

## العربية | Arabic

لا يتعلق التوظيف فقط بجذب عددٍ كافٍ من المتطوعين إلى برنامجك؛ فأنت بحاجة إلى الأشخاص المناسبين، وتريدهم أن يكون لهم أدواراً ذات مغزى. يبدأ هذا بالتخطيط والإدارة الدقيقين – قبل بدء الإعلان بوقت طويل.

### ابدأ من البداية

أولاً، اكتب سبب رغبتك في تضمين المتطوعين في مؤسستك وماذا تريد منهم أن يفعلوا. يساعد وصف الوظيفة الذي تم إنشاؤها بعناية على ضمان تحقيق أهداف وغايات برنامج المتطوعين. كما أنه يحمي حقوق المتطوع ويمكن أن يساعدهم في التفاوض على متطلبات دور نشط.

لا يلزم أن يكون وصف الوظيفة طويلاً أو معقداً، ولكن يجب أن يتضمن:

- « وصف المنصب – ما هي متطلبات المنصب
- « المهارات و/أو المؤهلات المطلوبة – الإلزامية والمرغوبة على حد سواء
- « نطاقات المسؤولية الرئيسية أو قائمة بالواجبات
- « العلاقات الرئيسية، مثل الإشراف
- « شروط الدور، مثل أوقات الحضور، ومدة الالتزام
- « التدريب والدعم المقدم للقيام بالدور

### الإعلان عن فرص التطوع

بمجرد أن تكون لديك الأسس مثل وصف المنصب والموقع والساعات المطلوبة، فأنت على استعداد لمشاركة الفرصة المثيرة مع الآخرين. الطريقة الأفضل والأكثر شيوعاً لبناء برنامجك التطوعي هي من خلال كلام الناس. بمجرد أن يُطلب من الأشخاص المشاركة ويكونوا مهتمين، يجب أن تكون مستعداً لتزويدهم بجميع المعلومات التي يحتاجونها.

### لست متأكدًا من أين تبدأ؟

تأكد من أن نقطة الاتصال الأولى للمتطوعين المحتملين تعطي أفضل انطباع ممكن عن مؤسستك.

- « إبلاغ جميع الأشخاص المعنيين بحملة التوظيف وعمليات الاختيار بالمعلومات، من أولئك الذين سيتلقون المكالمات إلى أولئك الذين سيحرفون على المتطوعين.
- « تأكد من تحديث وثائقك (وصف الوظيفة وحزم المعلومات والسياسات والإجراءات) – راجع دليل Essential Volunteer Policies and Procedures (سياسات وإجراءات المتطوعين الأساسية) لمزيد من المعلومات.
- « فكر في كيفية التعامل مع إمكانية وجود عدد كبير جداً من طلبات المتقدمين المتطوعين، أو المتقدمين المتطوعين غير المناسبين. جهز ردك حتى لا يتم إرباكك إذا اتصل المتقدمون للتحقق من حالة طلبهم.

### التوظيف المستهدف

عندما يتعلق الأمر بجذب المتطوعين، فإنه من المهم فهم لماذا وكيف يأتي الناس لتقديم وقتهم. ستجذب حملة التوظيف التي تسلط الضوء على تأثير مساهمة المتطوع على مجتمعك أو سبب قضيتك لطلب هذا الدافع - وستحظى بفرصة أفضل لجذب الانتباه.

يشارك العديد من المتطوعين أولاً من خلال شخص يعرفونه أو لأنه يتم سؤالهم. الدرس ؟ فكر في الاتصالات المحلية أولاً. على سبيل المثال:

- « الاستفادة من كلام الناس: اطلب من المتطوعين الحاليين نشر الخبر بين الأصدقاء والأقارب.
- « ليكن الهدف التوظيف: ضع في اعتبارك مجموعات الاهتمامات التي قد تتعلق بقضيتك واتصل بالفروع المحلية.
- « استمع إلى متطوعيك: اسأل متطوعيك عن الاقتراحات.
- « انشر الخبر: اطلب من المتطوعين النشر على وسائل التواصل الاجتماعي أو توزيع منشورات داخل شبكاتهم، مثل النوادي أو المجموعات المحلية التي ينتمون إليها.

