناهج لاستثمار التطوعين ومراجعة قيمتهم كوسيلة لتقدير مدخلات التطوع ومحاجاته والاعتراف به كوسيلة لتحسين كفاءة البرامج والاعتراف بالتطوعين واستقطابهم والاحتفاظ بهم وجذب التمويل.

### التحديات

بالإضافة إلى التحديات المالية، وضعف إدارة التطوعين، فإن التدريب والتخطيط وانعدام الوعي بداعف التطوعين وبطء تنفيذ سياسات التطوع هي من التحديات المشتركة التي تواجه الاحتفاظ بالتطوعين والاعتراف بهم. ولا تمتلك العديد من الجمعيات الوطنية خطط عمل أو تدرييات واضحة للتطوعين. ويعادر التطوعون العمل إن لم يشعروا بالاعتراف الملائم بهم أو بأنهم يشاركون في جمعياتهم الوطنية.

وغالباً ما يقدر التطوعون على أساس ساعات العمل بدلاً من الأداء والكافأة. وإن التسجيل المناسب والمتناسق ونظم الرصد ضرورية لضمان تساوي الفرص للتطوعين. وذلك يبرر أهمية وجود قاعدة بيانات جيدة عن التطوعين على كل الأصعدة.

وتواجه الجمعيات الوطنية التي تعتمد على الموارد الخارجية للحوافز المالية صعوبة في مواصلة نشاطها. ولا بدّ من استعراض سياسات استقطاب التطوعين والاحتفاظ بهم بصورة دورية لمواجهة المنافسة والتوقعات المتغيرة للتطوعين.

## ٤ - تدريب التطوعين ومديريهم

توفر الجمعيات الوطنية تدريباً ملائماً يساعد المتطوعين على ممارسة مسؤولياتهم تجاه الحركة، والمهمة أو الدور الذي استقطبوه من أجله وإنجاز ما يطلب منهم من عمليات الطوارئ. (سياسة التطوع، ٦-٥)

يحتاج معظم المتطوعين إلى نوعًّا من التدريب. وقد يكون ذلك في شكل تعريف بالصليب الأحمر والهلال الأحمر وبالمهام والإجراءات المحددة أو تدريباً فنياً على الإسعافات الأولية واستقطاب المجتمعات المحلية والتقييم والمشورة وغيرها. وكواجب قانوني وأخلاقي إزاء المتطوعين والمستفيددين، على الجمعيات الوطنية تحديد المهارات المطلوبة قبل استقطاب المتطوعين، والتخطيط لتدريبيهم وكفالة التمويل.

ويمارس مديرو المتطوعين دوراً حاسماً، في مجال استقطاب المتطوعين ومقابلتهم وانتقائهم وتوظيفهم وتوجيههم وتدريبهم والإشراف عليهم وتقديرهم والاعتراف بهم وتأهيلهم. وينبغي أن يفهموا الحركة ويدردوها. وأن تكون لديهم خبرات في إدارة الموارد البشرية، وفي التعامل مع مختلف الأفراد والفئات، وأن يكونوا مدربين على إدارة البرامج ومحظيين بالمبادئ الأساسية للتسويق. ومن الجلي، أن مديري المتطوعين أنفسهم بحاجة للتدريب الملائم.

## التقدم المحرز

يشجع تدريب المتطوعين عبر سياسات وإرشادات خلال إنفاذ الهيئات العامة والمؤتمرات الدولية. وتقدم الجمعيات الوطنية محاضرات للتعریف بالحركة والتدریب على الإسعافات الأولية وتنقیق الأقران. كما توفر دورات مختلفة أخرى بانتظام. وبعض الجمعيات الوطنية يُقدم دورات تدريبية للمتطوعين الجدد. وأحياناً تعقد لقاءات منتظمة للمتطوعين ويحصلون على مختلف أنواع التدریب. بيد أن تدريب مديری المتطوعين غير منتظم غالباً ما ينعدم.

وغالباً ما تكون دورات التدریب الأساسية للمتطوعين الجدد موسعة، تغطي طائفة عريضة من القضايا. وتسعى الجمعيات الوطنية في إقليم الأميركيتين إلى توحيد تدريبيها الاستهلاكي. ويجري إعداد دورات تدريبية إقليمية للمدربين بغية زيادة قدرات الجمعيات الوطنية. وفي شمال أفريقيا، تساند الأمانة العامة لاتحاد الجمعيات الوطنية في إعداد نماذج تدريبية لإنشاء وحدات نظرية للتدریب بتوفیر مجتمع للمدربين داخل القطر لضمان تحقيق تأثير دائم.

وعموماً، توافر المزيد من فرص التدریب للمتطوعين يوماً بعد يوم. وفي جنوب شرق آسيا يزداد عدد كراسات تدريب المدربين فضلاً عن عمليات ترشيد وتنسيق التدریب. ومثال على ذلك الصليب الأحمر الصربي، حيث أن نظام التدریب الموحد وفقاً للمواضيع يجري إعداده حالياً بحلقة مدتها أربع ساعات للمتدربين تليها تدريبات متخصصة. ويزداد تشارط كثيارات التدریب أيضاً بين الجمعيات الوطنية داخل الإقليم وفيما بين الأقاليم.

ولدى العديد من الجمعيات الوطنية أنواعاً متنوعة توجيهية لتدریب المتطوعين. ويتبع الصليب الأحمر الكولومبي والصليب الأحمر البلغاري نهجاً منتظماً تكفل مناهج دراسية مماثلة عبر الجمعيتيين الوطنيتين. وتجد الجمعيات الوطنية أيضاً سبلاً لإشراك متطوعيها في تدريب متطوعيها الجدد. ويقوم التدريب الاستهلاكي للصليب الأحمر الأرمني للمتطوعين بإعطاء المتطوعين دوراً عملياً لمشاهدة خبرتهم والدروس المستفادة مع المتطوعين الجدد.

وإذا كان تدريب المتطوعين شائعاً، فإن الدورات التدريبية لمديری المتطوعين لا تزال جديدة في معظم الأقاليم. ومنذ اعتماد سياسة التطوع ودوره إدارة المتطوعين تبذل جهود أكبر. ولكن معظم الجمعيات الوطنية ليست لديها مديری تطوع حتى تدریبهم. وهناك العديد من الاحتياجات المتزامنة الملقاة على عاتق الجمعيات الوطنية، ولا بدّ من إشراك المتطوعين عند إعداد الهياكل الرامية إلى تعزيز إدارة المتطوعين.

وتحل الجمعيات الوطنية إلى الأمانة العامة لاتحاد إعداد المزيد من عمليات تدريب مديری المتطوعين. وفي أفريقيا الجنوبية، تم آخر تدريب إقليمي لمديری المتطوعين في عام ٢٠٠٢. وفي آسيا والخليج الهايدي، أعدت دورات موحدة لمساعدة الجمعيات الوطنية على تذليل العقبات للمنظمات القائمة على التطوع. وفي منطقة الكاريبي، اقترب التركيز على قضية تدريب مديری المتطوعين باستحداث حزمة أدوات لإدارة المتطوعين عام ٢٠٠٥ على أساس دورة إدارة المتطوعين. وأبلغ العديد من الجمعيات الوطنية في الإقليم عن توسيعهم في تدريب مديری المتطوعين منذ ذلك الحين ولكنهم أفادوا برغبتهم في تدريب يساعدهم على الاستخدام الأمثل لأدوات التدریب. وكانت دورة إدارة المتطوعين قد وفرت أساساً للتدريب على إدارة المتطوعين للصليب الأحمر البريطاني، التي نشأت قبل بضعة أعوام.

## التحديات

كان أوّل تحدي في مجال التدریب يتمثل في إنشاء برامج تدريب منتظمة على إدارة المتطوعين ونظم تدريب للمتطوعين تعمل بشكل جيد في كل الأقاليم. ويرتبط بذلك ضرورة استحداث



التعليم الإلكتروني لمديری المتطوعين

روج المركز المرجعي الأوروبي المعنى بشؤون المتطوعين لدورات إلكترونية بشأن إدارة المتطوعين مع الجامعة المفتوحة في كتالونيا في إسبانيا. وحظت الدورة التدريبية، التي وضعت أولاً بالأسبانية بقبول طيب لدى المشاركين ووجدوا أنها ذات صلة بعملهم. وسيتم إصدار النسخة الإنجليزية عام ٢٠٠٧.

## تحسين إدارة المتطوعين

بعد استحداث مجموعة أدوات إدارة المتطوعين في منطقة الكاريبي، استخدم فرع الصليب الأحمر الهولندي في الخارج في إقليم كوراكاو هذه الأدوات لتدريب كل المتطوعين وللتعرف على مديری المتطوعين المحتملين. ويرى الفرع هذه العملية، التي تسعى لإنشاء هيكل جيد وإرادة قوية لاجتناب متطوعين مهرة في الإدارة، كأكبر تغيير في الفرع منذ أربعين عاماً.

### مساندة الأقران

**شن الصليب الأحمر النمساوي مبادرة الأقران للمتطوعين والموظفين عام ١٩٩١ ولدّي الجمعية الوطنية حالياً قريباً مدرباً.**

ويُدرب الأقران معًا مع مدربى الصحة العامة. ويقومون بداخلات فردية أسبوعياً في كل الفروع، بينما تجريب مداخلات جماعية يتم من ثلاثة إلى أربعين مرة كل عام في داخل كل فرع. والمتطوعون راضون عن النظام. وستحدث أنماط جديدة من المداخلات النفسية - الاجتماعية للمتطوعين والعاملين الذين تعرضوا لصدمات جراء الأحداث.

هيكل ملائمة على المستويات الوطنية ومستويات الفروع من حيث الموارد البشرية (مديري المتطوعين) فضلاً عن السياسات والإستراتيجيات الرامية إلى تحسين إدارة المتطوعين. وتحدّقيود المالية من أنشطة التدريب. ومع صعوبة توفير التمويل قد يضطر المتطوعون في بعض الحالات أن يدفعوا أجراً لقاء تدريسيهم.

وفي بعض الجمعيات الوطنية، يحدّج جمود نظم التدريب أيضاً من استقطاب وتنمية المتطوعين. ويحتاج العديد من الجمعيات الوطنية إلى متطوعين جدد ولكن مناهج التدريب التي تستهلك وقتاً طويلاً تحبط المتطوعين في بعض الأحيان. لا بد للجمعيات الوطنية من المزيد من المرونة عند إشراك مهنيين متخصصين أو أعضاء المجتمع المحلي.

وكشفت استجابات الطوارئ الأخيرة عن قضيتين تتعلقان بالتدريب: ضرورة تحديث دورة إدارة المتطوعين وفقاً لحالات الطوارئ من أجل استقطاب المتطوعين بكفاءة وتسجيлемهم وتدرّبهم وتوظيفهم وضرورة إبداء المندوبيين دعمهم وفهمهم لاحتياجات تدريب المتطوعين.

