

المحاضرة الثانية عشر

تابع العمل التطوعي عوامل النجاح والمعوقات

خامسا : الجوانب السلبية للعمل التطوعي

- 1- إهدار بعض موارد المؤسسة من خلال الحماس الزائد لدى المتطوعين اذا لم يكن يوازيه التوجيه السليم .
- 2 - مستوى الأداء ومعدله لدى المتطوعين قد يكون أقل من المتخصصين في طبيعة هذا العمل لأن الرغبة لا تعني إجادة الأداء .
- 3- انسحاب المتطوع في أي وقت من العمل التطوعي دون أن تكون عليه التزامات كما لا يمكن إجباره على الاستمرار في العمل .
- 4 - انخفاض الروح المعنوية للمتطوعين نتيجة لاختلاف المعاملة فيما بينهم مما يؤدي الى عدم تحقيق المؤسسة لأهدافها .
- 5- كثيرا ما يشبع المتطوع ميوله ورغباته على حساب عمله في المنظمة بما يتنافى والاستفادة من جهده وعدم اقتناعه بسياسة وفلسفة المنظمة وأهدافها .
- 6- عدم القدرة على المتابعة و زيادة ممارسة السلطة داخل المنظمة وصعوبة وجود الآليات المناسبة للتقويم .

سادسا : معوقات العمل التطوعي

- (أ) المعوقات المتعلقة بالمتطوع :
- الجهل بأهمية العمل التطوعي .
- بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله .
- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد لأن المتطوع يشعر بأنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي .
- استغلال مرونة التطوع الى حد التسبب والاستهتار .
- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي .
- السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع .
- عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم .

(ب) معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية :

- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم .
- عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها .
- الشللية التي تعرقل سير العمل .

- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية .
- الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف .
- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل .
- البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .
- إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية .
- تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد معين .
- اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .
- المحاباة في إسناد الأعمال وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة .
- الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق .
- الإسراف في الخوف وفرض القيود الى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال .
- الوقوع تحت أسر عاملين ذو شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها .

(ج) معوقات متعلقة بالمجتمع :

- عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه .
- عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها فثقافة التطوع متدنية بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية .
- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر .
- اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب .

(د) المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب في العمل التطوعي

- 1- عدم السماح للشباب للمشاركة في اتخاذ القرارات بداخل هذه المنظمات .
- 2- بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع كالتقليل من شأن الشباب والتمييز بين الرجل والمرأة .
- 3- قلة تشجيع العمل التطوعي .
- 4- قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية الأهلية .
- 5- الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية .
- 6- قلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين .

7- ضعف الوعي بمفهوم وفائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي .

سابعاً : الصفات والشروط الفردية والمؤسسية لنجاح العمل التطوعي

أ) الصفات والشروط الفردية

- 1- تحمل المسؤولية ومواجهتها بشجاعة .
- 2- الالتزام بالمبادئ والأهداف .
- 3- المحاسبة وقبول النقد .
- 4- التضحية والتفاني .
- 5- الشعور بالفخر بالانتماء للمنظمة الطوعية .
- 6- الحكمة في مواجهة المشكلات .
- 7- العفو والتسامح .
- 8- روح الجماعة ونبذ الفردية والأنانية .
- 9- الاحترام حسب العطاء وحجم التطوع (بغض النظر عن العمر أو المال أو المؤهلات) .
- 10- توافر المؤهلات المطلوبة للعمل التطوعي والاستعداد للتعلم .

ب) صفات وشروط مؤسسية

- 1- وجود نظام داخلي ولوائح تنظيمية وخطط عمل واضحة .
- 2- معرفة المتطوعين بالنظام الداخلي واللوائح والحقوق والواجبات .
- 3- وضع خطة عمل تقوم على الاستراتيجية استناداً على النظام الداخلي .
- 4- وجود ميزانية محددة والالتزام باللوائح المالية .
- 5- ركيزة العمل بالمؤسسة هي العمل الجماعي والمشاركة .
- 6- وضع خطط واضحة للتدريب .
- 7- الإيمان باللامركزية واستقلالية الفروع .
- 8- وجود نظام للمحاسبة .