## الحملات الجماعية

قد تشمل طرق الدعاية الجماعية الشائعة ترتيب مقال في الصحيفة المحلية، وتوزيع المنشورات والملصقات، والإعلانات الإذاعية، بالإضافة إلى الإعلانات المدفوعة وغير المدفوعة في المطبوعات وعبر الإنترنت.

يبدأ عدد قليل فقط من الأشخاص في العمل التطوعي استجابة لحملة إعلامية. لكن مثل هذه الحملات يمكن أن تعمل على زيادة الوعي بعلامتك التجارية أو مؤسستك وجعل الناس أكثر تقبلاً لنهج التوظيف الأخرى. في حين أنها بطبيعتها عامة، يمكن أيضاً استهداف الحملات الإعلامية: فكر في الفئات الاجتماعية التي قد تنجذب إلى نشاطك، وكذلك الأماكن ووسائل الإعلام التي يترددون عليها، وأنفق مواردك وفقاً لذلك.

## التوظيف عبر الإنترنت

هل تعلم أنه يمكنك الإعلان عن المتطوعين عبر الإنترنت، مثلما تفعل مع الموظفين بأجر؟ Go Volunteer هي مجرد منصة واحدة من بين العديد من المنصات التي تسمح لك بالعثور على المتطوعين، ولكي يجدهم المتطوعون. ستظهر أي إعلانات يتم نشرها على Go Volunteer أيضاً على Seek Volunteer، مما يوفر حلاً للجانبين. هذا يعني أنه سيتم عرض إعلانك على كلا الموقعين ولكن عليك فقط تقديم مجموعة واحدة من التفاصيل! إنه سهل الاستخدام، ما عليك سوى زيارة: [govolunteer.com.au](http://govolunteer.com.au) أو الاطلاع على موقع [Volunteering Victoria](http://Volunteering Victoria) لمزيد من الاقتراحات: [توظيف المتطوعين - التطوع في فيكتوريا \(Recruiting volunteers - Volunteering Victoria\)](#)

كما استثمرت بعض المجالس المحلية والمناطق الإقليمية في الموارد لتمكين العمل التطوعي. تحقق مما إذا كانت [خدمة دعم المتطوعين](#) المحلية تساعد في التوظيف لأدوار المتطوعين المحليين.

## متطوعون دون موعد مسبق

خطط لكيفية إدارة مؤسستك للأشخاص الذين يأتون إليك بشكل عشوائي ويطلبون التطوع. الشيء الأكثر أهمية هو أن يعرف موظفو منظمتك و/أو المتطوعون و/أو العمال المؤقتون كيفية إدارة هذا الموقف: بمن يجب الاتصال و/أو الإجراءات التي يجب اتباعها.

اعتماداً على نوع العمل، قد تكون قادرًا على استيعابهم على الفور. في بعض الأحيان تكون المحادثة السريعة لمدة 5 دقائق هي كل ما تحتاجه في المقام الأول. من المعقول أن يُطلب من المتطوع العودة في وقت تم ترتيبه، أو إعطائه المواد، أو توجيهه إلى موقع إلكتروني للقيام بإجراء التوظيف.

بالطبع، مثل العملاء أو الزبائن، يجب أن تفكر في تجربة المتطوعين الذين يأتون دون موعد مسبق وكيف يمكن أن تنعكس تجربتهم بشكل إيجابي أو سلبي على سمعة منظمتك.

## المقابلات

من الممارسات الجيدة إجراء مقابلات مع المتطوعين المحتملين، لأنها تشير إلى أن الدور يُنظر إليه بجدية داخل المنظمة. تشبه مقابلات التوظيف للمتطوعين المقابلات العادية. على الرغم من أنها تميل إلى أن تكون أقل رسمية بكثير، إلا أنها تعمل بشكل أفضل بشكل منظم.

