

رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

مساهمة التطوع الاحترافي في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة

2030

ففي سياق
العمل التطوعي

فبراير 2026

مقدم من شركة سياق

للاستشارات وحلول تمكين القدرات



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مقدمة

يمثل التطوع أحد أعمدة التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المملكة العربية السعودية، وقد حظي باهتمام غير مسبوق ضمن إطار **رؤية المملكة 2030** التي جعلت من تعزيز ثقافة التطوع وتمكين منظومته هدفاً استراتيجياً يقاس بالأثر والمشاركة المجتمعية، لا بعدد المبادرات فقط.

ومع انتقال المملكة إلى نموذج تنموي قائم على **التمكين والمشاركة والتكامل بين القطاعات**، برز مفهوم **التطوع الاحترافي** كأداة فعّالة تسهم في رفع كفاءة العمل الأهلي وتطوير قدراته، وتحول خبرات موظفي القطاع الخاص إلى قيمة مجتمعية مستدامة.



يشكّل التطوع الاحترافي – وهو توظيف المهارات المهنية والمعرفية المتخصصة لخدمة

المجتمع – تحولاً نوعياً عن المفهوم التقليدي للتطوع؛ إذ يساهم في:



■ سد الفجوات الفنية داخل المؤسسات غير الربحية

■ يعزز بناء القدرات.

■ يرفع من جودة الخدمات المقدمة للأفراد والمجتمع.

كما يتيح للشركات السعودية فرصة **تعظيم أثرها الاجتماعي** عبر:

■ برامج قائمة على نقل المعرفة

■ تحسين الأداء المؤسسي للجمعيات

■ تطوير الحلول المستدامة، بدلاً من الاعتماد على الدعم المالي وحده.

فقد أسهمت هذه الجهود في خلق بيئة تمكينية واضحة تحفّز القطاع الخاص على المشاركة بفعالية عبر مبادرات **التطوع الاحترافي** سواء من خلال

برامج المسؤولية الاجتماعية

ساعات العمل التطوعية

الشراكات الاستراتيجية بين الشركات والجمعيات والمؤسسات الأهلية

ويكتسب هذا التوجه أهمية مضاعفة في ظل التطور التشريعي والمؤسسي الذي شهده القطاع غير الربحي خلال الأعوام الأخيرة، بقيادة المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي وبرامج تحقيق الرؤية



ومع التوسع في برامج التطوع الاحترافي عالمياً – خصوصاً في الدول المتقدمة والاقتصادات الناشئة – أصبح تبني هذا النموذج ضرورة لـ:



- تعزيز تنافسية القطاع الخاص السعودي
- رفع مساهمته في الاقتصاد الاجتماعي
- تحقيق مستهدفات الرؤية التي تسعى إلى تمكين مليون متطوع سنوياً
- رفع مساهمة القطاع غير الربحي إلى 5% من الناتج المحلي الإجمالي.

من خلال استعراض الوضع الراهن في المملكة

مقارنتها بأفضل الممارسات الدولية

تحليل توجهات القطاع الخاص

استعراض أبرز التحديات والفرص أمام بناء منظومة وطنية فاعلة ومستدامة

من هنا، يسعى هذا المقال إلى تقديم قراءة تحليلية شاملة لمفهوم التطوع الاحترافي ودوره في تحقيق رؤية المملكة

تطوير برامج تطوع احترافي ذات أثر قابل
للقياس

تسهم في تحقيق التنمية المستدامة

تعزيز جودة الحياة في المجتمع السعودي

كما يقدم المقال إطاراً
عملياً لصناع القرار في
الشركات والجمعيات
بهدف

التطوع في
المجتمع السعودي



التطوع الاحترافي في المملكة



ارتفعت خلال العقد الأخير أهمية التطوع الاحترافي Employee Volunteering أو Corporate Volunteering كآلية فعّالة لربط قدرات القطاع الخاص بالمجتمع وتعزيز الأثر الاجتماعي داخل الاستراتيجيات المؤسسية

