



DAMANAT
مؤسسة ضمانات للحقوق والحريات

استراتيجية جذب وإدارة المتطوعين مؤسسة ضمانات للحقوق والحريات ٢٠٢٣ - ٢٠٢٥

النسخة الاعلامية

عن ضمانات

مؤسسة ضمانات للحقوق والحريات ، مؤسسة غير ربحية وغير حكومية تبحث في الضمانات النظرية والعملية ،المجتمعية والحكومية ،الاقليمية والدولية لتطبيق حقوق الانسان والحريات العامة بهدف خلق حياة أفضل للإنسان اليمني وتوسيع خياراته.

الاهداف :

- التوعية بقضايا الانسان والتنمية الثقافية والابداعية .
- بناء القدرات المحلية للمجتمع لتحقيق التنمية المستدامة.
- معالجة المشاكل التنموية التي تواجه المجتمع وإيجاد ضمانات تحقيقها بالتنسيق مع الجهات الحكومية والقطاع الخاص والمنظمات المحلية والدولية.
- التدريب والتأهيل وتقديم الاستشارات في المجالات التنموية و الحقوقية والثقافية
- تمكين المجتمع وتعزيز مشاركته الفعالة في عملية التنمية.
- إقامة مشاريع تنموية ومشاريع فرص عمل للفئات المهشمة والفقيرة وخريجي الجامعات.
- تنمية ونشر الفكر التنموي.

الرؤية :

منة بالمئة .. حقوق وحريات وتنمية.

الرسالة :

نحو مجتمع أكثر ثقافة وحكومة أكثر التزاما.

المبدأ :

تقدير قيمة الانسان مدخل حقيقي لاحترامه.



تعتبر اليمن من الدول الـ ٤٦ الأقل نمواً في العالم، وذلك بسبب سوء وضع اليمن التنموي و عدم الاستقرار السياسي وتفاقم الصراع والعنف، و المركزية الشديدة في إدارة الحكم. ومع ذلك فهناك وجود كبير لمؤسسات المجتمع المدني في اليمن حيث وصلت في ١٤٠٠٠ مؤسسة في الوقت الحاضر وقد ساهمت ثورة ٢٠١١ في زيادة عدد المؤسسات الغير حكومية وخصوصا المتعلقة بالحقوق والحريات والديمقراطية والتنمية ومكافحة الفساد بالإضافة الى المؤسسات العاملة في المجال الخيري والإغاثي والثقافة والفنون والآداب . ويؤثر السياق السياسي القائم على الصراع بين القوى المحافظة والتقدمية على التقدم الحاصل في الحقوق الانسانية و الحريات الاساسية و الديمقراطية و تعزيز الحياة المدنية للمجتمع المدني، إذ غالبا ما ينتهي الصراع بوصول القوى التقليدية والمتشددة للسلطة سواء كانت قوى قبلية أو دينية وهذا يجعل من المجتمع المدني العامل في المجالات الحقوقية والتنمية يبدأ من الصفر بشكل دائم .

إن عدم فوز المجتمع المدني في هذه الصيرورة التاريخية في اليمن بسبب النخبوية وعدم الاهتمام بالجمهور العام و استهلاك المفاهيم الحقوقية والديمقراطية في مجتمع صغير ومغلق وبالتالي فان الوصول الى الجمهور بعنبر من أهم الحلول التي يمكن أن يعمل عليها المجتمع المدني في اليمن للتغيير والتحديث والتطوير ومن هنا ظهرت الحاجة الى وجود متطوعين من الجمهور للعمل في المجتمع المدني ومشاركة المجتمع المدني في صياغته وتنفيذ برامجه بما يتواءم مع المجتمع اليمني في الشارع ويستطيع الوصول اليهم وتغيير افكارهم تجاه التحديث في اليمن . وتحتوى الاستراتيجية هنا على أدوات لجذب وإدارة المتطوعين تشمل المعايير العامة المطلوبة وطريقة اختيارهم ونماذج للمسئوليات التي سيكلفون بها ومنهجية التعريف بالمسئوليات وطريقة التأكيد على الالتزامات المتفق عليها بين المتطوع والمؤسسة والإطار الزمني للتطوع والمكافآت (ان وجدت) .