- 9- عدم الوصاية والهيمنة .
- 10- الاجتماعات المنتظمة والتشاور .
- 11- وضع نظام للتقارير المنتظمة لتسهيل عملية المتابعة .
- 12- يجب توثيق كل الأعمال من خلال نظام فاعل .
- 13- وضع هيكله ولوائح وعلاقات مؤسسية واضحة حيث إن إدارة العمل التطوعي تختلف عن إدارة الشركات والمؤسسات الحكومية
- 14- الابتعاد عن التأثير بالخلفيات الاجتماعية للمتطوعين .

تمت

المحاضرة الثالثة عشر

التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات العمل التطوعي

أولا : تعريف التخطيط الاستراتيجي

ثانيا : مراحل التخطيط الاستراتيجي

ثالثا : أنواع عمليات التخطيط

رابعا : لجنة التخطيط

خامسا : مجالات الخطط الاستراتيجية

أولا : تعريف التخطيط الاستراتيجي

قبل أن نعرف التخطيط الاستراتيجي يجب أن نعرف أولا الاستراتيجية .

أ - تعريف الاستراتيجية

يعرف «تشالنذر» الاستراتيجية بأنها «تحديد الأهداف و الغايات الرئيسية طويلة الأجل للمنظمة و تنبي طرق العمل , و توزيع الموارد الضرورية لتحقيق هذه الأهداف و الغايات» .

كما يعرفها «آن» بأنها «مجموعة من القرارات التي تهتم بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية , و عليه يمكن تحقيق التوافق فيما بينهما» .

ويري «كيون» أنه يمكن تعريف الاستراتيجية بأنها «خطه شاملة و متكاملة موحدة تربط المزايا و القدرات الاستراتيجية للمنظمة بالتحديات البيئية التي تواجهها , من أجل تحقيق أهداف المنظمة الأساسية من خلال تنظيم و تقسيم موارد المنظمة بشكل فريد قابل للتطبيق» .

فالاستراتيجية هي «عملية متواصلة و نظامية يقوم فيها الأعضاء من القادة في المنظمة باتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبل تلك المنظمة و تطورها بالإضافة إلى الإجراءات و العمليات المطلوبة لتحقيق ذلك المستقبل المنشود و تحديد الكيفية التي يتم بها قياس مستوى النجاح في تحقيقه» .

ب - تعريف التخطيط الاستراتيجي

التخطيط الاستراتيجي في أبسط معانيه هو « نظام متناسق من العمليات الهادفة التي تسعى إلى الانتقال بمؤسسة ما من حال إلى حال ومن وضع راهن إلى وضع جديد» .

كما أنه تصور لما يجب أن تكون عليه المؤسسة مستقبلا ، و تحديد للكيفية والنهج الكفيلين بتحقيق التغيير في اتجاه الرفع من مردود المؤسسة والارتقاء بأدائها .

ويعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه « العملية المنهجية التي تساعد المنظمة للقيام بعمل أفضل من خلال اختيار الطريق الأفضل للاستجابة لظروف بيئة العلم المتغيرة لمواجهة احتياجات المجتمعات والحصول علي التمويل اللازم لسد هذه الاحتياجات» .

كما يعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه «عملية اتخاذ قرارات مستمرة بناء على معلومات ممكنة عن مستقبلية هذه القرارات وآثارها في المستقبل ، و وضع الأهداف والاستراتيجيات والبرامج الزمنية والتأكد من تنفيذ الخطط و البرامج المحددة» .

