

## موجز السياسة ٢ تعزيز آثار التطوع على مهارات اللاجئين وقابليتهم للتوظيف

"المدرّب في غرفة التدريب يمنح المتطوعين الشباب مهارات جمع البيانات وكانوا جميعًا نشيطين ومستعدين للعمل. وهذا يعني أن الشباب حريصون ومستعدون للعمل عندما تتاح لهم الفرص."

(صورة ومقتبسة من مشاركة شابة من بوروندي ، مخيم روامونجا للاجئين)



### المشاركة التطوعية والمهارات والتوظيف

يمكن للاجئين الشباب تطوير المهارات من خلال التطوع ، لكن اللاجئين يواجهون عوائق أمام المشاركة في العمل التطوعي والتي تحتاج إلى معالجة.

إن تعزيز المهارات وإمكانية توظيف الشباب المتضررين من النزوح القسري أمر بالغ الأهمية ليس فقط لأفئدتهم المستقبلية ، ولكن أيضًا للاستقرار والتنمية على المدى الطويل للمجتمعات المضيفة لهم. غالبًا ما يرتبط العمل التطوعي بتطوير المهارات ، لا سيما في سياقات معدلات بطالة الشباب المرتفعة. يُظهر بحث اللاجئين الشباب المتطوعين في أوغندا (RYVU) كيف أن العلاقة بين التطوع واكتساب المهارات وقابلية التوظيف أكثر تعقيدًا مما يُفترض في كثير من الأحيان. كما يُظهر أن المقاربات من الشمال العالمي لا يمكن نقلها ببساطة إلى أماكن مثل أوغندا ، حيث قد يتخذ التطوع أشكالًا مختلفة وحيث يكافح العديد من الشباب لتأمين سبل عيشهم.

تظهر مجموعة البيانات البحثية أن اللاجئين الشباب يمكنهم تطوير المهارات وإمكانية التوظيف من خلال التطوع ، لكن هذا غير مضمون. بينما قد يكتسب اللاجئون مهارات من التطوع ، فإنهم غالبًا ما يحتاجون إلى مهارات معينة للوصول إلى فرص التطوع التي تعد بأعظم المكافآت.

يتحدى هذا البحث التفكير الحالي من خلال إثبات كيف: غالبًا ما يحتاج اللاجئون إلى مهارات وإثبات تلك المهارات من أجل أن يكونوا قادرين على التطوع ، مما يعني أن الترويج لها كمسار لتنمية المهارات قد يكون مضللًا ؛ المهارات التي يتم تطويرها من خلال العمل التطوعي لن تعزز بالضرورة قابلية التوظيف بسبب التحديات الخاصة التي يواجهها اللاجئون الشباب (مثل الشهادات ، والتنقل ، والتمييز) ؛

يمكن أن يكون التطوع شكلاً من أشكال التوظيف في حد ذاته ، مما يعني أن المشاركة فيه تتعلق بالتحديات الحالية لكسب العيش بقدر ما تتعلق بالعمل المحتمل في المستقبل.

إن تحسين الطرق التي يمكن أن تؤدي بها المشاركة في العمل التطوعي إلى تعزيز اكتساب المهارات وإمكانية التوظيف والوفاء بالوعود التي غالبًا ما يتم الترويج لها يتطلب اتخاذ إجراءات من صانعي السياسات والمنظمات. هذا لضمان الشفافية والمساءلة في إدارة المتطوعين ، والصدق في المهارات وقابلية التوظيف التي وعد بها المتطوعون من اللاجئين.

في حين يسלט البحث الضوء على وكالة وقدرات اللاجئين الشباب على بناء حياتهم وسبل العيش ، فإنه يظهر أيضًا أنه لا ينبغي استخدام تسمية التطوع لإخفاء افتقارهم إلى التعليم والوظائف والدخل. في موجز السياسة هذا ، نقدم مجموعة من التوصيات حول كيفية قيام صانعي السياسات والعاملين في المجال الإنساني والتنموي بتعزيز آثار التطوع على مهارات اللاجئين وقابلية التوظيف وتعزيز ممارسات أكثر عدلاً في التوظيف والتدريب والاعتراف بنشاطهم التطوعي.

