

تمكين
TAMKEEN



دليل حوافز التطوع الصحي

2022

@H_volunteering







التطوع الصحي

HEALTH VOLUNTEERING



«إننا على ثقة بقدرات **المواطن السعودي**،
ونعقد عليه -بعد الله- آمالاً كبيرة في بناء وطنه،
والشعور بالمسؤولية تجاهه. إن كل مواطن في
بلادنا وكل جزء من أجزاء وطننا الغالي هو محل
اهتمامي ورعايتي، ونتطلع إلى إسهام الجميع في
خدمة الوطن»



خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود (حفظه الله)



إن ديننا الإسلامي الحنيف دين تكافل وتعاضد وتأزر، وشريعتنا الإسلامية تؤكد على العمل الخيري.



صاحب السمو الملكي
الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز (حفظه الله)
ولي العهد ، نائب رئيس مجلس الوزراء ، وزير الدفاع

رؤية VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

«سنعمل على أن يكون للقطاع غير الربحي فاعلية أكبر في قطاعات الصحة والتعليم والإسكان والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية.»

رؤية 2030

«لكي يتمكن كل مواطن من أداء مسؤولياته، سنعمل على توفير البيئة الملائمة له في شتى المجالات.»

رؤية 2030

عن مركز التطوع الصحي



التطوع الصحي
HEALTH VOLUNTEERING

نحو تحقيق رؤية المملكة 2030 بقيادة خادم الحرمين الشريفين وولي عهده الأمين -حفظهما الله- وضعت وزارة الصحة استراتيجية واعدة لتطوير وتفعيل التطوع الصحي في المملكة، كأحد مسارات برنامج المشاركة المجتمعية بالوزارة، إذ أطلقت الوزارة مبادرة **(مركز التطوع الصحي)** لتكون إحدى أبرز مبادرات هذه الاستراتيجية، ويقوم **(مركز التطوع الصحي)** بالدعم والإشراف على التطوع الصحي الوقائي والعلاجي والخدمات المساندة، من خلال إتاحة الفرصة أمام الممارسين الصحيين لتقديم خدماتهم التطوعية والصحية، ودعم المشاركة الفاعلة للأفراد والمؤسسات في تقديم الخدمات الصحية لصالح خدمة المجتمع.

رؤية المركز

نموذج عالمي رائد في تنظيم التطوع الصحي، وتعزيز مساهمة المتطوعين في الاستدامة والتنمية.

رسالة المركز

قيادة التطوع الصحي من خلال تنظيم بيئة التطوع، وتمكين المتطوعين، وتعزيز ثقافة التطوع.

قيم المركز



المسؤولية



المواطنة



التميز



الاستدامة



الشراكة

التوجهات الاستراتيجية:

1. تنظيم التطوع في المجال الصحي.
2. تمكين منظومة التطوع الصحي.
3. نشر وتعزيز ثقافة التطوع الصحي.
4. تحقيق التميز المؤسسي في التطوع الصحي.

الفهرس

11	عن دليل حوافز التطوع الصحي
12	مفاهيم وتعريفات
13	حوافز التطوع الصحي
14	لماذا التحفيز؟
16	العلاقة بين الدوافع والحوافز
17	المبادئ الأساسية حول السلوك الإنساني
20	النظريات والأدبيات العلمية في التحفيز
22	نظريات العوامل الداخلية
27	نظريات العوامل الخارجية
34	منهجية بناء نظام لتحفيز المتطوعين الصحيين
53	شروط نجاح نظام تحفيز المتطوعين الصحيين
55	حوافز المتطوعين الصحيين
68	أبرز الحوافز الحالية المقدمة للمتطوعين الصحيين
71	الخاتمة

عن دليل حوافز التطوع الصحي

انطلاقاً من رؤية مركز التطوع الصحي ليكون نموذجاً عالمياً رائداً في تنظيم التطوع الصحي وتعزيز مساهمة المتطوعين الصحيين في الاستدامة والتنمية، وحرصاً على تحقيق أهداف المركز الاستراتيجية، أطلق مركز التطوع الصحي مشروع (تمكين منظومة التطوع الصحي) الهادف إلى:

1. مأسسة العمل التطوعي في المجال الصحي.
2. تمكين منظومة التطوع الصحي.
3. تعزيز العمل المؤسسي وحوكمة العمليات في التطوع الصحي.
4. المساهمة في بناء قدرات كيانات التطوع الصحي.

قام مركز التطوع الصحي بإعداد حقيبة لمأسسة التطوع الصحي في الجهات المستفيدة، والمفعلة للتطوع الصحي، لتتضمن عدداً من المنهجيات والأدلة الإرشادية والنماذج المساعدة للجهات المستفيدة، لتمكينهم من تنظيم التطوع الصحي لديها، وتطوير منظومته، والسعي لتحقيق التميز المؤسسي في التطوع الصحي.

ويأتي دليل حوافز التطوع الصحي ضمن هذه الحقيبة للمساهمة في استدامة المتطوعين الصحيين من خلال تمكين العاملين في التطوع الصحي من بناء نُظْم تحفيز تراعي واقع الجهة المستفيدة ودوافع المتطوعين الصحيين فيها.

يهدف هذا الدليل إلى:

1. التعريف بأبرز النظريات العلمية في التحفيز.
2. تطوير منهجية عملية لبناء نظام تحفيز المتطوعين الصحيين في الجهات المستفيدة.
3. التعريف بأبرز الحوافز الحالية المقدمة للمتطوعين الصحيين.
4. تمكين العاملين في التطوع الصحي من تطبيق عدد من الحوافز الملائمة للمتطوعين الصحيين.

الفئة المستهدفة من الدليل:

الجهات المستفيدة من المتطوعين الصحيين والتي يشرف عليها مركز التطوع الصحي.

مفاهيم وتعريفات

في هذا القسم ندرج كافة التعريفات المهمة لك لفهم الدليل والمصطلحات الواردة فيه سواء المصطلحات العلمية أو المصطلحات التي تركز عليها منظومة التطوع الصحي في المملكة العربية السعودية إدارة المعرفة:

المصطلحات	التعريف
التطوع الصحي	كل جهد أو عمل يخدم الجانب الصحي، يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ ويشمل الخدمات العلاجية والوقائية والمساندة.
الوزارة	وزارة الصحة.
المركز	مركز التطوع الصحي بوزارة الصحة.
الفرصة التطوعية	هي المبادرة أو المهمة التي تحتاج إلى عدد معين من المتطوعين ويكون لها جهة تشرف عليها وتكون ذات حدود موصوفة.
مسؤول التطوع	أي شخص يعمل في كيان تطوع صحي سواء كان مديراً للتطوع، أو منسقاً للتطوع، أو مشرفاً ميدانياً.
الجهة الإشرافية	هي الجهة الحكومية التي تشرف على جهة مستفيدة أو أكثر، وتشمل مركز التطوع الصحي بالوزارة وإدارات التطوع بمديريات الشؤون الصحية.
الجهة المستفيدة	أي جهة غير هادفة إلى الربح تستفيد من التطوع الصحي وتشرف على تنفيذه سواء كانت عامة أو أهلية.
الدوافع	عبارة عن مجموعة الرغبات والحاجات والقوى الداخلية المحركة والموجهة لسلوك المتطوعين الصحيين نحو أهداف معينة.
الحوافز	هي مجموعة العوامل التي تقدمها الجهة لتشجيع المتطوعين الصحيين من أجل القيام بمهامهم بأفضل شكل ممكن وتشجيعهم على بذل أقصى جهد ممكن.

حوافز التطوع الصحي

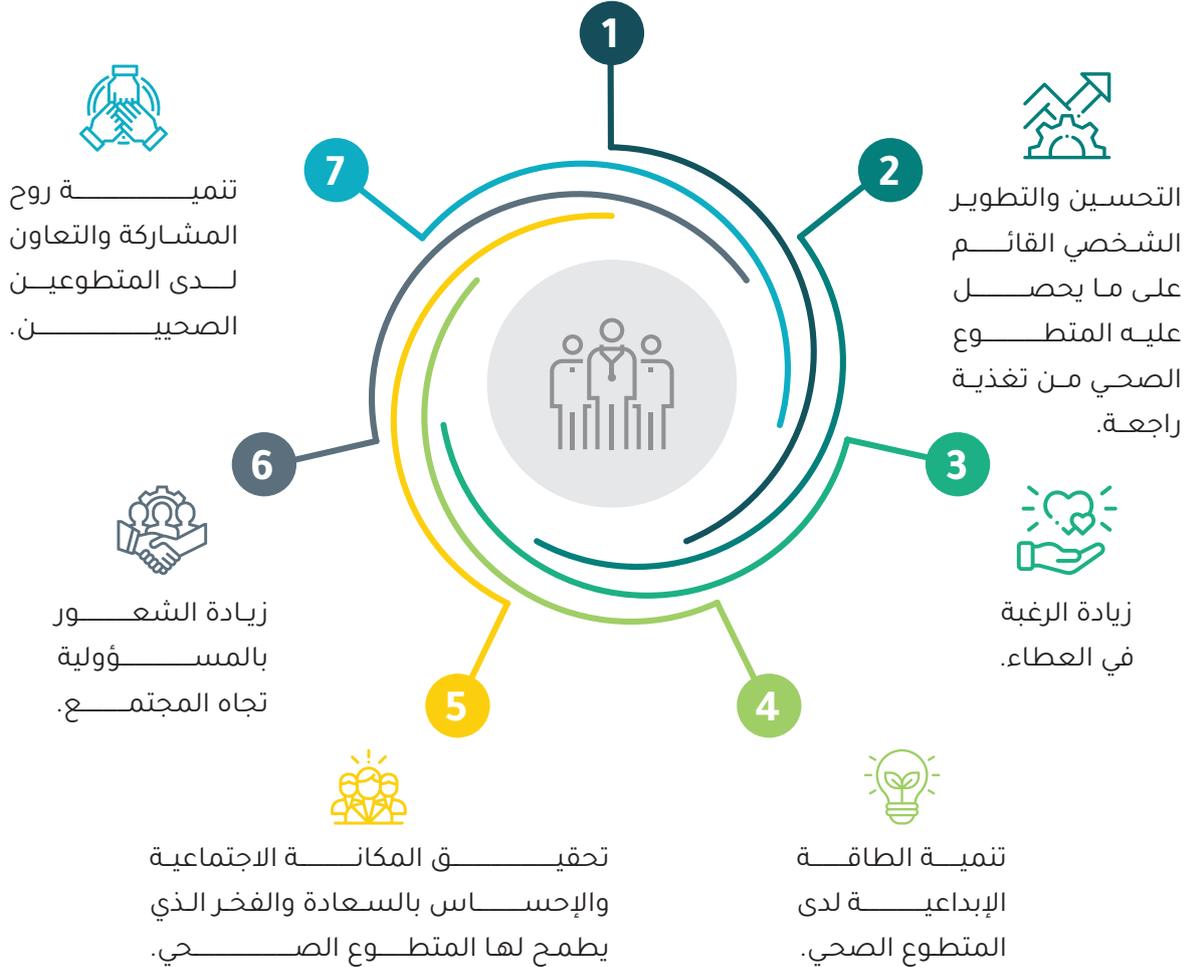
لماذا التحفيز؟

للتحفيز أثر على تفعيل منظومة التطوع الصحي، فهو يساهم في تحسين جودة الخدمات التطوعية الصحية المقدمة من الجهة المستفيدة، والتي تنعكس على تحسين الصورة الذهنية للتطوع الصحي في المجتمع، كما أنه يساهم في تنمية الرغبة لدى المتطوعين الصحيين، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم.