فالتخطيط الاستراتيجي عملية ديناميكية إرادية وعقلانية تمكن المؤسسة من استشراف المستقبل واستباق الأزمات ومواجهة التحديات ، كما يساعد قادة المنظمات الخيرية على الاختيار من بين الأولويات ، والمبادرة على إنجازها ، وبالتالي فالتخطيط حاجة وضرورة لكل تدبير عقلاني يسعى إلى استدامة المؤسسة وتجديدها

والتخطيط الاستراتيجي في المنظمة التطوعية مسؤولية مجالس الأمناء فعلية الإعداد الفعلي للخطة الاستراتيجية لأعمال المنظمة وتقديم ذلك من خلال لجنة فرعية متخصصة في مجال التخطيط .

ثانيا : مراحل التخطيط الاستراتيجي

- 1- وضع الإطار العام للاستراتيجية .
- 2- دراسة و تحليل العوامل البيئية الخارجية المحيطة بالمنظمة .
- 3- دراسة و تحليل العوامل البيئية الداخلية للمنظمة ، لتحديد أوجه القوة و الضعف فيها .
- 4- تحديد الأهداف و وضع الاستراتيجيات البديلة و المقارنة بينها , و اختيار البديل الاستراتيجي الذي ينظم تحقيق الأهداف .
- 5- وضع السياسات و البرامج و الموازنات , حيث تتم ترجمة الأهداف طويلة الأجل إلى أهداف متوسطة قصيرة الأجل , و وضعها على شكل برامج زمنية .
- 6- تقييم الأداء الحالي في ضوء الأهداف الاستراتيجية الموضوعية و مراجعة هذه الأمور في ضوء الظروف البيئية المحيطة .
- 7- إعداد الترتيبات التنظيمية و الإدارية اللازمة .

ثالثا : أنواع عمليات التخطيط

يرى «جريس» أن هناك وسيلتين رئيسيتين لإجراء التخطيط ونجاح أي منهما يعتمد على التزام مجلس الأمناء تجاه العملية وتقاليد المنظمة وثقافتها :

الأولى : موجهة بمعرفة الطاقم الإداري : حيث يؤدي المدير التنفيذي وجهازه التنفيذي بالتعاون مع عدد من أعضاء مجلس الأمناء الدور الرئيس في وضع الخطة ، ويتم إقرارها في النهاية من مجلس الأمناء.

والثانية : تقاسمية : حيث يشارك فيها مجلس الأمناء والجهاز التنفيذي اللذان يتقاسمان الأدوار وبمداخلة كبيرة من مجلس الأمناء ، بحيث تعد الخطة في النهاية خطة مجلس الأمناء. وبعد دور الجهاز الإداري دورا ثانويا.

وفي الحالتين فإن مسؤولية متابعة تنفيذ الخطة هي مسؤولية مجلس الأمناء.

وفي العادة فإن الخطة الاستراتيجية هي خطة طويلة المدى قد تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات ، وتتضمن خططا مرحلية لتنفيذ برامج محددة . ومن هنا فالخطة المرحلية هي خطة كما هو حال الخطة الاستراتيجية ، إلا أن مدتها قصيرة ومحددة بزمان معين .

رابعاً : لجنة التخطيط

تعد لجنة التخطيط من أهم اللجان التي يتم تشكيلها من قبل مجلس الأمناء في المنظمات التطوعية ، ولا تقتصر على أعضاء مجلس الأمناء فقط وإنما يمكن أن تشكل من المهتمين والمختصين في التخطيط .