ويختلف التطوع الاحترافي عن التطوع التقليدي بـ:

بتركيزه على مهارات ومواهب الموظفين pro-bono و skills-based

فهذا النمط من التطوع لا يوفر ساعات عمل مجانية فحسب؛ بل يُحوّل رأس المال البشري المؤسسي إلى محرك استراتيجي لـ:

تعزيز سمعة الشركات في سوق العمل والمجتمع المدني

قياس الأثر

بناء القدرات



ويعرف التطوع

الاحترافي بأنه برنامج مؤسسي منظم يسمح لموظفي الشركات بتخصيص وقت عملهم ومهاراتهم لخدمة منظمات المجتمع المدني أو مبادرات مجتمعية، بإشراف وتنظيم الشركة. يتخذ التطوع الاحترافي أشكالًا متعددة، منها:

العمل المهارتي (Skills-based / Pro-bono):

تقديم خدمات احترافية (التدريب، المحاسبة، تهيئة نظم المعلومات، تصميم استراتيجيات) مجانًا للمنظمات غير الربحية.

ساعات التطوع الرسمية (Volunteer Time Off – VTO):

منح ساعات عمل مدفوعة للموظفين للمشاركة في أنشطة تطوعية.

فرق العمل التطوعي المؤقتة:

حملات قصيرة المدى (حملات توعية، حملات تبرع، تدريبات ميدانية).

الشراكات الاستراتيجية:

مشاريع طويلة الأمد بين الشركات وجمعيات تنتهي بانتقال مهارات وبنى تحتية للمنظمات. فكل شكل له آثار ومقاييس أداء مختلفة، ويستلزم تصميم آليات إدارة وتقييم مخصصة.

وقد أجرت المملكة في السنوات الأخيرة خطوات منهجية لتأطير التطوع وتنميته على مستوى وطني. حيث أطلق المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي منصات وخدمات تهدف إلى تحفيز التطوع الاحترافي، ومن بينها:

منصة وطنية للعمل
التطوعي

آليات تسجيل
المتطوعين المحترفين

دليل عملي لتفعيل التطوع الاحترافي
في المنظمات غير الربحية

بنك فرص التطوع
الاحترافي



وتعكس بيانات ومبادرات المنصات الوطنية تحركًا متسارعًا، حيث يشكل ارتفاع أعداد المتطوعين المسجلين وتنوع الفرص مؤشرات على نمو الاهتمام من قبل الشركات بتوفير ساعات VTO وبرامج مهارية ومع ذلك

ما يزال التحدي قائمًا في تضمين التطوع داخل سياسات الموارد البشرية

ربطه بخطط تطوير الموظف والمهارات المؤسسة

وكذلك افتقار كثير من المنظمات غير الربحية إلى آليات استقبال واستفادة فعالة من الكفاءات الاحترافية.

كما أن بوابة الرؤية الوطنية تضم بوابة تطوع وطنية تسهل تطابق الفرص مع مهارات المتطوعين.

"المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، صفحة «التطوع» و«الدليل العملي لتفعيل التطوع الاحترافي»



وهي متطلبات أساسية لرفع مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي.

- ✓ تزويد الجمعيات بالمهارات التي تحتاجها للحكومة
- ✓ التمويل
- ✓ قياس الأثر
- ✓ دعم برامج «تمكين» القوى العاملة
- ✓ تعزيز ثقافة المساءلة والشفافية

لذلك تدعم رؤية 2030 مبادرات المشاركة المجتمعية وتمكين المجتمع المدني كعنصر أساسي في بناء اقتصاد متنوع ومستدام. ويواكب التطوع الاحترافي هذه الرؤية عبر:



لماذا التطوع الاحترافي مهم للشركات والمنظمات غير الربحية؟



فوائد للقطاع الخاص

الاحتفاظ
بالمواهب
والجذب
الوظيفي:

