

المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
جمعية التنمية الأهلية بالجنينة
ترخيص (٤٠٢٩)



جمعية التنمية الأهلية بالجنينة
Association For Civil Development in Gunena

سياسة إدارة التطوع

جمعية التنمية الأهلية بالجنينة



سياسة إدارة المتطوعين

سياسة إدارة المتطوعين

أولاً: مقدمة

١-١ الغرض من هذه السياسة تحديد وتوضيح سياسات التطوع التي من شأنها تنظيم علاقة الجمعية بالمتطوعين بها، وذلك عن طريق تحديد وتوضيح واجبات وحقوق كلا الطرفين.

ثانياً: النطاق

٢-١ تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة لعملية التطوع والمسؤوليات المحددة للأطراف في ذلك.

ثالثاً: سياسة التسجيل

٣-١ نعتمد في الجمعية بشكل أساسي على قاعدة البيانات (منصة العمل التطوعي) لإدارة المتطوعين، الأمر الذي يشجع الراغبين في التطوع على التسجيل مباشرة في المنصة.

٣-٢ يقوم المتطوع بتسجيل بياناته كما يلي:

❖ التسجيل في منصة العمل التطوعي.

❖ التسجيل في نموذج التطوع على موقع الجمعية.

رابعاً: سياسة الأمن والسلامة

٤-١ أمن وسلامة المتطوعين أولوية قصوى، تحتم على الجمعية أن تلتزم باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لتحقيقها، مع تقدير المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات الوقائية منعا لأي ضرر محتمل.

٤-٢ كما يجب على المنظمة أن تسعى لمراجعة إجراءات الامن والسلامة لديها بشكل دوري، للتأكد من فعاليتها وصلاحياتها.

خامساً: سياسة تضارب المصالح / سياسة المعايير الأخلاقية

٥-١ تضارب المصالح هو الوضع أو الموقف الذي تتأثر فيه موضوعية قرار المتطوع واستقلالته أثناء أداء العمل التطوعي لمصالح شخصية، مادية كانت أو معنوية، تهمة شخصياً أو تهمة أحد معارفه، أو عندما يتأثر العمل التطوعي باعتبارات شخصية مباشرة أو غير مباشرة، أو باطلاعه على معلومات تؤثر في اتخاذ القرار.

٥-٢ لتفادي تضارب المصالح، يجب على المتطوع الالتزام بما يلي:



سياسة إدارة المتطوعين

- ❖ عدم استعمال موارد الجمعية لأغراض ومنافع شخصية، بأي شكل من الأشكال.
- ❖ الامتناع عن قبول أي هدية أو خدمة أو عطايا باستثناء الحالات التي تبررها قواعد وأعراف الضيافة.
- ❖ إذا كان المتطوع مشاركاً بعقد أو اتفاق أو صفقة مع طرف ثالث، أو إذا كانت الجمعية ترغب في الدخول في عقد أو اتفاق أو صفقة مع أي طرف ثالث وكان لأحد المتطوعين علاقة بهذا الطرف، لا بد أن يعلن هذا المتطوع عن هذه العلاقة لإدارة الجمعية والتي بدورها ترفع هذه المعلومات إلى مجلس إدارة الجمعية ليرى المجلس ما إذا كان مثل هذا الاتفاق ممكناً.
- ٥-٣ يجب على كل المتطوعين الحفاظ على المهنية والمعايير الأخلاقية. بناء عليه يجب ألا يقوم أي موظف أو متطوع بالانخراط في علاقات شخصية من أي نوع مع المتعاملين مع الجمعية، أو مع أي شخص تلقى أو يتلقى خدمات الجمعية.

سادساً: سياسة عدم التمييز

- ٦-١ تلتزم الجمعية بالمساواة في التعامل مع المتطوعين على أساس واضح وحيادي، بعيداً عن كل أنواع التحيز والعنصرية، ولذا، يجب عدم التمييز في التعامل بين المتطوعين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الجنسية أو الدين.