# 60% يتطوعون حاليًا

نصف المتطوعين الحاليين هم من أسر تكسب أقل من UGX 100.000 [28 دولارًا أمريكيًا] شهريًا.

"في مخيم اللاجئين ، يعرفون بالفعل أن العمل التطوعي هو أحد نقاط الانطلاق نحو عمل أكثر ربحًا ، ولذا فإنهم [أفراد الأسرة والمجتمع] يواصلون دفع شبابهم للتواجد في أماكن توجد بها فرص تطوعية لأنهم يعتقدون أنه ربما سيكونون محظوظين لأن يتم اصطحابهم للحصول على عمل كامل."

موظفون من الذكور ، منظمة غير حكومية دولية (مدينة كمبالا)



3,131

مشاركا في المسح



20

مشاركا صوتيا



80

مقابلة نوعية



631

مشاركا في ورشة العمل

في المجموع ، شارك في المشروع أكثر من 3800 مشاركا ، بما في ذلك اللاجئين الشباب والكبار ، وأرباب العمل ، والمسؤولين الحكوميين ، والموظفين من الوكالات الإنسانية والإغاثية والمنظمات المجتمعية.

## لماذا هذا الأمر مهم

تم تشريد أكثر من 100 مليون شخص قسراً في جميع أنحاء العالم في عام 2022 - وهو رقم من المتوقع أن يرتفع أكثر في السنوات القادمة. أوغندا هي واحدة من أكبر البلدان المضيفة للسكان النازحين عبر الحدود ، وهي موطن لأكثر من 1,5 مليون لاجئ ، معظمهم تقل أعمارهم عن 24 عامًا. غالبًا ما تستبعد التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية اللاجئين الشباب من التعليم الرسمي ، وفرص بناء مهاراتهم والوصول إلى مصادر دخل مضمون وموثوق. يُظهر بحث RYVU مستويات عالية من مشاركة اللاجئين في أشكال متنوعة من التطوع ، وهي ممارسة يتم تحديدها بشكل متزايد مع بناء المهارات وتعزيز قابلية التوظيف. ومع ذلك ، تميل الأبحاث حتى الآن إلى التركيز على المتطوعين الدوليين و "عام الفجوة" ، أو خبرات التطوع في أوروبا وأمريكا الشمالية. بحثت أبحاث محدودة في التطوع من قبل المجموعات والأفراد المستضعفين ، لا سيما في جنوب الكرة الأرضية. في حين أن هذه الممارسة غالبًا ما ترتبط بأعمال اللطف تجاه الأقل حظًا ، فإن الأدلة تظهر كيف يتم استخدام التطوع أيضًا كشكل من أشكال تقديم الخدمات منخفضة التكلفة للدول والمنظمات. في الوقت نفسه ، فإن الجمع بين افتراض أن تنمية المهارات متأصل في التطوع مع الافتقار إلى دعم أوسع لقبالية توظيف اللاجئين يؤدي إلى الترويج بشكل متزايد للعمل التطوعي كاستراتيجية ملائمة لاكتساب مهارات اللاجئين. ومع ذلك ، فإن التحديات التي يواجهها اللاجئون تجعل تطوير مهاراتهم من خلال التطوع أمرًا معقدًا بشكل خاص. يحلل مشروع RYVU بشكل نقدي أدوار التطوع في حياة اللاجئين الشباب في أوغندا ، وتأثيراته على التوظيف واكتساب المهارات. يساهم هذا في معرفة جديدة ذات صلة بالبحث والممارسة في الأوضاع الإنسانية والإغاثية ، مما يوفر قاعدة أدلة فريدة للأكاديميين وصانعي السياسات لتحسين الممارسة عندما يتعلق الأمر بالتطوع بين اللاجئين.

