

ПРИРАЧНИК ЗА ОБУКА ЗА ВОЛОНТЕРСКИ МЕНАЏМЕНТ



Содржина

- Сесија 1: Вовед за Анри Динан и волонтерство**
- Сесија 2: Што е волонтер?**
- Сесија 3: Волонтер 2005 - поддршка на секретаријатот за волонтерски развој на националните друштва**
- Сесија 4: Обезбедување услуги на локално ниво и Организација**
- Сесија 5: Основање на локална организација во заедницата која користи волонтери за обезбедување услуги**
- Сесија 6: Волонтерски менаџмент**
- Сесија 7: Улогата на највисокото раководство во градење на организација на волонтери која е пријателски расположена кон волонтерите**
- Сесија 8: Практични чекори за подобрување на волонтеризмот во националното друштво**

Сесија 1

Вовед за Анри Динан и волонтерство

Време	30 минути
Цели	Да се даде вовед за волонтерство преку зборовите на Анри Динан. Да се прикаже смисолот на идеите на Анри Динан во денешни околности.
Содржина	Цитати од “Сеќавања на Солферино” од Анри Динан.
Резултати	Учесниците ќе разберат како Анри Динан гледал на волонтерите. Учесниците ќе разберат како Анри Динан гледал на потребите на волонтерите. Учесниците ја ќе разберат релевантноста на мисијата на Анри Динан во денешни услови.
Методи	Презентација Пленарни дискусии и дискусии во мали групи
Потребни материјали	/
Прилози	Цитат од “Сеќавања на Солферино” (во прилог)
Дополнителна	Документ: Предностите од ангажирање литература на волонтери во Црвениот крст / Црвена полумесечина Документ: Волонтери и Стратегија 2010

Ориентирање / Позадина

Концептот за волонтерство е од суштинско значење во Меѓународното Движење на Црвен крст и Црвена полумесечина. Многу интересно, но волонтерскиот придонес исто така е од суштинско значење во оригиналната визија на Анри Динан, врз база на неговите искуства од битката кај Солферино. Перцепирањето на Анри Динан на вредностите и потребите од волонтери и денеска сеуште се релевантни и покрај фактот што оттогаш има поминато многу време и околностите во светот значително се променети.

Целта на оваа сесија е:

- Да се претстави концептот на Анри Динан за волонтерска работа;
- Да се покаже како овој концепт е сеуште релевантен денеска.

Документи

- Цитати од “Сеќавања на Солферино” и прашања (во прилог)
- Документ: Предностите од имање волонтери во Црвениот крст / Црвена полумесечина (достапен на volunteering@ifrc.org)
- Документ: Волонтери и Стратегија 2010 (достапен на volunteering@ifrc.org).

Предлог содржина на сесијата

Презентација (5 минути)
(делење на прилог материјал)

Извадок од “Сеќавања на Солферино”

Разговор во парови: (5 минути)

Што рекол Анри Динан?
Што мислел тој со тоа?
Што може од ова да научиме денеска?

Пленарна дискусија по главните точки (10 минути)

Заклучоци (5 минути)

Коментар

Цитат од “Сеќавања на Солферино”

“Зарем не би било можно, **во мирновременски услови**, да се формираат друштва за помош со цел да **обезбедуваат грижа за ранети лица за време на војна** преку **посветени и целосно обучени волонтери**? За ваква работа, **платената помош не е она што е навистински потребно**... Заради тоа, има потреба од болничари и сестри волонтери, кои се посветени, **обучени и искусни и чија улога ќе биде призната** од командантите на армиите на бојното поле и ќе биде **поддржана и помогната** нивната мисија.”

Во цитатот од Анри Динан има неколку клучни идеи за волонтерството кои се однесуваат и во денешни услови:

“во мирнодопски услови” = да се биде подготвен однапред.

“обезбедуваат грижа” = обезбедување услуги.

“ранети лица за време на војна” = специфична целна група на ранливо население.

“посветени и целосно обучени волонтери / обучени и искусни” = избери и обучи ги правите лица за да бидат волонтери.

“платената помош не е она што е навистински потребно” = оваа работа подобро се извршува доколку не е платена, отколку платена.

“чија улога ќе биде призната” = создадете вистински работни **услови**.

“поддржана и помогната” = обезбедете лидерство и поддршка.

Дискусија

Клучни точки кои треба да произлезат во дискусијата:

- Волонтерската улога не е споредна во размислувањата на Анри Динан - тие се во центарот на неговата визија како одговор на потребите на ранливото население.
- Зборовите на Анри Динан се сеуште релевантни денеска. Тие ја претставуваат основата за волонтерскиот ангажман во организацијата и волонтерскиот менаџмент.

Прилог лист

Сесија 1: Вовед за Анри Динан и волонтерство

Цитат од *“Сеќавања на Солферино”*

“Зарем не би било можно, во мирновременски услови, да се формираат друштва за помош со цел да обезбедуваат грижа за ранети лица за време на војна преку посветени и целосно обучени волонтери? За ваква работа, платената помош не е она што е навистински потребно... Заради тоа, има потреба од болничари и сестри волонтери, кои се посветени, обучени и искусни и чија улога ќе биде призната од командантите на армиите на бојното поле и ќе биде поддржана и помогната нивната мисија.”

Прашања за групна дискусија:

Што рекол Анри Динан?

Што мислел тој со оваа изјава?

Што може од ова да научиме денеска?

Кои се клучните идеи?

Сесија 2

Што е волонтер?

Време	45 минути
Цели	Да се разбере дефиницијата за волонтер во Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација; Да се разбере дека волонтерската работа не е платена; Да се разбере разликата помеѓу членови и волонтери; Да се разбере дека националните друштва имаат должности кон своите волонтери
Содржина	Правилник за волонтерство на Меѓународната Федерација.
Резултати	Учесниците јасно ќе знаат кој е волонтер, а кој не е, согласно со Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација;
Методи	Презентација Пленарни дискусии и дискусии во мали групи
Потребни материјали	/
Прилози	Правилник за волонтерство на Меѓународната Федерација;
Дополнителна литература	Упатство за примена на Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација;

Ориентирање / Позадина

Недоразбирањата околу дефинирањето на поимот волонтер кај националните друштва и персоналот на Федерацијата претставува голема пречка за унапредување на волонтирањето во Движењето. Дефинирањето на поимот волонтер не е само академско прашање, туку е важно од практична гледна точка. Постојат јасни докази дека некои моментални употреби на терминот “волонтер” - на пример кога се однесува на некој кој прима дневници или стипендија за неговата работа наместо да се покријат само вистинските трошоци - овие изјави се штетни за волонтерството во Движењето и надвор од него. Во 1999 година, генералното Собрание на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина го донесе Правилникот за волонтерство каде има утврдено јасни дефиниции за поимот “волонтер” и “член”, и каде се утврдени задолженијата на националните друштва кон волонтерите како и задолженијата на волонтерите кон националните друштва.

Целта на оваа сесија е:

- Да се претстави Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација;
- Да им се помогне на учесниците да разберат одредени прашања кои произлегуваат од усвојувањето на овој правилник.

Документи

- Правилник за волонтерство на Меѓународната Федерација од 1999 година;
- <http://www.ifrc.org/who/policy/voluntee.asp> Упатство за примена на Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација од 2001 година;
- <http://www.ifrc.org/voluntee/development/tools.asp>

Предлог содржина на сесијата

- Презентација (20 минути)
(делење на копија од Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина).

Вовед во Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација
Претставување на некои битни прашања кои произлегуваат од
Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација

- Членови и волонтери
- Волонтерската работа не е платена
- Волонтерски права

- Разговор во парови: (5 минути)

Што значи Правилникот за волонтерство на Меѓународната
Федерација за нас?

- Пленарна дискусија по главните точки (15 минути)
- Заклучоци (5 минути)
(делење на копија од Упатството за имплементација на Правилникот за
волонтерство на Меѓународната Федерација)

Коментар

Вовед во Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина.

Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација беше одобрен од националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина на Генералното Собрание на Меѓународната Федерација одржано во 1999 година.

Со цел да им се помогне на националните друштва да донесат свои правилници за волонтерство, како и подобро да го разберат Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација, беше подготвено Упатство за имплементација на волонтерскиот правилник (види подолу).

Претставување на некои битни прашања кои произлегуваат од Правилникот за волонтерство на Меѓународната Федерација

Искуствата покажуваат дека следниве области на Правилникот честопати погрешно се разбираат во рамките на меѓународното Движење на Црвен крст и Црвена полумесечина. Сите овие области имаат импликации на работата поврзана со зајакнување на волонтерството во Црвениот крст / Црвена полумесечина, па заради тоа многу е важно учесниците на обуката да имаат точни и прецизни познавања на овие области.

“Волонтери” и “Членови”

Релевантни извадоци од Правилникот

Волонтирање во Движењето на Црвен крст и Црвена полумесечина е активност која:

- 2.1.1 е мотивирана од слободната желба на лицето кое волонтира, и не е мотивирано од желба за материјална или финансиска добивка или надворешен социјален, економски или политички притисок;
- 2.1.2 е наменета во корист на ранливо население во заедниците;
- 2.1.3 е организирана од страна на признат претставник на националното друштво на Црвен крст или Црвена полумесечина.

Волонтер на Црвен крст или Црвена полумесечина е лице кое повремено или редовно извршува волонтерски активности за националното друштво на Црвен крст или Црвена полумесечина.

Член на Црвен крст или Црвена полумесечина е лице кое формално ги прифатило условите за членување согласно со одредбите на Статутот или

правилата на националното друштво, и обично има право да биде бирано и да бира претставници во раководните тела.

Волонтерите на Црвен крст или Црвена полумесечина може, но и не мора да се членови на националното друштво. Овој Правилник се однесува на волонтери на Црвен крст или Црвена полумесечина.

Зошто е оваа разлика е важна?

Членовите и волонтерите имаат различни мотивации за партиципирање во работата на националното друштво кои не треба да се мешаат.

Членот можеби сака:

- Да покаже поддршка за националното друштво (финансиска)
- Да може да гласа и да биде биран на демократските избори во националното друштво

Волонтерот можеби сака:

- Да врши работа во националното друштво

Ако националните друштва ги помешаат овие две работи, тие ризикуваат да не ги задоволат потребите на двете групи кои се потенцијални поддржувачи на националното друштво.