سابعاً: سياسة احتساب ساعات التطوع وإصدار الشهادات التطوعية

- ٧-١ يتم طرح فرصة التطوع في منصة العمل التطوعي، وبناء عليها يتم قبول المتطوع بعد تسجيله.
- ٧-٢ يتم تحضير المتطوع ومشاركته في الفعالية، ومن ثم يتم احتساب وإدخال الساعات التطوعية في منصة العمل التطوعي.
- ٧-٣ في نهاية كل فعالية، يسلم المتطوع شهادة شكر وتقدير تعرف باسم الفعالية وموقعها وعدد الساعات التطوعية المدخلة للمتطوع.

ثامناً: أهمية العمل التطوعي

- ٨-١ المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- ٨-٢ تعزيز القيم النبيلة والإنسانية والمشاركة في توحيد النسيج المجتمعي ومواجهة الظواهر السيئة.
- ٨-٣ حماية الشباب والفئات المختلفة من السلبيات الاجتماعية والنفسية التي يتعرضون لها لكون التطوع سلوكاً ينمي روح الإرادة والعمل العام والعطاء.

سياسة إدارة المتطوعين

٨-٤ تنمية المواطنة وتحقيق الانتماء الاجتماعي.

٨-٥ تحسين متطلبات العمل وتلبية مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين.

تاسعاً: واجبات التطوع

٩-١ الالتزام بالضوابط والتعليمات المتعلقة بإشراك المتطوعين سواء من الجهات التشريعية أو من الجمعية والمبنية وفقاً للمبادئ الشرعية القائمة على الكتاب والسنة والمشتمة على الاحترام والتقدير المتبادل بين كافة الأطراف.

٩-٢ التحلي بالصدق وحسن النوايا، والنظر إلى مصلحة الجمعية والمجتمع.

٩-٣ الالتزام بإنجاز المهام التطوعية بأمانة ونزاهة وفق مقتضيات العمل التطوعي ومبادئه وأهدافه، ووفق الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة.

٩-٤ الالتزام بالمحافظة على المواد والأدوات والعهد المستلمة بجميع أشكالها وإعادتها إلى الجمعية عند انتهاء العلاقة التطوعية.

٩-٥ الالتزام بالمحافظة على أسرار الجمعية سواء كانت العلاقة بين المتطوع والجمعية قائمة أو بعد انتهائها.

٩-٦ الالتزام بالامتناع عن إعطاء أي تعهد أو التزام نيابة عن الجمعية دون الرجوع لإدارة الجمعية وأخذ تصريح رسمي بذلك.

٩-٧ الالتزام بعدم الإدلاء أو التصريح بأية معلومة لأي وسيلة إعلامية دون الحصول على إذن من إدارة الجمعية.

٩-٨ عدم استخدام موارد الجمعية لأغراض شخصية.

٩-٩ الامتناع عن تلقي أو الحصول على أية هدية أو خدمة أو عطايا باستثناء الحالات التي تقررها قواعد وأعراف الضيافة.

٩-١٠ الاتصاف بالمسؤولية في كل التصرفات والأقوال وتنفيذ الخطط الموضوعة والرجوع إلى مدير التطوع حال حدوث أية مشكلة أو طارئ ما، والحرص على تمثيل الوطن وقيمه ومبادئه خلال العمل التطوعي.

٩-١١ الحرص على الظهور بمظهر مناسب ومتماش مع أصول الذوق العام في جميع الأوقات والمناسبات.

سياسة إدارة المتطوعين

- ٩-١٢ عدم التمييز في تقديم خدمة التطوع للمستفيدين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الجنسية أو الدين أو الإعاقة الجسدية أو العقلية.
- ٩-١٣ التواصل الفعال مع زملاء العمل التطوعي والمستفيدين وتقديم الدعم عند اللزوم.