الموظفون والشباب يبحثون عن عمل ذو معنى؛ برامج التطوع الاحترافي تعزز ولاء الموظفين ورضاهم الوظيفي

بناء سمعة
مؤسسية
ومصدقية
CSR

يعكس الاستثمار في المجتمع امتثالاً لقيم الشركة ويقوّي علاقاتها مع الجهات الحكومية والمدنية

تنمية المهارات:

يتيح التعرض لتحديات المجتمع فرص نماء مهني للموظفين (قيادة، تواصل، إدارة موارد محدودة).



فوائد للمنظمات غير الربحية

تحسين قدرة التنفيذ

عبر فرق مؤهلة تساعد في تهيئة المنظمات لتقبل التمويل والاستدامة

تعزيز الشراكات طويلة الأمد:

تتحول المشاركة من تبرعات مؤقتة إلى شراكات استراتيجية.

نقل خبرات محددة

مثل المحاسبة، التخطيط الاستراتيجي، تطوير النماذج التشغيلية



البحوث الأكاديمية تشير إلى أن التطوع الاحترافي، عندما يُدار جيدًا، يحسّن أداء العمل ويزيد من شعور الموظفين بمعنى العمل، بدون أن يسبب تداخلًا سلبيًا مع أداء العمل الأساسي.



أبرز التوجهات الدولية في إدارة برامج التطوع الاحترافي



تبرز أدبيات وتقارير المنظمات المرجعية مثل **Deloitte, UNV, IAVE** مبادئ وتوجهات قياسية ذات الصلة بإدارة برامج التطوع الاحترافي على النحو التالي

01

وضوح الاستراتيجية والغايات

ربط برامج التطوع مع أهداف استراتيجية الشركة — تعليمية، بيئية، تمكينية.

04

الشراكات الملتزمة طويلًا

الانتقال من حملات متفرقة إلى شراكات سنوية ذات نتائج متفق عليها.

02

مواءمة المهارات مع الاحتياج

استخدام أنظمة مطابقة مهارية تضمن توفير قيمة فعلية للمنظمات المستفيدة.

05

التدريب والتحضير

تأهيل المتطوعين وتزويدهم بأدوات التعاطي مع بيئة القطاع الثالث.

03

توفير ساعات VTO مدفوعة

سياسات تحدد عدد الساعات المسموح بها وتتكامل مع نظام الإجازات والتقييم.

05

التقييم وقياس الأثر

تطبيق مؤشرات أداء للمشروع والقدرات المكتسبة. كما توضح التقارير العالمية أن الشركات التي تدمج التطوع الاحترافي في سياسات الموارد البشرية تسجل فوائد متراكمة على مستوى الأداء المؤسسي والسمعة **KPIs** ومؤشرات أوسع لنتائج التعلم

التحديات التنظيمية للتطوع الاحترافي



1 ضعف التوافق المهاري Skills Mismatch

واحدة من أبرز التحديات التي تواجه برامج التطوع الاحترافي هي عدم التوافق بين مهارات الموظفين المتطوعين والاحتياجات الفعلية للمنظمات غير الربحية. في العديد من الحالات، تقدم الشركات خبرات تقنية أو إدارية لا تتناسب مع أولويات الجمعيات، ما يؤدي إلى فقدان القيمة المضافة للجهود التطوعية ويؤثر على رضى الطرفين.

يبرز هذا التحدي بشكل خاص في الجمعيات الصغيرة أو تلك التي تفتقر إلى هيكل إداري واضح يسمح بتحديد المهارات المطلوبة بشكل دقيق

2 غياب السياسات المؤسسية في الشركات

كثير من الشركات لا تتبنى سياسات رسمية لتنظيم التطوع الاحترافي ضمن برامج الموارد البشرية. عدم وجود ساعات عمل مخصصة للتطوع Volunteer وجود ساعات عمل مخصصة للتطوع VTO - Time Off أو غياب ربط التطوع بخطط التطوير المهني للموظفين يقلل من فاعلية البرامج، ويحد من مشاركتهم

الخبرة الدولية تشير إلى أن دمج التطوع في استراتيجيات الموارد البشرية يعزز الالتزام المؤسسي ويزيد من قيمة العمل التطوعي لكل من الشركة والمنظمات غير الربحية.