## ٤-٥ صحة المتطوعين وسلامتهم

تقوم الجمعيات الوطنية بتوفير ما يلي على النحو الملائم:

- التدريب اللازم لتأهيل المتطوعين لأداء مسؤولياتهم إزاء الحركة، وأداء المهام والأدوار التي استقطبوا من أجلها، ومارسة أي نشاط في حالات الطوارئ إن طلب منهم ذلك (سياسة التطوع، ٦-٥)
- المعدات اللازمة للدور أو المهمة المطلوب منهم أداؤها (سياسة التطوع، ٧-٥)
- توفير حماية التأمين للمتطوعين (سياسة التطوع، ١١-٥)

يعمل المتطوعون في ظروف تعرضهم للخطر. فيعرضون سنوياً لإصابات وصدمات وقد يلقون حتفهم. ويسبب المتطوعون أحياناً في إلحاق الضرر بالأفراد أو الممتلكات إن كانوا لم يحصلوا على تدريب كافٍ أو لم تتوفر لهم معدات وإدارة ملائمة.

ولذلك، فمن المهم أن تعدّ الجمعيات الوطنية سياسات تأمين ملائمة. وقد جرى التشديد على ذلك في الهيئة العامة للاتحاد عام ٢٠٠٥، حيث تم تشجيع الجمعيات الوطنية على كفالة قدر ملائم من التأمين على المتطوعين ضد الحوادث.

كذلك يجب تدريب المتطوعين تدريساً ملائماً والتمتع بحق الحصول على أدوات العمل فضلاً عن الحق في دعم نفسي واجتماعي.

## التقدم المحرز

يتم تدريب المتطوعين وتجهيزهم بمعدات ملائمة في معظم الجمعيات الوطنية، وتعزز مهارات المتطوعين عبر تمارين محاكاة وتدريب منتظم، وأصبح الاهتمام بالمساندة النفسية الاجتماعية شائعاً؛ والتأمين على المتطوعين يشكل تحدياً مستمراً. وفي إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، نقاش موضوع التأمين خلال المؤتمر الإقليمي لعام ٢٠٠٥ واتفقت الجمعيات الوطنية على مواصلة العمل به. وإن كان التأمين معذوماً فإن مناقشة المسألة ومتابعتها مستمرة في كل الأقاليم، وأعربت الجمعيات الوطنية عن اهتمامها بخطبة الاتحاد لتؤمن المتطوعين ضد الحوادث، وكان الصليب الأحمر الرامي أول الموقعين عليها.

وأبرم الصليب الأحمر الموزمبيقي اتفاقاً مع السلطات المحلية بإنشاء تأمين جماعي لعدد محدد من المتطوعين. وفي إقليم الكاريبي، ينعدم التأمين لا للمتطوعين فحسب ولكن في بعض الأحيان للموظفين أيضا. بيد أن أهمية التأمين أصبحت أكثر وضوحاً، ويرجع ذلك جزئياً إلى تغير القوانين الوطنية. وفي ترينيداد وتوباغو، جعل قانون الصحة والسلامة لعام ٢٠٠٦ المنظمات مسؤولة عن المرتبطين بها. ولذلك، أصبح التأمين أكثر أهمية للجمعية الوطنية.

ويمتلك العديد من الجمعيات الوطنية تأميناً على أنشطة متطوعيها. وتقدم الجمعيات الوطنية قائمة بالمتطوعين إلى شركات التأمين للتأمين عليهم خلال فترة نشاط ما. ولدى الصليب الأحمر الكرواتي والصليب الأحمر المقدوني على السواء عقود مع وكالات التأمين تسمح بتأمين ١٠٠ متطوع يومياً،علاوة على اتفاقات منفصلة ترجع إلى أحداث وتشمل أعداداً أكبر من المتطوعين. والصليب الأحمر الفنزويلي لديه عدد محدد من المتطوعين المؤمن عليهم. ومعظم الجمعيات الوطنية في أمريكا الجنوبية بحاجة إلى قاعدة بيانات لكي تحصل على التأمين. وللصليب الأحمر البوليفي قاعدة بيانات عبر شبكة الإنترنت تُحدثها الفروع، وتحتاج جمعيات وطنية أخرى إلى إنشاء مثل هذه القواعد.

قامت بعض الجمعيات الوطنية بالتأمين ضد الأنشطة التي تشكل خطورة جسيمة. فلا يؤمن الصليب الأحمر البلغاري مثلاً إلا على المتطوعين الذين يشاركون في أنشطة شديدة الخطورة منهم أفراد فرق الإنقاذ الجبلية. ويعد الصليب الأحمر الصربي والصليب الأحمر في الجبل الأسود تأميناً للمتطوعين، ويمول من ميزانية المشاريع.

### صندوق ماسامبو - العناية بالمتطوعين

إدراكاً للتحديات التي لم يسبق لها مثيل الناجمة عن مرض الإيدز وفيروسه التي تواجه استمرار المنظمات وبقائها، أنشأ الاتحاد صندوق ماسامبو. وأطلق على الصندوق اسم المتطوعة التي خدمت الصليب الأحمر الزمبابوي لفترة طويلة، ولم تستطع الحصول على العلاج بمضادات الفيروسات الرجعية - يوفر الصندوق العلاج بالمضادات الرجعية إلى الموظفين والمتطوعين في الصليب الأحمر والهلال الأحمر المصابين بالإيدز وفيروسه. ويمول صندوق ماسامبو عبر مشاركات طوعية من جمعيات وطنية وتقديرات خاصة.

## التحديات

والتحديات المتعلقة بالصحة والسلامة، ولا سيما تلك التي تتصل بتأمين المتطوعين، تتمثل أساساً في الصعوبات المالية، وقصور المعرفة والفهم لتلك القضايا والافتقار إلى إدارة مناسبة للمخاطر. وهي تحديات مرتبطة ببعضها البعض. فيؤدي قصور الفهم بضرورة التأمين إلىبذل جهود ضئيلة لجمع التبرعات للتأمين. ويمثل حشد الموارد مشكلة في معظم الأقاليم، وإن كان بدرجات متباينة. وفي إفريقيا الجنوبية يعتبر التمويل المشكلة الأبرز. وتواجه آسيا والأمريكتان صعوبة في توفير المبالغ المالية اللازمة للتأمين. وقد تفتقر الجمعيات الوطنية إلى قواعد ملائمة لتأمين المتطوعين العاملين في مناطق النزاعات والظروف الخطرة.



## الاحتياجات النفسية للمتطوعين وتطورهم بعد الصدمات

الأحمر سيشهدون تطوراً بعد الأزمات. ولا توجد أي دراسة تُعنى بهذا الموضوع بعد.

ومن الأهمية الحاسمة الاعتراف بالطائفة الواسعة من أنشطة التطوع والجوانب الإيجابية للتطوع في حالات الكوارث بدون إهمال المشاكل المتعلقة بالصحة النفسية التي يمكن أن تستمر لدى قلة من المتطوعين.

### اتخاذ خطوة إلى الأمام

يمكن تحسين سياسة التطوع للاتحاد بالتشديد على الصحة البدنية والعقلية للمتطوعين. بيد أن السياسة وحدها لا يمكن أن تغير الحقائق. فيشير القسم ١٥-١٥ من السياسة إلى «تنمية أفضل الممارسات». ومن خير الوسائل لذلك تقديم حجم الدلائل من خلال البحث. وتنص السياسة على أن الأمانة العامة للاتحاد ينبغي أن تحدد مشروعات البحث وتساندتها وأن ذلك سيساعد على تعزيز أنشطة الجمعيات الوطنية ويشجع التطوع. وتمثل إحدى الوسائل لتحسين تشجيع المتطوعين واستقطابهم في فهم ما يساهم في رفاه المتطوع.

ويضطلع مركز الصدمات النفسية في جامعة مستردام بالتعاون مع الصليب الأحمر الإندونيسي بمشروع بحثي لتحديد العوامل التي تساهم في رفاه صحة المتطوعين وتطورهم بعد الصدمات. وتساند الأمانة العامة للاتحاد وجمعيات الصليب الأحمر في النمسا وفرنسا وأيسلندا هذا المشروع.

### النتائج المتوقعة

يتمثل الهدف الرئيسي في إعداد إرشادات عن كيفية استقطاب المتطوعين واختيارهم وتدريبهم ودعمهم ومكافأتهم لتعزيز صمودهم، وتطورهم بعد الأزمات ورفاههم من الناحية الصحية والنفسية ومن أجل فهم العوامل التي تساعده على منع التأثيرات المعاكسة. وسيشكل ذلك خطوة قيمة إلى الأمام ترمي إلى تحسين إدارة المتطوعين في الحركة.

بِقَلْمِ سِيرِي بِي ثُورِمِنْ  
مُمْرِضٌ وَمُعَالِجٌ نُفْسِيٌّ

إن زيادة التدابير الموجهة للمجتمعات المحلية المستضعفة من أجل تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض وتقليل مخاطر الكوارث فضلاً عن تخفيف تأثير الكوارث والطوارئ الصحية العامة له أهمية مركبة في جدول الأعمال العالمي للاتحاد. ويمارس المتطوعون دوراً حاسماً هنا. وما يشهده المتطوعون وما يتعرضون له في حالات عصيبة قد يؤثر عليهم. وأصبح العديد من الجمعيات الوطنية يبدي استعداده بطريقة متزايدة لتقديم المساعدة للمتطوعين فيها. وعلى الرغم من أن حالات الطوارئ غالباً ما تكون نقطة انطلاق لاستقطاب المتطوعين ومشاركتهم فلا يُعرف الكثير عن احتياجاتهم خلال الكوارث وفي أعقابها، وعن الآثار الطويلة الأجل على صحتهم وسلامتهم النفسية. ويؤدي فهم هذه القضية إلى تقديم رعاية أفضل للمتطوعين وتحسين سبل الاحتفاظ بهم.

### هل يتعرض المتطوعون للخطر؟

كشفت كارثة تسونامي التي ضربت المحيط الهندي في عام ٢٠٠٤ التغيرات في السياسات والإجراءات. وجاءت إحدى التوصيات تدعو إلى تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي في مرحلة الانتعاش وتدعو إلى زيادة عدد المتطوعين المنخرطين في حالات الكوارث.

وأفادت البحوث أن حوالي ٣٠ إلى ٣٠ في المائة من النساء و٨ إلى ١٣ في المائة من الرجال الذين يتعرضون لحوادث يصابون بصدمات وتتولد لديهم اختلالات نفسية أو حالات اكتئاب و/أو مشاكل إدمان المواد المخدرة، في حين أن أغلبية الناس الذين يتعرضون لأحداث صادمة، لا تولد لديهم مثل هذه الاختلالات. بل إن العديد منهم وأشار إلى أنه عاش مرحلة نمو بعد الصدمات، وهو ما يحدث إذا استطاع الإنسان أن يدرك أنه قد حدث له تغير إيجابي واحد على الأقل يرجع مباشرة إلى الحدث الصادم وبذلك ينتابه الإحساس بأنه اكتسب قوة على مواجهة التحديات الأخرى في مسيرة حياته. ويترتب على العمل الإنساني إمكانية التطور من خلال مساعدة المستضعفين؛ ولذلك فإننا نتوقع أن العديد من متطوعي الصليب الأحمر والهلال

## ٤-٦ المشاركة في إدارة البرامج وصنع القرارات

على الجمعيات الوطنية أن تسعى بنشاط لاستطلاع آراء المتطوعين ووجهات نظرهم في جميع مراحل البرامج: التصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم. (سياسة التطوع، فرع ٩-١-٥)

يعرف المتطوعون عمالءهم المستفيدين منهم أفضل معرفة. ومن المهم استشارة المتطوعين عند إعداد البرنامج وإشراكهم في عملية صنع القرار. وهي أيضاً طريقة للاعتراف بالتطوعين، وضمان الاحتفاظ بهم، وتسهيل ملكية المتطوعين للقرارات.