أثر التحفيز على المتطوع الصحي



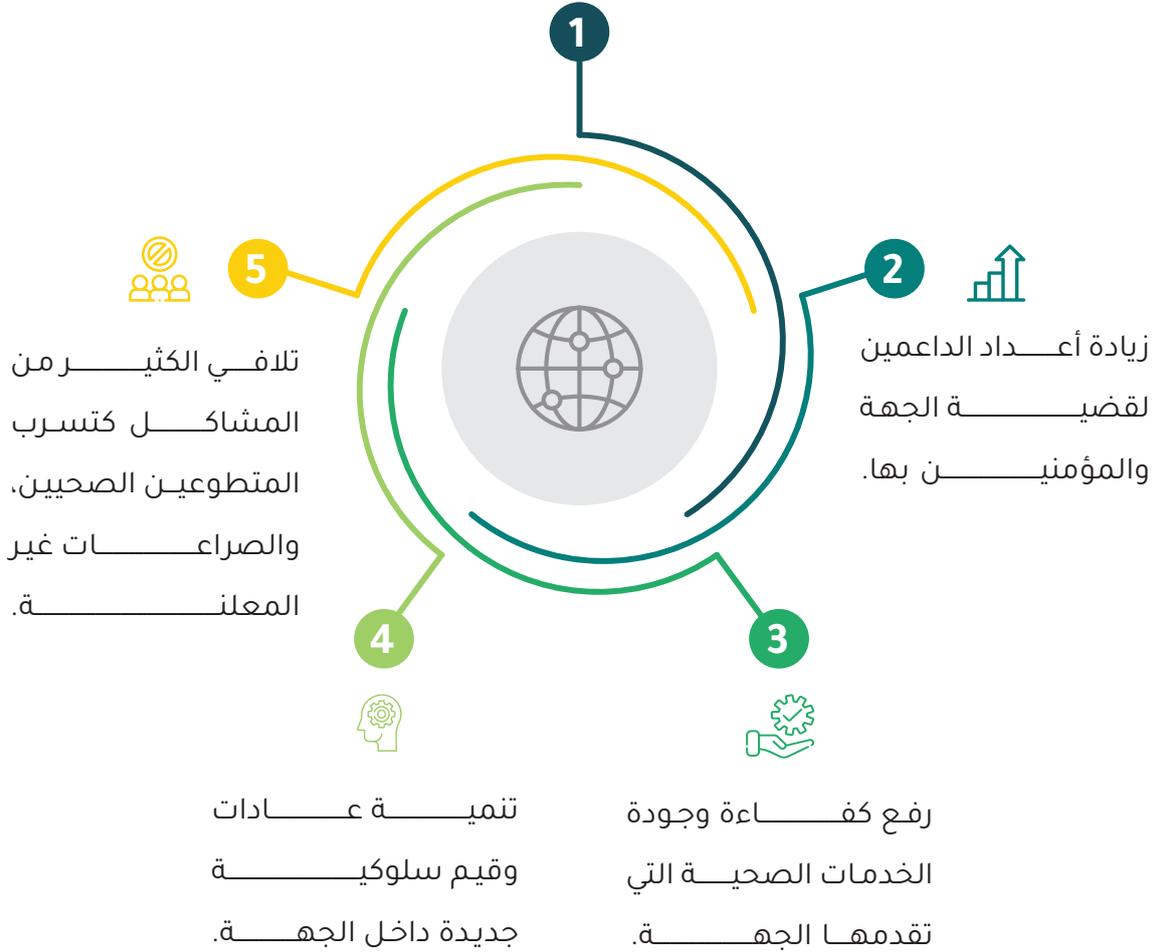
إشباع حاجة التقدير لدى المتطوع الصحي، والاعتراف بقيمة ما ينجزه.



أثر التحفيز على الجهة المستفيدة



استبقاء المتطوعين الصحيين
المتميزين وولاءهم للمنظمة.



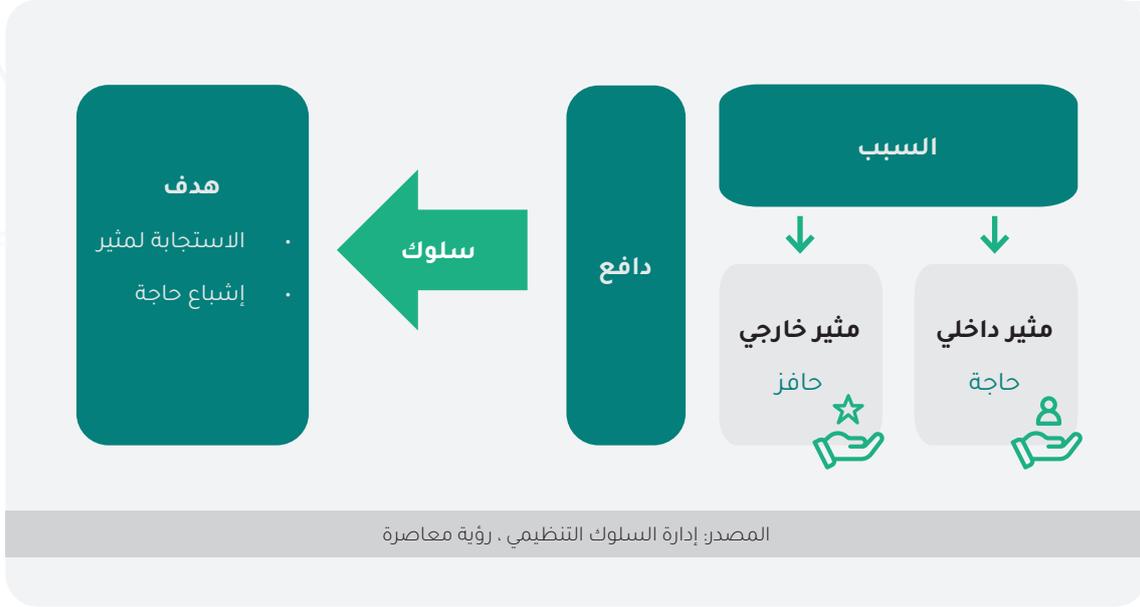
العلاقة بين الدوافع والحوافز

رغم اختلاف التعريفات لمفهوم التحفيز إلا أنه مرتبط دائماً بالدوافع والرغبات والاحتياجات الإنسانية الظاهرة أو الكامنة. فالحافز المبني على فهم هذه الدوافع يكون تأثيره مرتفع على توجيه وتطوير سلوك المتطوع الصحي، أما الحافز الذي يُبنى بمعزل عن فهم الدوافع يكون تأثيره ضعيف أو غير مؤثر أحياناً.

والجدير بالذكر أن دوافع المتطوعين الصحيين مختلفة، فمنهم من تكون دوافعه الحصول على عوائد مادية، ومنهم من تكون دوافعه الحاجة لإشباع شعور ما مثل الشعور بالانتماء وتقدير الذات، لذا على مدير التطوع عند بناء نظام تحفيز المتطوعين الصحيين مراعاة هذا التنوع والاختلافات في الدوافع، ولكي يتم بناء نظام حوافز مؤثر سنتطرق إلى المبادئ الأساسية التي تصنع السلوكيات لدى الإنسان عموماً، بالإضافة إلى أبرز النظريات الواردة في التحفيز.



المبادئ الأساسية حول السلوك الإنساني



1. **مبدأ السببية:** سلوك الإنسان لا ينشأ من العدم، وإنما ينشأ نتيجة مؤثرات داخلية أو خارجية، التي تخلق بدورها حالة من عدم التوازن الداخلي لدى الإنسان، فيأتي السلوك ليُعيد الإنسان لحالة التوازن.

2. **مبدأ الدافع:** الدافع هو القوة التي تثير السلوك وتحدد اتجاهه، فالحاجات الداخلية تعد محرك للإنسان باتجاه إشباع هذه الحاجة، وكلما كانت الحاجة أو السبب قوي كلما زادت قوة الدافع باتجاه تحقيق الهدف.

3. **مبدأ الهدف:** سلوك الإنسان دائماً ما يهدف إلى تحقيق شيء معيّن، أو الحصول على ميزة، أو تفادي ضرر لذاته أو لغيره.

نتيجة توفر هذه المبادئ الثلاثة يحدث السلوك لدى الإنسان، أما عند غياب أحد هذه المبادئ أو وجود عائق أو عقبة فإن السلوك الإنساني لا يحدث.



النظريات العلمية في التحفيز

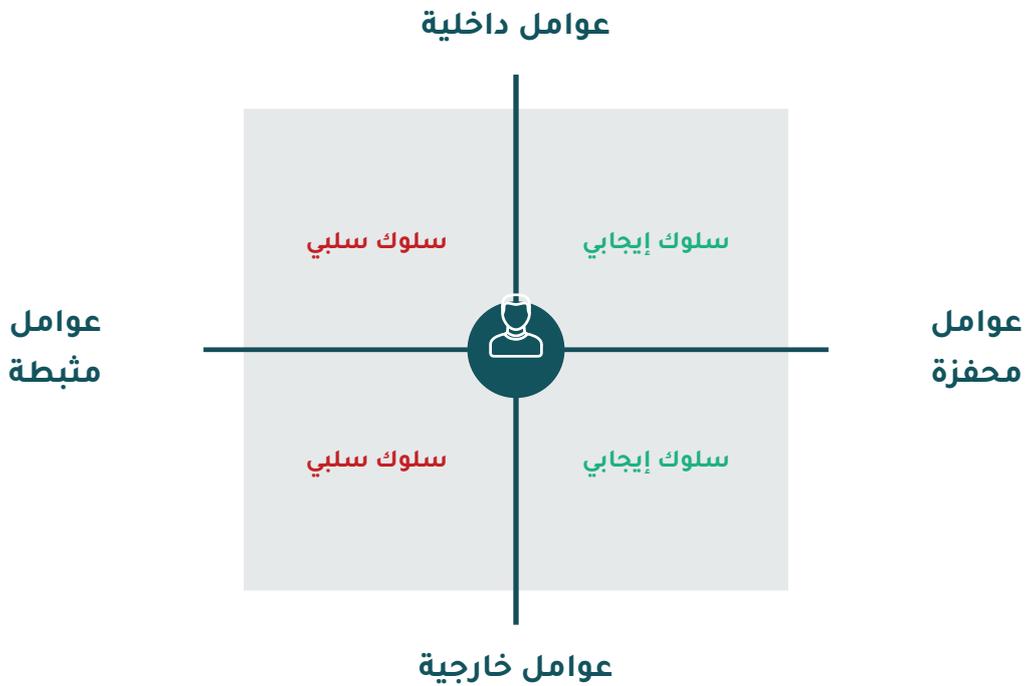
النظريات والأدبيات العلمية في التحفيز

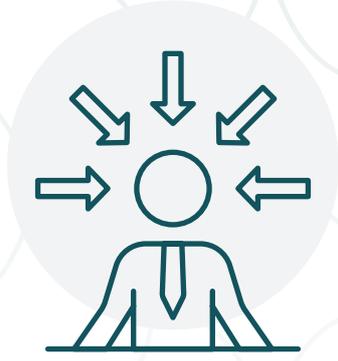
تعود جذور مفهوم التحفيز إلى تاريخ الإغريق القدماء -أرسطو تحديدًا- حيث افترضوا أن هناك ثلاث عناصر أساسية لتحفيز الإنسان مرتبة بالتوالي:

المحفزات الحسية	1	
محفز الآلام والملذات	2	
المحفزات الروحية	3	

ثم توالت الدراسات التي تعمقت في هذا المفهوم، وسنستعرض هنا بعضها لفهم بشكل أعمق كيف نحفز المتطوعين الصحيين.

قسمت نظريات العوامل المؤثرة على الإنسان إلى أربع عوامل:





- **عوامل تحفيز داخلية (دوافع):**
وهي أمور لو تحققت أو أشبعت داخل الإنسان سيملك سلوكاً إيجابياً (متحفن).
- **عوامل تثبيط داخلية (محبطات):**
وهي أمور لو وجدت في داخل الإنسان سيملك سلوكاً سلبياً (مثبط).
- **عوامل تحفيز خارجية (دوافع):**
وهي أمور تقع في البيئة المحيطة بالإنسان، فإذا توفرت هذه العوامل في بيئته المحيطة سيملك سلوكاً إيجابياً (متحفن).
- **عوامل تثبيط خارجية (محبطات):**
وهي أمور تقع في البيئة المحيطة بالإنسان، فإذا توفرت هذه العوامل المثبطة في بيئته المحيطة فإن الإنسان سيملك سلوكاً سلبياً (مثبط).