Врз база на различната мотивација на членовите и волонтерите, за да се има успешно менаџирање на членството и волонтерите, потребно е да се има два различни система и пристапи во националното друштво. Овие системи треба јасно да се одвоени еден од друг.

Статистичките податоци во однос на членовите и волонтерите на националното друштво имаат различно значење за организацијата. Опаѓање на бројот на членови во националното друштво упатува на фактот дека јавната поддршка за националното друштво е во опаѓање. Опаѓањето на бројот на волонтери може да значи дека капацитетот на националното друштво за обезбедување на квалитетни услуги е намален.

Волонтерската работа на Црвен крст / Црвена полумесечина не е платена

Релевантни извадоци од Правилникот:

Волонтирање во Движењето на Црвен крст и Црвена полумесечина е активност која:

- 2.1.1 е мотивирана од слободната желба на лицето кое волонтира, и не е мотивирано од желба за материјална или финансиска добивка или надворешен социјален, економски или политички притисок;
- 2.1.2 е наменета во корист на ранливо население во заедниците;
- 2.1.3 е организирана од страна на признат претставник на националното друштво на Црвен крст или Црвена полумесечина.

Волонтер на Црвен крст или Црвена полумесечина е лице кое повремено или редовно извршува волонтерски активности за националното друштво на Црвен крст или Црвена полумесечина.

5.1.10 Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе надоместуваат разумни трошоци кои ги направиле волонтерите во текот на спроведување на одобрена волонтерска активност.

5.1.13 Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина обезбедуваат, кога треба да се платат луѓе за извршување на одредена задача или работа, тие да го имаат статусот на вработени лица, со склучени договори за работно ангажирање. Со тоа, тие се покриваат и заштитуваат од законите поврзани со вработување, и други одредби поврзани со запазување на минимална плата, склучување договори и други законски права и одговорности.

Овде е наведена клучната работа. Иако на волонтерите треба да им се надоместат трошоците кои ги прават за спроведување на волонтерските активности, тие не смеат да бидат исплатени над или под оваа сума.

Зошто е ова важно?

- Во некои земји праксата да се плаќаат луѓе и да се нарекуваат волонтери ги уништува традиционалните концепти за неплатена волонтерска работа.
- Ако потенцијалните волонтери очекуваат да бидат платени, тогаш кога националното друштво нема да може да им плати, тие нема да работат.
- Во некои земји сумите кои се исплаќаат се 50% или повеќе од просечната плата во земјата. Луѓето кои ги прифаќаат овие плати се претежно лица кои не може да примаат нормална плата, као што се на пример невработените. Доколку работната сила во националното друштво на

оваа група е доминантна , други делови на општеството - на пример професионалци - нема да сакаат да се придружат.

- Повеќето земји имаат законска регулатива за придонесите и даноците кои се плаќаат за работниците кои примаат плата. Ако националното друштво не ги плаќа овие работи, може да се толкува дека националното друштво намерно се обидува да го избегне плаќањето данок и да ги покрие здравствените придонеси за лицата кои работат за него.

Една работа која многу често се поврзува со ова прашање е дека луѓето во сиромашните земји нема да работат за себе. Ова е можеби вистина - но во овој случај националното друштво треба да ги вика овие лица мануелни работници, дневни работници, и.т.н.

Волонтерите на националните друштва имаат права:

Релевантни извадоци од Правилникот:

5.1 Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.1 изготват кодекс на однесување одобрен од националниот извршен одбор кој ги утврдува правата и одговорностите на националното друштво и неговите волонтери.
- 5.1.2 ќе ангажираат волонтери за специфични, точно утврдени улоги или задачи.
- 5.1.6 обезбедат соодветна обука која ќе му овозможи на волонтерот да ги исполни своите одговорности кон Движењето, специфичната задача или улога за која бил ангажиран да ја спроведе, и било која друга активност при итна состојба која ќе биде побарано да ја спроведе .
- 5.1.7 обезбедат соодветна опрема за задачата и улогата која ќе побараат да ја извршат волонтерите.
- 5.1.8 наградуваат и доделуваат признанија на волонтери секогаш кога тоа е можно и соодветно, и ќе им обезбедуваат можности за личен развој.
- 5.1.9 обезбедат почитување на ставови и идеи на нивните волонтери во сите фази на креирање, подготвување, имплементација и евалуација на програмот или активноста.
- 5.1.10 надоместат разумни трошоци кои ги направиле волонтерите во текот на спроведување на одобрена волонтерска активност.
- 5.1.11 обезбедат соодветно осигурување за волонтерите.
- 5.1.14 обезбедат соодветна обука и развојни можности за постоечките и потенцијалните волонтери од раководството.

Сите овие работи укажуваат дека како што волонтерите имаат обврски кон националните друштва (утврдени во Правилникот), и волонтерите може да очекуваат одредени стандарди на однесување од националните друштва. Всушност, сите овие работи кои се погоре наведени се аспекти на добар волонтерски менаџмент систем, и на нив може да се гледа како базична добра пракса за ефикасно вклучување на волонтерите во организацијата.

Дискусија

Клучни точки кои треба да произлезат во дискусијата:

- Правилникот за волонтерство се однесува на практичните аспекти за водење на успешна волонтерска организација и иницира волонтерски развојни прашања.
- Истовремено, Правилникот е комплициран документ - националните друштва треба исто да размислат како може да го прилагодат и поедностават правилникот за да може да биде добро разбран во контекстот на нивите земји.

Сесија 3

Волонтер 2005 - поддршка на секретаријатот за волонтерски развој на националните друштва

Време	30 минути
Цели	Да се претстави и разбере поддршката на секретаријатот за унапредување на волонтерската работа.
Содржина	Преглед на поддршка на секретаријатот за националните друштва преку Планот за волонтерство 2005.
Резултати	Учесниците ќе разберат зошто е потребно унапредување на волонтерската работа; Учесниците ќе ја разберат логиката која произлегува од Волонтер 2005. Учесниците ја ќе разберат структурата за поддршка за унапредување на волонтерската работа.
Методи	Презентација Групни прашања и одговори
Потребни материјали	ЛЦД проектор
Прилози	Прилог со слајдови (во прилог) План за волонтерство 2005
Дополнителна литература	/

Ориентирање / Позадина

Волонтерскиот развој е едно од клучните прашања со кое се соочуваат националните друштва. Со цел да се обезбедат услуги за ранливото население, националните друштва мора да имаат мрежи на волонтери во локалните заедници. Моменталните катастрофи како што е ХИВ/СИДА го потенцираат фактот дека многу национални друштва немаат капацитет или знаење да ги развиваат и раководат мрежите на волонтери во спроведувањето на тековните програми во локалните заедници. Како одговор на ова, секретаријатот го изготви **Волонтерскиот План 2005**, каде е утврдено како секретаријатот и делегациите ќе обезбедуваат поддршка за националните друштва во следните пет години за да се зајакне волонтерската работа во националните друштва.

Целта на оваа сесија е:

- да се утврдат причините зошто е неопходен волонтерскиот развој во Движењето;
- да се објасни поддршката на секретаријатот за волонтерски развој (Волонтерски План 2005);
- да се објасни концептот на Волонтерскиот План 2005;
- да им се даде време на учесниците да ја увидат нивната улога во рамките на Волонтерскиот План 2005.

Документи

- Волонтерскиот План 2005 е достапен на <http://www.ifrc.org/voluntee/development/2005.asp> или на volunteering@ifrc.org
Копии на слајдови (во прилог)

Предлог содржина на сесијата

- Презентација (15 минути)
(делење на копија од слајдови)
 - Волонтерството мора да се зајакне
 - За да го развие волонтерството, националното друштво треба да го насочи вниманието на локални активности;
 - Поддршка на структура за волонтерски развој во националното друштво;
 - Поддршка на структуриите од страна на секретаријатот;
 - Главни очекувани резултати 2005

- Прашања и дискусии (10 минути)

- Заклучоци
(делење на копија од Планот)

Коментар

Слајд 1

Obuka za volonterstvo

Sesija 3

Volonterski Plan 2005

6 slajda

Obuka za volonterstvo
Oddel za organizaciski razvoj 2002



- Планот е одобрен од Управниот Комитет на Секретаријатот и јавно презентираан во февруари 2001. Одделот за организациски развој е одговорен за следење на имплементација на Планот; е-маил [волунтеерингЖифрц.орг](mailto:volunteering@zifrc.org)

Слајд 2

Волонтерството мора да се зајакне!

• Надворешни причини:

- Поголеми и променливи потреби
- Поголеми очекувања на партнерите
- Зголемена конкуренција
- Волонтерството се менува

• Внатрешни причини

- Потешкотии за привлекување и задржување волонтери
- Стратегија 2010
- Правилник за волонтерство на Меѓународна Федерација
- Заложба на Федерација

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Надворешни причини зошто националните друштва мора да го зајакнат волонтерството

Поголеми и променливи потреби

- Бидејќи потребите на ранливото население растат и се менуваат, националните друштва мора да бидат во состојба да реагираат.
- Волонтерските системи мора да се адаптираат за да се задоволат новите потреби.

Очекувања на партнерите

- За обезбедување донаторска поддршка
- За донесување нови закони.

Зголемена конкуренција

- Нови волонтерски организации се основаат секоја година, и привлекуваат финансиски и човечки ресурси од заедницата. За да се натпреварува, Црвениот крст мора да биде подобро организиран и повеќе релевантен во однос на овие организации.

Волонтерството се менува

- Во рамките на Црвениот крст, ништо не е сменето ниту направено во однос на волонтирањето во последните 20 години. Надвор од Движењето, развиени се нови идеи, согласно со потребите на новите волонтери кои имаат се повеќе нови барања денеска.

Внатрешни причини зошто националните друштва мора да го зајакнат волонтерството

Потешкотии за привлекување и задржување волонтери

- Во “Научени лекции од деведесеттите” “потешкотии при привлекување и задржување волонтери” и “значително опаѓање на нивниот број.”

Стратегија 2010

- Стратегија 2010 не може да успее доколку не се воспостават волонтерски системи и структури.

Правилник за волонтерство на Меѓународна Федерација - усвоен 1999 година

Заложба на Меѓународната Федерација на Меѓународната Конференција на Црвен крст и Црвена полумесечина оддржана во 1999 година.

Слајд 3

За да го развие волонтерството националното друштво мора да се фокусира на локална работа

•Волонтерството се базира на локалната култура и состојби.