ولجنة التخطيط هي التي تضع استراتيجية عمل المنظمة وقد تكلف أحد المختصين بإعدادها ومن ثم . تقوم بمناقشتها وإقرارها لتقديمها إلى مجلس الأمناء لاعتمادها

وتقوم اللجنة عادة بالمهام التالية :

- 1- تحليل أوضاع المنظمة التطوعية من خلال المعلومات المتوفرة لوضع الخطة المحددة.
- 2- تقييم احتياجات المجتمع التي على المنظمة أن تستجيب لها وتلبيها وتوثيق تلك الاحتياجات لأغراض التخطيط حالياً ومستقبلاً.
- 3- تأكيد الرؤية والرسالة المؤسسية التي سوف تكون المرشد لكل عمليات تحديد الأهداف ، كما ستعكس الاحتياجات التي تسعى المنظمة لتلبيتها .
- 4- تحديد العراقيل والفرص السانحة والموارد البيئية التي تؤثر في المنظمة وفي عملية التخطيط وتقييمها .
- 5- تأسيس أهداف ومحاور آلية تقوم على المعلومات التي تم جمعها .
- 6- تحديد الأولويات ضمن الإمكانيات المتوقعة توافرها على المستوى المالي أو البشري .
- 7- وضع خطة مالية وموازنة لدعم الأولويات والأهداف .
- 8- إعداد خطة شاملة وموازنة تمهيدا لإقرارها من مجلس الأمناء .
- 9- وضع خطط العمل لتحقيق الأهداف بالإضافة إلى تعميم آلية تقييم الخطة الشاملة .

خامساً : مجالات الخطط الاستراتيجية

1- الخطط المؤسسية :

الخطط الاستراتيجية طويلة المدى عادة ما تشمل المنظمة بالكامل بما فيها الإدارات الخاصة بالبرامج والشئون الإدارية وتتشكل من خلال الرؤية المؤسسية وتدعمها موازنة شاملة . وقد يتم وضع خطط للإدارات في إطار الخطة المؤسسية.

2- الخطط التمويلية :

وتعمل هذه الخطط كجزء مرافق للخطط الاستراتيجية التأسيسية ، وتحدد هذه الخطط الخطوط العريضة للأهداف المالية مثل : تسوية العجز المالي وزيادة قيمة صافي القيمة أو إدارة استثمار الهبات الممنوحة وتشمل الخطة المالية موازنة المنظمة.

المحاضرة الرابعة عشر

الإطار التشريعي والقانوني للعمل التطوعي

أولا : المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية .

ثانيا : القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي

أولا : المبادئ الرئيسية لتشريعات التنظيمات التطوعية .

1- أن تعطى الأفراد والمجموعات والأشخاص المعنويين ، الحق في تشكيل التنظيمات لأي غرض قانوني لا يستهدف الربح ، ويجب أن يكون إنشاء هذه التنظيمات اختياريا . وهذا الحق المعطى يجب أن يرتبط بمفهوم السرعة والبساطة والكلفة المحدودة ، كما يسمح بإنشاء فروع لهذه التنظيمات إذا رغبت في ذلك .

2- تؤكد هذه التشريعات اكتساب المنظمة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية ، وحق التملك وحق المقاضاة ، والقيام بأي عمل آخر يجيز لها نظامها الأساسي الموافق عليه القيام به . وتعني الشخصية الاعتبارية أن المنظمة المسجلة بموجب القانون هي المسؤولة قانونيا عما تقوم به من أعمال ، وأن أعضاءها أو أعضاء مجلس إدارتها ليسوا مسؤولين بصفتهم الشخصية عن ديونها وعقودها والتزاماتها . ولا يعني ذلك أن أصحاب القرار في هذه التنظيمات ليسوا مسؤولين عما يقومون به من أعمال تتعلق بالتنظيم ، فبالإمكان مقاضاتهم عن سوء الائتمان أو الفساد أو الاختلاس أو غير ذلك من أعمال تسيئ إلى التنظيم .

3- أن تراعى البساطة في المتطلبات التي يفرضها التشريع على الراغبين في إقامة المنظمات التطوعية ، بمعنى أنه يجب تقديم أدنى عدد من الوثائق عند إقامة هذه المنظمات ، مع مراعاة أن يتطلب إنشاء المنظمة أدنى قدر من السلطة التقديرية أو الحكم الشخصي من جانب المؤسسة الرسمية . ويستلزم ذلك العديد من الاعتبارات ، ومنها أن الراغبين في العمل التطوعي ، يقومون بهذا العمل بشكل تطوعي ، وليس لدى بعضهم القدرات التي تؤهله للتعامل مع البيروقراطية ومتطلباتها ، خاصة في المجتمعات المحلية الريفية.