سنستعرض تالياً النظريات العلمية في التحفيز مقسمة بناء على نظريات العوامل الداخلية، ونظريات العوامل الخارجية، وكيف يمكن تحفيز السلوكيات الإيجابية لدى المتطوع الصحي.

نظريات العوامل الداخلية

أولاً: هرم ماسلو للاحتياجات Maslow's hierarchy of needs

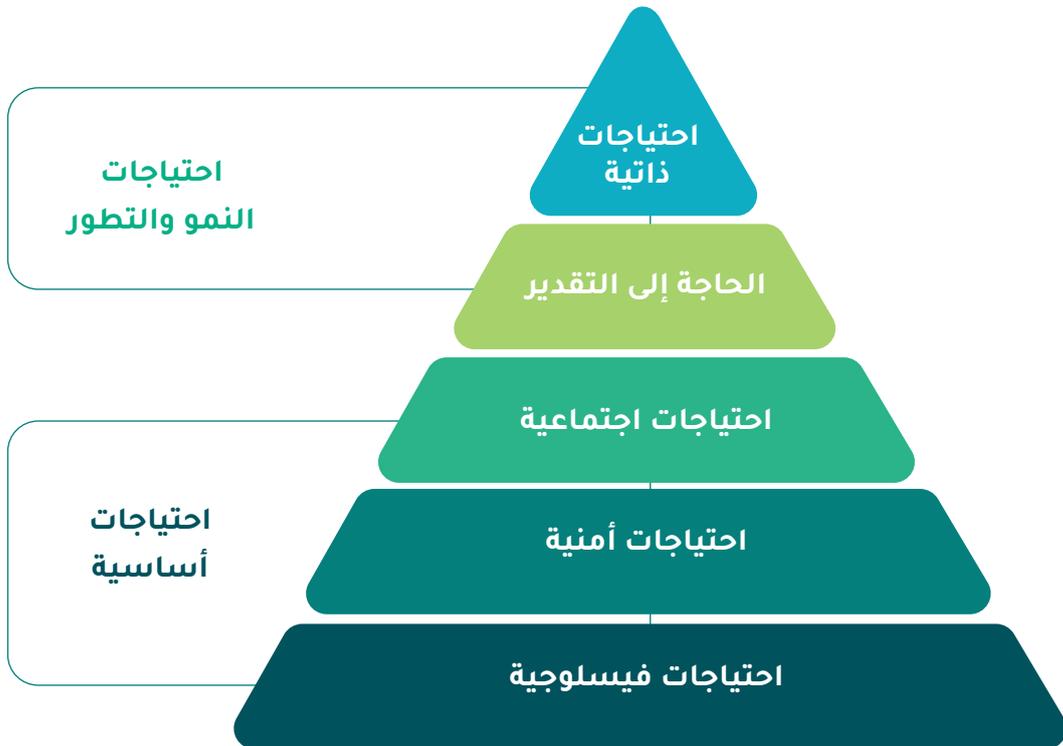
يتسم هرم ماسلو للاحتياجات Maslow's hierarchy of needs بالوضوح وعدم التعقيد فهو يربط بين الحاجة وإشباعها، وقد حدد ماسلو Maslow خمسة أنواع من الاحتياجات لكل الناس وحدد لها ترتيباً، فالإنسان يبحث عنها بالترتيب المذكور. وعندما يتم تلبية الاحتياجات الأساسية نسبياً يبحث عن المستوى الأعلى من الاحتياجات بشكل متتالي.

وهذه المستويات الخمسة من الاحتياجات هي:

تشمل ما يحتاجه الإنسان للبقاء على قيد الحياة، مثل (الطعام والماء والسكن والدفع والنوم... إلخ).	الاحتياجات الفسيولوجية	الاحتياج الأول
تتمثل في حاجة الإنسان إلى الشعور بالأمان والاستقرار وعدم الخوف.	احتياجات أمنية	الاحتياج الثاني
تكمن بالانتماء الاجتماعي من خلال تطوير العلاقات مع الأصدقاء والعائلة.	احتياجات اجتماعية	الاحتياج الثالث
تعني الشعور بتقدير واحترام الذات بناءً على الإنجازات، والنجاحات التي يعترف بها الآخرون.	الحاجة إلى تقدير الذات	الاحتياج الرابع
الرغبة في التميز والأفضلية.	تحقيق الذات	الاحتياج الخامس

المفاهيم الأساسية لنظرية ماسلو Maslow

1. وجوب إشباع الحاجات الدنيا أولاً قبل الحاجات العليا.
2. إذا أشبعت إحدى الحاجات لدى الإنسان، فإنها لا تعود محفزاً للسلوك.
3. هناك شبكة من الحاجات المتتالية تؤثر في سلوك الانسان.
4. سبل إشباع الحاجات العليا أكثر تعقيداً من سبل إشباع الحاجات الأولية.



ثانياً: نظرية إي آر جي ERG (Existence, Relatedness and Growth) (البقاء - الارتباط - النمو)

قام ألدرفر Alderfer بتنقيح هرم ماسلو للاحتياجات وقسم الحاجات الإنسانية إلى ثلاثة مستويات بدلاً من خمسة مستويات وهي:

والتي تُعرف وفقاً لهرم ماسلو Maslow (بالاحتياجات الفسيولوجية والاحتياجات الأمنية). بحيث قام ألدرفر Alderfer بدمجها معاً، وأطلق عليهما الحاجة للبقاء والوجود. إذ أن هذه الاحتياجات معنية بكل الحاجات المادية والأمنية والسلامة الجسدية والنفسية التي يحتاج إليها أي إنسان من أجل أن يعيش برفاهية، مما يساعده على أداء عمله وممارسة أنشطة حياته المختلفة بالشكل الطبيعي.	الحاجة إلى البقاء	المستوى الأول
تشير إلى الاحتياجات الاجتماعية المتمثلة بالحب والصداقة والعلاقات الشخصية التي يسعى أي إنسان من خلالها إلى إقامة علاقات مع من حوله من الأشخاص الذين يهتم بهم، وتمثل هذه الاحتياجات وفقاً لهرم ماسلو (الحاجات الاجتماعية وجزءاً من الحاجة إلى الاحترام والتقدير) المتمثلة بالتقدير الذي يحصل عليه الفرد جراء علاقاته الوطيدة مع الآخرين.	الحاجة إلى الارتباط والانتفاء	المستوى الثاني
والتي تشمل الحاجة إلى تقدير الذات والشعور بالإنجاز وتحقيق الأهداف، وتمثل هذه الحاجة وفقاً لهرم ماسلو (جزءاً من الحاجة إلى الاحترام والتقدير وأيضاً إلى تحقيق الذات) الذي يحتاج إليه الفرد والحاجة إلى النمو هي تلك الحاجة التي تؤثر على الفرد وتُمكنه من اكتشاف أقصى حدود إمكانياته في البيئة المحيطة به.	الحاجة إلى النمو	الحاجة الثالثة

الاختلافات بين :

نظرية إي آر جي ERG

X

نظرية هرم ماسلو للاحتياجات
Maslow's hierarchy of needs

تختلف نظرية إي آر جي ERG عن نظرية ماسلو Maslow's في أنها تقول بأن الاحتياجات لا تتبع هَرَمًا مثل ما قال ماسلو Maslow. بل إن الإنسان قد يحاول تلبية أكثر من نوع من الاحتياجات في آنٍ واحد ولا يوجد تسلسل محدد لها. فالإنسان قد يُحَفِّز بجوانب تحقيق الذات بالرغم من ضعف تحقيق الحاجات الفسيولوجية في نفس الوقت.

ثالثاً: نظرية العاملَيْن (Two-factor theory)

يقول هيرزبرج Herzberg في نظريته أن رضا الإنسان عن العمل الذي يقوم به مستقل تماماً عن عدم رضاه عن العمل الذي يقوم به، فلا يعني كونهما ضدان أنهما متعاكسان، وإنما يرى هيرزبرج Herzberg أن لكل منهما عوامل مؤثرة.

وقسم هذه العوامل إلى مجموعتين وهما:

المجموعة الأولى: العوامل الأساسية

وحسب هذه النظرية فإن هذه العوامل ليست محفزات، بل إن نقصها يعتبر عامل تثبيط ومصدر إحباط، وتوفيرها يجعل العامل راضياً، ولكنه ليس محفزاً. أي أنها أشياء لابد من تلبيتها، ولكنها غير كافية للتحفيز، وتشمل: الشعور بالاستقرار، الشعور بعدالة نظم المؤسسة، المنزلة أو المكانة المناسبة، المميزات والعوائد المادية الأساسية، التوازن بين الإشراف والاستقلالية، العلاقات الاجتماعية وظروف تنفيذ العمل المناسبة.

المجموعة الثانية: العوامل المحفزة

هذه العوامل تعتبر محفزة حسب هذه النظرية وتشمل التالي:

العمل المثير الذي يرضي اهتمامات وقدرات الإنسان.	1	
التقدير من المحيطين.	2	
الشعور بوجود فرص للتقدم والتطور والنمو.	3	
وجود فرص لتحمل مسؤوليات واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين.	4	
وجود مجال لتحقيق إنجازات وتجاوز الأداء المطلوب كماً أو كيفاً.	5	

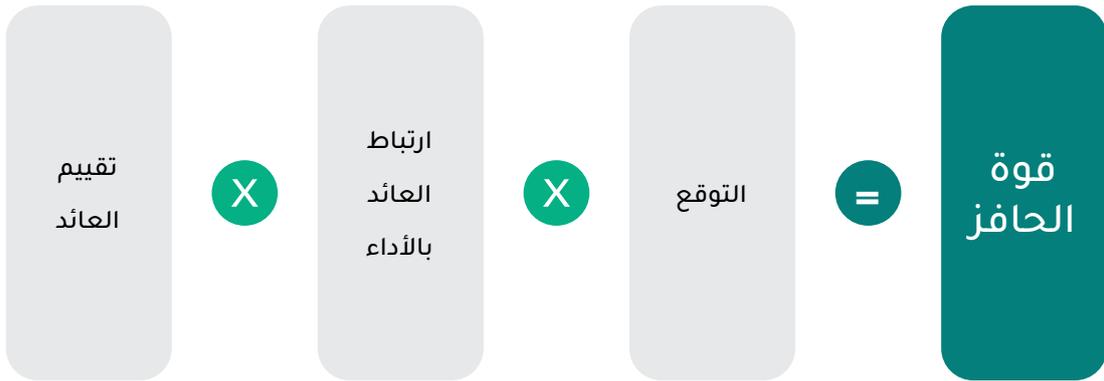


نظريات العوامل الخارجية

أولاً: نظرية التوقع (Expectancy Theory)

هذه النظرية تقول إن الإنسان يختار ما يعمل به بناء على قوة الحافز والتي يقدرها بناء على صعوبة المهمة أو الهدف وحجم العائد عليه وأهميته بالنسبة له. لذلك فإن الحافز يتوقف على حاصل ضرب ثلاثة عوامل وهي:

عامل التوقع: وهو اعتقاد الشخص بمدى قدرته على تحقيق الهدف المطلوب منه.		
عامل العائد بالأداء: وهي ثقة الشخص في أنه سيحصل على العائد بناء على أدائه.		
تقييم العائد: وهو تقدير الشخص لقيمة العائد بالنسبة له ولأهدافه.		



إذن فهذه النظرية توضح أن الحافز سيكون ضعيفاً إذا كان الهدف المطلوب صعباً جداً أو مستحيلاً أو كان أقل من قدرات الشخص، كما أن الحافز عندما لا يرتبط بالأداء أو كان الحافز قليل القيمة والقدر في نظر الشخص فلن يكون مؤثراً.