كما ستعمل المؤسسة على اعتماد استراتيجية ادارة المتطوعين من الهيكل المؤسسي و عمل قائمة/ قاعدة بيانات بالمتطوعين ومهاراتهم و وضع تصور لتدريب المتطوعين وتعريفهم بالمؤسسة وكذا وضع تصور لمنهجية الاتفاق مع المتطوعين واستمرارهم في العمل لفترة أطول ووضع تصور لمنهجية متابعة وتقييم اداء المتطوعين ومن ثم تشكيل فريق المتطوعين.



لماذا جذب وإدارة المتطوعين :-

للمتطوعين دور كبير في نجاح أو فشل أى مؤسسة غير حكومية حيث تبنى المؤسسات الطوعية على ما يقدمه المتطوعين من خدمات وافكار و أعمال مجانية أو بمبالغ رمزية لا تكلف المؤسسات الطوعية الكثير للقيام بأعمالها المجتمعية والمدنية وتؤثر في مجتمعها بالشكل الذى ترغب به .

وكما هو معروف تنقسم الاعمال في الدول كافة الى ثلاثة أقسام منها العمل الحكومي او القطاع الحكومي والعمل الخاص أو القطاع الخاص والعمل التطوعي أو ما يسمى بمنظمات المجتمع المدني فالعمل في المؤسسات الغير حكومية اساسا وفى كل مكان قائم على التطوع و على رغبة المجتمعات في تقديم خدمات لبعضها البعض وحماية بعضها البعض و الاستفادة المشتركة ضمن نطاق المجتمع الأهلي الذى تقع على راسه منظمات المجتمع المدني ومن الصعب على أى مؤسسة غير حكومية العمل من دون وجود متطوعين يقدمون من وقتهم وجهدهم ما يستطيعون لخير المجتمع الذى ينتمون اليه .

إن تكوين إدارة لجذب المتطوعين وإدارة جهودهم التطوعية سيكون له اثر بعيد في زيادة أعمال المؤسسة في الشارع اليمنى وانخفاض تكلفة هذه الاعمال مع تأثيرها الإيجابي الكبير مما يدعم أسم المؤسسة وشهرتها كما تضيف هذه الوحدة و المسجلين فيها من المتطوعين العديد من الافكار الشبابية الطازجة التي تأتي من الشارع ومن حياتهم ومما يشاهدونه ويعتقدون بأهمية الخوض فيه و الحديث عنه والعمل لا جلة من قيم الحب والخير والجمال و الحقوق الانسانية والحريات العامة و القافة والفنون والآداب وكل ما هو جميل في أى مجتمع معاصر .



لماذا الاستراتيجية الخاصة بجذب وإدارة المتطوعين :-

ستعمل الاستراتيجية على وضع المعايير العامة المطلوبة للمتطوعين و طريقة اختيارهم ونماذج للمسئوليات التي سيكلفون بها بالإضافة الى منهجية التعريف بالمسئوليات وطرق التأكيد على الالتزامات المتفق عليها بين المتطوع والمؤسسة والاطار الزمني للتطوع والمكافئات وطرق خروج المتطوع من المؤسسة عند الانتهاء من خدمته

وستقوم الاستراتيجية بعمل قاعدة بيانات للمتطوعين و استمرارهم في العمل ومتابعه أداءهم و تقييمه وقياس أثرهم داخل المؤسسة وعلى مستوى المجتمع المحيط الذي تقدم فيه المؤسسة أنشطتها في مجال حقوق الانسان والحريات الاساسية والديمقراطية .

إن وجود استراتيجية خاصة بالمتطوعين ستعمل بداية على التنظيم في الاعمال داخل المؤسسة مما يسهم في تدفق المعلومات و الاعمال بداخل المؤسسة بسهولة وانسيابية وكذا ستحدد المؤسسة خارطة الطريق الخاصة بأعمال هؤلاء المتطوعين وقدراتهم وطرق الاستفادة منهم في المؤسسة بالإضافة الى أن الاستراتيجية تعتبر ذات أهمية استثنائية في خلق الفكرة العامة للعمل مع المتطوعين بفعالية وضمن افاق ومعايير الحكم الرشيد والديمقراطية في التعامل واحترام آراءهم وافكارهم ومجهوداتهم المقدمة .