•Волонтерството е резултат на:

- Релевантни локални програми
- Силни фокусирани ООЦК
- Локален менаџмент на волонтери
- Упатства, обука и поддршка од централата
- Соодветни инвестиции и средства за оваа цел

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Волонтерството се базира на локалната култура и состојби.

Волонтерството постои во секоја заедница и се базира на културата и традицијата на луѓето. Тоа е различно насекаде, и на него влијаат економските, демографските, политичките и други фактори.

Волонтерството е резултат на:

- Програми за задоволување на потреби во заедниците: што е важно луѓето да одвојат време за да обезбедат поддршка?
- Општински организации насочени кон потребите на локалната заедница и кои мобилизираат ресурси за задоволување на овие потреби. Заедницата треба да претставува слика на активностите на општинската организација на Црвен крст.
- Волонтерите треба да бидат раководени и поддржувани локално - за остварување на тешка работа потребна е континуирана поддршка.
- Постојат национални структури за поддршка на општинските организации на Црвен крст: да им се обезбедат насоки, материјали и обука.
- Локалните волонтерски структури треба да привлечат доволно ресурси од заедницата за да може да опстанат, но потребни се финансиски средства за развивање нови идеи и програми и воспоставување нови структури.

Слајд 4

Структура за поддршка на националното друштво за унапредување на волонтерство

• Мрежи на волонтерски експерти:

- Водени од учесници од регионот
- Размена на знаења и взаемна поддршка

• Регионални лица за волонтерски развој

- Претседател или делегат за волонтерски развој на секоја мрежа
- Унапредување на волонтерството во регионот
- Унапредување на мрежно поврзување во регионот

• Пилот национални друштва

- Документирање искуства за инспирација на другите

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Поддршка на структурата на националното друштво за унапредување на волонтерство

- Националните друштва мора да ја вршат работата врз база на реалните состојби и култури;
- Секретаријатот може да ја поттикнува, насочува и поддржува работата.

Мрежи на волонтерски експерти:

- Мрежите на волонтерски експерти се сретнуваат за да разменат знаења по прашања сврзани со волонтерството кои се од интерес за националното друштво.

Регионални лица за волонтерски развој

- Секој регион треба да има одговорно лице за волонтерство, од националното друштво или делегат за промовирање на волонтерството, кој ќе биде врска со секретаријатот, и ќе остварува контакти со други регионални експерти и истражувачи од оваа област.

Пилот национални друштва

- За да се инспирираат другите, одредени пилот национални друштва ќе спроведат темелно истражување на волонтерството и волонтерскиот развој. Ова ќе овозможи достапност на регионални специфични знаења, што ќе овозможи развој на специфични регионални модели и алатки кои ќе им бидат достапни на другите национални друштва.

Слајд 5

Поддршка на секретаријатот за структурата

- Поддршка на мрежите
- Поддршка на одговорните лица
- Мобилизирање политичка, практична и економска поддршка за унапредување на волонтерството
- “Конзорциум” на донаторски национални друштва
- Коалиција со волонтери на ОН и други
- Унапредување на компетенции на М. Федерација
- Собирање и објавување факти и статистики



Поддршка на мрежите

Секретаријатот ќе:

- Изготви алатки и материјали кои ќе им бидат потребни на мрежите;
- Финансира селектирани развојни проекти за да се стекнат важни нови знаења;
- Поддржува студиски патувања помеѓу регионите;
- Го поддржува учеството на националните друштва на поважни конференции за волонтерство.

Поддршка на одговорните лица

- Годишен состанок за координација и обука

Мобилизирање политичка, практична и економска поддршка за унапредување на волонтерството

- Лидерите во Движењето мора да ја разберат потребата за развој на волонтерството во Движењето и да бидат подготвени да инвестираат во нови волонтерски системи и структури.
- Националните друштва со напредни волонтерски системи мора да го споделат знаењето со националните друштва кои се помалку развиени во оваа област.

“Конзорциум” на донаторски национални друштва

- Секретаријатот ќе ги покани донаторските национални друштва да формираат “Конзорциум” за развој на волонтерството во Црвен крст / Црвена полумесечина за да се развие донаторскиот интерес и знаење во делот на унапредување на волонтерството.

Коалиција со волонтери на ОН и други

- Секретаријатот ќе работи со волонтери на Обединетите Нации и други за да влијае и да ги поддржи владите во промовирање на волонтерството.

Унапредување на компетенции на Меѓународната Федерација

- Сите менаџери, вработени и делегати на Меѓународната Федерација треба да се обучени за прашања поврзани со волонтерството за да може да работат со националните друштва и на работните позиции на Меѓународната Федерација.

Собирање и објавување факти и статистики

- Секретаријатот ќе работи за да обезбеди релевантни статистички податоци за бројот на волонтери и членовиво Движењето.

Слајд 6

Главни очекувани резултати 2005

- Националните друштва ги менаџираат волонтерите на систематски начин
- Волонтерските програми на националните друштва обезбедуваат високо квалитетни услуги
- Националните друштва споделуваат регионална поддршка по прашања поврзани со волонтерство

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Националните друштва ги менаџираат волонтерите на систематски начин

- Локалните структури на националните друштва имаат знаења и системи за привлекување, обука и мотивирање на локалното население за обезбедување релевантни услуги за задоволување на локални потреби.
- Централата на националното друштво ги поддржува локалните структури за спроведување на погоре наведеното.

Волонтерските програми на националните друштва обезбедуваат високо квалитетни услуги.

Националните друштва споделуваат регионална поддршка по прашања поврзани со волонтерство.

Дискусија

Клучни точки кои треба да прозизлезат во дискусијата:

- Развојот на волонтерството е одговорност на националните друштва и тоа мора да биде направено во согласност со состојбите и условите во кои работи националното друштво.
- Улогата на секретаријатот на Меѓународната Федерација е да креира политички и практични средини во кои ќе може да се развиваат националните друштва.
- Како ја гледаат својата улога учесниците на обуката во рамките на овој план?

Сесија 4

Обезбедување услуги на локално ниво и Организација

Време	најмалку 30 минути
Цели	Да се разбере што е работа на Црвен крст на локално ниво и каде се одвива таа работа; Да се разбере функционирањето на локалната организација на Црвен крст
Содржина	Организирање на услуги на локално ниво; Привлекување и менаџирање на волонтери на локално ниво; Локална организациска структура и национална структура за поддршка на локални организации.
Резултати	Учесниците ќе го разберат односот помеѓу локалните програми, мобилизирање и менаџмент на волонтери и структурата на локалната организација на Црвен крст; Учесниците ќе ја разберат организациската поставеност и функциите на локалната организација на Црвен крст; Учесниците ќе ја разберат улогата на националното друштво во поддршката на услугите на локално ниво.
Методи	Презентација
Потребни материјали	ЛЦД проектор
Прилози	Прилог со слајдови
Дополнителна литература	/

Ориентирање / Позадина

Волонтерската работа се случува во локалните заедници и произлегува како резултат на одреден програм за задоволување релевантна локална потреба како и организационски активности одредена работа да се спроведе, да се обезбедат и управуваат потребните реурси. Една од одликите на развојната работа на Црвениот крст / Црвена полумесечина која е направена во последно време е да се посвети вниманието на националните и регионалните структури во националното друштво; овој модул има за цел да објасни како услугите и организацијата изгледаат на ниво на волонтери и како националните и регионалните структури работат на обезбедување поддршка на овој план.

Целта на оваа сесија е:

- да се даде јасна дефиниција на терминот “локално”;
- да се истакне зошто локалната работа е најважната работа во националното друштво;
- да се даде општа слика на волонтерската служба на локално ниво;
- да се даде општа слика на локална организација, каде се одвиваат програми и каде работат волонтерите;
- да се даде општа слика како Централата треба да ја води и поддржува локалната волонтерска работа и структури.

Документи

- Копија од слајдови (во прилог)

Предлог содржина на сесијата

Презентација (30 минути)
(делење на слајдови)

Локалната работа е најважната работа на националното друштво.

Што значи “локално”?

Локална организација на Црвен крст
Идентификување на потреби
Услуга

 Дизајнирање на услуга

 Прилагодување на услугата за волонтерска работа

 Волонтерска услуга - резултат на два менаџмент система

Мобилизирање на локални ресурси

Организација

Поддршка на локалната работа

Коментар

Локалната работа е најважната работа на националното друштво

Резултатите на националното друштво доаѓаат од локалната работа во заедницата - заедницата е местото каде живее ранливото население и каде се наоѓаат волонтерите кои може да ги задоволат потребите на ранливото население. Работата која се врши во заедниците е она што всушност треба да се евалуира кога се решава колку е ефективно националното друштво.

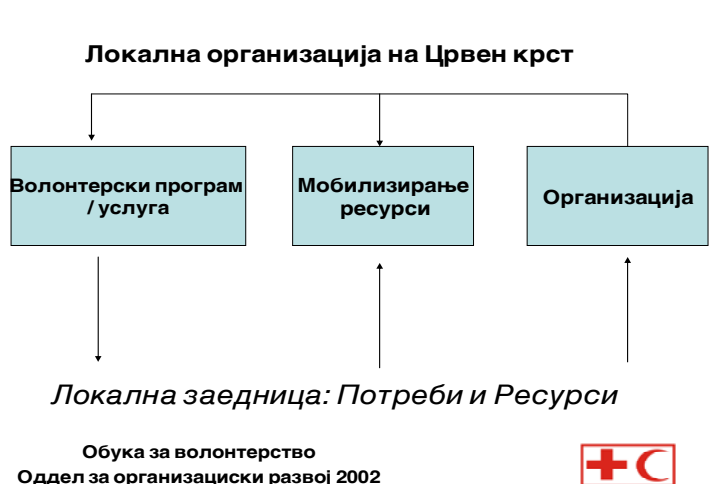
Што значи “локално”?

Локално значи:

- Заедницата каде живее ранливото население;
- Волонтерите да може да стигнат до местото каде волонтираат во рок од 30 минути со вообичаени средства за транспорт (пр. пешки, со точак, автобус, и.т.н.)

Многу структури на национални друштва не ги задоволуваат критериумите на оваа дефиниција - ова е важна причина зошто овие национални друштва имаат потешкотии да мобилизираат волонтери во заедницата. Во моментот има недоразбирање во Движењето во однос на толкувањето на терминот “локално”, кој се користи за да се опише најниската форма на организирање на националното друштво, без разлика на близината на заедницата која се опслужува.