عاشراً: حقوق المتطوع

- ١٠-١ تلتزم الجمعية بحفظ حقوق المتطوع وكرامته بكل احترام وتقدير من قبل جميع العاملين بها.
- ١٠-٢ تلتزم الجمعية بتحمل كافة المصاريف المادية المترتبة على تكليف المتطوع بمهام يترتب عليها صرف مبالغ مالية.
- ١٠-٣ حماية البيانات الشخصية للمتطوع.
- ١٠-٤ تزويد المتطوع بتوصيف واضح للدور والمهام المطلوبة منه وتبيان فترة التنفيذ والمسؤول عن المهمة حال احتياج المتطوع للرجوع إليه.
- ١٠-٥ تسجيل الساعات التطوعية المكتملة بمنصة العمل التطوعي.
- ١٠-٦ شهادة تطوع موضحاً بها اسم الجمعية ومسمى الفرصة التطوعية وعدد الساعات التطوعية وفترة تنفيذها.

الحادي عشر: إنهاء خدمات التطوع

- ١١-١ يحق للجمعية إنهاء خدمات المتطوع بحسب ما يلي:
١. انتهاء مدة التطوع المتفق عليها.
 ٢. عدم التزام المتطوع بأوقات الحضور والانصراف.
 ٣. عدم التزام المتطوع بإنجاز المهام الموكلة إليه.
 ٤. إضرار المتطوع بمصالح الجمعية.

الثاني عشر: عوامل نجاح العمل التطوعي

- ١٢-١ لا بد للعمل التطوعي من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح، ولذلك من الضروري معرفة أسباب النجاح ليتم الحرص عليها وتفعيلها وتثبيتها، وفي المقابل، معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق لتلافيها ومعالجتها في حال حدوثها.

سياسة إدارة المتطوعين

١٢-٢ ومن تلك الأسباب ما يلي:

١. فهم رسالة الجمعية وأهدافها بشكل واضح.
٢. أن يوكل العمل المناسب لقدرات كل متطوع وإمكاناته.
٣. فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه أداءها.
٤. إلمام المتطوع بأهداف ونظم برامج وأنشطة الجمعية وعلاقته بالعاملين بها.
٥. إتمام المتطوع للوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية.
٦. الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال المكلفين بها حتى يتقنوا أداءها بالطريقة المثلى.
٧. بيان وتوضيح الهيكل الإداري للجمعية لكل المتطوعين.
٨. إجراء دراسات تقويمية لأنشطة المتطوعين في الجمعية.

الثالث عشر: معايير اختيار المتطوعين

١. حسن السير والسلوك
٢. الرغبة والقدرة على تأدية أعمال تطوعية لخدمة المجتمع
٣. خلو السجل الجنائي من أية سوابق
٤. أن يكون المتطوع قد أتم التسجيل في منصة العمل التطوعي
٥. التعهد باتباع سياسات الجمعية وعدم انتهاك أي منها
٦. التعهد بالمحافظة على أصول الجمعية وأسرارها وما يطلع عليه المتطوع من معلومات والتعامل معها بأمانة.

الرابع عشر: تدريب المتطوعين

- ١٤-١ تولي الجمعية أهمية خاصة لتدريب وتوجيه المتطوعين، ويتم تدريب المتطوعين داخل الجمعية وفي مواقع إقامة الأنشطة، وتعتبر تعبئة استمارة التطوع أول خطوة في التدريب لإدماج المتطوعين سويا في النشاط الذي يعملون عليه.
- ١٤-٢ مراعاة استقبال المتطوع وتهيئة الجو النفسي الداعم له ليكتسب انطبعا إيجابيا عن بيئة العمل التطوعي مما يدعمه خلال فترة تطوعه وعمله في الأنشطة.

الخامس عشر: المسؤوليات



سياسة إدارة المتطوعين

١٥-١ تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين والمنتسبين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام بها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية.

١٥-٢ على الإدارة المختصة نشر الوعي في ذلك الخصوص وتزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.

السادس عشر: الاعتماد

١٦-١ تم اعتماد هذه السياسة سياسة جمع التبرعات في اجتماع مجلس الإدارة رقم (١٧) الموافق (٢٠٢٥/٨/٢٦م)

الختم

رئيس مجلس الإدارة

فلاح حزام فلاح السعدي