على سبيل المثال:

متطوع صحي يتطوع في حملة توعية عن مرض السكري في أحد المراكز التجارية، دوره أن يقوم بالإجابة عن استفسارات زوار المركز عن المرض لمدة ساعتين خلال اليوم، يتوقع أنه إذا قام بالالتزام بالوقت المحدد فإن أداؤه سيكون عادي وبالتالي لن يحصل على وسام التميز المقدم من إدارة التطوع من الجهة التابع لها، لذلك فإنه يقرر أن يزيد من وقت تطوعه خلال اليوم ويقوم بالترحيب بالزائر المستفسر والتبسم في وجهه قبل أن يجيب.

هذا المتطوع عند تحليله للموقف فإنه تحفز للقيام بأداء أكثر من المطلوب منه لأنه رأى أن:

التوقع	العائد على الأداء	تقييم العائد
الإجابة عن الاستفسارات لمدة ساعتين	شهادة بساعات تطوعية	مرضي
الترحيب والإجابة عن الاستفسارات لمدة أكثر من ساعتين	شهادة بساعات تطوعية	مرضي، ويحقق رغبة التميز، ويجلب الشناء
	وسام التميز	

ثانياً: نظرية وضع الأهداف

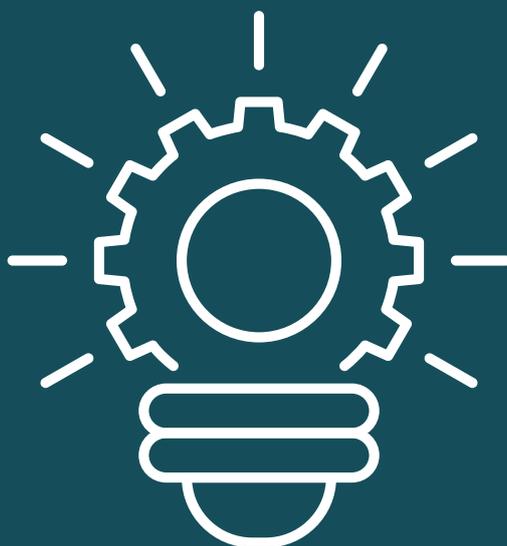
هذه النظرية تقول إن الناس يحبون أن يكون أمامهم هدف محدد من مستوى الأداء ليحققوه، وأن تحقيق الهدف هو غاية في حد ذاته. فلا بد أن يكون الهدف فيه قدرٌ من التحدي بمعنى ألا يكون سهلاً جداً أو صعباً جداً، بالإضافة أن الهدف لا بد أن يكون محدداً بشكل واضح، ويفضل أن يكون الهدف مرتبطاً بمدة زمنية معقولة مثل عدد ساعات أو أيام ويمكن تقسيم الهدف بعيد المدى لأهداف قصيرة المدى. فعند وضع هدف للإنسان فإنه يتحفز لتحسين أدائه أكثر.

على سبيل المثال:

تريد عمل جلسة عصف ذهني لجمع أفكار للفرص التطوعية الصحية المحتملة، في البداية لا بد أن تضع سقف التوقع للمشاركين بشكل واضح (نتطلع لبلورة 20 مقترح لفرص تطوعية صحية محتملة يتم تنفيذها خلال شهر ديسمبر متوافقاً مع يوم التطوع العالمي)، وعند الانتهاء أخبرهم بعدد الفرص التطوعية التي تم تحقيقها من خلال جلسة العصف الذهني (تم بلورة 17 فكرة بشكل واضح وفق الاحتياج).

ختاماً

يمكننا عكس هذه النظريات على المتطوعين الصحيين محاولاً لفهم دوافعهم وما الذي يحفزهم على وجه الخصوص، وكيف يمكننا استدامة التطوع الصحي وتوسيع دائرة تأثيره من خلال تفعيل التحفيز على أرض الواقع.



منهجية

بناء نظام تحفيز فعال للمتطوعين الصحيين

خلال هذا القسم سنستعرض المنهجية العملية لبناء نظام تحفيز واضح العمليات والمعالم التي يجب إتقانها للخروج ببرنامج تحفيز مبني على احتياجات الجهة ودوافع المتطوعين الصحيين.

المقومات التي يجب توفرها في:

أولاً: الفريق الذي سيعمل على بناء نظام التحفيز للمتطوعين الصحيين

<p>وهي المهارات الأساسية لإدارة التطوع الصحي والمذكورة في دليل إدارة التطوع الصحي، والذي سيساعد في توحيد التصورات بين الفريق.</p>	<p>امتلاك المهارات الفنية المطلوبة في إدارة التطوع الصحي</p>	<p>1</p>	
<p>كالتعاطف والقدرة على تقمص طريقة تفكير الآخرين، والإبداع والابتكار، والمرونة الفكرية، والصبر لأن نتائج التحفيز بطيئة الظهور، والتواصل الفعال، والقدرة على التأثير، والإيجابية في مواجهة التحديات، وغيرها مما سيساعد الفريق على الخروج بنظام حوافز مؤثر.</p>	<p>امتلاك المهارات الشخصية</p>	<p>2</p>	

ثانياً: نوع الفرصة التطوعية الصحية

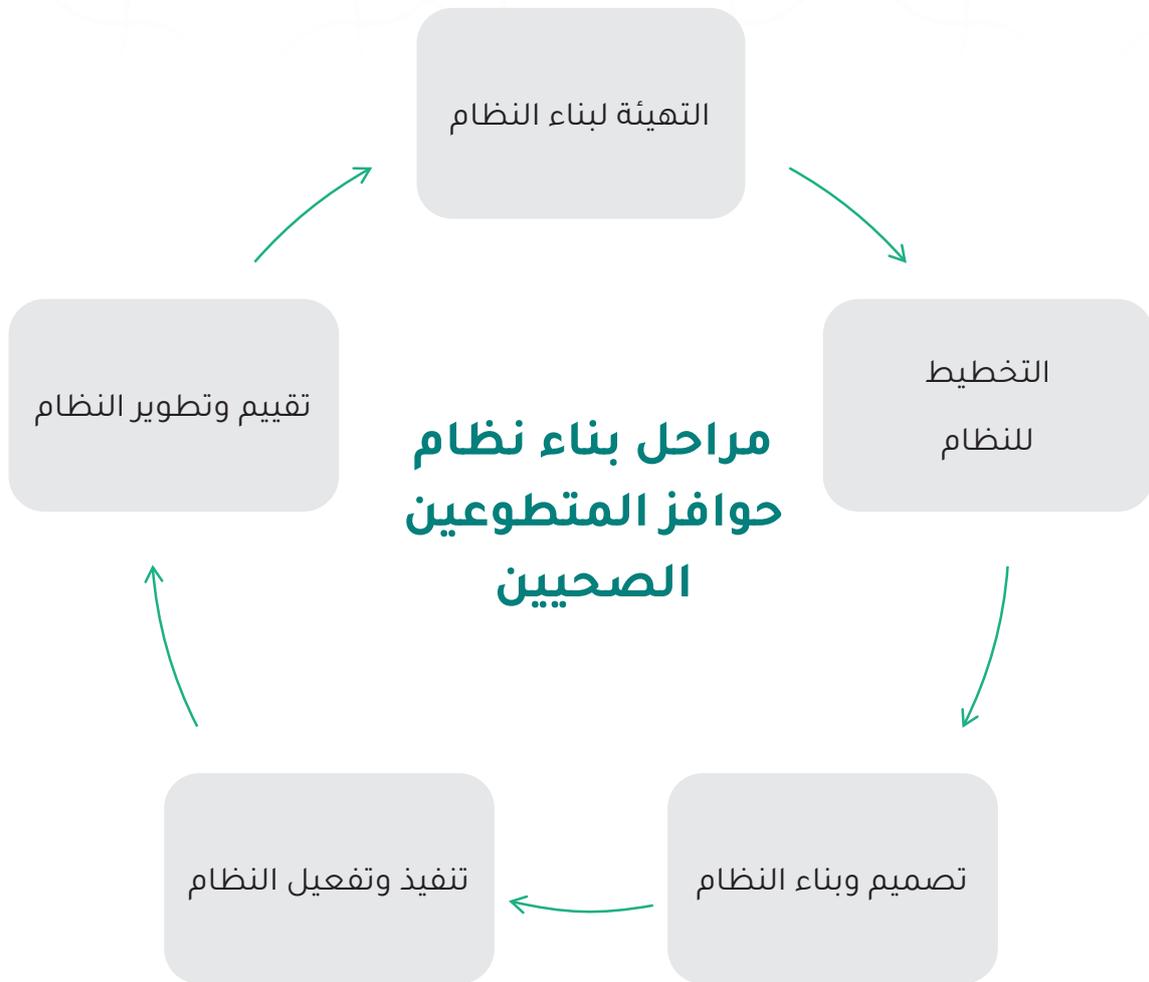
أن تكون تفاصيل الفرصة التطوعية الصحية محددة وليست عامة، والمهارات المطلوبة محددة كما يجب تحديد المدة والوقت التي يجب تنفيذ الفرصة خلالها، ليتمكن المتطوع الصحي من تحديد مدى قدرته على أدائها.	محددة	1	
أن تكون تفاصيل الفرصة التطوعية الصحية واضحة وسهلة الفهم.	واضحة	2	
أن يتم التخطيط للسلوكيات المتوقعة من المتطوع الصحي لإتمام هذه الفرصة قبل استقطابه، ليتم بناء الحافز بناء عليها، وتوضيح ذلك له قبل تسكينه.	السلوكيات المطلوبة لتنفيذ الفرصة	3	

ثالثاً: المتطوع الصحي

أن يكون لدى المتطوع الصحي القدرة على أداء المهام المطلوبة منه، فعند بناء نظام تحفيز فإن المتطوعين الصحيين الذين يملكون القدرة هم أكثر تفاعلاً مع عملية التحفيز من غيرهم.	القدرة	1	
أن يكون لدى المتطوع الصحي الرغبة في تأدية المهام المطلوبة منه، فأولئك الذين يؤدون المهام المطلوبة منهم دون رغبة يقل تفاعلهم مع عملية التحفيز.	الرغبة في التطوع	2	
أن يكون لدى المتطوع الصحي الرغبة في بذل الجهد والتعلم لأداء المهام المطلوبة منه، فأولئك الذين يمتلكون قدرة ورغبة للتطوع، ولكن لا يريدون بذل الجهد فإنهم أقل تفاعلاً مع عملية التحفيز.	الرغبة في بذل التعلم	3	

منهجية بناء نظام لتحفيز المتطوعين الصحيين

تتضمن منهجية بناء نظام حوافز للمتطوعين، عددًا من المراحل والإجراءات التي يجب اتباعها لبناء نظام حوافز فعّال. ويمكن تلخيصها في الشكل التالي:



تبدأ منهجية بناء نظام الحوافز من التهيئة للبيئة الداخلية لتوحيد التصورات وتحديد الخصائص المميزة لهذا النظام، ثم التخطيط لنظام الحوافز عبر إشراك جميع المؤثرين في بناء هذا النظام من القيادات العليا، والعاملين في الجهة، وفريق إدارة التطوع الصحي، والمشرفين الميدانيين وأخيرًا المتطوعين الصحيين. بعد ذلك يتم تصميم وبناء النظام بناء على دوافع المتطوعين الصحيين ورحلتهم في الجهة مع مراعاة الإمكانيات الداخلية للمنظمة. بعد ذلك يتم تدشين برنامج التحفيز وبدء مراحل التنفيذ والمتابعة والقياس الدورية، وأخيراً عند الوصول لنهاية المدة المخططة لنظام التحفيز يتم عملية تقييم للنظام بهدف التطوير والتحسين. وفيما يلي توضيح لكل مرحلة من هذه المراحل وما تتضمنه.

أولاً: التهيئة لبناء نظام حوافز المتطوعين الصحيين:

قبل البدء بالتخطيط للنظام يجب أن نبدأ أولاً بالتهيئة لبناء النظام وذلك عبر ثلاث إجراءات رئيسية:

تشكيل الفريق الذي سيعمل على بناء نظام الحوافز، ولا يشترط أن يكون جميع أعضاء الفريق من إدارة التطوع، كما لا يشترط أن يكون أعضاء الفريق هم ذاتهم في كافة مراحل بناء النظام، وإنما يتم تشكيل الفريق وفق احتياجات كل مرحلة.