وتطبق الحركة معيارين تنظيميين عند دراسة مشاركة العضو والمتطوع. وفي نموذج العضوية، يتجمع الأعضاء حول فكرة، وينشئون فرعاً ويتخذون رئيساً لهم. والأعضاء النشطاء إما ينطون تحت لواء الرئيس أو يديرون أنفسهم بأنفسهم. وربما تكون فكرة التطوع في هذا النموذج ضعيفة. وفي نموذج تقديم الخدمات، يمكن استقطاب المتطوعين للقيام بمهام محددة. وتُقدم الفروع المحلية خدمات بدلاً من تنظيم الأعضاء. والجمعيات الوطنية بحاجة إلى معرفة أي من النموذجين الأنسب لسياقها الخاص.

### التقدم المحرز

تناول فيما بعد نوعين من أنواع مشاركة المتطوعين: المشاركة في إدارة البرامج والمشاركة في صنع القرار. وقد شددت القرارات الإقليمية والدولية، بما فيها القرارات التي اتخذتها الهيئة العام عام ٢٠٠٥ بشأن الشباب والتطوع، على أهمية المشاركة. وفي معظم الجمعيات الوطنية، يشارك المتطوعون بنسبة معينة في إدارة البرنامج وإن كانت مشاركتهم في إدارة البرامج تكون أقل في حالات الكوارث. ومشاركة المتطوعين في صنع القرارات متعدنة، وخاصة على المستوى الوطني.

وغالباً ما يدير الموظفون البرامج الوطنية، بينما يدير المتطوعون إلى حد كبير برامج المجتمعات المحلية. وترى معظم الجمعيات الوطنية ضرورة لإشراك المتطوعين في التخطيط عندما تعمل مع مجتمعاتهم المحلية، وإشراكهم على نحو متزايد في تصميم البرنامج على الصعيد الوطني كذلك. ويمنح الصليب الأحمر البريطاني المتطوعين مزيداً من المسؤوليات في البرامج التي يضمها الموظفون. وفي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يمارس المتطوعون دوراً متزايداً في مجال التخطيط. والجمعيات الوطنية الأصغر التي لديها عدد قليل من الموظفين مدفوعي الأجر تُشرك المتطوعين بقدر أكبر. ويحدد المتطوعون الاحتياجات وينفذون البرامج، وفي بعض الأحيان يتحولون إلى موظفي مشاريع.

وغالباً ما تكون مشاركة المتطوعين في صنع القرار متعدنة على الصعيد الوطني، مع ذلك يبلغ العدد من الجمعيات الوطنية عن نتائج إيجابية تنتهي بتأثير المتطوعين، سواء من ناحية تأثير البرنامج أو تشجيع المتطوعين. ييد أنه، على الرغم من قيام معظم أعضاء الإدارة بعملهم غالباً على أساس طوعي، فإن متطوعي البرنامج غالباً ما لا تُسمع أصواتهم في محافل صنع القرار. ومنذ اعتماد سياسة التطوع، ما انفك مشاركة المتطوعين تدرج على جدول الأعمال ويُنتخب المتطوعون بشكل متزايد من قبل أقرانهم في الإدارة. ويمثل الهلال الأحمر الأفغاني إحدى الجمعيات الوطنية العديدة التي اتخذت خطوات لإشراك المتطوعين في التخطيط للبرامج وصنع القرارات.

وفي كل الأقاليم، تشهد المحافظات والمحافظات المختلفة بصنع القرار مشاركة أفضل للمتطوعين عمما هو عليه الحال بالنسبة للمحافظات الوطنية. وفي إفريقيا الجنوبية، وأوسوأ بأقاليم أخرى، فإن المتطوعين الذين أصبحوا يشاركون في صنع القرار على المستوى المحلي والفرعي، يواصلون عملهم الاعتيادي كمتطوعين. ولذلك يمكن للمتطوعين على صعيد الفرع أن يشاركون في الإدارة والتخطيط وتنفيذ البرامج.



زيادة مشاركة المتطوعين

عملاً بالدستور الجديد وسياسة الموارد البشرية للصليب الأحمر الأرجنتيني (٢٠٠٥) تم الاعتراف بالمتطوعين بوصفهم شركاء للجمعيات الوطنية في هيئاتها. وسابقاً، كان الأعضاء الذين يدفعون اشتراكاتهم هم الذين يعتبرون شركاء متسبيين. واليوم صارت المساهمة بعدد ساعات لا يقل عن ١٠٠ ساعة كل عام، تمنح المتطوعين نفس حقوق التصويت والترشيح أسوة بالأعضاء المساهمين بمشاركات مالية. وقد عقدت انتخابات واحدة منذ ذلك الحين ولكن النتائج يمكن أن نشهدها في تولي الشباب رئاسة الفروع وعضوية مجلس الإدارة. وبالمثل، يضطلع الصليب الأحمر اللبناني بإصلاحات في قاعدته القانونية ومنح المتطوعين حق التصويت وحق الترشيح للانتخابات في كل المستويات.

وعلاوة على ذلك، لا يشارك كل المتطوعين على قدم المساواة. فغالباً، يُستثنى المتطوعون الشباب من العمليات إذ لا يُنظر إليهم بوصفهم يمتلكون المهارات الضرورية للمشاركة. ويعمل العديد من الجمعيات الوطنية الآن على تحسين تلك المشاركة بإدماج الشباب في هيئات الإدارة وإنشاء مجالس وجانب للشباب. وقرر الصليب الأحمر الأسترالي إظهار الجدية بشأن مشاركة الشباب، وهو يعد هيكل وسياسات ملائمة.

ومشاركة المتطوعين لا تعني فقط أن الجمعيات الوطنية صارت تسمح لهم بالمشاركة، بل تعني أن المتطوعين باتوا أكثر وعيًا. وفي شمال أفريقيا، ومن خلال العديد من الأنشطة المختلفة، أصبح المتطوعون يدركون حقوقهم في المشاركة في صنع القرار. ونتيجة لذلك، يؤمن المزيد منهم بقدرتهم على إحداث تأثير على جمعيّتهم الوطنية.

## التحديات

هناك ضرورة عامة لزيادة مشاركة المتطوعين، ولا سيما على الصعيد الوطني وفي حالات الكوارث. والمتطوعون غالباً هم منفذو البرنامج دون أن يكون لهم صوت في العمليات التي تؤثر على عملهم. وفي بعض الحالات قد لا يرغبون في المشاركة، وهناك عدد من العوائق الأخرى. فقد لا يُنظر إلى المتطوعين الشباب والعاطلين عن العمل بأنهم طاقة قادرة على إضافة قيمة إلى العمليات. وفي بعض الجمعيات الوطنية، تكون مناصب الإدارة رفيعة بحيث يستبعد منها المتطوعون من المجتمعات المحلية. ويستبعد المتطوعون أحياناً بسبب قصور الهياكل والطاقات عن الأخذ بوجهات نظرهم الجديدة بعين الاعتبار. وفي بعض الحالات، قد تنظر القيادة والموظفو إلى مشاركة المتطوعين كتهديد لهم لأن المتطوعين سيطرون على أسئلة ويطالبون بالتغيير. وقد تيسّر هياكل الفروع المحلية والتدريب على القيادة مشاركتهم. ويرجع أحد التحديات الأخرى إلى غموض تعريف المتطوعين والأعضاء وإلى تداخل الأدوار بين الحكم والإدارة.

وتحد القيود المالية من مشاركة المتطوعين بسبب عجز الجمعيات الوطنية عن سداد النفقات التي يت kedها المتطوعون في سبيل المشاركة في الهيئات وفي عمليات التخطيط. وأخيراً فإن ضعف الوعي بسياسة التطوع ومزايا مشاركة المتطوعين قد يحضر بعض الجمعيات الوطنية عن الإبحاج عن هذه العمليات.

## ٤- السداد

تسدد الجمعيات الوطنية النفقات المعقولة التي تحملها المتطوعون أثناء أدائهم لمهام التطوع المتفق عليها (سياسة التطوع ١٥-١٠)

تعبر الجمعيات الوطنية الأشخاص الذين يؤدون مهمة أو عمل مقابل أجر أنهم موظفو أو عاملون سواء عاملون بموجب عقود أو عمل عرضي. ويجب أن يكون هؤلاء الأشخاص مشمولين بقوانين العمل المناسبة والمطبقة مثل قانون الحد الأدنى للأجور وحماية العقد وغيرها من الحقوق والمسؤوليات القانونية (سياسة التطوع ١٥-١٣)

لا ينبغي أن يحصل المتطوعون على مكسب ولا أن يتکبدوا خسارة اقتصادية جراء عملهم التطوعي. وعندما تسدد جمعية وطنية ما نفقات المتطوعين، ينبغي أن يتم ذلك بطريقة واضحة حتى لا يجدوا أنها تدفع رواتب للمتطوعين. ومحجوب تعريف الاتحاد، فإن التطوع عملية لا يُدفع مقابلها أجر. وعند الدفع، ينبغي أن يُعتبر هؤلاء موظفين، لا «متطوعين»، وأن يتم توظيفهم على أساس قانوني كامل الأركان. والعاملون الذين يتلقون أجراً والذين يطلق عليهم «متطوعين» يعوقون تطور التطوع.

## التقدم المحرز

ينطوي سداد النفقات وأداء المدفوعات للمتطوعين على صعوبات قد تزيد في بعض الأقاليم والجمعيات الوطنية عن غيرها. وبينما يعتمد سداد النفقات بشكل أساسي على التمويل والممارسات الداخلية، يتأثر دفع أموال للمتطوعين بممارسات جهات إنسانية أخرى. ومن الأهمية وضع نظم تسمح بالتناغم والتناسق لكل من الحالتين.

تسدد جمعيات وطنية عديدة النفقات التي يت肯دها المتطوعون أو توفر بدلات مالية كافية لتغطية النفقات المرتبطة بعملهم. وتتفاوت الممارسة بين الجمعيات الوطنية وفي داخلها، ومن إقليم إلى إقليم كما تتفاوت أيضاً من برنامج إلى آخر. ويقضي الاتفاق العام بأن النفقات المعقولة التي يت肯دها المتطوع يجب أن تسدد له.

وأوصى مؤتمر الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المنعقد عام ٢٠٠٥ بتحسين الممارسات في الإقليم، حيث تسدد بعض المتطوعين حالياً تكاليفهم بشكل وافٍ، بينما تسدد تكاليف مفرطة لآخرين وبعضهم لا تسدد لهم النفقات على الإطلاق. وتناقش هذه المسألة أيضاً في جميع الأقاليم الأخرى بتوسيع، ولاسيما فيما يتعلق بحالات الطوارئ. والصليب الأحمر الكريبياتي هو من الجمعيات الوطنية العديدة التي تلاحظ أن المتطوعين يكونون أكثر رغبة في تنفيذ المهام إن أيقنوا من استرداد تكاليفهم.

ولدى العديد من الجمعيات الوطنية سياسات أو خطوط إرشادية بشأن قواعد سداد النفقات. فعلى سبيل المثال هناك لائحة جديدة بشأن تطوع الشباب في الصليب الأحمر الصربي، تحدد على وجه الدقة ممارسات سداد النفقات.

لا يوجد خط واضح يفصل بين سداد النفقات ودفع بدلات للمتطوعين. وفي بعض الأقاليم، لا يدفع أبداً أجر للمتطوع بل تسدد له تكاليفه. وفي حالات أخرى قد يُمنح المتطوع بدلات مالية تفوق أحياناً النفقات الفعلية، أو يُدفع له أجر كما لو كان موظفاً. وفي إفريقيا الجنوبية، أصبح دفع أجور للمتطوعين مسألة شائعة في بعض البرامج، إذ تغيرت روح التطوع. ويساهم المتطوعون بساعات عديدة يومياً، وتُدفع لهم بدلات شهرية.

وفي حالات كثيرة أدى رسم السياسات وسن القوانين إلى منح المتطوعين أجوراً ومنحاً. وفي شرق أفريقيا، أعدت الكثير من الجمعيات الوطنية سياسات وإرشادات للتمييز بين الموظفين والتطوعين. وينص النظام الأساسي للصليب الأحمر الأرجنتيني وإرشاداته على التمييز بين الفئتين وفقاً للتشريعات الوطنية ولسياسات الاتحاد.

## التحديات

القضية الأساسية هو التوصل إلى تمييز واضح بين سداد النفقات ودفع مرتبات. والتحدي الأكبر تحدٍ مالي ويشمل سداد النفقات ودفع بدلات مالية للمتطوعين. وهناك تحديات أخرى تتعلق بممارسات المنظمات الأخرى لأنشطة مماثلة بالإضافة إلى الفروق القائمة بين البرامج والاختلاف في تعريف المتطوعين.

ولا تتمكن جمعيات وطنية عديدة من سداد جميع نفقات المتطوعين ولذلك فإنها تتردد في إنشاء نظام لا تتمكن من صونه مالياً وإدارياً. وفي بعض الأحيان تلجأ إلى نظام المنح لتعويض متطوعين مختارين بدلاً من سداد النفقات بشكل عام. و يؤثر انعدام التمويل أيضاً على أداء مدفوعات للمتطوعين. و تمثل الجمعيات الوطنية في شرق وجنوب إفريقيا التي لا يسعها إنشاء مناصب تدفع



## النظام الواضح

في أفغانستان، تُدفع للمتطوعين الذين يطلب إليهم المشاركة في مخيمات الشباب والتدريب والحلقات العلمية والاحتفالات بالأيام العالمية ومناسبات مشابهة تكاليف الوجبات الغذائية والسفر والإقامة. ويتم الدفع بطريقة واضحة وشفافة لكي لا تختلط تلك المدفوعات مع الرواتب أو الأجر.

## التنافس مع المنظمات الأخرى

يؤدي الفقر والتنافس مع المنظمات الأخرى في إفريقيا الجنوبية إلى حالة تجعل الجمعيات الوطنية تدفع بدلات مالية لاستقطاب المتطوعين والاحتفاظ بهم كحواجز مالية وبعض الأحيان تستخدم هذه الحواجز لاجتذاب المتطوعين من منظمات أخرى.

مرتباتها إلى الاستعانة بالتطوعين وأداء مدفوعات لهم لكي يقوموا بعمل الموظفين. وذلك أيضاً من دواعي القلق إذ يعتبر التطوع في نظر الكثيرين درجة على السلم الوظيفي.

وقد يتفاوت سداد النفقات ودفع الأجر من برنامج آخر، ولا سيما عندما يمول شركاء الحركة أو متبرعون خارجيون بعض المشروعات. ويفضل المتطوعون العمل في مشروعات جيدة التمويل. ولذلك قد يتذمرون في البقاء أو في العودة إلى مشروعات غير مولدة أو إلى مناصب غير مدفوعة الأجر. وفي الحالات التي يدفع فيها البعض المتطوعين ولا يُدفع فيها لمتطوعين آخرين قد ينسحب المتطوعون من تلك البرامج كرد فعل. وعندما تُمول البرامج الأساسية ولا تُمول المشروعات الجديدة، يحد ذلك من مبادرات المتطوعين بإعداد برامج جديدة للمجتمعات المحلية. وتحاول بعض الجمعيات الوطنية أن تجعل المانحين يسمحون باستخدام قمويل المشروعات لكي يستفيد كل المتطوعين، مثلاً عن طريق توفير التدريب أو الزي الموحد لكل المتطوعين وليس لأولئك الذين يعملون في المشاريع المملوكة فحسب.

وعندما تتبادر تعاريف المتطوعين والتطوع، يصعب إقامة ممارسة واضحة. ومبادأ التطوع يبدو أيضاً في بعض الأحيان من العوامل التي تحد من مبادرات المتطوعين، كأن يُنظر إلى دفع النفقات بوصفها «أرباحاً». غالباً لا يمانع المتطوعون أنفسهم بتغطية نفقاتهم ويرون ذلك كمساهمة في الحركة. ويأتي التحدي من المتطوعين الذين لا يسعهم المساهمة مالياً؛ في تلك الحالات يعوق عدم سداد النفقات فرص استقطاب متطوعين.

## ٤-٨ الأنماط الجديدة للتطوع عبر تمكين المجتمعات المحلية

إن جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر الوطنية الأعضاء في الاتحاد وأمانة الاتحاد:

- ملتزمة بتشجيع التطوع بوصفه مساهمة ملموسة وإيجابية لتحسين حياة المستضعفين ولتنمية المجتمعات المحلية والمجتمع المدني. (سياسة التطوع ٤-١)
- تعي التطوع غير الرسمي وتقدره في المجتمعات المحلية وخارج إطار التنظيم الرسمي لبرامج الجمعية الوطنية وأنشطتها. (سياسة التطوع ٤-٤)

المتطوعون جزء من المجتمع المحلي ويشكلون جسراً بين المجتمعات المحلية والمنظمات. ويؤدي التطوع على صعيد المجتمعات المحلية إلى ملكية المجتمعات المحلية للحلول التي تذلل المشاكل المشتركة. ويسهل من تمكين الناس وبناء المجتمعات المدنية.

## التقدم المحرز

تضطلع إستراتيجية الاتحاد حتى عام ٢٠١٠ الشبكة العالمية الفريدة لتطوعي الصليب الأحمر والهلال الأحمر في الطليعة عند التصدي للتحديات الإنسانية الناشئة. ومنذ صدور الإستراتيجية، أصبح العديد من الخطط الإستراتيجية للجمعيات الوطنية أكثر استجابة وتركيزًا على أوجه الضعف والقدرات المحلية. وبفضل دور الجمعيات الوطنية التكميلي للحكومة ووضعها الفريد في الاتصال بالمجتمعات المحلية التي قد يصعب على الآخرين الوصول إليها، توسيع معظم الجمعيات الوطنية من نطاق خدماتها للمجتمعات المحلية.

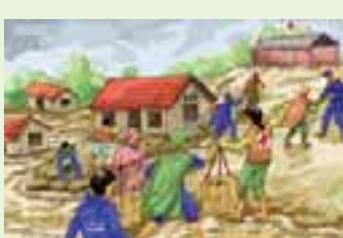
وساعدت الأدوات الخاصة ببرامج المجتمعات المحلية، مثل تقييم مواطن الضعف والقدرات وتنمية المجتمعات المحلية بالمشاركة في انخراط المجتمعات المحلية بشكل كبير في تحليل البرامج وإعدادها وتنفيذها. وثمة ثلاثة نهج نمطية للمجتمعات المحلية تم تحديدها، استناداً إلى ولاية الجمعيات الوطنية وقدراتها:

### نهج مجتمع الصليب الأحمر والهلال الأحمر



وصول الصليب الأحمر والهلال الأحمر إلى القرى لتوفير خدمات

### نهج مجتمع الصليب الأحمر والهلال الأحمر



الصليب الأحمر والهلال الأحمر يشارك في الأنشطة المجتمعية

### نهج مجتمع الصليب الأحمر والهلال الأحمر



الصليب الأحمر والهلال الأحمر يدعم أنشطة تنظمها القرى

- الصليب الأحمر والهلال الأحمر الذي يذهب إلى المجتمعات المحلية ليقدم خدماته
- إشراك الصليب الأحمر والهلال الأحمر للجماهير في أنشطة المجتمعات المحلية
- مساندة يقدمها الصليب الأحمر والهلال الأحمر لأنشطة التي تنظمها المجتمعات المحلية.

وإذ تعمل الجمعيات الوطنية مع متطوعي الصحة في المجتمعات المحلية والعاملين في تقديم الرعاية المنزلية وقيادات القرى بشكل يومي، فمن شأن هذه الأدوات والنهج أن تطور المتطوعين /أعضاء الأفرقة، وتشجع التنمية من القاعدة إلى الفروع وبناء القدرة على إدارة المتطوعين. وفي الإكوادور، اتصلت بالجمعية الوطنية إحدى المجتمعات المحلية التي ساندت استجابة الصليب الأحمر لانفجار بركانٍ سابق، وطلبت إليها افتتاح فرع محلي في ذلك المجتمع المحلي. وفي المغرب، تعمل الجمعية الوطنية، في معرض تناولها للقضايا الناشئة المتعلقة بالهجرة في المنطقة، في مشروع للمجتمعات المحلية الريفية يرمي إلى زيادة الوعي والمساعدة في دمج المهاجرين العائدين في المجتمع المحلي. ويعرف الهلال الأحمر المغربي بضرورة تعزيز قدرات إدارة المتطوعين قبل تنفيذ المشروع على صعيد أكبر. وتبرز حقائق مماثلة في أقسام أخرى من العالم في خضم الجهود الرامية إلى زيادة موارد المجتمعات المحلية بشكل أمثل وزيادة وتعزيز قيم التطوع التقليدية.

وللمتطوعين في المجتمعات المحلية رؤية خاصة بشأن هوية حركتهم. وفي ساموا، يمثل الصليب الأحمر منظمة رائدة في التدريب على الإسعافات الأولية القائم على المجتمعات المحلية. وحتى عند المشاركة في الأنشطة التي تديرها منظمات أخرى يعتبر متطوعو المجتمعات المحلية أنفسهم متطوعين في الصليب الأحمر ويحتشدون في الاستجابة للصليب الأحمر عند حدوث الكوارث. وفي بريطانيا، تنتوي قوة هوية منظمات المجتمع المحلي الأخرى إلى عدم إقبال أعضائها على الاضطلاع بأدوارهم في الصليب الأحمر بنفس السهولة. وتواجه الجمعيات الوطنية تنافساً متزايداً، وترى إمكانية زيادة تأثيرها عبر شراكات مع منظمات أخرى.

## التحديات

تعرف سياسة التطوع للاتحاد الدولي التطوع على أنه نشاط يُنظمه مثلون معترف بهم لجمعيات وطنية، ويبدو أن الطابع المؤسسي للتطوع يعرقل تطور التطوع في بعض المجتمعات المحلية. وثمة تساؤلات عما إذا كان ينبغي أن نعرف متطوعي المجتمعات المحلية كمتطوعين في الصليب الأحمر والهلال الأحمر. وفي أمريكا الجنوبية، تحدد سياسات التطوع بعض الجمعيات الوطنية شروطاً معينة لقبول متطوعين من المجتمعات المحلية من حيث ساعات الخدمة أو التدريب للتأهل للتطوع في الصليب الأحمر. وقد يؤدي عدم تلبية الشروط إلى تقليل فرص الحصول على المعدات الملائمة وسداد النفقات والتأمين عليهم.

