

DORACAK

PËR TRAJNIM PËR MENAXHMENT VULLNETAR



ЦРВЕН КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
KRYQI I KUQ I REPUBLIKËS SË MAQEDONISË
MACEDONIAN RED CROSS



Federata Ndërkombëtare e
shoqatave të Kryqit të Kuq
dhe Gjysëmhnës së Kuqë

DORACAK
PËR TRAJNIM PËR
MENAXHMENT VULLNETAR

Përmbajtje

Sesioni 1: Hyrje për Anri Dinan dhe vullnetarizimin

Sesioni 2: Çka është vullnetarizim?

Sesioni 3: Vullnetar 2005 – përkrahja e sekretariatit për zhvillim vullnetar të shoqatave nacionale

Sesioni 4: Mbrojtje e shërbimeve në nivel lokal dhe Organizata

Sesioni 5: Themelimi i organizatës lokale në bashkësinë e cila përdor vullnetar për mbrojtjen e shërbimeve

Sesioni 6: Menaxhment vullnetar

Sesioni 7: Roli i udhëheqësisë më të lartë në ndërtimin e organizatës së vullnetarëve e cila është në disponim shoqëror ndaj vullnetarëve

Sesioni 8: Hapa praktike për përmirësimin e vullnetarizmit në shoqatën nacionale

Sesioni 1

Hyrje për Anri Dinan dhe vullnetarizimin

Koha	30 minuta
Qëllime	Të jepet hyrje për vullnetarizim nëpërmjet fjalëve të Anri Dinan. Të tregohet mëshirë në idetë e Anri Dinan në rrethana të sotme
Përmbajtja	Citate nga “Kujtimet e Solferinos” nga Anri Dinan.
Rezultate	Pjesëmarrësit do të kuptojnë se si ka shikuar Anri Dinan në vullnetarët. Pjesëmarrësit do të kuptojnë se si Anri Dinan ka shikuar në nevojat e vullnetarëve. Pjesëmarrësit do ta kuptojnë relevantën e misionit të Anri Dinan në kushte të sotme.
Metoda	Prezentim Diskutime plenare dhe diskutime në grupe të vogla
Materiale të nevojshme	Asgjë
Shtojcë	Citat nga “Kujtimet e Solferinos” (në shtojcë)
Literaturë plotësuese	Dokument: Përparësitë nga posedimi i vullnetarëve në Kryqin e Kuq / Gjysëmhehëna e Kuqe Dokument: Vullnetarë dhe Strategjia 2010

Orientim / Prapavijë

Koncepti për vullnetarizim është me domethënie esenciale në Lëvizjen Ndërkombëtare të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhënës së Kuqe. Shumë interesant, por kontributi vullnetar gjithashtu është me domethënie esenciale në verzionin origjinal të Anri Dinan, në bazë të përvojave të tij nga lufta në Solferino. Perceptimi i Anri Dinan për vlerat dhe nevojat nga vullnetarët akoma edhe sot janë relevante edhe përskaaj faktit që prej atëherë ka kaluar shumë kohë dhe rrethanat në botë janë ndryshuar shumë.

Qëllimi i këtij sesiioni është:

- Të paraqitet koncepti i Anri Dinan për punën vullnetare;
- Të tregohet se si ky koncept është relevant edhe në ditën e sotme.

Dokumente

- Citate nga “Kujtimet e Solferinos” dhe çështje (në shtojcë)
- Dokumenti: përparësitë nga posedimi i vullnetarëve në Kryqin e Kuq / Gjysëmhëna e Kuqe (në çasje volunteering@ifrc.org)
- Dokumenti: Vullnetarë dhe Strategjia 2010 (në çasje volunteering@ifrc.org)

Propozimi i përmbajtjes së sesionit

Prezentim (5minuta)
(ndarja e materialit shtojcë)

Nxjerrje nga “Kujtimet e Solferinos”

Bisedim në çifte: (5 minuta)

Çka ka thënë Anri Dinan?

Çka ka menduar ai me atë?

Çka mundemi që prej kësaj të mësojmë sot?

Diskutim plenar në pikat kryesore (10 minuta)

Përmbyllje (5 minuta)

Koment

Citat prej “Kujtimet e Solferinos”

“A nuk është e mundshme, që në kushte paqësore, të formohen shoqata për ndihmë me qëllim që të sigurojnë përkujdesje për personat e plagosur në kohë lufteje nëpërmjet traditave, vullnetarë të kushtuar dhe të trajnuar plotësisht? ... Për këtë punë, ndihma e paguar nuk është ajo e vërteta që duhet... Për atë, ka nevojë për mjekëve dhe motrave medicinale vullnetarë, të cilët janë besnik, të trajnuar dhe me përvojë dhe roli i së cilëve do të jetë i pranuar nga komandat e armatave në fushëbeteje dhe do të jetë i përkrahur dhe i ndihmuar misioni i tyre”

Në ciatatin e Anri Dinan ka disa ide kyçe për vullnetarizimin të cilat bazohen edhe në kushte të sotme:

“në kushte paqësore” = të jeshë i përgatitur prej më parë.

“sigurojnë përkujdesje”= sigurimi i kushteve.

“personat e plagosur në konen e luftës”= grup qëllimor specifik i popullatës së mjeruar.

“vullnetarë të përkushruar dhe plotësisht të trajnuar / të trajnuar dhe me përvojë” = zgjedh dhe trajno personat e vërtetë që të jenë vullnetarë.

“ndihma e paguar nuk është ajo që me të veërtet është e nevojshme”= kjo punë më së miri zbatohet përderisa nuk është e paguar se sa e paguar.

“roli i cilit do të jetë i pranuar”= krijoi kushte të vërteta për punë.

“përkrahur dhe ndihmuar”= siguroi lider dhe përkrahje

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

- Roli vullnetar nuk është i krahasuar në mendimet e Anri Dinan – ata janë në qendrën e vizionit të tij si përgjigje e nevojave të popullatës së mjeruar.
- Fjalët e Anri Dinan edhe sot janë relevante. Ato e paraqesin bazën për angazhim vullnetar në organizatë dhe menaxhmentin vullnetar.

Sesioni 1: Hyrje për Anri Dinan dhe vullnetarizimin

Citat nga “kujtimet e Solferinos”

“A nuk është e mundshme, **që në kushte paqësore**, të formohen shoqata për ndihmë me qëllim që të **sigurojnë përkujdesje për personat e plagosur në kohë lufteje** nëpërmjet traditave, **vullnetarë të kushtuar dhe të trajnuar plotësisht?** ... Për këtë punë, **ndihma e paguar nuk është ajo e vërteta që duhet...** Për atë, ka nevojë për mjekëve dhe motrave medicinale vullnetarë, të cilët janë besnik, **të trajnuar dhe me përvojë dhe roli i së cilëve do të jetë i pranuar** nga komandat e armatave në fushëbeteje dhe do të jetë i **përkrahur dhe i ndihmuar** misioni i tyre”

Pyetje për grupin diskutues:

Çka ka thënë Anri Dinan?

Çka ka dashur të thojë ai me këtë deklaratë?

Çka mund të mësojmë sot prej kësaj?

Sesioni 2

Çka është vullnetar?

Koha	45 minuta
Qëllime	Të kuptohet definicioni për vullnetarë në Rregulloren për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare; Të kuptohet se puna vullnetare nuk është e paguar; Të kuptohet dallimi mes anëtarëve dhe vullnetarëve; Të kuptohet se shoqatat nacionale kanë obligime ndaj vullnetarëve të vet.
Përmbajtje	Rregullore për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare.
Rezultate	pjesëmarrësit qartë do të dijnë se kush është vullnetar e kush jo, në pajtueshmëri me rregulloren për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare;
Metoda	prezentim Diskutime plenare dhe diskutime në grupe të vogla
Materiale të nevojshme	Asgjë
Shtojca	rregullore për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare
Literaturë plotësuese	Udhëzim për zbatimin e Rregullores për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare;

Orientim / Prapavijë

Keqkuptimet rreth definimit të termit vullnetar te shoqata nacionale dhe personeli i Federatës paraqet pengesë të madhe për përparimin e vullnetarizimit në Lëvizjen. Definimi i kuptimit vullnetar nuk është vetëm çështje akademike, por është i rëndësishëm nga pikëpamja praktike. Ekzistojnë dëshmi të qarta se disa përdorime momentale të termit “vullnetar” – për shembull kur bëhet fjalë për dikend i cili merr mëditje apo stipendi për punën e tij në vend se të mbulohen vetëm shpenzimet e vërteta. Këto deklarata janë të dëmshme për vullnetarizmin në Lëvizjen dhe jashtë saj. Në vitin 1999, Kuvendi Gjeneral i Federatës Ndërkombëtare të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhënës së Kuqe e solli Rregulloren për vullnetarizim ku janë të vërtetuara definicione të qarta për termin vullnetar dhe anëtar, dhe ku janë vërtetuar angazhimet e shoqatës nacionale ndaj vullnetarëve si dhe angazhimet e vullnetarëve ndaj shoqatave nacionale.

Qëllimi i këtij sesioni është:

- Të prezentohet Rregullorja për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare;
- Tu ndihmohet pjesëmarrësve që të kuptojnë çështje të caktuara të cilat rrjedhin nga përvetësimi i kësaj rregulloreje.

Dokumente

- Rregullore për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare nga viti 1999;
<http://www.ifrc.org/who/policy/voluntee.asp>
- Udhëzim për zbatim të Rregullores për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare nga viti 2001;
<http://www.ifrc.org/voluntee/development/tools.asp>

Propozimi i përmbajtjes së sesionit

Prezentim (20 minuta)

(ndarje e kopjeve nga Rregullorja për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhënës së Kuqe).

Hyrje në Rregulloren për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare

Paraqitja e disa çështjeve kryesore të cilat rrjedhin nga Rregullorja për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare

- Anëtarë dhe vullnetarë
- Puna vullnetare nuk është e paguar
- Të drejta vullnetare

Bisedim në çifte: (5 minuta)

Çka do të thotë për ne Rregullorja për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare?

Diskutim planr në pikat kryesore (15 minuta)

Përmbyllje (5 minuta)

(ndarja e kopjeve nga Udhëzimi për implementimin e Rregullores për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare)

Koment

Hyrje në Rregulloren për vullnetarizim të Federatës ndërkombëtare të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe.

Rregullorja për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare ishte i miratuar nga shoqatat nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe të Kuvendit Gjeneral të Federatës Ndërkombëtare e mbajtur në vitin 1999.

Me qëllim që tu ndihmohet shoqatave nacionale që të sjellin rregullore të veta për vullnetarizim, si dhe më mirë ta kuptojnë Rregulloren për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare, ishte përgatitur Udhëzim për implementimin e rregullores për vullnetarë (shiko më poshtë).

Parashtrimi i disa çështjeve të rëndësishme të cilat rrjedhin nga Rregullorja për vullnetarizim të Federatës Ndrëkombëtare

Përvojat tregojnë se lëmitë e ardhëshme të Rregullores shpeshherë gabimisht kuptohen në kornizat e Lëvizjes Ndërkombëtare të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe. Të gjitha këto lëmi kanë implikime në punë lidhur me përforcimin e vullnetarizimit në Kryqin e Kuq dhe Gjysëmhenën e Kuqe, pra për atë me rëndësi të madhe është që pjesëmarrësit në trajnim të kenë njohuri të sakta dhe precize në këto lëmi.

“Vullnetarë” dhe “Anëtarë”

Nxjerrje relevante nga Rregullorja

Vullnetarizim në Lëvizjen e Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe është aktivitet i cili:

- 2.1.1 është i motivuar nga dëshira e lirë e personit i cili vullnetarizon, dhe nuk është i motivuar nga dëshira për përfitim material apo financiar apo nga shtypja e jashtme sociale, ekonomike apo politike;
- 2.1.2 është dedikuar në dobi të popullatës së mjeruar në bashkësitë;
- 2.1.3 është organizuar nga ana e përfaqësuesit të pranuar të shoqatës nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe.

Vullnetar i Kryqit të Kuq apo Gjysëmhenës së Kuqe është person i cili përkohësisht apo rregullisht kryen aktivitete vullnetare për shoqatën nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe.

Anëtar i Kryqit të Kuq apo Gjysëmhenës së Kuqe është person i cili formalisht i ka pranuar kushtet për anëtarësim në pajtueshmëri me dispozitat e Statutit apo rregullat e shoqatës nacionale, dhe thjeshtë ka të drejtë të jetë i zgjedhur dhe të zgjedhë përfaqësues në trupat udhëheqëse.

Vullnetarët e Kryqit të Kuq apo gjysëmhenës së Kuqe mund, por edhe nuk është patjetër që të jenë anëtarë të shoqatës nacionale. Kjo Rregullore dedikohet për vullnetarët e Kryqit të Kuq apo Gjysëmhenës së Kuqe.

Pse ky dallim është i rëndësishëm?

Anëtarët dhe vullnetarët kanë motivime të ndryshme për participim në punën e shoqatës nacionale të cilët nuk duhet të përzihen.

Anëtari ndoshta dëshiron:

- Të tregojë përkrahje për shoqatën nacionale (finansiare)
- Të mund të votojë dhe të jetë i zgjedhur në zgjedhje demokratike në shoqatën nacionale

Vullnetari ndoshta dëshiron:

- Të kryejë punë në shoqatën nacionale

Nëse shoqatat nacionale i largojnë nga këto dy punë, ata rrezikojnë që të mos i kënaqin nevojat e dy grupeve të cilat janë përkrahës potencial të shoqatës nacionale.

Në bazë të motivimit të ndryshëm të anëtarëve dhe vullnetarëve, që të ketë menaxhim të suksesshëm në anëtarësimin dhe vullnetarët, e duhur është që të jenë dy sisteme të ndryshme dhe çasje në shoqatën nacionale. Këto sisteme duhet qartë të jenë të ndara njëra prej tjetrës.

Të dhënat statistikore në bazë të anëtarëve dhe vullnetarëve të shoqatës nacionale kanë domethënie të ndryshme për arorganizatën. Rënia e numrit të anëtarëve në shoqatën nacionale çon në faktin se përkrahja publike për shoqatën nacionale është në rënie. Rënia e numrit për sigurimin e shërbimeve kualitative është i zvogëluar.

Puna vulnetare e Kryqit të Kuq / Gjysëmhenës së Kuqe nuk është e paguar

Nxjerrje relevante nga Rregullorja:

Vullnetarizimi në Lëvizjen e Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe është aktivitet i cili:

2.1.1 është i motivuar nga dëshira e lirë e personit i cili vullnetarizon, dhe nuk është i motivuar nga dëshira për përfitim material apo financiar apo nga shtypja e jashtme sociale, ekonomike apo politike;

2.1.2 është dedikuar në dobi të popullatës së mjeruar në bashkësitë;

2.1.3 është organizuar nga ana e përfaqësuesit të pranuar të shoqatës nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe.

Vullnetar i Kryqit të Kuq apo Gjysëmhenës së Kuqe është person i cili përkohësisht apo rregullisht kryen aktivitete vullnetare për shoqatën nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe.

5.1.10 Shoqatat nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe do të kompenzojnë shpenzime të cilat i kanë bërë vullnetarët gjatë zbatimit të aktivitetit të lejuar vullnetar.

5.1.13 Shoqatat nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe, do të sigurojnë, kur duhet të paguhet njerëz për zbatimin e detyrës apo punës së caktuar, ata ta kenë statusin e personave të punësuar, me kontrata të nëshkruara për angazhim punës. Me atë, ata mbulohen dhe mbrohen nga ligjet lidhur me punësimin, dhe dispozita tjera lidhur me përkujdesjen e rrogës minimale, nëshkrimin e marrëveshjeve dhe të drejta tjera ligjore dhe përgjegjësi.

Këtu është cekur puna kyçe. Edhe pse vullnetarëve duhet tu kompenzohen shpenzimet të cilat i bëjnë për zbatimin e aktiviteteve vullnetare, ata nuk guxon që të jenë të paguar mbi apo nën këtë shumë.

Pse kjo është me rëndësi?

- Në disa vende praktikimi që të paguhen njerëz dhe të quhen vullnetarë i shkatërron konceptet tradicionale për punë të pa paguar vullnetare.
- Nëse vullnetarët potencial presin që të jenë të paguar, atëherë kur shoqata nacionale nuk do të mund që tu paguajë, ata nuk do të punojnë.
- Në disa vende shumat të cilat paguhen janë 50% apo më shumë nga rroga mesatare në vend. Njerëzit të cilët i pranojnë këto rroga janë njerëz të cilët nuk mund të marrin rrogë normale, siç janë për shembull të papunësuarit. Përderisa fuqia punuese në shoqatën nacionale është dominuar nga ky lloj grupi, pjesë tjera të shoqatës – për shembull profesional – nuk do të duan që të bashkangjiten.
- Shumëica e vendeve kanë rregullativë ligjore për të ardhurat dhe tatimet të cilat i paguajnë punëtorët të cilët marrin rrogë. Nëse shoqata nacionale nuk i paguan këto punë, mund të interpretohet se shoqata nacionale me qëllim mundohet ti shmanget tatimit dhe ti mbulojë të dhënat shëndetësore për personat të cilët punëjnë për të.

Një punë e cila shpesh lidhet me këtë çështje është se njerëzit në vendet e vobegëta nuk do të punëjnë pa asgjë. Kjo ndoshta është e veçantë – por në këtë rast shoqata nacionale duhet ti thërret këta persona manual të punësuar, të punësuar ditor etj.

Vullnetarët e shoqatave nacionale kanë të drejta:

Nxjerrje relevante nga Rregullorja:

5.1 Shoqatat nacionale të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhnës së Kuqe do të :

- 5.1.1 përgatisin kodeks të sjelljes i miratuar nga këshilli ekzekutiv nacional i cili i vërteton të drejtat dhe përgjegjësitë e shoqatës nacionale dhe vullnetarëve të saj.
- 5.1.2 Angazhojnë vullnetarë për role apo detyra specifike, të vërtetuara saktë.
- 5.1.6 sigurojnë trajnim përkatës i cili do ti mundësojë vullnetarit ti plotësojë përgjegjësitë e veta ndaj Lëvizjes, detyra specifike apo roli për të cilin ka qenë i angazhuar që ta zbatojë, dhe çfarëdo aktivitet tjetër gjatë gjendjes urgjente e cila do të jetë e kërkuar që ta zbatojë.
- 5.1.7 Sigurojnë paisje përkatëse për detyrën dhe rolin të cilën do ta kërkojnë që ta zbatojnë vullnetarët.
- 5.1.8 Shpërblejnë dhe ndajnë mirënjohje vullnetarëve çdo herë kur do të jetë e mundshme dhe përkatëse dhe do tu sigurojnë mundësi për zhvillim personal.
- 5.1.9 Sigurojnë repsekt të qëndrimeve dhe ideve të vullnetarëve të tyre në të gjitha fazat e krijimit, përgatitjes, implementimit dhe evaluimit të programit dhe aktiviteit.
- 5.1.10 Kompenzojnë shpenzime të cilat i kanë bërë vullnetarët gjatë zbatimit të aktivitetit të lejuar vullnetar
- 5.1.11 Sigurojnë siguri përkatëse për vullnetarët.
- 5.1.14 Sigurojnë trajnim përkatës dhe mundësi zhvillimore për vullnetarët e tanishëm dhe potencial të udhëheqësisë.

Të gjitha këto punë tregojnë se siç kanë vullnetarët obligime ndaj shoqatave nacionale (të vërtetuara me rregulloren), edhe vullnetarët mund të presin standarde përkatëse të sjelljes nga shoqata nacionale. Në fakt, të gjitha këto punë të cilat janë cekur më lartë janë apsekte të sistemit të mirë për menaxhment vullnetar, dhe në ato mund të shihet si praktikë e mirë bazore për kyçje efikase të vullnetarëve në organizatë.

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

- Rregullorja për vullnetarizim bazohet në aspektet praktike për udhëheqjen e organizatës së suksesshme vullnetare dhe inicon çështje zhvillimore vullnetare.
- Njëkohësisht, Rregullorja është dokument i komplikuar – shoqatat nacionale duhet të mendojnë njëjtë se si mund ta përshtatin dhe ta thjeshtësojnë rregulloren që të mund të kuptohet mirë në kontekstin e vendeve të tyre.

Sesioni 3

Vullnetar 2005 – përkrahje e sekretariatit për zhvillim vullnetar të shoqatave nacionale

Koha	30 minuta
Qëllime	Të prezentohet dhe të kuptohet përkrahja e sekretariatit për përparim të punës vullnetare.
Përmabjtja	kontrollim i përkrahjes së sekretariatit për shoqatat nacionale nëpërmjet Planit për vullnetarizim 2005
Rezultate	Pjesëmarrësit do të kuptojnë pse është i nevojshëm përparimi i punës vullnetare; Pjesëmarrësit do ta kuptojnë logjikën e cila rrjedh nga Vullnetar 2005 Pjesëmarrësit do ta kuptojnë strukturën për përkrahje për përparimin e punës vullnetare.
Metoda	Prezentim Çështje grupore dhe përgjegje
Materiale të nevojshme	Prozhektor LCD
Shtojca	Shtojca me slajde (në shtojcë) Plani për vullnetarizim 2005
Literaturë plotësuese	Nuk ka

Orientimi / Prapavija

Zhvillimi vullnetar është një ndër çështjet kyçe me të cilën ballafaqohen shoqatat nacionale. Me qëllim që të sigurohen kushte për popullatën e mjeruar, shoqatat nacionale patjetër duhet të kenë rrjet të vullnetarëve në bashkësitë lokale. Katastrofat momentale siç është HIV / SIDA e potencojnë faktin se shumë shoqata nacionale nuk kanë kapacitet apo njohuri që ti zhvillojnë dhe udhëheqin rrjetet e vullnetarëve në zbatimin e programeve rrjedhëse në bashkësitë lokale. Si përgjigje për këtë, sekretariati e përgatiti **Planin për Vullnetarë 2005**, ku është e vërtetuar se si do të sigurojnë sekretariati dhe delegacionet përkrahje për shoqatat nacionale në pesë vitet e ardhëshme që të përforcohet puna vullnetare në shoqatat nacionale.

Qëllimi i këtij sesi është:

- Të vërtetohen shkaqet pse është i patjetërsueshëm zhvillimi vullnetar në Lëvizjen;
- Të sqarohet përkrahja e sekretariatit për zhvillim vullnetar (Plani Vullnetar 2005);
- Të sqarohet koncepti i Planit për vullnetarë 2005;
- Tu jepet pjesëmarrësve kohë që ta shikojnë rolin e tyre në kornizat e Planit për Vullnetarë 2005.

Dokumente

- Plani për Vullnetarë 2005 ka çasje në <http://www.ifrc.org/voluntee/development/2005.asp> apo në volunteering@ifrc.org

Kopje të slajdeve (në shtojcë)

Propozimi i përmbajtjes së sesionit

- Prezentimi (15 minuta)
(ndarja e kopjeve nga slajdet)
 - Vullnetarizimi patjetër duhet të përforcohet
 - Për tu zhvilluar vullnetarizimi shoqata nacionale duhet ta drejtojë vëmendjen në punën lokale
 - Përkrahja e strukturës për zhvillim vullnetar në shoqatën nacionale
 - Përkrahje e strukturave nga ana e sekretariatit
 - Rezultate kryesore të pritura 2005
- pyetje dhe diskutime (10 minuta)
- përmbyllje
- (ndarje të kopjeve nga Plani)

Koment

Slajdi 1

Trajnim për vullnetarizim

Sesioni 3
Plani vullnetar 2005

6 slajde

Trajnimi për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002

The logo of the IFRC, featuring a red cross on a white background, enclosed in a red square border.

- Plani është miratuar nga Komiteti Drejtues i Sekretariatit dhe i prezantuar publikisht në shkurt të vitit 2001. Sekcioni për zhvillim organizativ është përgjegjës për përcjelljen e implementimit të Planit; e-mail volunteering@ifrc.org

Slajdi 2

Vullnetarizimi patjetër duhet të përforcohet !

• **Shkaqe të jashtme:**

- Nevoja të mëdha dhe të ndryshueshme
- Pritje më të mëdha të partnerëve
- Konkurenca e rritur
- Vullnetarizimi ndryshohet

• **Shkaqe të brendshme**

- Vështirësi për tërheqjen dhe mbajtjen e vullnetarëve
- Strategjia 2010
- Rregullore për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare
- Angazhimi i Federatës

Trajnimi për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002

The logo of the IFRC, featuring a red cross on a white background, enclosed in a red square border.

Shkaqe të jashtme pse shoqatat nacionale duhet ta përforcojnë vullnetarizimin **Nevoja më të mëdha dhe të ndryshueshme**

- Sepse nevojat e popullatës së mjeruar rriten dhe ndryshohen, shoqatat nacionale patjetër duhet të jenë në gjendje që të reagojnë

- Sistemet vullnetare patjetër duhet të adaptohen që të kënaqen nevojat e reja.

Pritje më të mëdha të partnerëve

- Për shkak të donatorëve të të hollave dhe kohës (duke i kyçur edhe vet vullnetarët)
- Për shkak të ligjeve të reja

Konkurenca e rritur

- Çdo vit themelohen organizata të reja vullnetare, dhe tërheqin resurse financiare dhe njerëzore nga bashkësia. Që të garohet, Kryqi i Kuq patjetër duhet të jetë mirë i organizuar dhe më shumë relevant në bazë të këtyre organizatave

Vullnetarizimi ndryshohet

- Në kuadër të Kryqit të Kuq, asgjë nuk ka ndryshuar as që është bërë në bazë të vullnetarizimit në 20 vitet e fundit. Jasht Lëvizjes, janë zhvilluar ide të reja në pajtueshmëri me nevojat e vullnetarëve të rinj të cilët sot kanë më shumë kërkesa të reja.

Shkaqe të brendshme pse shoqatat nacionale duhet ta përforcojnë vullnetarizimin

Vështirësi për tërheqjen dhe mbajtjen e vullnetarëve

- Në “Lekcione të mësuara nga të nëntëdhjetat” “vështirësi gjatë tërheqjes dhe mbajtjes së vullnetarëve” dhe “rënie me rëndësi e numrit të tyre”.

Strategjia 2010

- Strategjia 2010 nuk mund të ketë sukses përderisa nuk zbatohen sisteme vullnetare dhe struktura.

Rregullore për vullnetarizim të Federatës Ndërkombëtare – i pranuar në vitin 1999

Angazhimi i Federatës së Konferencës Ndërkombëtare të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhënës së Kuqe mbajtur në vitin 1999.

Slajdi 3

Për ta zhvilluar vullnetarizimin shoqata nacionale patjetër duhet të fokusohet në punën lokale

- **Vullnetarizimi bazohet në kulturën lokale dhe gjendjet.**
- **Vullnetarizimi është rezultat i:**
 - Programeve lokale relevante
 - OKKK të fokusuara fortë
 - Menaxhment lokal i vullnetarëve
 - Udhëzime, trajnim dhe përkrahje nga qendra
 - Investime përkatëse dhe mjete për këtë qëllim

**Trajnimi për vullnetarizim
Seksioni për zhvillim organizativ 2002**



Vullnetarizimi bazohet në kulturën lokale dhe në gjendjet.

Vullnetarizimi ekziston në çdo bashkësi dhe bazohet në kulturën dhe traditën e njerëzve. Ajo është e ndryshe gjithkund, dhe në të ndikojnë faktorët ekonomik, demografik, politik dhe faktorë tjerë.

Vullnetarizimi është rezultat i:

- Programe për kënaqjen e nevojave në bashkësitë: çka është me rëndësi që njerëzit të ndjanë kohë që të sigurojnë përkrahje?
- Organizata komunale të drejtuara kah nevojat e bashkësisë lokale dhe të cilat mobilizojnë resurse për kënaqjen e këtyre nevojave. Bashkësia duhet të paraqesë fotografi të aktiviteteve të organizatës komunale të Kryqit të Kuq.
- Vullnetarët duhet të jenë të udhëhequr dhe loakt të përkrahur – për realizimin e punëve të rënda është e nevojshme përkrahje e vazhdueshme.
- Ekzistojnë struktura nacionale për përkrahjen e organizatave komunale të Kryqit të Kuq: tu sigurohen kahje, materiale dhe trajnim.
- Strukturak vullnetare lokale duhet të tërheqin resurse të mjaftueshme nga bashkësia që të mund të ekzistojnë, por janë të duhura mjete finansiare për zhvillimin e ideve dhe programeve të reja dhe zbatimin e strukturave të reja.

Slajdi 4

Struktura për përkrahjen e shoqatës nacionale për përparimin e vullnetarizmit

- **Rrjete të ekspertëve vullnetar:**
 - Të udhëhequr nga pjesëmarrësit e rajonit
 - Këmbime të njohurive dhe përkrahjes reciproke
- **Persona rajonal për zhvillimin vullnetar**
 - Kryetar apo delagat për zhvillimin vullnetar të çdo rrjeti
 - Përparimi i vullnetarizmit në rajon.
 - Përparimi i lidhjes rrjetore në rajon.
- **Pilot shoqata nacionale**
 - Dokumentimi i përvojave për inspirimin e të tjerëve

Trajnimi për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Përkrahja e strukturës së shoqatës nacionale për përparimin e vullnetarizmit

- shoqatat nacionale patjetër duhet ta kryejnë punën në bazë të gjendjeve reale dhe kulturave;
- Sekretariati mund ta nxisë, kahëzojë dhe përkrahë punën.

Rrjete të ekspertëve vullnetarë;

- rrjetet e ekspertëve vullnetar takohen që të këmbëjnë njohuri për çështjen lidhur me vullnetarizimin të cilët janë në interes për shoqatën nacionale.

Persona rajonal për zhvillim të vullnetarizmit

- Çdo rajon duhet të ketë person përgjegjës për vullnetarizim, nga shoqata nacionale apo delegat për promovimin e vullnetarizmit, i cili do të jetë lidhje me sekretariatën, dhe do të realizojë kontakte me ekspertë tjerë rajonal dhe hetus nga kjo lëmi.

Pilot shoqata nacionale

- Që të inspirohen të tjerët, pilot shoqata nacionale të caktuara do të zbatojnë hetim themelor të vullnetarizmit dhe zhvillimit vullnetar. Kjo do të mundësojë çasje të diturive rajonale specifike, çka do të mundësojë zhvillim të modeleve dhe mjeteve specifike rajonale të cilat do të jenë të kapshme për shoqatat tjera nacionale.

Slajdi 5

Përkrahja nga sekretariati për strukturën

- Përkrahja e rrjeteve
- Përkrahja e personave përgjegjës
- Mobilizim politik, praktik dhe përkrahje ekonomike për përparim të vullnetarizmit
- “Konzorcium” të shoqatave nacionale donatore
- Koalicion me vullnetarët e KB etj.
- Përparimi i kompetencave të Federatës Ndërkombëtare
- Mbledhja dhe shpallja e fakteve dhe statistikave.

Trajnimi për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Përkrahja e rrjeteve

Sekretariati do të:

- Përgatisë mjete dhe materiale të cilat rrjeteve do tu jenë të nevojshme;
- Finansojë projekte të selektuara për zhvillim që të hasen njohuri të reja të rëndësishme;
- Përkrahë pjesëmarrjen e shoqatave nacionale në konferenca më të rëndësishme për vullnetarizim.

Përkrahje e personave përgjegjës

- mbledhje vjetore për koordinim dhe trajnim

Mobilizim politik, praktik dhe përkrahje ekonomike për përparimin e vullnetarizmit

- Liderët në Lëvizje patjetër duhet ta kuptojnë nevojën për zhvillimin e vullnetarizmit në Lëvizje dhe të jenë të gatshëm që të investojnë në sisteme dhe struktura të reja vullnetare.

- Shoqatat nacionale me sisteme të përparuara vullnetare patjetër duhet ta ndajnë diturinë me shoqata nacionale të cilat janë më pak të zhvilluara në këtë lëmi.

“Konzorcium” të shoqatave nacionale donatore

- Sekretariati do të ftojë shoqatat nacionale donatore të formojnë “Konzorcium” për zhvillimin e vullnetarizmit në Kryqin e Kuq / Gjysëmhnës së Kuqe që të zhvillohet interesi dhe njohuria donatore në pjesën e përparimit të vullnetarizmit.

Koalicion me vullnetarë të KB etj.

- Sekretariati do të punojë me vullnetarë të Kombeve të Bashkuara dhe të tjerë që të ndikojë dhe ti përkrahë qeveritë në promovimin e vullnetarizmit.

Përparimi i kompetencave të Federatës Ndërkombëtare

- Të gjithë menaxherët, të punësuarit dhe delegatët e Federatës Ndërkombëtare duhet të jenë të trajnuar për çështjet lidhur me vullnetarizmin që të mund të punojnë me shoqatat nacionale dhe në pozitat e punës së Federatës Ndërkombëtare.

Mbledhja dhe shpallja e fakteve dhe statistikave

- Sekretariati do të punojë që të sigurojë të dhëna relevante statistikore për numrin e vullnetarëve dhe anëtarëve në Lëvizje.

Slajdi 6

Pritja e rezultateve të rëndësishme 2005

- Shoqatat nacionale vullnetarët i menaxhojnë në mënyrë sistematike
- Programet vullnetare të shoqatave nacionale sigurojnë shërbime me kualitet të lartë.
- Shoqatat nacionale ndajnë përkrahje rajonale për çështjet lidhur me vullnetarizimin

Trajnimi për vullnetarizim
Shkronja për zhvillim organizativ 2002



Shoqatat nacionale i menaxhojnë vullnetarët në mënyrë sistematike

- Strukturat lokale të shoqatave nacionale kanë njohuri dhe sisteme për tërheqje, trajnim dhe motivim të popullatës lokale për sigurimin e shërbimeve relevante për kënaqjen e strukturave për zbatimin e të lartpërmendurës.

Programet vullnetare të shoqatave nacionale sigurojnë shërbime me kualitet të lartë.

Shoqatat nacionale ndajnë përkrahje rajonale për çështjet lidhur me vullnetarizmin.

DISKUTIM

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

- Zhvillimi i vullnetarizmit është në përgjegjësi të shoqatave nacionale dhe ajo duhet të bëhet në pajtueshmëri me gjendjet dhe kushtet në të cilat punon shoqata nacionale.
- Roli i sekretariatit të Federatës Ndërkombëtare është që të krijojë mjedise politike dhe praktike ku do të mund të zhvillohen shoqatat nacionale.
- Si e shikojnë pjesëmarrësit rolin e tyre në trajnim në kuadër të këtij plani?

Sesioni 4

Sigurimi i shërbimeve në nivel lokal dhe Organizatë

Koha	Më së paku 30 minuta
Qëllime	Të kuptohet se çka është puna në Kryqin e Kuq në nivel lokal dhe ku zhvillohet ajo punë; Të kuptohet funksionimi i organizatës lokale të Kryqit të Kuq
Përmbajtja	Organizimi i shërbimeve në nivel lokal; Tërheqja dhe menaxhimi i vullnetarëve në nivel lokal; Struktura lokale organizative dhe struktura nacionale për përkrahjen e organizatave lokale.
Rezultate	Pjesëmarrësit do ta kuptojnë raportin mes programeve lokale, mobilizimit dhe menaxhmentit të vullnetarëve dhe strukturës së organizatës lokale të kryqit të Kuq; Pjesëmarrësit do ta kuptojnë qëndrimin dhe funksionet e organizatës lokale të kryqit të Kuq; Pjesëmarrësit do ta kuptojnë rolin e shoqatës nacionale në përkrahjen e shërbimeve në nivel lokal.
Metoda	Prezentim
Materiale të nevojshme	Prozhektor LCD
Shtojca	Shtojca me slajde
Literatura plotësuese	Nuk ka

Orientimi / Prapavija

Puna vullnetare bëhet në bashkësitë lokale dhe del si rezultat i programit të caktuar për kënaqjen e nevojës relevante lokale dhe aktiviteteve organizative të zbatohet puna e caktuar, të sigurohen dhe drejtohen resurset e nevojshme. Një ndër vendimet e punës zhvillimore të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe e cila është bërë në kohë të fundit është që të përkushtohet vëmendje në strukturat nacionale dhe rajonale në shoqatën nacionale; ky modul ka për qëllim që të sqarojë se si duken shërbimet dhe organizata në nivel të vullnetarëve dhe se si strukturat nacionale dhe rajonale punojnë në sigurimin e përkrahjes të këtij plani.

Qëllimi i këtij sesiioni është:

- Të jepet definicion i qartë i termit “lokal”;
- Të theksohet pse puna lokale është puna më e rëndësishme në shoqatën nacionale;
- Të jepet një pasqyrë e përgjithshme e shërbimit vullnetar në nivel lokal;
- Të jepet pasqyrë e përgjithshme e organizatës lokale ku zhvillohen programe dhe ku punojnë vullnetarët;
- Të jepet pasqyrë e përgjithshme se si Qendra duhet ta udhëheqë dhe përkrahë punën lokale vullnetare dhe strukturën.

DOKUMENTE

- Kopje e slajdeve (në shtojcë)

Propozimi i përmbajtjes së sesionit

Prezentimi (30 minuta)
(ndarja e slajdeve)

Puna lokale është puna më e rëndësishme e shoqatës nacionale

Çka do të thotë “lokale”?

Organizata lokale e Kryqit të Kuq

Identifikimi i nevojave

Shërbimi

Dizajnimi i shërbimit

Përshtatja e shërbimit për punën vullnetare

Shërbim vullnetar – rezultat i dy sistemeve menaxhment

Mobilizimi i resurseve lokale

Organizata

Përkrahje e punës lokale

KOMENTI

Puna lokale është puna më e rëndësishme e shoqatës nacionale

Rezultatet e shoqatës nacionale vijnë nga puna lokale në bashkësi – bashkësia është vendi ku jeton popullata e mjeruar dhe ku gjenden vullnetarët të cilët mundën ti kënaqin nevojat e popullatës së mjeruar. Puna e cila kryhet në bashkësi është ajo që në fakt duhet të evaluohet kur zgjedhet se sa është efektive shoqata nacionale.

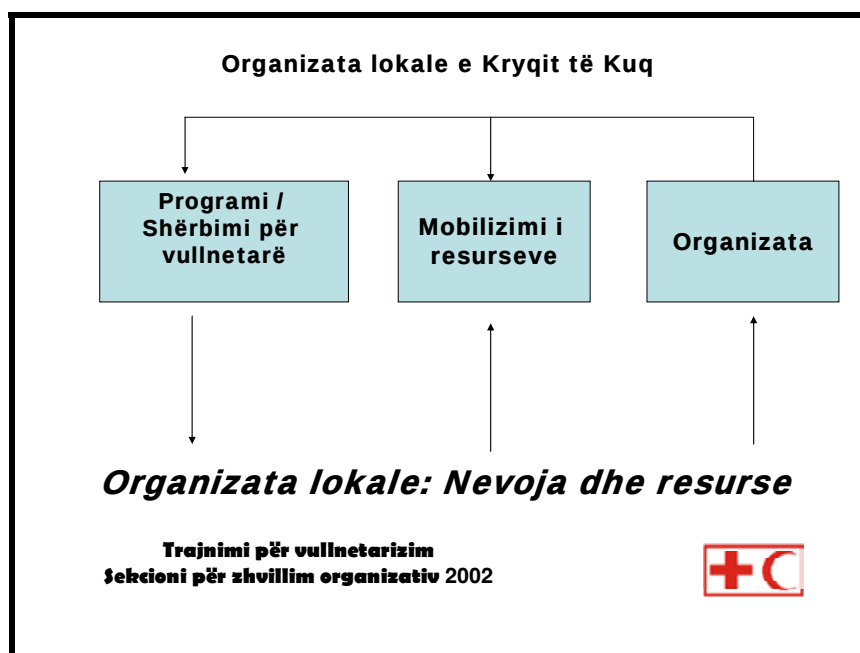
Çka do të thotë “lokale”?

Lokale do të thotë:

- Bashkësia ku jeton popullata e mjeruar;
- Vullnetarët të mund të arrijnë deri në vendin ku vullnetarizojnë në afat prej 30 minutash ,e mjete përkatëse për transport (p.sh. në këmbë, me bicikletë, autobus etj.)

Shumë struktura të shoqatës nacionale nuk i kënaqin kriteret e këtij definicioni – kjo është arsye e rëndësishme pse këto shoqata nacionale kanë vështirësi që të mobilizojnë vullnetarë në bashkësi. Për momentin ka moskuptim në Lëvizjen në bazë të interpretimit të termit “lokal”, i cili përdoret që të përshkruhet forma më e ulët e organizimit të shoqatës nacionale, pa dallim të afërsisë së bashkësisë e cila shërbehet.

Organizata lokale e Kryqit të Kuq



Ky slajd i tregon funksionet themelore të organizatës lokale të Kryqit të Kuq / Gjysëmshënës së Kuqe.

Slajdet që vijojnë do ti përpunojnë secilën prej tre lëmive individualisht.

Programi vullnetar / shërbim

Dega e Kryqit të Kuq ekziston që të sigurojë shërbim i cili kënaq nevoja të caktuara relevante në bashkësinë lokale.

Mobilizimi i resurseve

Që të mund të sigurohet shërbim “pa pagesë”, organizata lokale e Kryqit të Kuq duhet të sigurojë resurse nga bashkësia lokale:

- “resurse njerëzore” (vullnetarë) që ta zbatojnë shërbimin dhe për menaxhimin e organizatës së Kryqit të Kuq.
- Resurse financiare apo mallërash që të paguhet shërbimi i siguruar dhe shpenzimet administrative.
- Resurse të cilat ia jep organizatës lokale të Kryqit të Kuq, p.sh. ushqim etj.

Organizata

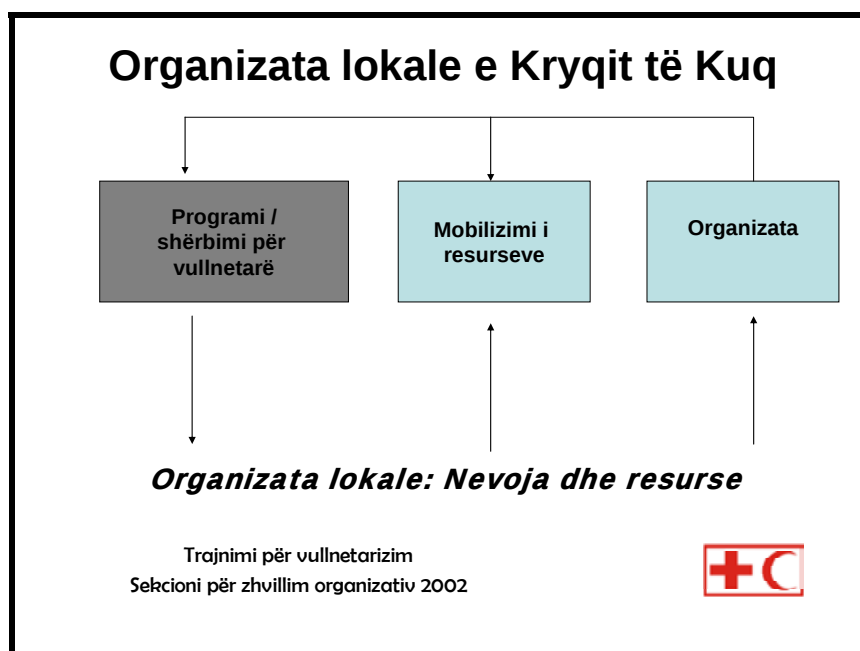
Duhet të ekzistojë lloj i strukturës drejtuese / udhëheqëse për:

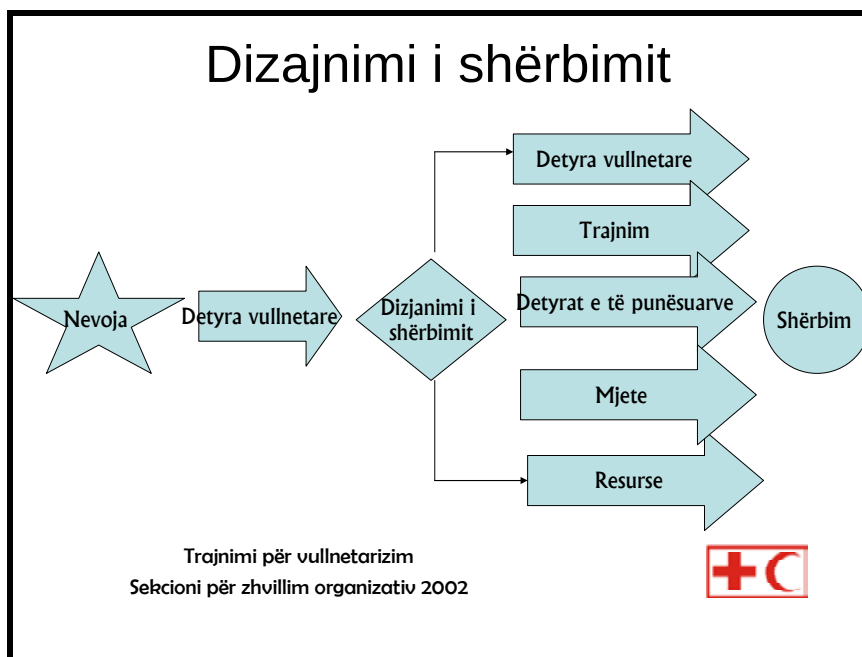
- mbikqyrjen e zbatimit të përditshëm të aktiviteteve;
- vlerësimin e nevojave të reja dhe aktiviteteve;
- të bartë përgjegjësi para organizatës lokale të kryqit të Kuq në bashkësi.

Vërejtje tjera:

- Ky diagram i paraqet funksionet e organizatës së caktuar vullnetare në bashkësinë – e cila paraqet konkurrencë të shoqatës nacionale!
- Diagrami gjithashtu nuk i paraqet raportet në pjesën e mbetur të shoqatës nacionale.

Programi / shërbimi vullnetar





Identifikimi i nevojave dhe dizajnimi i shërbimit

Hapi i parë në përgatitjen e shërbimit është që të vërtetohet nevoja e bashkësisë e cila duhet të kënaqet me ndihmën e vullnetarëve. Në këtë proces, punët që vijojnë janë me rëndësi të madhe:

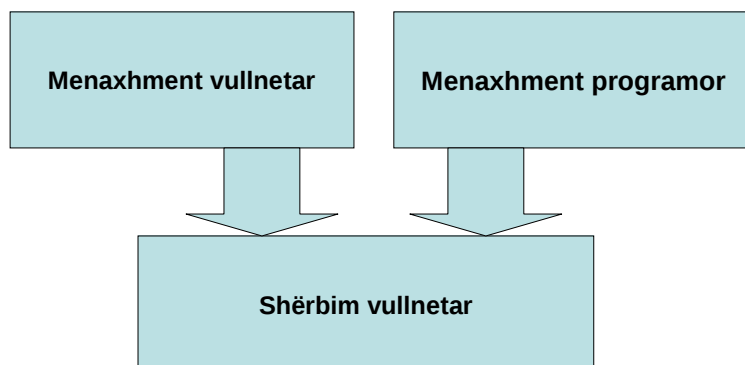
- A është e mjaft e rëndësishme nevoja në bashkësinë që bashkësia ta përkrahë me resurse njerëzore dhe financiare?
- A mund Kryqi i Kuq dhe Gjysëmehëna e Kuqe ta kënaqë këtë nevojë? (a duhet që shoqata nacionale ta kyçet në këtë program?)
- A është kjo nevojë e cila është prezente në të gjithë vendin apo vetëm në një bashkësi (implikime për përkrahje të cilat mund të paraqiten në strukturat nacionale dhe rajonale)?
- Që të kënaqet Nevoja, përgatitet **koncepti i shërbimit** – vizion se si ajo nevojë mund të kënaqet nëpërmjet vullnetarëve.

Konkretisht kjo bëhet nëpërmjet **dizajnit të shërbimit**:

- **Dizajnimi i detyrave** të cilat mund të zbatohen nga ana e vullnetarëve, të cilët do t'ju interesojnë vullnetarëve të cilët do të mund të pajtohen me kohën e lirë të tyre (ndoshta 3 orë në javë). Këto detyra kombinohen që të vihet deri në **rezultate të dukshme** konkrete.
- Dizajnimi (dhe zbatimi) i **trajnit** përkatës për vullnetarë, si për menaxherë të vullnetarëve dhe dizajnerë të shërbimeve.
- **Dizajnimi i detyrave për të punësuarit** (nëse marrin pjesë në aktivitetin); trajnim për të punësuarit që të mund ti zbatojnë këto detyra.
- Përgatitja e **mjeteve** të patjetërsueshme – për shembull për tërheqjen dhe trajnim të vullnetarëve, për përcjelljen e implementimit të shërbimit.
- Përgatitja e buxhetit dhe planifikimit të **resurseve** për qëndrueshmëri të programit.

Shërbim vullnetar – rezultat i dy sistemeve menaxhment

Shërbim vullnetar – rezultat i dy sistemeve menaxhment



Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002

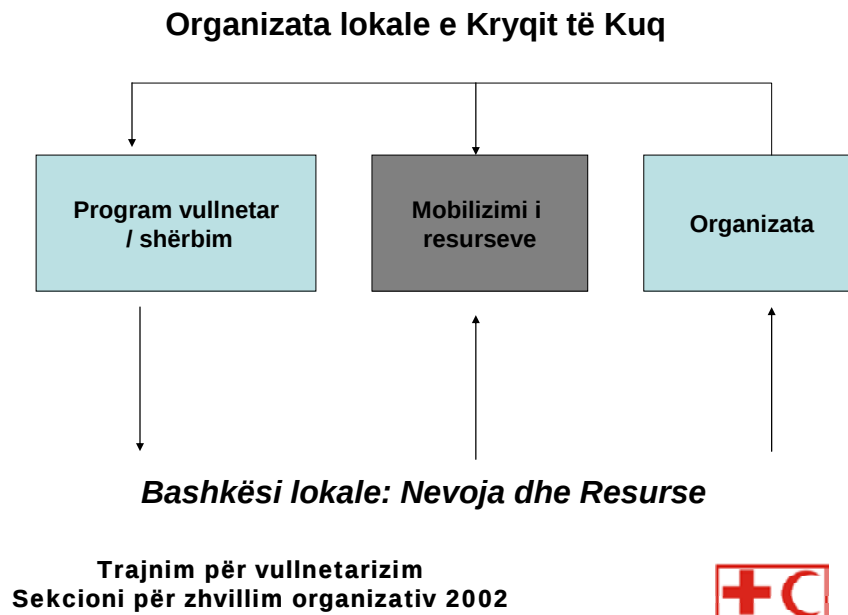


Në kuadër të shërbimit vullnetar, ekzistojnë dy sisteme menaxhment të cilët zhvillohen paralelisht.

Menaxhment vullnetar – mobilizim, tërheqje, trajnim, përkrahje të vullnetarëve për zbatimin e punës në kuadër të programit.

Menaxhment programor – proces nëpërmjet të së cilit qëllimet programore kënaqen me angazhimin vullnetar.

Mobilizim lokal i resurseve

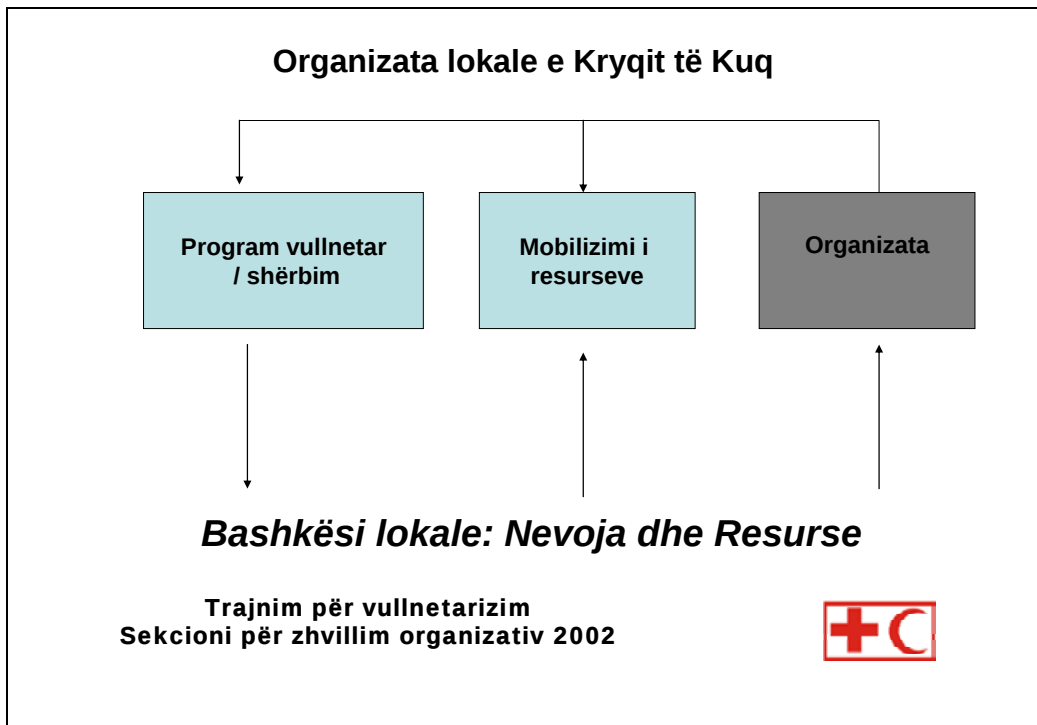


Që të përkrahet shërbimi, organizata lokale patjetër duhet të mobilizojë resurse kadrovike dhe finansiare nga bashkësia lokale.

- Liderë – njerëz të cilët do ta koordinojnë dhe udhëheqin aktivitetin, do ti organizojnë vullnetarët në bashkësinë dhe të cilët do të gjejnë zgjedhje për problemet të cilat rrjedhin.
- Vullnetarë – njerëz të cilët do ta zbatojnë punën
- Të holla – për materiale dhe pajisje, reklama dhe mirënjohje për vullnetarët.
- Resurse tjera – për materiale dhe pajisje, reklama dhe mirënjohje për vullnetarët.
- Bashkëpunim që të zvogëlohen shpenzimet, p.sh. fotokopjim pa pagesë, reklama, lirime.

Përvojat tregojnë se edhe bashkësitë më të varfëra sigurojnë ndihmë të përhershme për Kryqin e kuq / Gjysëmhnën e Kuqe kur këto shërbime janë relativisht të mjaftueshme për mjedisin.

Organizata



Struktura organizative e organizatës lokale do ta shprehë kulturën lokale dhe traditat dhe zakonisht do të ketë :

- **Këshill** – grup i zgjedhur të vullnetarëve të cilët do ta bartin përgjegjësinë ligjore për aktivitetet e organizatës lokale dhe do të kenë autorizim të sjellin vendime.
- **Anëtarë** – njerëz nga bashkësia të cilët dëshirojnë të jenë pjesë e proceseve demokratike të brendshme të shoqatës nacionale, të cilët për kthim do të duhet të paguajnë edhe anëtarësim të vogël vjetor.
- **Mbledhje vjetore** – mbledhje vjetore në të cilat anëtarët bëjnë vëzhgimin e punës së organizatës, dhe zgjedhin se cilat aktivitete do të zbatohen vitin e ardhshëm.
- **Drejtoria** – sistem për implementim të vendimeve të Këshillit, i cili i organizon shërbimet dhe aktivitetet tjera.
- **Marrëdhënie me pjesën e mbetur të shoqatës nacionale** – organizata lokale patjetër duhet të informojë në nivelet më të larta të shoqatës nacionale për aktivitetet e veta, në bazë të plotësimit të qëllimeve të vërtetuara dhe pjesëmarrjes (nëpërmjet përfaqësuesve të veta) në proceset demokratike të shoqatës nacionale.

Përkrahja e punës lokale



Funksioni më i rëndësishëm i strukturave rajonale dhe nacionale në kornizat e shoqatës nacionale është që të sigurohet përkrahje për shërbimet lokale të shoqatës nacionale. Mes tjerash, këtu nënkuptohet përkrahje në:

- **Lider** – sigurim i kahjeve, inspirim, nxitje;
- **Koordinim** – koordinim i aktiviteteve;
- **Përkrahje** – trajnim, materiale, shërbime konsultuese, mjete etj.

Sesioni 5

Themelimi i organizatës lokale në bashkësinë e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve

Koha	60 minuta
Qëllime	të zbatohen njohuri të marrura nga sesioni 4 në trajnim praktik specifik në kontekstin nacional.
Përmbajtja	punim grupor për dizajnim të organizatës në bashkësi me shfrytëzimin e vullnetarëve për sigurimin e shërbimeve.
Rezultate	Njohuria e hasur apo fituar për organizatën lokale vullnetare në sesionin 4 e shprehur në punë grupore dhe diskutime plenare.
Shtojca	Shtojcë “Themelimi i organizatës lokale në bashkësinë e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve” (në shtojcë).

Orientim / Prapavijë

Sesioni i mëparshëm siguroi informacione të përgjithshme për atë se si funksionon organizata lokale e vullnetarëve në bashkësi. Megjithatë ky është koncept i cili në mënyra të ndryshme funksionon në rrethana të ndryshme në vende të ndryshme të botës. Shumë është me rëndësi që pjesëmarrësit në trajnimin të kenë pasqyrë se si këto koncepte të përgjithshme të duken në bashkësitë e tyre dhe ta ndjejnë dinamikën e organizatës vullnetare në vendin apo rajonin e tyre.

Qëllimi i këtij sesiioni është :

- të përforcohen dituritë e hasura në sesionin e katërt nëpërmjet ushtrimit praktik;
- pjesëmarrësit të nxiten që të mendojnë për vullnetarizimin dhe organizatën e vullnetarëve në kontekst të bashkësive të tyre personale.

Dokumente

- Shtojcë: themelimi i organizatës lokale në bashkësi e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve (në shtojcë).

Propozim përmbajtja e sesiionit

- Instruksione për punë në grupe (5minuta)
(ndarja e shembujve)
 - Punë në grupe (20 minuta)
 - Prezentimi i punës në grupe (20 minuta)
 - Diskutime (30 minuta)
 - Përmbyllje (5minuta)

Komentim

Qëllimi i punës në grupe është që pjesëmarrësit të mendojnë se si zhvillohet organizata lokale në bashkësi në bazë të shërbimeve vullnetare nëpërmjet shfrytëzimit të koncepteve nga sesiioni i mëparshëm.

Punë kyçe të cilat duhet të qartësohen në bazë të punës në grupe:

- Grupet duhet të jenë të përbëra prej 4 deri 5 nxënës;

- Vendosni pjesëmarrësit në rolin e bashkësisë i cili përgjigjet në nevojën lokale me resurse lokale;
- Paramendoni si grup se si kjo mund të ndodhë – dhe përshkruani procesin në kornizë kohore pre dy vitesh;
- Koha për trajnim (20-30 minuta);
- Në fund, grupi i prezanton aktivitetet e organizatës së tyre për periudhë prej dy vitesh. Kjo mund të bëhet më linjë kohore, diagram i cili i tregon lidhjet me bashkësinë, si përrallë.....

Punë kyçe të cilat duhet të theksohe:

- Organizata nuk është organizatë e Kryqit të Kuq / Gjysëmhenës së Kuqe;
- Organizata nuk është pjesë e strukturës nacionale (patjetër duhet plotësisht të mbështetet në resurse nga bashkësia.

Ndihmë përderisa grupet ngatërrohen në punë:

- Lokacionin të cilin do ta zgjedhni mund të jetë ndonjë fshat;
- Nevojat duhet të jenë të thjeshta, për shembull mënjanimi i mbeturinave nga një mjedis i caktuar, ose përkujdesje për fëmijët përderisa nuk kthehen prindërit nga puna etj.
- Organizatat nuk duhet të jenë të komplikuar që të jenë të sukseshme;
- Parashtroeni pyetjen “Çka do të ndodhte në bashkësinë ku jeni rritur përderisa një grupë njerëzish vendosin se dëshirojnë të bëjë ndënjë ndryshim pozitiv në atë bashkësi? Si do të organizohet grupi dhe si do të sigurohen resurse që të mund të arrihet qëllimi?”

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

- A iu ishte lehtë grupeve që të paramendojnë krijimin e organizatave të këtilla?
- Përderisa pjesëmarrësit janë prej mjediseve të ndryshme etnike, çfarë krahasimi dhe përfundimi mund të nxjerrim nga pjesëmarrësit e ndryshëm në trajnim?
- Sikur këto organizata që i dizajnuan grupet mund të krahasohen me organizatat komunale të Kryqit të Kuq në vend? Cilat janë dallimet dhe pse? (për shembull, a i janë duhur këtyre organizatave rregullore, shërbim i punësuar etj)
- Si ndërmiren aktivitetet për menaxhimin me problemet e nivelit lokal në organizatat e Kryqit të Kuq prej ku vijnë pjesëmarrësit?
- Përderisa shoqëritë nacionale janë të ballafaquara me konkurrentë serioz në vendet e tyre, është shumë e mundshme se kjo konkurrencë është nga organizatat e këtilla.

Lista shtojcë

Themelimi i organizatës lokale në bashkësinë e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve

Detyra

Paramendoni se jeni grupë njerëzish të cilët jetoni në bashkësi të varfër e cila ka nevojë të rëndësishme në bashkësi dhe dëshiron të themelojë organizatë të bazuar në punën vullnetare që të zgjedhet kjo nevojë. Detyra juaj është që të përshkruani se si do ta formoni dhe zbatoni këtë organizatë vullnetare që ta kënaqni nevojën e vërtetuar nëpërmjet përdorimit të resurseve lokale. Organizata e juaj nuk është pjesë e strukturës më të madhe rajonale / nacionale.

- Në periudhë prej 20 minutave përgatitni listë të hapave të cilat do ti ndërmirni që të krijoni strukturë të thjeshtë por efektive organizative e cila do të funksionojë gjatë dy viteve.
- Përgatitni prezentim të shkurtër për organizatën tuaj të cilën do ta paraqitni para grupeve tjera.

Sesioni 6

Menaxhment vullnetar

Koha 60 minuta

Qëllime Pjesëmarrësit i kuptojnë shkaqet kryesore për të cilat njerëzit vullnetarizojnë, si dizajnohet program për kyçjen e vullnetarëve, si udhëheqet me vullnetarët në këtë program dhe si krijon organizata mjedis i cili është i këndshëm për vullnetarët.

Përmbajtja Motivimi i vullnetarëve, programe vullnetare, menaxhim të vullnetarëve.

Rezultate Pjesëmarrësit do ti:

- a) kuptojnë shkaqet kryesore se pse njerëzit vullnetarizojnë;
- b) kuptojnë se si funksionon një program vullnetar;
- c) kuptojnë çmimin e angazhimit vullnetar;
- ç) kuptojnë se si menaxhohen vullnetarët;
- d) kuptojnë faktorët e organizatës lokale të cilët e nxisin vullnetarizimin

Metoda Prezentim

Punë në grupe të vogla dhe diskutime plenare

Materiale të nevojshme Prozhektor LCD
Letër flip çart dhe stilolapsa

Shtojca Shtojcë për slajde (në shtojcë)

Literaturë plotësuese Mjete për dizajnimin e programit për vullnetarizim – Kryqi i Kuq Finlandez – Revizion për vlerë dhe investime vullnetare.

Orientim / Prapavijë

Menaxhmenti vullnetar është sistem i cili e transformon motivim vullnetar sistematikisht në sigurim efikas të shërbimeve. Edhe pse këtu përdoret termi “menaxhment vullnetar”, termi “administratë” gjithashtu shpesh përdoret. Ndonjëherë fjala “menaxhment” sillet në çështje – duket se implenton në kontrollë, posaçërisht në organizata ku në vullnetarët shikohet si posedues të organizatës. Nga ana tjetër, kyçja vullnetare nuk do të jetë me sukses pa sistem i cili siguron që vullnetarët të jenë përkatësisht të trajnuar dhe të pajisur që të mund ta zbatojnë shërbimin e personave të drejtë dhe në kohë të duhur, kurse njëkohësisht të kënaqen nevojat e vullnetarëve për kyçje në detyra të dobishme, shoqërim dhe dhënia e mirënjohjeve për punën e tyre.

Qëllimi i këtij sesioni është:

- të sqarohet motivimi i njerëzve për vullnetarizim;
- të sqarohet se si duhet të adaptohet programi që të mund të marrin pjesë vullnetarët;
- të sqarohet menaxhmenti vullnetar;
- të sqarohet se angazhimi vullnetar kushton para, nëpërmjet sigurimit të shembujve;
- të sqarohet se si atmosfera organizative ndikon në vullnetarizimin.

Dokumente

- Shtojcë me slajde (në shtojcë)
- Projekt për Revidimin e vullnetarizmit: Mjete dhe teknika për dizajnimin e programit vullnetar – Europa
- <http://www.ifrc.org/voluntee/development/tools.asp> (mjete)
- <http://www.ifrc.org/voluntee/development/situation.asp> (studimi i rasteve)

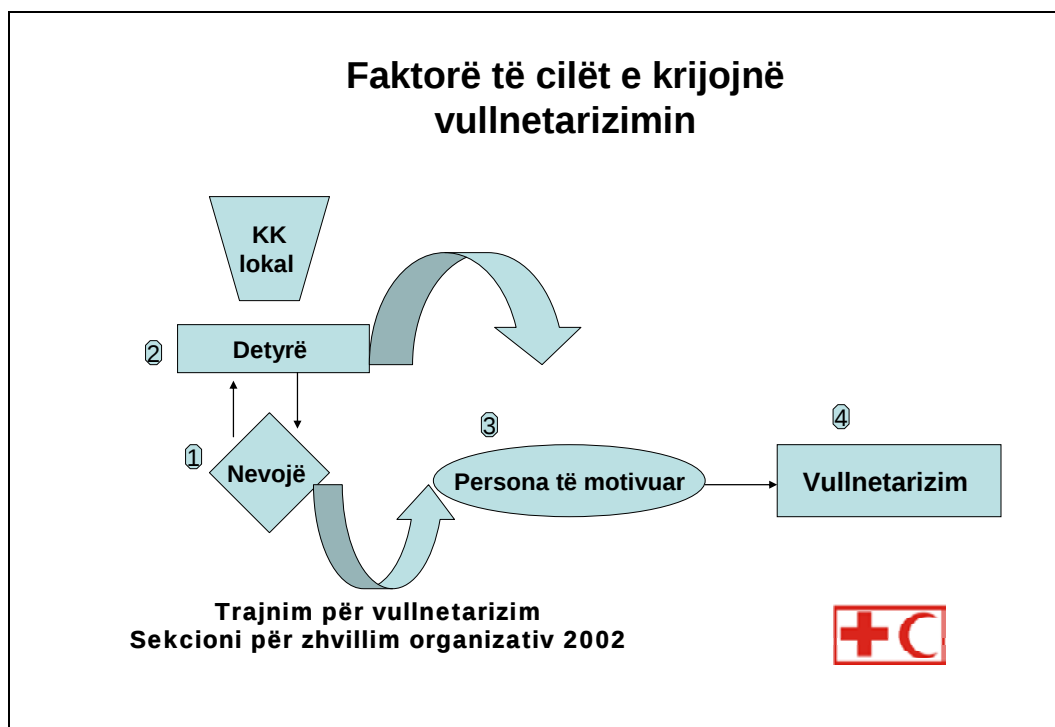
Propozim përmbajtja e sesionit

- Prezentim (40 minuta) (ndarja e kopjeve të slajdeve)
 - Pse njerëzit vullnetarizojnë?

- Të kuptohet vullnetari
 - Të kuptohet programi për vullnetarizim
 - Menaxhimi i vullnetarëve dhe shpenzimeve
 - Mjedisi i këndshëm për vullnetarë
- Diskutime (15 minuta)
 - Përmbyllje (5 minuta)

Komentim

Pse njerëzit vullnetarizojnë? – Slajdi 1



1. Nevoja

Nevoja është pikë primare për vullnetarizim. Kjo nevojë patjetër duhet që njerëzve tu jetë e dukshme – ajo patjetër duhet të jetë diçka që ata mendojnë se është e rëndësishme që të ndryshohet në rrethimin shoqëro, dhe diçka që mendojnë se mund ta ndrojnë nëpërmjet marrjes së aktiviteteve të tyre. Nëse nevoja nuk është e rëndësishme, apo njerëzit nuk mund të shikojnë se si mund të kontribuojnë që të ndryshohet gjendja, atëherë njerëzit nuk do të paraqiten që të vullnetarizojnë.

2. Detyra

Detyra vullnetare është aktivitet e cila kontribuon që të kënaqet nevoja. Kjo patjetër duhet të jetë diçka që do të mund ta bëjë vullnetari.

Puna e organizatës lokale të Kryqit të Kuq / Gjysëmhenës së Kuqe e cila është e lidhur me nevojat, detyrat dhe vullnetarët potencial është në lëmitë që vijojnë:

- Të vërtetohet nevoja;
- Të nxjirret në pah nevoja e bashkësive përderisa nuk është bërë deri më tani;
- Të përgatiten detyrat vullnetare të cilat do të kontribuojnë për tejkalimin e nevojës;
- Të gjinden individë në bashkësi të cilët janë të gatshëm që ti zbatojnë këto detyra;
- Të udhëhiqen dhe përkrahen personat e motivuar në zbatimin e detyrës derisa nuk kënaqet nevoja (menaxhmenti vullnetar)

3. Personate motivuar

Motivimi primar i personave është që të sigurohet përkrahja për kënaqjen e nevojës së caktuar.

4. Vullnetarizimi

Personi i motivuar zbaton aktivitet të caktuar për arritjen e qëllimit të caktuar lidhur me nevojat e bashkësisë, me përkrahje të organizatës lokale të Kryqit të Kuq.

Të kuptohet vullnetari – Slajdi 2

Të kuptohet vullnetari

- Rol e jo kompetencë
 - Shum role të ndryshme
- Dituri dhe kompetencë
- Efikas nëse është menaxhuar dhe përkrahur përkatësisht
- Përputhet me sfidën
- Nuk ka rrogë, por kushton para

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Mitet për vullnetarët janë të shpeshtë – çka guxojnë e çka nuk guxojnë të bëjnë. Vijnë mendime të caktuara për vullnetarët të cilët tregojnë gabime të shpeshta në shikimin e konceptit të vullnetarizmit.

Rol e jo kompetencë

Vullnetarizimi është aktivitet të cilin e kryejnë njerëzit. Etiketimi vullnetar nuk tregon se sa mirë ata do ta zbatojnë aktivitetin. Nuk ka lidhshmëri mes marrjes së rrogës dhe të jeshë kompetent pra organizatat vullnetare patjetër duhet të sigurojnë se njerëzit brenda dhe jashtë nga organizata nuk do të shikojnë në vullnetarët sikur në amatorë.

Njëkohësisht, ka shumë lloje të roleve të cilat vullnetari mund të kryejë në shoqatën nacionale – për shembull:

- Vullnetar i cili zbaton shërbim të caktuar;
- Vullnetar i cili merr pjesë në udhëheqjen e organizatës;
- Vullnetar “ekspert” (për shembull: kontabilist apo avokat i cili siguron shërbime profesionale)
- Vullnetar administrativ
- Vullnetar për aktivitete marketingu
- Etj.

Dituri dhe kompetencë

Një mjek i cili punon si vullnetar në programin shëndetësor nuk e harron diturin e tij profesionale vetëm për atë që është vullnetar. Njëkohësisht, mjeku i cili dëshiron të kontribuojë me ndarjen e kohës mund të kryejë role të ndryshme mes së cilave edhe role të cilat nuk kanë lidhshmëri me trajnimin medicinal, siç është puna me këshillin ekzekutiv të shoqatës nacionale. pjesë e menaxhmentit vullnetar nënkupton depozitimin e aftësive të njerëzve me nevojat e organizatës.....përderisa vullnetarët e dëshirojnë atë. Nga ana tjetër, njerëzit shpeshherë vullnetarizojnë që të mësojnë dhe të bëjnë punë të reja në jetë.

Efikase nëse është menaxhuar dhe përkrahur përkatësisht

Vullnetarët dëshirojnë që të ndryshojnë diçka në bashkësinë e tyre – por dëshira e mirë nuk është e mjaftueshme që të arrihet deri në rezultatet e dëshiruara. Përderisa nuk ekziston trajnim sistematik, përkrahje dhe evaluim, dëshira e mirë e vullnetarëve së shpejti do të zhduket si rezultat i jomaterializimit të punës së tyre. menaxhmenti vullnetar nënkupton koordinim të detyrave të më shumë personave të motivuar për arritjen e diçka që është më e madhe se i gjithë kontributi individual.

Pajtueshmëria me sfidën

Vullnetarët tërhiqen me punë të cilat duhet të bëhen. Nëse shoqatat nacionale dëshirojnë që vullnetarët të zbatojnë detyra të thjeshta, atëherë njerëzit paraqiten për këto detyra. Nga ana tjetër, nëse shoqatat nacionale dëshirojnë që vullnetarët të kryejnë detyra ambicioze dhe reale atëherë me siguri vullnetarët do të paraqiten për kryerjen e këtyre detyrave.

Nuk ka rrogë, por kushton para

Vullnetarët nuk janë të paguar, por organizata gjithashtu patjetër duhet të shpenzojë të holla që të sigurohet kyçja vullnetare. Për tërheqjen e vullnetarëve ndoshta do të duhet shtypja e postereve apo material tjetër informativ. Vullnetarët duhet të trajnohen për punën të cilën do ta zbatojnë dhe tu jepen materiale të cilat do tu jenë të nevojshme për punën. Disa vullnetarë ndoshta do të duhet të përdorin transportin me autobus pra për atë shkak shpenzimet për transport duhet tu kompenzohen. Vullnetarë tjerë ndoshta do të punojnë në kohë gjatë drekës pra për atë organizata lokale e Kryqit të Kuq duhet tu sigurojë ushqim apo tu kompenzojë shpenzimet për ushqim. Shkurtimisht, angazhimi i vullnetarëve aspak nuk është pa pagesë, pra për atë shoqatat nacionale duhet ti marrin parasysh këto shpenzime gjatë planifikimit të programeve vullnetare.

Të kuptohet programi vullnetar – Slajdi 3

Programi vullnetar është program në kuadër të cë cilës vullnetarët e zbatojnë punën e tyre. Ky program dallohet në disa punë kryesore në bazë të programit të cilën e zbaton vetëm shërbimi i paguar.

Të kuptohet programi vullnetar

- **Motivim i brendshëm. Pa rrogë**
➤ *Sfidë më të madhe për menaxhim*
- **Koha mesatare e punës: 10 orë në muaj**
➤ *Punë më të madhe administrative për person*
- **Vëmendje e përkushtuar në detyrë, kyçje e vogël në organizatë**
• *Komunikime të brenshme më të komplikuar*

**Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002**



Motivim i brendshëm, pa pagesë

Siç ishte cekur më lartë, vullnetarët së pari motivohen sepse mendojnë se mund të kontribuojnë në kënaqjen e nevojës së caktuar në rrethin shoqëror. Njëkohësisht, mund të kenë motivime tjera personale për shkak të cilëve kyçen në organizatë të caktuar – të njoftojnë miq të rinj, të fitojnë mirënjohje të caktuar në shoqëri, të mësojnë dhe të hasin aftësi të cilat më vonë do tu duhen në jetë. Kënaqja e këtyre nevojave individuale është më e komplikuar se sa të paguhet rrogë, ku të hollat u jepen me kthim shërbimeve të siguruara. Në programin vullnetar, shpërblimi më shumë është individual dhe jomaterial pra për atë shkak është edhe i komplikuar. Për shkak të këtyre fakteve, njerëzit të cilët punojnë me vullnetarë patjetër duhet të jenë posaçërisht të trajnuar dhe të aftë.

Koha mesatare e punës: 10 orë në muaj

Vullnetarët punojnë tërë kohën e punës që të përfitojnë të holla dhe kanë obligime familjare. Mesatarisht vullnetari mund të punojë vetëm 2 deri më 3 orë në javë. Që të jetë efektiv, programi vullnetar patjetër duhet të jetë i përbërë prej shumë detyrave të vogla të cilat së bashku do të sjellin rezultat më të madh. Një ndër sfidat të menaxhmenti i vullnetarëve është që vullnetarëve tu bëhet e ditur se si kontributet e tyre të vogla individuale sjellin rezultat më të madh. Njëkohësisht kjo imponon më shumë punë administrative dhe organizim, për shkak të faktit që duhet të kyçen më shumë vullnetarë në punë dhe gjithashtu edhe për faktin që vullnetarët janë të kapshëm vetëm në kohë të caktuar ditën apo në mbrëmje.

Vëmendje e përkushtuar në detyrë, kyçje e vogël në organizatë

Vullnetarët me siguri detyrat e tyre i zbatojnë në periudhën prej 2 apo 3 orë në javë (shiko më lartë). Kjo do të thotë se kanë pak kohë që të kontaktojnë me organizatën – posaçërisht përderisa vullnetarët punojnë në projekte të “jashtme” – siç janë vizitat e njerëzve nëpër shtëpija. Për atë, komunikimet me vullnetarët paraqesin problem të posaçëm në programin vullnetar. Disa nga problemet tipike të programet për sigurim vullnetar të shërbimeve janë sigurimi i informatave kthyesë për punën e vullnetarëve në organizatë, përfaqësim i drejtë të vullnetarëve në organizatë dhe konsultime të vullnetarëve gjatë përgaditjes së ideve dhe programeve të reja.

Menaxhimi I vullnetarëve (slajdet 4 – 6)

Hapa themelore për menaxhment të vullnetarëve

- Dizajnimi i detyrave punuese, përshkrimi i detyrave punuese
- Regrutim, intervistë, testim, zgjedhje
- Orientim, trajnim, shpërndarje
- Mbikqyrje, informim, dialog, zhvillim
- Kompenzim i shpenzimeve, pagesë e sigurimit
- Evidentimi i dosjes dhe statistikë
- Vlerësim, shpërblim, avansim
- Rishpërndarje, ndërprerje të angazhimeve

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Ky slajd jep shqyrtim gjeneral të procesit për menaxhment të vullnetarëve:

Dizajnim të detyrave punuese, përshkrimi i detyrave punuese

Menaxhmenti i vullnetarëve bazohet në vullnetarë të cilët kryejnë detyra të rëndësishme të cilat kontribuojnë për kënaqjen e qëllimeve të organizatës, por gjithashtu sigurojnë edhe shpërblim personal për vullnetarin. Për atë, shumë është me rëndësi që organizata të tregojë se çka dëshiron nga vullnetarët përpara se të tentojë ti

tërheqë në organizatë. Këtu duhet të thuhet edhe çka duhet të pritët nga vullnetari, cilat aftësi (përderisa duhet) duhet ti ketë vullnetari që të mund ta zbatojë detyrën, kur vullnetari duhet të jetë në disponim etj.

Regrutim, intervistë, testim, zgjedhje

Në bazë të përshkrimit të detyrave punuese, oragniazata do të mund të vendosë se njerëzit të cilët kanë aplikuar a janë personat e vërtetë për detyrën e duhur. Vullnetarëve duhet tu jepet gjasë që të vijnë organizatë dhe të tregojnë se çka presin nga puna vullnetare në organizatë dhe të shikohet se a përshtaten në të vërtetë për punën. Vullnetar i caktuar mund të jetë i përshtatshëm për program tjetër apo në organizatë tjetër. Për punë të caktuar, posaçërisht me grupe të mjerueshme siç janë fëmijë, ndoshta me ligj do të jetë i nevojshëm apo rekomandohet testim plotësues. Kjo mund të jetë në formë të kontrollit të personit në polici apo kontakt me njerëz të cilët e njohin vullnetarin. Në fund, gjithmonë ka persona të cilët nuk janë të përshtatshëm që të vullnetarizojnë për rol të caktuar – organizata nuk duhet të frigohet që të rrefuzojë vullnetarë të caktuar thjeshtë nëpërmjet falenderimit për interesimin e tyre.

Orientim, trajnim, shpërndarje

Varësisht nga njohuritë e mëparshme, patjetër duhet të kuptojë se si funksionon organizata, cilat janë qëllimet e saja etj. Vullnetarëve të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhenës së Kuqe zakonisht u sigurohet trajnim, për shembull për përdorimin e ëmblemës dhe parimeve themelore. Kjo është shumë me rëndësi, sepse vullnetarët në kohën e angazhimit të plotë e paraqesin organizatën. Përderisa duhet të mbesin në organizatë, ata duhet të ndjehen se janë pjesë e asaj. Për ta zbatuar punën, ndoshta vullnetarëve do tu nevojitet trajnim. Ndërsa kur do të fillojnë të punojnë, ndoshta do tu nevojitet përkrahje nga vullnetar më me përvojë në periudhë të shkurtë kohore që të fitojnë ndjenjë për detyrën punuese.

Mbikqyrje, informim, dialog, zhvillim

Vullnetarëve u nevojiten informata kthyesë që të ndjehen të vlerësuar në organizatë. Organizata duhet të dijë se çka punojnë vullnetarët, au nevojitet përkrahje plotësuese apo a ekzistojnë ide dhe propozime të caktuara për përmirësimin e shërbimeve. Përderisa vullnetarët mbesin në organizatë një periudhë më të gjatë kohore, ndoshta do të duhet tu jepet mundësi për mbindërtimin e diturive dhe aftësive të tyre, me qëllim që të mund të menaxhohen me sfida të reja në organizatë. Për atë, me rëndësi është që të ketë kontakte të rregullta me vullnetarët – kjo ndihmon që të zgjedhen problemet shpejtë kurse njëkohësisht u ndihmon vullnetarëve që të ndjehen të integruar në organizatë.

Kompenzim i shpenzimeve, pagesa e sigurimit

Përderisa vullnetarët bëjnë shpenzime si rezultat i aktivitetit të tyre vullnetar, atëherë organizata duhet që ti kompenzojë. Vullnetarët duhet të jenë të siguruar në kohën e detyrave punuese të cilat i zbatojnë në organizatë, në rast që të mos lëndohen apo rastësisht të mos lëndojnë apo dëmtojnë klient të caktuar apo pasuri.

Evidentim i dosjes dhe statistikë

Angazhimi vullnetar duhet të japë rezultate, dhe këto rezultate duhet të maten dhe të dokumentohen. Numrin e orëve punuese të cilën e ndajnë njerëzit në organizatë gjithashtu është i rëndësishëm për dhënien e mirënjohjes dhe shpërblimin e vullnetarëve, si dhe për informim të shoqërisë për rolin e vullnetarit në organizatë.

Vlerësim, shpërblim, avansim

E qartë është se disa vullnetarë kanë potencial për zbatimin e detyrave të ndryshme dhe për bartjen e detyrave më kompetente. Përderisa është ashtu atyre duhet tu jepet mundësi që ta bëjnë atë – përderisa atë e dëshirojnë. Kjo është një mënyrë e dhënies së mirënjohjes për punën të cilën e kryejnë vullnetarët dhe paraqet beneficion të rëndësishëm për vet organizatën.

Rishpërndarje, ndërprerje të angazhimit

Ndonjëherë është e qartë se një vullnetar i caktuar është në vend të gabuar. Kjo mund të vie si rezultat i më shumë arsyeve, mes së cilave edhe ndërprerja nevojës për shërbimin të cilën e zbaton vullnetari. Aftësitë e vullnetarit mund të përdoren në program apo shërbim tjetër. Apo, ndoshta do të jetë mirë ti shprehet vullnetarit një falenderim për punën dhe mundin që e ka dhënë dhe ti thuhet kalofshit mirë. Në raste ekstreme kur vullnetari krijon probleme apo shtypje, ndoshta edhe do të duhet ti ndërpritet angazhimi vullnetar në organizatë.

Menaxhimi i vullnetarëve dhe shpenzimet

Shpenzime për resurse vullnetare në buxhetin lokal

- Shpenzime administrative (personel, zyre, sigurim)
- Tërheqje dhe marketing
- Shpenzime për testim
- Shpenzime për identifikim (bexh, uniformë)
- Trajnim dhe zhvillim vullnetar
- Mirënjohje për punën vullnetare
- Fond për përkrahje (kompenzime)

**Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002**



Ky slajd është i nxjerrur nga materialet për menaxhment vullnetar të Kryqit të Kuq Amerikan.

Menaxhmenti vullnetar kushton para, por shpesh herë këto shpenzime nuk janë të kyçura në buxhetet dhe planet. Nëse shoqatat nacionale dëshirojnë ta përmirësojnë menaxhmentin vullnetar, ata duhet të vërtetojnë se sa janë shpenzimet të cilat dalin në këtë lëmi si dhe sa do të jetë kontributi nga angazhimi vullnetar. Në shembullin e lartpërmendur janë cekur shpenzimet që vijojnë:

Shpenzime administrative – shpenzimet për sigurim personal në zyre, pajisje administrative etj., si dhe shpenzime për kyçjen e vullnetarëve, për shembull shpenzime për sigurimin e vullnetarëve.

Tërheqje dhe marketing – shpenzime për postere informative dhe fletushka.

Shpenzime për testim – për intervistë, tregimin e organizatës vullnetarëve dhe për mirëseardhjen e tyre.

Shpenzime për identifikim – nëse vullnetarët përdorin uniforma, mbajnë karta speciale identifikimi etj., atëherë këto shpenzime duhet ti paguajë shoqata nacionale.

Trajnim vullnetar dhe zhvillimi – trajnim fillestar për orientim vullnetar në organizatë dhe sqarimi i të drejtave dhe obligimeve të tyre. Pastaj trajnim për detyrat të cilat duhet ti zbatojnë. Dhe, për vullnetarët të cilët do të jenë të angazhuar në periudhë të gjatë kohore, mundësi për vizitë të trajnim të avansuar.

Mirënjohje për punën vullnetare – për dhënien e falenderimit dhe mirënjohjes individuale (urim për ditëlindje, mirënjohje për shërbim shumëvjeçar) apo për kremtime grupore, për shembull për festat e vitit të ri.

Fondi për përkrahje – përderisa vullnetarët duhet të shpenzojnë të holla që të vullnetarizojnë (për shembull transporti me autobus, ushqim), atëherë këto shpenzime i kompenzon shoqata nacionale.

Menaxhmenti vullnetar dhe jeta asociative

Menaxhment vullnetar dhe jetë asociative

•Menaxhmenti vullnetar kyç edhe jetë asociative:

- Krijimi i bashkësisë
- Mirëseardhje për vullnetarët e rinj / pakica
- Pjesëmarrje vullnetare
- Krijim të mundësive të ardhëshme

**Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002**



Menaxhmenti vullnetar siguron kënaqje sistematike të nevojave të vullnetarëve nga ana e organizatës për kthim për detyrat të cilat i zbatojnë vullnetarët. Motivimi primar për vullnetarizim duhet të jetë sigurimi i kontributit për zgjedhjen e nevojave në bashkësi. Njëkohësisht, vullnetarët kanë edhe motive sekondare për zbatimin e aktiviteteve vullnetare, lidhur me atë që janë pjesë e një grupi të njerëzve. Sistemi menaxhment vullnetar gjithashtu patjetër duhet të sigurojë se organizata do të përkushtojë vëmendje këtyre aspekteve të kyçjes vullnetare.

Krijimi i bashkësisë – Vullnetarët e Kryqit të Kuq / Gjysëmhenës së Kuqe të jenë pjesë e bashkësisë përderisa ata e dëshirojnë atë, kurse shoqata nacionale duhet tu ndihmojë në këtë plan. Kjo mund të bëhet nëpërmjet sigurimit të ambienteve për vullnetarë në organizatën e Kryqit të Kuq, nëpërmjet përgatitjes së letrave informuese dhe storjeve për vullnetarë, posaçërisht përderisa janë në moshë të ndryshme, gjini apo përkatësi etnike me anëtarët tjerë të grupit. Shumë është e rëndë por njëkohësisht është e rëndësishme detyra

e menaxherit për vullnetarizimin që të krijojë atmosferë ku vullnetarët e rinj do të ndjehen plotësisht të integruar dhe të pranuar nga grupi.

Pjesëmarrja vullnetare – vullnetarët e ndajnë kohën e tyre personale për shoqatën nacionale pra për atë shkak patjetër duhet të jenë pjesë e procesit udhëheqës së organizatës lokale dhe organizatës nacionale. Këtu nënkuptohet përfaqësimi i intersave vullnetare në proceset konsultative, pjesëmarrje në procesin udhëheqës të shoqatës nacionale si anëtar i organizatës (përderisa ekziston dëshirë e këtillë) dhe të drejtë qëtë thuhet mendimi në bazë të udhëheqjes së programeve në organizatën lokale. Nxitja e kyçshmërisë së vullnetarëve është pjesë e bazimit të organizatës dhe siguri se ajo i shpreh nevojat dhe dëshirat e bashkësive.

Krijimi i mundësive të ardhëshme – lidhur me pjesëmarrjen dhe posedimin e organizatës, vullnetarët duhet të kenë mundësi personale për marrjen e detyrave më përgjegjëse dhe roleve në shoqatën nacionale. Përvojat e tyre janë me domethënie të madhe madje shoqatat nacionale duhet të sigurojnë që vullnetarët të cilët kanë përvoja dhe njohuri që të arrijnë në nivele ku diturit dhe përvojat e tyre mund më së miri të shfrytëzohen, përderisa ajo është të cilën ata e dëshirojnë.

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

Roli vullnetar nuk është i krahasueshëm në mendimet e Anri Dinan – ato janë në qendrën e tij

- Menaxhmenti vullnetar ndodh në strukturat lokale.
- Edhe pse ky sesion përshkruan menaxhment model të përgjithshëm vullnetar, ai patjetër duhet të adaptohet që tu përgjigjet gjendjeve lokale, kulturës dhe organizatës.
- Në njëfar mënyre, menaxhmenti vullnetar bazohet në qëndrim; nëse në vullnetarët shikohet si në qendër të organizatës, investimi është i vogël në sisteme dhe struktura që të sigurohet trajtim i mirë për vullnetarët që të mund ta zbatojnë punën me efektivitet; përderisa ata nuk janë të rëndësishme nuk do të ketë nevojë nga ky lloj investimi.
- Pas sjelljes së menaxhmentit sistematik vullnetar, shërbimi vullnetar apo programi duhet :
 - o Të sigurojë shërbim të mirë për shfrytëzuesit;
 - o Të ketë standarde kualitative stabile;
 - o Të jetë e pagueshme në bazë të shpenzimeve të bëra;
 - o Të ketë mirëmbajtje;
 - o Të mund të maten rezultatet e arritura.

- Në programet e shumta të shoqatave nacionale ka aspekte të menaxhmentit vullnetar – në shum raste, sfida është që të zbatohet çasje sistematike për punë me vullnetarë.

Sesioni 7

Roli i udhëheqësisë më të lartë në ndërtimin e organizatës së vullnetarëve e cila është e disponuar në mënyrë shoqërore ndaj vullnetarëve

Koha 30 minuta

Qëllime Tu prezentohen rolet e udhëheqësisë dhe drejtorisë në udhëheqjen e organizatës efikase vullnetare.

Përmbajtje “Ndryshimi i paradignës” – hetim për organizata efikase vullnetare.

Rezultate Pjesëmarrësit do ti kuptojnë rolet e udhëheqësisë dhe drejtorisë në sigurimin e përkrahjes për vullnetarizim efikas.

Metoda Prezentim
Diskutime

Materiale të nevojshme Prozhektor LCD

Shtojca Shtojca me sljade (në shtojcë)

Literaturë plotësuese nuk ka

ORIENTIM / PRAPAVIJË

Edhe pse siguri i shërbimeve zhvillohet në bashkësitë lokale, udhëheqësia dhe drejtorja e zgjedhur në shoqatën nacionale kanë role kyçe në sigurimin e kyçjes efikase të vullnetarëve në organizatë. Një ndër çështjet më të rëndësishme në kornizë të zhvillimit të vullnetarizimit në Kryqin e Kuq / Gjysëmshënën e Kuqe është që të sigurohet që liderët e të gjitha niveleve në Lëvizjen ti kenë aftësitë e nevojshme për udhëheqje dhe drejtim të organizatës punë e së cilës bazohet në punën vullnetare. Vullnetarizimi efektiv nuk ndodh thjeshtë ashtu. Ajo është rezultat i punës i të gjithë përfaqësuesve të organizatës por posaçërisht i udhëheqësisë dhe drejtorisë më të lartë.

Qëllimi i këtij sesioni është:

- Që të prezentohet qartë roli i liderëve të organizatës në përparimin e punës vullnetare.

Dokumente

- Kopje e slajdeve (në shtojcë)

Propozim përmbajtja e sesionit

- Prezentim (15 minuta)
(ndarja e kopjeve të slajdeve)

“faktorë të cilët organizatën vullnetare e bëjnë më efektive në kyçjen e vullnetarëve”

- Mision dhe vizion
- Lider dhe udhëheqje efektive
- Ndërtim i kuptimit dhe bashkëpunimit
- Mësim, zhvillim, ndryshime

- Diskutim plenar (10 minuta)
- Përmbyllje (5minuta)

Komentim

Prapavija e hetimit

Slajdet janë adaptuar nga hetimti të cilin e zbatoi fondacioni “Pika të dritës” në forma të faktorëve të shpeshtë të cilat janë prezente në organizata efektive vullnetare në Shtetet e Bashkuara të Amerikës. Hetimi quhet **“Ndryshimi i Paradigmës”** – rezimeja është e nxjerrur në raportin e dytë, i përgatitur në qershor të vitit 1993.

Slajdi 1

Themelimi i Fondacionit

- Mision i qartë dhe prioritete.
- Vizion pozitiv për rolin e vullnetarëve.
- Vullnetarët shikohen si krijues të cilët drejtpërsëdrejti kontribuojnë për realizimin e qëllimeve të organizatës.

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Mision i qartë dhe prioritete

Që të tërhiqen resurset njerëzore dhe finansiare nga bashkësia, shoqatat nacionale patjetër duhet ti inspirojnë njerëzit me vizion të qartë për qëllimin e dëshiruar, i cili do të jetë i thjeshtë por shumë i rëndësishëm për bashkësinë.

Vizion pozitiv për rolin e vullnetarëve

Shoqatat nacionale duhet të sqarojnë pse mendojnë se kyçja vullnetare është e rëndësishme për organizatën, dhe cili është roli i vullnetarëve në organizatë. Nëse vullnetarët i shikojmë si opcion i dytë kur nuk ka të holla të mjaftueshme të paguhen punëtorët, atëherë pak është e sigurtë se do të tërhiqen njerëz në organizatën e cila ata i shikon si burim i fuqisë së lirë punuese.

Në vullnetarët shikohet si në veprues të cilët drejtpërsëdrejti kontribuojnë për realizimin e qëllimeve të organizatës

Që të jenë efektive në kyçjen e vullnetarëve, shoqatat nacionale patjetër duhet të shikojnë në ata sikur segment esencial në punën e tyre. Përderisa në ata shikohet si në fuqi të lirë punuese, apo pjesë e traditës së Kryqit të Kuq / Gjysëmshënës së Kuqe, atëherë shoqatat nacionale nuk do të jenë të suksesshme në tërheqjen dhe mbajtjen e vullnetarëve.

Slajdi 2

Udhëheqësi inspiruese dhe drejtori efektive

- Udhëheqësia e nxit dhe ndihmon vullnetarizimin.
- Person përgjegjës për vullnetarizimin në Qendrën.
- Menaxhment vullnetar mirë i integruar në të gjitha nivelet.
- Vërtetohen dhe eliminohen pengesat për kyçjen vullnetare.

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Udhëheqësia e nxit dhe ndihmon vullnetarizimin.

Gjatë sjelljes së vendimeve, udhëheqësitë e shoqatave nacionale patjetër duhet ti marri parasysh nevojat për sigurimin e shërbimeve në nivel lokal dhe nevojat e vullnetarëve. Ata duhet të sigurojnë kohë të ndarë vullnetare që të ketë ndikim më të madh në punë – dhe të informojnë për kontributin e vullnetarëve brenda dhe jashtë organizatës.

Person përgjegjës për vullnetarizimin në Qendër.

Ekzistimi i përgjegjësisë së qartë për vullnetarët dhe vullnetarizimin në organizatë siguron bartjen e vendimeve të drejta dhe ndarjen e resurseve përkatëse. Për atë qëllim duhet të ekzistojë person përgjegjës për vullnetarizimin e të gjitha niveleve të udhëheqësisë dhe drejtorisë si dhe në këshillin ekzekutiv dhe në drejtori.

Menaxhment vullnetar i integruar mirë në të gjitha nivelet.

Menaxhmenti vullnetar ndodh në bashkësitë lokale ku shërbimet i sigurojnë vullnetarët. Kjo gjithashtu duhet të përkrahet nga organizatat komunale të kryqit të Kuq dhe nga Qendra. Këtu nënkuptojmë përgatitshmëri dhe testim të materialeve dhe sistemeve për shfrytëzimin e resurseve si dhe trajnim të personelit. Të punësuarit në organizatat komunale dhe qendrat duhet të jenë të trajnuar se si ti kryejnë detyrat e tyre obliguese që të sigurojnë përkrahje për vullnetarizimin lokal dhe menaxhment të vullnetarëve.

Vërtetohen dhe eliminohen pengesat për kyçjen vullnetare.

Organizatat e suksesshme vullnetare shpejtë dhe me efikasitet ballafaqohen me pengesat reale dhe të mundshme për kyçje aktive të vullnetarëve. Për atë qëllim përcaktohen resurse që të menaxhohen me problemin. Në orgaizatrat më pak efikase, problemi lihet me një anë, ignorohet apo llogaritet se nuk është me rëndësi prioritare.

Slajdi 3

Kuptim më të mirë dhe bashkëpunim

- Zvogëlim i barrierave mes vullnetarëve dhe shërbimit të paguar.
- Ndarja e shembujve të suksesshme për kontributin e vullnetarëve.

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Zvogëlimi i barrierave mes vullnetarëve dhe shërbimit të paguar.

Një problem i shpeshtë në organizatat vullnetare janë shtypjet mes vullnetarëve dhe të punësuarve. të punësuarit vullnetarët mund ti shikojnë si kanosje për vendet e tyre të punës; vullnetarët mund të ndihen se të punësuarit e dominojnë organizatën. Sigurimi i përkrahjes së vullnetarëve dhe shërbimit të paguar të punojnë sëbashku në mënyrë komplementare që të arrihen qëllimet e njëjta shumë i zvogëlon barrierat mes dy grupeve dhe çon kah bashkëpunimi më efikas pozitiv.

Ndarja e shembujve të suksesshme për kontributin e vullnetarëve.

Kur kyçja vullnetare është e suksesshme, atëherë njerëzit duhet të dijnë se ajo është ashtu. ajo do të motivojë vullnetarë të tjerë, dhe do të kontribuojë për shikim pozitiv të rolit të vullnetarëve në organizatën, dhe çon kah ideja të reja për atë se si mund të kyçen vullnetarë. Kjo gjithashtu paraqet formë të shpërblimit individual dhe kolektiv / dhënia e mirënjohjes ndaj vullnetarëve.

Slajdi 4

Mësim, Zhvillim dhe Ndryshim

•Mësoni nga përvoja vullnetare që ti përmirësoni performansat në punë.

•Kyçni vullnetarë nga të gjitha pjesët e bashkësisë, duke kyçur edhe shfrytëzues.

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Mësoni nga përvoja vullnetare që ti përmirësoni performansat në punë.

Bashkësitë vazhdimisht ndërrohen – kjo do të thotë se ndërrohen edhe nevojat në bashkësi dhe nevojat e vullnetarëve. Shoqatat nacionale duhet të jenë të gatshme në ndryshime dhe sistematikisht vullnetarët ti përdorin që të vërtetohen lëmitë aty ku nevojitet ndryshimi, të posaçërisht në planin e:

- Vullnetarët bartin perpspektivë të jashtme në organizatë – shumë më ndryshe nga shërbimi i paguar i cili kalon 40 orë pune në javë.
- Vullnetarët mund të tregojnë se si bashkësia shikon në organizatë – shumë me rëndësi është që të zbulohet se a i kryen organizata detyrat me rregull dhe a ka reputacion të mirë në bashkësi.
- Vullnetarët kohën e tyre e kalojnë me shfrytëzuesit dhe mund të japin propozime se si të përmirësohen dhe përparohen shërbimet.
- Një ndër shkaqet për lëshimin e vullnetarëve të shoqatës nacionale është problemi i menaxhitmit.

Kyçni vullnetarë nga të gjithë pjesët e bashkësisë, duke kyçur edhe shfrytëzues.

Promovimi aktiv i pjesëmarrhjes së vullnetarëve nga të gjitha segmentet e shoqërisë e zgjeron bazën vullnetare, dhe mundëson perveptim të llojllojshëm të punëve dhe spektër të përvojave të ndryshme si dhe çasje të zmadhuar deri te grupet pakicë në shoqëri. Kyçja e shfrytëzuesve si vullnetarë mund të paraqesë forma për përkrahjen e shfrytëzuesve dhe mënyrën për vërtetim se shërbimet e shoqatës nacionale i kënaqin nevojat e shfrytëzuesve.

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

- Anëtarët e këshillit dhe përfaqësuesit e lartë të drejtorisë së shoqatës nacionale kanë rol kyçe në sigurimin e kyçjes efikase vullnetare në shoqatën nacionale.
- Kyçja efektive vullnetare fillon me kuptimin institucional pse vullnetarët janë opcioni i parë për organizatën. Nëse menaxherët dhe anëtarët e këshillit nuk janë të vetëdijshëm për vlerën e vullnetarëve në organizatë, atëherë kush duhet të jetë?
- Të gjitha vendimet e udhëheqësisë dhe drejtorisë duhet të kenë parasysh se si do të ndikojnë në vullnetarizimin.
- Vullnetarizimi efektiv nuk ndodh vetvetiu – ajo ndodh sepse çdo person në organizatë punon në avansimin e vet, duke i kyçur këtu anëtarët e këshillit dhe përfaqësuesit e lartë të drejtorisë.

Sesioni 8

Hapa praktike për përmirësimin e vullnetarizmit në shoqatën nacionale

Koha	Më së paku 15 minuta
Qëllime	Të jepen ide për “kahje të ardhëshme” për përparimin e punës vullnetare; Koha dhe vendi për diskutimin e përparimin e vullnetarizmit në pajtueshmëri me trajnimin e zbatuar.
Përmbajtja	Lista e faktorëve të përbashkët për përparim të suksesshëm të vullnetarëve të shoqatave nacionale.
Rezultate	Pjesëmarrësit do të kuptojnë hapat e para të mundshme për përparimin e punës vullnetare;
Materiale të nevojshme	Letër flip çart dhe stilolapsa
Shtojca	Shoqatat nacionale duhet të kenë: (në shtojcë)
Literaturë plotësuese	Nuk ka

ORIENTIM / PRAPAVIJË

Përparimi i vullnetarizimit në Kryqin e Kuq / gjysëmhenën e Kuqe që të kënaqen më mirë nevojat e popullatës së mjeruar është sfidë kyçe pothuajse për të gjitha shoqatat nacionale. Disa pjesë nga trajnimi i përshkruajnë aspektet e përgjithshme për atë se çka është vullnetarizimi si dhe aspekte për udhëheqjen dhe menaxhimin e niveleve të ndryshme të organizatës së suksesshme vullnetare. Në kaptina tjera ishte prezentuar se si sekretariati do ta përkrahë zhvillimin vullnetar në pesë vitet e ardhëshme. Kjo kaptinë do ti paraqesë disa pasqyra kyçe të shoqatave të suksesshme nacionale të cilat duhet të miren parasysh nga ana e shoqatave nacionale të cilat tentojnë ta zhvillojnë vullnetarizimin.

Qëllimi i këtij sesiioni është :

- të paraqesë pasqyra kyçe të shoqatave nacionale të cilat janë të suksesshme në kyçjen e vullnetarëve në organizatën.
- Pjesëmarrësve tu jepet kohë dhe vend që të diskutojnë për zhvillimin vullnetarë në pajtueshmëri me atë që kanë mësuar gjatë trajnimit.

Dokumente

“Shoqatat nacionale duhet të kenë” (në shtojcë)

Propozim përmbajtja e sesiionit

- Prezentim (15 minuta)
(ndarja e kopjeve nga slajdet)

“Shoqatat nacionale duhet të kenë”

- Diskutim plenar
- Përmbyllje

Komentim

Prapavija për hetim

Vullnetarizimi është ndryshe në çdo vend të botës, por ekzistojnë faktorë të përbashkët me shoqatave nacionale të cilat janë efektive në planin e tërëhjes së vullnetarëve në organizatë. Ata duhet shikuar sikur në minimum për shoqatat nacionale – pa këto standarde themelore shumë rëndë mund të shihet se si shoqatat nacionale do ta zhvillojnë vullnetarizimin për ti kënaqur nevojat sa më të mëdha dhe të shumëllojshme të popullatës së mjeruar:

Rregullore për vullnetarizim

Rregullorja e shoqatës nacionale duhet që ti vërtetojë qartë rregullat dhe përgjegjësitë e shoqatës nacionale dhe vullnetarëve në një gjuhë që kuptohet lehtë. Kur rregullorja do të jetë gati dhe kur të miratohet, të gjithë vullnetarët dhe të punësuarit sistematikisht të njoftohen dhe trajnohen me përmabjtjen e saj. Gjithashtu duhet të ndryshohen sistemet operative dhe procedurat që të pajtohen me Rregulloren.

Diskutime të rregullta në mbledhjet e Këshillit Ekzekutiv dhe në nivel të Drejtorisë në bazë të vullnetarizimit

Liderët e shoqatës nacionale duhet qartë ta tregojnë angazhimin e tyre dhe të sigurohen vendimet të cilat barten që ti reflektojnë nevojat e vullnetarëve në organizatë.

Udhëheqës apo sekcion në Qendrën i cili do të jetë përgjegjës për zhvillimin e vullnetarëve në organizatë.

Dikush patjetër duhet të jetë përgjegjës për vullnetarizimin në shoqatën nacionale dhe duhet të kujdeset për punë efektive me vullnetarët në organizatë. Kjo duhet të bëhet në nivel të Qendrës që të sigurohet se të gjitha çështjet lidhur me vullnetarizimin janë të koordinuara drejtë në programet e organizatës.

Duam që të potencojmë se personi i cili do të jetë përgjegjës për **Vullnetarizim** nuk guxon krahasohet me personin i cili është përgjegjës për aktivitete **rinore**. Edhe pse shumë (por jo të gjithë) vullnetarë në shoqatën nacionale ndoshta janë persona të rinj, puna rinore gjithashtu u dedikohet edhe të rinjve sikur shfrytëzues, si anëtarë dhe si liderë të arshëm.

Të dhëna statistkore të cilat duhet ti keni për vullnetarët:

Numri i personave të ndohmuar

Numri i vullnetarëve

Numri i orëve punuese të punuara nga vullnetarët

Mbledhja e të dhënave të sakta statistikore është shumë me rëndësi që të sigurohen fakte për kontributin vullnetar në organizatë. Informatat e sakta Këshillit dhe drejtorisë do të ndihmojnë që të sjellin vendime të drejta strategjike. Kjo paraqet edhe marketing të shoqatës nacionale dhe aktivitetet e saja para bashkësisë, mjetet për informim dhe donatorët potencial. Kjo është prodhim i sistemeve dhe strukturave menaxhuese efikase vullnetare.

Qëllim: të jeshë lider në menaxhmentin vullnetar në vend

Çdo shoqatë nacionale duhet të ketë për qëllim që të bëhet organizata më e mirë vullnetare në vend. Kjo praktikisht është e patjetërsueshme – nëse organizata tjera dalin më efikase në planin e menaxhimit të vullnetarëve dhe kanë rezultate më të mira me resurset të silat ua siguron bashkësia, atëherë do të zvogëlohet përkrahja financiare apo njerëzore e bashkësisë për shoqatat nacionale.

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

Si do të punojnë pjesëmarrësit në trajnim për tu ballafaquar me këto sfida?

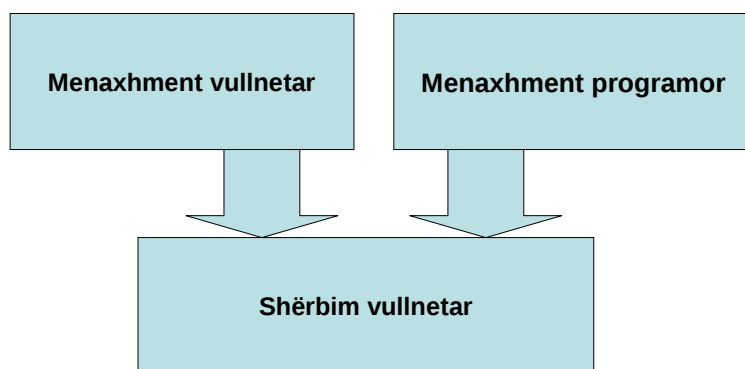
Lista shtojcë

Shoqatat nacionale duhet të kenë:

1. Rregullore për vullnetarizim;
2. Menaxher apo seksion në Qendrën për zhvillim të vullnetarizimit dhe menaxhmentit vullnetar;
3. Diskutime të rregullta në mbledhjet e këshillit ekzekutiv dhe në drejtorinë më të lartë për çështje lidhur me vullnetarizimin;
4. Të dhëna statistikore për punën e vullnetarëve:
 - **Numri i personave të ndihmuar**
 - **Numri i vullnetarëve**
 - **Numri i orëve punuese të punuara nga vullnetarët**
5. Çdo shoqatë nacionale duhet të ketë lider për menaxhment vullnetar në vend.

Shërbim vullnetar – rezultat i dy sistemeve menaxhment

Shërbim vullnetar – rezultat i dy sistemeve menaxhment



Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002

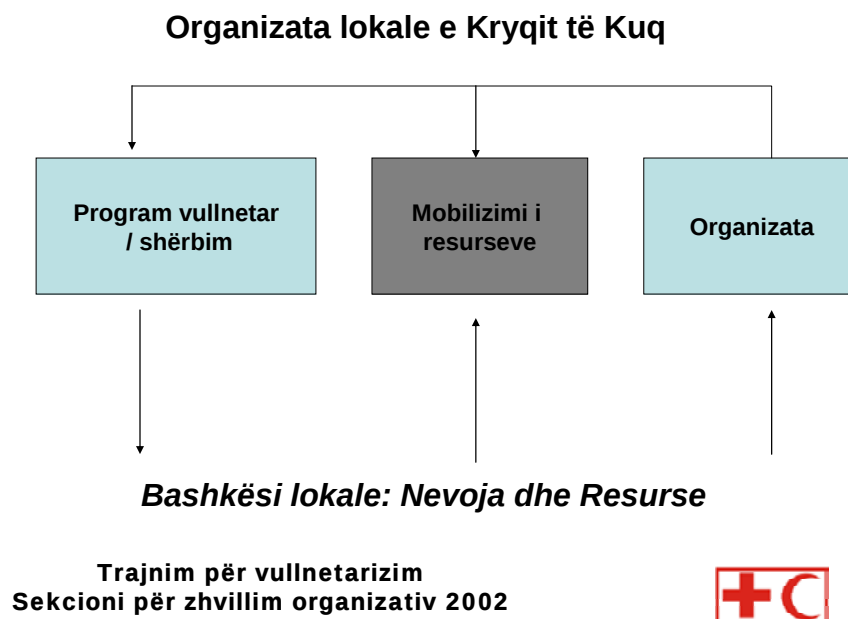


Në kuadër të shërbimit vullnetar, ekzistojnë dy sisteme menaxhment të cilët zhvillohen paralelisht.

Menaxhment vullnetar – mobilizim, tërhjeqe, trajnim, përkrahje të vullnetarëve për zbatimin e punës në kuadër të programit.

Menaxhment programor – proces nëpërmjet të së cilit qëllimet programore kënaqen me angazhimin vullnetar.

Mobilizim lokal i resurseve

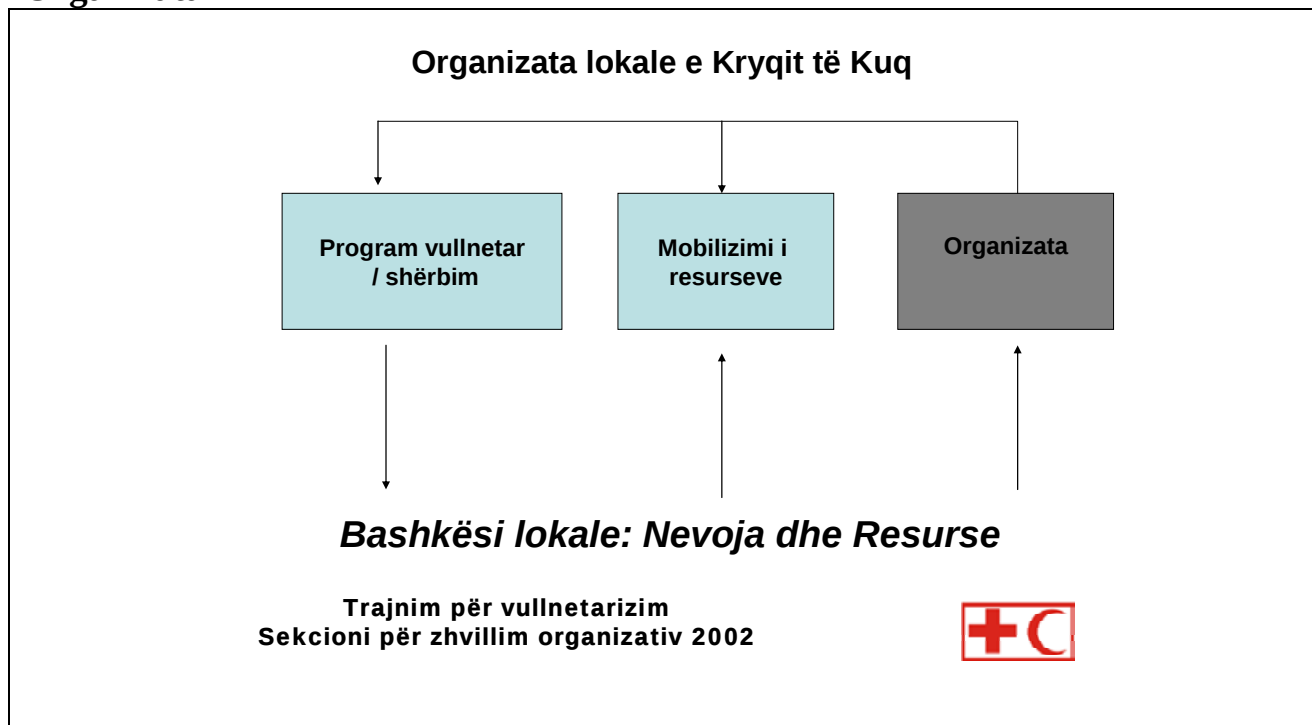


Që të përkrahet shërbimi, organizata lokale patjetër duhet të mobilizojë resurse kadrovike dhe finansiare nga bashkësia lokale.

- Liderë – njerëz të cilët do ta koordinojnë dhe udhëheqin aktivitetin, do ti organizojnë vullnetarët në bashkësinë dhe të cilët do të gjejnë zgjedhje për problemet të cilat rrjedhin.
- Vullnetarë – njerëz të cilët do ta zbatojnë punën
- Të holla – për materiale dhe pajisje, reklama dhe mirënjohje për vullnetarët.
- Resurse tjera – për materiale dhe pajisje, reklama dhe mirënjohje për vullnetarët.
- Bashkëpunim që të zvogëlohen shpenzimet, p.sh. fotokopjim pa pagesë, reklama, lirime.

Përvojat tregojnë se edhe bashkësitë më të varfëra sigurojnë ndihmë të përhershme për Kryqin e kuq / Gjysëmhnën e Kuqe kur këto shërbime janë relativisht të mjaftueshme për mjedisin.

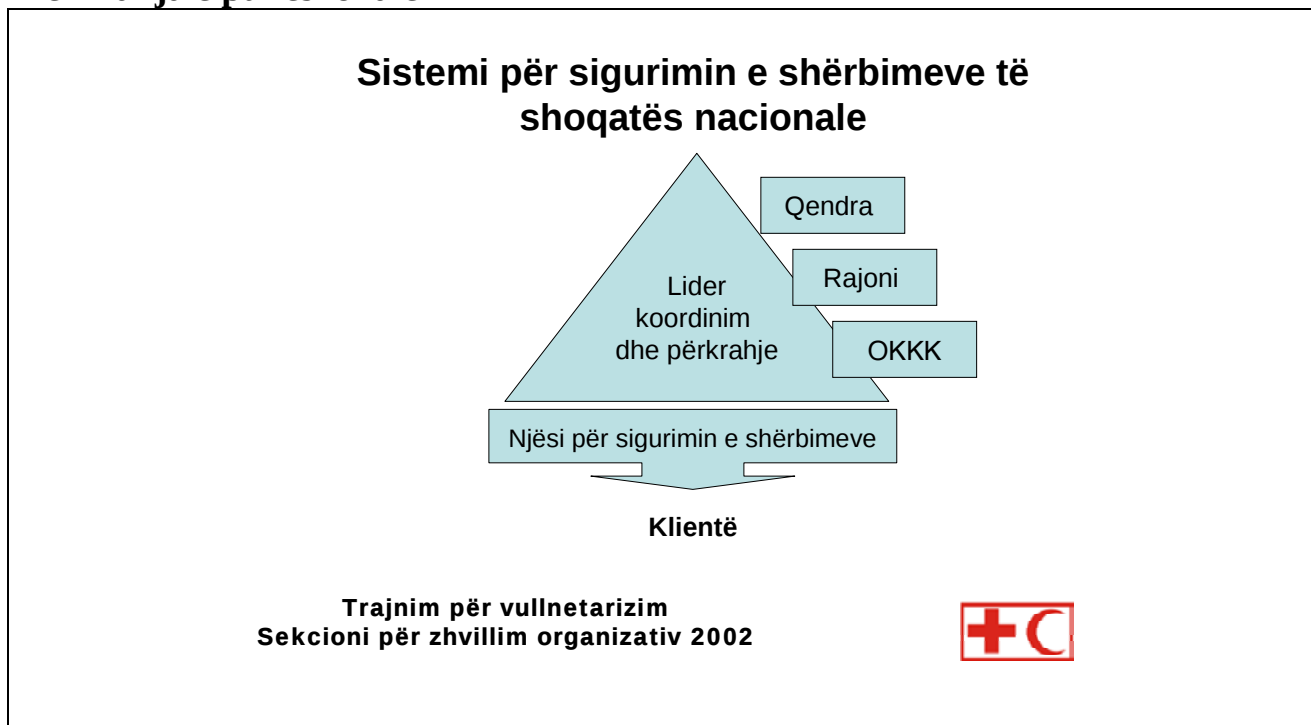
Organizata



Struktura organizative e organizatës lokale do ta shprehë kulturën lokale dhe traditat dhe zakonisht do të ketë :

- **Këshill** – grup i zgjedhur të vullnetarëve të cilët do ta bartin përgjegjësinë ligjore për aktivitetet e organizatës lokale dhe do të kenë autorizim të sjellin vendime.
- **Anëtarë** – njerëz nga bashkësia të cilët dëshirojnë të jenë pjesë e proceseve demokratike të brendshme të shoqatës nacionale, të cilët për kthim do të duhet të paguajnë edhe anëtarësim të vogël vjetor.
- **Mbledhje vjetore** – mbledhje vjetore në të cilat anëtarët bëjnë vëzhgimin e punës së organizatës, dhe zgjedhin se cilat aktivitete do ti zbatojnë vitin e ardhshëm.
- **Drejtoria** – sistem për implementim të vendimeve të Këshillit, i cili i organizon shërbimet dhe aktivitetet tjera.
- **Marrëdhënie me pjesën e mbetur të shoqatës nacionale** – organizata lokale patjetër duhet të informojë në nivelet më të larta të shoqatës nacionale për aktivitetet e veta, në bazë të plotësimit të qëllimeve të vërtetuara dhe pjesëmarrjes (nëpërmjet përfaqësuesve të veta) në proceset demokratike të shoqatës nacionale.

Përkrahja e punës lokale



Funksioni më i rëndësishëm i strukturave rajonale dhe nacionale në kornizat e shoqatës nacionale është që të sigurohet përkrahje për shërbimet lokale të shoqatës nacionale. Mes tjerash, këtu nënkuptohet përkrahje në:

- **Lider** – sigurim i kahjeve, inspirim, nxitje;
- **Koordinim** – koordinim i aktiviteteve;
- **Përkrahje** – trajnim, materiale, shërbime konsultuese, mjete etj.

Sesioni 5

Themelimi i organizatës lokale në bashkësinë e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve

Koha	60 minuta
Qëllime	të zbatohen njohuri të marrura nga sesioni 4 në trajnim praktik specifik në kontekstin nacional.
Përmbajtja	punim grupor për dizajnim të organizatës në bashkësi me shfrytëzimin e vullnetarëve për sigurimin e shërbimeve.
Rezultate	Njohuria e hasur apo fituar për organizatën lokale vullnetare në sesionin 4 e shprehur në punë grupore dhe diskutime plenare.

Shtojca Shtojcë “Themelimi i organizatës lokale në bashkësinë e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve” (në shtojcë).
Literaturë plotësuese Nuk ka

Orientim / Prapavijë

Sesioni i mëparshëm siguroi informacione të përgjithshme për atë se si funksionon organizata lokale e vullnetarëve në bashkësi. Megjithatë ky është koncept i cili në mënyra të ndryshme funksionon në rrethana të ndryshme në vende të ndryshme të botës. Shumë është me rëndësi që pjesëmarrësit në trajnimin të kenë pasqyrë se si këto koncepte të përgjithshme të duken në bashkësitë e tyre dhe ta ndjejnë dinamikën e organizatës vullnetare në vendin apo rajonin e tyre.

Qëllimi i këtij sesiioni është :

- të përforcohen dituritë e hasura në sesionin e katërt nëpërmjet ushtrimit praktik;
- pjesëmarrësit të nxiten që të mendojnë për vullnetarizimin dhe organizatën e vullnetarëve në kontekst të bashkësive të tyre personale.

Dokumente

- Shtojcë: themelimi i organizatës lokale në bashkësi e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve (në shtojcë).

Propozim përmbajtja e sesiionit

- Instruksione për punë në grupe (5minuta)
(ndarja e shembujve)
 - Punë në grupe (20 minuta)
 - Prezentimi i punës në grupe (20 minuta)
 - Diskutime (30 minuta)
 - Përmbyllje (5minuta)

Komentim

Qëllimi i punës në grupe është që pjesëmarrësit të mendojnë se si zhvillohet organizata lokale në bashkësi në bazë të shërbimeve vullnetare nëpërmjet shfrytëzimit të koncepteve nga sesiioni i mëparshëm.

Punë kyçe të cilat duhet të qartësohen në bazë të punës në grupe:

- Grupet duhet të jenë të përbëra prej 4 deri 5 nxënës;
- Vendosni pjesëmarrësit në rolin e bashkësisë i cili përgjigjet në nevojën lokale me resurse lokale;
- Paramendoni si grup se si kjo mund të ndodhë – dhe përshkruani procesin në kornizë kohore pre dy vitesh;
- Koha për trajnim (20-30 minuta);
- Në fund, grupi i prezanton aktivitetet e organizatës së tyre për periudhë prej dy vitesh. Kjo mund të bëhet më linjë kohore, diagram i cili i tregon lidhjet me bashkësinë, si përrallë.....

Punë kyçe të cilat duhet të theksohe:

- Organizata nuk është organizatë e Kryqit të Kuq / Gjysëmhenës së Kuqe;
- Organizata nuk është pjesë e strukturës nacionale (patjetër duhet plotësisht të mbështetet në resurse nga bashkësia.

Ndihmë përderisa grupet ngatërrohen në punë:

- Lokacionin të cilin do ta zgjedhni mund të jetë ndonjë fshat;
- Nevojat duhet të jenë të thjeshta, për shembull mënjanimi i mbeturinave nga një mjedis i caktuar, ose përkujdesje për fëmijët përderisa nuk kthehen prindërit nga puna etj.
- Organizatat nuk duhet të jenë të komplikuar që të jenë të sukseshme;
- Parashtroeni pyetjen “Çka do të ndodhte në bashkësinë ku jeni rritur përderisa një grupë njerëzish vendosin se dëshirojnë të bëjë ndënjë ndryshim pozitiv në atë bashkësi? Si do të organizohet grupi dhe si do të sigurohen resurse që të mund të arrihet qëllimi?”

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

- A iu ishte lehtë grupeve që të paramendojnë krijimin e organizatave të këtilla?
- Përderisa pjesëmarrësit janë prej mjediseve të ndryshme etnike, çfarë krahasimi dhe përfundimi mund të nxjerrim nga pjesëmarrësit e ndryshëm në trajnim?
- Sikur këto organizata që i dizajnuan grupet mund të krahasohen me organizatat komunale të Kryqit të Kuq në vend? Cilat janë dallimet dhe pse? (për shembull, a i janë duhur këtyre organizatave rregullore, shërbim i punësuar etj)
- Si ndërmiren aktivitetet për menaxhimin me problemet e nivelit lokal në organizatat e Kryqit të Kuq prej ku vijnë pjesëmarrësit?
- Përderisa shoqëritë nacionale janë të ballafaquara me konkurrentë serioz në vendet e tyre, është shumë e mundshme se kjo konkurrencë është nga organizatat e këtilla.

Lista shtojcë

Themelimi i organizatës lokale në bashkësinë e cila shfrytëzon vullnetarë për sigurimin e shërbimeve

Detyra

Paramendoni se jeni grupë njerëzish të cilët jetoni në bashkësi të varfër e cila ka nevojë të rëndësishme në bashkësi dhe dëshiron të themelojë organizatë të bazuar në punën vullnetare që të zgjedhet kjo nevojë. Detyra juaj është që të përshkruani se si do ta formoni dhe zbatoni këtë organizatë vullnetare që ta kënaqni nevojën e vërtetuar nëpërmjet përdorimit të resurseve lokale. Organizata e juaj nuk është pjesë e strukturës më të madhe rajonale / nacionale.

- Në periudhë prej 20 minutave përgatitni listë të hapave të cilat do ti ndërmirni që të krijoni strukturë të thjeshtë por efektive organizative e cila do të funksionojë gjatë dy viteve.
- Përgatitni prezentim të shkurtër për organizatën tuaj të cilën do ta paraqitni para grupeve tjera.

Sesioni 6

Menaxhment vullnetar

Koha 60 minuta

Qëllime Pjesëmarrësit i kuptojnë shkaqet kryesore për të cilat njerëzit vullnetarizojnë, si dizajnohet program për kyçjen e vullnetarëve, si udhëheqet me vullnetarët në këtë program dhe si krijon organizata mjedis I cili është I këndshëm për vullnetarët.

Përmbajtja Motivimi i vullnetarëve, programe vullnetare, menaxhim të vullnetarëve.

Rezultate Pjesëmarrësit do ti:

- d) kuptojnë shkaqet kryesore se pse njerëzit vullnetarizojnë;
- e) kuptojnë se si funksionon një program vullnetar;
- f) kuptojnë çmimin e angazhimit vullnetar;
- ç) kuptojnë se si menaxhohen vullnetarët;
- d) kuptojnë faktorët e organizatës lokale të cilët e nxisin vullnetarizimin

Metoda Prezentim
Punë në grupe të vogla dhe diskutime plenare

Materiale të nevojshme Prozhektor LCD
Letër flip çart dhe stilolapsa

Shtojca Shtojcë për slajde (në shtojcë)

Literaturë plotësuese Mjete për dizajnimin e programit për vullnetarizim – Kryqi i Kuq Finlandez – Revizion për vlerë dhe investime vullnetare.

Orientim / Prapavijë

Menaxhmenti vullnetar është sistem i cili e transformon motivim vullnetar sistematikisht në sigurim efikas të shërbimeve. Edhe pse këtu përdoret termi “menaxhment vullnetar”, termi “administratë” gjithashtu shpesh përdoret. Ndonjëherë fjala “menaxhment” sillet në çështje – duket se implenton në kontrollë, posaçërisht në organizata ku në vullnetarët shikohet si posedues të organizatës. Nga ana tjetër, kyçja vullnetare nuk do të jetë me sukses pa sistem i cili siguron që vullnetarët të jenë përkatësisht të trajnuar dhe të pajisur që të mund ta zbatojnë shërbimin e personave të drejtë dhe në kohë të duhur, kurse njëkohësisht të kënaqen nevojat e vullnetarëve për kyçje në detyra të dobishme, shoqërim dhe dhënia e mirënjohjeve për punën e tyre.

Qëllimi i këtij sesioni është:

- të sqarohet motivimi i njerëzve për vullnetarizim;
- të sqarohet se si duhet të adaptohet programi që të mund të marrin pjesë vullnetarët;
- të sqarohet menaxhmenti vullnetar;
- të sqarohet se angazhimi vullnetar kushton para, nëpërmjet sigurimit të shembujve;
- të sqarohet se si atmosfera organizative ndikon në vullnetarizimin.

Dokumente

- Shtojcë me slajde (në shtojcë)
- Projekt për Revidimin e vullnetarizmit: Mjete dhe teknika për dizajnimin e programit vullnetar – Europa
- <http://www.ifrc.org/voluntee/development/tools.asp> (mjete)
- <http://www.ifrc.org/voluntee/development/situation.asp> (studimi i rasteve)

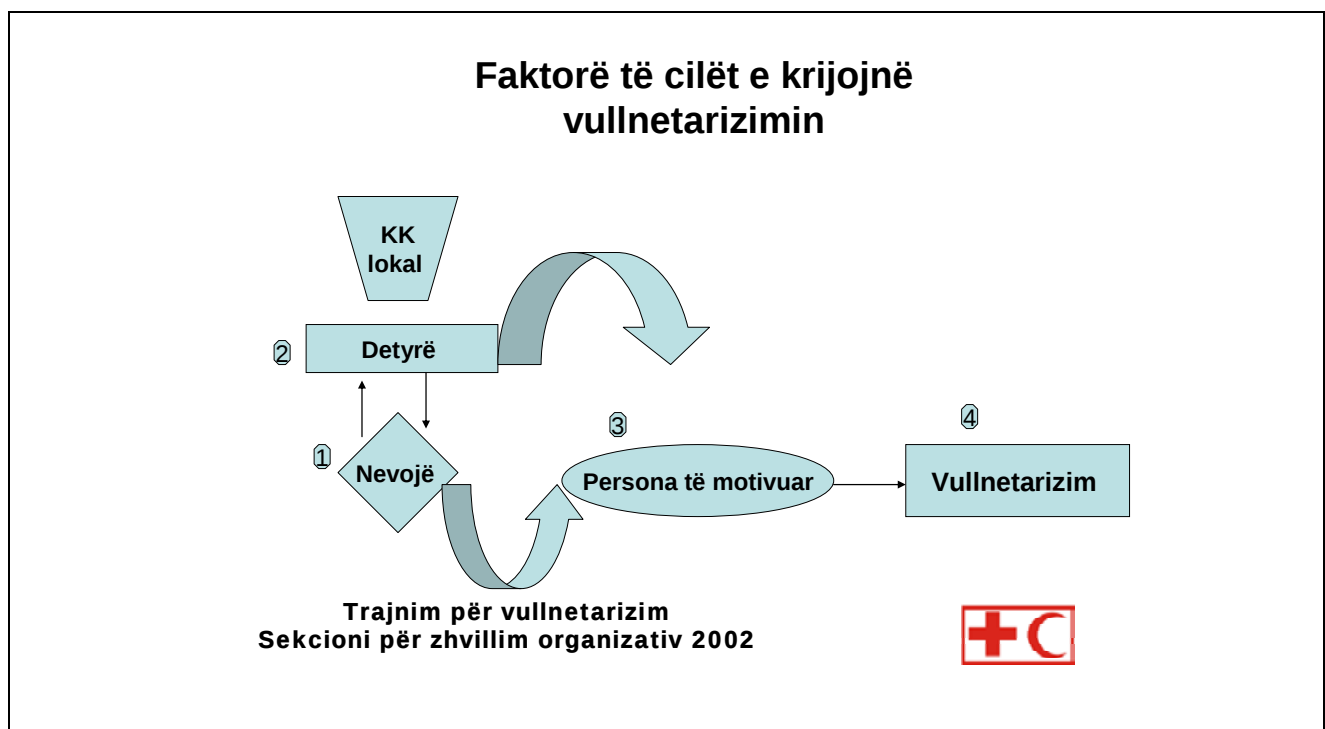
Propozim përmbajtja e sesionit

- Prezentim (40 minuta) (ndarja e kopjeve të slajdeve)

- Pse njerëzit vullnetarizojnë?
 - Të kuptohet vullnetari
 - Të kuptohet programi për vullnetarizim
 - Menaxhimi i vullnetarëve dhe shpenzimeve
 - Mjedisi i këndshëm për vullnetarë
- Diskutime (15 minuta)
 - Përmbyllje (5 minuta)

Komentim

Pse njerëzit vullnetarizojnë? – Slajdi 1



5. Nevoja

Nevoja është pikë primare për vullnetarizim. Kjo nevojë patjetër duhet që njerëzve tu jetë e dukshme – ajo patjetër duhet të jetë diçka që ata mendojnë se është e rëndësishme që të ndryshohet në rrethimin shoqëro, dhe diçka që mendojnë se mund ta ndrojnë nëpërmjet marrjes së aktiviteteve të tyre. Nëse nevoja nuk është e rëndësishme, apo njerëzit nuk mund të shikojnë se si mund të kontribuojnë që të ndryshohet gjendja, atëherë njerëzit nuk do të paraqiten që të vullnetarizojnë.

6. Detyra

Detyra vullnetare është aktivitet e cila kontribuon që të kënaqet nevoja. Kjo patjetër duhet të jetë diçka që do të mund ta bëjë vullnetari.

Puna e organizatës lokale të Kryqit të Kuq / Gjysëmhenës së Kuqe e cila është e lidhur me nevojat, detyrat dhe vullnetarët potencial është në lëmitë që vijojnë:

- Të vërtetohet nevoja;
- Të nxjirret në pah nevoja e bashkësive përderisa nuk është bërë deri më tani;
- Të përgatiten detyrat vullnetare të cilat do të kontribuojnë për tejkalimin e nevojës;
- Të gjinden individë në bashkësi të cilët janë të gatshëm që ti zbatojnë këto detyra;
- Të udhëhiqen dhe përkrahen personat e motivuar në zbatimin e detyrës derisa nuk kënaqet nevoja (menaxhmenti vullnetar)

7. Personate motivuar

Motivimi primar i personave është që të sigurohet përkrahja për kënaqjen e nevojës së caktuar.

8. Vullnetarizimi

Personi i motivuar zbaton aktivitet të caktuar për arritjen e qëllimit të caktuar lidhur me nevojat e bashkësisë, me përkrahje të organizatës lokale të Kryqit të Kuq.

Të kuptohet vullnetari – Slajdi 2

Të kuptohet vullnetari

- **Rol e jo kompetencë**
 - **Shum role të ndryshme**
- **Dituri dhe kompetencë**
- **Efikas nëse është menaxhuar dhe përkrahur përkatësisht**
- **Përputhet me sfidën**
- **Nuk ka rrogë, por kushton para**

**Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002**



Mitet për vullnetarët janë të shpeshtë – çka guxojnë e çka nuk guxojnë të bëjnë. Viojnë mendime të caktuara për vullnetarët të cilët tregojnë gabime të shpeshta në shikimin e konceptit të vullnetarizmit.

Rol e jo kompetencë

Vullnetarizimi është aktivitet të cilin e kryejnë njerëzit. Etiketimi vullnetar nuk tregon se sa mirë ata do ta zbatojnë aktivitetin. Nuk ka lidhshmëri mes marrjes së rrogës dhe të jeshë kompetent pra organizatat vullnetare patjetër duhet të sigurojnë se njerëzit brenda dhe jashtë nga organizata nuk do të shikojnë në vullnetarët sikur në amatorë.

Njëkohësisht, ka shumë lloje të roleve të cilat vullnetari mund të kryejë në shoqatën nacionale – për shembull:

- Vullnetar i cili zbaton shërbim të caktuar;
- Vullnetar i cili merr pjesë në udhëheqjen e organizatës;
- Vullnetar “ekspert” (për shembull: kontabilist apo avokat i cili siguron shërbime profesionale)
- Vullnetar administrativ
- Vullnetar për aktivitete marketingu
- Etj.

Dituri dhe kompetencë

Një mjek i cili punon si vullnetar në programin shëndetësor nuk e harron diturin e tij profesionale vetëm për atë që është vullnetar. Njëkohësisht, mjeku i cili dëshiron të kontribuojë me ndarjen e kohës mund të kryejë role të ndryshme mes së cilave edhe

role të cilat nuk kanë lidhshmëri me trajnimin medicinal, siç është puna me këshillin ekzekutiv të shoqatës nacionale. pjesë e menaxhmentit vullnetar nënkupton depozitim të aftësive të njerëzve me nevojat e organizatës.....përderisa vullnetarët e dëshirojnë atë. Nga ana tjetër, njerëzit shpeshherë vullnetarizojnë që të mësojnë dhe të bëjnë punë të reja në jetë.

Efikase nëse është menaxhuar dhe përkrahur përkatësisht

Vullnetarët dëshirojnë që të ndryshojnë diçka në bashkësinë e tyre – por dëshira e mirë nuk është e mjaftueshme që të arrihet deri në rezultatet e dëshiruara. Përderisa nuk ekziston trajnim sistematik, përkrahje dhe evaluim, dëshira e mirë e vullnetarëve së shpejti do të zhduket si rezultat i jomaterializimit të punës së tyre. menaxhmenti vullnetar nënkupton koordinim të detyrave të më shumë personave të motivuar për arritjen e diçka që është më e madhe se i gjith kontributi individual.

Pajtueshmëria me sfidën

Vullnetarët tërhiqen me punë të cilat duhet të bëhen. Nëse shoqatat nacionale dëshirojnë që vullnetarët të zbatojnë detyra të thjeshta, atëherë njerëzit paraqiten për këto detyra. Nga ana tjetër, nëse shoqatat nacionale dëshirojnë që vullnetarët të kryejnë detyra ambicioze dhe reale atëherë me siguri vullnetarët do të paraqiten për kryerjen e këtyre detyrave.

Nuk ka rrogë, por kushton para

Vullnetarët nuk janë të paguar, por organizata gjithashtu patjetër duhet të shpenzojë të holla që të sigurohet kyçja vullnetare. Për tërheqjen e vullnetarëve ndoshta do të duhet shtypja e postereve apo material tjetër informativ. Vullnetarët duhet të trajnohen për punën të cilën do ta zbatojnë dhe tu jepen materiale të cilat do tu jenë të nevojshme për punën. Disa vullnetarë ndoshta do të duhet të përdorin transportin me autobus pra për atë shkak shpenzimet për transport duhet tu kompenzohen. Vullnetarë tjerë ndoshta do të punojnë në kohë gjatë drekës pra për atë organizata lokale e Kryqit të Kuq duhet tu sigurojë ushqim apo tu kompenzojë shpenzimet për ushqim. Shkurtimisht, angazhimi i vullnetarëve aspak nuk është pa pagesë, pra për atë shoqatat nacionale duhet ti marrin parasysh këto shpenzime gjatë planifikimit të programeve vullnetare.

Të kuptohet programi vullnetar – Slajdi 3

Programi vullnetar është program në kuadër të cë cilës vullnetarët e zbatojnë punën e tyre. Ky program dallohet në disa punë kryesore në bazë të programit të cilën e zbaton vetëm shërbimi i paguar.

Të kuptohet programi vullnetar

- **Motivim i brendshëm. Pa rrogë**
 - *Sfidë më të madhe për menaxhim*
- **Koha mesatare e punës: 10 orë në muaj**
 - *Punë më të madhe administrative për person*
- **Vëmendje e përkushtuar në detyrë, kyçje e vogël në organizatë**
 - *Komunikime të brendshme më të komplikuar*

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Motivim i brendshëm, pa pagesë

Siç ishte cekur më lartë, vullnetarët së pari motivohen sepse mendojnë se mund të kontribuojnë në kënaqjen e nevojës së caktuar në rrethin shoqëror. Njëkohësisht, mund të kenë motivime tjera personale për shkak të cilëve kyçen në organizatë të caktuar – të njoftojnë miq të rinj, të fitojnë mirënjohje të caktuar në shoqëri, të mësojnë dhe të hasin aftësi të cilat më vonë do tu duhen në jetë. Kënaqja e këtyre nevojave individuale është më e komplikuar se sa të paguhet rrogë, ku të hollat u jepen me kthim shërbimeve të siguruar. Në programin vullnetar, shpërblimi më shumë është individual dhe jomaterial pra për atë shkak është edhe i komplikuar. Për shkak të këtyre fakteve, njerëzit të cilët punojnë me vullnetarë patjetër duhet të jenë posaçërisht të trajnuar dhe të aftë.

Koha mesatare e punës: 10 orë në muaj

Vullnetarët punojnë tërë kohën e punës që të përfitojnë të holla dhe kanë obligime familjare. Mesatarisht vullnetari mund të punojë vetëm 2 deri më 3 orë në javë. Që të jetë efektiv, programi vullnetar patjetër duhet të jetë i përbërë prej shumë detyrave të vogla të cilat së bashku do të sjellin rezultat më të madh. Një ndër sfidat të menaxhmenti i vullnetarëve është që vullnetarëve tu bëhet e ditur se si kontributet e tyre të vogla individuale sjellin rezultat më të madh. Njëkohësisht kjo imponon më shumë punë administrative dhe organizim, për shkak të faktit që duhet të kyçen më

shumë vullnetarë në punë dhe gjithashtu edhe për faktin që vullnetarët janë të kapshëm vetëm në kohë të caktuar ditën apo në mbrëmje.

Vëmendje e përkushtuar në detyrë, kyçje e vogël në organizatë

Vullnetarët me siguri detyrat e tyre i zbatojnë në periudhën prej 2 apo 3 orë në javë (shiko më lartë). Kjo do të thotë se kanë pak kohë që të kontaktojnë me organizatën – posaçërisht përderisa vullnetarët punojnë në projekte të “jashtme” – siç janë vizitat e njerëzve nëpër shtëpija. Për atë, komunikimet me vullnetarët paraqesin problem të posaçëm në programin vullnetar. Disa nga problemet tipike të programet për sigurim vullnetar të shërbimeve janë sigurimi i informatave kthyesë për punën e vullnetarëve në organizatë, përfaqësim i drejtë të vullnetarëve në organizatë dhe konsultime të vullnetarëve gjatë përgaditjes së ideve dhe programeve të reja.

Menaxhimi I vullnetarëve (slajdet 4 – 6)

Hapa themelore për menaxhment të vullnetarëve

- Dizajnimi i detytrave punuese, përshkrimi i detyrave punuese
- Regrutim, intervistë, testim, zgjedhje
- Orientim, trajnim, shpërndarje
- Mbikqyrje, informim, dialog, zhvillim
- Kompenzim i shpenzimeve, pagesë e sigurimit
- Evidentimi i dosjes dhe statistikë
- Vlerësim, shpërblim, avansim
- Rishpërndarje, ndërprerje të angazhimeve

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Ky slajd jep shqyrtim gjeneral të procesit për menaxhment të vullnetarëve:

Dizajnim të detyrave punuese, përshkrimi i detyrave punuese

Menaxhmenti i vullnetarëve bazohet në vullnetarë të cilët kryejnë detyra të rëndësishme të cilat kontribuojnë për kënaqjen e qëllimeve të organizatës, por gjithashtu sigurojnë edhe shpërblim personal për vullnetarin. Për atë, shumë është me rëndësi që organizata të tregojë se çka dëshiron nga vullnetarët para se të tentojë ti tërheqë në organizatë. Këtu duhet të thuhet edhe çka duhet të pritët nga vullnetari, cilat aftësi (përderisa duhet) duhet ti ketë vullnetari që të mund ta zbatojë detyrën, kur vullnetari duhet të jetë në disponim etj.

Regrutim, intervistë, testim, zgjedhje

Në bazë të përshkrimit të detyrave punuese, oragniazata do të mund të vendosë se njerëzit të cilët kanë aplikuar a janë personat e vërtetë për detyrën e duhur. Vullnetarëve duhet tu jepet gjasë që të vijnë organizatë dhe të tregojnë se çka presin nga puna vullnetare në organizatë dhe të shikohet se a përshtaten në të vërtetë për punën. Vullnetar i caktuar mund të jetë i përshtatshëm për program tjetër apo në organizatë tjetër. Për punë të caktuar, posaçërisht me grupe të mjerueshme siç janë fëmijë, ndoshta me ligj do të jetë i nevojshëm apo rekomandohet testim plotësues. Kjo mund të jetë në formë të kontrollit të personit në polici apo kontakt me njerëz të cilët e njohin vullnetarin. Në fund, gjithmonë ka persona të cilët nuk janë të përshtatshëm që të vullnetarizojnë për rol të caktuar – organizata nuk duhet të frigohet që të rrefuzojë vullnetarë të caktuar thjeshtë nëpërmjet falenderimit për interesimin e tyre.

Orientim, trajnim, shpërndarje

Varësisht nga njohuritë e mëparshme, patjetër duhet të kuptojë se si funksionon organizata, cilat janë qëllimet e saja etj. Vullnetarëve të Kryqit të Kuq dhe Gjysëmhnës së Kuqe zakonisht u sigurohet trajnim, për shembull për përdorimin e ëmblemës dhe parimeve themelore. Kjo është shumë me rëndësi, sepse vullnetarët në kohën e angazhimit të plotë e paraqesin organizatën. Përderisa duhet të mbesin në organizatë, ata duhet të ndjehen se janë pjesë e asaj. Për ta zbatuar punën, ndoshta vullnetarëve do tu nevojitet trajnim. Ndërsa kur do të fillojnë të punojnë, ndoshta do tu nevojitet përkrahje nga vullnetar më me përvojë në periudhë të shkurtë kohore që të fitojnë ndjenjë për detyrën punuese.

Mbikqyrje, informim, dialog, zhvillim

Vullnetarëve u nevojiten informata kthyesë që të ndjehen të vlerësuar në organizatë. Organizata duhet të dijë se çka punojnë vullnetarët, au nevojitet përkrahje plotësuese apo a ekzistojnë ide dhe propozime të caktuara për përmirësimin e shërbimeve. Përderisa vullnetarët mbesin në organizatë një periudhë më të gjatë kohore, ndoshta do të duhet tu jepet mundësi për mbindërtimin e diturive dhe aftësive të tyre, me qëllim që të mund të menaxhohen me sfida të reja në organizatë. Për atë, me rëndësi është që të ketë kontakte të rregullta me vullnetarët – kjo ndihmon që të zgjedhen

problemet shpejtë kurse njëkohësisht u ndihmon vullnetarëve që të ndjehen të integruar në organizatë.

Kompenzim i shpenzimeve, pagesa e sigurimit

Përderisa vullnetarët bëjnë shpenzime si rezultat i aktivitetit të tyre vullnetar, atëherë organizata duhet që ti kompenzojë. Vullnetarët duhet të jenë të siguarur në kohën e detyrave punuese të cilat i zbatojnë në organizatë, në rast që të mos lëndohen apo rastësisht të mos lëndojnë apo dëmtojnë klient të caktuar apo pasuri.

Evidentim i dosjes dhe statistikë

Angazhimi vullnetar duhet të japë rezultate, dhe këto rezultate duhet të maten dhe të dokumentohen. Numrin e orëve punuese të cilën e ndajnë njerëzit në organizatë gjithashtu është i rëndësishëm për dhënien e mirënjohjes dhe shpërblimin e vullnetarëve, si dhe për informim të shoqërisë për rolin e vullnetarit në organizatë.

Vlerësim, shpërblim, avansim

E qartë është se disa vullnetarë kanë potencial për zbatimin e detyrave të ndryshme dhe për bartjen e detyrave më kompetente. Përderisa është ashtu atyre duhet tu jepet mundësi që ta bëjnë atë – përderisa atë e dëshirojnë. Kjo është një mënyrë e dhënies së mirënjohjes për punën të cilën e kryejnë vullnetarët dhe paraqet beneficion të rëndësishëm për vet organizatën.

Rishpërndarje, ndërprerje të angazhimit

Ndonjëherë është e qartë se një vullnetar i caktuar është në vend të gabuar. Kjo mund të vie si rezultat i më shumë arsyeve, mes së cilave edhe ndërprerja nevojës për shërbimin të cilën e zbaton vullnetari. Aftësitë e vullnetarit mund të përdoren në program apo shërbim tjetër. Apo, ndoshta do të jetë mirë ti shprehet vullnetarit një falenderim për punën dhe mundin që e ka dhënë dhe ti thuhet kalofshit mirë. Në raste ekstreme kur vullnetari krijon probleme apo shtypje, ndoshta edhe do të duhet ti ndërpritet angazhimi vullnetar në organizatë.

Menaxhimi i vullnetarëve dhe shpenzimet

Shpenzime për resurse vullnetare në buxhetin lokal

- Shpenzime administrative (personel, zyre, sigurim)
- Tërhjeqe dhe marketing
- Shpenzime për testim
- Shpenzime për identifikim (bexh, uniformë)
- Trajnim dhe zhvillim vullnetar
- Mirënjohje për punën vullnetare
- Fond për përkrahje (kompenzime)

Trajnim për vullnetarizim
Seksioni për zhvillim organizativ 2002



Ky slajd është i nxjerrur nga materialet për menaxhment vullnetar të Kryqit të Kuq Amerikan.

Menaxhmenti vullnetar kushton para, por shpesh herë këto shpenzime nuk janë të kyçura në buxhetet dhe planet. Nëse shoqatat nacionale dëshirojnë ta përmirësojnë menaxhmentin vullnetar, ata duhet të vërtetojnë se sa janë shpenzimet të cilat dalin në këtë lëmi si dhe sa do të jetë kontributi nga angazhimi vullnetar. Në shembullin e lartpërmendur janë cekur shpenzimet që vijojnë:

Shpenzime administrative – shpenzimet për sigurim personal në zyre, pajisje administrative etj., si dhe shpenzime për kyçjen e vullnetarëve, për shembull shpenzime për sigurimin e vullnetarëve.

Tërhjeqe dhe marketing – shpenzime për postere informative dhe fletushka.

Shpenzime për testim – për intervistë, tregimin e organizatës vullnetarëve dhe për mirëseardhjen e tyre.

Shpenzime për identifikim – nëse vullnetarët përdorin uniforma, mbajnë karta speciale identifikimi etj., atëherë këto shpenzime duhet ti paguajë shoqata nacionale.

Trajnim vullnetar dhe zhvillimi – trajnim fillestar për orientim vullnetar në organizatë dhe sqarimi i të drejtave dhe obligimeve të tyre. Pastaj trajnim për detyrat të cilat duhet ti zbatojnë. Dhe, për vullnetarët të cilët do të jenë të angazhuar në periudhë të gjatë kohore, mundësi për vizitë të trajnim të avansuar.

Mirënjohje për punën vullnetare – për dhënien e falenderimit dhe mirënjohjes individuale (urim për ditëlindje, mirënjohje për shërbim shumëvjeçar) apo për kremtime grupore, për shembull për festat e vitit të ri.

Fondi për përkrahje – përderisa vullnetarët duhet të shpenzojnë të holla që të vullnetarizojnë (për shembull transporti me autobus, ushqim), atëherë këto shpenzime i kompenzon shoqata nacionale.

Menaxhmenti vullnetar dhe jeta asociative

Menaxhment vullnetar dhe jetë asociative

•Menaxhmenti vullnetar kyç edhe jetë asociative:

- Krijimi i bashkësisë
- Mirëseardhje për vullnetarët e rinj / pakica
- Pjesëmarrje vullnetare
- Krijim të mundësive të ardhëshme

**Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002**



Menaxhmenti vullnetar siguron kënaqje sistematike të nevojave të vullnetarëve nga ana e organizatës për kthim për detyrat të cilat i zbatojnë vullnetarët. Motivimi primar për vullnetarizim duhet të jetë sigurimi i kontributit për zgjedhjen e nevojave në bashkësi. Njëkohësisht, vullnetarët kanë edhe motive sekondare për zbatimin e aktiviteteve vullnetare, lidhur me atë që janë pjesë e një grupi të njerëzve. Sistemi menaxhment vullnetar gjithashtu patjetër duhet të sigurojë se organizata do të përkushtojë vëmendje këtyre aspekteve të kyçjes vullnetare.

Krijimi i bashkësisë – Vullnetarët e Kryqit të Kuq / Gjysëmshënës së Kuqe të jenë pjesë e bashkësisë përderisa ata e dëshirojnë atë, kurse shoqata nacionale duhet tu ndihmojë në këtë plan. Kjo mund të bëhet nëpërmjet sigurimit të ambienteve për vullnetarë në organizatën e Kryqit të Kuq, nëpërmjet përgatitjes së letrave informuese dhe storjeve për vullnetarë, posaçërisht përderisa janë në moshë të ndryshme, gjini apo përkatësi etnike me anëtarët tjerë të grupit. Shumë është e rëndë por njëkohësisht është e rëndësishme detyra

e menaxherit për vullnetarizimin që të krijojë atmosferë ku vullnetarët e rinj do të ndjehen plotësisht të integruar dhe të pranuar nga grupi.

Pjesëmarrja vullnetare – vullnetarët e ndajnë kohën e tyre personale për shoqatën nacionale pra për atë shkak patjetër duhet të jenë pjesë e procesit udhëheqës së organizatës lokale dhe organizatës nacionale. Këtu nënkuptohet përfaqësimi i intersave vullnetare në proceset konsultative, pjesëmarrje në procesin udhëheqës të shoqatës nacionale si anëtar i organizatës (përderisa ekziston dëshirë e këtillë) dhe të drejtë qëtë thuhet mendimi në bazë të udhëheqjes së programeve në organizatën lokale. Nxitja e kyçshmërisë së vullnetarëve është pjesë e bazimit të organizatës dhe sigurim se ajo i shpreh nevojat dhe dëshirat e bashkësive.

Krijimi i mundësive të ardhëshme – lidhur me pjesëmarrjen dhe posedimin e organizatës, vullnetarët duhet të kenë mundësi personale për marrjen e detyrave më përgjegjëse dhe roleve në shoqatën nacionale. Përvojat e tyre janë me domethënie të madhe madje shoqatat nacionale duhet të sigurojnë që vullnetarët të cilët kanë përvoja dhe njohuri që të arrijnë në nivele ku diturit dhe përvojat e tyre mund më së miri të shfrytëzohen, përderisa ajo është të cilën ata e dëshirojnë.

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

Roli vullnetar nuk është i krahasueshëm në mendimet e Anri Dinan – ato janë në qendrën e tij

- Menaxhmenti vullnetar ndodh në strukturat lokale.
- Edhe pse ky sesion përshkruan menaxhment model të përgjithshëm vullnetar, ai patjetër duhet të adaptohet që tu përgjigjet gjendjeve lokale, kulturës dhe organizatës.
- Në njëfar mënyre, menaxhmenti vullnetar bazohet në qëndrim; nëse në vullnetarët shikohet si në qendër të organizatës, investimi është i vogël në sisteme dhe struktura që të sigurohet trajtim i mirë për vullnetarët që të mund ta zbatojnë punën me efektivitet; përderisa ata nuk janë të rëndësishme nuk do të ketë nevojë nga ky lloj investimi.
- Pas sjelljes së menaxhmentit sistematik vullnetar, shërbimi vullnetar apo programi duhet :
 - o Të sigurojë shërbim të mirë për shfrytëzuesit;
 - o Të ketë standarde kualitative stabile;
 - o Të jetë e pagueshme në bazë të shpenzimeve të bëra;
 - o Të ketë mirëmbajtje;
 - o Të mund të maten rezultatet e arritura.

- Në programet e shumta të shoqatave nacionale ka aspekte të menaxhmentit vullnetar – në shum raste, sfida është që të zbatohet çasje sistematike për punë me vullnetarë.

Sesioni 7

Roli i udhëheqësisë më të lartë në ndërtimin e organizatës së vullnetarëve e cila është e disponuar në mënyrë shoqërore ndaj vullnetarëve

Koha 30 minuta

Qëllime Tu prezentohen rolet e udhëheqësisë dhe drejtorisë në udhëheqjen e organizatës efikase vullnetare.

Përmbajtje “Ndryshimi i paradignës” – hetim për organizata efikase vullnetare.

Rezultate Pjesëmarrësit do ti kuptojnë rolet e udhëheqësisë dhe drejtorisë në sigurimin e përkrahjes për vullnetarizim efikas.

Metoda Prezentim
Diskutime

Materiale të nevojshme Prozhektor LCD

Shtojca Shtojca me sljade (në shtojcë)

Literaturë plotësuese nuk ka

ORIENTIM / PRAPAVIJË

Edhe pse siguri i shërbimeve zhvillohet në bashkësitë lokale, udhëheqësia dhe drejtoria e zgjedhur në shoqatën nacionale kanë role kyçe në sigurimin e kyçjes efikase të vullnetarëve në organizatë. Një ndër çështjet më të rëndësishme në kornizë të zhvillimit të vullnetarizimit në Kryqin e Kuq / Gjysëmshënën e Kuqe është që të sigurohet që liderët e të gjitha niveleve në Lëvizjen ti kenë aftësitë e nevojshme për udhëheqje dhe drejtim të organizatës punë e së cilës bazohet në punën vullnetare. Vullnetarizimi efektiv nuk ndodh thjeshtë ashtu. Ajo është rezultat i punës i të gjithë përfaqësuesve të organizatës por posaçërisht i udhëheqësisë dhe drejtorisë më të lartë.

Qëllimi i këtij sesioni është:

- Që të prezentohet qartë roli i liderëve të organizatës në përparimin e punës vullnetare.

Dokumente

- Kopje e slajdeve (në shtojcë)

Propozim përmbajtja e sesionit

- Prezentim (15 minuta)
(ndarja e kopjeve të slajdeve)

“faktorë të cilët organizatën vullnetare e bëjnë më efektive në kyçjen e vullnetarëve”

- Mision dhe vizion
- Lider dhe udhëheqje efektive
- Ndërtim i kuptimit dhe bashkëpunimit
- Mësim, zhvillim, ndryshime

- Diskutim plenar (10 minuta)
- Përmbyllje (5minuta)

Komentim

Prapavija e hetimit

Slajdet janë adaptuar nga hetimti të cilin e zbatoi fondacioni “Pika të dritës” në forma të faktorëve të shpeshtë të cilat janë prezente në organizata efektive vullnetare në Shtetet e Bashkuara të Amerikës. Hetimi quhet **“Ndryshimi i Paradigmës”** – rezimeja është e nxjerrur në raportin e dytë, i përgatitur në qershor të vitit 1993.

Themelimi i Fondacionit

- Mision i qartë dhe prioritete.
- Vizion pozitiv për rolin e vullnetarëve.
- Vullnetarët shikohen si krijues të cilët drejtpërsëdrejti kontribuojnë për realizimin e qëllimeve të organizatës.

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Mision i qartë dhe prioritete

Që të tërhiqen resurset njerëzore dhe financiare nga bashkësia, shoqatat nacionale patjetër duhet ti inspirojnë njerëzit me vizion të qartë për qëllimin e dëshiruar, i cili do të jetë i thjeshtë por shumë i rëndësishëm për bashkësinë.

Vizion pozitiv për rolin e vullnetarëve

Shoqatat nacionale duhet të sqarojnë pse mendojnë se kyçja vullnetare është e rëndësishme për organizatën, dhe cili është roli i vullnetarëve në organizatë. Nëse vullnetarët i shikojmë si opcion i dytë kur nuk ka të holla të mjaftueshme të paguhen punëtorët, atëherë pak është e sigurtë se do të tërhiqen njerëz në organizatën e cila ata i shikon si burim i fuqisë së lirë punuese.

Në vullnetarët shikohet si në veprues të cilët drejtpërsëdrejti kontribuojnë për realizimin e qëllimeve të organizatës

Që të jenë efektive në kyçjen e vullnetarëve, shoqatat nacionale patjetër duhet të shikojnë në ata sikur segment esencial në punën e tyre. Përderisa në ata shikohet si në fuqi të lirë punuese, apo pjesë e traditës së Kryqit të Kuq / Gjysëmshënës së Kuqe, atëherë shoqatat nacionale nuk do të jenë të suksesshme në tërheqjen dhe mbajtjen e vullnetarëve.

Udhëheqësi inspiruese dhe drejtori efektive

- Udhëheqësia e nxit dhe ndihmon vullnetarizimin.
- Person përgjegjës për vullnetarizimin në Qendrën.
- Menaxhment vullnetar mirë i integruar në të gjitha nivelet.
- Vërtetohen dhe eliminohen pengesat për kyçjen vullnetare.

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Udhëheqësia e nxit dhe ndihmon vullnetarizimin.

Gjatë sjelljes së vendimeve, udhëheqësitë e shoqatave nacionale patjetër duhet ti marri parasysh nevojat për sigurimin e shërbimeve në nivel lokal dhe nevojat e vullnetarëve. Ata duhet të sigurojnë kohë të ndarë vullnetare që të ketë ndikim më të madh në punë – dhe të informojnë për kontributin e vullnetarëve brenda dhe jashtë organizatës.

Person përgjegjës për vullnetarizimin në Qendër.

Ekzistimi i përgjegjësisë së qartë për vullnetarët dhe vullnetarizimin në organizatë siguron bartjen e vendimeve të drejta dhe ndarjen e resurseve përkatëse. Për atë qëllim duhet të ekzistojë person përgjegjës për vullnetarizimin e të gjitha niveleve të udhëheqësisë dhe drejtorisë si dhe në këshillin ekzekutiv dhe në drejtori.

Menaxhment vullnetar i integruar mirë në të gjitha nivelet.

Menaxhmenti vullnetar ndodh në bashkësitë lokale ku shërbimet i sigurojnë vullnetarët. Kjo gjithashtu duhet të përkrahët nga organizatat komunale të kryqit të Kuq dhe nga Qendra. Këtu nënkuptojmë përgatitshmëri dhe testim të materialeve dhe sistemeve për shfrytëzimin e resurseve si dhe trajnim të personelit. Të punësuarit në organizatat komunale dhe qendrat duhet të jenë të trajnuar se si ti kryejnë detyrat e tyre obliguese që të sigurojnë përkrahje për vullnetarizimin lokal dhe menaxhment të vullnetarëve.

Vërtetohen dhe eliminohen pengesat për kyçjen vullnetare.

Organizatat e suksesshme vullnetare shpejtë dhe me efikasitet ballafaqohen me pengesat reale dhe të mundshme për kyçje aktive të vullnetarëve. Për atë qëllim përcaktohen resurse që të menaxhohen me problemin. Në organizatat më pak efikase, problemi lihet me një anë, ignorohet apo llogaritet se nuk është me rëndësi prioritare.

Slajdi 3

Kuptim më të mirë dhe bashkëpunim

- Zvogëlim i barrierave mes vullnetarëve dhe shërbimit të paguar.
- Ndarja e shembujve të suksesshme për kontributin e vullnetarëve.

Trajnim për vullnetarizim
Seksioni për zhvillim organizativ 2002



Zvogëlimi i barrierave mes vullnetarëve dhe shërbimit të paguar.

Një problem i shpeshtë në organizatat vullnetare janë shtypjet mes vullnetarëve dhe të punësuarve. të punësuarit vullnetarët mund ti shikojnë si kanosje për vendet e tyre të punës; vullnetarët mund të ndihen se të punësuarit e dominojnë organizatën. Sigurimi i përkrahjes së vullnetarëve dhe shërbimit të paguar të punojnë sëbashku në mënyrë komplementare që të arrihen qëllimet e njëjta shumë i zvogëlon barrierat mes dy grupeve dhe çon kah bashkëpunimi më efikas pozitiv.

Ndarja e shembujve të suksesshme për kontributin e vullnetarëve.

Kur kyçja vullnetare është e suksesshme, atëherë njerëzit duhet të dijnë se ajo është ashtu. ajo do të motivojë vullnetarë të tjerë, dhe do të kontribuojë për shikim pozitiv të rolit të vullnetarëve në organizatën, dhe çon kah ideja të reja për atë se si mund të kyçen vullnetarë. Kjo gjithashtu paraqet formë të shpërblimit individual dhe kolektiv / dhënia e mirënjohjes ndaj vullnetarëve.

Slajdi 4

Mësim, Zhvillim dhe Ndryshim

•Mësoni nga përvoja vullnetare që ti përmirësoni performansat në punë.

•Kyçni vullnetarë nga të gjitha pjesët e bashkësisë, duke kyçur edhe shfrytëzues.

Trajnim për vullnetarizim
Sekcioni për zhvillim organizativ 2002



Mësoni nga përvoja vullnetare që ti përmirësoni performansat në punë.

Bashkësitë vazhdimisht ndërrohen – kjo do të thotë se ndërrohen edhe nevojat në bashkësi dhe nevojat e vullnetarëve. Shoqatat nacionale duhet të jenë të gatshme në ndryshime dhe sistematikisht vullnetarët ti përdorin që të vërtetohen lëmitë aty ku nevojitet ndryshimi, të posaçërisht në planin e:

- Vullnetarët bartin perpsektivë të jashtme në organizatë – shumë më ndryshe nga shërbimi i paguar i cili kalon 40 orë pune në javë.
- Vullnetarët mund të trgojnë se si bashkësia shikon në organizatë – shumë me rëndësi është që të zbulohet se a i kryen organizata detyrat me rregull dhe a ka reputacion të mirë në bashkësi.
- Vullnetarët kohën e tyre e kalojnë me shfrytëzuesit dhe mund të japin propozime se si të përmirësohen dhe përparohen shërbimet.
- Një ndër shkaqet për lëshimin e vullnetarëve të shoqatës nacionale është problemi i menaxhitmit.

Kyçni vullnetarë nga të gjithë pjesët e bashkësisë, duke kyçur edhe shfrytëzues.

Promovimi aktiv i pjesëmarrhjes së vullnetarëve nga të gjitha segmentet e shoqërisë e zgjeron bazën vullnetare, dhe mundëson perveptim të llojllojshëm të punëve dhe spektër të përvojave të ndryshme si dhe çasje të zmadhuar deri te grupet pakicë në shoqëri. Kyçja e shfrytëzuesve si vullnetarë mund të paraqesë forma për përkrahjen e shfrytëzuesve dhe mënyrën për vërtetim se shërbimet e shoqatës nacionale i kënaqin nevojat e shfrytëzuesve.

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

- Anëtarët e këshillit dhe përfaqësuesit e lartë të drejtorisë së shoqatës nacionale kanë rol kyçe në sigurimin e kyçjes efikase vullnetare në shoqatën nacionale.
- Kyçja efektive vullnetare fillon me kuptimin institucional pse vullnetarët janë opcioni i parë për organizatën. Nëse menaxherët dhe anëtarët e këshillit nuk janë të vetëdijshëm për vlerën e vullnetarëve në organizatë, atëherë kush duhet të jetë?
- Të gjitha vendimet e udhëheqësisë dhe drejtorisë duhet të kenë parasysh se si do të ndikojnë në vullnetarizimin.
- Vullnetarizimi efektiv nuk ndodh vetvetiu – ajo ndodh sepse çdo person në organizatë punon në avansimin e vet, duke i kyçur këtu anëtarët e këshillit dhe përfaqësuesit e lartë të drejtorisë.

Sesioni 8

Hapa praktike për përmirësimin e vullnetarizmit në shoqatën nacionale

Koha	Më së paku 15 minuta
Qëllime	Të jepen ide për “kahje të ardhëshme” për përparimin e punës vullnetare; Koha dhe vendi për diskutimin e përparimin e vullnetarizmit në pajtueshmëri me trajnimin e zbatuar.
Përmbajtja	Lista e faktorëve të përbashkët për përparim të suksesshëm të vullnetarëve të shoqatave nacionale.
Rezultate	Pjesëmarrësit do të kuptojnë hapat e para të mundshme për përparimin e punës vullnetare;
Materiale të nevojshme	Letër flip çart dhe stilolapsa
Shtojca	Shoqatat nacionale duhet të kenë: (në shtojcë)
Literaturë plotësuese	Nuk ka

ORIENTIM / PRAPAVIJË

Përparimi i vullnetarizimit në Kryqin e Kuq / gjysëmhenën e Kuqe që të kënaqen më mirë nevojat e popullatës së mjeruar është sfidë kyçe pothuajse për të gjitha shoqatat nacionale. Disa pjesë nga trajnimi i përshkruajnë aspektet e përgjithshme për atë se çka është vullnetarizimi si dhe aspekte për udhëheqjen dhe menaxhimin e niveleve të ndryshme të organizatës së suksesshme vullnetare. Në kaptina tjera ishte prezentuar se si sekretariati do ta përkrahë zhvillimin vullnetar në pesë vitet e ardhëshme. Kjo kaptinë do ti paraqesë disa pasqyra kyçe të shoqatave të suksesshme nacionale të cilat duhet të miren parasysh nga ana e shoqatave nacionale të cilat tentojnë ta zhvillojnë vullnetarizimin.

Qëllimi i këtij sesiioni është :

- të paraqesë pasqyra kyçe të shoqatave nacionale të cilat janë të suksesshme në kyçjen e vullnetarëve në organizatën.
- Pjesëmarrësve tu jepet kohë dhe vend që të diskutojnë për zhvillimin vullnetarë në pajtueshmëri me atë që kanë mësuar gjatë trajnimit.

Dokumente

“Shoqatat nacionale duhet të kenë” (në shtojcë)

Propozim përmbajtja e sesiionit

- Prezentim (15 minuta)
(ndarja e kopjeve nga slajdet)

“Shoqatat nacionale duhet të kenë”

- Diskutim plenar
- Përmbyllje

Komentim

Prapavija për hetim

Vullnetarizimi është ndryshe në çdo vend të botës, por ekzistojnë faktorë të përbashkët me shoqatave nacionale të cilat janë efektive në planin e tërëhjekjes së vullnetarëve në organizatë. Ata duhet shikuar sikur në minimum për shoqatat nacionale – pa këto standarde themelore shumë rëndë mund të shihet se si shoqatat nacionale do ta zhvillojnë vullnetarizimin për ti kënaqur nevojat sa më të mëdha dhe të shumëllojshme të popullatës së mjeruar:

Rregullore për vullnetarizim

Rregullorja e shoqatës nacionale duhet që ti vërtetojë qartë rregullat dhe përgjegjësitë e shoqatës nacionale dhe vullnetarëve në një gjuhë që kuptohet lehtë. Kur rregullorja do të jetë gati dhe kur të miratohet, të gjithë vullnetarët dhe të punësuarit sistematikisht të njoftohen dhe trajnohen me përmabjtjen e saj. Gjithashtu duhet të ndryshohen sistemet operative dhe procedurat që të pajtohen me Rregulloren.

Diskutime të rregullta në mbledhjet e Këshillit Ekzekutiv dhe në nivel të Drejtorisë në bazë të vullnetarizimit

Liderët e shoqatës nacionale duhet qartë ta tregojnë angazhimin e tyre dhe të sigurohen vendimet të cilat barten që ti reflektojnë nevojat e vullnetarëve në organizatë.

Udhëheqës apo sekcion në Qendrën i cili do të jetë përgjegjës për zhvillimin e vullnetarëve në organizatë.

Dikush patjetër duhet të jetë përgjegjës për vullnetarizimin në shoqatën nacionale dhe duhet të kujdeset për punë efektive me vullnetarët në organizatë. Kjo duhet të bëhet në nivel të Qendrës që të sigurohet se të gjitha çështjet lidhur me vullnetarizimin janë të koordinuara drejtë në programet e organizatës.

Duam që të potencojmë se personi i cili do të jetë përgjegjës për **Vullnetarizim** nuk guxon krahasohet me personin i cili është përgjegjës për aktivitete **rinore**. Edhe pse shumë (por jo të gjithë) vullnetarë në shoqatën nacionale ndoshta janë persona të rinj, puna rinore gjithashtu u dedikohet edhe të rinjëve sikur shfrytëzues, si anëtarë dhe si liderë të arshëm.

Të dhëna statistikore të cilat duhet ti keni për vullnetarët:

Numri i personave të ndohmuar

Numri i vullnetarëve

Numri i orëve punuese të punuara nga vullnetarët

Mbledhja e të dhënave të sakta statistikore është shumë me rëndësi që të sigurohen fakte për kontributin vullnetar në organizatë. Informatat e sakta Këshillit dhe drejtorisë do të ndihmojnë që të sjellin vendime të drejta strategjike. Kjo paraqet edhe marketing të shoqatës nacionale dhe aktivitetet e saja para bashkësisë, mjetet për informim dhe donatorët potencial. Kjo është prodhim i sistemeve dhe strukturave menaxhuese efikase vullnetare.

Qëllim: të jeshë lider në menaxhmentin vullnetar në vend

Çdo shoqatë nacionale duhet të ketë për qëllim që të bëhet organizata më e mirë vullnetare në vend. Kjo praktikisht është e patjetërsueshme – nëse organizata tjera dalin më efikase në planin e menaxhimit të vullnetarëve dhe kanë rezultate më të mira me resurset të silat ua siguron bashkësia, atëherë do të zvogëlohet përkrahja financiare apo njerëzore e bashkësisë për shoqatat nacionale.

Diskutim

Pika kyçe të cilat duhet të dalin në diskutim:

Si do të punojnë pjesëmarrësit në trajnim për tu ballafaquar me këto sfida?

Lista shtojcë

Shoqatat nacionale duhet të kenë:

5. Rregullore për vullnetarizim;
6. Menaxher apo seksion në Qendrën për zhvillim të vullnetarizimit dhe menaxhmentit vullnetar;
7. Diskutime të rregullta në mbledhjet e këshillit ekzekutiv dhe në drejtorinë më të lartë për çështje lidhur me vullnetarizimin;
8. Të dhëna statistikore për punën e vullnetarëve:

- **Numri i personave të ndihmuar**
- **Numri i vullnetarëve**
- **Numri i orëve punuese të punuara nga vullnetarët**

5. Çdo shoqatë nacionale duhet të ketë lider për menaxhment vullnetar në vend.



www.redcross.org.mk