تحديد مبررات وجود نظام لتحفيز المتطوعين الصحيين بناء على رؤية الجهة وأهدافها.



تحديد ماهي أبرز الخصائص المميزة لهذا النظام، وماهي المحددات التي سيبنى عليها النظام.



وثيقة افتتاحية لبناء نظام تحفيز للمتطوعين الصحيين

<ul style="list-style-type: none"> • انخفاض الاقبال على الفرص التطوعية الطويلة. • انخفاض نسبة رضا المتطوعين الصحيين. • ضعف استدامة المتطوعين الصحيين. 	<p>ماهي مبررات بناء نظام تحفيز للمتطوعين؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تحفيز المتطوعين الصحيين للفرص التطوعية الصحية الطويلة. • زيادة رضا المتطوعين الصحيين. • زيادة أعداد المتطوعين الصحيين المكررين. 	<p>الأهداف التي نتطلع إلى تحقيقها من نظام التحفيز؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> • يستهدف جميع المتطوعين الصحيين. • مبني على أساس دوافع المتطوعين الصحيين. • تنوع في الحوافز. 	<p>ما الذي يميز نظام تحفيز المتطوعين الصحيين الذي نقوم ببنائه؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> • التنوع بين الحوافز المادية والمعنوية. • الدورية في التحفيز. 	<p>ماهي أبرز المحددات والمعايير التي سنقوم ببناء نظام حوافز المتطوعين الصحيين على أساسها؟</p>
<p>الدور أو المرحلة التي سيساهم فيها</p>	<p>أعضاء فريق نظام الحوافز</p>

ويمكن استخدام مجموعة من الأساليب المتنوعة في هذه المرحلة:

العصف الذهني.	
مجموعات التركيز داخل الجهة.	
ورشة عمل.	
استشارة الخبراء وأصحاب التجارب.	

وبعد الانتهاء من بناء الوثيقة الافتتاحية، نتأكد من أن فريق بناء النظام يمتلكون نفس الفهم لما تم ذكره فيها.

ثانياً: التخطيط لبناء نظام حوافز المتطوعين الصحيين:

بعد تشكيل فريق بناء النظام، وبناء الوثيقة الافتتاحية يتم وضع خطة لإشراك جميع المعنيين داخل الجهة من قيادة عليا والموظفين والمشرفين الميدانيين بالإضافة للمتطوعين من أجل جمع المعلومات الأساسية لبناء النظام ودمجها في خطة شاملة، وتتكون هذه المرحلة من ثلاث خطوات، وهي كالتالي:

1. تحليل واقع الجهة:

في هذه المرحلة يقوم الفريق بجمع المعلومات عن واقع الجهة الحالي، وماهي أبرز الإيجابيات والسلبيات التي ستؤثر على نظام حوافز المتطوعين الصحيين. يمكن أن يقوم الفريق بتنفيذ سلسلة من ورش العمل لجمع المعلومات، أو مجموعات تركيز، أو استبانات، أو أي طريقة أخرى ملائمة، بعدها يجري الفريق اجتماعاً لتحليل هذه المدخلات والخروج بمرتييات وتوصيات لبناء نظام التحفيز.

تنويه: على الفريق مراعاة الموضوعية في جمع المعلومات وعدم التأثير على آراء الأشخاص المعنيين بأنشطة جمع المعلومات، بالإضافة لذلك فإنه عند تحليل المعلومات يراعي الفريق الأبعاد الضمنية لبعض المعلومات، فقد تكون معلومة واحدة تحمل في طياتها العديد من التحليلات.

أداة تحليل المعلومات عن واقع الجهة

الوسيلة لجمع المعلومة	مصدر المعلومة	الإيجابيات	السلبيات	تحليلات الفريق

أبرز التوصيات

2. تحليل دوافع المتطوعين الصحيين:

في هذه المرحلة يقوم فريق النظام، بجمع المعلومات عن دوافع المتطوعين الصحيين وتصنيفها في مجموعات متقاربة ليسهل التعامل معها، وقد تكون دوافع داخلية أو خارجية، دوافع مادية أو معنوية، أو أي طريقة أخرى من التصنيف.

تنويه: يتم جمع المعلومات من خلال المتطوعين الصحيين السابقين، وأيضاً من خلال المشرفين على المتطوعين الصحيين، عبر استخدام الاستبانات أو الجلسات الفردية لضمان شفافية المعلومات.

التصنيف المقترح للدافع	المصدر (متطوع - مشرف ...)	الدافع بناء على أداة جمع المعلومات

3. التخطيط للسلوكيات المأمولة من المتطوعين الصحيين:

في هذه الخطوة يقوم الفريق بتحديد القيم والسلوكيات المرغوب بتعزيزها من خلال نظام حوافز المتطوعين الصحيين، وذلك من خلال:

الميثاق الأخلاقي للمتطوع الصحي.	
ماهي قيم الجهة التي ترغب من المتطوعين الصحيين تمثلها؟ يتم استخلاصها من استراتيجية الجهة أو أهدافها التشغيلية.	
ماهي القيم والسلوكيات الأخرى التي يرغب مدير التطوع بوجودها في المتطوعين الصحيين؟	

بعد حصر جميع القيم، يقوم فريق النظام بمناقشة أولوية كل قيمة والتصويت على كل قيمة من 1 إلى 3 حيث تمثل 3 أولوية مرتفعة، ثم يتم جمع درجات التصويت وتدوين المجموع لكل قيمة على حدة.

مجموع التصويت	القيمة	مصدر القيم
		قيم الجهة
		قيم مستخلصة من مدير التطوع

القيم التي تحصل أعلى مجموع من الأصوات يتم تصميم مسطرة قياس خاص بها؛ ليساعد على تحديد ماهي السلوكيات المحققة للقيمة، ومتى يستحق المتطوع الصحي حافزاً عليها.

تنويه: يفضل أن يتم التركيز على أبرز 4 إلى 6 قيم أساسية.

القيمة	وصف القيمة	ما هو السلوك الأساسي الذي يجب أن يظهره المتطوع 1؟	ما هو السلوك المتقدم الذي يجب أن يظهره المتطوع 2؟	ما هو السلوك الاستثنائي الذي يجب أن يظهره المتطوع 3؟

عند الانتهاء من مرحلة التخطيط، سيمتلك فريق بناء نظام الحوافز القدرة على تصور الواقع الحالي، وفي الخطوة التالية سيتم الاستفادة من مخرجات هذه المرحلة لرسم المأمول وكيف يمكن لنظام الحوافز أن يحقق الهدف.

ثالثاً: بناء نظام حوافز المتطوعين الصحيين:

تتشكل في هذه المرحلة ملامح نظام الحوافز عبر الاستفادة من المخرجات السابقة ووضعها ضمن برنامج تحفيز مصمم وفق الدوافع ونقاط الألم لرحلة المتطوع الصحي.

تتكون هذه المرحلة من ثلاث خطوات:

• بناء مصفوفة المحفزات:

في هذه المرحلة يتم الاستفادة من الدوافع التي تم تحليلها لتدمج مع مجال أو نوع الفرصة التطوعية الصحية القائمة على تصنيف مركز التطوع الصحي، ويتم عبر عملية العصف الذهني مع الفريق الخروج بقوائم محفزات متلائمة مع الدوافع ونوع الفرص التطوعية الصحية

الدراسات والأبحاث والإحصاءات الطبية	الخدمات المساندة	الخدمات الوقائية	الخدمات العلاجية	الدافع \ مجال أو نوع الفرصة التطوعية الصحية
تصنيف الفرصة	تصنيف الفرصة	تصنيف الفرصة	تصنيف الفرصة	
قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	الدافع 1
قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	الدافع 2
قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	قائمة حوافز مقترحة	الدافع 3

تنويه: اختلاف أحد العاملين يؤدي إلى اختلاف قائمة الحوافز المقترحة، فعلى سبيل المثال: المتطوع الصحي الذي يتطوع بهدف تكوين علاقات جديدة في فرصة تطوعية ضمن الخدمات الوقائية "التثقيف والتدريب الصحي"، تختلف حوافزه عن متطوع آخر يمتلك نفس الدافع، ولكنه متطوع ضمن الأبحاث والإحصاءات الطبية "جمع المعلومات الصحية"، فالأول قد يكون حافزه أن يتم جعله مسؤول العلاقات العامة في فريق التدريب، أما الآخر فقد يهتم بأن يكون على تواصل مع باحثين متخصصين.

• رسم رحلة المتطوع الصحي ومعالجة نقاط الألم بالتحفيز:

في هذه المرحلة يقوم فريق النظام برسم رحلة المتطوع الصحي مع الجهة (قبل- أثناء- بعد)، وتحليل تجربته التطوعية، والتعرف على نقاط الألم الذي يعايشها، واتخاذ إجراءات للتحسين.

قد تكون هذه الإجراءات على مستوى تطوير العمليات أو مستوى الحوافز.

رسم رحلة المتطوع الصحي مع الجهة سيساعد مدير التطوع على رؤية مناطق التحدي لدى المتطوع الصحي ولبس قبعة تفكيره لابتكار الحلول الملائمة له.



• **بناء برنامج التحفيز:**

في هذه المرحلة يتم ترشيح الحوافز بناء على الإمكانيات الموجودة داخل الجهة أو التي يمكن توفيرها من خلال الشراكات والتعاونات.

تتكون هذه المرحلة من عدة خطوات:

• **تحديد قائمة الحوافز القابلة للتنفيذ:**

في هذه الخطوة يقوم فريق النظام بجمع الحوافز المحتملة من الخطوات السابقة، وفرزها بناء على المتطلبات التي يحتاجها كل حافز، وتحليل مدى قدرة الجهة على تقديم هذا الحافز سواء عبر استثمار أصولها الداخلية أو عن طريق عقد شراكات أو تعاونات مع جهات أخرى.

الإجراءات العملية لتنفيذ الحافز	متطلبات تنفيذ هذا الحافز	يمكن تنفيذ هذا الحافز عن طريق	مدى قدرة الجهة على تقديمه	الحافز
		(استثمار أصول الجهة\ تعاون أو شراكة)	(منخفض- متوسط - عالي)	

• بناء خارطة الحوافز:

في هذه الخطوة يقوم فريق النظام برسم خارطة للحوافز بناءً على القيم والدوافع التي تم العمل عليها في مرحلة التخطيط.

الحافز القابل للتنفيذ	مجال أو نوع الفرصة	الدافع	القيمة السلوك
الحافز	فرصة 1	دافع 1.1	قيمة 1
الحافز	فرصة 2	دافع 1.2	
الحافز	فرصة 3	دافع 1.3	
الحافز	فرصة 1	دافع 2.1	قيمة 2
الحافز	فرصة 2	دافع 2.2	
الحافز	فرصة 3	دافع 2.3	

تنويه: قد تتكرر الحوافز رغم اختلاف أحد العوامل المؤثرة.

• تحديد تكاليف برنامج الحوافز واعتماده:

في هذه الخطوة يتم تحديد تكاليف برنامج التحفيز، ومشاركته مع الإدارة العليا لاعتماده.

تنويه: يعتمد نجاح هذه الخطوة على التخطيط الجيد لبرنامج التحفيز، وقدرة إقناع المسؤولين بالأثر المترتب من تطبيقه، بالإضافة للتخطيط الجيد للتكاليف والقدرة على استثمار الأصول الداخلية والشراكات والتعاونات.

• بناء إجراءات استحقاق الحوافز المعتمدة:

تعد هذه الخطوة هي الخطوة الأخيرة من خطوات بناء برنامج تحفيز المتطوعين الصحيين، ومن خلالها يتم عكس كافة المخرجات السابقة والمعتمدة على شكل دليل إجرائي يستطيع المتطوع الصحي من خلاله معرفة آلية استحقاقه للحوافز.

تنويه: يعتمد نجاح هذه الخطوة على قدرة الفريق على بناء إجراءات بسيطة وجاذبة وواضحة، ليسهل على المتطوع الصحي فهمها.