خصص بعض الوقت للتخطيط للمقابلة، مع مراعاة العناصر التالية:

- « المكان – شخصيًا أو عبر الإنترنت
- « التوقيت – النظر في احتياجات السفر
- « أسئلة ونقاط للمناقشة
- « هل سيتم إجراء المقابلات في مجموعات أم بشكل فردي؟
- « كم عدد الأشخاص الذين سيجرون المقابلة – شخص واحد أم لجنة؟

توفر المقابلة الفرصة لمعرفة ما يأمل المتطوع في اكتسابه، بالإضافة إلى أي مهارات ومواهب خفية قد تكون لديه. ضع في اعتبارك ما إذا كان مقدم الطلب يتطلع إلى اكتساب شيء قد لا يكون ممكنًا مثل المهارات أو الخبرة الجديدة في المجالات غير المناسبة للمتطوعين. من المهم أن تكون واضحًا بشأن دور المتطوع داخل المنظمة أو المجموعة. ستساعدك هذه المناقشة في اختيار المتطوع المناسب لضمان دور موجه وهادف. كن مستعدًا لتكون مرئيًا في ترتيبات التطوع لاستيعاب كل فرد واسأل عن أي متطلبات تتعلق بإمكانية الوصول.

يمكن للمتطوع المناسب تعزيز برنامج التطوع ودعم الموظفين الذين يقدمون خدمة أو نشاطًا. يمكن أن يستغرق المتطوع غير المناسب وقتًا طويلًا بالنسبة لقائد المتطوعين ويمكن أن يضر بالبرنامج، وربما بسمعة منظمته. كن مستعدًا لإجراء الاختيار الصحيح وإبلاغ جميع المتقدمين بالنتيجة.

## الاختيار

من المهم اختيار المتطوعين المناسبين لبرنامجك. يمكن أن يجلب توظيف المتطوعين من خلفيات متنوعة مجموعة واسعة من المهارات لبناء قاعدة المتطوعين الخاصة بك. إن مطابقة كل شخص مع دور ذي مغزى يستخدم مهاراته سيعزز علاقتك والتزامك بالبرنامج.

يعتبر اختيار المتطوع المناسب أيضًا جزءًا مهمًا من إدارة المخاطر في برنامجك. هناك خطر افتقارهم إلى الاهتمام أو المهارات اللازمة للدور، أو الخطر الجسيم المتمثل في أنهم قد يتسببون في ضرر أو يتضررون من خلال الدور. إن عملية الاختيار المدروسة جيدًا هي أفضل طريقة لإدارة هذه المخاطر.

## National Standards for Volunteer Involvement (المعايير الوطنية

### للمشاركة التطوعية)

## المعيار 4: التوظيف عادل ويتم تقييم التنوع.

توصي Volunteering Victoria باستخدام المعيار 4 من National Standards for Volunteer Involvement كدليل لأفضل الممارسات لاستراتيجيات توظيف المتطوعين واختيارهم. وهذا يضمن تخطيط عملية التوظيف والاختيار الخاصة بك واتساقها وتلبية احتياجات المنظمة والمتطوعين.

1. تُشرك المنظمات والمجموعات المتطوعين باستخدام مناهج مخططة ومبتكرة لجذب المتطوعين ذوي الاهتمامات والمعرفة والمهارات ذات الصلة.
2. يتم تزويد المتطوعين المحتملين بمعلومات حول المنظمة، وكيف يساهم المتطوعون في غرضها ورؤيتها، والفرص المتاحة، وعملية الاختيار.
3. يتم اختيار المتطوعين بناءً على الاهتمامات والمعرفة والمهارات والملاءمة للدور الوظيفي، وبما يتفق مع قانون مكافحة التمييز.
4. يتم تضمين مبادئ التنوع والشمولية وإمكانية الوصول في أنشطة التوظيف، مما يعكس ويعزز الوعي واحترام التنوع والشمول والقيمة المتأصلة التي يجلبها ذلك إلى المنظمة.
5. تحافظ إجراءات الفحص على سلامة وأمن متلقي الخدمة والموظفين والمتطوعين والمنظمة، بما يتماشى مع المتطلبات واللوائح القانونية.

