

تجربة جمعية قافلة الخير في استقطاب المتطوعين

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً، أما بعد.

يبقى العمل الخيري شامة في جباه أصحابه، كيف لا وقد وفقهم الله وجعلهم ممن استعملهم الله في طاعته نحسبهم كذلك والله حسيبهم ولانزكي على الله أحداً، والمتطوعون كثيرون جداً، ولكن من يستطيع الوصول إليهم واكتشافهم؟ والذي نراه أن كل فرد في المجتمع لديه استعداد وحاجة للعمل التطوعي، ولكن كيف تستطيع المؤسسات الخيرية أن تستقطب متطوعين ينتمون إليها ويعملون في برامجها لتحقيق أهدافها، وهذه بعض الوسائل والأسس التي نؤكد عليها في هذا الباب من خلال تجربة إخوانكم في جمعية قافلة الخير بالمنطقة الشرقية والذي بلغ العاملون فيه أكثر من 1.400 من الذكور والإناث والله الحمد:

أولاً: إخلاص النية لله تعالى في العمل وهو أساس التوفيق والسداد، وكما قيل ما رأيت شيئاً أفسد للأعمال من العجب ورؤية النفس.

ثانياً: قناعة المسؤولين على المؤسسة بالفكرة وتبني أهدافها وبذل الوقت من أجل برامجها، وأن يكونوا قدوة في ذلك.

ثالثاً: إعداد ما يلزم من رؤية الجمعية ورسالته وأهدافه وبرامجه واحتياجاته البشرية من خلال ملفات وعروض على الحاسب الآلي.

رابعاً: أن تكون الاحتياجات البشرية واضحة من حيث تحديد المهمة والصفات المطلوبة للمتطوع الذي سيقوم بها ومدة العمل (لفترة محددة / لسنوات عدة ...) ومستوى الحاجة (ماسة/قوية/متوسطة...) وطريقة المشاركة (كلي / جزئي)

خامساً: إعداد استمارة للراغبين في المشاركة تحوي الفرص والمهام المتاحة وطلب وضع أكثر من خيار مناسب وترتيبها حسب الأولوية.

سادساً: أن يقوم بهذه المهمة (الاستقطاب) إدارة مستقلة أو لجنة باسم (شؤون المتطوعين) أو تكليف شخصين أو ثلاثة بذلك.

سابعاً: استخدام أسلوب التسويق لاستقطاب المتطوعين من خلال الاتصالات واللقاءات الفردية أو الجماعية (مجالس الأحياء — المكتبات الخيرية — مجالس العوائل — بعض المختصين في المجالات ذات العلاقة) وتقديم ما يلزم لإقناعهم بالمشاركة.

ثامناً: الاستفادة من بعض الشخصيات المؤثرة على بعض الأفراد أو المجموعات بحيث يمكن الوصول إليها وإقناعها عن طريق تلك الشخصيات.

تاسعاً: العناية بالجانب التعزيزي والتشجيعي للمشاركين من خلال الحوافز المعنوية وحفلات التكريم والرحلات الاجتماعية وخدمة أسر العاملين ما أمكن، وقبل ذلك وبعده التذكير برضا الله تعالى واحتساب الأجر عنده، والعناية بهذا الحافز الأخرى دائماً دون إغفال ما تنتظره النفوس البشرية من تقدير وثناء.

عاشراً: جودة المنتج من أكبر ما يساعد على الاستقطاب، فحينما يرى الناس ما تم إنجازه وبجدارة؛ فلربما تآقت نفوسهم للمشاركة ليجدوا أنفسهم في هذا المجال، ومن هو في خضم العمل التطوعي يزداد انتماؤه للعمل لتحقيق أهداف الجمعية.

الحادي عشر: عقد التحالفات مع جهات ذات اختصاص فنوي تطوعي، فلا يلزم أن يكون المتطوعون جميعهم من نفس الجمعية ولكن يمكن للجمعية الاتفاق مع أقسام نسائية قائمة (مثلاً التحفيظ) والتنسيق معهم للتطوع لإقامة فعاليات نسائية بحيث تدعم الجمعية القسم النسائي في كافة الاحتياجات المادية والدعائية والإعلامية والعلاقاتية، وتبقى الكوادر البشرية والبرامج من عناية الجهة النسائية، وهكذا في ما يتعلق بالأطفال وغيرها.

الثاني عشر: أهمية التواصل مع الأشخاص الذين تم دعوتهم للتطوع ولم يشاركوا أو انقطعوا بعد المشاركة وذلك من خلال الدعوات لحضور البرامج ورسائل الجوال والبريد الإلكتروني وغير ذلك من وسائل صناعة العلاقات.

الثالث عشر: التركيز على العوائد الإيجابية المختلفة للعمل التطوعي وتثقيف العاملين والمدعوين بها وتهيئة الظروف المناسبة للحصول عليها، ومن ذلك العوائد الاجتماعية والنفسية والأخلاقية والتربوية والإيمانية مثل: المكانة الاجتماعية/ توظيف الطاقات/ التوازن النفسي/ إشغال وقت الفراغ/ الإحساس بالقيمة/ الشعور بالمسؤولية الاجتماعية/ زيادة الإيمان.

الرابع عشر: نفذت مؤخرا فكرة عمل قياس لجدارات المتطوعين وذلك حسب ما سيوكل إليهم من أعمال إدارية أو تنفيذية أو استشارية للتأكد من مطابقة تلك الجدارات مع ما هو مطلوب في كل وظيفة أو مهمة، وتم قياس ذلك للمتطوعين بدون أجر وأولئك الذين تربطهم بالجمعية عقود عمل جزئي أو كامل.

ختاماً: لا بد من التأكيد على أهمية الاستعانة بكوادر تقوم بالعمل مباشرة بعقود من خلال مكافآت لضمان التزامهم بما يوكل لهم من مهام وكذلك يؤكد على استقطاب أصحاب المهارات الجيدة للتفرغ للعمل في هذه المشاريع من خلال العمل الجزئي أو الكامل ولو لفترات محدودة دون التأثير على أعمالهم القائمة.

هذا ماتيسر، والله نسأل التوفيق والسداد
والحمد لله رب العالمين