إن وجود الاستراتيجية هم المنظم الاول للعمل في المؤسسة ككل وعلى مستوى كل وحدة بشكل منفصل وعلى مستوى وحدة إدارة وجذب المتطوعين بشكل أكثر خصوصية ومن هنا نشأت الاهمية البالغة لوجود استراتيجية جذب وإدارة المتطوعين.



واقع التطوع في اليمن :

هناك مشاركة كبيرة من المجتمع اليمني في أعمال مؤسسات المجتمع المدني المختلفة ، وبالنسبة للتطوع فهناك ايضا متطوعين لدى العديد من المؤسسات والتي يتقدمون اليها للتطوع بدون مقابل للحصول على الخبرات العملية والدورات التدريبية وبناء القدرات التي تقدمه هذه المؤسسات لمنتسبيها ومتطوعيها .

وتوجد في اليمن تجارب جيدة في هذا المجال ولكن في المقابل هناك رؤية غير سليمة من قبل الشباب لمؤسسات المجتمع المدني حيث يتم شيطنة التطوع في اليمن بسبب بعض التجارب السيئة لبعض المتطوعين لدى المؤسسات الغير حكومية وانتشر هذا المفهوم على مؤسسات المجتمع المدني بقوة في وقت سابق وخصوصا مع الثورة اليمنية في ٢٠١١ والتي شاركت بها المؤسسات الغير حكومية بقوة كمناديه لقيم التحرر من الديكتاتوريات والتسلط والفساد الذي كان يوجد في الحكومات وراس السلطة في ما قبل ٢٠٠١ . وقد ساهمت المؤسسات الحكومية في هذا الجانب " شيطنة المجتمع المدني " من خلال استهدافها لبعض المؤسسات المغايرة لها في الرأي وزاد هذا العداء مع وصول اليمين المتطرف في اليمن الى سدة الحكم والذين ينظرون الى مؤسسات المجتمع المدني كذراع خارجية الهدف منها تفويض أمن وسلامة اليمن . إن هذه الشيطنة بالرغم من اهمية مؤسسات المجتمع المدني في اليمن ومشاركتها في التنمية بقوة وشفافية وجودة ساهمت في تقليل عدد المتطوعين الداخليين في اعمال وأنشطة مؤسسات المجتمع المدني وساهم في ذلك عدم وجود رؤية واضحة واستراتيجيات لجذب المتطوعين وإدارتهم الادارة الفاعلة وبالتالي فان فكرة إنتاج هذه الاستراتيجية والتي تم تصميمها بالتعاون مع عبارة فكرة ذات توجه مميز وسيعمل على رفع شأن المؤسسة في المجال التطوعي المستقبلي .



أهداف الاستراتيجية :-

- ١- بناء قدرات المؤسسة في مجال العمل التطوعي من خلال وضع استراتيجية لإدارة المتطوعين تشمل المعايير العامة المطلوبة وطرق اختيارهم ونماذج للمسئوليات التي سيكلفون بها مع صياغته منهجية التعريف بالمسئوليات المتفق عليها بين المتطوع والمؤسسة والاطار الزمني للتطوع والمكافآت الخ من الاعمال المتعلقة بالاستراتيجية .
- ٢- إدماج الاستراتيجية الخاصة بجذب وإدارة المتطوعين من خلال اعتمادها من قبل مجلس الامناء و إدراجها في الهيكل الخاص بالمؤسسة .
- ٣- زيادة المعلومات الخاصة بالتطوع للمؤسسة من خلال وضع قاعدة بيانات للمتطوعين ومهاراتهم وطرق تدريبهم وتعريفهم بالمؤسسة والعمل المؤسسي .
- ٤- بناء قدرات المؤسسة من خلال تصميم منهجيات خاصة بالاتفاق مع المتطوعين وطرق استمرارهم في العمل لفترة أطول وطرق متابعتهم وتقييم أعمالهم ضمن الاطار المؤسسي .