## ماذا فعلنا



من عام 2019 إلى عام 2022 ، عمل المشروع البحثي للاجئين الشباب المتطوع في أوغندا مع اللاجئين لالتقاط تجاربهم في العمل التطوعي. وشمل ذلك مسحًا واسع النطاق مع اللاجئين الشباب ، واستطلاعًا عبر الإنترنت مع أرباب العمل ، ومقابلات ، وورش عمل مع اللاجئين والمنظمات التي تعمل معهم وممثلي الحكومة في أربعة مواقع: مدينة كمبالا ومستوطنات اللاجئين في بيدبيدي وناكيفالي ورواموانجا. كما تضمنت مشروعًا للتصوير الفوتوغرافي ، يلتقط من خلاله اللاجئون الشباب المشاركون صوراً ويشرون كيف ينظرون إلى العمل التطوعي (انظر الأمثلة في هذا الإحاطة). عبر هذه الأماكن ، انخرط فريق البحث مع اللاجئين ، ولا سيما الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا ، من الجنسيات الأربع الرئيسية الموجودة في أوغندا: بوروندي وجمهورية الكونغو الديمقراطية وجنوب السودان والصومال. على مدى ثلاث سنوات من الأنشطة البحثية ، عمل الفريق بشكل وثيق مع شركاء وطنيين ودوليين ، ولم يشارك المشاركون في جمع البيانات فحسب ، بل شاركوا أيضًا في التحليل خلال ورش العمل التي تركز على السياسات. الأهم من ذلك ، أن البحث كان مدعومًا من قبل المجالس الاستشارية الشبابية المحلية المكونة من اللاجئين الشباب الذين شاركوا خبراتهم وقدموا إرشادات قيمة للفريق في جميع مراحل المشروع. أشرك الباحثون أيضًا هذه المجالس وأصحاب المصلحة الأوسع نطاقًا لتفعيل تعريف التطوع الذي يعكس أفكار وخبرات اللاجئين الشباب ، بدلاً من أفكار المانحين وعلماء الشمال العالمي.

**RYVU** للعمل التطوعي: "أي وقت أو خبرة يتم توفيرها بغرض المساهمة في مجتمع اللاجئين الشباب أو المجتمعات الأخرى. يمكن أن يحدث هذا من حين لآخر أو بانتظام ، من خلال مبادراتهم الخاصة أو مع المنظمات (مثل مجموعات المجتمع أو المنظمات غير الحكومية أو وكالات الأمم المتحدة) ، ويمكن أن يكون غير مدفوع الأجر أو مقابل بدل يومي أو أي حافز آخر."



## نتائج البحث والأفكار الرئيسية

الأنواع الرئيسية للمهارات التي يستخدمها اللاجئون الشباب في أنشطتهم التطوعية هي مهارات المشاركة المجتمعية ، ومهارات الترجمة ، والتسويق ، والزراعة ، والتعليم. حدد هذا البحث أن تعلم أو اكتساب مهارات جديدة يحتل مرتبة عالية من بين دوافع الشباب اللاجئ للتطوع .. يميل عملهم التطوعي إلى أن يُنظر إليه على أنه وضع "مرحح للجانبين" ، حيث يوفر اكتساب المهارات للاجئين الشباب وتقديم الخدمات الإنسانية والاجتماعية. الجهات الفاعلة في التنمية. لكن غالبًا ما يتم تجاهل القيود المفروضة على خيارات اللاجئين فيما يتعلق بالتطوع والتوظيف. لا يعالج صانعو السياسات والمنظمات حاليًا هذا التعقيد ويخاطرون بمعاملة التطوع كشكل من أشكال التعليم والتدريب التقني والمهني "منخفض التكلفة" (TVET).