Локална организација на Црвен крст



Овој слајд ги покажува основните функции на локалната организација на Црвен крст / Црвена полумесечина.

Следните слајдови ќе ги разработат секоја од трите области поединечно.

Волонтерски програм / услуга

Огранокот на Црвен крст постои за да обезбеди услуга која задоволува одредени релевантни потреби во локалната заедница.

Мобилизирање на ресурси

За да може да си обезбеди “бесплатни” услуги, локалната организација на Црвен крст мора да обезбеди ресурси од локалната заедница:

- “човечки ресурси” (волонтери) за да ја спроведат услугата и за менаџирање на локалната организација на Црвен крст
- Финансиски или стокови ресурси за да се плати обезбедената услуга и административни трошоци

Организација

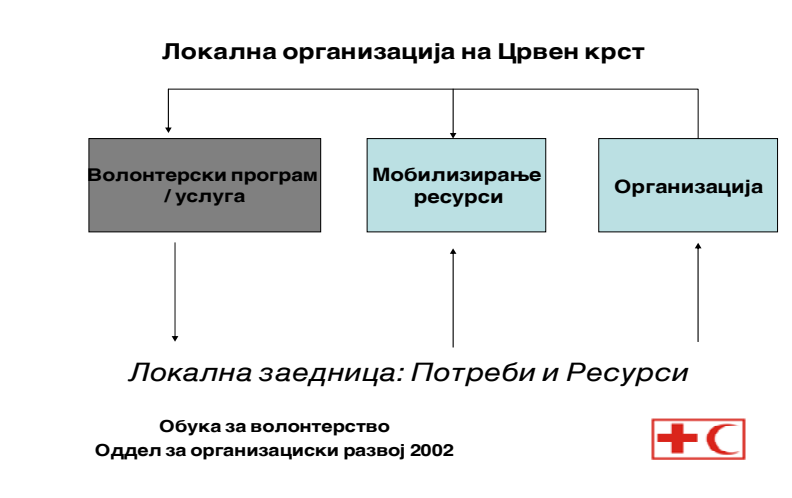
Мора да постои некој вид на управна /раководна структура за:

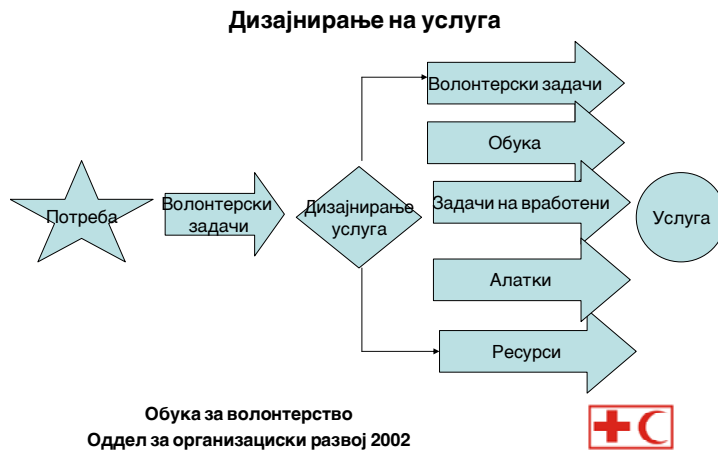
- надгледување на секојдневното спроведување на активности;
- процена на нови потреби и активности;
- да носи одговорност пред локалната организација на Црвен крст во заедницата.

Други забелешки:

- Овој дијаграм ги претставува функциите на одредена волонтерска организација во заедницата - која претставува конкуренција на националното друштво!
- Дијаграмот секако не ги претставува односите во преостанатиот дел од националното друштво.

Волонтерска програма / услуга





Идентификување на потреби и дизајнирање на услуга

Првиот чекор во подготвувањето на услугата е да се утврди потребата во заедницата која треба да се задоволи со помош на волонтерите. Во овој процес, следниве работи се од голема важност:

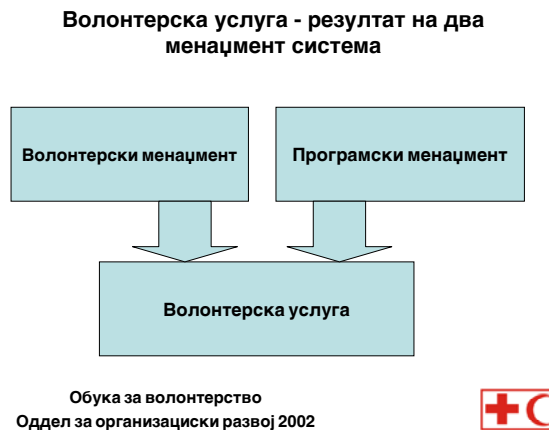
- Дали потребата е доволно важна во заедницата за да заедницата ја поддржи со човечки и финансиски ресурси?
- Дали Црвениот крст / Црвена полумесечина може да ја задоволи оваа потреба? (т.с.т. дали националното друштво треба да се вклучи во овој програм?)
- Дали е ова потребата која е присутна во целата земја или само во една заедница (импликации за поддршка кои може да се појават во националната и регионалните структури)?
- За да се задоволи Потребата, се подготвува **концепт на услугата** - визија како таа потреба може да се задоволи преку волонтерите.

Ова се прави конкретно преку **дизајнирање на услугата**:

- **Дизајнирање на задачи** кои може да се спроведат од страна на волонтери, кои ќе ги интересираат волонтерите и кои ќе може да се усогласат со нивното слободно време (можеби 3 часа неделно). Овие задачи се комбинираат за да се дојде до конкретни **видливи резултати**.
- Дизајнирање (и спроведување) на соодветна **обука** за волонтери, како и за менаџери на волонтери и дизајнери на услуги.
- **Дизајнирање на задачи за вработените** (ако учествуваат во активностата); обука на вработените за да може да ги извршуваат овие задачи.

- Подготовка на неопходни **алатки** - на пример за привлекување и обука на волонтери, за следење на имплементација на услуга.
- Подготовка на буџет и планирање на **ресурси** за одржливост на програмот.

Волонтерска услуга - резултат на два менаџмент система

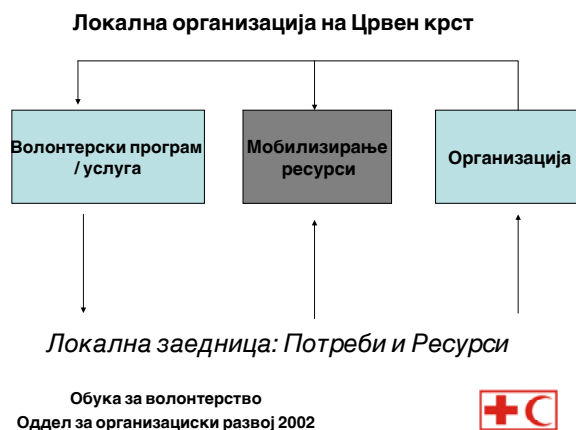


Во рамките на волонтерската услуга, постојат два менаџмент системи кои паралелно се одвиваат.

Волонтерски менаџмент - мобилизација, привлекување, обука, поддршка на волонтери за спроведување на работата во рамките на програмот.

Програмски менаџмент - процес преку кој програмските цели се задоволуваат со волонтерскиот ангажман..

Локална мобилизација на ресурси

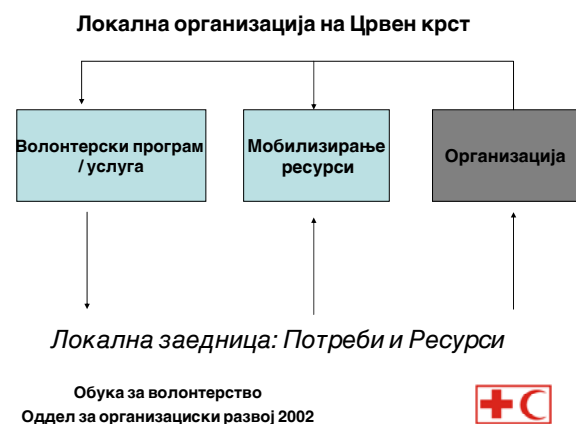


За да се поддржи услугата, локалната организација мора да мобилизира кадровски и финансиски ресурси од локалната заедница.

- Лидери - луѓе кои ќе ја координираат и водат активноста, ќе ги организираат волонтерите од заедницата и кои ќе наоѓаат решенија на проблемите кои ќе произлегуваат.
- Волонтери - луѓе кои ќе ја извршуваат работата
- Пари - за материјали и опрема, реклама, и благодарници за волонтерите.
- Други ресурси - за материјали и опрема, реклама, и благодарници за волонтерите.
- Сорботка за да се намалат трошоците, пр. Бесплатно фотокопирање, реклама, попусти.

Искуствата покажуваат дека дури и најсиромашните заедници обезбедуваат постојана помош за Црвениот крст / Црвена полумесечина кога овие услуги се доволно релевантни за средината.

Организација



Организациската структура на локалната организација ќе ја изразува локалната култура и традиции и вообичаено ќе има:

- **Одбор** - избрана група на волонтери кои ќе ја носат законската одговорност за активностите на локалната организација и ќе имаат овластувања да носат одлуки.
- **Членови** - луѓе од заедницата кои сакаат да бидат дел од внатрешните демократски процеси на националното друштво, кои за возврат ќе мора да платат и мала годишна членарина.
- **Годишни состаноци** -годишни состаноци на кои членовите вршат преглед на работата на организацијата, и решаваат кои активности ќе ги спроведуваат следната година.
- **Управа** - систем за имплементација на одлуки на Одборот, која ги организира услугите и други активности.
- **Односи со преостанатиот дел од националното друштво** - локалната организација мора да информира за своите активности до повисоките нивоа на националното друштво, во однос на исполнување на утврдените цели и учество (преку свои претставници) во демократските процеси на националното друштво.

Поддршка на локална работа

Систем за обезбедување услуги на националното друштво



Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Најважната функција на регионалните и националните структури во рамките на националното друштво е да се обезбеди поддршка на локалните услуги на националното друштво. Меѓу другото, туке се подразбира поддршка во:

- **Лидерство** - обезбедување насоки, инспирација, поттикнување;
- **Координација** - координирање на активности;
- **Поддршка** - обука, материјали, консултантски услуги, средства, и др.