المنطلقات الأساسية التي تقوم عليها الاستراتيجية:-

- ١- الشفافية في التعامل مع المتطوعين في المؤسسة بما يضمن عدم تشويهم للمؤسسة عند خروجهم منها .
- ٢- العدالة في التعامل مع المتطوعين وعدم التمييز على أى اساس جندي أو ديني أو مناطقي او بحسب القرابة او على أى اساس أخر .
- ٣- دعم جهود المتطوعين الابداعية والابتكارية بما يضمن مشاركتهم الكاملة في أعمال المؤسسة
- ٤- الاهتمام بأفكار و آراء المتطوعين في تطوير العمل المؤسسي وتقديرها والبحث بجديّة معهم في سبل تطويرها .
- ٥- المصداقية في العمل ضمن وحدة التطوع بما يضمن احترام العمل المؤسسي
- ٦- استثمار المتطوعين الاستثمار الامثل وبما يضمن تطور المؤسسة وتأثيرها في الشارع والمجتمع المحيط بها و الذي يدخل ضمن فئاتها المستهدفة .



تحليل البيئة الداخلية والخارجية للاستراتيجية الخاصة

بجذب وإدارة المتطوعين

نقاط الضعف

التحديات :

- وجود تجارب سيئة في مجال التطوع لدى بعض مؤسسات المجتمع المدني دفع باتجاه تقليص عدد الراغبين بالتطوع في المجتمع المدني اليمني
- تدنى مستوى الخبرات و المعارف لدى المجتمع اليمني بسبب شيوع الامية
- عدم اهتمام المجتمع بالحقوق الانسانية والحريات كأفكار يعتبرها خارجية وغريبة .

الفرص :

- وجود تجارب جيدة لدى بعض المؤسسات في اليمن يحفز على تبني استراتيجية للمتطوعين في المؤسسة
- يعتبر وجود متطوعين في المؤسسة إحدى المعايير التي تدفع باتجاه ثقة المانحين بالمؤسسة وبالتالي تمويلها.
- المجتمع اليمني مجتمع فتي وأكثر من النصف هم من الشباب وهناك فرص كبيرة لاستثمارهم في مساقات تطوعية للمؤسسة .

- حتى الان لا يوجد لدى المؤسسة أنظمة وسياسات خاصة بالعمل المؤسسي في مجال التطوع وجذب وإدارة المتطوعين
- لم تعمل المؤسسة حتى الان في تصميم قوالب خاصة بالعمل مع المتطوعين وتحاول المؤسسة بناء قدراتها في هذا المجال .
- قلة المخصصات المتوفرة للمؤسسة مما قد يجعل من عملية إضافة وحدة إدارة وجذب متطوعين صعبة التحقق .

نقاط القوة :

- لدى المؤسسة استراتيجية خاصة بجذب وإدارة المتطوعين وتفعلها سيكون له دور كبير في نجاح المؤسسة.
- تملك المؤسسة بعض السياسات والاجراءات التي حاولت تطويرها لئلا تتناسب مع العمل المؤسسي في ضمانات بالنسبة لموضوع المتطوعين والوحدة الخاصة بهم.
- الرغبة الداخلية لدى المؤسسة بتطوير العمل المؤسسي في مجال التطوع والبدء بتصميم قوالب مخصصة لهذا الغرض .



الهدف الاول :

: الانشطة

- ٦- تصميم الاستراتيجية
- ٧- عمل ورش عمل لأخذ الملاحظات والتعديلات على الاستراتيجية وتعديلها وتطويرها
- ٨- البحث عن قوالب عالمية في مجال معايير اختيار ومسئوليات المتطوعين والممارسات الفضلى للتعريف بالمسئوليات للمتطوعين
- ٩- عمل ورشة عمل تعريفية للمتطوعين عن المؤسسة وأهدافها ومعاييرها في مجال التطوع

- ١٠- ورشة عمل لتصميم خطة عمل تقوم بها المؤسسة تحدد بها الزمن وأشكال التطوع المتاحة داخل المؤسسة وطرق التقييم والمتابعة و المكافآت الخ .

الهدف الثاني :

إدماج الاستراتيجية الخاصة بجذب وإدارة المتطوعين من خلال اعتمادها من قبل مجلس الأمناء و إدراجها في الهيكل الخاص بالمؤسسة .