وتتمثل إحدى التحديات الكبيرة في العقلية السائدة لدى الجمعيات الوطنية بأنها تعمل من أجل المجتمعات المحلية بدلاً من العمل مع المجتمعات المحلية عند تنفيذ البرامج. ويمكن القيام ب المزيد لتعزيز مشاركة اللاجئين والنازحين. ولوحظ أن بعض فروع الجمعيات الوطنية في البلدان الأكثر نمواً تميل إلى أن تكون أقرب لمجتمعاتها المحلية، بينما تميل الجمعيات الوطنية التي تتواجد في بلدان أقل نمواً إلى إقامة فروعها بعيداً عن المجتمعات الريفية. ويشدد ذلك على ضرورة مراعاة هيكل الفروع وقدراتها عند إعداد برامج المجتمعات المحلية الرامية إلى تناول قضايا محتملة تتعلق بالمتطوعين.

يتفاوت تعريف متطوعي الصليب الأحمر والهلال الأحمر في مختلف السياقات. وبالرغم من ذلك، ثمة حقيقة واحدة لا وهي أن قدرة الاتحاد الدولي في الوصول إلى الجماهير وإحداث ذلك الفارق الكبير لا تتوفر إلا لعدد ضئيل من المنظمات الإنسانية.

## تمكين المجتمعات المحلية

ما انفك جمعية الهلال الأحمر المصري تعمل على مدى سنوات في مشروع للاسكان في منطقتين عشوائيتين في زينهم والنهاية. واستكمال عمل الهياكل والموارد الحكومية، أقامت الجمعية الوطنية شراكات مع مؤسسات محلية. ويمارس متطوعو المجتمع المحلي دوراً هاماً في استمرارية ونجاح المشاريع. واليوم، لا تمتلك المجتمعات المحلية شققاً جيدة فحسب ولكنها تسكن أحياء أوفر صحة وبيئة آمنة تتتوفر فيها مدارس للأطفال.

## تعزيز الفروع والتطوع

اختارت جمعية الصليب الأحمر الكريبياتي التي لا تمتلك فرعاً عبر القطر تساعدها في تحقيق مهمتها، تقييم مواطن الضعف والقدرات لمساعدتها في إنشاء شبكة متطوعيها. واستناداً إلى التقييم، أعدت الجمعية مشروعات صحية مع المجتمعات المحلية. وبانضمام المزيد من متطوعي المجتمعات المحلية، أصبحت قضايا التطوع والممارسات غير المتسلقة واضحة. وتستفيد جمعيات وطنية أخرى في إقليم المحيط الهادئ من خبرة الجمعية في إعداد نهجها في إدارة المتطوعين.

## ٤-٩ إقامة شبكات للتواصل والدعم بين الأفران

تسعي أمانة الاتحاد إلى تشجيع التعاون وإقامة الشراكات مع منظمات المجتمع المدني والقطاعين العام والخاص التي تشجع التطوع (سياسة التطوع ٣-٤-٥)

في كل إقليم، تشجع الأمانة العامة للاتحاد الجمعيات الوطنية على تنظيم شبكة إئمائية للمتطوعين، يديرها المشاركون أنفسهم وفقاً لاحتياجاتهم. ويتمثل هدف الشراكة في تشاوط المعرف والخبرات ودعم بعضهم بعضاً في تشجيع نظم جيدة للتطوع والإدارة. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يكون التعاون بين الجمعيات الوطنية ميسراً لتقديم المزيد من الفرص للمتطوعين ومديري المتطوعين للاجتماع وتبادل الخبرات.



### دعم الشبكات

أعد الصليب الأحمر البلغاري سياسة التطوع، بمساندة الصليب الأحمر الإسباني والأمانة العامة للاتحاد. وأصبحت الجمعية الوطنية عضواً في الشبكة الأوروبية لتنمية المتطوعين عام ٢٠٠٦ وشاركت في عدد من اللقاءات الدولية. وتتفنّد السياسة في الوقت الراهن في عشرة فروع. وترمي هذه السياسة إلى أن تتواءم الجمعية الوطنية الريادة في تنمية التطوع على مستوى الأقليم الفرعى.

تشهد معظم الأقاليم عمليات تواصل ومد الشبكات ودعم الأفران في مجال تنمية المتطوعين، سواء رسمياً أو غير رسمي. ومنذ اعتماد سياسة التطوع والتركيز المضاف على مد الشبكات على الصعيد الدولي، أنشئت العديد من الشبكات التي تُعنى بعمل المتطوعين وتنميّتهم التنظيمية وآليات تقديم الدعم لهم. وفي الوقت الراهن، ثمة شبكتان إقليميتان للمتطوعين في الحركة. الشبكة الأولى هي الشبكة الأوروبية لتنمية المتطوعين، التي أنشئت عام ٢٠٠٠. وأنشئ المركز المركّبي الأوروبي للصليب الأحمر المعنى بالتطوع للمحافظة على الزخم المتولد بين اجتماعات الشبكات. ويقدم المركز دعماً عبر شبكة الإنترنت. وتعمل شبكة الشباب الأوروبي أيضاً على تنمية التطوع في الإقليم.

والشبكة الثانية هي شبكة متطوعي أمريكا الجنوبية، التي أنشئت عام ٢٠٠٤. وتشاطر الأعضاء المعلومات عن طريق البريد الإلكتروني، وعبر الهاتف وخلال الاجتماعات. ويسّر الأمانة العامة للاتحاد أنشطة الشبكة. ويعتبر القرص المضغوط وهو يمثل نهج تنمية التطوع الذي أعدد الصليب الأحمر الأرجنتيني وقاده بيانات المتطوعين للصليب الأحمر البوليفي مثالين على تشاوط الممارسات.

ومن الشبكات الأخرى، شبكة التنمية التنظيمية الإقليمية لمنطقة الكاريبي، التي تضطلع أيضاً بمسؤولية تنمية المتطوعين. وقد استحدثت الشبكة عدة أدوات للوفاء بغيرها. وفي إقليم أفريقيا، والمحيط الهادى والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لا توجد شبكات رسمية للمتطوعين لكن تم تنظيم العديد من اللقاءات على الصعيدين الإقليمي ودون الإقليمي. وتهدف شبكات أخرى، مثل شبكة العدل بين الجنسين وشبكة الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى تنمية المتطوعين.

وتهتم الجمعيات الوطنية عموماً بالمساندة المتبادلة ومشاوطرة المعلومات. ويشكل التبادل بين البرامج نهجاً واسعاً للانتشار. وتساهم الجمعيات الوطنية بتنمية المتطوعين. ويشكل برنامج الإيدز وفirose في إفريقيا الجنوبي غوذجاً عن توفير الجمعيات الوطنية إدارة للمتطوعين عبر أنشطة التدريب المشتركة.

وفي شرق أفريقيا، يشكل بناء القدرات بدعم من الأفران الوسيلة المفضلة لتنمية المتطوعين. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادى، يسرّت دراسات الحالات من تبادل الخبرات. وفي إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تم إنشاء نظم وبرنامج لإدارة المتطوعين عبر مساندة الأفران. وساعد الصليب الأحمر اللبناني وجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني جمعية الهلال الأحمر العراقي على تعزيز قسم المتطوعين الجديدين لديها. وساعدت جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني وجمعية الهلال الأحمر في الإمارات العربية المتحدة جمعية الهلال الأحمر العربي السعودي في إنشاء قسم للمتطوعين وإعداد إجراءات لإدارتهم.

## التقدم المحرز

### فروع ما وراء البحار

يضم إقليم الكاريبي ١٦ فرعاً فيما وراء البحار وتنتمي إلى جمعيات وطنية أوروبية. ونظراً لبعدها عن المقر الرئيسي واستقلال عناصرها في الإقليم، فإن هذه الجمعيات غالباً لا تعرف الكثير عن العمل الجاري خارج أراضيها ولا تشارك فيه، ولا تعرف الكثير عن جمعيتها الوطنية، وإنما يهمها الاتحاد الدولي. ولكن فرع كوراساو للصليب الأحمر الهولندي أصبح أكثر اطلاعاً على الأمور، بفضل مشاركته في شبكة تنمية المتطوعين في البحر الكاريبي. وقد حسن ذلك من فهم القضايا المتصلة بالتنمية على نحو لم يسبق له مثيل.

## التحديات

لا يمكن ترسیخ شبکات المتطوعین بين ليلة وضحاها. فتستغرق شبکات التطوع، أسوة بغيرها من الشبکات، وقتاً وتتطلب جهداً وموارد كيما تعمل وفقاً لما خطط لها. وتشمل بعض التحدیات التي تم تحديدها انعدام الهيابکل الرسمية، والموارد والمبادرات والاهتمام والتفهم من قبل الأعضاء.

وتحتاج جميع الأقاليم، إلى إقامة هيابکل جديدة وتعزيز الهيابکل القائمة من أجل تحسين التواصل ودعم الأقران. وفي حالات عديدة، تعمل الشبکات على أساس شخصي، مما يعني أن نجاح الشبکة يعتمد على الأفراد. ولا بدّ من مراجعة هدف الشبکات وهيابکلها وعملها بغية التوصل إلى اتجاه أوضح.

ويشكل ضيق الوقت ونقص المال والأدوات الملائمة عرائقيل واضحة. فتحدد القيود المالية من عدد الاجتماعات والزيارات لمساندة الأقران، والموارد البشرية وقنوات الاتصال. وشبکة الكاريبي مثال على ذلك. فقد استطاع أعضاء الشبکة في أحد المراحل تحديد المهارات المتاحة في الإقليم ووضعوا قائمة بالموارد الإقليمية. وللأسف، لم تتوفر مبالغ مالية لتنظيم التواصل. وكذلك من الصعب أن يشارك الأعضاء الجدد في الاجتماعات شبكة الكاريبي، بسبب نقص الدعم المالي.

وفي بعض الحالات، يمنع قصور وعي الجمعية الوطنية بسياسة التطوع، وبدوره إدارة المتطوعين وبالوثائق والنظم الأساسية الأخرى من الاستفادة التامة من الشبکات ومن آليات مساندة الأقران. وحتى في الحالات التي توجد فيها شبکات للمتطوعين، يعاد نشر معظم المعلومات عبر الأمانة العامة للاتحاد. وعلى الرغم من أن ذلك يسمح بنشر ممارسات ووثائق مفيدة، فإن الأفضل أن يتربّع الفهم حتى يتيسّر التواصل والتبادل المباشر. ومن شأن الآليات القائمة ضمن الجمعيات الوطنية لتبادل المعلومات المكتسبة على صعيد الاجتماعات الدولية أن تؤدي إلى مثل هذا التفاهم. ■



تصنيف: ملين بيدرسن/الصليب الأحمر الدولي

## ٥- التطوع في حالات الطوارئ

حالات الطوارئ يواجهه تحديات إدارة الجمعيات الوطنية وتنسيق قدراتها.