Сесија 5

Основање на локална организација во заедницата која користи волонтери за обезбедување услуги

Време	60 минути
Цели	Да се применат знаења стекнати во сесија 4 во практична специфична вежба во националниот контекст.
Содржина	Групна работа за дизајнирање на организација во заедницата со користење волонтери за обезбедување услуги.
Резултати	Знаењето стекнато за локална волонтерска организација во сесија 4 изразено во групна работа и пленарни дискусии.
Потребни материјали	/
Прилози	Прилог “Основање на локална организација во заедницата која користи волонтери за обезбедување услуги” (во прилог).
Дополнителна литература	/

Ориентирање / Позадина

Претходната сесија обезбеди општи информации за тоа како функционира локална организација на волонтери во заедницата. Меѓутоа ова е многу општ концепт кој на различен начин функционира во различни околности во различни делови на светот. Многу е важно учесниците во обуката да имаат претстава како овие општи концепти изгледаат во нивните заедници и да ја почувствуваат динамиката на волонтерската организација во нивната земја или регион.

Целта на оваа сесија е:

- да се зајакнат знаењата стекнати во четвртата сесија преку практична вежба;
- да се поттикнат учесниците да размислуваат на волонтерството и волонтерската организација во контекст на нивните сопствени заедници.

Документи

- Прилог: Основање на локална организација во заедницата која користи волонтери за обезбедување услуги (во прилог)

Предлог содржина на сесијата

- Инструкции за групна работа (5 минути)
(делење на прилози)
- Групна работа (20 минути)
- Презентирање на групна работа (20 минути)
- Дискусии (30 минути)
- Заклучоци (5минути)

Коментар

Целта на групната работа е учесниците да размислат како се развива локална организација во заедницата врз база на волонтерски услуги преку користење на концептите од претходната сесија.

Клучни работи кои треба да се појаснат во однос на групната работа:

- Групите треба да бидат составени од 4 до 5 учесници;
- Ставете ги учесниците во улога на заедница која одговара на локална потреба со локални ресурси;
- Замислете како група како може ова да се случи - и опишете го процесот во временска рамка од две години;
- Време за вежбата (20 - 30 минути);
- На крајот, групата ги презентира активностите на нивната организација за период од две години. Ова може да се направи со временска линија, дијаграм кој ги покажува врските со заедницата, како приказна

Клучни работи кои треба да се истакнат:

- Организацијата не е организација на Црвен крст / Црвена полумесечина;
- Организацијата не е дел од националната структура (т.с.т. мора потполно да се потпре на ресурси од заедницата).

Помош доколку групите заглават во работата:

- Локацијата која ќе ја изберете може да биде едно село;
- Потребите треба да бидат едноставни, на пример одстранување смет од одредена средина, или грижа за децата додека не се вратат родителите од работа, и.т.н.
- Организациите не треба да бидат комплицирани за да бидат успешни;
- Поставете го прашањето „Што би се случило во заедницата каде сте пораснале доколку група луѓе реши дека сака да направи некоја позитивна промена во таа заедница? Како ќе се организира групата и како ќе се обезбедат ресурси за да може да се постигне целта?“

Дискусија

Клучни точки кои треба да прозизлезат во дискусијата:

- Дали на групите им беше лесно да замислат создавање на вакви организации?
- Доколку учесниците се од различни етнички средини, каква споредба и заклучоци може да изведеме од различните учесници во обуката?
- Како овие организации кои ги дизајнираа групите може да се споредат со општинските организации на Црвен крст во земјата? Кои се разликите и зошто? (на пример, дали на овие организации им требале правилници, вработена служба, и.т.н.)
- Како се превземаат активности за справување со проблемите на локално ниво во организациите на Црвен крст од кои доаѓаат учесниците?
- Доколку националните друштва се соочени со сериозна конкуренција во нивните земји, многу е веројатно дека оваа конкуренција е од вакви организации.

Прилог лист

Основање на локална организација во заедницата која користи волонтери за обезбедување услуги

Задача

Замислете дека сте група на луѓе која живее во сиромашна заедница која има утврдено важна потреба во заедницата и сака да основа организација базирана на волонтерска работа за да се реши оваа потреба. Вашата задача е да опишете како ќе ја формирате и воспоставите оваа волонтерска организација за да ја задоволите утврдената потреба преку користење на локални ресурси. Вашата организација не е дел од поголема регионална / национална структура.

- Во период од 20 минути подгответе список на чекори кои ќе ги превземете за да креирате едноставна но ефективна организациска структура која ќе функционира во тек на две години.
- Подгответе кратка презентација за вашата организација која ќе ја претставите пред другите групи.

Сесија 6

Волонтерски менаџмент

Време	60 минути
Цели	Учесниците ги разбираат главните причини заради кои волонтираат луѓето, како се дизајнира програм за вклучување волонтери, како се раководи со волонтерите во овој програм и како организацијата создава средина која е пријатна за волонтерите.
Содржина	Мотивација на волонтери, волонтерски програми, менаџирање на волонтери.
Резултати	Учесниците ќе: <ul style="list-style-type: none">a) ги разберат главните причини зошто луѓето волонтираат;b) разберат како функционира еден волонтерски програм;c) ја разберат цената на волонтерското ангажирање;d) разберат како се менаџираат волонтери;e) ги разберат факторите на локалната организација кои го поттикнуваат волонтерството.
Методи	Презентација Работа во мали групи и пленарни дискусии
Потребни материјали	ЛЦД проектор Флип чарт хартија и пенкала
Прилози	Прилог со слајдови (во прилог)
Дополнителна литература	Алатки и техники за дизајнирање на волонтерски програм - Фински Црвен крст - Ревизија за волонтерска вредност и инвестиции.

Ориентирање / Позадина

Волонтерскиот менаџмент е систем кој систематски ја трансформира волонтерската мотивација во ефикасно обезбедување на услуги. Иако овде се користи терминот “волонтерски менаџмент”, терминот “администрација” исто така често се употребува. Понекогаш зборот “менаџмент” се доведува во прашање - тој се чини дека имплицира на контрола, посебно во организации каде на волонтерите се гледа како на сопственици на организацијата. Од друга страна, волонтерското вклучување нема да биде успешно без систем кој обезбедува волонтерите да бидат соодветно обучени и опремени за да може да ја спроведат услугата на правите лица и во вистинско време, а истовремено да се задоволат потребите на волонтерите за вклученост во корисни задачи, дружење и оддавање признание за нивната работа.

Целта на оваа сесија е:

- да се објасни мотивацијата на луѓето за волонтирање;
- да се објасни како треба да се адаптира програмот за да може да учествуваат волонтерите;
- да се објасни волонтерскиот менаџмент;
- да се објасни дека, волонтерскиот ангажман чини пари, преку обезбедување на примери;
- да се објасни како организациската атмосфера влијае на волонтирањето.

Документи

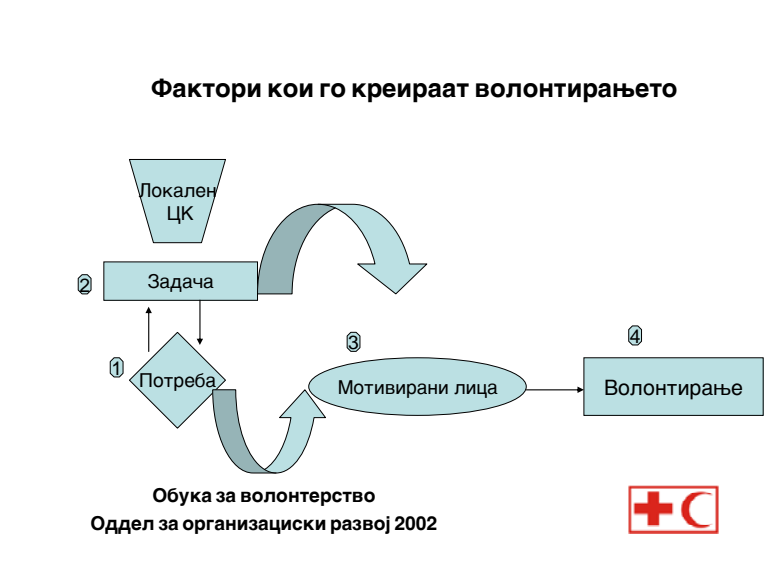
- Прилог со слајдови (во прилог)
- Проект за Ревидирање на волонтеризмот: Алатки и техники за дизајнирање на волонтерски програм - Европа
<http://www.ifrc.org/voluntee/development/tools.asp> (алатки)
<http://www.ifrc.org/voluntee/development/situation.asp> (студии на случаи)

Предлог содржина на сесијата

- Презентација (40 минути)
(делење на копија од слајдови)
 - Зошто луѓето волонтираат?
 - Да се разбере волонтерот
 - Да се разбере волонтерскиот програм
 - Менаџирање на волонтери и трошоци
 - Средина пријатна за волонтери
- Дискусии (15 минути)
- Заклучоци (5 минути)

Коментар

Зошто луѓето волонтираат? - Слајд 1



1. Потреба

Потребата е почетна точка за волонтирање. Оваа потреба мора да им е очигледна на луѓето - тоа мора да биде нешто што тие сметаат дека е важно да се смени во општественото опкружување, и нешто што сметаат дека може да го сменат преку превземање на нивните активности. Ако потребата не е важна, или луѓето не може да видат како може да придонесат за да се смени состојбата, тогаш луѓето нема да се пријават да волонтираат.

2. Задача

Волонтерската задача е активност која придонесува да се задоволи потребата. Ова мора да биде нешто што е може да го направи волонтерот.

Работата на локалната организација на Црвен крст / Црвена полумесечина која е поврзана со потребите, задачите и потенцијалните волонтери е во следниве области:

- Да се утврди потребата;
- да се предочи потребата на заедницата доколку тоа не е веќе направено;
- да се подготват волонтерски задачи кои ќе придонесат за надминување на потребата;
- да се најдат поединци во заедницата кои се подготвени да ги спроведат овие задачи;
- да се водат и поддржуваат мотивираните лица во извршување на задачата се додека не се задоволи потребата (волонтерски менаџмент)

3. Мотивирани лица

Примарната мотивација на лицата е да се обезбеди поддршка за задоволување на одредена потреба.

4. Волонтирање

Мотивираниото лице спроведува одредена активност за постигнување на одредена цел поврзана со потребите на заедницата, со поддршка на локалната организација на Црвен крст.

Да се разбере волонтерот - Слајд 2

Да се разбере волонтерот

- Улога а не компетенција
 - Многу различни улоги
- Знаење и компетенција
- Ефикасно ако е соодветно менаџирано и поддржано
- Се совпаѓа со предизвикот
- Нема плата, но чини пари

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Митовите за волонтерите се чести - што смеат, а што несмеат да направат. Следуваат одредени размислувања за волонтерите кои покажуваат чести грешки во гледање на концептот на волонтеризмот.

Улога, а не компетенција

Волонтирањето е активност која ја извршуваат луѓето. Етикетата “волонтер” не кажува колку добро тие ќе ја спроведат активноста. Нема поврзаност помеѓу примањето плата и да се биде компетентен, па волонтерските организации мора да осигураат дека луѓето внатре и надвор од организацијата, нема да гледаат на волонтерите како на аматери.

Истовремено, има повеќе различни улоги кои волонтерот може да ги извршува во националното друштво - на пример:

- Волонтер кој спроведува одредена услуга;
- Волонтер кој учествува во раководењето на организацијата;

- Волонтер “експерт” (пример: сметководител или адвокат кој обезбедува професионални услуги)
- Административен волонтер
- Волонтер за маркетиншки активности.
- Др.

Знаење и компетенција

Еден доктор кој работи како волонтер во здравствениот програм не го заборава своето професионално знаење само заради тоа што е волонтер. Истовремено, докторот кој сака да даде придонес со одвојување на време може да извршува најразлични улоги меѓу кои и улоги кои немаат поврзаност со медицинска обука, како што е работа во извршниот одбор на националното друштво. Дел од волонтерскиот менаџмент подразбира ускладување на вештините на луѓето со потребите на организацијата..... доколку тоа го сакаат волонтерите. Од друга страна, луѓето честопати волонтираат за да научат и прават нови работи во животот.

Ефикасно ако е соодветно менаџирано и поддржано

Волонтерите сакаат да сменат нешто во нивната заедница - но добрата желба не е доволна за да се дојде до посакуваните резултати. Доколку не постои систематска обука, поддршка и евалуација, добрата желба на волонтерите набргу ќе исчезне како резултат на нематеријализирање на резултатите од нивната работа. Волонтерскиот менаџмент подразбира координирање на задачите на повеќе мотивирани лица за постигнување на нешто што е поголемо од вкупниот збир на поединечни придонеси.

Совпаѓање со предизворот

Волонтерите се привлекуваат со работи кои треба да се направат. Ако националните друштва сакаат волонтерите да спроведуваат едноставни задачи, тогаш луѓето ќе се пријавуваат за вакви задачи. Од друга страна, ако националните друштва сакаат волонтерите да извршуваат амбициозни, но реални задачи тогаш веројатно волонтерите ќе се пријавуваат за извршување вакви задачи.

Нема плата, но чини пари

Волонтерите не се платени, но организацијата сепак мора да троши пари за да се обезбеди волонтерско вклучување. За привлекување волонтери можеби ќе треба печатење на постери или друг информативен материјал. Волонтерите треба да се обучат за работата која ќе ја извршуваат и да им се дадат материјали кои ќе им бидат потребни за работата. Некои волонтери можеби ќе треба да користат автобуски превоз па заради тоа трошоците за превоз треба да им се надоместат. Други волонтери можеби ќе работат за време на ручек па

затоа локалната организација на Црвен крст треба да им обезбеди храна или да им ги надомести трошоците за исхрана. Накратко, ангажирањето волонтери не е воопшто бесплатно, па заради тоа националните друштва треба да ги земат во предвид овие трошоци при планирањето на волонтерските програми.

Да се разбере волонтерскиот програм - Слајд 3

Волонтерскиот програм е програм во чии рамки волонтерите ја спроведуваат својата работа. Овој програм се разликува во неколку важни работи во однос на програмот кој го спроведува само платената служба.

Да се разбере волонтерскиот програм

- **Внатрешна мотивација, без плата**
 - *Поголем предизвик за менаџирање*
- **Просечно работно време: 10 часа месечно**
 - *Поголема административна работа по лице*
- **Внимание насочено на задачата, мало вклучување во организацијата**
 - *Покомплицирани внатрешни комуникации*

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Внатрешна мотивација, без плата

Како што беше погоре наведено, волонтерите примарно се мотивираат бидејќи сметаат дека може да придонесат во задоволувањето на одредена потреба во општественото опкружување. Истовремено, може да имаат други лични мотивации заради кои се приклучуваат на одредена организација - да стекнат нови пријатели, да се здобијат со одредено признание во општеството, да научат и стекнат вештини кои подоцна ќе им користат во животот. Задоволувањето на овие индивидуални потреби е покомплицирано отколку да се исплати плата, каде парите се даваат за возврат на обезбедените услуги. Во волонтерскиот програм, наградата е повеќе индивидуална и нематеријална па заради тоа е и покомплицирана. Заради овие факти, луѓето кои работат со волонтери мора да бидат посебно добро обучени и вешти.

Просечно работно време: 10 часа месечно

Волонтерите работат цело работно време за да заработат пари и имаат семејни обврски. Во просек волонтерот може да работи волонтерски само 2 до 3 часа неделно. За да биде ефективен, волонтерскиот програм мора да биде составен од многу мали задачи кои заедно ќе доведат до поголем резултат. Еден од предизвиците кај менаџментот на волонтери е да им се даде до знаење на

волонтерите како нивните мали поединечни придонеси доведуваат до поголем резултат. Истовремено, ова наложува повеќе административна работа и организација, заради фактот што треба да се вклучат повеќе волонтери во работата, а исто така и заради фактот што волонтерите се достапни само во одредено време во денот или навечер.

Внимание насочено на задачата

Волонтерите ги извршуваат нивните задачи веројатно само во период од два до 3 часа неделно (види погоре). Ова значи дека имаат малку време за да контактираат со организацијата - посебно доколку волонтерите работат на “надворешни” проекти - како што се посети на луѓе во нивните домови. Заради тоа, комуникациите со волонтерите претставуваат посебен проблем на волонтерскиот програм. Некои од типичните проблеми кај програмите за волонтерско обезбедување на услуги, се обезбедување повратни информации за работата на волонтерите во организацијата, правилно застапување на волонтерите во организацијата и консултирање на волонтерите при подготвување нови идеи и програми.

Менаџирање на волонтери (слајдови 4-6)

Основни чекори за менаџмент на волонтери

- Дизајнирање работни задачи, пишување опис на работните задачи
- Регрутирање, интервјуирање, тестирање, избор
- Ориентирање, обука, распоредување
- Надгледување, информирање, дијалог, развој
- Надомест на трошоци, плаќање осигурување
- Водење досие и статистика
- Оценување, наградување, унапредување
- Прераспоредување, прекинување на ангажман

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Овој слајд дава генерален преглед на процесот за менаџмент на волонтери:

Дизајнирање работни задачи, пишување опис на работните задачи

Менаџментот на волонтери се базира на волонтери кои извршуваат важни задачи кои придонесуваат за задоволување на целите на организацијата, но исто така обезбедуваат и лична награда за волонтерот. Заради тоа, многу е важно организацијата да каже што сака од волонтерите пред да се обиде да ги привлече во организацијата. Тука треба да се каже и што треба се очекува од волонтерот, кои вештини (доколку треба) треба да ги има волонтерот за да може да ја спроведе задачата, кога волонтерот треба да биде на располагање, и.т.н.

Регрутирање, интервјуирање, тестирање, избор

Врз база на описот на работните задачи, организацијата ќе може да реши дали луѓето кои аплицирале се вистинските лица за потребната задача. На волонтерите треба да им се даде шанса да дојдат во организацијата и да кажат што очекуваат од волонтерската работа во организацијата и за да се види дали навистина одговараат за работата. Одреден волонтер може да биде поприкладен за друг програм или во друга организација. За одредена работа, посебно со ранливи групи како што се деца, можеби законски ќе биде потребно или се препорачува дополнително тестирање. Ова може да биде во форма на проверка на лицето во полиција или контакт со луѓе кои го познаваат волонтерот. На крајот, секогаш има лица кои не се соодветни да волонтираат за одредена улога - организацијата не треба да се плаши да одбие одредени волонтери едноставно преку искажување благодарност за нивниот интерес.

Ориентирање, обука, распоредување

Зависно од претходните знаења, мора да разбере како функционира организацијата, кои се нејзините цели, и.т.н. На волонтерите на Црвен крст / Црвена полумесечина вообичаено им се обезбедува обука, на пример за употребата на амблемите и основните принципи. Ова е многу важно, бидејќи волонтерите за време на целиот ангажман ја претставуваат организацијата. Доколку треба да останат во организацијата, тие треба да се чувствуваат дека се дел од неа. За да ја спроведат работата, на волонтерите можеби ќе им треба обука. А кога ќе почнат да работат, можеби ќе им треба поддршка од поискусен волонтер во краток временски период за да добијат осет за работната задача.

Надгледување, информирање, дијалог, развој

На волонтерите им се потребни повратни информации за да се почувствуваат вреднувани во организацијата. Организацијата треба да знае што работат волонтерите, дали им е потребна дополнителна поддршка или дали постојат одредени идеи и предлози за подобрување на услугите. Доколку волонтерите останат во организацијата подолг временски период, можеби ќе треба да им се даде можност за надградба на своите знаења и вештини, со цел да може да се справат со нови предизвици во организацијата. Заради тоа, многу е важно да има редовни контакти со волонтерите - тоа помага брзо да се решат проблемите а истовремено им помага на волонтерите да се чувствуваат интегрирани во организацијата.

Надомест на трошоци, плаќање осигурување

Доколку волонтерите направат трошоци како резултат на нивната волонтерска активност, тогаш организацијата треба да ги надомести. Волонтерите треба да бидат осигурани за време на работните задачи кои ги извршуваат во

организацијата, во случај да не се повредат или случајно да не повредат или оштетат одреден клиент или имот.

Водење досие и статистика

Волонтерскиот ангажман треба да даде резултати, па овие резултати треба да се одмерат и документираат. Бројот на работните часови кои ги одвојуваат луѓето во организацијата, исто така е важно за оддавање признание и наградување на волонтерите, како и заради информирање на општеството за улогата на волонтерите во организацијата.

Оценување, наградување, унапредување

Јасно е дека некои волонтери имаат потенцијал за извршување на различни задачи и за носење поодговорни задачи. Доколку е така на нив треба да им се даде можност тоа да го направат - доколку тоа го сакаат. Ова е еден начин на оддавање на признание за работата која ја вршат волонтерите, а и претставува важна бенефиција за самата организација.

Прераспоредување, прекинување на ангажман

Понекогаш е јасно дека одреден волонтер е на погрешно место. Ова може да дојде како резултат на повеќе причини, меѓу кои и престанувањето на потребата за услугата која ја извршува волонтерот. Вештините на волонтерот може да се искористат во друг програм или услуга. Или, можеби ќе биде добро да му се искаже благодарност на волонтерот за напорната работа и да му се каже пријатно. Во екстремни случаи кога волонтерот создава проблеми или тензија, можеби ќе треба и да се раскине волонтерскиот ангажман во организацијата.

Менаџирање волонтери и трошоци

Трошоци за волонтерски ресурси во локалниот буџет

- Административни трошоци (персонал, канцеларија, осигурување)
- Привлекување и маркетинг
- Трошоци за тестирање
- Трошоци за идентификација (беџ, униформа)
- Волонтерска обука и развој
- Признание за волонтерски труд
- Фонд за поддршка (надоместоци)

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Овој слајд е извлечен од материјалите за волонтерски менаџмент на Американскиот Црвен крст.

Волонтерскиот менаџмент чини пари, но многу често овие трошоци не се вклучени во буџетите и плановите. Ако националните друштва сакаат да го подобрат волонтерскиот менаџмент, тие треба да утврдат колкави се трошоците кои произлегуваат во оваа област како и колкав ќе биде придонесот од волонтерскиот ангажман. Во горе наведениот пример наведени се следниве трошоци:

Административни трошоци - трошоците за обезбедување персонал во канцеларијата, административна опрема и др., како и трошоци за вклучување на волонтери, на пример трошоци за осигурување на волонтерите.

Привлекување и маркетинг - трошоци за информативни постери и летоци.

Трошоци за тестирање - за интервјуирање, прикажување на организацијата на волонтерите и за нивно добредојде.

Трошоци за идентификација - ако волонтерите носат униформи, носат специјални беџеви и др., тогаш овие трошоци треба да ги плати националното друштво.

Волонтерска обука и развој - почетна обука за волонтерско ориентирање во организацијата и појаснување на нивните права обврски. Потоа обука за задачите кои треба да ги извршуваат. И, за волонтерите кои ќе бидат ангажирани на подолг временски период, можности за посетување напредна обука.

Признание за волонтерски труд - за оддавање поединечна благодарност и признание (роденденска честитка, признанија за долгогодишна служба) или за групни прослави, на пример за новогодишна прослава.

Фонд за поддршка - Доколку волонтерите треба да трошат пари за да волонтираат (пример автобуски превоз, исхрана), тогаш овие трошоци ги надоместува националното друштво.

Волонтерски менаџмент и асоцијативен живот

Волонтерски менаџмент и асоцијативен живот

• Волонтерскиот менаџмент вклучува и асоцијативен живот:

- > Создавање заедница
- > Добредојде на нови волонтери / малцинства
- > Волонтерско учество
- > Креирање идни можности

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Волонтерскиот менаџмент обезбедува систематско задоволвање на потребите на волонтерите од страна на организацијата за возврат за задачите кои ги спроведуваат волонтерите. Примарната мотивација за волонтирање треба да биде обезбедувањето придонес за решавање на потребите на заедницата. Истовремено, волонтерите имаат и секундарни мотивации за спроведување на волонтерските активности, поврзани со тоа што се дел од група на луѓе. Волонтерскиот менаџмент систем исто така мора да осигури дека организацијата ќе обрне внимание на овие аспекти на волонтерско вклучување.

Создавање заедница - Волонтерите на Црвен крст / Црвена полумесечина да бидат дел од заедницата доколку тие тоа го сакаат, а националното друштво треба да им помогне на овој план. Ова може да се направи преку обезбедување простории за волонтери во организацијата на Црвен крст, преку подготовка на информативни писма и стории за волонтери, организирање разни настани за волонтерите и др.

Добредојде на нови волонтери / малцинства - По одреден извесен период, групите на волонтери имаат тенденција да станат групи со лица на слична возраст, пол, етничка припадност или др. Тоа значи дека на новите волонтери ќе им биде малку тешко да се чувствуваат пријатно во групата, посебно доколку се на различна возраст, пол или етничка припадност со другите членови на групата. Многу е тешка, но истовремено е и важна задачата на менаџерот за волонтерство да создаде атмосфера каде новите волонтери ќе се чувствуваат целосно интегрирани и прифатени од групата.

Волонтерско учество - Волонтерите го одвојуваат своето сопствено време за националното друштво па заради тоа мора да бидат дел од раководниот процес на локалната организација и националната организација. Тука се подразбира застапување на волонтерските интереси во консултативните процеси, учество во раководниот процес на националното друштво како член на организацијата (доколку постои таква желба) и право да се искаже мислење во однос на водењето на програмите во локалната организација. Поттикнувањето на вклученост на волонтерите е дел од базирање на организацијата и осигурување дека таа ги изразува потребите и желбите на заедниците.

Креирање идни можности - поврзано со учеството и поседувањето на организацијата, волонтерите треба да имаат лични можности за превземање поодговорни задачи и улоги во националното друштво. Нивните искуства се од големо значење па националните друштва треба да обезбедат волонтерите кои имаат искуства и знаења да стигнат до нивоа каде нивните знаења и искуства може најдобро да се искористат, доколку тоа е она што тие го сакаат.

Дискусија

Клучни точки кои треба да прозизлезат во дискусијата:

Волонтерската улога не е споредна во размислувањата на Анри Динан - таа е во центарот на неговите размислувања.

- Волонтерскиот менаџмент се случува во локалните структури.
- Иако оваа сесија опишува општ волонтерски менаџмент модел, тој мора да се прилагоди за да одговара на локалните состојби, култура и организација.
- На некој начин, волонтерскиот менаџмент се однесува на став; ако на волонтерите се гледа како на центар на организацијата, мало е инвестирањето во системи и структури за да се обезбеди добар третман за волонтерите за да може ефективно да ја спроведуваат работата; доколку тие не се важни тогаш нема да има потреба од ваква инвестиција.
- По воведувањето на систематски волонтерски менаџмент, волонтерската услуга или програм треба:
 - да обезбеди добра услуга за корисниците;
 - да има стабилни квалитетни стандарди;
 - да биде исплатлива во однос на направените трошоци;
 - да биде одржлива;
 - да може да се измерат постигнатите резултати.
- Во повеќето програми на националните друштва има аспекти на волонтерскиот менаџмент - во многу случаи, предизвикот е да се воспостави систематски пристап за работа со волонтери.

Сесија 7

Улогата на највисокото раководство во градење на организација на волонтери која е пријателски расположена кон волонтерите

Време	30 минути
Цели	Да им се претстават на учесниците улогите на раководството и управата во водењето на ефикасна волонтерска организација;
Содржина	“Промена на парадигмата” - истражување за ефикасни волонтерски организации.
Резултати	Учесниците ќе ги разберат улогите на раководството и управата во обезбедувањето поддршка за ефикасно волонтерство;
Методи	Презентација Дискусии
Потребни материјали	ЛЦД проектор
Прилози	Прилог со слајдови (во прилог)
Дополнителна литература	/

Ориентирање / Позадина

Иако обезбедувањето на услуги се одвива во локалните заедници, избраното раководство и управата во националното друштво имаат клучни улоги во обезбедувањето на ефикасно вклучување на волонтерите во организацијата. Едно од најважните прашања во рамките на развојот на волонтерството во Црвен крст / Црвена полумесечина е да се обезбеди лидерите на сите нивоа во Движењето да ги имаат потребните вештини за раководење и управување на организација чија работа се базира на волонтерскиот труд. Ефективното волонтирање не се случува туку така. Тоа е резултат на работата на сите претставници на организацијата, а посебно на највисокото раководство и управа.

Целта на оваа сесија е:

- јасно да се претстави улогата на лидерите на организацијата во унапредување на волонтерската работа.

Документи

- Копија од слајдови (во прилог)

Предлог содржина на сесијата

- Презентација (15 минути)
(делење на копија од слајдови)

„фактори кои ја прават волонтерската организација поефективна во вклучувањето на волонтерите“

- Мисија и визија
- Лидерство и ефективно управување
- Градење разбирање и соработка
- Учење, развој, промени

- Пленарна дискусија (10 минути)
- Заклучоци (5 минути)

Коментар

Позадина на истражување

Слајдовите се адаптирани од истражувањето кое го спроведе фондацијата “Точки на светлина” во форма на чести фактори кои се присутни во ефективните волонтерски организации во Соединетите Американски Држави. Истражувањето се вика “**Промена на Парадигмата**” - резимето е извлечено од Вториот извештај, подготвен во јуни 1993 година.

Слајд 1

Основање на Фондација

- **Јасна мисија и приоритети.**
- **Позитивна визија за улогата на волонтерите.**
- **На волонтерите се гледа како на чинители кои директно придонесуваат за остварување на целите на организацијата.**

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Јасна мисија и приоритети

За да се привлечат човечки и финансиски ресурси од заедницата, националните друштва мора да ги инспирираат луѓето со јасна визија за посакуваната цел, која ќе биде едноставна но многу важна за заедницата.

Позитивна визија за улогата на волонтерите

Националните друштва треба да објаснат зошто сметаат дека волонтерското вклучување е важно за организацијата, и која е улогата на волонтерите во организацијата. Ако на волонтерите се гледа како на втора опција кога нема доволно пари да се платат работници, тогаш малку е веројатно дека ќе се привлечат луѓе во организацијата која гледа на нив како извор на ефтина работна сила.

На волонтерите се гледа како на чинители кои директно придонесуваат за остварување на целите на организацијата

За да бидат ефективни во вклучувањето волонтери, националните друштва мора да гледаат на нив како суштински сегмент во нивната работа. Доколку на нив се гледа како на ефтина работна сила, или дел од традицијата на Црвен крст / Црвена полумесечина, тогаш националните друштва нема да бидат успешни во привлекувањето и задржувањето на волонтерите.

Слајд 2

Инспиративно раководство и ефективна управа

- Раководството го поттикнува и потпомага волонтерството.**
- Одговорно лице за волонтерство во Централата.**
- Добро интегриран волонтерски менаџмент на сите нивоа.**
- Се утврдуваат и одстрануваат пречките за волонтерско вклучување.**

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Раководството го поттикнува и потпомага волонтерството.

При донесувањето на одлуки, раководствотата на националните друштва мора да ги земат во предвид потребите за обезбедување услуги на локално ниво и потребите на волонтерите. Тие треба да обезбедат волонтерското одвоено време да има големо влијание во работата - и да информираат за придонесот на волонтерите внатре и надвор од организацијата.

Одговорно лице за волонтерство во Централата.

Постоењето јасна одговорност за волонтерите и волонтерството во организацијата обезбедува носење на правилни одлуки и доделување на соодветни ресурси. За таа цел треба да постои одговорно лице за волонтерство на сите нивоа на раководење и управување, како и во извршниот одбор и во управата.

Добро интегриран волонтерски менаџмент на сите нивоа.

Волонтерскиот менаџмент се случува во локалните заедници каде услугите ги обезбедуваат волонтерите. Ова секако треба да се поддржи од општинските

организации на Црвен крст и од Централата. Тука подразбираме подготовка и тестирање материјали и системи за користење локални ресурси како и обука на персоналот. Вработените во општинските организации и централата треба да бидат обучени како да ги извршуваат нивните работни задолженија за да обезбедат поддршка за локално волонтирање и менаџмент на волонтери.

Се утврдуваат и одстрануваат пречките за волонтерско вклучување.

Успешните волонтерски организации брзо и ефикасно се соочуваат со реалните и можните пречки за активно вклучување на волонтерите. За таа цел се определуваат ресурси за да се справат со проблемот. Во помалку ефикасните организации, проблемот се остава на страна, се игнорира или се смета дека не е од приоритетна важност.

Слајд 3

Подобро разбирање и соработка

•Намалување на бариерите помеѓу волонтерите и платената служба.

•Споделување на успешни примери за придонесот на волонтерите.

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Намалување на бариерите помеѓу волонтерите и платената служба.

Еден многу чест проблем во волонтерските организации се тензиите помеѓу волонтерите и вработените. Вработените може да гледаат на волонтерите како закана за нивните работни места; волонтерите може да имаат чувствувано дека вработените ја доминираат организацијата. Обезбедувањето поддршка на волонтерите и платената служба да работат заедно на комплементарен начин за да се постигнат истите цели значително ги намалува бариерите помеѓу двете групи и води кон позитивна и поефикасна соработка.

Споделување на успешни примери за придонесот на волонтерите.

Кога волонтерското вклучување е успешно, тогаш луѓето треба да знаат дека е тоа така. Тоа ќе мотивира други волонтери, и ќе придонесе за позитивно гледање на улогата на волонтерите во организацијата, и води кон нови идеи за

тоа како може да се вклучат волонтери. Ова исто така претставува форма на индивидуална и колективна награда / оддавање признание кон волонтерите.

Слајд 4

Учење, Развој и Промена

•Учете од волонтерското искуство за да ги подобрите перформансите во работата.

•Вклучете волонтери од сите делови на заедницата, вклучувајќи и корисници.

Обука за волонтерство
Оддел за организациски развој 2002



Учете од волонтерското искуство за да ги подобрите перформансите во работата.

Заедниците постојано се менуваат - тоа значи дека се менуваат и потребите во заедницата и потребите на волонтерите. Националните друштва треба да се подготвени на промени и систематски да ги користат волонтерите за да се утврдат областите каде е потребна промена, посебни на планот на:

- Волонтерите носат надворешна перспектива во организацијата - многу различна од онаа на платената служба која поминува 40 часа неделно на работа.
- Волонтерите може да кажат како заедницата гледа на организацијата - многу е важно да се открие дали организацијата правилно ги извршува задачите и дали има добра репутација во заедницата.
- Волонтерите го поминуваат своето време со корисниците и може да дадат предлози како да се подобрат и унапредат услугите.
- Една од причините за заминување на волонтерите од националното друштво е проблемот на менаџирање.

Вклучете волонтери од сите делови на заедницата, вклучувајќи и корисници.

Активното промовирање на учеството на волонтерите од сите сегменти на општеството ја проширува волонтерската база, и овозможува различно перцепирање на работите и спектар на разни искуства како и зголемен пристап до малцинските групи во општеството. Вклучувањето на корисниците како

волонтери може да преставува форма за поддршка на корисниците и начин за потврда дека услугите на националното друштво ефикасно ги задоволуваат потребите на корисниците.

Дискусија

Клучни точки кои треба да прозизлезат во дискусијата:

- членовите на одборот и високите претставници на управата на националното друштво имаат клучна улога во обезбедувањето на ефикасно волонтерско вклучување во националното друштво.
- Ефективното волонтерско вклучување започнува со институционално разбирање зошто волонтерите се првата опција за организацијата. Ако менаџерите и членовите на одборот не се свесни за вредноста на волонтерите во организацијата, тогаш кој треба да биде?
- Сите одлуки на раководството и управата треба да имаат во предвид како ќе влијаат на волонтерството.
- Ефективното волонтерство не се случува само по себе - тоа се случува бидејќи секое лице во организацијата работи на негово унапредување, вклучувајќи ги тука членовите на одборот и високите претставници на управата.

Сесија 8

Практични чекори за подобрување на волонтеризмот во националното друштво

Време	најмалку 15 минути
Цели	Да се дадат идеи за “идни насоки” за унапредување на волонтерската работа; Време и место за дискутирање на унапредување на волонтеризмот согласно со спроведената обука.
Содржина	Листа на заеднички фактори за успешно унапредување на волонтерството кај националните друштва.
Резултати	Учесниците ќе ги разберат можните први чекори за унапредување на волонтерската работа;
Потребни материјали	флип чарт хартија и пенкала
Прилози	Националните друштва треба да имаат: (во прилог)
Дополнителна литература	/

Ориентирање / Позадина

Унапредувањето на волонтерството во Црвениот крст / Црвена полумесечина за подобро да се задоволат потребите на ранливото население е клучен предизвик за речиси сите национални друштва. Некои делови од обуката ги опишаат општите аспекти за тоа што е волонтирањето како и аспекти за водење и менаџирање на различни нивоа на успешна волонтерска организација. Во други поглавја беше претставено како секретаријатот ќе го поддржи волонтерскиот развој во следните пет години. Ова поглавје ќе претстави некои клучни одлики на успешни национални друштва, кои треба да бидат земени во предвид од страна на националните друштва кои се обидуваат да го развијат волонтерството.

Целта на оваа сесија е:

- Да претстават клучни одлики на национални друштва кои се успешни во вклучувањето на волонтери во организацијата.
- Да им се даде на учесниците време и место да дискутираат за волонтерскиот развој согласно со она што го научија за време на обуката.

Документи

„Националните друштва треба да имаат“ (во прилог)

Предлог содржина на сесијата

- Презентација (15 минути)
(делење на копија од слајдови)

„Националните друштва треба да имаат“
- Пленарна дискусија
- Заклучоци

Коментар

Позадина на истражување

Волонтирањето е различно во секоја земја, но постојат заеднички фактори помеѓу националните друштва кои се ефективни на планот на привлекување на волонтери во организацијата. На нив треба да се гледа како на минимум за националните друштва - без овие основни стандарди тешко може да се види како националните друштва ќе го развијат волонтерството за да ги задоволат се поголемите и поразновидни потреби на ранливото население:

Правилник за волонтерство

Правилникот на националното друштво треба јасно да ги утврди правата и одговорностите на националното друштво и волонтерите на лесно разбирлив јазик. Кога правилникот ќе се подготви и усвои, сите волонтери и вработени треба систематски да се запознаат и обучат со неговата содржина. Исто така треба да се сменат оперативните системи и процедури за да се усогласат со Правилникот.

Редовни дискусии на седниците на Извршен Одбор и на ниво на Управата во однос на волонтерството

Лидерите на националното друштво треба јасно да ја покажат нивната заложба и да обезбедат одлуките кои се носат да ги рефлектираат потребите на волонтерите во организацијата.

Раководител или оддел во Централата кој ќе биде одговорен за развој на волонтерство и менаџмент на волонтери

Некој мора да биде одговорен за волонтерството во националното друштво и треба да се грижи за ефективна работа со волонтерите во организацијата. Ова треба да се направи на ниво на Централата за да се осигури дека сите прашања поврзани со волонтерството се правилно координирани во програмите на организацијата.

Сакаме да потенцираме дека лицето кое ќе биде одговорно за **Волонтирање** не смее да се поистовети со лицето кое е одговорно за **младински** активности. Иако многу (но не сите) волонтери во националното друштво можеби се млади лица, младинската работа исто така се однесува и на младите како корисници, како членови и како идни лидери.

Статистички податоци кои треба да ги имате за волонтерите:

Број на помогнати лица

Број на волонтери

Број на работни часови одработени од волонтерите

Собирањето точни статистички податоци е многу важно за да се обезбедат факти за волонтерскиот придонес во организацијата. Точните информации ќе му овозможат на Одборот и на управта да носат правилни стратешки одлуки. Ова претставува и маркетинг на националното друштво и неговите активности пред заедницата, средствата за информирање и потенцијалните донатори. Тоа е производ на ефикасните волонтерски менаџмент системи и структури.

Цел: да се биде лидер во волонтерскиот менаџмент во земјата

Секое национално друштво треба има за цел да стане најдобра волонтерска организација во земјата. Ова е практички неопходно - ако други организации излезат поефикасни на планот на менаџирање на волонтери и имаат подобри резултати со ресурсите кои им ги обезбедува заедницата, тогаш значително ќе се намали финансиската или човечката поддршка на заедницата за националното друштво.

Дискусија

Клучни точки кои треба да прозизлезат во дискусијата:

Како учесниците во обуката ќе работат за да се соочат со овие предизвици?

Прилог лист

Националните друштва треба да имаат:

1. Правилник за волонтерство;
2. Менаџер или оддел во Централата за развој на волонтерството и волонтерскиот менаџмент;
3. Редовни дискусии на седници на извршниот одбор и кај највисоката управа за прашања сврзани со волонтерството;
4. Статистички податоци за работата на волонтерите:
 - Број на помогнати лица
 - Број на волонтери
 - Број на работни часови одработени од волонтерите
5. Секое национално друштво треба да биде лидер за волонтерски менаџмент во земјата



www.redcross.org.mk