3

إدارة الجودة والمخاطر

التطوع الاحترافي قد يواجه مخاطر متعلقة بالتنظيم والتأمين والمسؤولية القانونية. تشمل هذه المخاطر:

- نقص التدريب والتحضير للمتطوعين قبل التفاعل مع المنظمة المستفيدة.
- مسؤوليات التأمين عند العمل داخل مشاريع ميدانية أو مكاتب الجمعيات.
- قضايا الخصوصية وحماية البيانات عند مشاركة المتطوعين في أنظمة جمعيات غير ربحية.

دون وجود بروتوكولات واضحة، قد يؤدي ذلك إلى أضرار محتملة أو فقدان الثقة بين الشركاء.

4

الاستدامة المالية للبرامج

على الرغم من أن التطوع الاحترافي يعتمد على ساعات الموظفين، إلا أن تشغيل هذه البرامج يتطلب ميزانية لإدارة التنسيق، التدريب، ومتابعة الأداء. عدم تخصيص موارد كافية قد يؤدي إلى توقف البرامج أو عدم استمراريته، وهو أمر يتطلب التخطيط المالي المسبق



5

قياس الأثر والفعالية

الكثير من الشركات والمنظمات غير الربحية لا تعتمد مؤشرات واضحة لقياس أثر التطوع الاحترافي. عدم وجود مقاييس محددة للنتائج (مثل تحسين القدرات التشغيلية للمنظمة أو تطوير مهارات الموظف) يجعل تقييم البرنامج صعباً ويحد من إمكان تطويره وتحسينه.

6

المخاطر الثقافية والتنظيمية

قد تواجه الشركات تحديات مرتبطة بالثقافة المؤسسية أو مقاومة الموظفين للمشاركة في برامج تطوعية. علاوة على ذلك، تختلف مستويات قبول الجمعيات لفكرة التطوع المهاري، حيث تتطلب الثقافة التنظيمية بعض المنظمات وقتاً لتقبل التغيير وإدخال خبرات خارجية في عملياتها

مما

س

بق

يتضح أن التطوع الاحترافي في السعودية يحمل إمكانات كبيرة لتعزيز أثر القطاع غير الربحي وتمكين موظفي القطاع الخاص، لكنه يحتاج إلى إدارة دقيقة للمخاطر التنظيمية بما يشمل: التوافق المهاري، السياسات المؤسسية، إدارة الجودة والمسؤولية القانونية، التمويل المستدام، قياس الأثر، والحساسية الثقافية. معالجة هذه المخاطر بشكل استباقي يمكن أن يحوّل التطوع الاحترافي إلى أداة استراتيجية فعالة تعزز التنمية الوطنية وفق رؤية 2030.





رؤى وتوصيات مستقبلية لتفعيل التطوع الاحترافي في المملكة

مع توسع برامج التطوع الاحترافي في المملكة العربية السعودية، وتزايد أهمية دوره في تحقيق أهداف رؤية 2030، تظهر مجموعة من الرؤى والتوصيات التي يمكن أن توجه القطاع الخاص والجمعيات والمنظمين نحو استثمار أقصى لإمكانات التطوع الاحترافي على النحو التالي:

تعزيز الإطار المؤسسي والتشريعي

وضع نظام موحد يحدد أدوار ومسؤوليات كل من الشركات والجمعيات، ويضمن حقوق وواجبات المتطوعين المهنيين، بما يتوافق مع رؤية 2030، وذلك من خلال:

- 1 إصدار سياسات وطنية لتنظيم التطوع الاحترافي وربطه بالمسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)
- 2 إدراج التطوع الاحترافي في قوانين حماية المتطوعين لضمان التأمين والمسؤولية القانونية
- 3 إنشاء سجل وطني للمتطوعين المهنيين لتسهيل الربط بين الشركات والجمعيات، وفق المهارات، والاحتياجات.