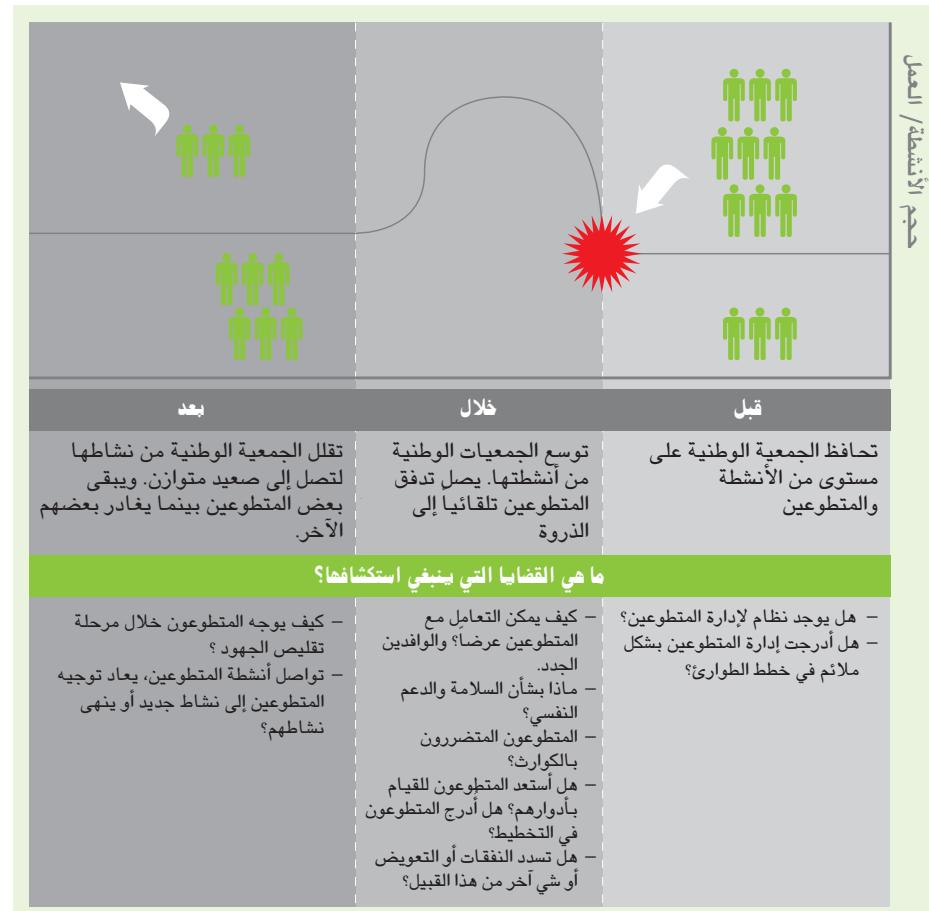
ويجتذب معظم الكوارث المفاجئة سيلًاً متدفقاً من الناس، من المناطق المجاورة أو من الخارج من الذين يتطوعون بوقتهم وطاقتهم ومعرفتهم. وربما كانوا هم أنفسهم من الضحايا. ويمكن لهذه الأفعال التلقائية أن تُنْقَد الأرواح وأن تزهقها. ويبين التقرير العالمي للكوارث عام ٢٠٠١، أن المساعدات التلقائية قد لا تكون دائمًا مفيدة، ولكن تجاهلها قد يُسفر عن المزيد من التخبّط والفوبي.

وفي كارثة تسونامي التي حلّت بالخليط الهندي، وزلزال جنوب آسيا، وإعصار إيفان وكاترينا، والفيضانات التي شهدتها بريطانيا عام ٢٠٠٧، والعديد من الكوارث المفاجئة الأخرى في جميع أنحاء العالم، جاء آلاف من المتطوعين وهم متلهفون لتقديم المساعدة. ووفقاً لاستبيان الخط الأساسي للاتحاد الدولي، حيث ردّ أكثر من ١٠٥ جمعيات وطنية، شارك حوالي ١,٣ مليون متطوع في برامج التأهب لمواجهة الكوارث والاستجابة لها وفي تقديم الخدمات في بلدانهم عام ٢٠٠٥. وفي عام ٢٠٠٦، شارك ما يربو على ٣٥,٠٠٠ متطوع بطريقة مباشرة في دعم ٤٣٠ عملية طارئة. وقدموا الموارد الغذائية والمأوى والماء النظيف والرعاية الطبية والدعم النفسي إلى قرابة ٤,٨ مليون نسمة من تضرروا بالفيضانات والزلزال والأعاصير والتحركات السكانية وانعدام الأمن الغذائي. وموحات الحرارة وأنماط أخرى من الطوارئ. وبالطبع لا تخلو هذه الروايات من استجابة المتطوعين للتحديات التي واجهوها.

ومن أجل إدارة المتطوعين أثناء حالات الطوارئ، لا بدّ من التأهب والالتزام بكل العناصر في دورة إدارة المتطوعين، قبل وأثناء وبعد الاستجابة لحالات الطوارئ.

إن جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر الوطنية الأعضاء في الاتحاد وأمانة الاتحاد تعرف بالتطوع وتقدّره بوصفه وسيلة لتكوين شبكة من الأشخاص المستعدين للعمل في إطار جمعية وطنية في حالات الطوارئ ودعم تلك الشبكة (سياسة التطوع ٤-١-٢)

يشمل متطوعو الصليب الأحمر والهلال الأحمر حجر الأساس في المساعدات الإنسانية الفعالة التي تقدم للملائين من المستضعفين من جراء الكوارث الطبيعية، والنزاعات و«الأزمات الصامتة» مثل الفقر والمرض. وهذه الشبكة العالمية الفريدة من المتطوعين المدربين والمتخصصين جعلت من الصليب الأحمر والهلال الأحمر منظمة رائدة والشريك المفضل للاستجابة في حالات الطوارئ. ومع ذلك لا يزال التطوع في



وإثر اعتماد سياسة التطوع عام ١٩٩٩، ظهر عدد من المبادرات والمناقشات الرامية إلى وضع التطوع في حالات الطوارئ على جدول أعمال صانعي السياسات ومديري المتطوعين في الجمعيات الوطنية. ووفقاً لتقرير التقييم الذاتي للجمعيات الوطنية المتأهلة للفترة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٢، يستقطب ٧٨ في المائة من الجمعيات الوطنية متطوعين في برامج التأهب لمواجهة الكوارث والاستجابة للكوارث، بينما يجري ٦٢ في المائة منها اختبارات دورية للمتطوعين. وبينما كانت التجارب الأخيرة للاستجابة لحالات الكوارث تحسن الممارسات في إدارة المتطوعين. ولا بد من القيام بالمزيد من أجل إدارة المتطوعين بطريقة فعالة ك�能 يمكن الاستعانة به خلال الكوارث. وتسللت الاستعراضات الأخيرة انتباها الجمعيات الوطنية كافة إلى الصلة الوثيقة بين جودة الاستجابة لحالات الطوارئ ونظم إدارة التطوع قبل وخالد وبعد الكارثة. وعلاوة على ذلك، يتطلب تطوير قدرات التطوع والمحافظة عليها تعاوناً وتنسيقاً وثيقين بين مختلف الأقسام والمنظمات الشريكية. واستناداً إلى التوصيات الواردة في التقرير ونتائج محالف المتطوعين الإقليمية والعالمية الأخيرة، أقررت دوره جديدة شاملة لإدارة المتطوعين في حالات الطوارئ.

ويزيد تعزيز تنمية التطوع عموماً والتطوع في حالات الطوارئ خصوصاً، من قوة القاعدة الأساسية لمتطوعينا إلى الحد الأمثل. وفي عام زاخر بالتحديات العالمية يتسم بزيادة التعرض للكوارث والأمراض، فإن هذه القدرة ضرورية إذا ما كنا نروم للاحتجاد الدولي أن يؤدي مهمته في تمكين المجتمعات المحلية المستضعفة من الاستجابة لحالات تهدد أرواح الناس وسبل عيشهم. ■

### ماذا ينبغي أن نفعل بالمتطوعين عندما تنتهي حالة الطوارئ؟

يُقدم الصليب الأحمر الوطني الفيليبيني شهادة لكل متطوعيه تؤكد تجربتهم ومهاراتهم وأداءهم وعدد الساعات التي قدموها في العمل مع الجمعية. وفي نهاية الاستجابة للإعصار الذي ضرب الفلبين أخيراً، حددت الجمعية الوطنية بعض المتطوعين الذين يمكن استيعابهم في مشروع التأهب للاستجابة لحالات الطوارئ على الأجل الأطول. ويشمل دليل إدارة المتطوعين الجديد الذي أصدرته جمعية الصليب الأحمر السري لإنكى فصلاً يتعلق بالاحتفاظ بالمتطوعين وانقطاع عملهم بعد مرحلة الطارئة لكارثة ما.

### سداد النفقات، التعويض أو شيء من هذا القبيل؟

نادراً ما يتجاوز سداد نفقات المتطوعين «المصروفات الفعلية» في العمليات التي تنفذها آثار الجمعيات الوطنية. بيد أنه ربما يبدؤذلك في سياق عملية واسعة الشهرة ذات تمويل خارجي ضخم أن هذه الممارسة تتغير أو تخل بالروح الحقيقية للتطوع. وقد تضاعف بدل الإعاشة اليومي الأولى للمتطوعين في مواجهة زلزال جنوب آسيا في مرحلة الإغاثة، بمعدل ثلاثة أمثال قيمته ومن ثم أعيد تقاديره في مرحلة الانتعاش إلى مستويات متعددة. وهناك الكثيرون الذين يتلقون مرتبات من الجمعيات الوطنية الشريكية مع ذلك يدعون متطوعين.

### هل ينبغي معاملة المتطوعين المتضررين كمستفيدين عاديين؟

لا تمنح الجمعيات الوطنية في إقليم الكاريبي متطوعيها نفس النوع من الدعم أسوة بالآخرين المتضررين من جراء الكوارث. والهدف من ذلك تفادى النظر إليها كجهات ذات اكتفاء ذاتي أو جهات تسيء استخدام الموارد. وبينما يتمسك المتطوعون بمبدأ التطوع الذي يمنع الحصول على مكافآت شخصية، فإنهما يرون ضرورة للمساعدات المتكاملة عندما يتضررون.

وفي بابوا غينيا الجديدة، تمت معاملة متطوعي الصليب الأحمر المتضررين من جراء الكوارث كمستفيدين عاديين.

### ماذا نفعل بتدفق المتطوعين العرضيين؟

في باكستان، تتفق على الجمعية الوطنية جموع من المتطوعين العرضيين بعد وقوع زلزال عام ٢٠٠٥ مباشرةً. وكان على موظف من مصرف الدم في المقر أن يضطلع بمهمة إدارة المتطوعين الوافدين الجدد. وأضطرت الجمعية أيضاً إلى الاستفادة من خبرات جمعية الهلال الأحمر البنغلاديشي، بسبب افتقارها إلى مدربين للمتطوعين من ذوي الخبرة في المنطقة التي ضربها الزلزال.

وشهدت آلية مواجهة الكوارث في الصليب الأحمر الأميركي نظام استقطاب المتطوعين. وفي حالة حدوث كارثة ما، يتم إنشاء مركز للمتطوعين بسرعة لإدارة من يدون تقديم المساعدة بطريقة تلقائية، والمركز مسؤول عن إجراء المقابلات وتشغيل المتطوعين وتدريبهم. ولدى جمعية الصليب الأحمر الأرماني تدبيراً مماثلاً كجزء من طائفة عريضة من أدواتها الرامية للاستجابة.

### كيف تتفادى أعباء المتطوعين؟

في إندونيسيا، تُنشر أفرقة الاستجابة السريعة للصليب الأحمر الإندونيسي - عادة لفترة لا تتجاوز عشرة أيام، وينبغي أن يتم الاتفاق على أي تمهيد بين المتطوع والجمعية الوطنية. وبينما على ذلك، يسمح أرباب العمل للمتطوعين بالغياب. ومن الدروس المستفادة من كارثة تسونامي في المحيط الهندي ضرورة تقديم الدعم التفساني للمتطوعين فضلاً عن الذين كثيت لهم النجاة، ولم يحدث ذلك خلال الاستجابة، ولا حتى بعد أسبوع من جمع جثث الموتى والجثث المتحللة. وفي عمليات الإغاثة التي تلت ذلك، تمكّن متطوعو الصليب الأحمر الإندونيسي من حضور دورات للإحاطات الإعلامية والحصول على دعم تفساني طويل الأجل وفقاً لما هو مطلوب.

## ٦- التطوع في البرامج اليومية

وتؤكد أهداف جدول الأعمال العالمي على التزام الاتحاد الدولي بدعم الجهود لبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية التابعة للأمم المتحدة. ويساند المؤتمر الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر المعقد في عام ٢٠٠٧ الحركة في مواجهة التحديات في أربعة مجالات هي:

- المخاطر البيئية بما فيها تغير المناخ
- الهجرة
- العنف في المجتمعات المحلية
- الأمراض الناشئة والتكررة، بما فيها مرض الإيدز وفيروسه

وتقضي مواجهة التحديات أن تعرف الحكومات وأصحاب المصلحة بالمشاركة القيمة للمتطوعين في العمل الإنساني، بوصفهم الجسر الذي يربط بين المجتمعات المحلية والسلطات الوطنية والدولية.

ومن الواضح، أن التطوع له أهمية أساسية في تلبية احتياجات المستضعفين. ويجب أن تكون إدارة المتطوعين وتنميتهما وفقاً لذلك متکاملة ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً ببرامج اليومية والتنمية التنظيمية للجمعيات الوطنية.

يرتبط الهدف الثالث من جدول الأعمال العالمي ارتباطاً مباشراً بتنمية المتطوعين، ولكن يبقى التطوع وسيلة لبلغ الأهداف الثلاثة الأخرى وأداء رسالة الاتحاد الدولي. ■

يسعى الاتحاد الدولي من خلال العمل التطوعي إلى إيجاد عالم من المجتمعات المحلية التي تم تهيئتها، الأقدر على مواجهة المعاناة الإنسانية وأزمات البشر وذلك بنشر الأمل واحترام كرامة الإنسان والاهتمام بإعمال العدل والإنصاف.

ومن المفاهيم الأساسية لتحقيق ما تقدم، أن الاتحاد يعمل مع الفئات المستضعفة وليس لأجلها. والمتطوعون هم أهلنا ومصدر قوتنا.

إن جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر الوطنية الأعضاء في الاتحاد وأمانة الاتحاد متزمرة بتشجيع التطوع بوصفه مساهمة ملموسة وإيجابية لتحسين حياة المستضعفين ولتقوية المجتمعات المحلية والمجتمع المدني.

(سياسة التطوع ٤-١)

تعرف إستراتيجية الاتحاد حتى عام ٢٠١٠ والاتحاد في المستقبل بالتطوع بوصفه مساهمة هامة في تنمية المجتمعات المحلية والجمعيات الوطنية، وكركيزة لوجود الاتحاد الدولي ذاته. واستجاب الاتحاد الدولي للتحديات الإنسانية في السنوات الأخيرة بعدد كبير من السياسات المحددة ضمن إطار برامج إستراتيجية الاتحاد حتى عام ٢٠١٠، وكلها تضع الناس والعمل الطوعي في محور اهتمامها. وعلاوة على منظور الشباب والعدل بين الجنسين، تطبق هذه السياسات عبر طائفة عريضة من الأنشطة الإنسانية التي تتصل بالتأهيل والاستجابة للكوارث، والانتعاش وإعادة التأهيل وبرامج الصحة في حالات الطوارئ وبرامج التنمية ومنها صحة المجتمعات المحلية وبرامج الإيدز وفيروسه ومشروعات الرعاية الاجتماعية.

”ويرمي الهدف الثالث من جدول الأعمال العالمي إلى النهوض بقدرات المجتمعات المحلية، والمجتمع المدني والصليب الأحمر والهلال الأحمر في التصدي لأشد حالات الضعف إلحاضاً. ويطلب ذلك التخطيط المنسق وبذل جهود لبناء القدرات بين كل عناصر الحركة، وإنشاء شبكة من الفروع المحلية وهيأكل المساندة بغية الاستفادة إلى أقصى حد من المتطوعين. وبفضل برامج المتطوعين وإدارة البرامج الفعالة تتمكن الجمعيات الوطنية من الإصغاء إلى صوت المتطوعين والموظفين، والاستفادة من تجاربهم وإحاطتهم، مشاعر الترحيب والمشاركة على كل صعد الاتحاد الدولي.“

## الهدف الأول: تقليل عدد حالات الوفاة والإصابة والأثار المترتبة على الكوارث

### التأهب لمواجهة الكوارث والاستجابة لها

تؤدي الأحوال الجوية العنيفة إلى زيادة توادر الكوارث وشدتها. ويعتبر الفقراء والمسنين والمعوقين أكثر الفئات ضعفاً. ويمكن أن تدمر الكوارث أعواماً من العمل الإنمائي بضررية واحدة. ويمكن للتأهب الجيد القائم على التنمية المستدامة على صعيد المجتمع المحلي أن يقلل بشكل كبير من تأثير الكوارث وأن يتجاوز أثره في ذلك أي جهود للاستجابة والانتعاش. وترمي الأولوية هنا إلى تحسين القرارات على الصعد المحلية والإقليمية والدولية من أجل الاستجابة للكوارث وحالات الطوارئ في الصحة العامة.

وفي سياق برنامج التأهب لمواجهة الأعاصير الذي تنفذه جمعية الهلال الأحمر البنغلاديشي دعا ٣٣,٠٠٠ متطوع مدرب إلى زيادة الوعي بالتأهب لمواجهة الأعاصير، ونشر الإنذار المبكر بقدومها ومساعدة المجتمعات المحلية الضعيفة في الإلقاء، والإسعافات الأولية والإغاثة. وقد دفع تغير المناخ العديد من الجمعيات الوطنية في جميع أنحاء العالم إلى التركيز على نظم الإنذار المبكر، والمساكن المقاومة للأعاصير، وزراعة الأشجار وخطط الإخلاء. ويزداد التعاون والشراكة مع الحكومات ومع أصحاب المصلحة الآخرين في الدعوة إلى إيلاء أهمية بالأزمات الإنسانية المهمة على مختلف الصعد.

## الهدف الثاني: تقليل عدد حالات الوفاة والأمراض

### والأثار المترتبة على الأمراض وحالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة

### الصحة والرعاية

لا يوجد ثمة عنصر يهدى بمفرده استمرار المجتمعات المحلية أكثر من تأثير الكوارث. وتسبب وباء فيروس الإيدز وأنفلونزا الطيور في أكبر عدد ممكن من الأزمات الصحية العالمية. وتتمثل أولوية المواجهة في زيادة التدابير التي يجري تنفيذها مع المجتمعات المحلية الضعيفة من أجل تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض وتقليل مخاطر الكوارث. وشبكتنا العالمية من متطوعي المجتمعات المحلية تمثل قيمتنا المضافة الرامية إلى معالجة مواطن الضعف عبر الشراكات كعامل مساعد لوزارات الصحة والوكالات الأخرى. وترشد الإستراتيجية العالمية للصحة والرعاية للاتحاد الدولي الجمعيات الوطنية في مجال استقطاب المتطوعين وتدريبهم فيما ينفذوا أنشطة بسيطة ولكنها فعالة في إنقاذ الأرواح في المجتمعات المحلية، مثل إرسال رسائل صحيحة. وعلى سبيل المثال، مكنت مبادرة الصليب الأحمر الفيتنامي في مجال الوقاية من أنفلونزا الطيور والتأهب لمواجهتها متطوعيه من توزيع رسائل إلى ٢,٣ مليون نسمة في البلد. وشرع الاتحاد الدولي مؤخراً في إنشاء شراكة جديدة مع البروفيسور جيفري ساخس، مدير معهد الأرض في جامعة كولومبيا، وفي مشروع الألفية للأمم المتحدة، الذي يركز على متطوعي المجتمعات المحلية لسد التغيرات الصحية القائمة على صعيد القرى في أفريقيا.

## الهدف الرابع: نشر احترام التنوع وكراهة الإنسان

### والحد من التبعض والتمييز والاستبعاد الاجتماعي

### تعزيز المبادئ الأساسية والقيم الإنسانية

في عالم تزداد فيه العزلة والتوتر واللجوء إلى العنف، يتضح أنه يجب على الجمعيات الوطنية أن تدافع عن قيم الأفراد والمجتمعات المحلية، التي تشجع احترام الآخرين من البشر والرغبة في العمل معًا لإيجاد حلول تذلل مشاكل المجتمعات المحلية. وتتمثل الأولوية هنا في تجديد الدعوة بشأن القضايا الإنسانية ذات الأولوية، وخاصة عندما تتعلق الأمور بمكافحة التعصب، والوصم والتمييز وتعزيز تقليل مخاطر الكوارث. وفي هذا الصدد، أعدت جمعيات الصليب الأحمر في إفريقيا الجنوبية برنامجاً مكثفاً، باستخدام موارد المجتمعات المحلية والمتطوعين والدعم الحكومي. ويجمع البرنامج بين الوقاية والرعاية القائمة على المجتمعات المحلية المقدمة للمصابين بفيروس الإيدز، وحملات الدعوة لمناهضة الوصم بالعار والإقصاء. ويهدف البرنامج إلى تهيئة بيئة توفر للأطفال والأسر الدعم والحماية وفرض التمتع بحقوقهم.

## ٧- أين نذهب من هنا؟

وتهدف المبادرات في فترة ما بين ٢٠٠٨ و٢٠١١ إلى ما يلي:

- دعم الجمعيات الوطنية من أجل اعتماد نظم وإجراءات وممارسات تعزز دعم المتطوعين وإدارتهم
- تنمية المعلومات المتعلقة بالتطوع في حالات الطوارئ ونشرها
- تشجيع المتطوعين والاحتفاء بإنجازاتهم والاعتراف بها
- مناصرة العمل الرامي إلى تهيئة بيئة مساندة للمتطوعين

### إنشاء نظم لإدارة المتطوعين بشكل جيد في الجمعيات العامة

أحرز العديد من الجمعيات العامة تقدماً في كفالة نظم جيدة لإدارة المتطوعين وإجراءاتها وممارساتها بغية تحسين دعم المتطوعين وإدارتهم. بيد أن بعض الجمعيات الوطنية لا يزال يواجه تحديات ولا بدّ من تقديم الدعم لها.

ومشاطرة المعلومات والمساندة بين الأقران - تسطوي على قيام أحد الخبراء في مجال تنمية التطوع في جمعية وطنية بمساعدة مساندة زميل له في جمعية وطنية أخرى، وهو نهج عملي لدعم تنمية المتطوعين. ويشكل المركز المرجعي الأوروبي المعنى بالتطور نموذجاً لتشاطر المعرف على الصعيد الإقليمي.