رابعاً: تنفيذ وتفعيل نظام حوافز المتطوعين الصحيين

بعد الانتهاء من كافة الخطوات في مرحلة التصميم وبناء نظام الحوافز، يأتي دور تطبيق هذا النظام على الواقع، والذي يتكون من خطوتين أساسيتين:

- **تدشين برنامج التحفيز داخلياً وخارجياً:**

في هذه المرحلة يقوم فريق النظام بالتخطيط الجيد لنجاح تدشين النظام داخل الجهة وخارجها على مستوى المتطوعين الصحيين والمجتمع، ويكون ذلك عبر بناء خطة تواصل مع جميع المعنيين، بالإضافة للتخطيط للإعلان والنشر.

خطة التواصل مع المعنيين

الشخص المعني الذي نريد إيصال برنامج التحفيز له	ما مدى تأثيره على إدارة التطوع وبرامجها (منخفض - متوسط -عالي)	ما الذي يتوقعه من تدشين برنامج تحفيز المتطوعين الصحيين؟	كيف يمكن الوصول له، وجعله شخص داعم للنظام؟ (إجراءات ووسائل)

خطة التواصل مع المعنيين

لمن نريد الوصول؟	ماهي الرسالة التي نريد إيصالها؟	الوسيلة المستخدمة

• المتابعة الدورية والتوجيه:

تعد هذه المرحلة من ركائز نجاح نظام التحفيز، لأن الأنظمة غير المفعلة تعتبر غير ناجحة.

في هذه المرحلة يقوم فريق النظام بالمتابعة الدورية لتطبيق النظام والتأكد أنه في المسار الصحيح على مستوى المتطوعين الصحيين، أو الجهة، أو حتى الشركاء.

وخلال عملية المتابعة يحرص الفريق على الآتي:

التحقق من تفعيل برنامج التحفيز للقيم المخططة.



تقديم التوجيه اللازم والتغذية الراجعة للمتطوعين الصحيين والمشرفين عليهم بشكل دوري ومستمر اثناء تطبيق البرنامج.



رصد أثر برنامج الحوافز في تطوير سلوكيات المتطوعين الصحيين، ويكون ذلك عبر سجل متابعة أثر الحوافز على أداء المتطوع الصحي، أو من خلال إضافة متابعة الحوافز في أي نموذج مستخدم داخلياً.



سجل متابعة أثر الحوافز على أداء المتطوع الصحي

اسم المتطوع الصحي	رقم جواله	تاريخ تقديم الحافز	نوع الفرصة التطوعية الصحية	دافع المتطوع الصحي	الحافز المستحق	أثر هذا الحافز على أدائه

تنويه: إن عملية رصد ومتابعة أثر الحوافز على أداء المتطوعين، يساعدك في قياس مدى جودتها وقدرتها على التأثير في سلوكيات وقيم المتطوعين الصحيين، ويساعدك عند مرحلة التطوير والتحسين.

خامساً: التطوير والتحسين لنظام حوافز المتطوعين الصحيين

أخيراً تأتي هذه المرحلة وهي مرحلة التطوير والتحسين للنظام وذلك من أجل التحسين لبرنامج التحفيز التالي، وجعله أقرب للواقع.

تتضمن هذه المرحلة خطوتين أساسية وهي:

• جمع وتحليل نتائج برنامج التحفيز

في هذه المرحلة يتم جمع البيانات من جميع المعنيين من برنامج التحفيز سواء متطوعين صحيين، أو مشرفين، أو شركاء، أو إدارة عليا، بل وحتى فريق العمل، وكل من يمكن أن نحصل منه على مدخلات نوعية تمكننا من تحليل نتائج برنامج التحفيز المقدم.

تتنوع وسائل جمع المعلومات فقد تكون استبانات قياس رضا، أو ورش عمل لجمع الدروس المستفادة، أو جلسات تغذية راجعة فردية أو جماعية وغيرها من الوسائل، ويتم جمع المعلومات في مكان واحد ليسهل تحليلها واتخاذ الإجراءات والخروج بتوصيات ملائمة.

الملاحظة	التوضيح	من الذي قدمها (الفئة)	الوسيلة المستخدمة لجمع المعلومات
أبرز النتائج			
أبرز التوصيات التحسينية			

تنويه: يعتمد نجاح هذه الخطوة على قدرة الفريق في جمع المعلومات، فكلما تعددت الوسائل والفئات المشاركة كلما كان أفضل، وكلما كانت المعلومات نوعية كلما كانت أكبر تأثيراً في عملية التحليل.

• توثيق ونشر النتائج:

هذه المرحلة تساهم في استمرارية برنامج التحفيز واستدامة أثره، فمن خلال هذه المرحلة يتم إشراك المعنيين وفق خطة التواصل السابقة، وإشعارهم بالنتائج المحققة لتوقعاتهم.

وعلى الفريق مراعات التالي عند نشر التقارير الخاصة بنظام التحفيز:

أن تحتوي التقارير على البيانات الإحصائية والنوعية، لتكون شاملة.



أن يتم ربط المخرجات بأهداف البرنامج التي تم وضعها كمبررات وأهداف.



أن يتم نشر التقارير داخل الجهة وخارجها.



أن يراعى عند نشر التقارير الجانب الترويجي والإعلامي لها.

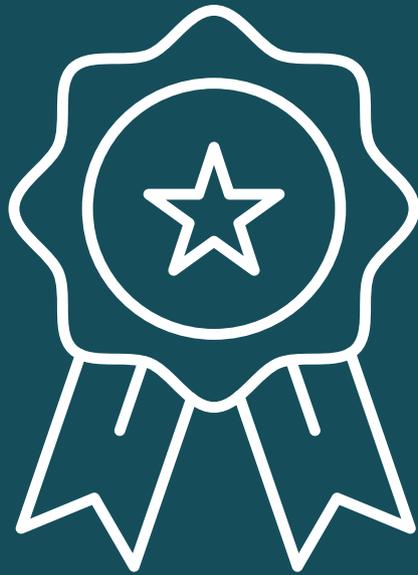


أن يتم تحليل أثر إصدار التقارير على المجتمع ومدى تغييره للمفاهيم.



شروط نجاح نظام تحفيز المتطوعين الصحيين

البساطة.	1
التخطيط للسلوكيات المرغوبة وفق أهداف الجهة.	2
مبني على دوافع المتطوعين	3
وضوح تفاصيل الأداء المطلوب.	4
العدالة.	5
بط الحافز بالأداء.	6
الاستمرارية للحوافز.	7
محدد بمدة زمنية.	8
ملاءمة تكاليف نظام التحفيز مع ميزانية الجهة.	9
عدم تأثير نظام التحفيز بشكل سلبي على القيم الأساسية للتطوع.	10



حوافز المتطوعين الصحيين

حوافز المتطوعين الصحيين

في هذا القسم تم جمع بعض الحوافز المقترحة للمتطوعين الصحيين متبوعة بإجراءات عملية وتطبيقية لكل حافز منها.

قائمة الحوافز المقترحة للمتطوعين الصحيين:

إجراءات التطبيق	شرح الحافز	الحافز المقترح
<ol style="list-style-type: none"> 1. تحديد الاحتياج التدريبي للمتطوعين الصحيين أو الممارسين الصحيين. 2. تحديد الجهات المعنية بتقديم البرامج التدريبية للمتطوعين الصحيين، أو الممارسين الصحيين. 3. تحديد البرامج التدريبية لكل جهة تدريبية، والتي تتلاءم مع طبيعة الاحتياج والفرص التطوعية الصحية، والمتطوعين الصحيين لديك. 4. التواصل مع مقدمين البرامج التدريبية بهدف التعاون والاتفاق على عدد من الكراسي السنوية. 5. في حال كان هناك تكاليف للبرامج التدريبية، يتم رصدها ورفعها للإدارة المعنية داخل الجهة باعتماد التكاليف. 6. وضع معيار لاستحقاق هذا الحافز من قبل المتطوعين الصحيين، مثل عدد الساعات المنفذة أو عدد الفرص التطوعية المنفذة خلال مدة زمنية معينة. 7. النشر والإعلان عن هذا الحافز للمتطوعين الصحيين. 8. تصميم آلية لرصد وتوثيق الإنجاز للمتطوعين الصحيين. 9. فرز وترشيح المتطوعين الصحيين المحققين لمعيار استحقاق الحافز. 10. التواصل مع المتطوعين الصحيين المرشحين، والتحقق من التزامهم سواء عبر توقيع ميثاق التزام أو أي طريقة أخرى. 11. قياس رضا المتطوع الصحي بعد إتمام البرنامج التدريبي. 12. قياس أثر البرنامج التدريبي على أداء المتطوعين الصحيين. 13. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>يأتي هذا المحفز كصورة من صور التقدير والتكريم المؤثر على استدامة المتطوعين الصحيين، حيث يتم ترشيح المتطوعين الصحيين المميزين لحضور برامج تدريبية تزيد من قدراتهم ومهاراتهم سواء كانت هذه البرامج التدريبية مقدمة من الجهة المستفيدة، أو الجهة الإشرافية، أو مركز التطوع الصحي، أو أحد الشركاء للجهة.</p>	<p>1 الترشيح للبرامج التدريبية</p>



استبانة تحديد احتياج تدريبي

أسئلة مقترحة لاستبانة تحديد احتياج تدريبي:

- نوع المتطوع: ممارس صحي متطوع صحي
- الجنس: ذكر أنثى
- حدد مدى احتياجك للجدارات/ المهارات التالية (علما أن 1 "درجة منخفضة" و3 "درجة مرتفعة")

3	2	1	الجدارة / المهارة

ماهي أبرز التحديات التي تواجهك في التطوع الصحي؟

ماهي الجدارات/المهارات التي تحتاج إلى التمكين عليها في التطوع الصحي؟

إجراءات التطبيق	شرح الحافز	الحافز المقترح
<ol style="list-style-type: none"> 1. تصميم مجموعة مختلفة من العضويات، لكل نوع من العضويات تعريف خاص بها. 2. وضع شروط عامة للحصول على أي عضوية. 3. تحديد الشروط المخصصة لكل عضوية في حال الحاجة. 4. وضع ضوابط لاستمرار كل نوع من العضويات. 5. تحديد الحالات التي تنتهي في العضوية. 6. وضع مزايا لكل نوع من أنواع العضويات. 7. الترويج للعضويات المناسبة للمتطوعين الصحيين. 8. تحديد شخص مسؤول عن خدمات الأعضاء. 9. تقديم خدمات للأعضاء بشكل دوري لضمان استدامتهم. 10. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 11. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>يتم تقديم هذا المحفز بناء على البرامج والخدمات المقدمة من الجهة، فيتم تصميم أنواع عضويات يمكن للمتطوع الانتساب من خلالها للجهة، وتحتوي على مزايا مخصصة لكل عضوية.</p>	<p>2 العضويات</p>



نموذج عضويات المتطوعين

مميزات			متطلبات			نوع العضوية
حضور المناسبات الرسمية للجهة	أولوية الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الجهة	أولوية دعم المبادرات التطوعية	نشر ثقافة العمل التطوعي	المشاركة في بناء الخطط السنوية	المساهمة في تحقيق أهداف الجهة	
✓	✓	✓		✓	✓	عضوية مؤثر
✓		✓	✓		✓	عضوية مساهم
		✓			✓	عضوية صديق
					
					
					

إجراءات التطبيق	شرح الحافز	الحافز المقترح
<ol style="list-style-type: none"> 1. تحديد فئات المتطوعين الصحيين لديك وماهي دوافعهم. 2. البحث عن حوافز لدى جهات أخرى تتلاءم مع دوافع المتطوعين الصحيين لديك. 3. عقد شراكات وتعاونات مع الجهات بشكل دوري. 4. تقديم الكوبونات والخصومات بناء على أداء المتطوعين الصحيين. 5. تقييم الشراكة أو التعاون بشكل دوري، ومدى استفادة المتطوعين الصحيين منها. 6. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 7. تطوير وتحسين هذا الحافز- 	<p>يأتي هذا المحفز كحافز مادي، حيث يتم تقديم كوبونات وخصومات للمتطوعين، سواء كانت هذه الكوبونات والخصومات لبرامج تقدمها الجهة أو نتيجة تعاون أو شراكة مع جهات أخرى.</p>	<p>3 الكوبونات والخصومات</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. البحث عن جهات وقفية تقدم أسهماً وقفية. 2. فرز الجهات الوقفية حسب مجالاتها. 3. تصميم كرت إهداء للمتطوعين الصحيين لهوية الجهة المستفيدة. 4. تحديد فئات المتطوعين الصحيين للحصول على هذا الحافز. 5. تقديم الأسهم الوقفية بناء على دوافع المتطوعين الصحيين والتنوع في مجالات الوقف. 	<p>يأتي هذا المحفز كحافز معنوي، حيث يقدم للمتطوعين الصحيين بناء على قضاياهم والأثر الذي يرغبون بصنعه، لذلك مراعات ملاءمة نوع السهم الوقفي مع دافع المتطوع الصحي سيكون تأثيره أكبر.</p>	<p>4 الأسهم الوقفية</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. رسم رحلة المتطوع الصحي خلال التجربة التطوعية التي سيخوضها مع الجهة. 2. تحديد النقاط المهمة أو القيم التي ترغب الجهة بتعزيزها في ذاكرة المتطوع الصحي. 3. تحديد التذكارات الأنسب بناء على القيمة التي ترغب الجهة بتعزيزها. 4. اختيار الحدث أو الوقت التي سيتم تقديم الهدية التذكارية خلالها. 5. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 6. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>يأتي هذا المحفز كمحفز مادي، حيث يتم تقديم الهدايا الرمزية لتكون تذكارات للمتطوع الصحي للتجربة التي عايشها خلال تطوعه.</p>	<p>5 الهدايا التذكارية</p>



أمثلة الهدايا التذكارية:

لوحة فنية بها عبارة أو رمز محفز عن التطوع (تعزيز ثقافة التطوع).



أجندة تحوي الأيام الصحية العالمية وعبارات محفزة (قيمة الإنجاز واستثمار الوقت).



منتجات مصنوعة بأيدي المستفيدين النهائيين من العمل التطوعي (استشعار الأثر).



الحافز المقترح	شرح الحافز	إجراءات التطبيق
6 خطابات شكر من القيادات	يأتي هذا الحافز كحافز معنوي، حيث يتم من خلاله تقدير المتطوعين الصحيين من خلال إشراك القيادات العليا في الجهة في عملية تقدير وشكر المتطوعين الصحيين، عبر خطابات شكر أو بطاقات شكر تقدم للمتطوعين الصحيين.	1. رصد سلوكيات المتطوعين الصحيين التي تستحق الإشادة. 2. إشراك القيادات العليا في ثقافة تقدير وتكريم المتطوعين الصحيين. 3. تحديد الأحداث التي سيتم تقديم الحافز للمتطوعين الصحيين خلالها. 4. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 5. تطوير وتحسين هذا الحافز.
7 التكريم السنوي للمتطوعين الصحيين	يتم الاحتفاء بالمتطوعين الصحيين عن طريق حدث سنوي لتكريمهم على جهودهم المميزة.	1. تحديد موعد الحدث السنوي لتكريم المتطوعين الصحيين. 2. تحديد فكرة للحدث. 3. حصر المتطوعين الصحيين للتكريم. 4. الإعداد لحدث التكريم (اختيار المكان- فريق العمل- الوقت - إعدادات المكان- إرسال الدعوات- إعداد برنامج التكريم). 5. تحديد ميزانية حفل التكريم. 6. التغطية الإعلامية للحدث. 7. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 8. تطوير وتحسين هذا الحافز.

إجراءات التطبيق	شرح الحافز	الحافز المقترح
<ol style="list-style-type: none"> 1. تحديد المواعيد المهمة للأحداث المحلية والعالمية لتكريم المتطوعين الصحيين. 2. تحديد طريقة الاحتفاء بالمتطوعين الصحيين في كل حدث بناءً على نوعه. 3. تحديد الميزانية. 4. الإعداد للحدث (اختيار المكان- فريق العمل- الوقت - إعدادات المكان- إرسال الدعوات- إعداد البرنامج) التغطية الإعلامية للحدث. 5. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 7. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>يتم استغلال الأحداث العالمية والمحلية كالاحتفالات الوطنية لإظهار دور المتطوعين الصحيين وأثرهم.</p>	<p>8 الاحتفاء بالمتطوعين الصحيين في الأحداث العالمية والمحلية</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. وضع معايير لماهية الجهود التي سيتم إبرازها عبر القنوات الرسمية بناءً على طبيعة كل قناة. 2. رصد وتوثيق الجهود التطوعية الصحية. 3. اختيار المتطوعين الصحيين الذين سيتم الإشادة بهم بشكل دوري. 4. إعداد وتصميم المحتوى. 5. اعتماد المحتوى ونشره. 6. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 7. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>يأتي هذا الحافز كحافز معنوي، وذلك عبر الإشادة بجهود المتطوعين الصحيين عبر القنوات الرسمية للجهة كالموقع الإلكتروني، وسائل التواصل الاجتماعي، النشرات الدورية ... إلخ.</p>	<p>9 الإشادة بالجهود التطوعية في القنوات الرسمية للجهة</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. تحديد المحافل الرسمية التي سيتم دعوة المتطوعين الصحيين لها. 2. اختيار المتطوعين الصحيين المدعوين. 3. دعوة المتطوعين الصحيين. 4. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 5. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>يأتي هذا الحافز كحافز معنوي تشريفي للمتطوعين الصحيين، حيث يتم دعوتهم وإشراكهم في المحافل الرسمية عبر تحديد عدد من الدعوات المخصصة لهم.</p>	<p>10 الدعوات للمحافل الرسمية</p>

إجراءات التطبيق	شرح الحافز	الحافز المقترح
<ol style="list-style-type: none"> 1. تحديد نطاق تدخل المتطوعين الصحيين في الجهة. 2. تصميم فكرة مجلس للمتطوعين الصحيين وتحديد أدواره. 3. تحديد ضوابط الانضمام للمجلس الخاص بقيادة المتطوعين الصحيين. 4. تحديد المتطوعين الصحيين للانضمام للمجلس. 5. تدشين المجلس القيادي الخاص بالمتطوعين الصحيين. 6. وضع آلية دورية للاجتماعات، واختيار الوسيلة الملائمة. 7. رصد وتوثيق الموضوعات المطروحة للنقاش في المجلس. 8. تحديد ممثل للمجلس لدى إدارة الجهة. 9. مناقشة أبرز المخرجات من مجلس قادة المتطوعين الصحيين مع إدارة الجهة. 10. الاتفاق على آليات تطبيق عملية لتنفيذ المقترحات المعتمدة بين ممثل المجلس وإدارة الجهة. 11. رصد وتوثيق منجزات المجلس بشكل دوري. 12. إعداد تقارير لدور المجلس والأثر الذي يحققه. 13. تقييم أداء المجلس من الأعضاء وإدارة التطوع في الجهة في نهاية كل دورة للمجلس. 14. تجديد العضويات للمجلس بناء على نتائج التقييم. 15. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 16. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>إن إشراك المتطوعين الصحيين في صناعة القرار يؤثر على مدى رضاهم عن طبيعة الحلول المقترحة، لذلك فإن تشكيل مجلس يناقش قضايا المتطوعين الصحيين أعضاءه هم المتطوعين أنفسهم سيحسن من تجربتهم التطوعية مع الجهة ومن جودة الحلول المقترحة، يكون دور هذا المجلس هو معالجة قضايا المتطوعين الصحيين وعرض التوصيات على إدارة الجهة لاعتمادها وتنفيذها.</p>	<p>11 المجالس القيادية للمتطوعين</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. بناء نظام نقاط لرصد أداء المتطوعين الصحيين خلال الشهر. 2. بناء لوحة تحفيز شهرية مشاركة مع كافة المتطوعين الصحيين والمعنيين داخل الجهة. 3. تحديد مزايا خاصة لمتطوع الشهر. 4. الإعلان عن شروط اختيار متطوع الشهر. 5. مراقبة ورصد أداء المتطوعين الصحيين. 6. تحديث لوحة التحفيز الشهرية بكافة الأسماء الجديدة. 7. الإعلان والشكر للمتطوع الشهر عبر القنوات الرسمية للجهة. 8. تقديم وسام تشريفي لمتطوع الشهر. 9. قياس أثر الحافز على أداء المتطوعين الصحيين. 10. تطوير وتحسين هذا الحافز. 	<p>يأتي هذا المحفز كصورة من صور التشجيع والمنافسة الإيجابية بين المتطوعين الصحيين؛ لنيل وسام التميز الشهري مبني على أدائه حيث يتم الإعلان عن مستحقه بنهاية كل شهر عبر لوحة التحفيز.</p>	<p>12 متطوع الشهر نظام النقاط</p>

• نموذج أدوات القياس لتقرير النتائج:

وسيلة مقترحة لإبراز النتيجة في التقرير	دورية القياس	مصادر المعلومات	أدوات القياس	النتائج المراد قياسها
رضا المتطوعين عن إدارة العمل التطوعي.	شهريا	المتطوعون	استبانة قياس رضا المقابلات	رسم بياني. اقتباسات من تعبير المتطوعين عن رضاهم.

إجراءات التطبيق	شرح الحافز	الحافز المقترح
<ol style="list-style-type: none"> 1. دراسة احتياجات المتطوعين الصحيين وأسرهم. 2. تحديد مجالات البرامج المحتملة التي تقدم لذوي المتطوعين الصحيين. 3. وضع توصيف لكل برنامج وتحديد معالمه الرئيسية. 4. تشكيل فريق عمل لكل برنامج، ومن الأفضل اشراك المتطوعين الصحيين في تصميم كل برنامج. 5. تصميم برامج لأسر المتطوعين الصحيين. 6. تحديد ميزانية كل برنامج واعتماد الميزانية. 7. جدولة البرامج خلال السنة. 8. الإعداد لتنفيذ البرنامج. 9. الإعلان عن البرنامج واستقطاب أسر المتطوعين الصحيين. 10. تنفيذ البرامج. 11. قياس رضا أسر المتطوعين الصحيين عن البرامج المقدمة لهم. 12. قياس أثر البرامج على المتطوعين الصحيين. 13. تطوير وتحسين البرامج. 	<p>إن الاهتمام بالبيئة المحيطة للمتطوع الصحي يعزز ولاؤه، ويزيد من كفاءة إنجازه، ورغبته في العطاء، وهذا النوع من التحفيز سيزيد من دعم أسرة المتطوع الصحي لما يحققه من إنجاز.</p>	<p>14 برامج مخصصة لذوي المتطوعين الصحيين وأسرهم</p>



أمثلة لبرامج أسر المتطوعين

فرص تطوعية أسرية تنفذها الأسرة بشكل جماعي.



برنامج مقدم لأطفال المتطوعين.



دعوة أسر المتطوعين في حفل التكريم السنوي للمتطوعين وتكريم الأسر.



رسائل دورية تصلهم تتنوع بين الشكر والفخر بذويهم من المتطوعين، بالإضافة للتوعية والتثقيف بقضايا الجهة.



تنويه: لضمان فاعلية برنامج الحوافز فإنه من الأفضل أن يتم تصميم باقات تشمل أكثر من حافز.



خطوات تصميم باقات التحفيز

1. قم بتحديد أنواع باقات التحفيز التي ترغب بها، واختر لها أسماء جاذبة، مثل:



الباقة البرونزية	الباقة الفضية	الباقة الذهبية	الباقة الماسية
------------------	---------------	----------------	----------------

2. قم بتحديد مزايا كل باقة من باقات التحفيز بناء على قائمة التحفيز القابلة للتنفيذ.



الباقة	مزايا الباقة
الباقة البرونزية	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية
الباقة الفضية	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية• الأسهم الوقفية
الباقة الذهبية	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية• الأسهم الوقفية• خطابات شكر من القيادات العليا
الباقة الماسية	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية• الأسهم الوقفية• خطابات شكر من القيادات العليا• كوبونات خصم

3. قم بوضع معيار لاستحقاق كل باقة من باقات التحفيز كعدد الساعات التطوعية المنفذة مثلاً.