## فحص المرشحين

تقوم معظم المنظمات أيضًا بإجراء فحوصات خلفية أو فحص للمتطوعين تقديرًا لواجبهم في رعاية عملاء المنظمة أو متلقي الخدمة.

يجب أن تخطط معظم المنظمات لإجراء ما يلي:

- « إثبات التحقق من الهوية
- « التحقق من المراجع – اطرح فقط الأسئلة ذات الصلة والضرورية للدور
- « فحوصات التأهيل أو الترخيص (عند الاقتضاء)

قد تكون فحوصات خلفية الأشخاص المطلوبة للحفاظ على سلامة متطوعيك والمجتمع مهمة صعبة. يعدّ الامتثال للتشريعات واللوائح أمرًا ضروريًا إذا كان متطوعوك يتعاملون مع الأطفال و / أو الأشخاص الضعفاء كجزء من دورهم. في كثير من الحالات، قد لا تكون هناك حاجة إلى فحوصات رسمية. من أجل الحدّ من الحواجز التي تحول دون مشاركة المتطوعين، يجب على المنظمات النظر بعناية في جوانب الدور الخاص.

في ولاية فيكتوريا، هناك عدد من الفحوصات الرسمية التي قد تكون مطلوبة، اعتمادًا على البرنامج أو النشاط وكذلك العملاء الذين يتلقون الدعم. تذكّر أن مطالبة الأشخاص بالحصول على تصاريح بالخضوع للفحوصات قد يكون عائقًا أمام مشاركتهم كمتطوعين. يمكن أن يشكل تحديد الهوية بشكل كافٍ لخوض العملية نفسها تحديًا. ضع في اعتبارك دور المتطوع عند اتخاذ القرار. يجب على كل منظمة أو مجموعة تحديد المتطلبات وتوثيقها في سياساتها وإجراءاتها لإدارة المخاطر وتلبية المتطلبات التشريعية.

ضع في اعتبارك ما إذا كانت إجراءات التحقق من الخلفية المدرجة أدناه قد تكون مطلوبة من قبل منطمتك أو مجموعتك. يمكن العثور على المعلومات الحالية على مواقع الإنترنت ذات الصلة كما هو موضح.

## فحص الشرطة الوطنية

عادة ما يطلب أصحاب العمل أو المنظمات إجراء فحص الشرطة الوطنية وفقًا لتقديرهم، لأغراض التوظيف أو التطوع. هذا مستند ساري المفعول في وقت الإصدار. قد تتطلب بعض المنظمات إطارًا زمنيًا معيّنًا لقبول ذلك، على سبيل المثال خلال الأشهر الستة الماضية. قد تكشف نتائج الفحص عن المخالفات التي يمكن أن تؤثر على عملية التوظيف. وينبغي النظر في الدور وما إذا كانت الإدانة ستشكل خطراً ذا صلة في تلك البيئة.

يجوز للمؤسسة التقدم بطلب للحصول على رقم خاص (CFV) Community Volunteer Fee رسوم المتطوعين المجتمعيين (CFV). يمكن تقديم هذا الرقم للمتطوعين لتمكينهم من التأهل للحصول على رسوم تقديم طلب مخفضة إذا كانوا يتقدمون بطلب لغرض العمل التطوعي أو تنسيب الطلاب.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات على مواقع الإنترنت التالية:

- « [التقدم بطلب للحصول على National Police Check فحص الشرطة الوطنية - Victoria Police](#)
- « [ورقة معلومات – إجراءات الحصول على فحص الشرطة الوطنية](#)
- « [نموذج طلب Community Volunteer Free Number](#)
- « [رسوم وتكاليف فحص الشرطة الوطنية – Victoria Police](#)

## الفحص الخاص للعمل مع الأطفال

الفحص الخاص للعمل مع الأطفال (WWCC) هو إجراء فحص لتقييم أو إعادة تقييم الأشخاص الذين يعملون مع الأطفال في ولاية فيكتوريا أو الذين يعتنون بهم. ويساعد الفحص في حماية الأطفال من الأذى الجنسي والجسدي من خلال ضمان خضوع الأشخاص الذين يعملون معهم أو يعتنون بهم لإجراءات الفحص. تخالف المنظمة أو الشخص القانون إذا بدأ العمل المتعلق بالطفل دون التقدم بطلب للحصول على تصريح بالفحص أولاً.

لا توجد تكلفة لفحص "متطوع" Working With Children Check في ولاية فيكتوريا. للتقدم بطلب للحصول على هذا الفحص، يجب أن يكون لدى صاحب العمل تفاصيل الاتصال الخاصة به مدرجة في وحدة فحص العمال في ولاية فيكتوريا. سيتم إخطار صاحب العمل إذا تم ارتكاب جريمة حتى بعد الحصول على Working With Children Check.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات على الموقع الإلكتروني التالي:

[www.vic.gov.au](http://www.vic.gov.au) | [vic.gov.au](http://www.vic.gov.au) | [Working With Children Check](http://www.vic.gov.au) عملية تقديم طلب

يمكن أيضًا العثور على قائمة [بفئات الوظائف](#) هنا.

## فحص عمال NDIS

National Disability Insurance Scheme Worker Screening Check (فحص العاملين في الخطة الوطنية للتأمين ضد الإعاقة) (NDIS Check) هو مستوى أعلى من الفحص للتأكد من أن الأشخاص الذين يعملون مع المشاركين في NDIS لا يمثلون خطرًا غير مقبول على المشاركين.

سيحتاج جميع الأفراد الذين يبدأون العمل مع مقدمي NDIS المسجلين في أنواع معينة من الأدوار – تسمى أدوار تقييم المخاطر – إلى تصريح NDIS قبل أن يتمكنوا من بدء العمل. وهذا يشمل المتطوعين. يجب أن يكون المتطوع في دور تم تقييمه للمخاطر ليكون مؤهلاً للإعفاء من رسوم المتطوعين.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات هنا: [www.vic.gov.au](http://www.vic.gov.au) | [NDIS Worker Screening Check](http://www.vic.gov.au)

## المزيد من المعلومات

باعتبارنا الهيئة العليا للعمل التطوعي في ولاية فيكتوريا، يمكنك دائمًا أن تأتي إلينا للحصول على موارد ونصائح موثوقة. فيما يلي بعض الروابط والموارد المفيدة لمواصلة تفهمك لتوظيف المتطوعين.

موقع Volunteering Victoria هو موردك المفضل لجميع الأمور التي تتعلق بالتطوع، مع الدعم والتدريب والموارد ومشورة الخبراء في الوقت المناسب والموثوق بها.

## لا تستطيع إيجاد ما تبحث عنه؟

تواصل مع فريق Volunteering Victoria على [info@volunteeringvictoria.org.au](mailto:info@volunteeringvictoria.org.au) في أي وقت لترح أسئلتك.



**موقع Volunteering Victoria**



أدلة  
لكبار المتطوعين



المعايير الوطنية لمشاركة  
المتطوعين



التدريب وورش العمل  
(بعضها يقدم مجانًا)



قاعدة المعرفة الوطنية لمديري  
المتطوعين



Service Victoria  
[Service.vic.gov.au](http://Service.vic.gov.au)



دليل إدارة المتطوعين للمنظمات غير  
الربحية

© Volunteering Victoria 2024 تمت المراجعة في أبريل 2024 (الإصدار 2). Volunteering Victoria هي الهيئة الحكومية العليا للتطوع. ABN 79 378 017 212. هذه المقالة هي معلومات عامة فقط، وليست مشورة قانونية. إذا لم تكن متأكدًا، فتشاور دائمًا مع أخصائي قانوني فيما يتعلق باحتياجاتك. للحصول على إرشادات حول الحصول على المشورة القانونية، تفضل بزيارة [Justice Connect - nfplaw.org.au](http://Justice Connect - nfplaw.org.au).

تمت ترجمة هذا المورد بواسطة Polaron Language Service. يمكنك مشاركة ملاحظتك على <https://feedbacknow.services/>