في هذا السياق ، فإن العلاقة الخطية المفترضة بين التطوع والمهارات والتوظيف تحتاج إلى إعادة النظر. تُظهر البيانات أن اكتساب المهارات من خلال التطوع ليس مضمونًا للاجئين - فهو يختلف باختلاف المتطوعين الفرديين ، والوصول إلى الفرص ، وأشكال التطوع وأنواع التدريب. في كثير من الحالات ، هناك أيضًا متطلبات مهارات للاجئين ليكونوا قادرين على التطوع ، مما يعيق الوصول إلى فرص التطوع لأولئك الذين لا يمتلكون بالفعل كفاءات معينة ، أو أدلة كافية على ذلك. عندما يتعلق الأمر بفرص التوظيف ، فقد شهد ما يقرب من 50٪ من أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع أن المهارات والخبرات المكتسبة من العمل التطوعي هي أصول أقوى عندما يتم دعمها برسائل مرجعية أو شهادات. هذا مهم بشكل خاص نظرًا للصعوبة التي يواجهها أصحاب العمل المحتملون في مساواة المؤهلات من بلدان اللاجئين الأصلية بتلك الأوغندية.



"شخصياً ، أعتقد أنني نسيت [حول] التقدم للوظائف في عام ٢٠١٤. هذا عندما توقفت عن إرسال الطلبات لأنني شعرت بخيبة أمل في مرحلة ما عندما نظرت إلى أولئك الذين يدافعون عن اللاجئين وأرى أنهم لا يستطيعون حتى توفير عمل الفرصة ... ببساطة لأن اللاجئ يحمل صفة لاجئ ."

لاجئ مشارك من جمهورية الكونغو الديمقراطية (مدينة كمبالا)

ومع ذلك ، فإن امتلاك المهارات قد لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة قابلية التوظيف بسبب الظروف التي يجد فيها اللاجئون الشباب أنفسهم. على الرغم من الإطار التنظيمي المواتي للاجئين في أوغندا والذي يسمح رسميًا للاجئين بالعمل ، لا يزال اللاجئون يواجهون تحديات في سوق العمل. بما في ذلك ليس فقط شهادة مؤهلاتهم السابقة ، ولكن أيضًا أشكال مختلفة من التمييز. علاوة على ذلك ، يتم تحديد الوصول إلى التطوع أيضًا من خلال التواجد المادي و / أو التواجد عبر الإنترنت للاجئين في الأماكن التي يتم فيها الإعلان عن هذه الفرص.

على الرغم من السرد السائد حول التطوع كمسار إلى العمل ، فإن اكتساب المهارات من التطوع لن يؤدي بالضرورة إلى عمل مستدام ، لأن التطوع بحد ذاته لا يعالج الحواجز التي يواجهها اللاجئون الشباب. يمكن للعمل التطوعي إعادة إنتاج عدم المساواة من سوق العمل ، ويمكن أن يصبح في حد ذاته شكلاً من أشكال العمل المأجور للعديد من اللاجئين عندما يكون هناك تعويض مالي مرتبط بعملهم التطوعي (انظر موجز سياسة RYVU ١).

الأدلة التي تم الحصول عليها من هذا البحث تدعو أصحاب المصلحة الذين يعملون مع المتطوعين لمعالجة العوائق التي تحول دون مشاركة اللاجئين ، وتقديم الاعتراف بمهارات الشباب اللاجئين وتمييزها ، وتعزيز التطوع بطرق تعكس حقائق اكتساب المهارات وقابلية التوظيف بين اللاجئين.

العوائق الرئيسية لمشاركة المتطوعين من بيانات مسح RYVU



لقد تحدثت للتو عن منح هؤلاء الشباب شهادات بعد أن يكونوا قد اكتسبوا بعض المهارات أو أكملوا بعض التدريبات التي نظمتها بعض المنظمات غير الحكومية. يمكن للأوراق التحدث بشكل أفضل ، وليس مجرد قول "أنا أعرف كيف أقود" ...