متطلبات الحصول على الباقة	مزايا الباقة	الباقة
إتمام 50 ساعة تطوعية على الأقل.	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية	الباقة البرونزية
إتمام من 51 ساعة تطوعية إلى 100 ساعة تطوعية.	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية• الأسهم الوقفية	الباقة الفضية
إتمام من 101 ساعة تطوعية إلى 150 ساعة تطوعية.	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية• الأسهم الوقفية• خطابات شكر من القيادات العليا	الباقة الذهبية
إتمام أكثر من 150 ساعة.	<ul style="list-style-type: none">• الدعوات للمحافل الرسمية• الأسهم الوقفية• خطابات شكر من القيادات العليا• كوبونات خصم	الباقة الماسية

ختامًا

هناك فرصة كبيرة من الابتكار والإبداع والتجديد في هذه الحوافز، وتحديد الملائم منها لطبيعة المتطوعين الصحيين في كل جهة، لذلك على مدير التطوع الصحي السعي لإشراك كل من يمكن أن يثري نظام التحفيز والأهم هو إشراك المتطوعين الصحيين لفهم احتياجاتهم ودوافعهم بعناية وبالتالي ينعكس على نجاح نظام التحفيز.

أبرز الحوافز الحالية المقدمة للمتطوعين الصحيين

لقد اهتمت وزارة الصحة ومركز التطوع الصحي والمنظمات التي تعمل مع المتطوعين الصحيين بالتحفيز. وصنعت مبادرات نوعية ساهمت من خلالها في صناعة تجارب ناجحة ذات أثر. وهنا سنتطرق لبعض تلك الحوافز الموجودة في المملكة العربية السعودية لتحفيز التطوع الصحي.

المقترح الحافز	نبذة عن الحافز	اشتراطات الحافز ذات العلاقة بالعمل التطوعي
1 جائزة وزير الصحة للتطوع الصحي	<p>تم إطلاق جائزة التطوع الصحي كأداة لتنمية القدرات المستقبلية للمتطوعين والمتطوعات في القطاع الصحي، وبناء مستقبل مستدام، وتسخير الإبداع والابتكار واستدامة النتائج المرجوة من المبادرات التطوعية الصحية، ومن خلالها يتم تكريم وتقدير نخبة جديدة من المبدعين المبادرين في قطاع الصحة في جميع مناطق المملكة العربية السعودية.</p> <p>وتستهدف الجائزة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الأفراد - المنظمات <p>مسارات الجائزة:</p> <p>1. جائزة المبادرات المتميزة: جائزة تكريمية وتحفيزية تشجع أصحاب المبادرات ذات الأثر الواضح في مجال التطوع الصحي واعتمد في تصميمها على احتياج حقيقي ولها أثر واضح وأحدث تغييراً في المجتمع.</p> <p>2. جائزة الأفكار الإبداعية: جائزة تكريمية وتحفيزية تسلط الضوء على الأفكار المميزة والرائدة غير المسبوقة في تقديم الخدمات التطوعية الصحية وتراعي جانب التوجه الحديث في مجال الابتكار الاجتماعي وقابلية للتطبيق ذات أثر ملموس تساهم في تحقيق الاستدامة في ميدان التطوع الصحي.</p> <p>3. جائزة وزير الصحة التقديرية: جائزة تقديرية تمنح لرواد التطوع الصحي من الأفراد وأصحاب التجارب الرائدة من المنظمات التي انعكست إيجابياً على المجتمع وشجعت دور التطوع الصحي وقدمت دوراً متميزاً في الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>الشروط العامة للجائزة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التقدم والتسجيل لمجال واحد من المجالات المعلنة عبر الموقع الإلكتروني للجائزة خلال فترة التسجيل. • الالتزام بصحة البيانات المسجلة في نموذج الاشتراك. • أن تكون المبادرة قائمة ولم تحصل على جوائز سابقة. • جميع المشاركات يجب أن تكون غير هادفة للربح المالي ويلتزم المتقدمون بتعبئة نموذج الإقرار والإفصاح. • يحق لكافة الأعمار التسجيل في فرع الأفراد لكل مجال. • وجود كافة الأدلة والتقارير والشواهد الموثقة للأعمال والمبادرات التطوعية ومطابقتها للمعايير. • أن يتسم المرشح الفرد بحسن السيرة والسلوك مع إرفاق خطاب تزكية من جهة العمل للأفراد المرشحين. • يحق لإدارة الجائز حجب أحد الفروع في حال عدم مطابقة المشاركات للمعايير. • ألا تتعارض الأعمال المقدمة مع السياسات والأنظمة في المملكة العربية السعودية. • أن تكون المنظمات المشاركة مسجلة رسمياً لدى الجهات المعنية في المملكة العربية السعودية.

المقترح الحافز	نبذة عن الحافز	اشتراطات الحافز ذات العلاقة بالعمل التطوعي
2 شهادة التطوع الصحي	وثيقة رسمية معتمدة من مركز التطوع الصحي يستحقها المتطوع الصحي بعد إتمامه الفرصة التطوعية. وتوضح هذه الوثيقة مسمى الفرصة التطوعية التي قام بها المتطوع الصحي وعدد الساعات التي استغرقها لإنجاز هذه الفرصة والمعلومات الأساسية الأخرى المتعلقة بالفرصة التطوعية. وتتميز الشهادة بأنها: • معتمدة من الهيئة السعودية للتخصصات الصحية. • تؤهل للحصول على بدل التميز	• التسجيل في منصة التطوع الصحي • القبول للمشاركة في الفرصة التطوعية الصحية عبر المنصة. • تمام الفرصة التطوعية على منصة التطوع الصحي. • اعتماد الساعات التطوعية من قبل مسؤول التطوع في الجهة المستفيدة أو من ينوب عنه.
3 بدل التميز	تم إقرار بدل التميز للموظفين بمرسوم ملكي للقطاعات الصحي عند تحقيقهم لمجموعة من النقاط في محاور مختلفة. وقد ضمنت وكالة الموارد البشرية بوزارة الصحة الأعمال التطوعية المقدمة للمجتمع كأحد العناصر التي يمكن جمع نقاط من خلالها ، وتكون المفاضلة للحصول على بدل التميز من خلال مجموع النقاط التي يتم تحصيلها.	الاشتراطات المتعلقة بحساب الإسهامات التطوعية ضمن نقاط بدل التميز: • أن يكون العمل التطوعي في خدمة المجتمع متوافق مع وظيفة المتطوع الصحي في وزارة الصحة والصادر بموجب شهادة من مؤسسة حكومية، أو جمعية أهلية، أو علمية معتمدة، أو منظمة اقليمية، أو دولية بتوقيع من رئيس تلك الجهة والختم الرسمي للجهة المانحة للشهادة. • ألا يخل العمل التطوعي بواجبات العمل الأساسية للموظف وألا يتعارض مع أوقات العمل الرسمي، فيكون العمل التطوعي خارج أوقات الدوام الرسمي وألا يتعارض معه. • أن يتم تحديد مدة التطوع بما لا يقل عن (30) ساعة في السنة. • أخذ الموافقة المسبقة من الرئيس المباشر للقيام بالأعمال التطوعية في المجال الصحي عن كل سنة مالية لاستحقاق البدل وتكون موجهة للجهة المحددة للتطوع في المجال الصحي
4 التقديم في شهادة الاختصاص السعودية والدبلومات	تقدم الهيئة السعودية للتخصصات الصحية برامج تدريب عليا لغرض التأهيل العالي في المجالات الصحية المختلفة والإشراف على تلك البرامج وتوفير فرص تدريب مهني مقنن لخريجي الكليات الطبية والصحية داخل المملكة وخارجها. لذلك تم تصميم محفز يشمل على الجانب التطوعي لتحديد أفضلية الحاصلين على برامج التدريب من هيئة التخصصات الصحية.	المعيار المتعلق بالعمل التطوعي في احتساب نقاط الترشيح: • المشاركة في الحملات التطوعية، بشرط أن تكون الحملة التطوعية تحت إشراف جامعة سعودية أو جمعية سعودية صحية مسجلة أو منظمة صحية حكومية وتمت الحملة خلال الخمس سنوات الأخيرة. • وتحسب (نقطتان ونصف) لكل حملة ولا تتعدى نقاط هذا المعيار (خمس نقاط) من مجمل نقاط كامل المعايير.

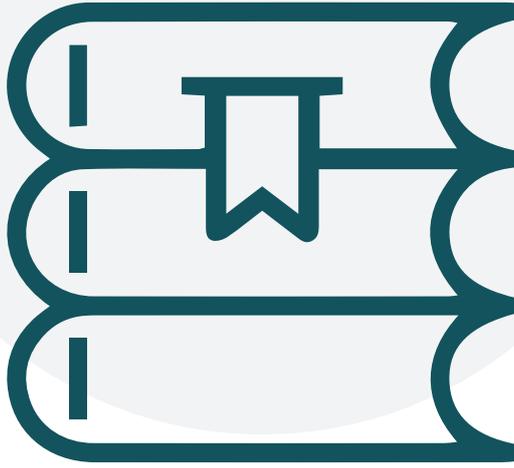
المقترح الحافز	نبذة عن الحافز	اشتراطات الحافز ذات العلاقة بالعمل التطوعي
5 تجديد تصنيف الممارس الصحي في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية	تجديد تصنيف الممارس الصحي الحاصل على تصنيف الممارس الصحي من الهيئة السعودية للتخصصات الصحية والذي صلاحيته سنتان ويتطلب لتجديده إثبات الممارسة وعدم الانقطاع وفقا لعدد من المعايير.	أحد معايير التجديد المتعلقة بالتطوع: • أن تكون الممارسة المهنية بشكل تطوعي في ذات التخصص وموثقة من قبل جهة مرجعية مقبولة لدى الهيئة بشكل يوازي الممارسة المهنية الفعلية.
6 الترشيح لبرامج مركز التطوع الصحي التدريبية	ينشر مركز التطوع الصحي البرامج التدريبية في المجال الصحي حسب استراتيجية المركز كحافز لتطوير مهارات الفئة المستهدفة في التطوع الصحي.	• ترشيح الجهة المستفيدة للمتطوع الصحي.
7 ترقيات الإداريين	ترقيات تمنح للإداريين حسب نظام وزارة الخدمة المدنية.	أحد المعايير المتعلقة بالتطوع في المفاضلة: 1. معيار المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح ويدخل ضمنه: • الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية من خلال جمعيات معتمدة أو شهادة مشاركة مصدقة من إدارة الموارد البشرية للجهة الحكومية التابع لها المرشح.

ملاحظات هامة:

- الاشتراطات الواردة أعلاه هي جزء من مجموعة اشتراطات للحصول على الحافز وتم التركيز على الاشتراطات المتعلقة بالعمل التطوعي فقط دون بقية الاشتراطات ويفضل الرجوع للنظام الأساسي حال الرغبة في معرفة كافة الاشتراطات.
- الحوافز الواردة أعلاه هي حوافز مقدمة من جهات متعددة تم حصرها وجمعها تزامنا مع تاريخ إصدار هذا الدليل ، وقد يطرأ عليها التغيير والتعديل من قبل الجهة المالكة للمحفز مما يتطلب مراجعة النظام المحدث الصادر من الجهة .

الخاتمة

اهتمامنا في إثراء هذا الجانب لما له من أهمية كبيرة في استدامة التطوع الصحي وتحسين وتجويد خدماته وزيادة أعداد وقدرات العاملين فيه. لذا فإن هذا الدليل يمكن أن يستخدم كمرجع لحوافز المتطوعين الصحيين، ويمكن أيضا إثراؤه بالتجارب الميدانية التي يثبت نجاحها في الميدان، لذلك فإن كل ماورد هو في حيز التطبيق والإثراء.



دليل حوافز التطوع الصحي

2022

تمكين
TAMKEEN


التطوع الصحي
HEALTH VOLUNTEERING