تطوير برامج التدريب والتأهيل للمتطوعين المحترفين:

وبناء قاعدة متطوعين مجهزين بالمهارات اللازمة لتقديم خدمات احترافية ومؤثرة،
وذلك من خلال

- 1 تصميم برامج تدريب قبل التطوع (onboarding) لتأهيل الموظفين على مهارات العمل مع المنظمات غير الربحية.
- 2 إنشاء ورش عمل دورية لتبادل الخبرات بين المتطوعين والمنظمات لضمان التعلم المستمر
- 3 استخدام أدوات تقييم الأداء والمتابعة لتحديد أثر التطوع على المنظمات وعلى تطوير الموظف نفسه.

تحفيز مشاركة القطاع الخاص واستدامة البرامج:

ربط برامج التطوع بسياسات الموارد البشرية، مثل منح ساعات تطوع مدفوعة
(Volunteer Time Off – VTO).

- 1 تشجيع الشركات على تطوير شراكات استراتيجية طويلة الأجل مع الجمعيات المستفيدة، بدلاً من مشاريع تطوعية مؤقتة.
- 2 تصميم حوافز للشركات تشجع على استثمار موظفيها في التطوع الاحترافي، مثل الجوائز الوطنية أو تصنيف المسؤولية الاجتماعية.

تعزيز قياس الأثر وتحليل البيانات

واستخدام البيانات والمؤشرات لقياس نجاح برامج التطوع وتحسينها بشكل مستمر، وذلك من خلال

- 1 اعتماد مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لكل برنامج تطوعي: ساعات التطوع، التأثير المباشر على المستفيدين، التطوير المؤسسي للجمعيات، مهارات الموظفين المكتسبة.
- 2 بناء قاعدة بيانات وطنية للبرامج التطوعية لتسهيل الدراسات البحثية وتحليل التوجهات.
- 3 إجراء تقييمات سنوية لتأثير التطوع الاحترافي على التنمية المجتمعية والاقتصادية

تعزيز التكامل الإقليمي والدولي:

والاستفادة من التجارب الناجحة عالمياً وإقليمياً، مثل الإمارات ودول الاتحاد الأوروبي، لتطوير برامج محلية فعّالة، وذلك من خلال.

- 1 دراسة أفضل الممارسات في برامج التطوع الاحترافي، حيث تم دمج التطوع في استراتيجيات الشركات ومناهج التعليم العالي.
- 2 إقامة شراكات دولية لتبادل المعرفة والخبرات في تصميم برامج التطوع المهاري.
- 3 تبني المعايير الدولية لتقييم أثر التطوع الاحترافي مثل معيار ISO 26000 للمسؤولية الاجتماعية



الختام في



تظهر الرؤى المستقبلية **للتطوع الاحترافي** في السعودية الحاجة إلى مؤسسة البرامج، وتدريب المتطوعين، وتحفيز القطاع الخاص، وتوسيع نطاق المهارات الرقمية والابتكار الاجتماعي، وقياس الأثر بفعالية، مع الاستفادة من التجارب الإقليمية والدولية. حيث يمكن من خلال تطبيق هذه التوصيات أن يحوّل التطوع الاحترافي إلى أداة استراتيجية لتعزيز التنمية المستدامة، وتمكين القطاع غير الربحي، وتحقيق مستهدفات رؤية **2030**.

انتهى شركاءكم 2030



siaqsa1



0542037135



siaqsa1



<https://siaq-sa.com>



siaqsa1



info@siaq-sa.com