4- أن تحدد التشريعات حدا زمنيا بمدة معقولة ، توجب على الجهة الحكومية المسؤولة عن عملية الإنشاء أن تثبت في طلب الإنشاء ، وعلى التشريع أن يحدد الأسلوب الأمثل لمؤسسي هذا التنظيم بمتابعة الخطوة التي تلي انتهاء هذه المدة .

5- أن يسمح للمنظمات التطوعية بأن يكون وجودها دائما أو محددا إذا كان ذلك ما اختاره المؤسسون .

ويذهب البنك الدولي إلى وجوب أن تتأكد الدولة أن المنظمات التطوعية تفي بالتزاماتها ، ليس عن طريق إعادة التسجيل سنوياً لاستمرار وجودها كشخص معنوي ، وإنما من خلال متطلبات دقيقة، وتقارير منظمة عن أعمالها وأوضاعها المالية . والملاحظ أن تشريعات الدول العربية ، على خلاف بعض التشريعات في آسيا وأفريقيا ، تقضي بتسجيل تنظيماًتها بشكل دائم .

6- أن تؤكد حق الأشخاص المعنويين والطبيعيين على السواء ، في تكوين المنظمات التطوعية . ولكن المتعارف عليه ، في المنطقة العربية ، أن الأشخاص الطبيعيين دون غيرهم ، هم الذين يحق لهم تشكيل الجماعات التطوعية ، أي أن ذلك الحق قاصر على الأفراد على أساس أنهم هم الذين يقومون بالتطوع ، أما الأشخاص المعنويون ، كالشركات والبنوك ، فإن التشريعات العربية لا تعطيهم هذا الحق .

7- أن يسمح التشريع للأفراد بإنشاء منظمات تطوعية عن طريق تصرف بوصية مثلاً أو تركة .

ولكن التشريعات العربية ما زالت لا تسمح بقيام شخص بعينه بتسجيل منظمة غير حكومية ، تنفيذاً لوصية أو تركة ، أو رغبة أسرة في القيام بعمل خيري باسم من فقدته ، وتريد أن تخلد ذكره . وبالرغم من أن الكثير من الهبات التي يوصى بها بعد الوفاة ، تقدم عادة لمنظمات تطوعية خيرية قائمة ، إلا أن البعض قد يرغب في أن يتركوا هذه الهبات لمنظمات يرغبون في إنشائها عن طريق التصرف بالوصية.

8 - أن ينص التشريع على أن العضوية في المنظمات التطوعية عضوية اختيارية ، أي لا يجوز أن يفرض على أي شخص الانضمام أو الاستمرار في عضوية المنظمة إلا حسب رغبته.

ثانياً : القواعد القانونية الأساسية للعمل التطوعي

تؤكد جميع التشريعات العربية التي تنظم عمل المنظمات التطوعية ، والتي تعد بمثابة القوانين ، أن إشهار المؤسسة أو تسجيلها لدى الجهة الإدارية المعنية في الدولة ، يتطلب وضع أنظمة أساسية تغطي جميع احتياجات هذه التشريعات وتتفق مع التشريعات المعمول بها في البلاد العربية ولا يجوز أن تتعارض معها ، كما تأتي متفقة ومتكاملة مع الأبعاد التي تتناوب بها المنظمات الدولية ، التطوعية في المستقبل .

وتتفق هذه التشريعات في عدة قواعد لابد أن تراعيها هذه الأنظمة وهي :

1- هوية المؤسسين

يجب أن يتضمن النظام الأساسي أسماء المؤسسين ومعلومات محددة عنهم ، كالسن ، والمستوى العلمي ، والمهنة ، ومحل الإقامة ، والجنسية ، وما يؤكد في بعض التشريعات أن المؤسس لم يصدر ضده حكم نهائي بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحريات في جنحة مخلة بالشرف أو بالأمانة . وتشترط بعض التشريعات أن يكون من مواطني البلد . وتشترط هذه التشريعات أن يوقع على طلب التأسيس جميع المؤسسين .