المؤشرات :

- ١- وجود قرار من مجلس أمناء المؤسسة بإدراج استراتيجية جذب وإدارة المتطوعين في الهيكل الخاص بالمؤسسة

- بناء قدرات المؤسسة في مجال العمل التطوعي من خلال وضع استراتيجية لإدارة المتطوعين تشمل المعايير العامة المطلوبة وطرق اختيارهم ونماذج للمسئوليات التي سيكلفون بها مع صياغة منهجية التعريف بالمسئوليات المتفق عليها بين المتطوع والمؤسسة والاطر الزمنى للتطوع والمكافآت الخ من الاعمال المتعلقة بالاستراتيجية .

المؤشرات :

- ١- وجود استراتيجية خاصة بجذب وإدارة المتطوعين لدى المؤسسة
- ٢- وجود قوالب لمعايير اختيار ومسئوليات المتطوعين
- ٣- وجود منهجية للتعريف بالمسئوليات للمتطوعين في المؤسسة
- ٤- وجود خطة عمل تشمل الاطر الزمنية للتطوع والمسئولين عنها والمكافآت الخاصة بالمتطوعين وغير ذلك من إحتياجات وحدة التطوع في المؤسسة .

الانشطة:



- ١- العمل على إدماج قاعدة البيانات في عمل وحدة التطوع في المؤسسة والمسئول عن وحدة التطوع .
- ٢- عقد ورش عمل تعريفية للأعضاء الجدد في المؤسسة من المتطوعين لتعريفهم بالعمل المؤسسي الاماكن التي سيتطوعون فيها داخل المؤسسة

الهدف الرابع :

بناء قدرات المؤسسة من خلال تصميم منهجيات خاصة بالاتفاق مع المتطوعين وطرق استمرارهم في العمل لفترة أطول وطرق متابعتهم وتقييم أعمالهم ضمن الاطار المؤسسي.

المؤشرات :

- ١- وجود منهجيات خاصة بطرق الاتفاق مع المتطوعين وطرق استمرارهم ومتابعتهم و طرق تقييم أعمالهم ومكافنتهم في الاطار المؤسسي .

الانشطة :

١. البحث على الانترنت عن قوالب مشاعه حول مواضيع المتطوعين والعمل معهم
٢. عقد ورش عمل لتصميم أو إعادة تصميم قوالب خاصة بالاتفاق مع المتطوعين و طرق استمرارهم و طرق متابعه وتقييم اعمالهم في المؤسسة
٣. عمل ورش عمل تعريفية دورية للمتطوعين للتعريف بالأطر والممارسات والقوالب التي يعملون على أساسها .

- إدراج وحدة جذب وإدارة المتطوعين في الهيكل التنظيمي المعلن للمؤسسة على الانترنت او في مطبوعاتها المتخصصة .

الانشطة:

- ١- الدعوة الى عقد اجتماع لمجلس الامناء في المؤسسة
- ٢- مناقشة إدماج الاستراتيجية الخاصة بجذب وإدارة المتطوعين في الهيكل الخاص بالمؤسسة .
- ٣- إصدار قرار بإدراج وحدة التطوع في الهيكل الخاص بالمؤسسة من قبل مجلس الامناء .
- ٤- إدماج الوحدة الخاصة بالتطوع في الهيكل الخاص بالمؤسسة

الهدف الثالث :-

زيادة المعلومات الخاصة بالتطوع للمؤسسة من خلال وضع قاعدة بيانات للمتطوعين ومهاراتهم وطرق تدريبهم وتعريفهم بالمؤسسة والعمل المؤسسي .

المؤشرات :

- وجود قاعدة بيانات خاصة بالمؤسسة للمتطوعين تضم مهاراتهم وطرق تدريبهم وتعريفهم بالمؤسسة و العمل المؤسسي.

الانشطة :

- ٣- التعاقد مع خبير في مجال تصميم قواعد البيانات وعمل قاعدة البيانات الخاصة بالمؤسسة في المجال التطوعي.





DAMANAT

استراتيجية جذب وإدارة المتطوعين مؤسسة ضمانات للحقوق والحريات ٢٠٢٢-٢٠٢٥

النسخة الاعلامية

مؤسسة ضمانات للحقوق والحريات

الجمهورية اليمنية

صنعاء - أمانة العاصمة

٧٣٣٠٢٨٨٣٥

[/http://damanat.org](http://damanat.org)

nabilngo@gmail.com