ويساند الاتحاد الدولي مختلف مبادرات تنمية التطوع، بأن يربط ويدرب ويدعم الأشخاص والجمعيات الوطنية التي ترمي إلى أهداف مماثلة وتواجه نفس التحديات. وبدأ توسيع الدعم في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ويمكن استخدام حصيلة التجارب في أقاليم أخرى ومن المقرر أن تكون إفريقيا الإقليم التالي ثم تتوالى الأقاليم.

تمثل إدارة المتطوعين قضية أساسية في الحركة الدولية للصلب الأحمر والهلال الأحمر. ومنذ اعتمدت سياسة التطوع للاتحاد عام ١٩٩٩ اتخذت الجمعيات الوطنية خطوات كثيرة في سبيل تنمية التطوع. فقد زاد إدراج إدارة المتطوعين في الخطط الإستراتيجية، وهو مثابة اعتراف بأنها مجال هامًّا لتنمية المجتمعات الوطنية. ومع ذلك، لا بدّ منبذل المزيد من الجهد لتحسين وإنشاء نظم إدارة المتطوعين الجيدة.

ويؤثر عدد من العوامل الخارجية والداخلية المتغيرة على إدارة المتطوعين. ويجعل آفاق العمل للجمعيات الوطنية ملبدة بالتحديات. وتسهم إدارة المتطوعين الجيدة في الجمعية الوطنية في تنفيذ البرامج، وإدارة المخاطر واستخدام الموارد بفعالية. ويتغير وجه التطوع باستمرار وتكتسب تشريعات التطوع أهمية باستمرار. وتساهم تهيئة بيئة تيسير التطوع داخل وخارج الجمعيات الوطنية في تحسين أداء الأنشطة - وبذلك تستفيد الفئات المستضعفة من السكان.

### المبادرة العالمية لتنمية التطوع التابعة للاتحاد الدولي

المبادرة العالمية لتنمية التطوع التابعة للاتحاد الدولي جهد طويل الأجل يرمي إلى مواجهة التحديات القائمة وتحديات المستقبل الواردة في هذا التقرير خلال السنوات الأربع المقبلة. وتمّ إعداد المبادرة لدعم الجمعيات الوطنية في تهيئة بيئة داخلية وخارجية مؤتية تشجع وتبسيّر عمل المتطوعين، وتعزز التطوع عبر كل شرائح المجتمع.

ومن هذا المنطلق، يمكن اعتبار تنمية التطوع وسيلة لإتاحة الفرصة للناس ليحدثوا تأثيراً فارقاً في مجتمعاتهم المحلية لكي يحسنوا حياة أشد الفئات ضعفاً.

## التطوع في حالات الطوارئ

وفي العقود الأخيرة، طورت الجمعيات الوطنية مهاراتها الفنية في إدارة الاستجابة للكوارث. وبين استقصاء الخط الأساسي لعام ٢٠٠٦، الذي ردد عليه ١٠٥ جمعية وطنية، أن قرابة ١,٣ مليون متطوع شارك في تنفيذ برامج التأهب للكوارث ومواجهتها في بلدانهم.

وتشكل إدارة المتطوعين قبل الطوارئ وخلالها وبعدها مهمة أساسية لكل جمعية وطنية. وشرع الاتحاد الدولي بالعمل من أجل دعم تطوير الممارسات الجيدة بشأن كيفية تحقيق ذلك ونشرها وربطها بمعارض إدارة المتطوعين المعول بها.

## الاعتراف بإنجازات المتطوعين والاحتفاء بها

هناك روایات كثيرة عن المتطوعين لا زالت في طي الكتمان. وغالباً لا يُعرف الناس بإنجازات المتطوعين سوى بأولئك الذين التقوا بهم خلال أداء مهامهم. وتدعى الأمانة العامة للاتحاد الجمعيات الوطنية إلى التعريف بتلك الروايات، وتحديد وتقييم مساهمة المتطوعين. والجائزة العالمية للمتطوعين المبثقة عن الهيئة العامة في الاتحاد هي اعتراف بالمتطوعين. ومن المبادرات الأخرى نشر ملخصات عن المتطوعين عبر شبكة الإنترنت. وتتجه الجمعيات الوطنية إلى إنشاء جوائزها والتعريف بالمتطوعين فيها.

ولا تفصلنا سوى أعوام قلائل عن الاحتفال بالذكرى العاشرة للسنة الدولية للمتطوعين، حيث سيحل الوقت للاحتفال بهذا الحدث مع منظمات وشركاء آخرين. ويستعد الاتحاد الدولي لهذه المناسبة الهامة.

## تهيئة ظروف مؤاتية للمتطوعين في البلدان

يشكل التطوع جزءاً أساسياً من حياة كافة المجتمعات. ويمكن التطوع المواطنين من المشاركة على نحو مجيد في تمية مجتمعاتهم المحلية. ويزداد الوعي اليوم بين الحكومات بأهمية وضع إطار قانونية لتعزيز التطوع وتمكينه، كعامل يرسخ قواعد التطوع. وبادرت بعض البلدان بإصلاحات تشريعية.

ويعمل الاتحاد الدولي مع شركاء مثل متطوعي الأمم المتحدة لتشجيع الجمعيات الوطنية ومساندتها في العمل على إنشاء واعتماد نظم قانونية تشجع التطوع. ■

## مراجع

**Ellis, Susan J.** ‘Tracking Volunteer Trends’ in *Association Management*, Volume 57, Issue 1, pp 72–75, January 2005.

**Hadzi-Miceva, Katerina.** ‘Comparative Analysis of the European Legal Systems and Practices Regarding Volunteering’ in *The International Journal of Not-for-Profit Law*, Volume 9, Issue 3. The International Center for Not-for-Profit Law, July 2007.

Institute for Volunteering Research. Volunteering for All? Exploring the link between volunteering and social exclusion. Research Bulletin. Institute for Volunteering Research.

**International Federation.** *Mid-term Review: Strategy 2010*. Geneva: International Federation, 2005.

**International Federation.** *Report of the Volunteering in Emergencies Workshop in Kuala Lumpur*. International Federation, 2007.

**International Federation.** *Report on volunteer management assessment in southern Africa*. International Federation, 2007.

**International Federation.** *Strategy 2010*. Geneva: International Federation, 1999.

**International Federation.** *The Federation of the Future: Working together for a better tomorrow*. Geneva: International Federation, 2006.

**International Federation.** *Volunteering project: status report. (First draft)*. International Federation, 2000.

**International Federation.** *Voluntary Service: Volunteer Management Cycle*. International Federation, 2004.

**International Federation.** *Volunteer Investment and Value Audit*. New Delhi: International Federation, 2005.

**International Federation.** *Volunteering in Emergencies: a review of four emergency operations in Asia and Pacific*. Kuala Lumpur: International Federation, 2007.

**International Federation.** *Volunteering in South Asia and South East Asia*. International Federation, 2004.

**International Federation.** *Volunteering Policy*. International Federation, 1999.

**International Federation.** *Volunteering Policy Implementation Guide*. International Federation, 2002.

**International Federation.** *Well-prepared National Society Self-Assessment Report 2002–2004*. International Federation, 2005.

**International Federation.** *Women volunteers in South Asia*. New Delhi: International Federation, 2006.

**International Federation.** *World Disasters Report 2001: focus on recovery*. Geneva: International Federation, 2001.

**International Federation, IPU, UNV.** *Volunteerism and legislation: a guidance note*. International Federation, IPU, UNV, 2004.

**Merrill Associates.** *Five emerging patterns of volunteerism.* 2005. Available at <http://www.merrillassociates.com/topic/2005/09/five-emerging-patterns-of-volunteerism>

**Merrill, Mary V.** 'Global Trends and the Challenges for Volunteering' in *The International Journal of Volunteer Administration*, Volume 24, Number 1, pp. 9–14, July 2006.

**Nelson, Taryn.** *A Comparative Look at National Volunteerism Legislation.* Inter-American Development Bank, 2005.

**Patel, Leila, Perold, Helene, Mohamed, Salah Elzein and Carapinha, René.** *Five-Country Study on Service and Volunteering in Southern Africa.* St. Louis, Missouri, USA: Center for Social Development, Washington University in St. Louis, 2007.

**SIDA Civil Society Center.** *Future Leadership in Swedish Civil Society.* Stockholm: Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), 2006.

**United Nations.** *Report of the Secretary-General: Follow-up to the implementation of the International Year of Volunteers.* United Nations, 2005.

**United Nations Volunteers (UNV) and New Academy of Business.** *Enhancing Business–Community Relations: The Role of Volunteers in Promoting Global Corporate Citizenship.* UNV and New Academy of Business, 2004.

**Wilson, Ruth and Lewis, Hannah.** *A part of society: Refugees and asylum seekers volunteering in the UK.* Leeds, UK: Tandem, 2006.

**World Volunteer Web** – <http://www.worldvolunteerweb.org>



# المبادئ الأساسية للحركة الدولية للصلب الأحمر والهلال الأحمر

## الإنسانية

انبثقت الحركة الدولية للصلب الأحمر عن الرغبة في إغاثة جرحى الحرب دون تمييز بينهم. وهي تواصل جهودها على الصعيد الدولي والوطني للوقاية والتخفيف من آلام الإنسان أينما كانت وحماية الحياة والصحة وضمان احترام الكرامة الإنسانية وتعزيز التفاهم والصدقة والتعاون والسلام الدائم بين جميع شعوب العالم.

## عدم التحيز

لا تميّز الحركة الدولية للصلب الأحمر والهلال الأحمر بين القوميات أو الأجناس أو الطبقات أو الأديان أو العقائد السياسية فهي لا تهدف إلا إلى إزالة معاناة الإنسان وتعطي الأولوية للحالات التي تتطلب عملاً عاجلاً.

## الحياد

للاحتفاظ بشقة الجميع، تتنبّع حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر عن الاشتراك في أي أعمال عدائية أو في مجادلات متعلقة بمسائل السياسية والدينية والعرقية والإيديولوجية.

## الاستقلال

حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر مستقلة. ورغم أن الجمعيات الوطنية تعمل كأجهزة مساعدة للسلطات العامة فيما تضطلع به من نشاطات إنسانية وتتخضع للقوانين السارية في بلادها، فإنه يجب عليها أن تحافظ دائماً على استقلالها حتى تستطيع أن تصرف بمحنة مبادئ حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر في جميع الحالات.

## الخدمة التطوعية

الصلب الأحمر والهلال الأحمر حركة لإغاثة التطوعية لا تسعى لتحقيق أي ربح.

## الوحدة

لا توجد أكثر من جمعية واحدة فقط للصلب الأحمر والهلال الأحمر في كل بلد. ويجب أن تكون خدماتها متاحة للجميع وشاملة لكافة أنحاء القطر.

## العالمية

إن الحركة الدولية للصلب الأحمر والهلال الأحمر حركة عالمية تتمتع كل الجمعيات بنفس الحقوق في ظلها وتلتزم بالتعاون فيما بينها.



حماية كرامة الانسان



يشجع الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر الأنشطة الإنسانية التي تضطلع بها الجمعيات الوطنية لفائدة السكان الضعفاء.

بتنسيق الإغاثة الدولية في حالات الكوارث وتشجيع الدعم الإنمائي، يسعى الاتحاد إلى تفادي المعاناة البشرية والتخفيف من حدتها.

إن الاتحاد والجمعيات الوطنية واللجنة الدولية للصليب الأحمر تشكل معاً الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر.