



الموسوعة العربية للمطاء الاجتماعي



ملتقى المؤسسات العربية الداعمة
Arab Foundations Forum



John D. Gerhart Center for
Philanthropy and Civic Engagement



موزير

الهلولة التطوعية لدا الموظفين

برنامج تطوع الموظفين



© 2010 مجلس المؤسسات.
جميع الحقوق محفوظة. تم النشر والترجمة بموافقة الناشر.



COUNCIL *on* FOUNDATIONS

مؤزر الحلول

التطوعفة لءى الموظففن – برنامج تطوع الموظففن

افار مايو 2008

هءا المؤزر للحلول هو الأول فف سلسلة أوراق قضافا الكءرونفة تم إنءاجها كءزه من ممارسات واعدة فف العطاء الاجءماعف للشركاء.

وحلول العطاء الاجءماعف هو عبارة عن مشروع أطلقه مجلس المؤسساء فءناول قضافا أساسفة ءءعلق بعملفاء ءقءم المنء من قبل الشركاء وءلك بمءف نشر وءسهفل المشاركة فف المعرفة والمعلوماء بفن الشركاء ءءف ءقءم المنء، وقد تم ءمع المعلوماء الواردة فف هءا المؤزر ءلال نقاش ءول مائءة مسءفءة أقامه مشروع حلول العطاء الاجءماعف فف اءلانا بءارفء شباط (فبرافر) 2008، وءناول موضوع الروح ءطوعفة لءى الموظففن، وقد عقدء ءلسة النقاش فف قاعة اجءماعاء البلءة بمءضور عءء من العاملفن فف العطاء الاجءماعف لءى الشركاء وآءرون فعملون فف المفءان.

زوروا موقعنا الالكءرونى www.cof.org/philanthropy

التطوعية لدى الموظفين

مع وجود برنامج¹ تطوع رسمي ومحلي واحد على الأقل في كل شركة، أصبحت مشاركة الموظفين موضوعاً وثيق الصلة بعالم الشركات، فقد أخذت هذه الشركات تدرك أن التطوعية ليست بالضرورة استراتيجية تبعية ملحقه بالاستراتيجية نفسها، بل هي استراتيجية يمكن وضعها على خط عمل الشركة الأساسي مع إبقاء التمايز بينهما في كل من السوق ومكان العمل. إن هذه الورقة التي تتحدث عن موجز الحلول التطوعية للموظفين تتفحص الأسباب التي تجعل من أي برنامج تطوعي لموظفي الشركات برنامجاً ناجحاً في جميع مراحل عملياته: وهي البدء من الصفر والبناء على الأساسيات ومن ثم الانطلاق من الجيد إلى الأجدد، كما أنها تقدم حلولاً عملية ونصائح مفيدة تساعدك على أن تكون أكثر كفاءة في عملك.

لنعتبر أن ثلثي من استجابوا للمسح الذي أجرته ديلاويت وتوش الأمريكية² عام 2007 حول تأثير المتطوعين قالوا أنهم يفضلون العمل لدى الشركات التي تتيح لهم الفرصة للإسهام بواجبهم في المنظمات غير الربحية، ووفقاً لدراسة أجراها مركز كلية بوسطن حول مواطنة الشركات³ (ونعني بمواطنة الشركات مدى تقبل الشركة وتفاعلها مع الإقليم أو البلد الذي تعمل فيه)، فإن الناس يميلون دائماً إلى الظن بأن على الشركات العمل من أجل تحسين أوضاع المجتمعات التي يعملون فيها، فإذا جمعنا هاتين المعلومتين فإننا سنرى أنهما تكشفان عن وجود سلسلة من الفرص لربط هذه الشركات بمجتمعاتها حيث يتم استخدام وتطبيق رأس المال البشري والعاطفة والقدرات الجوهرية في سبيل التغيير والإصلاح الأهلي.

"في تصميمك لبرنامجك، ينبغي عليك أن
ترسم الخريطة وأن تطابقها مع القيم الراسخة في ثقافة
شركتك."
-- أن كريمر، أي. بي. أم

¹ 90% من 139 شركة تم استطلاعها من قبل لجنة البحث على العطاء الاجتماعي للشركات من أجل دراسة: العطاء بالأرقام، طبعة 2007.

² من استطلاع لألف من البالغين يتراوح عمرهم بين 18 - 26 سنة.

³ استطلاعات 2003 و 2005 و 2007 لمواطنة الشركات، مركز جامعة بوسطن لمواطنة الشركات.

إذن ما الذي يصنع نجاح برنامج تطوع الموظفين؟: إن الأمر برمته يرتبط، وفقاً لآن كريمر من شركة أي. بي. م، بالانتظام خلف خط استراتيجية الشركة وقناعات قياداتها، ويضيف بريفارد فرايزر من شركة دولويت أن قناعات الموظف هي أمر حاسم في هذا الشأن: عندما يشعر الموظفون بالتعاطف مع قضية ما، فإنهم يصبحون أكثر ميلاً لبذل جهوداً تطوعية في سبيلها، وهذه المشاركة من الموظفين لا تولد دافعاً لدى أقرانهم فحسب، بل تخفف من ثقل العمل وتعالج تحديات النقص في كادر العمل ومحدودية الموارد.

وبينما تصعب الإشارة إلى معيار ذهبي للحل، إلا أننا سنقدم من خلال الصفحات التالية بعض الحلول العلمية لأي شركة تهتم بتطوير تطوعية موظفيها – سواء عبر بناء هذه الروح التطوعية من الصغر أو تعزيز برنامج سابق يعمل حالياً، ورغم أن هذا الموجز التوضيحي يرسم طريقاً منطقياً للعمل، إلا أنه لا يوجد وصفة واحدة فقط في واقع الأمر، فكل طريق تنتهجه أي شركة يعتمد على أعرافها وقيمها وثقافتها وأولوياتها.

البدء من الصفر

مهما كان الشكل الذي يتخذه البرنامج فإن ما يحدد النجاح هو التخطيط المسبق واستنباط الأفكار وتفحص صحتها.

● **تحديد أهدافك:** حدد الأهداف التي تأمل في إنجازها في برنامج تطوع الموظفين ثم قم ببناء برنامجك حول هذه الأهداف (أنظر إلى العمود الجانبي).

● **تعريف برنامجك:** يمكن تعريف برنامج تطوع الموظفين بطرق عدة، لذلك عليك أن تضع تعريفك الخاص بك، خذ في اعتبارك ما إذا كان برنامج تطوع الموظفين سيدعم أي نشاط يحمل هدفاً خبيراً مثل لعبة غولف أو مسيرة في سبيل الخير أو أي نوع آخر من النشاطات التطوعية التي تحددها، أو تلك التي تشارك فيها مع آخرين تختارهم بنفسك. حدد إذا كنت ستأخذ في الحسبان النشاطات التي يشارك فيها الموظفون خارج العمل أم فقط النشاطات التي تكفلها الشركة.

● **اجرد موجوداتك:** وكما هو الحال مع باقي الشركات، فمن المرجح أن تخصص شركتك مالياً ووقتاً وموارد من أجل برنامج تطوع الموظفين أقل مما ترغب في استثماره، لذلك فكر بطريقة خلاقة كيف تطابق عملك مع موجوداتك، خذ في الاعتبار الأمور التالية:

- الموازنة (الوطنية والمحلية)

- الموارد الوظيفية بما في ذلك وجود موظفين راغبين في التطوع بتقديم وقتهم وخبراتهم

- القدرة على التعاقد مع بائعين خارجيين مثل شركات برامج الحاسوب التي توفر خدمات طوعية في المطابقة والتتبع (شركات برامج الحاسب الآلي التي تزودك بخدمات المطابقة والتقسيم)

- وجود قواعد بيانات أو وسائل تتبع (مثل استخدام رموز توجيه لتتبع النشاطات)

- توفير وسائل اتصال على مستوى الشركة بنطاقها الأوسع مثل (اتصالات الكترونية أو غير الكترونية للموظفين في حال عدم إمكانية الوصول إلى حاسوب)

- معلومات عن اهتمامات الموظفين وأولوياتهم

- حوافز (هدايا، وحساب الراتب خلال الغياب)

عند تحديدك لأهداف برنامجك، خذ في اعتبارك ما هو مفيد لعملك. هل تأمل في:

١٢٢ جذب جيل جديد وشاب من الموظفين؟

١٢٣ إبراز عملك بشكل مرئي داخل

المجتمع؟

١٢٤ توحيد الشركة حول قضية مشتركة؟

١٢٥ تطوير نوع من القيادة أو الموهبة؟

١٢٦ إتاحة الفرص لبناء فريق عمل أو

مستشارين؟

١٢٧ إظهار القيمة التي وضعتها في موظفيك

على أساس أنها ميزة استراتيجية للشركة؟

كيف تعبى برنامج التطوع بالموظفين؟

في حدود المعدلات العادية، فإن أفضل البرامج يحوز نسبة (1.9) دواما كاملا للأعضاء، أي ما يعادل دوام وظيفة كامل لكل (32000) موظف بتكلفة معدلها (30) دولار للموظف الواحد.

المصدر: برنامج ممتاز لتطوع الموظفين، نقاط أساسية بسيطة.

● **تثبيت القناعات:** إن وجود قناعة لدى المدير التنفيذي وطاقتهم كبار الموظفين يعتبر عنصراً أساسياً لنجاح برنامج تطوع الموظفين⁴، فعبء إشراك كبار التنفيذيين في عملية التخطيط يمكنك المساعدة على منحهم شعور الانتماء لهذا البرنامج وإفهامهم أن البرنامج يعكس مصالح الشركة التجارية. إعمل على إشراك الموظفين على مستوى الهيئة الإدارية أيضاً. تعرف على اهتماماتهم وما يهتمون به أكثر من غيره عبر جذبهم للعطاء من خلال الاستبيانات والاجتماعات المركزة والهادفة أو الحوارات الشخصية.

● **تهيئة المسرح لإجراء عمليات القياس:** هناك فرق بين تتبع المعلومات وقياس التأثير، وكلاهما هام ولا يتم بسهولة، لذلك حدد أولاً كيف ترغب في استخدام هذه المعلومات لأنه لا معنى لتجميع المعلومات إذا لم ترغب في استخدامها بالشكل الصحيح. فعلى سبيل المثال، إذا أردت أن تضع كتيبا حول جذب مشاركة الموظفين فاعرف ما هي المعلومات التي ينبغي أن تسلط عليها الضوء، ومن هو جمهورك؟ وهل يمكنك التأثير عليه من خلال العدد أو من خلال قصة مؤثرة أو من كليهما؟ بصفتك مؤسس برنامج تطوع الموظفين، كيف تقيس نجاحك؟ وبينما تستغرق عملية وضع نظام للقياس والإقناع بعض الوقت، خصص وقتاً للتفكير المسبق في مؤشرات الأداء بناء على أهداف برنامجك وخططك لاستثمار النتائج.

● **التعاون:** أشرك عدة دوائر مثل دائرة الموارد البشرية أو التسويق منذ بداية البرنامج⁵ عرف أهداف عملك ثم حدد كيف سيقوم برنامج تطوع الموظفين بمساعدتك على تحقيق هذه الأهداف، إبحث عن طرق لاستخدام موارد قابلة للتطبيق مثل: استبيان لأحدى الشركات الموجودة في السوق مصمم لجمع آراء الموظفين أو أية دراسة خارجية مسجلة تستخدم في قياس مدى وعي العملاء وولائهم.

أين سيكون موقع برنامجك؟

- شؤون الشركة.
- الاتصالات.
- الشؤون العامة.
- التسويق.
- الموارد البشرية.
- مكتب المدير التنفيذي

⁴ في استطلاع غير رسمي تم القيام به خلال مؤتمر حلول العطاء الاجتماعي ، فإن 48% ممن تم استجوابهم وافقوا على انه العنصر الأكثر أهمية.

⁵ في استطلاع غير رسمي تم القيام به خلال مؤتمر حلول العطاء الاجتماعي ، فإن 51% أسسوا برامجهم في إطار شؤون الشركات و الاتصالات.

بناء الشراكات: سواء قمت باختيار منظمة غير ربحية أو أكثر لتشاركك في عملك، وكان مبنى اختيارك أفضليات الموظفين أو تطابق القضايا أو وجود علاقات مسبقة أو أي سبب آخر، فإن اتباع أسلوب الاتصال المفتوح منذ البداية هو أمر حاسم ولعل تحديد التوقعات ووضع إطار عمل مشترك هما عنصران أساسيان في منع وقوع أية فوضى أو فقدان أفق العمل على الطريق.

ولأن موظفي شركة أي. بي. أم منتشرون بشكل واسع، فقد أنشأت الشركة ما يسمى "بروح المجتمعات" وذلك بناء على رمز بريدي معين (حسب المنطقة) ويقوم قيادي يطلق عليه إسم "المحافظ الروحي" لكل مجتمع بقيادة الجهود التطوعية وغيرها من التجمعات.

بناء الأساسيات

فيما يلي بعض الإعتبارات التي ينبغي أن تؤخذ في الحسبان بالنسبة لهؤلاء الذين يملكون برنامجاً مؤسسياً لتطوع الموظفين ويبحثون عن طرق لتوسيع أفقه وتطويره.

- **التمدد عبر الجوانب،** قد يرغب الموظفون في جميع مناطق الشركة بأن يكونوا جزءاً من المسألة نفسها، إلا إن لكل مجتمع في مختلف المناطق ثقافته الخاصة إضافة إلى خصوصياته الأخرى، لذلك، فإن التوسع الفعال يتطلب طرح موضوع عريض يستطيع استيعاب الحاجات المحلية ويجوز ما يكفي من المرونة للسماح بأخذ قرارات محلية. لا تتوقع من برنامج كتب له النجاح في موقع ما أن يحقق النجاح نفسه في موقع آخر، ولكن بدلاً من ذلك، توقع أن تواجه تحديات استثنائية مثل صعوبة إقناع منظمات محلية غير ربحية بقبول متطوعين وقضايا أخرى متعلقة بالاستمرارية أو ضبط الجودة. وفيما يلي نقدم مقترحات من أجل التوسع الفعال:

- قم بإجراء استبيان لآراء الموظفين على مستوى المناطق لتحديد الأولويات المحلية وتعديل البرنامج وفقاً للسوق المحلي.
- قدّر احتياجات المنظمات المحلية غير الربحية قبل الدخول في أي مجتمع جديد.
- خصّص يوماً لتدريب المتطوعين من الموظفين عند التوسع نحو منطقة جديدة.
- سلّط الضوء على المؤسسات الخيرية الوطنية التي تعلم أنها تحقق نتائج رائعة وشجّع المشاركة في نشاطاتهم المحلية.
- حدّد الموظفين الرواد الذين يستطيعون قيادة جهود المتطوعين محلياً.

- ضع برنامج لموقع الكتروني يمكنه ربط الاتصالات بين الموظفين المنتشرين في مختلف المناطق لأعلامهم عن نشاطات المتطوعين.
- حضر لسنة انتقالية عندما تستبدل برنامجاً محلياً موجوداً مع برنامج وطني.

– **إشراك الموظفين** سيكون الموظفون أكثر استعداداً للمشاركة في برنامج تطوعي إذا آمنوا بأن هذا البرنامج يعتبر أولوية بالنسبة للشركة، لذلك ركز على أهمية البرنامج كلما سنحت فرصة اتصال مع الموظفين طوال فترة عملهم في الشركة.

- أطلع الموظفين الجدد على برنامجك منذ اليوم الأول وحاول أن تتعرف على اهتماماتهم وأولوياتهم خلال عملية التوجيه.
- وفر معلومات واسعة حول جهود المتطوعين وكافئ الموظفين بهدايا عينية أو برسائل شكر شخصية أو مكافآت تسلمها لهم باليد أو بإقامة حفل تكريمي لهم أو من خلال منحهم نقوداً مقابل العمل، أعلن عن الجهود المتميزة عبر لوحات الإعلان وعبر الموقع الإلكتروني للشركة. "وفقاً لأحد قيادات برامج تطوع الموظفين فإنك لا تعرف ما الذي يثير حماس الناس."
- أقم شراكة مع قسم لموارد البشرية في شركتك من أجل دمج العمل التطوعي في الخطط التطويرية المهنية أو في عملية المراجعة وخاصة بالنسبة للمدراء التنفيذيين الكبار الذين تعتمد عليهم لتقديم مثال جيد. سوّق برنامجك بين الموظفين على أنه مساحة آمنة لشحذ المهارات الجديدة أو تعزيز المناصب المهنية.
- إضمن مشاركة المدير التنفيذي عبر التخطيط لعدد من الفرص الصغيرة والاستراتيجية من أجل جذبهم للمشاركة شخصياً. إختَر لمديرك التنفيذي مكاناً بين أقرانك في الشركة ممن يُعرفون بتقديرهم العالي لبرنامجهم التطويري.

"كنت دائماً أشعر بالدهشة لحقيقة أنني مهما بلغ عدد المرات التي إعتقدت أنني قمت فيها بالاتصال بالناس، أجد دائماً أن هناك حاجة للاتصال مرة أخرى."
أحد قادة برامج التطوع للموظفين

الحصول على المعلومات

حتى ولو قمت بوضع وتنفيذ برنامج استراتيجي مع وجود خطة لقياس عملك، فإنك قد تظل تواجه مشكلة الحصول على المعلومات التي تحتاجها لإثبات ذلك. استخدم الحوافز مثل الجوائز وبطاقات الهدايا من أجل تشجيع الموظفين على تتبع المعلومات ورفع التقارير. إن الحوافز تشكل اعترافاً بنجاح المجموعة (مثال على ذلك: إقامة حفل بيتزا للغداء) أو بجهد فردي (السماح للموظفين باختيار هداياهم أو تقديم منح على شكل نقود للمنتجين) وإذا كنت تجري استبيانا للحصول على معلومات فقدم دفعة رئيسية خلال فترة قصيرة من الوقت ، ربما 72 ساعة.

خذ بعين الاعتبار بناء قدراتك التقنية كي تتمكن من الحصول على معلومات. على سبيل المثال يسمح برنامج أي. بي. أم (مجمع تحت الطلب) للموظفين ليس فقط بتتبع أوقات تطوعهم، ولكن بالوصول إلى أدوات ونصائح وثروات لتحديد مواقع النشاط التطوعي وتعزيز التطوعية الفعالة.

فإذا كنت تعتبر بناء نظامك الخاص مهمة رهيبة، فكر في إشراك أحد البائعين لمساعدتك في الحصول على النتائج وتتبعها.

- الاتصال داخليا : يظل برنامج العمل التطوعي للموظفين قوياً طالما بقي الحماس الذي تولد فيه مشتعلاً وزخم التحرك مستمراً. والمطلوب في هذين الأمرين أن يبقى الاتصال الفعال مستمراً لذلك، إبق على اتصال ما استطعت باستخدام تكتيكات الدفع المستمر مثل الرسائل الالكترونية الحدودية أو تكتيكات الشد مثل المناسبات الداخلية للحصول على المزيد من المعلومات أو الخارجية لزيادة المشاركة.

فيما يلي بعض الطرق لإيصال المعلومة :

- املاً صفحات موقعك على الانترنت بقصص حول الأفراد ومجموعات العمل المشاركة في الجهد التطوعي وكذلك بصور وشهادات للموظفين المتطوعين ولشركائك من المنظمات غير الربحية.
- أرسل رسائل تستهدف جماعات محددة وقدم طلبات شخصية مباشرة للموظفين العاملين في الهيئة الإدارية.
- استخدم المنابر المتوفرة مثل اجتماعات الشركة من أجل نشر الكلمة بين الموظفين.

تذكّر أن البرنامج نفسه والسياسات التي تدور حوله يمكن أن تشكل رسالة قوية. إن إغلاق المكتب ليوم من الخدمة أو دفع نقود مقابل وقت الغياب في العمل التطوعي يمكن أن يظهر للموظفين مدى التزام الشركة بتعويضهم عن جهدهم.

"ما تزال الحاجة للعمل التطوعي التقليدي قائمة حتى مع وجود برنامج للعمل التطوعي مبني على المهارات، غالباً ما تختلف مواهب ومشاعر الموظفين بين أماكن عملهم وخارجها، فما يفعلونه خلال النهار كعمل ليس بالضرورة ما هو ذات يرغبون في عمله كجهد تطوعي."
بريفاردفريزر / ديلويت

الإنطلاق من الجيد إلى الرائع

هل لديك برنامج عمل تطوعي يسير بشكل جيد، وهل تتطلع لكسب بعض الجوائز؟ إذن خذ بعين الاعتبار ما يلي:

– بناء عمل تطوعي قائم على المهارات

إن مطابقتك لبرنامجك التطوعي مع القدرات الأساسية لفريق عملك يمكن أن يشكل أمراً ذا فائدة متبادلة، فهو من جهة يوفر للمنظمة غير الربحية خدمات غير مدفوعة الثمن، من جهة أخرى هو يشجّد مهارات وقدرات القيادة لدى الموظفين، ولكن إيجاد مثل هذا البرنامج الفعال يستغرق وقتاً وجهداً.

فيما يلي بعض النصائح المفيدة للانطلاق:

- ضع توقعات ملائمة.
- اعرف عملك جيداً، فالشركات تتوسع نحو مناطق جديدة دائماً وقد تغفل ملاحظة المهارات الخاصة في التطوع التي يملكها بعض الناس.
- ضع قائمة شاملة بمهارات الموظفين وأولوياتهم. على سبيل المثال تقوم ديلويت بإجراء مسح بين الموظفين من مستوى الشركاء إلى المستويات الإدارية حتى تتمكن من وضع أولويات للعمل التطوعي، كذلك قد يشكل المسح أداة فعالة للتوعية.
- ضع خطة عمل واضحة أمامك لكي تتجاوز مسألة ضياع أفق العمل.

- قم بتحدى شركائك من المنظمات غير الربحية كي يحددوا مجالات وجود فرص للمساعدة الاستراتيجية واستبدل طلبات التمويل بطلبات الخدمة.
- أرسل فريق طليعي إلى المنظمة غير الربحية للتجهيز من أجل المشروع قبل أن يبدأ المتطوعون بالعمل.
- فكر بوضع برنامج يجلب أبناء المجتمع إلى موقع العمل من أجل التدريب على سلسلة من المواضيع بما فيها وضع الموازنة، بناء المؤهلات وتقديم الاستشارات لطلاب المدارس حول توجهاتهم المستقبلية.
- وفر التدريب للموظفين لمشاريع معينة حيثما تقتضي المصلحة والحاجة.
- عين مدراء تنفيذيين صغار لإدارة المشاريع في المنظمات غير الربحية التي يتربع على هيئة إدارتها مدراء كبار وذلك بهدف تشجيع التفاعل والاستشارات.

- قياس التأثير

قد تتوصل إلى طريقة لتتبع الأشخاص والساعات، ولكن الأصعب من هذا هو قياس تأثيرك على المجتمع أولاً يجب أن تعلم أنه لا توجد عصا سحرية تنقلك من التتبع التقليدي إلى قياس التأثير الحقيقي، ولعل الحل يكمن في معرفة التوازن الصحيح بين الأرقام والكلمات، على سبيل المثال، تشمل جهود شركة أي. بي. إم للقياس تكليف منظمات خارجية مثل هارفارد وبوينتس أوف لايت وهاندز أون نت ورك إجراء دراسات بالإضافة إلى تسجيل قصص ملهمة من الموظفين. لمعرفة مدى عمق التأثير، خذ الوسائل التالية بعين الاعتبار:

- تحدث مع شركائك من المنظمات غير الربحية - هل يهمهم وجود متطوعين؟ ما هو التأثير أو الفرق الذي يتركه المتطوعون على أداء المنظمات غير الربحية؟
- فكر في أهداف العمل الذي يواجهه المدراء التنفيذيون وكيف أسهمت العلاقات الشخصية التي نشأت عبر برنامج العمل التطوعي في المساعدة على مخاطبتهم. على سبيل المثال، عندما تتلقى شركتك طلباً أو مقترحاً فهل بإمكانك إضافة قيمة لهذا الأمر عبر تسليط الضوء على التزام الشركة أمام المجتمع من خلال برنامج العمل التطوعي؟
- إذا لم يكن لديك المال الكافي لإجراء تقييم شامل، إسع للاعتماد على جهود أخرى فعبر مشاركتك في الدراسات والمسوحات، يمكنك دائماً أن تصل إلى نقاط مرجعية قيمة وبيانات اتجاهات ربما كنت ستضطر لتدفع تكاليفها في حالات أخرى.

– الإتصال خارجياً

والآن، وبعد أن أصبح لديك قصة رائعة لتحدث عنها، فإنك سوف تريد أن تضمن أنها ستتناقل. اعمل مع شركائك من المنظمات غير الربحية كي تحصل على القصص الاجتماعية الهامة وتحدث عن القيم التي جلبتها شركتك إلى المؤسسة، إن قصص نجاح المنظمات غير الربحية هي قصص رائعة، لذلك اعمل مع دائرة التسويق في شركتك كي تضع هذه القصص في قالب ممتع، ولكي تضمن مساعدة شركائك في هذا الأمر، ادخل بند كتابة تقارير ضمن الاتفاقية التي تعقدها معهم، قم بالعمل ضمن خطة علاقات عامة منذ البداية، وأجعل المسؤولين المنتخبين في دائرتك يعلمون كم يؤثر برنامج العمل التطوعي التابع لشركتك في المجالات التي يمثلها، وتأكد دائماً أن ترفع إلى الأعلى الثمرة التي تتدلى إلى الأسفل – لا تنسى رسائل الشكر وغيرها من الردود المرتجلة التي تتلقاها في السياق.

– ضمان الاستمرارية

كي تضمن صمود برنامج عملك التطوعي أمام عامل الزمن ودورته، عيّن أكثر من شخص للإشراف على كل شراكة تعقدها مع منظمة غير ربحية، بهذه الطريقة، إذا أراد أحد الأفراد أن يترك العمل فلن يؤثر هذا على استمرار العلاقة. وعلى نحو مماثل فكّر بتوظيف وسيط يستطيع إدارة برنامجك ويضمن استمراريته في مواجهة أي تقلب في الشركة. كذلك أغرس مبكراً قيم برنامج العمل التطوعي لشركتك في مستقبل موظفيك بحيث يبقى ضمن أولوياتهم و هم يصعدون السلم إلى المراتب الأعلى. إحرص على الاستفادة من كبار المدراء التنفيذيين أيضاً في هذا المجال – على سبيل المثال، عبر خدمات الهيئة الإدارية والمشاركة التي تلاقي تشجيعاً كبيراً في نشاطات تطوعية أخرى – وذلك من أجل ضمان أن يكون المدير التنفيذي المستقبلي مهيباً مثل هذا العمل.

سؤال المليون دولار

والآن، إلى السؤال الذي يدور في ذهن كل شخص – كيف تحصل على الكثير من خلال القليل؟ وسواء كانت الموارد المتقلصة حقيقة واقعية أو أنها تبدو هكذا، فإننا نجد دائماً أنه لا يوجد وقت كاف ولا نقود كافية ولا عدد أشخاص يكفي لإنجاز العمل، وفيما يلي بعض النصائح التي يمكن أن تساعدك على استغلال ما بيدك للحصول على أقصى المكاسب.

- **ابحث عن موظفين يعملون مجاناً:** صدق أولاً تصدق، هناك العديد من الناس حولك ممن يظنون أن عملك رائع. استغل هذا الإعجاب من حولك لإيجاد مناصب تطوعية لهؤلاء الذين يساندونك في عملك، على سبيل المثال، أنشأ ديلويت مجالس تجمع للمتطوعين، ومن خلال هذا النموذج فإن فرق العمل المكونة من الموظفين المتطوعين تمكنوا من قيادة جهود المجتمع لفترة عامين كحد أدنى.

- **اعمل مع أقرانك:** إذا كان العديد من قادة برامج العمل التطوعي يبحثون في المركب نفسه، فلماذا إذن هم لا يجدفون معاً؟ كوّن فرقاً مع شركائك واجمع مواردك مع مواردهم لكي تحصل على خبرات أكثر وأيدٍ أكثر تخدم بها مجتمعك، وبالتالي تترك تأثيراً أكبر على الجميع.

- **ضع حدوداً:** أحياناً لا يكمن التحدي الأكبر في الموارد المتقلصة ولكن في التوقعات المفرطة، ومع ذلك فبإمكانك أن تواجه هذا التحدي عبر وضع إطار عمل واضح فيما تريد أن تحققه منذ البداية، وبالتالي ما تريد أن تفعله بناء على الموارد الموجودة بين يديك. تذكر بأنه لا يمكنك أن تكون كل شيء لجميع المنظمات غير الربحية، لذلك قم واختر الأكثر أهمية بالنسبة لبرنامجك ولشركتك.

يقدر المجلس الدعم الذي قدمته مؤسسة جون دي وكاثرين تي ماكارثر لإنشاء برنامج الأسس القوية والأخلاقية والحلول المتعلقة بالعطاء الاجتماعي إضافة إلى هذا الإصدار.