2 - أهداف المنظمة التطوعية

تذهب جميع التشريعات إلى ضرورة أن يتضمن النظام الأساسي للمنظمات التطوعية ، غايات المنظمة التطوعية وأهدافها بشكل محدد ، وبما لا يقبل الغموض ، بحيث لا تستهدف هذه الغايات أي غايات أو نشاطات في الحقول السياسية والدينية والطائفية . وأن تقدم خدماتها إلى جميع المواطنين دون التمييز بينهم .

وقد حددت هذه التشريعات ، وبشكل واضح ، ألا تتضمن هذه الأهداف تحقيق الربح المادي واقتسامه ، أو تحقيق المنفعة الشخصية .

وقد نص عدد من التشريعات على أنه يحظر إنشاء الجمعيات السرية ، كما يحظر أن يكون من بين أغراض الجمعية أن تمارس نشاطا يهدد الوحدة الوطنية ، أو مخالفة النظام العام ، أو الآداب ، أو الدعوة إلى التمييز بين المواطنين بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

3 - شروط العضوية

تذهب جميع التشريعات العربية إلى ضرورة أن يحدد النظام الأساسي للجمعية شروط العضوية ، واشتراكات الأعضاء ، وطرق إسقاط العضوية . وتذهب الأنظمة الأساسية إلى من له حق الانتساب إلى التنظيم من حيث جنسيته . حيث تذهب بعض التشريعات إلى قصر عضوية المنظمات على الوطنيين فقط . بينما نجد بعض التشريعات تمنح الحق لغير الوطنيين في الانضمام إلى عضوية هذه التنظيمات . وتحدد الأنظمة في العادة سن الانتساب ، وغالبا ما يعد سن الثامنة عشرة هو الحد الأدنى للعضوية .

وتشترط هذه الأنظمة أن يكون الراغب في الانتساب إلى التنظيم متمتعا بحقوقه المدنية كاملة ، وأن يكون ذا أخلاق حميدة ، وحسن السيرة والسلوك ، وأن يحصل على ترقية عضوين من الأعضاء العاملين ، أو عضو من أعضاء هيئة إدارة الجمعية ، وأن يوافق على النظام الأساس للمؤسسة التطوعية .

وتلجأ العديد من المنظمات إلى اشتراطات أخرى ، كالمستوى التعليمي ، ومكان الإقامة ، أو أي شروط يضعها المؤسسون ولا تتعارض مع القانون المعمول به .

وتحدد الأنظمة الأساسية في العادة قيمة الاشتراك السنوي للعضو . ويعد شرط تسديد الرسم السنوي جزءا من شروط العضوية ، حيث إن عدم الالتزام به قد يفقد الفرد عضويته في التنظيم .

وتذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد أسباب زوال العضوية وهي :

أ - الانسحاب ، وهذا حق من الحقوق الأساسية للفرد .

ب - الوفاة .

ج - فقدان أحد شروط العضوية .

د - الفصل في حالة قيامه بأعمال فيها إضرار بالمنظمة .

هـ - قيامه بعمل يلحق بالمنظمة التطوعية ضررا ماديا أو معنويا .

و - إذا استغل انضمامه للجمعية لغرض شخصي .

4 - تنظيم الأمور المالية

تهتم الأنظمة الأساسية بتنظيم الأمور المالية في التنظيمات التطوعية حيث يتم تحديد موارد هذه التنظيمات وكيفية استغلالها والتصرف بها . وتتفق هذه الأنظمة على أن موارد هذه التنظيمات يمكن حصرها فيما يلي :

اشتراكات الأعضاء ، والتبرعات والهبات ، وريع إيرادات أنشطة التنظيم مما يقوم به من نشاطات لتنمية موارده المالية ، والوصايا وما يوقف لصالح هذه التنظيمات ، والخدمات التي تقدمها هذه التنظيمات .

وتذهب الأنظمة إلى ضرورة احتفاظ المنظمة في مركزها بالسجلات المحاسبية وفقا للأصول المحاسبية المتبعة ، والتي يجب أن تدقق سنويا من قبل مدقق حسابات قانوني ، يتم اختياره من قبل الهيئة العامة للتنظيم ، ويقدم تقريره إليها . كما أن الشفافية في المعلومات المالية للتنظيمات التطوعية مهمة ؛ فالمتبرعون الذين يقدمون أموالهم لهذه التنظيمات يرغبون في

التأكد من أن ما قدموه من تبرعات في أيد أمينة ، وأنه يتم استخدامه بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية وفق أهداف هذه التنظيمات.

5 - الهيئات الأساسية التي تمثل المنظمات التطوعية

أولاً: الهيئة العامة :

تحدد الأنظمة الأساسية الهيئة العامة التي تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين أوفوا بالتزاماتهم وفقاً لأحكام هذه الأنظمة . وتحدد بعض هذه الأنظمة المدة الزمنية التي يشترط على العضو أن يقضيها قبل اكتمال عضويته في الهيئة العامة . وتذهب هذه الأنظمة إلى وجوب دعوة الهيئات العامة للاجتماع مرة كل سنة على الأقل وكذلك كلما تقتضي الضرورة .

وتحدد الأنظمة أن القرارات في اجتماع الهيئة العامة تصدر بالأغلبية المطلقة برفع الأيدي باستثناء انتخاب الهيئة الإدارية والذي يتم بطريقة الاقتراع السري .

وهناك بعض الأمور التي يتخذ بها قرارات و يجب أن تصدر بأغلبية ثلثي أعضاء المنظمة ، وهذه الأمور هي :

1- تعديل نظام المنظمة التطوعية الأساسي.

2- حل المنظمة التطوعية.

3- عزل أعضاء مجلس الإدارة.

ثانياً: الهيئة الإدارية :

تذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد الهيئة الإدارية المنوط بها تفسير أمور المنظمة التطوعية وشروط انتخاب أعضائها وأسلوبه وصلاحياتهم وأسلوب عملهم . وتقوم الهيئة الإدارية بتمثيل المنظمة لدى جميع الهيئات الحكومية والأهلية والقضائية فيما لها من حقوق وما عليها من واجبات.

وتحدد الأنظمة الأساسية صلاحيات الهيئة الإدارية وتشمل كل ما يتعلق بإدارة شئون المنظمة ومنها إعداد الأنظمة المالية والإدارية التي يسير عليها مستخدمو المنظمة وتعيين الموظفين اللازمين والنظر في تأديبهم وفصلهم وعزلهم .

6 - حل المنظمة التطوعية

من حق الجهة الإدارية المشرفة حل المنظمة التطوعية ، إذا خالفت القوانين المرعية التي تعمل بموجبها . ويحتاج حل المنظمة إلى ثلثي أو ثلاثة أرباع الأعضاء الذين يحق لهم التصويت ، وبحيث تؤول ممتلكات المنظمة المنقولة وغير المنقولة في حالة الحل إلى الجهة التي تقررها الهيئة العامة .

7 - أحكام عامة

تذهب الأنظمة الأساسية إلى تحديد أحكام عامة ومنها ما يلي :

أ - حق انتساب أو انضمام المنظمة أو اندماجها في منظمات أخرى . ب - حق المنظمة بصفتها الاعتبارية في امتلاك العقارات والأراضي وغير ذلك من الأموال المنقولة وغير المنقولة .

ج - حق المنظمة في بيع هذه الممتلكات أو رهنها أو تأجيرها .

د - حقها في فتح فروع لها في داخل البلد وخارجه .

تمت