موظفون من الذكور ، منظمة غير حكومية دولية (مستوطنة روامانجا)

حدد البحث مجالين رئيسيين يحتاج فيهما أصحاب المصلحة إلى العمل معًا وكفاعلين في حد ذاتها. أولاً، الاعتراف بأن اكتساب المهارات وقابلية التوظيف من الأبعاد المهمة للعمل التطوعي، لكنهما بعيدان عن ضمان اللاجئيين الشباب الذين لا يستطيعون في كثير من الأحيان الوصول إلى الفرص التي تحقق أكبر قدر من الفوائد. ثانيًا، ضمان عدم استخدام التطوع لإخفاء نقص الدعم الموجه لتنمية مهارات الشباب اللاجئيين. وهذا يستدعي خطوات العمل التالية داخل أوغندا وفي السياقات الوطنية الأخرى لإشراك اللاجئيين كمتطوعين:

يجب على المنظمات التي يشارك فيها المتطوعون - بما في ذلك الوكالات الإنسانية والإمائية الوطنية والدولية، والقطاع الخاص، والمنظمات المجتمعية - إعطاء الأولوية:

- وضع سياسات توظيف تطوعي عادلة وشاملة بين مختلف اللاجئيين واللاجئيين والمتطوعين الوطنيين، مدعومة بتدابير مناسبة تمنع عدم المساواة في العملية (على سبيل المثال، الاعتراف بسجلات متنوعة من التجارب السابقة، وتوفير الوصول إلى وسائل النقل).
- تقديم شهادات عند إتمام التطوع تسجل عمل المتطوعين بالطرق التي يعترف بها أصحاب العمل.

يجب على الحكومات إعطاء الأولوية:

- زيادة الاستثمار والفرص للاجئيين للوصول إلى التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) لتقليل الاعتماد على خطط التطوع كطريق لاكتساب المهارات.
- ضمان وجود إطار وطني لسياسة التطوع الذي يعترف بالقوى العاملة واحتياجات المجتمع والأفراد، ويعطي الأولوية للشفافية والمساءلة والمساواة في تعزيز وتوظيف وإدارة العمل التطوعي، بما في ذلك بين مجتمعات اللاجئيين.

يجب أن يعمل جميع أصحاب المصلحة المعنيين معًا من أجل:

- إنشاء آليات ردود فعل شاملة تمكن اللاجئيين الشباب من تشكيل عملية صنع القرار حول تطوير وإدارة العمل التطوعي.
- تطوير مصطلحات مشتركة وشاملة للتعرف على خبرات التطوع المتنوعة ومساهماتها المحتملة في اكتساب المهارات وإمكانية التوظيف.
- ضمان وجود قاعدة أدلة كافية حول أدوار وتأثيرات التطوع على مهارات اللاجئيين وقابلية التوظيف لدعم السياسات والممارسات التي تعكس بشكل أفضل احتياجات وخبرات مجتمعات اللاجئيين.



"كأثر من العمل التطوعي، تمكنت السيدة من إنشاء مشروع تجزئة صغير استمر بمرور الوقت في التوسع إلى هذا المستوى."

صورة واقتباس من قبل مشارك شاب من بوروندي (مخيم ناكيفالي للاجئين)

## موارد إضافية وتفاصيل الاتصال

للوصول إلى مزيد من البيانات والرؤى من مشروع RYVU، بما في ذلك المواد المتعلقة بهذا الإيجاز، قم بزيارة [www.ryvu.org](http://www.ryvu.org). على موقع الويب، يمكنك العثور على مجموعة من الموارد لاستكشافها وتنزيلها، بما في ذلك:

- مزيد من الإجازات السياسية
- المنشورات الأكاديمية
- ألعاب تفاعلية لاستكشاف نتائج المشروع وآثارها على السياسات والممارسات
- معرض للصور التي التقطها لاجئون شباب لتوثيق تجاربهم التطوعية

ابقى على تواصل:

البروفيسور مات بيلي سميث، رئيس مشروع RYVU:

[matt.baillie-smith@northumbria.ac.uk](mailto:matt.baillie-smith@northumbria.ac.uk)

البريد الإلكتروني الخاص بالمشروع: [contact@ryvu.org](mailto:contact@ryvu.org)

موقع المشروع: [www.ryvu.org](http://www.ryvu.org) تويتر: RYVUGanda

تمويل البحث:

معاهد البحوث: