



УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“

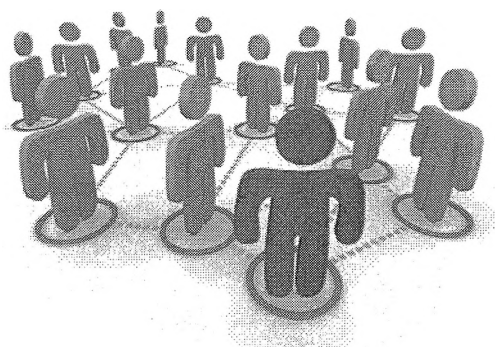
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ – Скопје



**ИНТЕРДИСЦИПЛИНАРНИ ПОСЛЕДИПЛОМСКИ СТУДИИ ПО МЕНАЏМЕНТ
НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО ОПШТЕСТВЕНИТЕ ДЕЈНОСТИ**

МАГИСТЕРСКИ ТРУД:

**МЕНАЏМЕНТ СО ВОЛОНТЕРИ ВО ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА**



Ментор:

Проф. д-р Јован Пејковски

Кандидат:

Владимир Вукелиќ

Индекс: 4370/12

Скопје, 2014 година

СОДРЖИНА:

I ОПШТО ЗА ВОЛОНТЕРСТВО-----	5
1. ОПШТО ЗА ВОЛОНТЕРСТВО-----	5
2. ВОЛОНТЕРСТВОТО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА-----	6
3. ДОПОЛНИТЕЛНА ВРЕДНОСТ ОД РАЗВИВАЊЕ НА ВОЛОНТЕРСКИ ПРАКТИКИ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ-----	8
4. ПОТРЕБА ОД РАЗВОЈ НА ВОЛОНТЕРСКИ МЕНАЏМЕНТ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ-----	10
5. ПЛАНИРАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКИ ПРОМЕНИ-----	11
6. ПОТРЕБА ОД ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПРОМЕНИ ВО ПРЕДПРИЈАТИЈАТА И ОРГАНИЗАЦИИТЕ -----	12
6.1. 4 Основни стилови според Адигес-----	14
6.2. Комбинација на улогите-----	15
6.3. Реакција на промените-----	16
6.4. Видови на извори на организациските промени -----	17
6.4.1. Надворешни извори на организациските промени-----	18
6.4.2. Внатрешни извори на организациските промени -----	20
6.5 4 Фактори кои предизвикуваат отпор -----	21
6.6 Менаџментот на промени и организациската култура -----	25
II ВОЛОНТЕРСТВОТО ВО ДВИЖЕЊЕТО НА ЦРВЕНИОТ КРСТ И ЦРВЕНАТА ПОЛУМЕСЕЧИНА -----	28
1. РАЃАЊЕ НА ЕДНА ИДЕЈА -----	28
2. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА ДВИЖЕЊЕТО НА ЦРВЕНИОТ КРСТ-----	30
3. ВОЛОНТЕРИТЕ ВО НАЦИОНАЛНИТЕ ДРУШТВА НА ЦРВЕНИОТ КРСТ И ЦРВЕНАТА ПОЛУМЕСЕЧИНА -----	31
4. ПРОЦЕНА НА БРОЈОТ НА ВОЛОНТЕРИ НА ДВИЖЕЊЕТО НА ЦРВЕНИОТ КРСТ И ЦРВЕНАТА ПОЛУМЕСЕЧИНА-----	34
5. ПРЕДИЗВИЦИ ВО ПРОЦЕНКАТА НА ГЛОБАЛНО НИВО -----	35
6. ОРГАНИЗИРАЊЕ НА ВОЛОНТЕРСКАТА РАБОТА ВО НАЦИОНАЛНИТЕ ДРУШТВА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА -----	36
6.1. Стратешко дефинирање на развојот и унапредување на волонтерството-----	36
6.2. Унифициран волонтерски менаџмент циклус-----	38

III ЦРВЕН КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА -----	44
1. ОПШТО ЗА ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА -----	44
2. КАДРОВСКИ ПОТЕНЦИЈАЛИ И МАТЕРИЈАЛНО ТЕХНИЧКА ОПРЕМЕНОСТ-----	45
3. ИСТОРИЈАТ-----	46
4. ВИЗИЈА НА ЦРВЕНИОТ КРСТ-----	47
5. МИСИЈА НА ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РМ-----	48
6. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИСКА ПОСТАВЕНОСТ-----	48
7. ИНСТИТУЦИОНАЛЕН РАЗВОЈ-----	50
7.1. Воспоставена партнерска рамка за соработка со институции и организации-----	53
8. СТРАТЕШКИ ПРОГРАМСКИ ДОКУМЕНТИ-----	56
9. ИСТРАЖУВАЊА НА ЈАВНОТО МИСЛЕЊЕ ВО РМ-----	57
IV ВОЛОНТЕРСТВОТО ВО ЦРВЕН КРСТ НА РМ -----	58
1. ПРОЦЕНА И АНАЛИЗА НА РАБОТАТА НА НАЦИОНАЛНОТО ДРУШТВО-----	59
2. МЕНАЏМЕНТ НА ВОЛОНТЕРИ И ВРАБОТЕНИ-----	61
3. МОБИЛИЗИРАЊЕ НА ФОНДОВИ-----	63
4. ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ-----	63
5. ПРОГРАМСКИ ОБЛАСТИ НА ДЕЈСТВИВАЊЕ НА ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА-----	64
5.1. Дисеминација -----	64
5.2. Служба за барање-----	65
5.3. Здравствено превентивна дејност -----	65
5.4. Прва помош-----	66
5.5. Крводарителство-----	66
5.6. Социјално - хуманитарна дејност -----	67
5.7. Подготвеност и дејствување при катастрофи -----	67
5.8. Информирање и комуникации -----	67
5.9. Меѓународна соработка-----	68
6. МЛАДИ НА ЦРВЕН КРСТ -----	68
7. ВОЛОНТИРАЊЕ ВИ ВОНДРЕДНИ СОСТОЈБИ -----	69

V ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА ЕФИКАСНОСТА НА МЕНАЏМЕНТОТ СО ВОЛОНТЕРИ
ВО ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА-----75

1. ОПШТО ЗА ИСТРАЖУВАЊЕТО-----75

2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ-----76

2.1. Предмет на истражување -----76

2.2. Цел и карактер на истражувањето-----77

2.3. Задачи на истражувањето-----79

2.4. Хипотези -----80

2.5. Варијабли на истражувањето-----80

3. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО-----81

3.1. Популација и примерок -----81

3.2. Мерни инструменти и методи -----82

3.3. Статистичка обработка на податоците -----83

3.4. Организација и тек на истражувањето -----83

4. ИСТРАЖУВАЊЕ КАЈ ВОЛОНТЕРИ -----83

4.1. Основни информации за Вашиот волонтерски ангажман-----84

4.2. Вашата мотивација за волонтерство-----88

4.3. Вашата активност во Црвениот крст -----94

4.4. Вашата врска со Црвениот крст -----97

4.5. Вашето задоволство -----100

4.6. Демографија -----101

5. ИСТРАЖУВАЊЕ КАЈ ОДГОВОРНИ ЛИЦА ЗА ОРГАНИЗИРАЊЕ НА
ВОЛОНТЕРСКА РАБОТА -----105

6. ПРОВЕРКА НА ХИПОТЕЗИ-----118

ЗАКЛУЧОК -----120

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА-----124

ПРИЛОЗИ-----128

I ОПШТО ЗА ВОЛОНТЕРСТВОТО

1.ОПШТО ЗА ВОЛОНТЕРСТВОТО

Во изминатите години меѓународната заедница се соочи со бројни предизвици кои го доведуваа во прашање текот на животот, здравјето, безбедноста и воопшто иднината на човештвото. Особено загрижувачки беа влијанијата на климатските промени, недостатокот на храна, финансиската криза, екстремната сиромаштија, урбанизацијата, недостигот на вода, енергетски извори, миграциите и порастот на популацијата. Во последните 15 години поставувањето на Милениумските развојни цели значително придонесе кон подобрување на животите на ранливото население низ светот. Нивната едноставна, концизна и мерлива природа ја зајакна акцијата на државите, системот на Обединетите нации, хуманитарните движења, граѓанските здруженија и приватниот сектор. Овие заеднички напори резултираа со напредок во искоренувањето на екстремната сиромаштија и гладта, намалување на ширењето на преносливите болести и зајакнување на пристапот до безбедна вода. Сепак, нивното спроведување не се оствари насекаде подеднакво што остави голем дел на разни видови на ранливо население во заедниците. Постојаната растечка нееднаквост, климатските промени, зголемената изложеност кон природните катастрофи, насилството и конфликтите значително го попречија исполнувањето на Милениумските развојни цели и отпорноста на ранливото население во нивните заедници. За жал целите во образованието, родовата еднаквост, здравјето, санитацијата и одржливоста на животната средина се сеуште далеку од посакуваното ниво.

Волонтерите и волонтерството во секоја држава претставуваат огромен човечки потенцијал кој континуирано се мобилизира согласно потребите и поседува релевантно знаење и вештини корисни за заедницата. Вредноста кои волонтерите ја создаваат и вградуваат во своите активности е „бесценета“, бидејќи поседува особен квалитет кој е збогатен со хуманата димензија на добрата волја.

Волонтерството се заснова на принципот на доброволност, дејствување во корист на други лица без финансиски надомест. Тоа како начин на дејствување има општествена и индивидуална полза. Исто така волонтерството помага при градењето кохезивни (сплотени/тесно поврзани) заедници, при што гаи поголема доверба меѓу граѓаните и развива норми на солидарност и реципроцитет, кои се неопходни за една стабилна заедница. Од друга страна, пак, преку волонтирање, по завршување на образованието на една индивидуа и се отвора можност за запознавање нови луѓе, интензивна комуникација и создавање на активен пристап кон животот. Волонтерството како модел на функционирање во рамки на општеството создава национална солидарност и во време на неповолни услови каде попресперитетните групи најчесто се жртвуваат за доброто на оние кои имаат потреба.

Еден од најсигурните начини на креирање или воспоставување припадност кон заедниците е да се овозможи на луѓето да учествуваат во активности кои ги зајакнуваат, а волонтерската работа е одличен начин поединецот активно да се вклучи во нејзината надградба.

2. ВОЛОНТЕРСТВОТО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во однос на предизвиците со кој се соочува секоја држава засебно, постојат разлики на многу полиња. Во Република Македонија истакнати предизвици се невработеноста, сиромаштијата, пристапот и квалитетот на здравствените и социјалните услуги, образованието, судството, слободата на медиумите, почитувањето и познавањето на одредени права, меѓу етничкиот дијалог, заштита на животната средина и згадувањето, миграциите, корупцијата и организираниот криминал. За одговор на нив и нивно подобрување секако најповикана и најодговорна институција е самата држава, но во голем дел можноста за одговор и значителен чекор ја има и граѓанскиот и приватниот сектор, како и секој поединец. Преку поттикнување на волонтерството и волонтерската акција во хуманитарните активности се отвара можност за навремен и поквалитетен одговор во итни ситуации како и ситуации кои подолго време се актуелни, а негативно влијаат на секојдневниот живот

Иако во последните години интересот за волонтерско ангажирање во Република Македонија е во благ пораст, сепак останува констатацијата дека сеуште бројките се многу мали и постои понатамошна потреба за промовирање и развој на волонтерството.

Во 2007 година Собранието на Р. Македонија го донесе Законот за волонтерство. Донесувањето на овој закон преставуваше прв чекор за регулирање на статусот на волонтерите (домашни и странски) во земјата. Иако практиката на волонтерство беше присутна и пред неговото донесување, истото овозможи креирање правна рамка во која поконкретно беа регулирани условите и начинот на вршење волонтерска работа, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтирањето и други значајни прашања.

Според членот 3 на овој закон, *волонтерството е дефинирано како доброволно давање лични услуги, знаења и вештини и/или вршење други активности во корист на други лица, органи, организации и други институции, без надоместок*. Како организатори на волонтерска работа се предвидени: здруженија на граѓани и фондации, верски заедници и религиозни групи, јавни установи и органи на државна власт. Паралелно со тоа, треба да се нагласи дека донесувањето на законот претставуваше предуслов за развој на интересот за вклучување во меѓународните програми за волонтери. Тука треба да се нагласи дека често пати во јавноста не се прави разлика помеѓу практичната работа, приправничкиот и волонтерскиот стаж и волонтерството. Во таа насока, согласно Законот за работните односи, приправничкиот стаж го врши лице кое првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос. Од друга страна, вршењето на волонтерскиот стаж е поврзано со определени дејности каде истото е услов за полагање стручен испит или за самостојно вршење дејност, во согласност со посебен закон. Како резултат на тоа, во Законот за волонтерство се прави разлика помеѓу волонтерството и вршењето на приправничкиот и волонтерскиот стаж, согласно Законот за работните односи (член 3 став 3).

Во функција на обезбедување долгорочна рамка за развој на волонтерството, во септември 2010 година Министерството за труд и социјална

политика на Република Македонија ја усвои Стратегијата за промовирање и развој на волонтерството (2010-2015) и план за спроведување (Акциски план). Како главна цел на Стратегијата е утврдено „обезбедувањето постојан развој, промовирање и јакнење на волонтерското ангажирање“ во земјата. Во овој документ се утврдени субјектите за реализацијата на стратегијата, а формиран е и Национален совет за развој на волонтерството како тело со примарна надлежност за промовирање и развој на волонтерството.

Разгледувајќи го волонтерскиот ангажман во граѓанскиот сектор, се наметнува заклучокот дека истиот доминира во здруженијата на граѓаните во земјата. Според Извештајот за самоперцепција на граѓанското општество на Македонски центар за меѓународна соработка од 2010 година, дури 88,5 % од анкетираните граѓански организации се базираат на волонтерска основа. Според овој извештај, дури 35,7% од анкетираните организации имаат помеѓу 10 и 50 волонтери.

Покрај тоа, од извонредно значење за анализата на развојот и опфатот на волонтерството во земјата е стапката на невработеноста која е исклучително висока (28,9%). Високата стапка на невработеност е фактор кој може да придонесе во привлекување на невработените лица и нивно ангажирање како волонтери. Притоа, мора да се води сметка невработените лица да не бидат предмет на злоупотреба и да бидат вклучени во активности корисни за заедницата преку кои би развиле вештини и искуство кои би им биле од помош во барањето на работа. Во прилог на тоа, говорат и податоците на Државниот завод за статистика, според кои процентот на невработени во категорија 15 до 24 година во третиот квартал на 2013 година изнесува над 50%, што претставува потенцијална група за ангажман како волонтери.

3. ДОПОЛНИТЕЛНА ВРЕДНОСТ ОД РАЗВИВАЊЕ НА ВОЛОНТЕРСКИ ПРАКТИКИ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Волонтерите имаат кредибилитет кај клиентите, донатори, владини претставници и други, од самата причина што тие не примаат плата од организацијата и заради тоа на нив се гледа како на лица кои немаат личен материјален интерес за она што го застапуваат и промовираат.

Честопати има разлика кај примателот на услугата доколку обезбедувачот на истата е едноставно таму бидејќи сака да биде таму.

Волонтерите се внатерешни и надворешни лица кои ја претставуваат заедницата и имаат различна позадина која значително се разликува од онаа на вработените лица. Бидејќи даваат свој придонес со неколку часа од нивното време тие имаат поразлична гледна точка од онаа на вработените кои можеби им е тешко да сфатат некои работи заради перспективата од која гледаат на работите.

Волонтерите имаат предност што може да се фокусираат на нивната работа. Додека вработената служба мора да го распредели времето подеднакво на сите клиенти и проекти, волонтерите може да се ангажираат за да се сконцентрираат на одредени лица или прашања.

Од волонтерите може да се побара да исполнат одредени потреби за кои вработените неможе да одвојат од своето работно време а сепак таа работа многу да им значи на клиентите.

Волонтерите честопати се чувствуваат послободни да критикуваат или да го искажат своето мислење отколку вработените.

Волонтерите може да експериментираат со нови идеи и пристапи во спроведувањето на активностите кои сеуште не се подготвени да бидат финансиски поддржани - или неможе да се финансираат

Волонтерите ви овозможуваат да го потрошите секој долар / евро / франк / денар кој го имате - а сепак потоа пак уште нешто да може да направите. Волонтерите го прошируваат буџетот - овозможувајќи ви да заштедите пари кои треба да ги инвестирате во обука, трошоци и др.

Волонтерите нудат и:

- Дополнителна работна сила и знаење кои се секогаш потребни заради ограничениот број на вработени лица. Ова значи зголемен број на активности,

поголем број на работни часови за опслужување на клиентите и разновидност на услуги

- Разновидност: волонтерите може да се разликуваат од платената служба во однос на возраста, етничката припадност, социјалната позадина, приходот, нивото на образование и др. Ова се одразува на многу работи и придонесува за формирање на противтежа на мислењето и работата на вработените и придонесува нивната работа да не биде ограничена во одредени сегменти
- Вештини кои ги надополнуваат вештините на вработените. Во идеални услови, волонтерите се регрутираат токму заради причината што вработените неможе да ги поседуваат сите вештини и таленти кои се потребни за извршување на сите аспекти од работењето
- Поседување на решенија за взаемни проблеми во заедницата. Посебно доколку организацијата работи на прашања поврзани со квалитетот на животот, кога луѓето учествуваат како волонтери тие го даваат сопствениот придонес за подобрување на состојбите во нивното најблиско опкружување.

Истражувањата спроведени од Обединетите нации¹ покажуваат дека задоволните волонтери во непрофитните организации исто така честопати стануваат донатори на пари и добра. Тие поддржуваат специјални настани и активности за мобилизирање на средства, со нивното присуство и со носење на нивните семејства и пријатели на овие настани.

4. ПОТРЕБА ОД РАЗВОЈ НА ВОЛОНТЕРСКИ МЕНАЏМЕНТ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Постојат голем број причини кои налагаат развој на менаџментот со волонтерите во организациите. Согласно последните истражувања на Организацијата за волонтерство на Обединетите нации (УНВ), волонтерството во последните години беше под значително влијание на глобалните трендови имајќи ги во предвид пред се климатските промени, миграциите и економската криза. Зависно од интензитетот на овие фактори голем дел на меѓународни организации мораа да креираат концепт кој ќе се адаптира на локалните потреби

¹ „Извештај за состојбите на волонтерството во светот“, (2011) Обединети нации, http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full.pdf

на населението од една страна, како и на желбата и мотивацијата за волонтирање од друга страна. Со зголемување на стапката на невработеност во поразвиените земји се зголеми и бројот на лица кои пристапуваат кон организациите со мотив да стекнат лични искуства за идно вработување. Одтука и самиот пристап во менаџирањето мораше да се адаптира бидејќи крајниот производ од волонтерската работа се повеќе добиваше на ефикасност од страна на волонтерот, а полесно почна да се намалува ефектот од работата кон крајните целни групи. Развојот на технологијата и информативно комуникациските системи во голема мерка влијаат на потребата од волонтери. Голем број на институции значително ги редуцираа потребите за волонтери заради рационализацијата на ресурсите и искористувањето на можностите кои ги нуди современата технологија. Од друга страна во некои поразвиени европски земји, како што е примерот со Австрија, се разви еден поинаков пристап на влијание во раниот образовен процес кај населението за потребата, а воедно и обврската на секој граѓанин да издвои дел од слободното време за доброто на заедницата. Пример за тоа е службата за итна медицинска помош која во државата функционира целосно на волонтерска основа 24/7. Сите ангажирани лица од типот на парамедици, возачи и технички асистенти работат на 100% волонтерска основа без никаков финансиски бенефит. Во Западно Европските земји, особено во последните 10 години е актуелна темата на стареење на популацијата. Зголемена е појавата на развивање на волонтерски програми за старото население кое во голем процент се чувствува осамено и бескорисно во периодот по своето пензионирање, а сеуште можат да дадат голем придонес во заедниците каде живеат со своето искуство и експертиза.

За сите овие настанати промени во општеството организациите мора да развиваат адекватни модули со кои ќе одговорат на потребите на општеството и ќе овозможат максимално искористување на волонтерскиот потенцијал за исполнување на своите цели.

5. ПЛАНИРАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКИ ПРОМЕНИ

Денес ниедно претпријатие, организација или мал бизнис не може да успее без да се прилагодува на надворешните и внатрешните околности, а тоа прилагодување претставува промена. Слободно можеме да се оцени дека

организациските промени се единствено нешто што е постојано и во малите и во големите претпријатија. Или пак би требало да биде постојано. Оние кои не се менуваат или веќе ги нема на бизнис картата или набргу ќе ги снема.

Промената не е затоа што едноставно се сака да се менува нешто. Таа мора да има цел. На пример, одговор на конкуренција, одговор на променети очекувања на потрошувачите. Одговор на нови барања на потрошувачите. Влез на нов пазар. Набавка на нова опрема и технологија.

Заради својата околина и интерактивноста на организацијата со својата околина можеме да се укаже дека:

Организациските промени претставуваат активности на станување на различен или модификација на организацискиот систем со цел да се подобрат сите деловни процеси на организацијата и да се изврши прилагодување на истата со промените во нејзината околина.

Значи промената го опишува процесот на транзиција од постоечка состојба до нова (посакувана) состојба. Тој процес на транзиција од постоечка до посакувана состојба претставува активност на станување различен или модификација на нешто. Оваа активност на станување на различен и модификација на нешто имаат одредена цел, а тоа е да се подобри тоа нешто. Дали некој би се менувал на полошо или дали би се менувал ако со тоа менување воопшто не се подобри. Во такви случаи промената е бесцелна.

6. ПОТРЕБА ОД ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПРОМЕНИ ВО ПРЕТПРИЈАТИЈАТА И ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Во рамките на претпријатијата, но и на организациите постојат неколку поважни причини за промени од кои најчести се:

- Промените се единствено константно нешто во претпријатијата.
- За да се опстане мора да се менува и да се излегува во пресрет на променливите барања на купувачите
- Глобализација на пазарот и зголемување на конкуренција на истиот

- Развој и примена на науката во работењето на претпријатијата доведува до потреба на примена на нови начини на работење.
- Целосно променет и континуирано менување на начинот на комуникација.
- Пазарот се побрзо бара нови производи со се пониска цена на чинење што пак бара големи промени во претпријатието.

За да се избегнат негативни последици мора да постои постојана усогласеност и јасна поврзаност на 5 основни компоненти: Визија, Навики или Вештини, Мотивација, Ресурси и План за акција. Доколку за една овие компоненти недостасува или има недоволно јасна вредност за вработените, постои ризик од појава на негативна последица по организацијата и целокупниот менаџмент на човечките ресурси. Тоа е прикажано на табела бр.1.

Визија	Навики или вештини	Мотивација	Ресурси	План за акција	Промена
Недостасува	Навики или вештини	Мотивација	Ресурси	План за акција	Конфузија
Визија	Недостасува	Мотивација	Ресурси	План за акција	Вознемиреност
Визија	Навики или вештини	Недостасува	Ресурси	План за акција	Делумна промена
Визија	Навики или вештини	Мотивација	Недостасува	План за акција	Фрустрација
Визија	Навики или вештини	Мотивација	Ресурси	Недостасува	Погрешен старт/ хаос

Табела бр.1 Фактори кои влијаат на организациската промена

Како менаџерите можат да го предвидат различното однесување врз основа различен стил на менаџментот кој се практикува?

Не постојат исти менаџери. Дали би имало потреба од менаџмент доколку сите се исти. Да, тоа се луѓе, може да бидат маж или жена, но тоа не е она што ги прави менаџери. Доколку е така сите би биле менаџери. Некои менаџери ќе бидат успешни, некои неуспешни. Но, не постои идеален менаџер или „менаџер по учебници“. Разликата помеѓу различните менаџери е стилот на менаџментот што тие го применуваат. Едни употребуваат закани, други се обидуваат со систем за наградување, едни работат со постојани идеи други се сконцентрирани на резултати итн. Сето ова се различни стилови на менаџмент.

Науката препознава повеќе експерти во оваа подрачје кои застапуват различни мислења во однос на стиловите. Еден начин на поделба на стиловите на менаџментот според Адигес. Исак Адигес кој е еден од врвните експерти од областа на менаџментот и неговата методологија е широко прифатена во голем број светски познати компании. Со претставување на овие стилови се прикажува начинот како менаџерите можат да го предвидат отпорното однесување на индивидуалците кон организациските промени.

6.1. 4 Основни стилови според Адигес

Исак Адигес изведува четири различни улоги² кои го определуваат посебно секој стил на менаџментот и со нивната комбинација го предвидува нивното однесување во однос на прифаќање или на промената. Основните стилови на менаџментот според Адигес се:

- (P) – Производител
- (A) – Администратор
- (E) – Претприемач
- (I) – Интегратор

Според Адигес ова претставуваат четири улоги кои се потребни во менаџментот.

² Adizes, I. (2004): Stilovi dobrog i loseg upravljanja, Нови Сад, стр. 18-20

Улогата **производител** во менаџментот е улога која треба да произведува резултати преку производи и услуги. Резултатите се најважна работа, особено за стартап бизнисите. Доколку има добри резултати и бизнисот ќе биде посилен и ќе се зголеми шансата за успех и преживување. Малите бизниси, особено стартап бизнисите во раните фази на постоење најважни им се резултатите како би ги преживеале турбулентните моменти од својот животен циклус.

Улогата на **администрирање** не се занимава со произведување на резултати туку со одредени активности преку спроведување на политики и процедури. Целта на администрирањето како улога во менаџментот е да обезбеди системот да функционира ефективно и ефикасно, односно правите работи да се прават во право време со прав редослед и интензитет. Зад секој бизнис без разлика дали се работи за мал или голем постои администрирање. Пример продавницата на мало, некој треба да го води сметководство, некој треба да го бележи она што е продадено, некој треба да споредува со она што е остварено итн. Значи сево оваа обезбедува некој ред и дисциплина.

Улогата на **претприемачот** е одговорна за нови идеи и иницијативи, односно за иницирање на промените. Претприемачот е тој кој мора да го покаже правецот и насоката по кој бизнисот треба да тргне. Секој нов бизнис е плод на идеја на претприемачот. Новите идеи се движечка сила на бизнисот. Секогаш треба да се наоѓа подобар начин на работа од сегашниот со цел да се задржи конкурентската предност.

Улогата на **интегрирање** е последната улога во менаџментот според Адижес. Интеграторот е тој кој се грижи да функционира тимската работа, за социјалните односи помеѓу вработените. Тој се грижи за интегрирање на луѓето и се обидува да овозможи системот да функционира беспрекорно од аспект на луѓето. Во секој бизнис меѓучовечките односи внатре во системот се многу важни заради ефикасно и ефективно исполнување на сите останати обврски.

6.2. Комбинација на улогите

Се забележува дека сите овие улоги се важни за функционирање на системот. Многу е тешко да се најде менаџер кој ги поседува сите карактеристики од овие улоги. Идеален менаџер претставува менаџер кој ги има сите овие улоги инкорпорирано во сопствениот стил (PAEI). Ваквите менаџери тешко се наоѓаат во пракса. За стартап бизнис од страна на претприемач кој во почетните фази е единствениот во бизнисот треба да ги има сите овие улоги без улогата на интегрирање. Поради тоа што тешко се наоѓаат претприемачи со сите овие карактеристики доаѓа до најголемата смртност на стартап бизнисите во почетните фази. Како што се шири и расте бизнисот така и потребата од секоја од улогите се зголемува.

Бескорисен менаџер претставува менаџер без ни една улога во својот стил на менаџментот (—). Со истакнување на една улога во однос на другите и нивната комбинација се добиваат различни стилови на менаџментот кои Адигес различно ги именува. На пример, стилот (Paei – истакната улога на производител во однос на останатите) претставува производител, додека стилот (P— само улогата на производител без останати улоги) претставува осамен јавач.

6.3. Реакција на промените

Во табела бр.2 се дадени некои карактеристични стилови на менаџментот според Адигес заедно со основните карактеристики на тој стил и начин на реагирање на промената.

Код	Стил на менаџментот	Реагирање на промената
paei	Интегратор	Се противи на промените кои ги нарушуваат воспоставените социјални односи поради позразена улога на интегрирање.
-A--	Бирократ	Се противи на промената поради страв од губење на контрола
P---	Осамен јавач	Се противи на промената бидејќи нема време поради презафатеност

		Ќе ја прифати промената доколку таа дава брзи резултати
paEi	Претприемач	Промените ги прифаќа доколку тие претставуваат негова иницијатива. Се противи на промените кои може да доведат до зголемување на правила, политики и процедури во работењето.
PaEi	Производител	Поради поизразена улога на производител може да се противи на промените кои не даваат брзи резултати
	Бескорисен човек	Не се противи на промената бидејќи е незаинтересиран за истата.
pAei	Администратор	Изразената улога на администрирање доведува до противење на промени со кои се нарушува стабилноста на организацијата
---I	Суперследбеник	Ги прифаќа промените доколку ја зголемуваат неговата улога во решавање на конфликти и не го загрозува единството во организацијата
--E-	Паликуќа	Ги прифаќа промените доколку самиот ги иницира Се противи доколку тој не ги иницира тие промени

Табела бр.2 *Карактеристични стилови на менаџментот според Адигес*

Од табелата бр. 2 се забележува дека различен стил на менаџментот различно ќе реагира на промената. Затоа доколку менаџерот и сака да иницира организациски промени, треба да направи предвидување на тоа како би реагирале неговите први соработници кои всушност ќе треба да започнат, па потоа да подготви стратегии за имплементација.

6.4. Видови на извори на организациски промени

За секоја организациска промена постои некоја сила, причина, односно извор на таа организациска промена. Дали тоа е притисок од околината, дали тоа е внатрешен притисок секоја организациска промена има своја причина, а таа причина се нарекува извор на таа промена. Што е онаа што малите бизниси

и претприемачи ги прави успешни? Тоа е флексибилноста. Флексибилноста значи дека претприемачите брзо се менуваат самите себеси и својот бизнис за да успеат и да го развијат бизнисот и фирмата која ја поседуваат. Секој претприемач мора да воспостави систем преку кој ќе ги следи овие можни извори на промените и без одлагање да изврши прилагодување во своето работење. Во прилог на текстов е дадено кратко разработување на можните извори на организациски промени.

Организациските промени не се појавуваат сами од себе. За било која постапка која ја изведуваме постои одредена причина, односно постапката е последица на одредена причина. Доколку не постои причина за одредена постапка или дејствување, логично е дека нема да постои ни таа постапка или дејствување. Бидејќи организациските промени се постојани во еден животен циклус на бизнисите, секогаш ќе постојат и причини за тие организациските промени. Овие причини (поттикнувачи, сили) се наречени извори на организациски промени.

6.4.1. Надворешни извори на организациски промени

Врз основа на тоа како се дели околината така може да се определат подрачјата во спаѓаат надворешните извори на промените. На сликата бр.1 е

дадена општата поделба на околината на една организација.



Слика бр.1 Општата поделба на околината на една организација

Од сликата број 1. се гледа дека околината на организацијата ја сочинуваат следниве подрачја, а со тоа и надворешни извори на организациски промени:

- **Економски надворешни извори на организациски промени.** Тоа се конкурентите, добавувачите, каматни стапки, стапка на невработеност, приходи на населението, кредитна политика, бруто општествен производ, инфлација, степен на меѓународна размена... Сите овие фактори влијаат на потреба од промени во организацијата. Потребно е добро следење на истите како би се донеле вистинските одлуки за промените.
- **Технолошко подрачје како извор на организациските промени.** Технологијата претставува примена на знаење, методи, техники и средства со кои една организација го трансформира влезот во излезот. Стапката на влијание на технологијата како надворешен извор на организациски промени варира од индустрија до индустрија. Секој претприемач мора да го следи развојот на технологијата во сопствената индустриска гранка и воопшто и да ги применува најновите достигнувања во развојот на сопствениот бизнис. Ова бара организациски промени.
- **Социо-културно подрачје.** Ова подрачје на околината како надворешен извор на организациските промени е составено од вредности, навики/традиција, норми, ставови и демографски карактеристики на луѓето. Секое општество има различни социо-културни карактеристики кои може да се разликуваат врз основа на регионот, етничка основа, населението итн. Сите овие фактори различно влијаат врз бизнисите и бараат различни прилагодувања кон нив.
- **Политичко подрачје.** Оваа подрачје како надворешен извор на организациските промени базира на законските и подзаконските акти донесени од страна на законодавните домови на една држава како и прописи од страна на владите. Политичкото подрачје содржи елементи како законодавство, стабилност на влада, штрајкови, политички состојби во соседни земји, оданочување итн. Овие извори на промени мора да се почитуваат од претприемачите и да се инкорпорираат во работењето на нивните фирми.

- **Меѓународно подрачје.** Земјата во која работи една фирма претставува потесна околина на организацијата, но пошироката околина како меѓународното подрачје во последно време има се поголем замав во влијанието врз бизнисите заради се поголема глобализација на пазарот. Она што се случува на меѓународен пазар влијае на сите бизниси. Пример е тековната глобална економска криза која го зафати целиот свет.

6.4.2. Внатрешни извори на организациски промени

Внатрешните извори на организациските промени претставуваат сили кои се појавуваат од внатрешноста на организацијата. Контролирањето на овие извори на организациски промени е поедноставно за претприемачите и менаџерите бидејќи доаѓаат од внатрешноста на организацијата, нешто што според функцијата, менаџментот го контролира.

Исто како и кај надворешните извори на организациските промени и тука би можело да се искористи истиот пристап во дефинирање на внатрешните извори на промени. Се поаѓа од внатрешната околина на една организација. Што претставува внатрешна околина на една организација? Наједноставно, внатрешната околина на една организација претставува се она што е внатре во организацијата. Организацијата како систем е составена од:

1. Луѓе
2. Структура
3. Процеси

Луѓето се тие кои ги извршуваат сите активности во организацијата. Можеме да постои најдобрата структура и најдобрите процеси, но без луѓето процесот на трансформација на влезот и во излезот нема да може да се изврши. Луѓето во организацијата може да бидат менаџерски или неменаџерски кадар, но и двата типа претставуваат извор на организациски промени. Вработените се тие од кои може да потекне иницијативата за промени во нивното работно место, односно промени на работните задачи заради поефективно и поефикасно извршување на истите.

Структурата на една организација е таа што не дозволува појава на хаос во работењето на истата. Таа ги дава меѓусебните односи на сите компоненти на организацијата. Организационската структура ја дефинира местото на секој поединец во организацијата преку хиерархијата, и улогите на секој поединец преку правила, норми и процедури. Со текот на времето организационската структура не може да одговори на потребата од ефикасно и ефективно работење на организацијата па така станува внатрешен извор на организационските промени.

Процесите во една организација ги претставуваат сите активности кои се изведуваат за да влезовите се трансформираат во излез кој ќе има некоја вредност за потрошувачите. Процесите во организацијата може да бидат различни, но дел од нив се најзначајни за бизнисот:

- Технолошки процеси (процеси кои ги трансформираат организационските ресурси во производи или услуги)
- Процес на донесување на одлуки (избор на насока на дејствување од страна на луѓето)
- Процес на комуницирање (распределба на информации помеѓу луѓето во организацијата)
- Процес на управување (менаџментот како процес – управување на луѓето во насока на исполнување на целите на организацијата)

Овие процеси претставуваат внатрешен извор на организационските промени, бидејќи било каков проблем во истите ќе бара решавање на тој проблем што пак претставува нов начин на функционирање на тој процес или организационската промена.

6.5. 4 Фактори кои предизвикуваат отпор

Поголемиот дел од организациите наидуваат на отпор при имплементацијата на промените. Овој отпор може да биде предизвикан од голем број фактори кои предизвикуваат отпорност кон организационските промени и во над 90% од случаите придонесуваат до неуспешност на предложените промени. Менаџерите се должни да ги предвидат сите можни последици пред

воведувањето на промената со цел да се избегнат или намалат можните негативни последици. Такви фактори³ се:

1. **Закана за моќта на индивидуално ниво.** Со секоја промена постои опасност одреден индивидуалец да загуби дел од својата моќ, па нормално е да се очекува опасноста дека тие индивидуалци ќе се противат на предложените организациски промени.
2. **Закана за моќта на организациско ниво.** Како на индивидуално, така и на организациско ниво промената може да одземе дел од моќта. Ова е моќта сконцентрирана во организационата единица – одел или сектор. Кога промената го предвидува ова, нормално е дека тие организациони единици ќе се противат на предложените организациски промени.
3. **Губење на контрола од страна на менаџерите.** Кога организациските промени доведуваат до намалување на нивото на контролата што треба да ја спроведуваат менаџерите, ќе доведе до појава на отпорност кон таквите промени од страна на менаџерите на кои им е одземено правото на контрола.
4. **Зголемување на контрола над вработените.** Кога организациските промени доведуваат до зголемување на контролата над вработените, ова ќе доведе тие вработени да се противат на таквите организациски промени.
5. **Економски фактори.** Кога промените доведуваат до намалување на платите како севкупно намалување на трошоци во организацијата тогаш претставуваат вистинска закана за вработените кои ќе бидат погодени со тие промени.
6. **Имиџ, престиж и репутација.** Секое работно место носи соодветен имиџ, престиж и репутација кои се битни за вработените. Ова ќе влијае на појава на отпор од страна на вработените кои ќе сметаат дека се оштетени во овој поглед.
7. **Закана за удобност.** Организациските промени резултираат во лични неудобности, односно животот на вработените го прават потежок. Секој кој ќе почувствува неудобност од организациските промени ќе се противи на истите.
8. **Работна сигурност.** Организациските промени можат да влијаат до намалување на работни места, технолошки вишоци, отпуштања. Работната

³ Adizes, I. (1991): Mastering Change: The Power of Mutual Trust and Respect in Personal Life, Family Life, Business and Society. Adizes Institute Publications. Santa Monica, (превод на македонски јазик: Центар за кадровски и информатички услуги ДЕПРА, 1998) стр. 19-24.

сигурност има големо влијание на појава на отпорност од страна на вработени кои ќе почувствуваат дека ќе бидат погодени со тие промени.

9. **Прераспределба на ресурсите.** Никој нема да сака да изгуби нешто со што досега располагал во вид на финансии, луѓе, опрема итн.
10. **Стегнати интереси на одделни групи.** Организациските промени ги прават новите групи поважни за успехот на организацијата, а тоа пак претставува закана за старите коалиции што пак влијае на појава на отпорност кон промените од страна на вработените кои се погодени.
11. **Импликации на лични планови.** Организациските промени доведуваат до прекинување на другите планови, проекти или другите лични и семејни активности што пак доведува до појава на отпорност кон таквите промени.
12. **Преголема зависност од другите.** Скоро во секоја организација постојат луѓе кои се на одредено работно место заради тоа што „шефот“ така сака или пак заради тоа што некој пријател или роднина е во менаџментот на таа организација. Доколку промените претставуваат закана за таквата заштита сите погодени ќе се противат на таквите промени.
13. **Неразбирање на промената.** Кога вработените не ја разбираат промената претпоставуваат дека тоа е нешто лошо и влијае на појава на отпорност кон предложената организациска промена.
14. **Недоверба во иницијаторот на организациските промени.** Кога постои недоверба во иницијаторот на организациските промени, секоја промена ќе се прима негативно.
15. **Различни проценки и сваќања.** Организацијата е составена од индивидуалци кои нормално имаат различни сваќања и проценки за различни ситуации. Ова влијае на тоа да вработените кои сметаат дека промените се лоша идеја ќе се противат на истите.
16. **Страв од непознато.** Кога вработените чувствуваат неизвесност во процесот на трансформација тие насетуваат опасност. Оваа неизвесност и стравот од непознатото влијае на тоа да организациските членови се спротивставуваат на промената.
17. **Навики.** Сите работат по одредени навики. Овие навики ги прават луѓето посигурни. Доколку организациските промени бараат менување на тие навики ќе предизвикаат отпорност кон организациските промени.

18. **Минати искуства за организациски промени.** Сите вработени веќе имаат некои искуства од претходните организациски промени. Искуствата покажуваат дека повеќето програми за организациски промени биле неуспешни, а тоа влијае на појава на отпорност кон организациските промени.
19. **Закана за интерперсонални односи.** Вработените честопати се меѓусебни пријатели кои имаат блиски односи на работно место и надвор од него. Организациските промени честопати бараат разбивање на таквите цврсто изградени социјални мрежи што влијае на појава на отпор кон организациските промени.
20. **Слабости во предложените промени.** Ова е пожелен извор на отпорност бидејќи ќе се откријат и можат да се отстранат сите слабости. Откривање на слабости од страна на вработените влијае на истите да се спротивстават на промените и да бараат надминување на тие слабости уште пред почетокот на имплементацијата.
21. **Ограниченост на ресурси.** Скоро во секоја организација нормален проблем е ограниченоста на ресурсите. Ова влијае на тоа да се појави отпорност кон организациските промени на оние кои губат дел од тие ресурси.
22. **Бирократска инерција.** Индивидуалецот често пати е член на некоја група. Таа група си има свои вредности, ставови, норми, правила на однесување. Сето оваа предизвикува инерција кон организациските промени. Оваа инерција влијае на појава на отпори кон организациските промени.
23. **Селективно процесирање на информациите.** Индивидуалците вообичаено вршат селективно процесирање на информациите, односно го слушаат она што сакаат да го слушнат. Тие едноставно ја игнорираат информацијата што се спротивставува на тековната состојба, а со тоа се спречени да ги прифатат важните аспекти на предложените промени што влијае на појава на отпор кон организациските промени.
24. **Неинформираност.** Честопати вработените не се обезбедени со адекватна информација во однос на организациските промени кои треба да се спроведат. Неинформираноста влијае на појава на отпор кон организациските промени.
25. **Притисок од колеги.** Честопати се врши неформално казнување на колегите поради тоа што ја поддржуваат промената која другите не ја поддржуваат што влијае на појава и на зголемување на веќе постоечката отпорност кон промените.

26. **Скептицизам околу потребата од промени.** Вработените кои се скептични не можат да ја видат важноста на промените покажуваат слаба спремност за промените. Ова влијае на појава на отпори кон организациските промени
27. **Зголемување на работно оптоварување.** Во текот на процесот на организациските промени вработените освен со редовното работно оптоварување ќе бидат оптоварени и со процесот на промените. Оваа работно оптоварување влијае на појава на отпори кон промените.
28. **Кратко време за спроведување на промените.** Поради тоа што организациските системи се отворени системи и се интерактивни со нивната околина, потребата од промената честопати доаѓа од надвор и темпото на спроведување се диктира од надворешноста на организацијата. Ваквата состојба доведува до кратко време за спроведување на организациските промени, што пак влијае на појава на отпори кон промените.

6.6. Менаџментот на промени и организациската култура

Менаџментот на промени е актуелна тема која секојдневно е на агендата на менаџерите во современите компании. Промените што настануваат во сите сегменти на денешното општество, како и внатрешните потреби на компаниите придонесуваат за стимулирање на развојот на менаџментот на промени. Глобализацијата и промените на пазарот, современите трендови во управувањето, конкуренцијата, како и други надворешни фактори, но и внатрешните потреби на компаниите во насока на зголемување на ефикасноста и ефикасноста, подобрување на внатрешните процеси, оптимизација на кадарот, поголема кохерентност и соработка, промена на културата во организацијата, ориентација кон потребите на клиентот и др. често доведуваат до процеси на промени.

Движењето на организацијата или на нејзини одредени сегменти или процеси од сегашната кон некоја идна посакувана состојба го карактеризира менаџментот на промени како предуслов за ефикасност и ефективност во организацијата. Процесот на промена се состои од јасно дефинирани фази, како што се: оценување на потребата за промена, донесување одлука за промена, имплементирање на промената и на крај, нејзино оценување. Културата на компанијата е еден од интересните аспекти кој е во директна и повратна спрега

со процесот на промени и треба да се има предвид во која било програма на организациски развој и промени. Во зависност од тоа дали културата на компанијата е приспособлива или инертна, таа го олеснува или отежнува процесот на промена.

Многу често културата се оценува како еден од факторите кои можат значително да ја намалат или зголемат ефикасноста на организацијата, па со тоа станува сериозен фактор на менаџментот на промени. Организациската култура е систем на вредности, норми, верувања, ставови, претпоставки, артефакти и стилови на менаџирање кои не се формално презентирани и изразени, но незабележливо го дефинираат начинот на кој луѓето во организацијата се однесуваат и ги завршуваат работите. Станува збор за една уникатна конфигурација на горенаведените елементи карактеристична за секоја компанија. Културата во компанијата може да биде елемент во процесот на промена во смисла на фактор кој влијае врз процесот на промена, но од друга страна, може да биде и предмет на промена. Во вториот случај процесот на промена се одвива во подолг временски период.

Колку што се посилни вредностите, верувањата, ставовите и претпоставките, како и стиловите на менаџирање, толку повеќе ќе имаат влијание врз однесувањето, а со тоа и врз процесот на промени. Културата во организациите може да го поддржи процесот на промени, но најчесто претставува причина за отпор. Од друга страна, речиси секој процес на промена на одредени сегменти од функционирањето на организациите бара и паралелен процес на промена на организациската култура, делумно или целосно, со цел поддршка на промената, односно на новата состојба која настанува како посакуван резултат од промената. На пример, доколку станува збор за внатрешен фактор кој доведува до промена, како што е промена на врвниот менаџерски кадар и т.н. визионерски лидери, се наметнува потреба од коренити промени во културата и тоа: нови модели на однесување, нов систем на вредности и норми, нови стилови на менаџирање.

Но, исто така поради одредени внатрешни потреби може да се случат и промени во културата на микрониво. На пример, со промена во организациската структура на одреден организациски дел доаѓа до потреба од промена во

одредени елементи на културата. Во овој случај културата многу веројатно ќе претставува пречка и отпор кон промената. Без разлика за кој од наведените случаи станува збор, потребно е да се направи анализа на културата и во текот на процесот на промени да се поддржат сегментите на организациската култура кои се функционално стабилни, а да се променат, односно подобрат елементите кои не се движат во таа насока.

Процесот на промени во организациите секогаш треба да се разгледува во директна и повратна спрега со организациската култура.

II ВОЛОНТЕРСТВО ВО ДВИЖЕЊЕТО НА ЦРВЕНИОТ КРСТ И ЦРВЕНАТА ПОЛУМЕСЕЧИНА

1. РАЃАЊЕ НА ЕДНА ИДЕЈА

...”Секој што чекори по сончевите патеки на животот може да биде добар и разборит. Но, кога невољата ќе се истури на него, напаѓајќи го неговото тело и измачувајќи ја неговата душа, тогаш во него се јавува човечкото битие, што ги повикува на помош своите блиски”...- Анри Динан

Анри Динан е роден на 8 мај 1828 година во богато семејство во Женева. Растел со родители кои биле задоени со возвишени хумани чувства. Неговиот татко бил претседател на Институцијата за изгубени деца, а неговата мајка доведувала сиромашни деца на нивниот имот, да поминат барем неколку среќни и весели денови. А самиот Анри уште како ученик бил член на Здружението за помош на стари и болни лица.

Воспитан во духот на хуманизмот, солидарноста и љубовта кон луѓето, тој достоинствено зачекорил по стапките на своите родители и се формирал во силно човечко битие.

И кога станал одличен банкар решил својот бизнис да го прошири во Алжир, но за тоа му требало дозвола лично од Наполеон Трети. Тогаш војсководецот се наоѓал на бојното поле во Ломбардија во Северна Италија во местото Кастанион.

Динан пристигнал во Солферино токму тој ден кога завршила најстрашната и најкрвава битка во историјата на човештвото кога за само 15 часа борба гради во гради помеѓу 15.000 француски и 17.000 австриски војници на бојното поле без болничари.

Анри Динан со својот личен пример им го покажува патот на сите оние што биле способни за работа. Сам ја организирал првата помош за ранетите без разлика на која завојувачка страна и припаѓале. Црквата во Кастилионе била главното прифатилиште во која лично тој сам згрижувал околу 1000 ранети војници. Се случило во црквата да бидат откриени двајца скриени австријски

војници. Италијанските војници ги откриле и почнале да ги малтретираат. Кога го забележал тоа Динан отишол кај францускиот командант и побарал сите австријски заробени лекари и болничари да му се стават во служба на хуманоста. Анри бил нарекуван “Господинот во бело” од ранетите војници, мештаните и соработниците што го обожавале и многу го ценеле и сакале, а не му го знаеле ни името.

По враќањето во Женева додека уште му биле свежи впечатоците од настаните во Ломбардија ја напишал најчитаната книга во тоа време насловена како “Сеќавање на Солферино”. Преку оваа книга успеал да го раздвижи јавното мислење во цела Европа. Но овој неуморен борец за доброто и хуманоста не се задоволувал само со пишување на книгата, туку развива широка активност за формирање на организација чија задача би била во време на војни да пружа помош на сите кои им е потребна.

Од таа негова плодна работа создадена е најхуманата организација што човештвото за првпат ја има, а тоа е Црвениот крст.

Целиот свој живот, Анри Динан го посветил за создавање на Црвен крст. На крајот на животот бил заборавен од човештвото и како стар и изнемоштен од работа живее во еден старечки дом во Лион.

Во 1901 година ја добива Нобеловата награда за мир од која тој се откажува во корист на Црвениот крст и други хуманитарни организации.

Знакот Црвен крст на бело поле е прифатен со желба да се оддаде признание и почит на државаата Швајцарија во која е родена големата и хумана идеја на Динан. Така Женева станува лулка на Меѓународниот Црвен крст.

Денес во Меѓународната Федерација на Црвениот крст и Црвената полумесечина членуваат 189 земји од сите континенти во светот.

Со оглед на карактерот и задачите на Црвениот крст, неговите форми за работа и кадровската структура во организацијата е создадена голема соработка и почит помеѓу помладите и постарите генерации.

Црвениот крст како светско Движење дава можност да се согледуваат некои прашања пошироко, како на пример: меѓукултурното, меѓучовечкото разбирање и однесување, љубовта, толеранцијата, сочувството, почитување на разликите кај луѓето, предрасудите, дискриминацијата, вооружените судири, катастрофи, елементарни непогоди и што може да направи поединецот и организацијата во такви состојби.

2. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА ДВИЖЕЊЕТО НА ЦРВЕНИОТ КРСТ

Работата на Движењето на Црвениот крст е заснована врз 7 фундаментални принципи кои се потврдени во Женевските конвенции од 12 август 1949 година.

Хуманост - Меѓународното движење на Црвениот крст и Црвената полумесечина настана како резултат на желбата да им се помогне на ранетите на бојното поле и тоа без било каква пристрасност, како и да го спречи и олесни човековото страдање секогаш кога е тоа можно.

Целта на движењето е да го заштити животот и здравјето и да го почитува човекот. Промовира заедничко разбирање, пријателство, соработка и траен мир меѓу сите луѓе.

Непристрасност - Не прави дискриминација врз основа на национална, расна, верска и класна припадност или политичко убедување. Настојува да ги олесни страдањата на поединците, водејќи се исклучиво од нивните потреби но, давајќи приоритет на најитните случаи.

Неутралност - За да ја ужива довербата на сите, движењето не смее да зазема страна од политичка, расна, верска или идеолошка природа.

Независност - Движењето е независно. Националните друштва иако делуваат како дополние на хуманитарните служби на владите и се предмет на регулирање на националното законодавство, мораат да ја зачуваат автономноста за да можат да дејствуваат во секое време, согласно со принципите на Движењето.

Доброволна служба - Тоа е движење за давање на доброволна помош кое не е инспирирано од материјални побуди.

Единство - Во една држава може да има само едно национално друштво на Црвениот крст или Црвената полумесечина. Мора да биде отворено за сите и да ја извршува својата хуманитарна работа на целата територија во земјата.

Универзалност - Меѓународното Движење на Црвениот крст и Црвената полумесечина, во кое сите друштва што го сочинуваат имаат еднаков статус, одговорности и должности взаемно да се помагаат, делува во целиот свет.

3. ВОЛОНТЕРИТЕ ВО НАЦИОНАЛНИТЕ ДРУШТВА НА ЦРВЕНИОТ КРСТ И ЦРВЕНАТА ПОЛУМЕСЕЧИНА

Волонтерите се важни за националното друштво од повеќе аспекти. Повеќето луѓе сметаат дека волонтерите се ефтина алтернатива на вработените лица, но волонтерите нудат поголема вредност, квалитет и можности отколку вработените лица. На волонтерите не треба да се гледа како на алтернатива за вработените лица, ниту пак на вработените не треба да се гледа како алтернатива на волонтерите. Тие се комплементарни: едните ја зголемуваат вредноста и моќта на другите.

Да ги земеме во предвид различните улоги кои може да ги извршуваат волонтерите во националното друштво:

- волонтер кој обезбедува услуги
- волонтер во раководни структури
- експерт или советодавен волонтер (пр. адвокат кој обезбедува правна поддршка...)
- административен волонтер
- волонтер кој мобилизира парични средства
- волонтер кој застапува, промовира

Без волонтери кои ги извршуваат некои или сите овие улоги во националните друштва, нема да постои ниедно национално друштво. Препознавањето на улогите кои ги имаат волонтерите во националното друштво, и подготвеноста да

се истакне зошто националното друштво сака оваа улога да ја извршува волонтер, претставува клучниот чекор кон градење на систем во кој волонтерите може на ефикасен начин да дадат придонес во работата на националните друштва.

Волонтирањето претставува исклучително важен сегмент на заедниците насекаде во светот. Придонесот на волонтерите не само што го подобрува животот на ранливото население со кое работат, туку исто така го подобрува и животот на волонтерите и нивните заедници.

Волонтирањето е во голема мера различно во различни делови на светот како резултат на различни општествени, политички, културни и економски состојби.

Волонтирањето се случува на локално ниво. Еден од начините подобро да се објасни и разбере националното друштво е да се каже дека тоа е организација која овозможува волонтирање во заедницата. Со цел националното друштво да може ефективно да ја мобилизира заедницата, тоа мора да одговори на очигледните потреби кои се таму присутни. Ова мора да се направи преку силни и кадровски добро подготвени локални структури на националното друштво. Локалните и централизираните структури мора да имаат јасни улоги и компетенции и да имаат добри системи за размена на корисни информации и искуства.

Бидејќи волонтирањето се базира на локалните состојби, националното друштво на Црвен крст работи и учи од други волонтерски организации во земјата. Исто така може да се научи и од други национални друштва кои работат во слични општествени и економски состојби или од поразвиените национални друштва.

Волонтерството се базира на заедниците. Заедниците се менуваат и еволуираат со време, а со тоа и волонтирањето. Националните друштва постојано следат и истражуваат прашања поврзани со волонтерството за да се обезбеди дека работата на националното друштво го рефлектира развојот во општеството.

Бенифициите од волонтерството се големи и пошироки отколку самата вредност од извршената работа на волонтерите. Многу е јасно дека волонтерската работа на планот на социјално-хуманитарните активности, здравствената грижа, подготвеност и дејствување при катастрофи, помага да се намали ранливоста на населението. Волонтерите честопати самите имаат корист од активноста преку учење нови вештини, развивање на општествената доверба и стекнување нови пријатели. Заедниците во кои живеат имаат корист од:

- имање силни мрежи на луѓе кои сакаат меѓусебно да се поддржуваат;
- стекнување нови вештини, како што е првата помош во заедницата, која може да се користи како заеднички ресурс кога ќе произлезе таква потреба;
- развој на доверба за идентификација на потреби во заедницата, работа за задоволување на потребите, и мотивирани луѓе за да ја направат потребната работа;
- развивање вештини за лидерство, инспирирање и убедување на другите луѓе во заедницата

Сите луѓе може да бидат добри волонтери. Да се има луѓе на различна возраст, етничка група, верска припадност итн., е позитивна предност за организацијата на Црвен крст и Црвена полумесечина. Тоа ја потенцира пораката дека националното друштво е непристрасна и неутрална организација, и дека не прави дискриминација против никого заради било каква причина. Истражувањата⁴ на Обединетите нации покажуваат дека волонтерската организација која вклучува луѓе од сите сегменти на општеството, вклучувајќи ги и оние кои сака да ги опслужат, ќе биде многу поуспешна отколку некоја друга волонтерска организација која е помалку разновидна.

4. ПРОЦЕНКА НА БРОЈОТ НА ВОЛОНТЕРИ НА ДВИЖЕЊЕТО НА ЦРВЕНИОТ КРСТ И ЦРВЕНАТА ПОЛУМЕСЕЧИНА

⁴ „Извештај за состојбите на волонтерството во светот“, (2011) Обединети нации, http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full.pdf

Веќе над 150 години Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина претставува водечка хуманитарна организација во светот. Во 2014 година спроведено е истражување „Глобален преглед на волонтирањето“⁵ за проценка на бројот на волонтери во Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина, каде се констатира дека организацијата сеуште успева да одржи импресивна бројка на волонтери вклучени во активностите каде согласно направеното истражување во почетокот на годината во вкупно 189 држави активно се вклучени околу 17 милиони волонтери.

Оваа бројка претставува навистина моќно светско Движење, но овие бројки не се распределени во сите Национални друштва рамномерно:

- 57% од волонтерите доаѓаат од 4 Национални друштва
- На 10 Национални друштва им припаѓаат 75% од волонтерите
- Постојат 100 Национални друштва кои заеднички исполнуваат само 1,25% од вкупниот број на волонтери иако тие држави претставуваат 11% од вкупната популација во светот

Зона	Број на волонтери	%
Азија и Пацифик	9 854 827	57,7
Европа	1 795 695	10,5
Африка	2 113 720	12,4
Северна и јужна Америка	745 346	4,3
Среден исток и Северно афрички земји	2 583 230	15,1
Вкупно	17 092 818	100

Табела бр.3 Процена на бројот на волонтери во Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина

⁵ „Global review of volunteering” – Draft conference documents, (2014) IFRC, p. 1

Реалноста која е прикажана низ бројките во „Глобален преглед на волонтирањето“ табела бр.3 е дека поголемиот број на Националните друштва се соочуваат со големи предизвици во градење и одржување на волонтерството.

Слични податоци се однесуваат и на бројот на вработени лица. Вкупно на светско ниво се вработени 430 000 лица од кои половина се во Јапонија и Германија.

Доколку подлабоко се погледне во зоните може да се забележи дека во Јужна Америка 1 лице на секои 3000 е волонтер во Црвениот крст, што е многу пониска стапка од просекот на светско ниво 1 лице од 420. Црвениот крст на САД ги поседува две третини од целата зона. Во Средниот исток и Северно Афричките земји 90% од волонтерите се од една држава (Иран). Доколку се исклучи оваа земја би останало 1 лице од секои 3045 жители да е волонтер. Во Африка 4 држави имаат повеќе од 70 % од волонтерите во зоната. Во Европа, Германија има 22 % од волонтерите во зоната (и речиси една третина од вработените на светско ниво). Во Јапонија 17 лица на секои 1000 се волонтери во Националното друштво на Црвен крст, додека најниските стапки се во Азија и Пацифик зоната каде просекот е помал од 1 лице на 1000 жители, а во некои делови достигнува и до 1 лице на секои 30 000 жители⁶.

Се претпоставува дека многу фактори можат да влијаат на начинот на кој националните друштва водат контрола над овие бројки меѓу кои: културните гледишта на формалното волонтирање, процентот на учество на популацијата, компетитивноста во секторот, нивоата на финансирање и моделите на власт во државите.

5. ПРЕДИЗВИЦИ ВО ПРОЦЕНКАТА НА ГЛОБАЛНО НИВО

Треба да се напомене дека при обработка на податоците само 54% од националните друштва имаат централна дата база на податоци за волонтерите, но само половина од нив ја сметаат дека таа е прецизна.

⁶ „Global review of volunteering” – Draft conference documents, (2014) IFRC, p. 3, „Global review of volunteering” – Draft conference documents, (2014) IFRC, p. 4

Друг предизвик во проценката на бројот на волонтери е различното дефинирање на поимот волонтер. Во некои национални друштва се претставуваат како волонтери и групи во училишта кои имаат многу мали допирни точки со работата на Црвениот крст и Црвената полумесечина, додека во некои не се прави разлика помеѓу членовите и волонтерите. Некаде се вклучуваат крводарителите, додека во други се вклучуваат и обучени лица кои можеби не се вклучуваат во тековните волонтерски активности но обучени се и подготвени да дејствуваат во случај на катастрофи и елементарни непогоди. Во „Глобален преглед на волонтирањето“ е претставен само бројот на „активните“ волонтери. Во голем број земји постојат закони кои го дефинираат волонтирањето и овие закони се разликуваат едни од други.

Споредено со претходната проценка од 2011 година, може да се забележи пораст на бројот од 13,1 милион на 17 милиони, но тоа се должи само заради различниот приказ на 3 земји (Кина, Иран и Јапонија). Во 43 Национални друштва од 2009 година забележан е пад од 10% на бројот на волонтери⁷.

Сите овие бројки говорат дека сепак волонтерите не се само големината на организацијата, туку се дава слика дека тие се капацитетот на организацијата да се вклучи и поврзе во заедниците во кои дејствува, капацитетот да мобилизира луѓе за поддршка на себеси и на останатите. Волонтеризмот говори за идентитетот на организацијата и нејзиниот филозофски и методолошки пристап во развој на општеството.

6. ОРГАНИЗИРАЊЕ НА ВОЛОНТЕРСКАТА РАБОТА ВО НАЦИОНАЛНИТЕ ДРУШТВА ОД ЕВРОПСКАТА УНИЈА

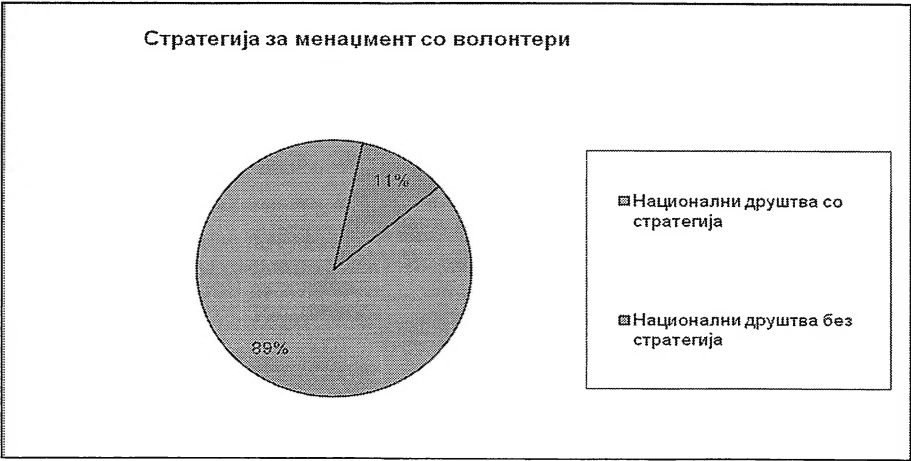
6.1. Стратешко дефинирање на развојот и унапредување на волонтерството

Кон крајот на 2013 година спроведено е истражување во рамките на националните друштва од Европската унија⁸ каде што учествуваа 19 национални

⁷ „Global review of volunteering“ – Draft conference documents, (2014) IFRC, p. 4

⁸ Hidalgo, F.C.,(2013), “Volunteer management practices in European National Societies”, Madrid, Spanish Red Cross

друштва од вкупно 28. 17 од 19 национални друштва имаат развиено сопствена стратегија за менаџмент со волонтери, прикажано на графикон бр.1.



Графикон бр.1
Стратегија за менаџмент со волонтери

- * Национални друштва со стратегија 89%
- * Национални друштва без стратегија 11 %

Национално друштво на Црвен крст	Број на волонтери
Австрија	54,727
Белгија	9,500
Британија	33,000
Бугарија	16,600
Данска	20,000
Финска	28,895
Франција	52,000
Германија	400,000
Грција	5,000
Исланд	3,600
Ирска	5,489
Литванија	2,271
Монако	500
Норвешка	40,000
Португалија	10,500

Романија	5,300
Шпанија	280,807
Шведска	29,000
Швајцарија	73,720

Табела бр.4 Број на волонтери во Националните друштва на Црвен крст во Европа

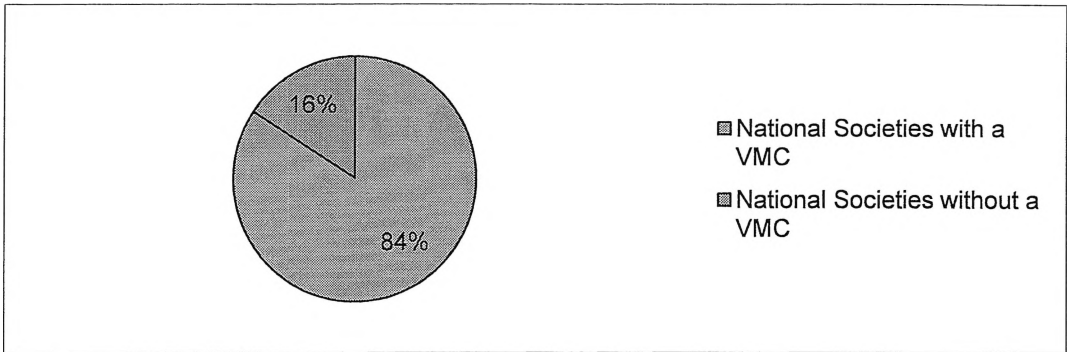
6.2. Унифициран волонтерски менаџмент циклус

Меѓународната Федерација на друштвата на Црвениот крст и Црвената полумесечина има развиено сет на универзални алатки кои се препорачуваат за примена во сите национални друштва, наречен „Волонтерски менаџмент циклус“. Волонтерскиот менаџмент циклус илустрира систем кој ги поддржува намерите и целите на националното друштво. Тој ги организира волонтерските напори за постигнување на мисијата на Движењето. Циклусот се движи низ различни компоненти на волонтерскиот менаџмент каде секоја компонента игра важна интегрална улога. Комуникацијата и евалуацијата се постојани аспекти на волонтерскиот менаџмент.



Слика бр.2 Волонтерски менаџмент циклус

Во Европа 16 од 19 Национални друштва практикуваат унифициран пристап на Меѓународната Федерација на друштвата на Црвениот крст и Црвенатаполумесечина за волонтерски менаџмент⁹.



Графикон бр.2 Национални друштва кои практикуваат волонтерски менаџмент циклус

Примена на елементи од волонтерскиот менаџмент циклус¹⁰

Елементи од Волонтерски менаџмент циклус	Австрија	Белгија	Британија	Бугарија	Данска	Финска	Франција	Германија	Грција	Исланд	Ирска	Литванија	Монако	Норвешка	Португалија	Романија	Шпанија	Шведска	Швајцарија
Проценка на потреби / планирање																			
Идентификување на волонтерски позиции																			
Промовирање на волонтерството																			

⁹ Hidalgo, F.C.,(2013), “Volunteer management practices in European National Societies”, Madrid, Spanish Red Cross

¹⁰ „Волонтерска служба“, (2008), Скопје, Црвен крст на Република Македонија, стр. 3

Исланд	Нема минимална граница
Ирска	5 години
Литванија	14 години согласно Закон
Монако	16 години
Норвешка	13 години, но за спасителни тимови минимална возраст 17 години, а посетители на затвори 25 години согласно интерни акти
Португалија	8 години
Романија	18 години
Шпанија	8 години да биде запознаен и вклучен во активностите, 16 да биде волонтер согласно интерни акти
Шведска	18 години согласно Закон
Швајцарија	16 години

Табела бр.7 Минимална возрасна граница на волонтирање по Националните друштва на Црвен крст

Постојат и разлики во начинот на кои се мобилизираат финансиски средства¹¹ за поддршка на развојот на волонтерските форми во националните друштва на Црвениот крст во земјите на Европската Унија

Извори на финансирање/ Национално друштво на ЦК	Австрија	Белгија	Британија	Бугарија	Данска	Финска	Франција	Германија	Грција	Исланд	Ирска	Литванија	Монако	Норвешка	Португалија	Романија	Шпанија	Шведска	Швајцарија
Основни фондови од годишното планирање и буџет																			
Надворешни грантови од																			

¹¹ Hidalgo, F.C.,(2013), “Volunteer management practices in European National Societies”, Madrid, Spanish Red Cross

Владини иницијативи																		
Фондови од комерцијални спонзори																		
Фондови од проекти како лотарии, ЕУ проекти и слично																		
Локални активности за прибирање на средства																		
Членарини, донации и наследства																		

Табела бр.8 *Преглед на мобилизирање на финансиски средства за подршка на развојот на волонтерските форми во Црвен крст и ЕУ*

III ЦРВЕН КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. ОПШТО ЗА ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Црвениот крст на Република Македонија зад себе има долготрајна традиција од 69 години постоење и дејствување, остварувајќи ја притоа хуманата мисија за подобрување на животот на најранливите лица на домашен и меѓународен план. Како национално друштво е основан на 17 март 1945 година во рамките на Црвениот крст на Југославија како засебен огранок кој ќе работи на територија на тогашната Социјалистичка Република Македонија. Работата на Црвениот крст на Република Македонија е уредена со Закон за Црвен крст на Република Македонија.¹²

Во периодот од 1992 до 2014 година, од осамостојувањето; Црвениот крст на Република Македонија е активно вклучен во обезбедување на помош за хуманитарно згрижени лица, баратели на азил, внатрешно раселени лица, социјални случаи, лица погодени од природни катастрофи и други категории на ранливи лица. Програмите и проектите на Националното друштво се имплементирани со поддршка на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина, Меѓународен Комитет на Црвен крст, повеќе национални друштва на Црвениот крст и Црвената полумесечина и други меѓународни и домашни владини и невладини организации и институции.

Црвениот крст на Република Македонија во рамките на напорите за ефикасно трансформирање, реорганизација и надградба на капацитетите на националното друштво, особено во периодот од 2010 година¹³ превзема повеќе активности за осовременување на работата. Со транспарентно работење и навремено известување, воспоставување на ефикасен комуникациски систем, како и обука на волонтерскиот и професионалниот кадар и надградување на материјално-техничките капацитети на организацијата, се придонесува кон

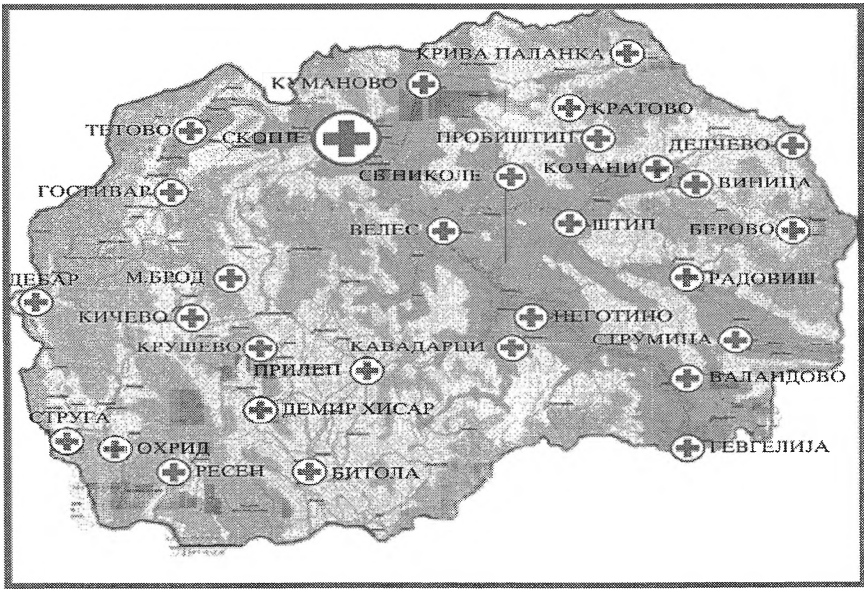
¹² Закон за Црвениот крст на Република Македонија, Службен весник на Р.М. бр.41/94 од 5 август 1994 година

¹³ Во 2010 година е донесен Стратешки план 2020, кој ги дефинира потребите за развој на капацитетите на организацијата.

подобрување на имиџот на националното друштво и развој на организацијата во лидер во организирањето на хуманитарните активности во државата.

2. КАДРОВСКИ ПОТЕНЦИЈАЛИ И МАТЕРИЈАЛНО ТЕХНИЧКА ОПРЕМЕНОСТ

Црвениот крст на Република Македонија работи и дејствува преку 36 постојани канцеларии низ кои се покрива целата територија на Република Македонија. Централна канцеларија во Скопје, 5 општински и една градска во Скопје и уште 29 канцеларии во сите градови низ Македонија. Со последната процена¹⁴ утврден е канцеларискиот простор во сопственост на општинските организации на Црвен крст од 5823,35 м2 на 5.061,1 м2 и 586 м2 простор даден на користење. Вкупниот магацински простор во сопственост на ООЦК е зголемен од 3725 м2 на 5626 м2. Канцеларискиот простор во сопственост на Црвен крст на град Скопје изнесува 250 м2, а магацинскиот простор изнесува 718 м2. Канцеларискиот простор во сопственост на централата на Црвен крст на Република Македонија изнесува 2.257м2 и магацински простор од 2402м2.



Слика бр. 3 Приказ на канцеларии на Црвениот крст во Република Македонија

¹⁴ „Проценка и анализа на работата на општинските организации на Црвен крст и Црвен крст на град на Скопје 2009-2011“,(2012), Скопје, Црвен крст на Република Македонија стр. 187

Црвениот крст на Република Македонија, располага со добра техничка опременост во сите свои простории (компјутери, фотокопири, графоскопи, ЛЦД проектор, камери и фотоапарати) и богат возен парк за задоволување на тековните активности(патнички возила, амбулантни возила, камиони и теренски ципови). Општинските организации на Црвен крст кои спроведуваат програми за безбедност на вода се опремени со специјализирани чамци, а во Охрид има и специјализирана водна амбуланта, додека на располагање на тимовите за одговор при катастрофилогистика има 2 мобилни прочистителни станици за вода, 3 мобилни кујни, камп опрема за сместување на 2000 раселени лица за итни ситуации итн.. Во насока на добро комуникациска поврзаност и достапност на новините, во Црвениот крст на РМ има 24 часовна поврзаност на интернет.

3. ИСТОРИЈАТ

Иако постојат активности од почетокот на 20 век во времето на поранешна Југославија, сепак официјален датум се смета дека Црвениот крст на Македонија е формиран на 17 март 1945 година; Црвениот крст на Република Македонија е признат како национално друштво на Црвен крст од Меѓународниот комитет на Црвениот крст на 01.11.1995 а на 27 ноември 1995 година станува полноправен член на Меѓународната федерација на националните друштва на Црвениот крст и Црвената полумесечина, како 169 членка на Меѓународното движење.

Како битни услови за признавање на националното друштво Црвен крст на Република Македонија се:

1. Прифаќање на Женевските конвенции од 12 август 1949 и Дополнителни протоколи од 1977. Владата на Република Македонија на 25 август 1993 година ги ратификува наведените документи;

2. Собранието на Република Македонија на 26 јули 1994 година го донесе Законот за Црвениот крст на Република Македонија.

Црвениот крст на Република Македонија е единствена организација на територијата на Република Македонија, која ја сочинуваат организациите на

Црвениот крст на општините и градот Скопје. Црвениот крст на РМ не претставува здружение на граѓани, но е доброволна, масовна, самостојна, невладина, непартиска и независна хуманитарна организација на граѓаните на Република Македонија.

Положбата и задачите на Црвениот крст, употребата и заштитата на амблемот и името на Црвениот крст, како и начинот на финансирање на задачите на Црвениот крст се уредени во посебен закон: Закон за Црвениот крст на Република Македонија (Сл. Весник бр.41/94). Со Статутот на Црвениот крст на РМ поблиску се уредени поставеноста и структурата на Организацијата како и основните цели и задачи и истиот е во согласност со Статутот на Меѓународната федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина.

Позначајни датуми во историјата на Црвениот крст на Република Македонија:

- 17 март 1945 година - формирање на Црвениот крст на Република Македонија;
- 21 мај 1992 година - осамостојување на Црвениот крст на Република Македонија;
- 26 јули 1994 година - донесен е Закон за Црвениот крст на Република Македонија од страна на Собранието на Република Македонија;
- 01 ноември, 1995 година - Црвениот крст на Република Македонија е признат од страна на Меѓународниот Комитет на Црвен крст;
- 27 ноември, 1995 година - Црвениот крст на Република Македонија е примен како 169-та членка на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина

4. ВИЗИЈА НА ЦРВЕНИОТ КРСТ НА Република Македонија

Визијата на Црвениот крст на Република Македонија гласи: *„Нашето работење втемелено врз универзалните принципи, има моќ да го унапреди светот во кој живееме преку промовирање на мир и толеранција, ефикасна превенција, навремен одговор и соодветна поддршка на ранливото население.“*

5. МИСИЈА НА ЦРВЕНИОТ КРСТ НА Република Македонија

Црвениот крст на Република Македонија е хуманитарна, волонтерска организација која делува согласно со основните принципи на Меѓународното Движење на Црвениот крст и Црвената полумесечина, работејќи на планот на обезбедување на помош и услуги за ранливото население и промовирање на меѓународното хуманитарно право и хуманите вредности.

6. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИОНА ПОСТАВЕНОСТ



Слика бр.4 Структура на Црвен крст на Република Македонија

Црвениот крст на Република Македонија е доброволна, масовна, самостојна и независна хуманитарна организација на граѓаните на Република Македонија и дејствува и работи како невладина и непартиска организација и како единствена организација на територијата на Република Македонија.

Со Статутот на Црвениот крст на РМ поблиску се уредени поставеноста и структурата на Организацијата, како и основните цели и задачи и истиот е во согласност со Статутот на Меѓународната федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина.

На ниво на организациона поставеност функционираат 34 општински организации на Црвен крст и Црвен крст на град Скопје. Во ООЦК, Црвен крст на град Скопје и централата на ЦКРМ, вкупно се вработени 138 лица.

Националното Друштво прерасна во современа, ефикасна но и автономна организација, рамноправен партнер со сите национални друштва во Меѓународната Федерација на Црвениот крст иЦрвената полумесечина.



Слика бр.5 Организациона поставеност во централната канцеларија на Црвен крст на Република Македонија.

Црвениот крст на РМ со кадровскиот и техничкиот потенцијал е подготвен успешно да ги реализира активностите во надминување и разрешување на проблемите и прашањата со кои се соочува ранливото население во локалните заедници. Во својата структурна поставеност, Црвениот крст на Република Македонија има Собрание, како највисок орган на управување, Извршен одбор како извршен орган, Претседател, два Потпретседатели, Финансиска комисија, Млади на Црвениот крст и комисии како советодавни работни тела, Генерален секретар со Стручна служба. Црвениот крст на Република Македонија, во текот на своето 69 годишно постоење и работа има долга и успешна активност во изминатите години во служба на човекот. Националното Друштво прерасна во

современа, ефикасна но и автономна организација, рамноправен партнер со сите национални друштва во Меѓународната Федерација на Црвениот крст и Црвената полумесечина.

Црвениот крст на РМ со своите акции и активности ја докажа улогата на организација која е кадровски и технички спремна и способна успешно да работи на надминување и разрешување на проблемите и прашањата кои што се поставуваат пред членството на Црвениот крст на РМ.

Организиран се голем број активности од социјалната програма, здравственото воспитување и превентивата, првата помош, превенција на болести на срцево крвните садови, превенција на ракот, превенција на туберкулозата, превенција на зависностите, психолошка поддршка, грижата за баратели на азил и раселените лица, унапредување на крводарителството преку доброволност, анонимност и бесплатност, програма за подготвеност во услови на катастрофи и обука, а посебно внимание е посветувано за современа дисеминација и ширење на меѓународното хуманитарно право и активностите на Младите на Црвениот крст како и голем број други активности.

Програмата за работа на Црвениот крст на Република Македонија, е концепирана врз Стратегијата за развој до 2020 година на Меѓународната Федерација на Црвениот крст и Црвената полумесечина и Развојниот План на Црвениот крст на Република Македонија за 2010- 2020 година.

7. ИНСТИТУЦИОНАЛЕН РАЗВОЈ

Една од позначајните карактеристики на Црвениот крст на Република Македонија покрај успешноста на терен е постојаното инвестирање на планот на институционалниот развој каде се преземани мерки и донесувани се одлуки за зголемување на ефикасноста во работењето, иницијативи за зголемување на капацитетите и јакнење на волонтеризмот, како и направени се дополненија и ревизија на Статутот за создавање услови за поефикасно функционирање на органите и облиците за дејствување, рационализација на трошоците за остварување на функцијата и единство во акцијата, координирано и синхронизирано дејствување на конститутивните делови.

Црвениот крст на Република Македонија, секои три години прави проценка и анализа на состојбите на севкупното работење на општинските организации на Црвен крст, која претставува појдовна основа за ефикасно трансформирање и реорганизација на сите сегменти на националното друштво. Со неа се утврдуваат јаките страни, слабостите, можностите и заканите на општинските организации на Црвениот крст. Податоците се однесуваат на: структурата на управата и раководството, материјално техничката опременост, бројот на активни волонтери и инфраструктура на Црвениот крст на Република Македонија, од кои Црвениот крст на Република Македонија доби реална слика за кадровските и материјалните капацитети во ООЦК. Добиените резултати ги детектираат најтните потреби, приоритети и предизвици во ООЦК. Процената и Анализата обезбедува добра основа за краткорочни и долгорочно планирање со континуиран мониторинг и евалуација на работата на општинските организации на Црвен крст.

Во Република Македонија се донесени повеќе закони и подзаконски акти кои го засегнуваат Црвениот крст на Република Македонија, со што само се потврдува статусот на помагател и партнер на Владата на Република Македонија на Црвениот крст на Република Македонија.

Накратко ќе бидат претставени најважните закони и подзаконски акти со кои се регулира начинот на кој Црвениот крст на Република Македонија партиципира во организирањето и спроведувањето на активности во Република Македонија.

ЗАКОНИ

1. Закон за Црвен крст на Република Македонија (Сл. Весник на РМ бр.41/1994)
2. Закон за јавните патишта (Сл.Весник на РМ бр. 26/96)

- Ослободување од плаќање на годишен надоместок за возила од регистрација (член 108)

3. Закон за изменување на Законот за јавните патишта (Сл.Весник на РМ бр.31/2006)

- Ослободување од плаќање на надоместок за употреба на автопат (член 109)

4. Царински закон (Сл.Весник на РМ бр.39/2005)

- Ослободување од плаќање увозни давачки (член 195 точки 1 и 2)

5. Закон за безбедност на сообраќајот на патиштата (Сл.Весник на РМ бр.14/98)

- Оспособување на кандидати за возачи, настава по прва помош (член 244);

5.а. Изменување и дополнување на Законот за безбедност на сообраќајот на патиштата

(Сл.Весник на РМ бр. 38/2004)

- Оспособување на кандидати за возачи, настава по прва помош (член 20).

6. Закон за заштита и спасување (Сл.Весник на РМ бр.36/2004)

- Учество на невладини организации (член 49)

7. Закон за управување со кризи (Сл.Весник на РМ бр.29/2005)

- Учество на Црвениот крст на РМ (член 2 и 24)

8. Уредба за начинот на спроведување на мерката за заштита и спасување прва медицинска помош (Сл.Весник на РМ бр.80/2005)

- Планирање и спроведување на прва помош (член 1 и 16)

9. Уредба за спроведување на асанација на теренот (Сл.Весник на РМ бр.80/2005)

- Планирање и спроведување на асанација (член 1)

10. Уредба за условите и начинот на потрага по воздухоплов и спасување на воздухоплов (Сл. Весник на РМ бр.88/2001)

ПРАВИЛНИЦИ

1. Правилник за видот и обележувањето на капалиштето (Сл.Весник на РМ бр.59/2001)

НАЦИОНАЛНИ ПРОГРАМИ

1. Програма за организирање и унапредување на крводарителство во Република Македонија

2. Програма за содржините од областа на постапување во случај на сообраќајна незгода (укажување на прва помош) (Сл.Весник на РМ бр. 60/2004)

7.1. Воспоставена партнерска рамка за соработка со институции и организации

Во текот на своето работење Црвениот Крст на Република Македонија има потпишано повеќе договори и меморандуми за соработка со владини и невладини партнерски институции и организации што овозможи воспоставување на рамка за соработка на меѓународно, национално и општинско ниво.

Само до крајот на 2013 година има воспоставени партнерства и соработки со:

- Меѓународната Федерација на друштвата на Црвен крст и Црвена полумесечина;
- Меѓународен комитет на Црвен крст;
- Германски Црвен крст;
- Црвен крст на Баден Виртенберг;
- Турска Црвена полумесечина;
- Австриски Црвен крст;
- Амбасада на Соединетите Американски Држави;
- Амбасада на Франција;
- Амбасада на Словенија;
- Министерство за одбрана;
- Министерство за труд и социјална политика;
- Министерство за здравство;

- Министерство за внатрешни работи;
- Министерство за образование и наука;
- Агенција за млади и спорт
- Центар за управување со кризи;
- Дирекција за заштита и спасување;
- Заедницата на единици на локална самоуправа;
- Завод за социјална заштита;
- СЗО – Канцеларија во Скопје
- Глобален фонд;
- UNHCR;
- ЦИРА, Центар за институционален развој;
- НВО Рубикон;
- НВО Волонтерски Центар Скопје;
- ХЕРА;
- Австриска агенција за развој
- Стопанска комора на Македонија;
- Сојуз на стопански комори на Македонија;
- Стопанска комора на северозападна Македонија;
- АД Македонска пошта;
- ЕРА Скопски саем;
- ONE;
- ВИП оператор;
- Фондација Т- Мобиле за Македонија;
- АЛФА Банка АД Скопје;
- Охридска банка АД Охрид – Societe Generale Group
- Комерцијална банка АД Скопје;
- Стопанска банка АД Скопје;
- ЕВН Македонија АД;
- McDonald's;
- САВА осигурување АД Скопје;
- ОКТА АД - Скопје;
- Студио Модерна;

- Овие соработки се засноваат на потпишани меморандуми за соработка што говори на фактот дека организацијата практикува јасно дефинирање на начинот на соработка и улогата на договорените страни што претставува показател за систематско дејствување во имплементација на програмските активности.



Слика бр.6 Статешки програмски документи

Во насока на поусовршување на програмските активности Црвениот крст на Република Македонија има подготвено неколку програмски стратегии (слика бр.6). Примарна цел на стратешките документи беше обезбедување на јасни насоки, цели, активности и очекувани резултати за надградба на капацитетите на националното друштво во неколку суштински програмски области кои ќе овозможат развојна рамка на програмите на општинско ниво.:

Стратегија за подготвеност и дејствување во услови на катастрофи 2012-2016

Стратешки план за дисеминација 2011-2015

Стратешки план за здравствено превентивна дејност 2011-2015

Стратегија за мобилизирање на фондови 2011-2015

Стратешки план за социјално хуманитарна дејност 2011-2015

Стратешки план за млади 2011- 2015

9. ИСТРАЖУВАЊА НА ЈАВНОТО МИСЛЕЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во 2006 и 2007 година беа спроведени две истражувања на јавното мислење во Република Македонија со цел да се утврди колку е запознато населението со активностите на Црвениот крст во државата, кои се ефектите од работењето во однос на задоволување на потребите на ранливото население во локалните заедници. Овие истражувања обезбедија показатели за преземање на потребни активности за афирмирање и унапредување на

работата на националното друштво во државата посебно во однос на унапредување на активностите со специфични целни групи и партнерски организации. Во 2009 година се спроведе истражување во корпоративниот сектор за мислењето на компаниите и отвореноста за соработката со Црвениот крст што послужи како добра алатка за креирање на стратешки насоки во областа на мобилизирање на фондови за програмските активности. Во 2012 и 2013 година во истражувањата спроведени од страна на Македонскиот центар за меѓународна соработка насловени како „Граѓански практики“ Црвениот крст ја завзема позицијата како организација која ужива најголема доверба од страна на граѓаните во делот на борба против сиромаштијата, транспарентна организација и најхумана организација.

IV ВОЛОНТЕРСТВОТО ВО ЦРВЕН КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Волонтерството е доброволно давање на услуги инспирирано единствено од слободната волја, а не од желбата за материјална или финансиска добивка кое има за цел намалување на ранливоста на населението, во согласност со принципите на Црвениот крст и Црвената полумесечина.

Мобилизирањето на волонтери од локалните заедници за задоволување на локалните потреби е една од приоритетните задачи и цели на Црвениот крст на Република Македонија. Вклучувањето на корисници како волонтери, исто така претставува важен начин за намалување на ранливоста на волонтерите. При ваквите ангажмани примарна цел на националното друштво претставува вклучувањето на волонтерите, а не крајниот резултат од тој програм.

Црвениот крст на Република Македонија развива форми и модалитети за привлекување и задржување на волонтери за спроведување на секојдневните активности промовирајќи ги основните принципи и хумани вредности на Движењето. Согласно со Правилникот за Волонтерство на Меѓународната Федерација, секое национално друштво на Црвен крст и Црвена полумесечина треба да тежнее да биде една од водечките организации во процесот на мобилизирање и менаџирање на волонтерите за обезбедување помош за ранливото население во неговата земја.

Со стратешкото планирање националното друштво мора да стави акцент, волонтерскиот развој секогаш да биде поврзан со програмскиот развој, со што се определува и одговорност на националното друштво за развојот на волонтерските структури и системи кои ја рефлектираат секојдневната реалност.

Менаџирањето на волонтери и на вработените лица претставува процес на планирање и одлучување, организирање, раководење и контролирање на човечките ресурси и финансиски менаџмент заради остварување на целите на организацијата на ефективен и ефикасен начин.

За да може националното друштво да ја мобилизира заедницата на ефикасен начин, треба да има силни локални структури со добар кадровски потенцијал во општинските организации.

1. ПРОЦЕНА И АНАЛИЗА НА РАБОТАТА НА НАЦИОНАЛНОТО ДРУШТВО

На секои три години Црвениот крст на РМ спроведува проценка и анализа на работата и капацитетите на сите сегменти во организацијата. Последната ваква проценка¹⁵ е спроведена во почетокот на 2012 година со следните показатели:

Регистрирани членови

Собраните показатели во однос на регистрираниот број на членови во општинските организации на Црвен крст на Република Македонија во изминатиот тригодишен период се следниве:

Вкупен број на членови

2009 година 11.436 членови

2010 година 8.346 членови

2011 година 7.837 членови

Волонтери (активни волонтери, обучени волонтери)

Собраните показатели во однос на бројот на волонтерите и бројот на активни и обучени волонтери во општинските организации на Црвен крст и Црвен крст на град Скопје во изминатиот тригодишен период се следниве:

¹⁵ „Проценка и анализа на работата на општинските организации на Црвен крст и Црвен крст на град на Скопје 2009-2011“, (2012), Скопје, Црвен крст на Република Македонија стр. 187-213

Волонтери

2009 година 6.067 волонтери

2010 година 6.617 волонтери

2011 година 7.199 волонтери

Овие податоци укажуваат на исклучителен пораст на бројот на волонтери од 3.500 лица во 2008 година на 7.199 лица во 2011 година што се должи на континуираните активности за волонтерски менаџмент во изминатиот период како резултат на спроведениот тригодишен процес за интензивна надградба на капацитети кој се реализираше со поддршка на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина.

Активни волонтери

2009 година 2.761 активни волонтери

2010 година 3.044 активни волонтери

2011 година 3.437 активни волонтери

Овие податоци укажуваат на пораст на бројот на активни волонтери од 2.862 лица во 2008 година на 3.437 лица во 2011 година што се должи исто така на континуираните активности за волонтерски менаџмент во изминатиот период како резултат на спроведениот тригодишен процес за интензивна надградба на капацитети.

Обучени волонтери

2009 година 8.236 обучени волонтери

2010 година 5.826 обучени волонтери

2011 година 5.709 обучени волонтери

Овие податоци укажуваат на пораст на бројот на обучени волонтери од 2.862 лица во 2008 година на 5.621 лица во 2011 година како и исклучително големиот број на обучени волонтери во 2009 година кој изнесува 8.236 лица. Ова се должи на континуираните активности за обука на волонтери на национално и локално ниво и плодната работа на тимовите за волонтерски менаџмент во изминатиот период.

Клубови на млади

Во изминатиот тригодишен период се бележи значителен пораст на бројот на членови во клубовите на млади во општинските организации на Црвен крст и Црвен крст на град Скопје од 1.111 членови во клубовите на млади во 2008 година на 1.465 членови во клубовите на млади во 2011 година. Порастот произлегува како резултат на успешно спроведување на програмата ЦКА-ПХВ, добрата работа на клубовите на млади во изминатиот период како и зголемениот интерес на младите за давање на придонес во напорите на Црвениот крст на Република Македонија.

2. МЕНАЏМЕНТ НА ВОЛОНТЕРИ И ВРАБОТЕНИ

Уште од самото формирање на Движењето на Црвен крст и Црвена полумесечина волонтерите се движечка сила за имплементирање на активности наменети за помош и грижа на ранливо население. Мобилизирањето на волонтери од локалните заедници за задоволување на локалните потреби е една од приоритетните задачи и цели на Црвениот крст на Република Македонија. Токму заради тоа една од приоритетните заложби на Црвениот крст на Република Македонија во изминатиот период беше развивање на форми и модели за привлекување и задржување на волонтери за спроведување на секојдневните активности.

Во рамки на активностите за интензивна надградба на капацитети беа преведени повеќе стратешки документи за волонтерски менаџмент од Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина кои послужија за подготовка на Стратегијата за волонтерство на Црвениот крст на Република Македонија за периодот 2008 - 2012. Во рамките на првата фаза од

имплементацијата на проектот националното друштво донесе Правилник за волонтирање на ЦКРМ како и Кодекс на однесување на волонтерите на ЦКРМ. Во овој период беа спроведени и обуки за волонтерски менаџмент и за менаџмент на вработени за 13 општински организации на Црвен крст кои ги координираат своите активности преку воспоставена мрежа за волонтерски менаџмент. Останатите општински организации на Црвен крст ќе ги надградат своите капацитети во делот на менаџмент на волонтери и вработени во рамките на овој проект во 2009, 2010 година и во тековната 2011. Во склоп на програмот за менаџмент за волонтери постојано се работи за зајакнување на волонтерските капацитети согласно желбите и способноста за работа и волонтерска активност. Постојано се имплементираат постојните алатки и механизми за регрутирање, задржување и развој на волонтерите. Се развиваат форми за задржување и соодветен третман на волонтерите. Во моментот¹⁶ се работи на информативен систем за евиденција на волонтерите и меѓусебна комуникација. Беа изработени формулари за официјално унифицирано евидентирање на волонтери и волонтерска активност. Исто така изработен е кодекс за волонтери и нивно однесување, како и правилник за волонтирање. Се работи и на развој на политики за регрутирање, задржување и излезни политики за волонтери. Како дел од програмата за развој на волонтерството и промоција на активностите постојано се работи на имплементација на семинари за обука на координатори, односно менаџери со волонтери. Се работи на обука за мотивирање и соодветен пристап за задржување на волонтерите. ЦКРМ постојано имплементира алатки за регрутирање на волонтерите и нивно соодветно активирање согласно нивните интереси и желби. Преку реализација на сите активности за кои најзаслужни се волонтерите, ЦКРМ придонесува многу за добробит на заедницата и промоција на граѓанска и општествена одговорност. Токму тоа е целта кон која се стреми организацијата на ЦКРМ имплементирајќи ги сите активности за развој на волонтерството, и волонтерската интеграција во организацијата.

¹⁶ „Годишна програма за работа на Црвен крст на Република Македонија за 2014 година“, (2013), Скопје, Црвен крст на Република Македонија

3. МОБИЛИЗИРАЊЕ НА ФОНДОВИ

Во рамки на активностите на проектот за интензивна надградба на капацитетите на националното друштво, спроведено е истражување¹⁷ за ставовите и мислењата на корпоративниот сектор за Црвениот крст на Република Македонија од страна на Брима Галуп Интернационал. Резултатите од ова истражување послужија за подготвување на Стратегија за мобилизирање фондови на ЦКРМ за периодот 2008-2012, која беше јавно презентирана пред корпоративниот сектор во месец Јуни 2008 година. Сите овие активности значително придонесуваат за стекнување нови вештини и знаења за мобилизирање фондови во општинските организации на Црвен крст кои ќе се искористат за програмски и проектни активности. Имплементацијата на проектот придонесува и за воспоставување на ефикасен внатрешен систем за спроведување маркетиншки активности, градење на нормативна рамка за мобилизирање фондови и секако зголемени можности на националното друштво на сите нивоа за успешно обезбедување на материјално финансиски и други средства за потребите на организацијата.

Зголемувањето на финансиска стабилност и воспоставување на ефикасен систем за мобилизирање на фондови на национално и локално ниво е постојан предизвик за Црвениот крст на РМ.

4. ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ

Континуираната надградба е основа за добро, функционално раководење и управување и организациско реструктуирње за надградба на кадровските и материјалните капацитети на Црвениот крст на Република Македонија.

¹⁷ „Истражување на јавно мислење за работата на Црвниот крст“(2008), Скопје, Брима Галуп Интернационал

На планот на институционалниот развој се преземаат мерки за зголемување на ефикасноста во работењето, иницијативи за зголемување на капацитетите и јакнење на волонтеризмот.

Во рамките на националното друштво формиран е Едукативен тренинг центар, кој има за цел да ги зајакне внатрешните капацитети и да обезбеди квалитетна едукативна услуга на граѓаните.

Во Р.Македонија се донесени повеќе закони и подзаконски акти кои го засегнуваат Црвениот крст на РМ, со што само се потврдува статусот на помагател и партнер на Владата на РМ на Црвениот крст на РМ.

5. ПРОГРАМСКИ ОБЛАСТИ НА ДЕЈСТВИВАЊЕ НА ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

5.1. Дисеминација

Јавно информирање и ширење на знаењата за Меѓународното Движење на Црвен крст и Црвена полумесечина, основните принципи, амблемот, Меѓународното хуманитарно право (МХП) и хуманите вредности кај пошироката јавност претставува основна заложба на програмата за дисеминацијата на националното друштво. Соодветната едукацијата поттикнува практична примена на универзалните вредности - мир, толеранција, ненасилство, дијалог, хумани вредности – хуманитарниот чин и акција, култура на дијалог за взаемно разбирање и толеранција, активно знаење и активен однос кон животот, хуманитарно - правните вредности – хуманиот однос без дискриминација, правење разлика, ограничувањето и промоција на позитивните вредности на дејствување во заедниците преку принципите на хуманитарното образование која воглавно се фокусира на соодветни методолошки пристапи за дисеминација. Црвен крст на Република Македонија во оваа област на дејствување има изградено специјализирана структура која овозможува да се подигне свеста во различни делови на националното друштво преку сопствената мрежа на регионални општински организации, волонтерите и специјализирани дисеминатори кои организираат работилници, сесии, семинари во сите области на хуманитарното образование.

Унапредувањето на програмата за дисеминација се движи кон промоција на хуманитарното образование како пристап на Движењето кој претставува образовна платформа за хуманитарна едукација која се воспоставува со цел сублимирање и развој на сите програми кои овозможуваат вклучување на младите луѓе и други целни групи да ги анализираат настаните и појавите од хуманитарна перспектива, мобилизира хуманитарна акција во духот на Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина;

5.2. Служба за барање

Службата за барање применува единствена методологија за работа, а во зависност од активностите соработува со различни институции и организации, меѓу кои и Меѓународниот Комитет на Црвен крст, каде што произлегува мандатот на оваа длабоко хуманитарна активност. Оваа област претставува можност за обновување на семејните врски за раселени лица во време на конфликти или природни катастрофи.

Позначајни програмски активности:

- Поврзување на раздвоени семејства;
- Размена на семејни пораки и молби за барање.

5.3. Здравствено-превентивна дејност

Намалувањето на ранливоста на населението на здравствено превентивен план, е една од задачите во работата на Црвениот крст на РМ. На здравствено воспитен план се реализираат повеќе активности во согласност со стратешките определби, мандатот на организацијата и календарот на традиционални активности на Црвениот крст на РМ, со можност за проширување на делокругот на работа преку реализација на програми и проекти.

Позначајни програмски активности:

- Намалување на стигмата и дискриминацијата кон луѓето кои живеат со ХИВ/СИДА, и Туберкулоза;
- Намалување на штети кај интравенозни корисници на дроги;

- Палиативна грижа и домашна нега;
- Едукација на населението од областите на превентивната здравствена заштита.

5.4. Прва Помош

Првата помош завзема важно место во севкупните активности на организацијата. Континуирано се работи на планот на подготовка на програми по прва помош за разни групи на корисници, како и за едукација на населението што е законска и статутарна обврска на Црвениот крст на РМ.

Позначајни програмски активности:

- Намалување на ранливоста на населението преку квалитетна едукација за Прва Помош;
- Курсна настава за прва помош за кандидати за возачи на моторни возила;
- Курсна настава за прва помош за организации, институции и компании и специфични целни групи.

5.5. Крводарителство

Црвениот крст на Република Македонија создава нов модел на социјална и граѓанска комуникација, кој е информативен, едукативен, етички и е заснован на научни сознанија. Преку овој модел перманентно се делува кај граѓаните за почитување на принципите во крводарителството и неговото значење за потребите од безбедна и сигурна крв и за максимална грижа за здравјето на крводарителите.

Позначајни програмски активности:

- Промовирање на доброволното крводарување, заради подигање на свеста кај различни целни групи;
- Формиран клуб на крводарители;
- Формирање на мрежа за крводарителство, заради размена на искуства за унапредување и развој на доброволното крводарување.

5.6. Социјално - Хуманитарна Дејност

Социјално-хуманитарната дејност опфаќа широк спектар на активности кои имаат за цел поддршка и помош на ранливото население, како и активности за превенција на населението кое се соочува со разни ризични ситуации.

Позначајни програмски активности:

- Обезбедување поддршка и помош на: социјални случаи, лица со посебни потреби, стари и изнемоштени лица, самохрани родители, баратели на азил, како и на социјално-воспитни и образовни институции;
- Имплементација на проектот *Заеднички развој на заедницата*;
- Психо-социјална поддршка и помош;
- Борба против трговија со луѓе.

5.7. Подготвеност и дејствување при катастрофи

Програмата за подготвеност и дејствување при катастрофи, е една од клучните активности на националното друштво за обезбедување навремена помош за ранливото население погодено од природни катастрофи и катастрофи предизвикани од човекот.

Позначајни програмски активности:

- Обука на професионалниот и волонтерски кадар за одговор во случај на катастрофи;
- Подигање на јавната свест за самозаштита и заштита во случај на катастрофи;
- Адаптација кон климатски промени;
- Безбедност на вода;
- Безбедност на планина.

5.8. Информирање и комуникации

Информирањето и комуникациите претставуваат клучен елемент за надградба на капацитетите за заеднички пристап во промовирањето на акциите

и вредностите на Црвениот крст на Република Македонија на конкурентен и професионален начин.

Позначајни програмски активности:

- Издавање на електронски весник на неделна основа
- Развој на промотивни кампањи на социјални мрежи
- Соработка со средствата за јавно информирање;
- Издавачка дејност: весник „Хумани Меридијани“, публикации, брошури, постери и флаери.

5.9. Меѓународна соработка

Континуираната партнерска соработка на Црвениот крст на РМ со компонентите на Движењето, меѓународни и национални организации и институции, компании и други партнери во земјата и странство, претставува постојан предизвик во напорите за обезбедување програмска и проектна поддршка за помош на ранливите категории на население во Република Македонија и пошироко.

Позначајни програмски активности:

- Континуирана соработка со Меѓународниот Комитет на Црвен крст и Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина;
- Унапредување на билатералната соработка со национални друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина.

6. МЛАДИ НА ЦРВЕН КРСТ

Младите на Црвениот крст на Република Македонија претставуваат движечка сила во реализацијата на активностите на организацијата. При задоволувањето на општествените потреби, младите истовремено имаат важна улога како волонтери, но и како значајна целна група која Црвениот крст на Република Македонија ја третира во своите програмски активности. Млади во Црвениот крст се организираат во клубови на млади каде волонтираат лица до навршени 30 години.

7. ВОЛОНТИРАЊЕ ВО ВОНДРЕДНИ СОСТОЈБИ - „Хуманитарна помош за Србија и Босна и Херцеговина за настраданото население од поплавените подрачја“

Состојба

Обилните врнежи што ја зафатија Република Србија и Босна и Херцеговина во месец мај 2014 година доведоа до излевање на реките од речните корита, излевање на брани и предизвикаа бројни последици на инфраструктурата, земјоделските посеви и домовите на жителите во неколку региони во Србија и БиХ. Црвениот крст на Република Македонија веднаш по појавата на природната катастрофа стапи во контакт со Црвен крст на Србија и Црвен крст Босна и Херцеговина и амбасадите на Република Србија и Република Босна и Херцеговина Република Македонија и согласно материјално човечките ресурси понуди помош во тимови и опрема за спасување (гумени чамци, спасители, тим за проценка за хуманитарните потреби на населението и станица за прочистување на вода).

Реализирани активности на Црвен Крст на Република Македонија

По објавениот Апел од страна на Црвен крст на Србија и Црвен крст на Босна и Херцеговина, Црвениот крст на Република Македонија преку Црвениот крст на град Скопје и Општинските организации на Црвениот крст се вклучи во обезбедување на хуманитарна помош за настраданото население со голем број на волонтери кои беа задолжени да ја собираат хуманитарната помош во Македонија. Црвениот крст на Република Македонија формираше оперативно тело кое беше ги спроведе следниве активности:

- Координација на активностите во сите општински организации на Црвен крст на Македонија
- Комуникација со компании и граѓани
- Подготовка на соопштенија за медиумите за реализирани активности
- Комуникација и координација со координативното тело на РМ
- Комуникација и координација на потребите и доставување на хуманитарна помош за Србија и БиХ со амбасадите на Србија и Босна и Херцеговина во РМ

- Комуникација и координација со Црвен крст на Србија и Босна и Херцеговина
- Комуникација со Меѓународна Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина
- Преглед на собрани донации
- Подготовка на документација за хуманитарни пратки
- Собирање, пакување и придружба на конвои со хуманитарна помош.

Акцијата за обезбедување хуманитарната помош почна на 17.05.2014 година во која учествуваа покрај Црвениот крст на Република Македонија и државни институции, други невладини организации, граѓани и компании.

На 18.05.2014 година првичната помош на индивидуалци се собра со спороведената акција на плоштад Македонија а истата беше префрлена во магацинот на Момин поток, каде волонтери на Црвениот крст на Република Македонија и граѓани ја препакуваа добиената помош во стандардни хуманитарни пакети, а додека добиената хуманитарна помош од компании се доставуваше во магацинот на Фершпед.

На 19.05.2014 година за Србија тргна првата хуманитарна помош од магацините на Црвениот крст на Република Македонија Момин поток., Конвојот на возила до Србија –Белград и Босна и Херцеговина –Сараево беше спроведен во придружба на двајца вработени со возило на Црвениот крст на Република Македонија.

Нашите претставници по достава на хуманитарната помош на преставниците на двете Национални друштва на Црвениот крст Србија и Босна и Херцеговина, одржаа работни средби на кои се добија насоки за потреби од хуманитарна помош.

На 26.05.2014 година Владата на РМ во соработка со Црвениот крст на Република Македонија во знак на солидарност и хуманост за настраданото население од поплавите во Србија и Босна и Херцеговина организираше хуманитарен концерт **„Да се обединиме во хуманоста „**во спортската сала Борис Трајковски.

Црвениот крст на Република Македонија за Србија и Босна и Херцеговина испрати **50 камиони** со хуманитарна помош за настраданото население од поплавите со **753.830 кг.** во вредност од **22.411.557 денари/ 364.580 евра.** Целокупната активност беше во координација со Црвениот крст на Србија и Црвениот крст на Босна и Херцеговина и со учество на амбасадата на Република Србија и Босна и Херцеговина во РМ.

- Хуманитарна помош за настраданото население од поплавите во Србија испрати се **27 камиони** со **560.560 кг.** во вредност од **9.969.363 денари/ 162.198 евра**
- Хуманитарна помош за настраданото население од поплавите во Босна и Херцеговина испрати се **23 камиони** со **421.916 кг.** во вредност од **12.442.194 денари/ 202.382 евра**

Горе наведената помош (храна, средства за хигиена, вода, сок, бебешки пелени, постелнина, ќебиња, душеци, облека, обувки, гумени чизми, лопати, пумпи за вода и др) е дел од помошта обезбедена од индивидуални донации на граѓаните на РМ, донации од фирми и компании и залихите на Црвениот крст на Република Македонија. Логистичка поддршка за транспортот на хуманитарната помош даде Владата на Република Македонија.

Паричните средства собрани од трите телефонски оператори 070/075/077 за донации на Црвениот крст изнесуваат 9.989,255,00 денари, а преку уплата на жиро сметка на Фонд на солидарност **11.346.022 денари** заклучно со 26.06.05.2014 година.

Црвен крст на Република Македонија 19 мај – 25 јуни 2014 година

ПОМОШ ЗА СРБИЈА					ПОМОШ ЗА БиХ				
Датум на испратен а пратка	Бр. на камион и	Вреднос т во денари	Вреднос т во евра	Вкупна помош во кгр.	Датум на испратен а пратка	Бр. на камион и	Вредност во денари	Вреднос т во евра	Вкупна помош во кгр.
19.05.2014 г.	5	2.675.950	43.511	95.899	20.05.2014 г.	4	1.503.443	24.446	64.295
21.05.2014 г.	10	1.899.366	30.884	236.497	22.05.2014 г.	5	2.506.740	40.760	104.402
23.05.2014 г.	2	1.113.900	18.111	44.232	26.05.2014 г.	3	2.047.590	33.295	59.384
26.05.2014 г.	3	1.692.160	27.519	49.497	27.05.2014 г.	1	738.600	12.009	11.423
02.06.2014 г.	1	226.800	3.688	23.550	29.05.2014 г.	3	1.807.560	29.392	48.061
04.06.2014 г.	2	846.601	13.766	24.752	30.05.2014 г.	1	977.700	15.898	16.590
09.06.2014 г.	1	291.200	4.758	19.815	09.06.2014 г.	1	247.600	4.045	23.014
16.06.2014 г.	1	338.386	5.502	24.372	10.06.2014 г.	2	1.033.911	16.812	40.442
18.06.2014 г.	1	476.800	7.789	18.360	13.06.2014 г.	1	930.050	15.124	20.215
20.06.2014 г.	1	408.200	6.670	23.586	18.06.2014 г.	1	427.000	6.974	13.450
					19.06.2014 г.	1	222.000	3.627	20.640
Вкупно	27	9.969.363	162.198	560.560	Вкупно	23	12.442.194	202.382	421.916

ВКУПНО предадена хуманитарна помош за Србија и БиХ:

50 камиони - вредност : 22.411.557 денари/ 364.580 евра -982.476 кгр.(храна, средства за хигиена, вода, сок, бебешки пелени, постелнина, ќебиња, душеци, облека, обувки, гумени чизми, лопати, пумпи за вода и др.)

Табела бр.9 Преглед на предадена хуманитарна помош на Црвен крст на Србија и Црвен крст на БиХза настраданото население од поплавените подрачја

Во периодот од 18 до 31 Мај 2014 година во магацините на Црвен крст на РМ во Скопје, ангажирани се вкупно 690 волонтери кои придонеле со 7600

волонтерски часови, во смисол на собирање, пакување, истоварање, товарење на хуманитарна помош и други активности.

Исто така во истиот период ангажирани се и околу 500 волонтери во Општинските организации на Црвен крст ширум Македонија, кои придонеле со 5500 волонтерски часови, или се вкупно во активностите учествуваа: 1190 волонтери кои придонесоа со вкупно 13.100 волонтерски часови.

Во случај на вонредна состојба интересот кај населението да се помогне на најранливите се покажа навистина голем што навистина радува. Црвениот крст на Република Македонија е веднаш препознаен како организација која поседува капацитет и ја има одговорноста да превземе водечка улога во организирање на овој вид на активности. Во првите два дена откако започна нивото во речните корита во Србија и Босна и Херцеговина да се зголемува голем број на поединци и граѓански здруженија се обратија до Црвениот крст со интерес за организирање на собирни акции, понуда на транспорт, интерес за волонтирање во собирните пунктови и магацини, како и понуда за директно волонтирање во настраданите подрачја со ранливото население.

Во ваква ситуација Црвениот крст на РМ мораше да одговори со посебен пристап во однос на менаџментот со волонтери со цел заинтересираните лица да волонтираат да добијат конкретни насоки околу евентуалниот ангажман, времетраењето, локацијата, работните задачи и слично.

Во магацинските простории во Момин поток и во Маџари (терминал на Фершпед) назначени се посебно обучени лица вработени во Црвен крст на РМ за координација на волонтерите. Поголемиот број на волонтери беа лица кои и порано биле во допир со активностите на Црвениот крст и поминале обуки за подготвеност и дејствување при катастрофи. Волонтерите беа на различни возрасти, од 16 до 60 години, и со мешовит работен статус (невработени, вработени лица и ученици/студенти).

Овој случај е одличен пример за ефективно менаџирање со волонтери во вонредна ситуација. Законот за волонтерство не предвидува вакви сценарија. Тука има класичен начин на интегриран концепт на волонтерство при кое

државните институции ги утврдуваат потребите на локалните заедници, граѓанските организации (во најголема мера Црвениот крст) мобилизираат помош од граѓаните и преку меѓусебна соработка помошта од волонтерите на најефективен начин стигнува до оние на кои им е потребна. Тоа во никој случај не може да се реализира ако граѓаните најпрво добиваат статус на волонтер во одредена институција, па дури после тоа ја пренасочуваат својата општествено-корисна работа кон потребите на заедниците. Одтука се добива заклучок дека Законот за волонтерство во Република Македонија има потреба од дополнителна ревизија и надополнување.

V ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА ЕФИКАСНОСТА НА МЕНАЏМЕНТОТ СО ВОЛОНТЕРИ ВО ЦРВЕНИОТ КРСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. ОПШТО ЗА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Организирањето на волонтерската работа претставува предизвик за организациите, особено во услови на постоење на голема невработеност и голем број на фактори кои го прават населението по ранливо. Многу пати главниот мотив за волонтерите е содржан во индивидуалните амбиции за вработување во самата организација, стекнување на конкретни вештини кои ќе му бидат од корист во иднина или зголемување на искуствата на волонтерот со цел развој на својата кариера во иднина. Вообичаено кај организациите кои се посветуваат на организирање на волонтерска активност во која приоритетите се потребите на ранливото население, потребите на волонтерите се во втор план. Но тоа не значи дека се помалку важни. За таа цел кај организациите од овој тип е многу важно да се воспостави ефективен систем за менаџирање со волонтери кој ќе содржи соодветно планирање, организација, водење, мотивација и контрола на волонтерската работа.

Планирање на волонтерската работа е збир на активности што треба да гарантираат дека вистинските луѓе се на вистинско место во вистинско време со цел да ги изведат планираните активности и проекти, преку кои организацијата ќе ги постигне стратешките цели.

Организирањето пак подразбира секоја индивидуа да си ја знае својата улога при заедничко делување во организацијата односно улогата на поединецот во организациската структура. Тоа е менаџерска функција која мора да ги идентификува потребите за работна сила, да има увид во профилот и квалитетот на кадарот што е на располагање, регрутирање на нови волонтери, селекција на работата и така натака, заради ефективно и ефикасно извршување на детерминирани цели на организацијата.

Со координирањето се постигнува интегрирање и усогласување на активностите на посебните организациони делови (сектори или функционални

области) на една организација за ефективно и ефикасно да бидат постигнати поставените цели.

Мотивирањето може да се дефинира како процес на влијаење врз луѓето да исполнат специфични цели.

Контролирањето креира мерки и активности кои треба да го осигураат реализирањето на планот. Тука се извршуваат групни плански активности за да се види каде настанале некои отстапувања и што може да се преземе за нивна санација. Контролирањето е главен инструмент за оценка на успешноста во остварувањето на плановите.

2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ

2.1. Предмет на истражување

Менаџментот со волонтери во граѓанските здруженија е од исклучителна важност за да може да привлечат и задржат волонтери, да се осигураат дека ја извршуваат работата на високо ниво и да придонесат за остварување на целите на организацијата. Планирањето на волонтерската работа во хуманитарните организации е честопати поврзана со актуелните хуманитарни предизвици во заедницата и достапноста на ресурсите.

Бројот на Граѓанските здруженија во Република Македонија е многу променлив од година во година што се должи на целокупната економска ситуација и непостојаните извори на финансирање. Согласно податоците од Државниот завод за статистика во крајот на 2011 година регистрирани биле вкупно 11 525 граѓански здруженија додека во крајот на 2012 година бројот се намалува на дури 3 612 или опаѓање за вкупно 68,7%. Единствена организација чие постоење е специфично и загарантирано со меѓународни акти (Женевски конвенции од 1949 година) кои се задолжителни за ратификација на една држава при пристап во Организацијата на Обединетите нации, претставува национално друштво на Црвен крст или Црвена полумесечина. Црвениот крст на Република Македонија своето постоење го уредува со Законот за здруженија и фондации

додека мандатот, полињата на дејствување, одредени права и обврски се уредени со Закон за Црвен крст.

Ваквиот статус е здобиен благодарение на докажани активности во повеќе од 150 годишното постоење. Еден од основните принципи на организацијата е волонтерската служба па од таму предмет на ова истражување ќе биде моделот на менаџмент со волонтери на во хуманитарната мисија на Црвениот крст на Република Македонија.

2.2. Цел и карактер на истражувањето

Во согласност со предметот на истражување на овој магистерски труд, како цели на ова истражување се поставуваат следните:

Општа цел

Да се испита колку систематскиот пристап во менаџментот со волонтери влијае врз квалитетот на резултатите од дејствувањето на хуманитарните организации.

Поединечна цел

Општата цел на истражувањето ќе ја постигнеме преку:

1. Испитување на мотивацијата на волонтерите за вклучување во хуманитарни активности
2. Испитување на ставовите и мислењата на менаџерите на волонтерите
3. Испитување на процесите на регрутација, селекција, обука, следење и евалуација на волонтерската работа.
4. Истражување на практиките на организирање на волонтерска работа во хумани цели.

Теоретски цели

Менаџментот со волонтери е една од најзначајните функции кои хуманитарните организации треба да ги развиваат со цел исполнување на своите цели и мисии.

Ова истражување треба да придонесе за да се дефинираат волонтерската работа и активитет, мотивацијата за вклучување во хуманитарна организација, идеја за што претставува волонтерството и задоволството од волонтирањето во Црвениот крст.

Од голема важност е да се поттикнат повеќе размислувања и идеи за важноста на процесот на менаџирање со волонтерите со што ќе се придонесе и за надградбата на капацитетите на хуманитарните организации за поефикасно и поефективно дејствување како и проширување на полето на дејствување.

Апликативни цели

Во однос на работењето на граѓанските организации со Законот за здруженија и фондации дадена е само основната законска рамка која се однесува на потребната документација и регулатива која секоја организација би требало да ја уреди со Статут и дополнителни акти кои ќе произлезат од него. Во рамките на Законот за волонтерство опишан е мандатот и процесот на организирање на волонтерска работа, улогата на организаторот и волонтерот, нивните основни права и обврски како и обврската за водење на основна евиденција. Начинот на кој се спроведува организирањето на волонтерската работа го дефинира речиси секоја организација сама за себе. Специфична позиција во однос на волонтерското работење има Црвениот крст, каде на меѓународно ниво преку Женевските конвенции од 1949 година и Законот за Црвениот крст на национално ниво, волонтерите се водат преку универзални принципи и имаат поставени универзални препораки за менаџмент со волонтери.

Истражувањето и трудот треба да придонесат за правилно идентификување и проценка на влијанието на систематскиот волонтерски менаџмент во хуманитарните организации.

За да може да се проучи генезата на проблемот и да се изврши теоретска ретроспектива, но и заради понатамошна елаборација на истражувачкиот проблем се започнува со проучување на историскиот развој и како основен истражувачки метод се користи компаративниот, како и дескриптивно-прогностички метод кој е употребен за прибирање на примарни и секундарни податоци, документи и најразлични статистички податоци, резултати од релевантни истражувања со цел да се воочи фактичката состојба на системот на менаџмент со волонтери во Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина, како и модификацијата и адаптацијата во Црвениот крст на Република Македонија. Тоа овозможува да се идентификуваат факторите кои допринесуваат во градење на успешна хуманитарна организација имајќи ги во предвид постојните услови во Република Македонија.

Емпирискиот дел на трудот се заснова на квантитативно истражување кое се спроведе на примерок волонтери во Црвениот крст на Република Македонија.

2.3. Задачи на истражувањето

За да се исполнат поставените цели на истражувањето поставени се следните задачи на истражувањето:

1. Да се утврди начинот на планирање на волонтерската работа во Црвениот крст
2. Да се дефинираат критериумите за избор на волонтери во активностите на Црвениот крст
3. Да се испита мотивацијата на волонтерите за активно вклучување во активностите
4. Да се испита начинот на обука и подготовка на волонтерите за учество во хуманитарните активности на Црвениот крст.

5. Да се испитаат импликациите од воведувањето на законските акти врз традиционалното организирање на волонтерската работа во Црвениот крст на Република Македонија

6. Да се согледа доприносот на организирањето на волонтерските активности на Црвениот крст за развојот на заедницата.

7. Да се испитаат предизвиците со кои се соочуваат менаџерите со волонтерите во однос на организирањето на волонтерската работа

2.4. ХИПОТЕЗИ

Генерална хипотеза

Менаџментот со волонтери влијае врз квалитетот на услугите на хуманитарните организации и Црвениот крст.

Посебни хипотези

1. Систематскиот менаџмент со волонтери дополнително ги мотивира волонтерите за активно учество во хуманитарните активности.

2. Развојот на волонтерскиот менаџмент и промовирањето на целите на хуманитарните организации влијае врз алтруистичкиот пристап на поединците за вклучување и поддршка на работата на хуманитарните организации.

3. Волонтерските програми на хуманитарните организации одговараат на потребите на заедницата.

4. Развојот на волонтерскиот менаџмент допринесува во градење на партнерски односи со корпоративниот сектор и државните институции

2.5. ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Варијаблите кои го детерминираат истражувањето се следните:

- Во главната хипотеза независна варијабла претставува менаџментот со волонтери, додека зависна варијабла претставува квалитетот на услугите на хуманитарните организации

- Релевантни варијабли кои се од интерес за истражувањето се: возраст на волонтерот, степенот на образование, волонтерско искуство, мотивацијата и задоволство од волонтерската работа, работната компетентност, потоа видот на организациски форми на дејствување, релации на организациите со државните институции и корпоративниот сектор, довербата и имиџот на организацијата.

3. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Во согласност со дефинираниот предмет, цели и потреба од истражување најсоодветен метод кој е применет е квантитативниот метод со емпириско истражување и аналитичко дескриптивен пристап, како и интерпретативно-дескриптивен, прогностички и компаративно аналитички пристап на обработка на добиените податоци. Воедно и теоретски се проучува колку волонтерскиот менаџмент е во функција на стратешкиот развој на организациите во развивањето на односите со државните институции и корпоративниот сектор. За истражување на мотивацијата на волонтерите и нивните бенифиции од волонтирањето во Црвениот крст се користи анкетен прашалник, додека во интервјуа со менаџерите на волонтерите на локално ниво се осознаат специфичните техники кои се однесуваат на процесите на планирање, селекција, обука, координација и евалуација на работата на волонтерите.

3.1. Популација и примерок

Целната група во ова истражување се волонтери и вработени во општинските организации на Црвениот крст на Република Македонија со цел да се испита како се практикуваат стандардите за волонтерскиот менаџмент на Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина, каков вид на волонтерска работа се организира, и колку тие придонесуваат, односно се во функција на стратешкиот развој на организациите. Црвениот крст на Република Македонија во годината активно ангажира над 7000 волонтери. Работата со волонтерите е поделена во 34 Општински организации на Црвен крст и Црвен крст на град Скопје кои развиваат сопствени форми за организирање на волонтерска работа согласно потребите на населението и организациските капацитети. Во истражувањето се испитуваат во просек по 10 волонтери од сите

35 регионални канцеларии на Црвениот крст или околу 350 волонтери со различни карактеристики: членови на клубови на млади на Црвениот крст (волонтери до 30 години во сите 35 канцеларии), волонтери во дневни центри за стари лица (2 во Скопје, Крива Паланка, Кичево, Дебар и Неготино), членови на спасителни тимови за вода и планина (Скопје, Крива Паланка, Охрид, Гостивар, Струмица и Битола), волонтери од центри за намалување на штети од употреба на дроги (Велес, Кичево и Прилеп), волонтери во пункт за бездомници(Скопје), волонтери во клубови на крводарители(Скопје и Битола). Покрај анализата на состојбите во Црвениот крст на Република Македонија, е прикажана и споредба со практикувањето на волонтерскиот менаџмент во други национални друштва на Црвен крст.

3.2. Мерни инструменти и методи

Согласно со методологијата на научно-истражувачката работа во ова истражување се применети следните методи:

1. Метод на анализа на содржина
2. Компаративен метод
3. Дескриптивно-прогностички метод

Собирањето на податоци е со анкетирање, преку анкетен лист како истражувачки инструмент. По обработката на податоците добиени од анкетниот лист треба резултатите да дадат одговор на прашањата, која е мотивацијата на волонтерите, каков вид на волонтерска работа исполнуваат и дали истата ја сметаат за соодветна како одговор на хуманитарните предизвици во своите средини.

Воедно применето е и интервју како истражувачка техника со одговорните лица за организирање на волонтерската работа на локално и национално ниво.

Во прилог на анкетниот лист ќе биде доставен и формулар за биографски податоци на испитаниците со цел определување на демографските варијабли на испитаниците кои учествуваат во истражувањето.

3.3. Статистичка обработка на податоците

Статистичката обработка на податоците е извршена преку сумирање на податоците добиени од анкетниот прашалник, со помош на статистичкиот метод на функциските програми на апликативниот програмски пакет EXCEL. Податоците сумарно се прикажани табеларно и графички.

3.4. Организација и тек на истражувањето

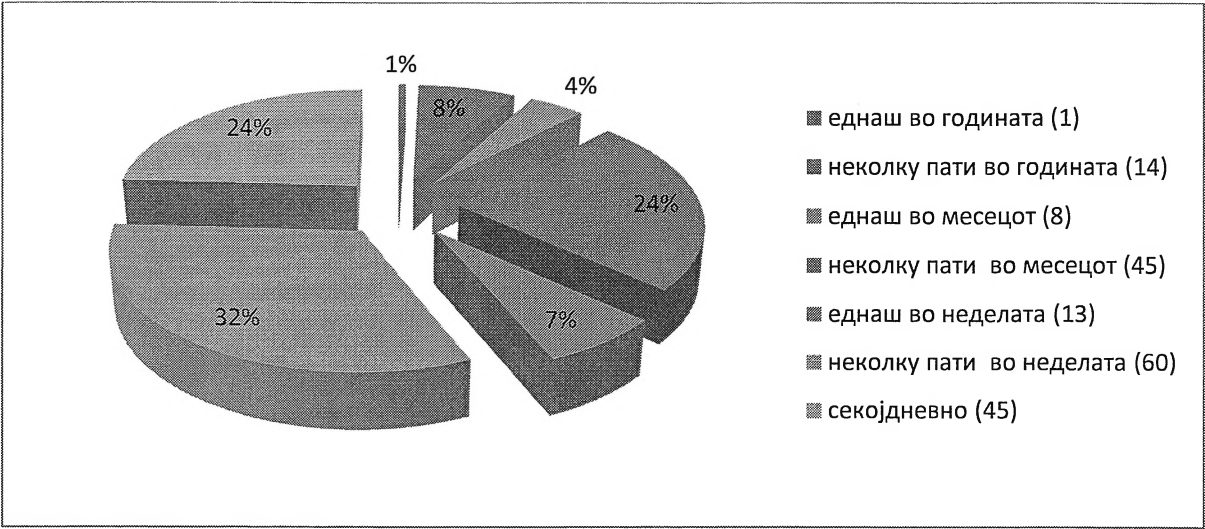
Анкетните листови се поделени на по 10 волонтери во 35 општински организации на Црвениот крст на РМ. Одговорите на испитаниците во најголем дел се добиени преку директен контакт или преку електронска пошта. Црвениот крст на Република Македонија поседува интерна мрежа за волонтерски менаџмент во која по електронски пат се одржува комуникација помеѓу одговорните лица за развој на волонтерството на локално ниво. Преку оваа мрежа е поделен и прашалник за менаџерите на волонтерите, а остварени се средби за спроведување на интервју.

4. ИСТРАЖУВАЊЕ КАЈ ВОЛОНТЕРИ

Истражувањето е спроведено по електронски пат преку испраќање на прашалник до ограноците на Црвениот крст на Република Македонија со јасни препораки истиот да биде пополнет од страна на активните волонтери кои биле дел од активностите во периодот јануари – април 2014 година. Прашлникот е испратен во 34 општински организации на Црвен крст, а добиен е повратен одговор од вкупно 186 волонтери.

4.1 Основни информации за Вашиот волонтерски ангажман

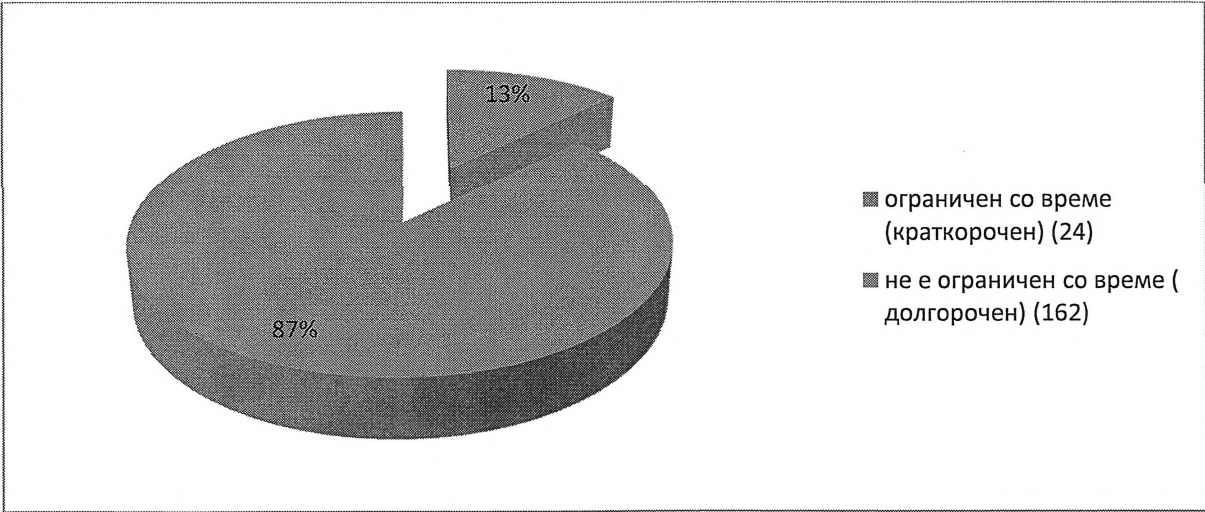
- Колку често волонтирате во Црвениот крст?



Графикон бр.3 Преглед на волонтирањето во Црвен крст

Од добиените одговори по ова прашање може да се констатира дека волонтирањето во организацијата на Црвениот крст на РМ е со висок интензитет.

- * Дали Вашиот ангажман е...



Графикон бр.4 Преглед на ангажманот на волонтерите во Црвен крст

Од тука може да се заклучи дека волонтерите се посветени на задачата во која волонтираат и најчесто добиваат задачи кои не се временски ограничени.

Тие добиваат насоки согласно кои треба да дејствуваат и се оценува резултатот.

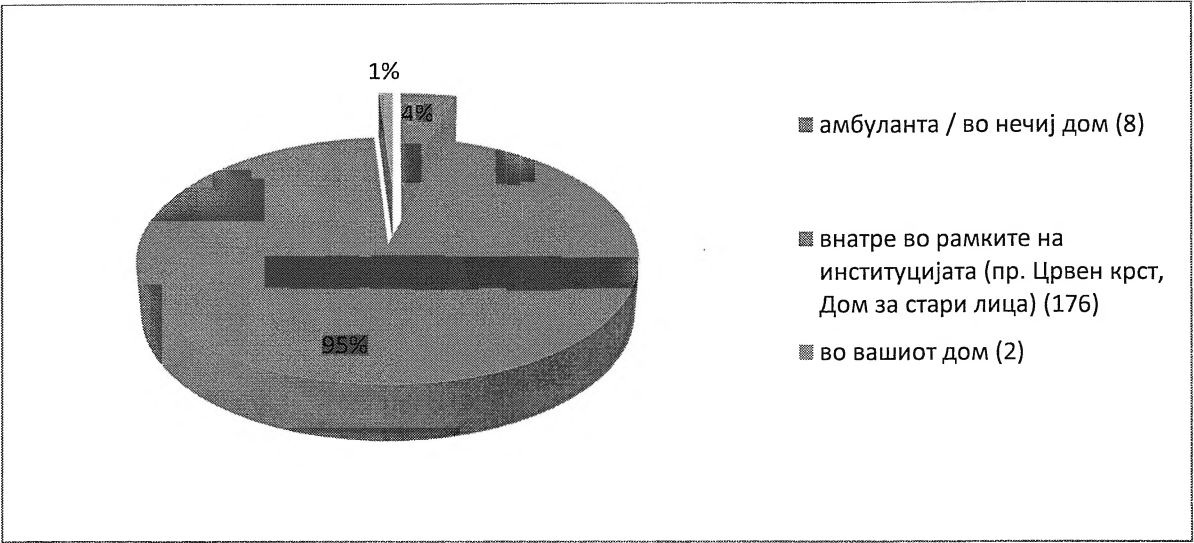
*** Кој е главниот примач или корисник на Вашиот волонтерски ангажман?**



Графикон бр.5 *Преглед на корисниците на волонтерскиот ангажман во Црвен Крст*

Податоците покажуваат дека не постои константен интерес за волонтирање во програми за поддршка само на една целна група. Организацијата е препознаена како испорачувач на услуги за разни категории и од тука и волонтерите пристапуваат во програми кои се наменети за различни корисници.

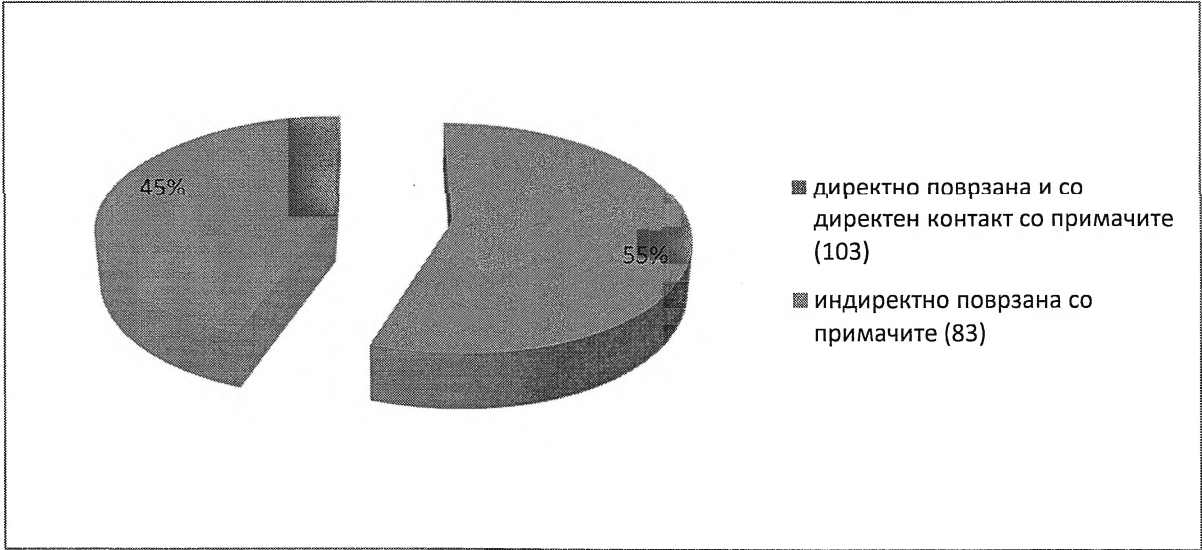
*** Местото на Вашата волонтерска работа е ...**



Графикон бр.6 *Преглед според местото на волонтерската работа*

Најчестото место на волонтирање е во самите простории на Црвениот крст. Самото тоа што Црвениот крст има 36 постојани канцеларии низ Република Македонија е добра основа за организирање на волонтерската работа во РМ.

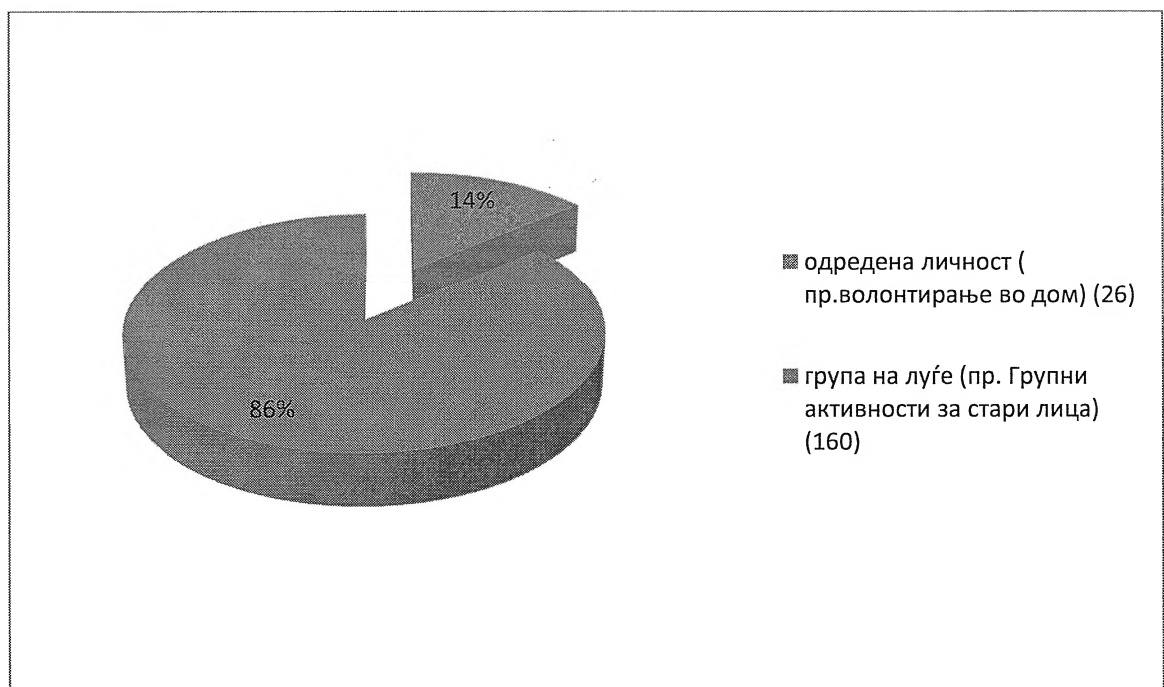
*** Дали Вашата активност е повеќе директно или индиректно поврзана со примачите на услуги**



Графикон бр.7 *Преглед на поврзаноста на волонтерскиот ангажман со примачите на услугите*

Во поголемиот дел од активностите волонтерите имаат директен контакт со целните групи. Од тука може да се заклучи дека тие се соочуваат со практични активности на терен и директна поддршка на примачите.

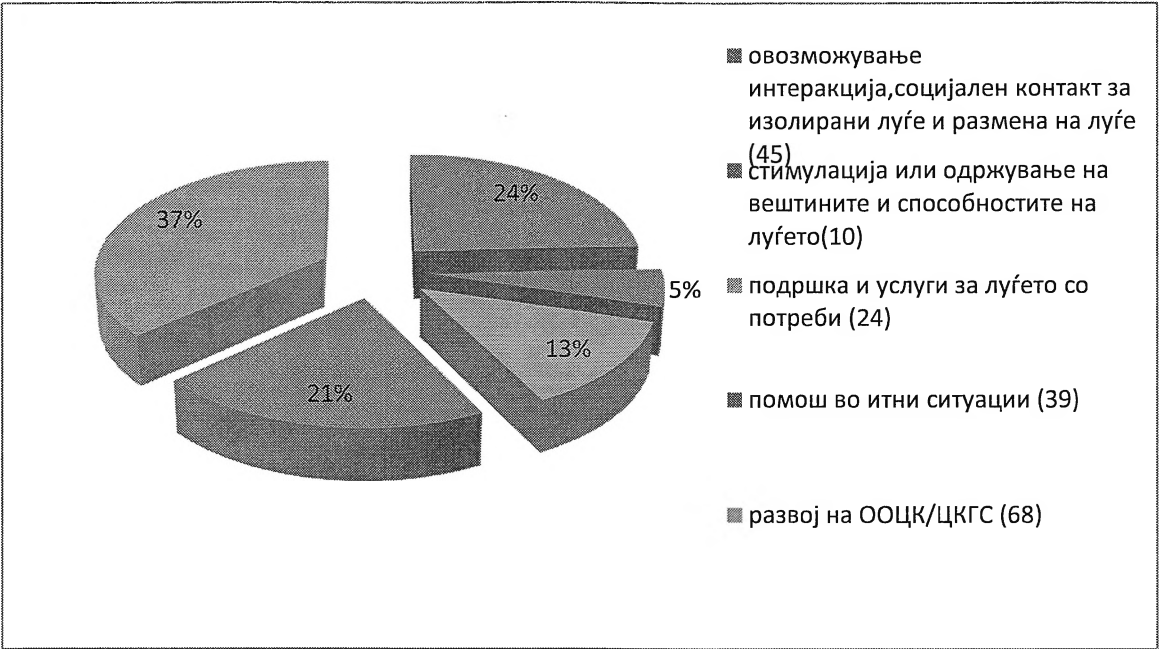
*** Дали Вашата активност е повеќе насочена кон одредена личност или група на луѓе?**



Графикон бр.8 Преглед на насоченоста на волонтерите на Црвен крст

Најчесто целните групи претставуваат одредена категорија на лица во заедницата. Се проценува соодветна хуманитарна потреба и се организираат активности за нејзино исполнување. Постојат примери каде се дава поддршка на одредена личност најчесто од типот на лице со посебни потреби или лице со потреба од итна медицинска интервенција.

*** Дали Вашата активност е повеќе во врска со...**

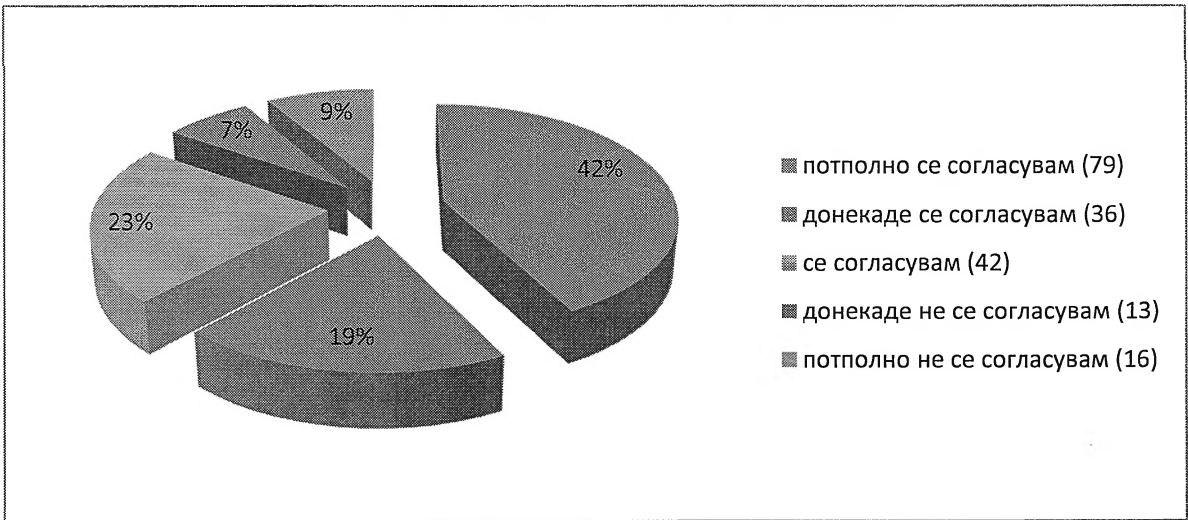


Графикон бр.9 *Преглед на видот на активности на волонтерите*

Од дадениот преглед може да се заклучи дека на испитаниците се вклучени во различни видови на активности што ја објаснува разноликоста во дејствувањето на организацијата и работата на различни приоритети во заедницата.

4.2 Вашата мотивација за волонтерство

*** Волонтирањето ќе ми помогне да успеам во мојата избрана професија.**

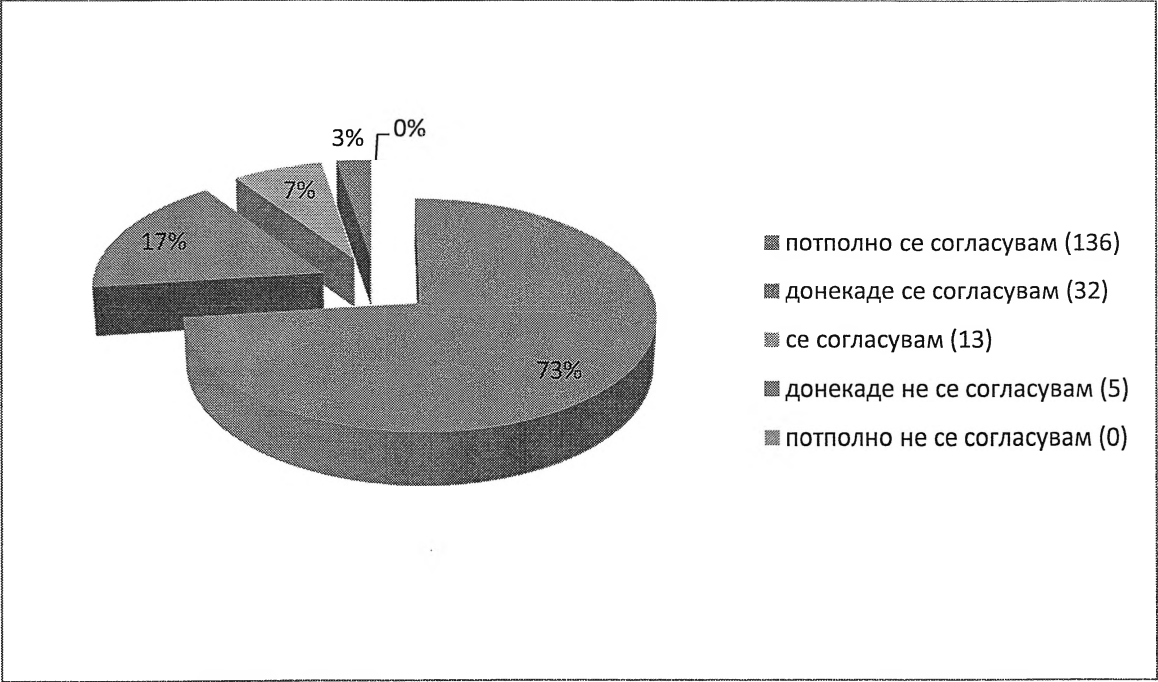


Графикон бр.10 *Мотивација на волонтерите во однос на идната професија*

Одговорите се дадени на скала од 1 до 5 каде 1 е одговор за кој најмалку се согласувам, а 5 најмногу се согласувам.

Според добиените одговори значителен дел од испитаниците сметаат дека волонтерската работа може да им помогне во ооднос на избор на идната професија.

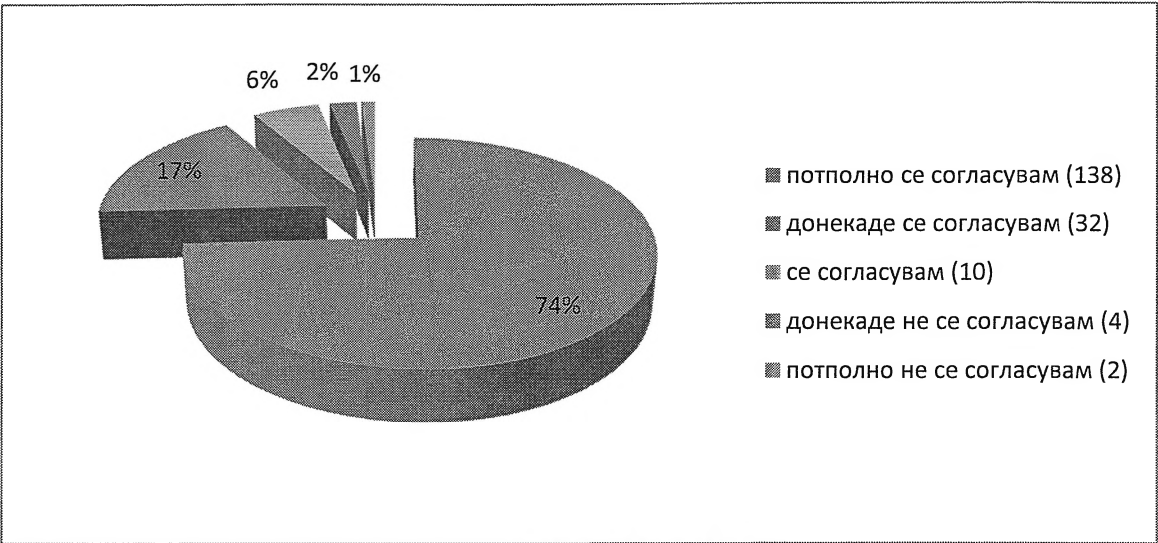
*** Се надевам дека ќе придонесам за општествена промена со мојата волонтерска работа.**



Графикон бр.11 *Мотивација на волонтерите за постигнување на општествена промена*

Испитаниците ја препознаваат својата активност како нешто што може да направи значителна промена во општеството или во заедницата каде што живеат.

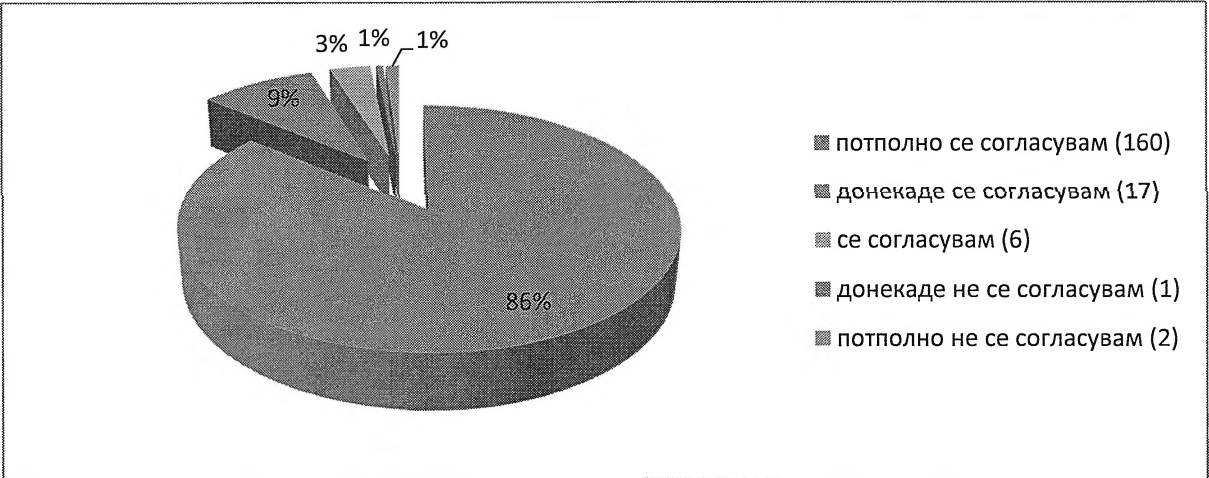
*** Волонтирањето ми ја зголемува самодовербата.**



Графикон бр.12 Мотивација на волонтерите во однос на зголемената самодоверба

Од дадените одговори може да се заклучи дека самодовербата значително е подобрена благодарение на волонтерската работа.

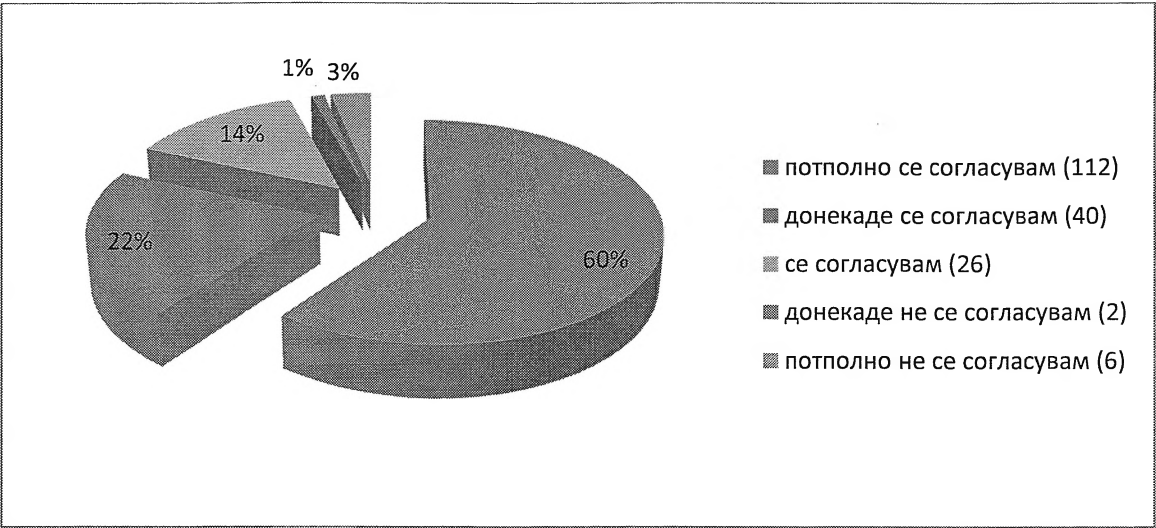
*** Волонтирањето ми дозволува да научам работи, директно преку искуството**



Графикон бр.13 Мотивација на волонтерите за стекнување на нови искуства

Од дадените одговори може да се заклучи дека волонтирањето во Црвениот крст нуди можности да се стекнат нови знаења и искуства.

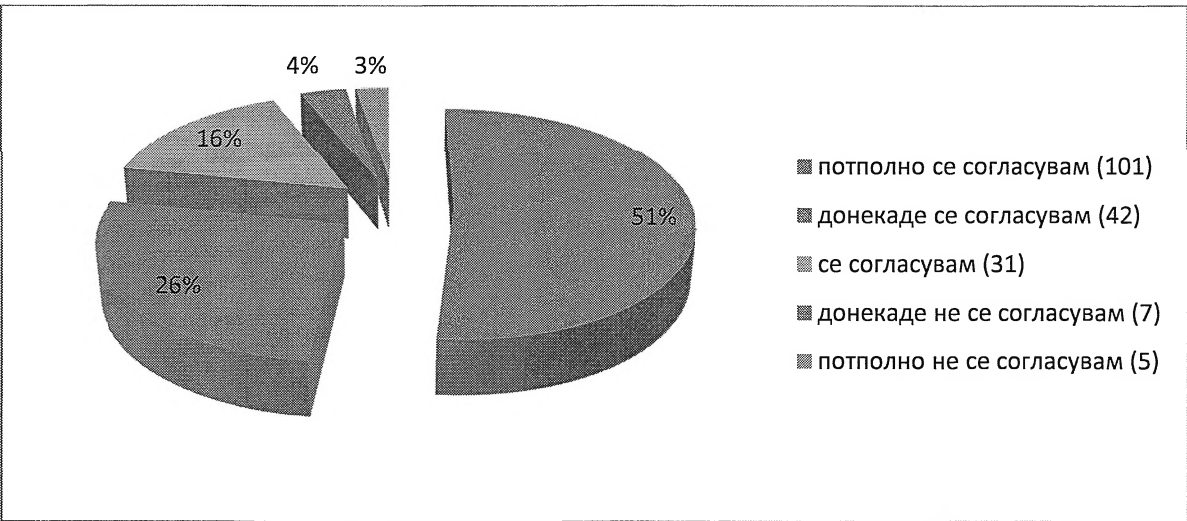
*** Волонтерското искуство добро ќе влијае на моето CV**



Графикон бр.14 Мотивација на волонтерите во однос на стекнување на професионални искуства за идно вработување

Од дадените одговори може да се заклучи дека голем дел од испитаниците сметаат дека волонтерската работа во Црвениот крст може да им помогне во стекнување на професионални искуства потребни за идно вработување.

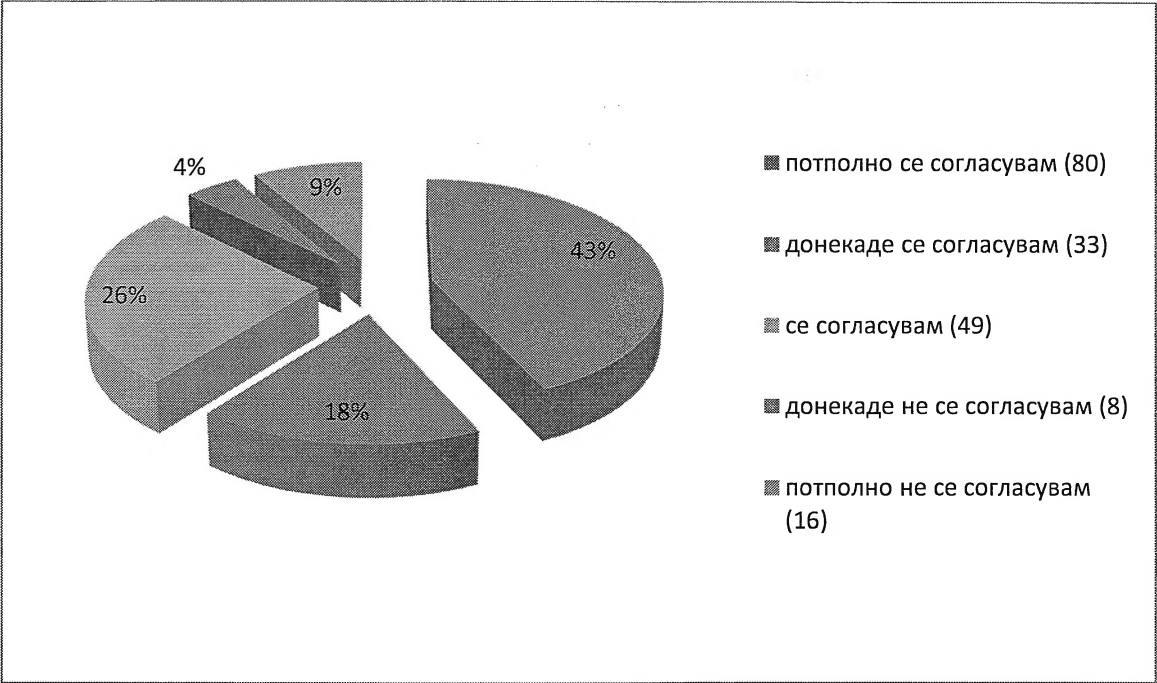
*** Можам да направам нешто за предизвиците кои мене ми се важни.**



Графикон бр.15 Мотивација на волонтерите во однос на активен пристап кон решавање на предизвиците кои ги сметаат за приоритетни

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците го препознаваат Црвениот крст како организација која работи на приоритети кои се совпаѓаат со нивната перцепција и приоритети кои се важни за нив и нивната заедница.

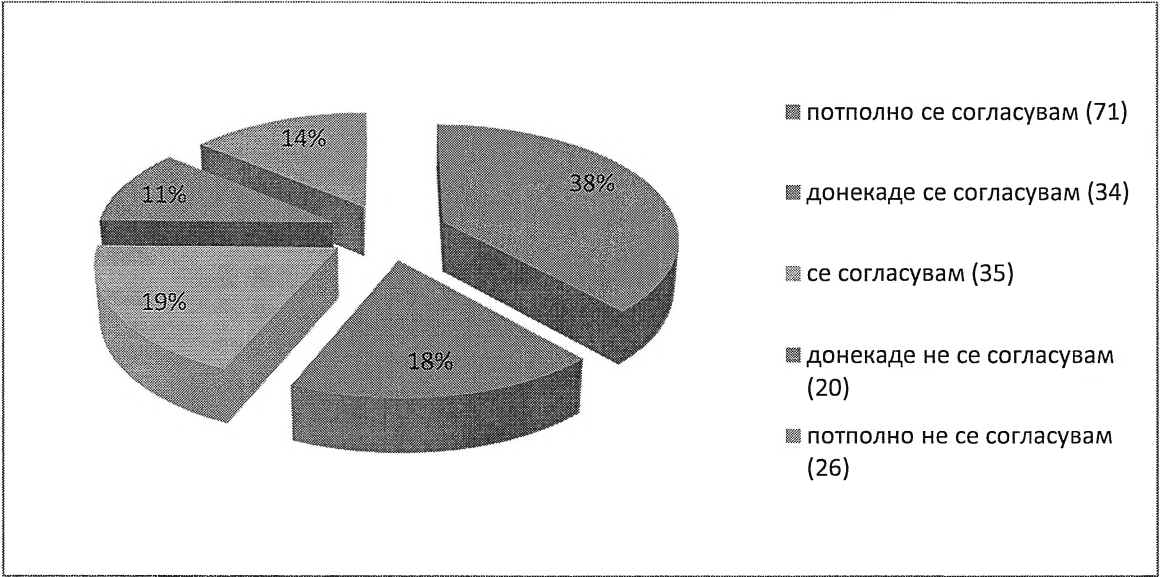
*** Можам да остварам нови контакти кои би можеле да ми помогнат во мојот бизнис или кариера.**



Графикон бр. 16 *Мотивација на волонтерите во однос на остварување на професионални контакти*

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците гледаат можност за стекнување на нови контакти со субјекти кои се активни на полето на дејствување каде што тие волонтираат.

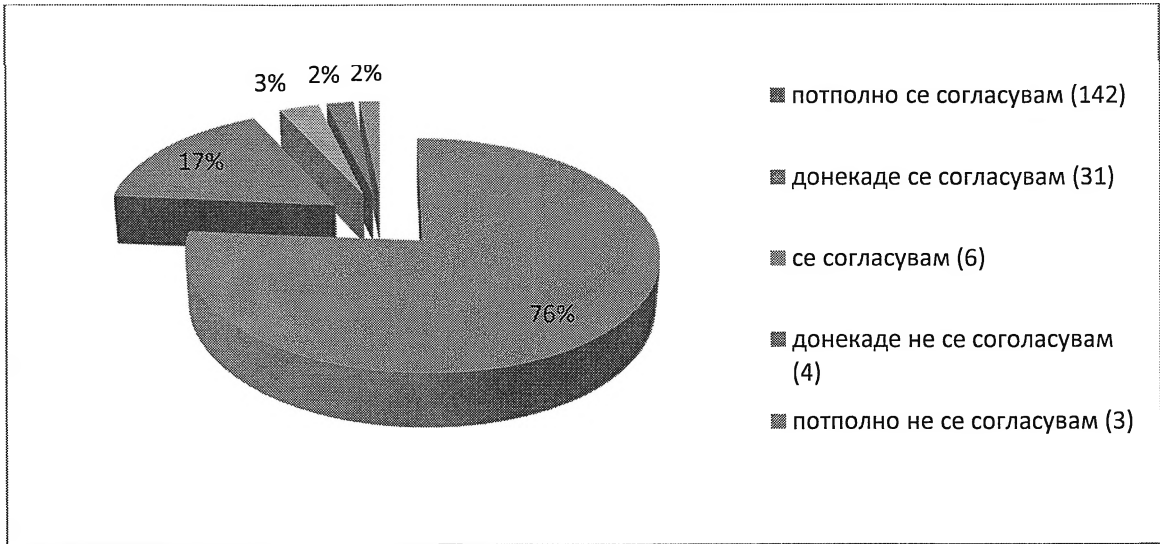
*** Волонтирањето би можело да ми овозможи пристап до местото каде што би сакал да работам.**



Графиком бр.17 Мотивација на волонтерите во однос на идното работно место

Според добиените одговори може да се заклучи дека кај испитаниците преовладува мислењето дека волонтерската работа во Црвениот крст може да им помогне многу во однос на идното вработување.

*** Мојам да научам како да се справам со различни луѓе**

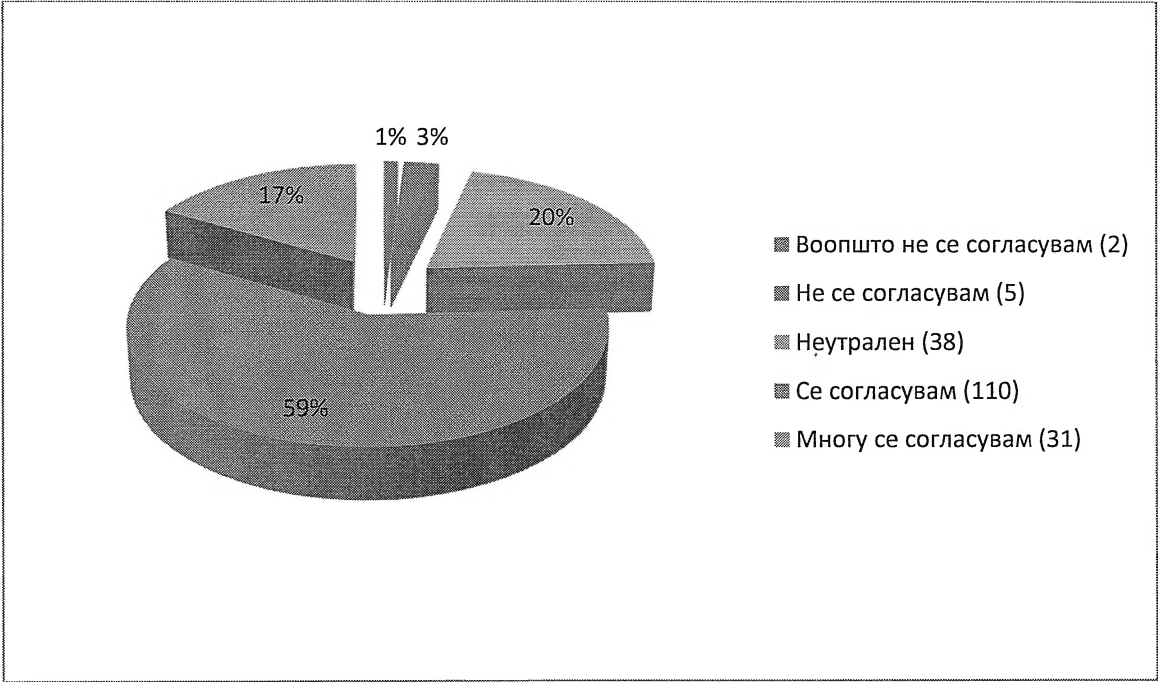


Графикон бр.18 Мотивација на волонтерите за работа во група

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците го гледаат работењето во Црвениот крст како можност да се работи со поголема група на луѓе што дополнително ги надградува нивните капацитети за работа во група или тим.

4.3. Вашата активност во Црвениот крст

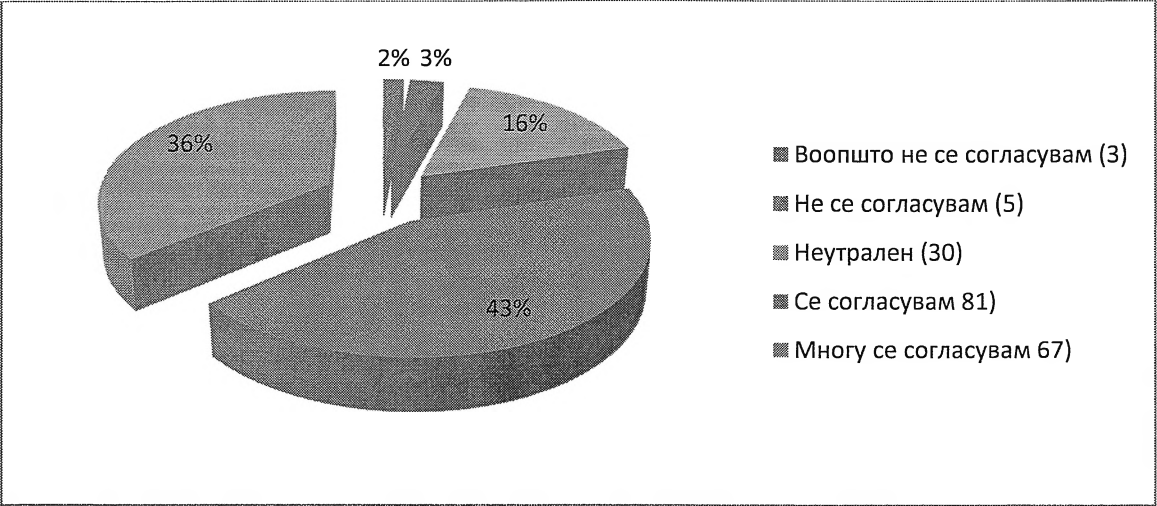
* Самата волонтерска активност овозможува директна и јасна информација за ефективноста на мојата работа.



Графикон бр.19 Перцепција на волонтерите за транспарентноста во однос на нивните ангажмани

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците се задоволно од начинот на кој добиваат повратен одговор за нивниот ангажман од страна на одговорните лица за организирање на волонтерска работа.

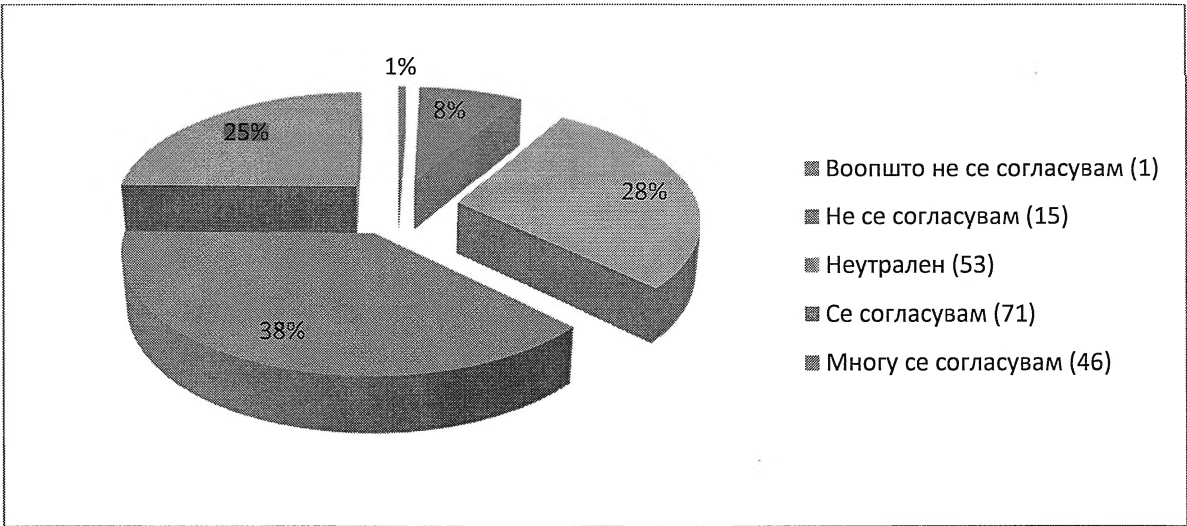
*** Работата којашто ја вршам во рамките на моето волонтирање, има значајно влијание врз луѓето надвор од Црвениот крст.**



Графикон бр.20 Мислење на волонтерите за влијанието на нивниот ангажман врз луѓето надвор од Црвениот крст

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците во најголем дел сметаат дека нивната работа директно влијае на луѓето од целните групи и нивната околина.

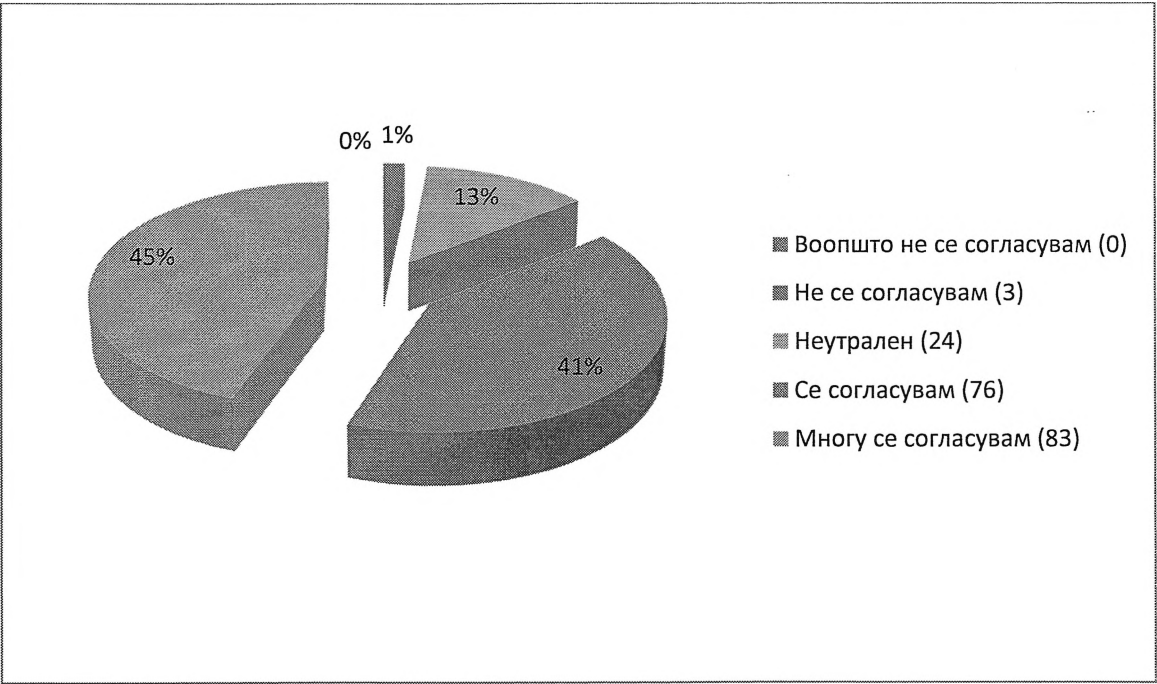
*** Примаам многу информации од мојата личност за контакт во Црвениот крст, во врска со извршувањето на мојата работа.**



Графикон бр.21 Перцепција на волонтерите за повратниот одговор од одговорните лица за организирање на волонтерска работа.

Според добиените одговори може да се заклучи дека одговорните лица за организирање на волонтерска работа даваат детални информации кон волонтерите за нивниот ангажман.

*** Резултатот од мојата волонтерска работа веројатно многу ќе влијае на животите на други луѓе.**

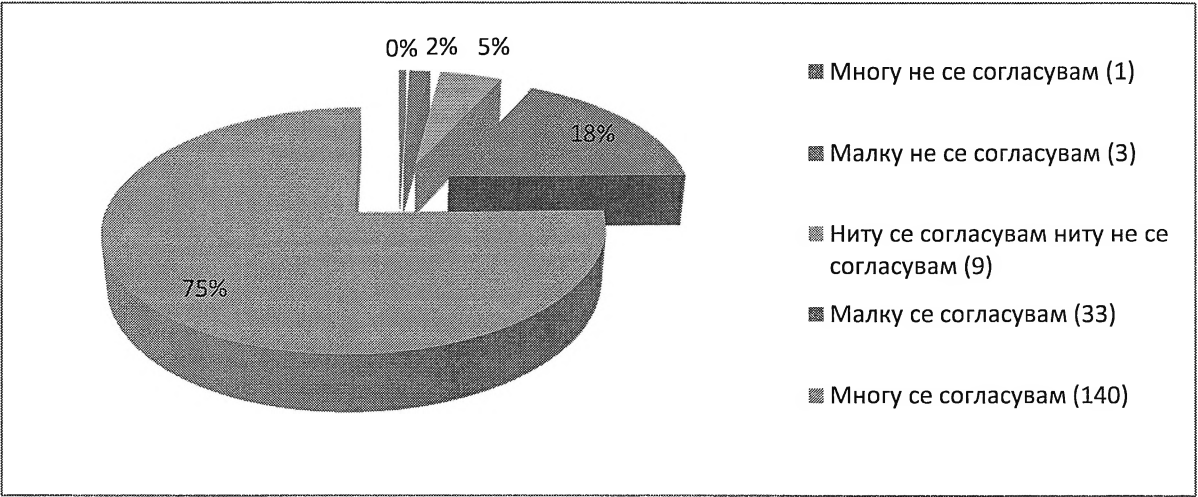


Графикон бр. 22 Размислување на волонтерите за ефектите од нивниот ангажман

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците се согласуваат дека волонтерската работа е во согласност со целите на организацијата кои се во насока на влијание на квалитетот на живот на целните групи.

4.4. Вашата врска со Црвениот крст

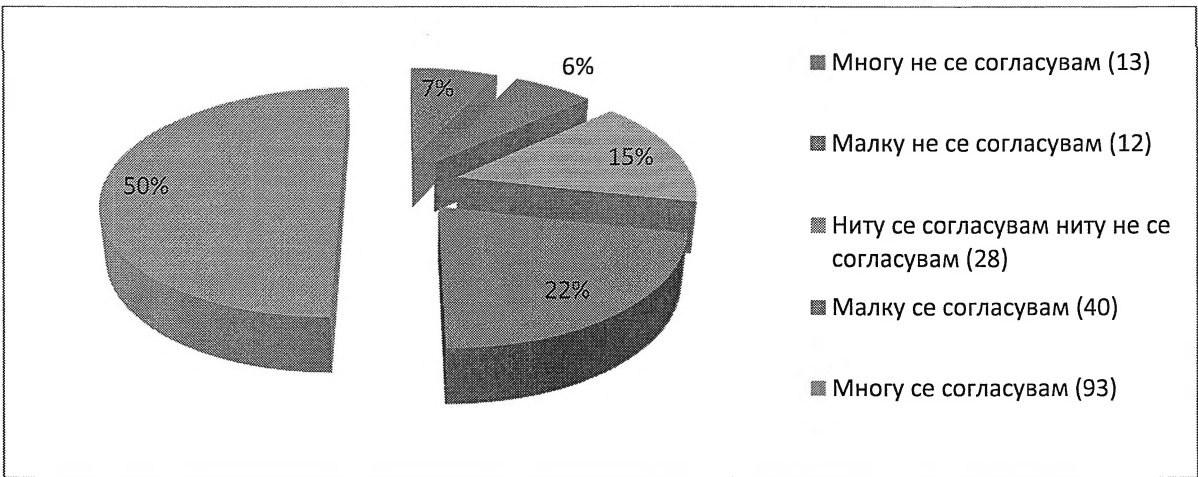
* Спремен сум многу да се потрудам, повеќе од она нормално што се очекува од мене, за да му помогнам на Црвениот крст да биде успешен.



Графикон бр.23 Мотивација на волонтерите за поголем ангажман во активностите на Црвениот крст

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците се подготвени значително да го подобрат својот допринос и уште повеќе да ја зголемат волонтерската активност во Црвениот крст.

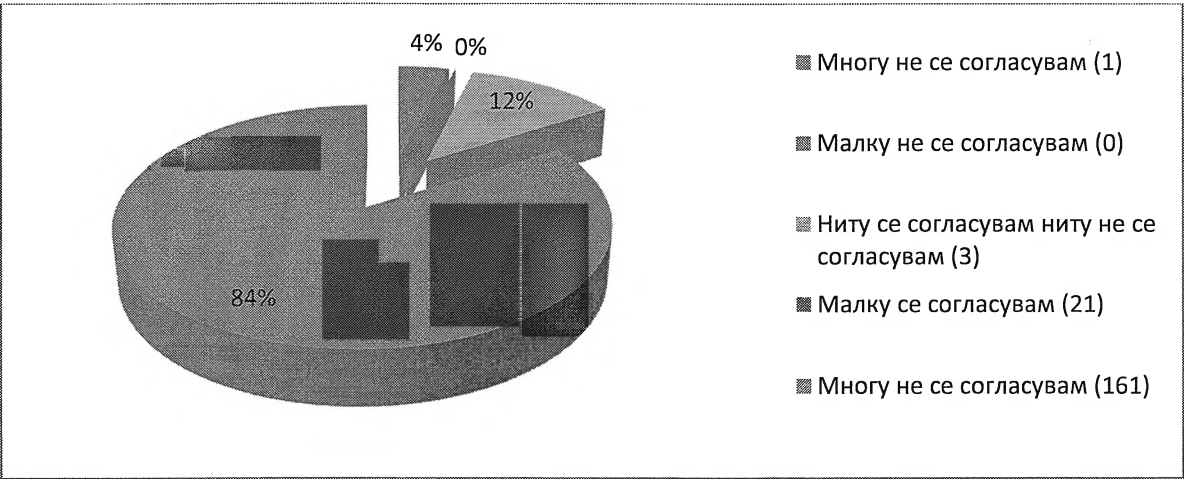
* Би прифатил речиси секаква задача за да продолжам да работам за Црвениот крст.



Графикон бр.24 Посветеност за продолжување со волонтирањето во организацијата

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците имаат голема доверба во начинот на работење во организацијата со што би прифатиле секаков вид на активности кои согласни со целите на организацијата.

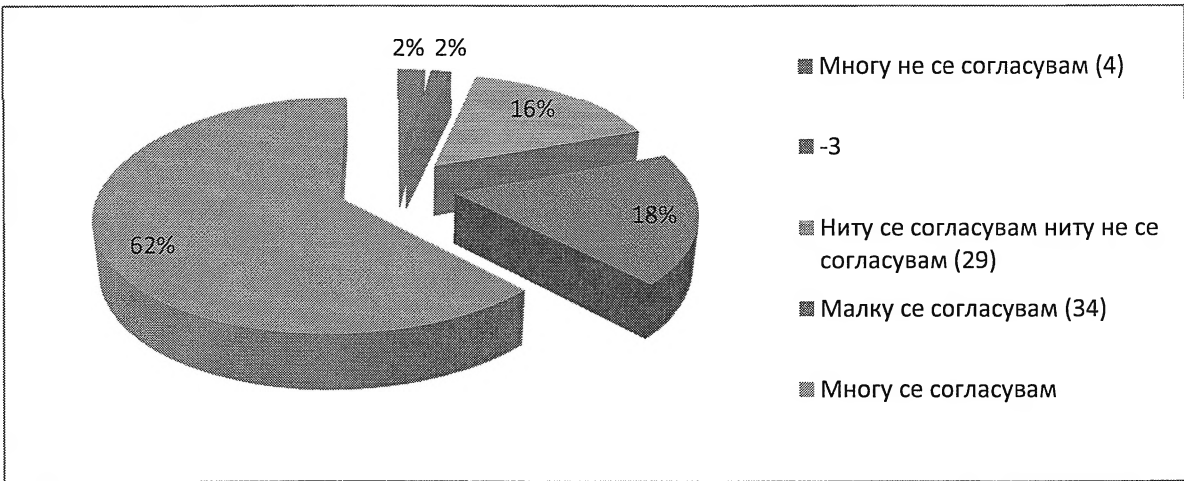
*** Се гордеам кога на другите им кажувам дека сум дел од Црвениот крст.**



Графикон бр.25 *Задоволство од можноста за работа во Црвениот крст*

Според добиените одговори може да се заклучи дека постои големо задоволство кај волонтерите кои волонтираат во Црвениот крст.

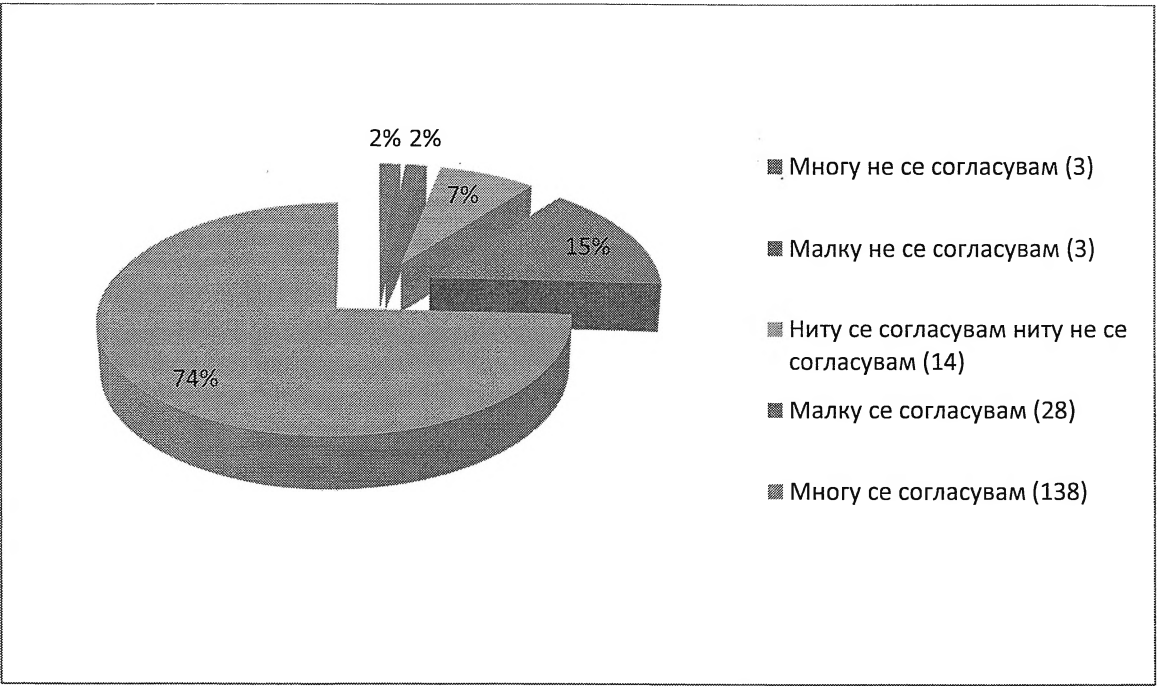
*** Многу ми е мило што одбрав да волонтирам за Црвениот крст , а не во други организации коишто ги земав предвид во времето кога започнав со волонтирање.**



Графикон бр.26 *Задоволство од волонтирањето во Црвениот крст во однос на други организации*

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците го преферираат волонтирањето во Црвениот крст пред другите хуманитарни организации.

*** За мене, Црвениот крст е најдобрата од сите организации за коишто може да се волонтира.**

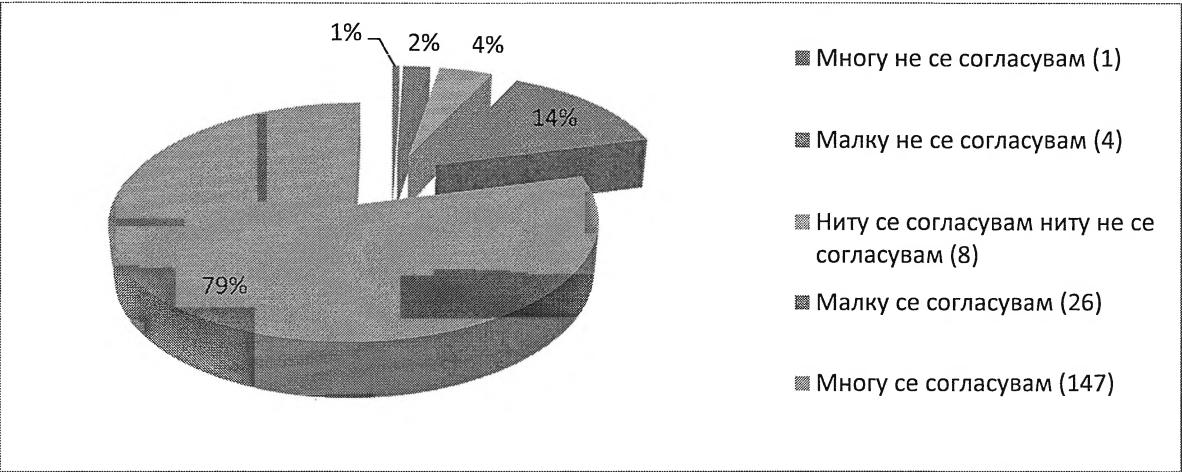


Графикон бр.27 Споредба на Црвениот крст со останатите организации

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците го препознаваат Црвениот крст како најдобра организација во која може да се извршува волонтерска работа.

4.5. Вашето задоволство

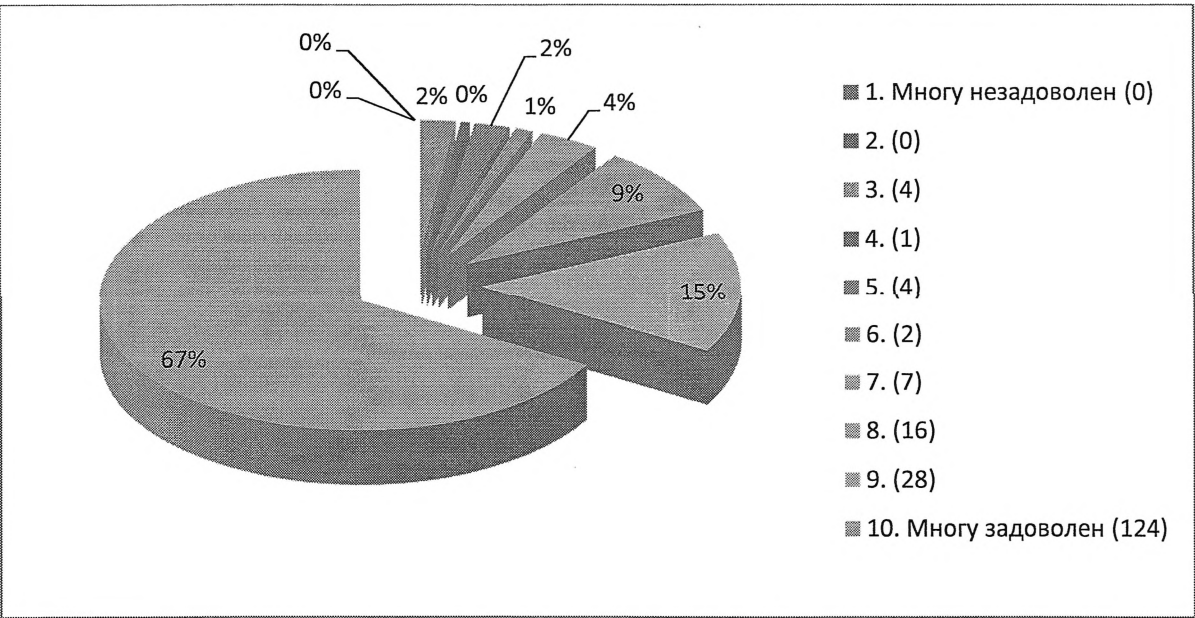
* Задоволен сум со мојата волонтерска работа во Црвениот крст.



Графикон бр.28 Задоволство од личниот ангажман во Црвениот крст

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците се многу задоволни од волонтерската работа која ја организира Црвениот крст.

* Колку е веројатно дека и во иднина ќе волонтирате за Црвениот крст?

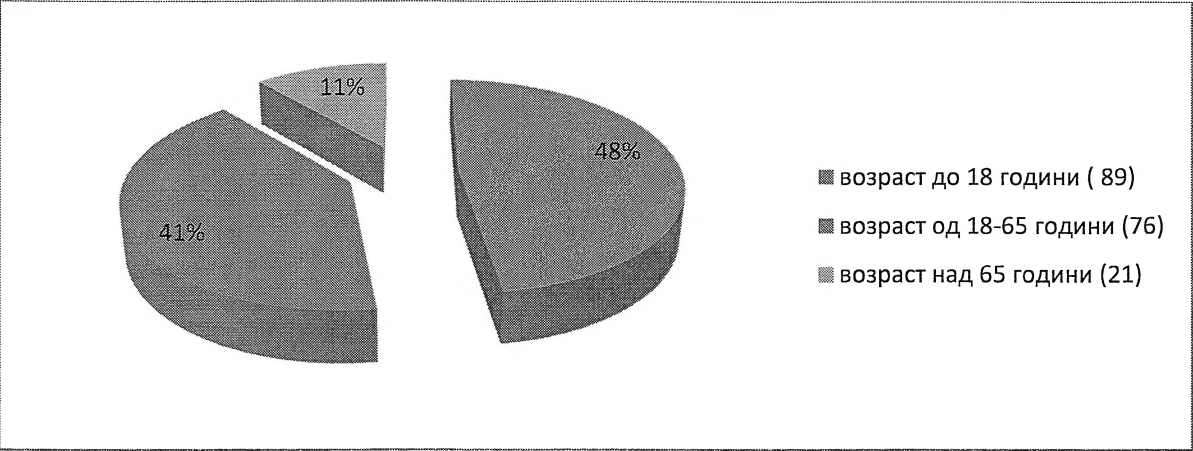


Графикон бр.29 Подготвеност за понатамошно волонтирање во Црвениот крст

Според добиените одговори може да се заклучи дека испитаниците искажуваат желба за понатамошно волонтирање во Црвениот крст.

4.6. Демографија

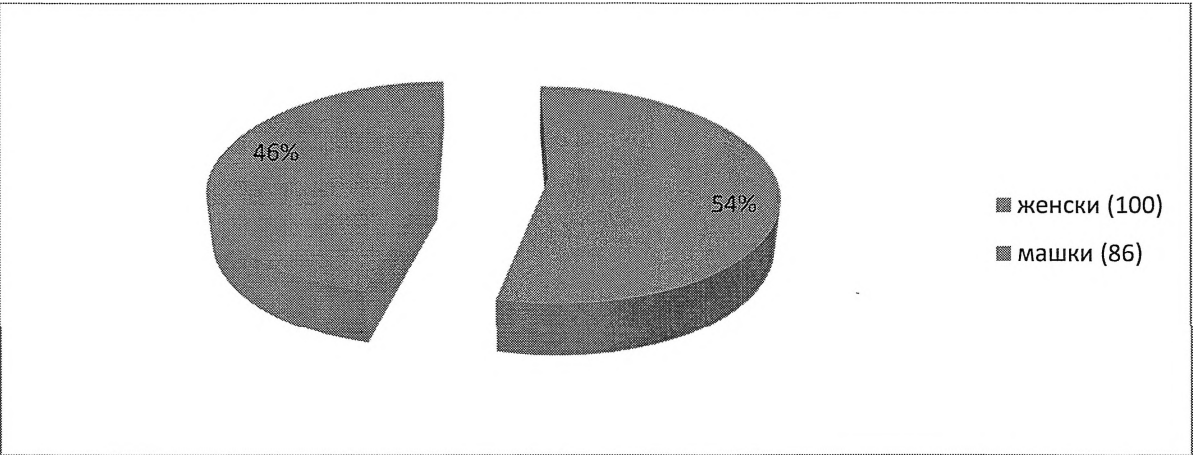
* Возраст



Графикон бр.30 Преглед на возраста на испитаниците

Од прегледот може да се заклучи дека во истражувањето учествуваат волонтери од најразлични возрасти.

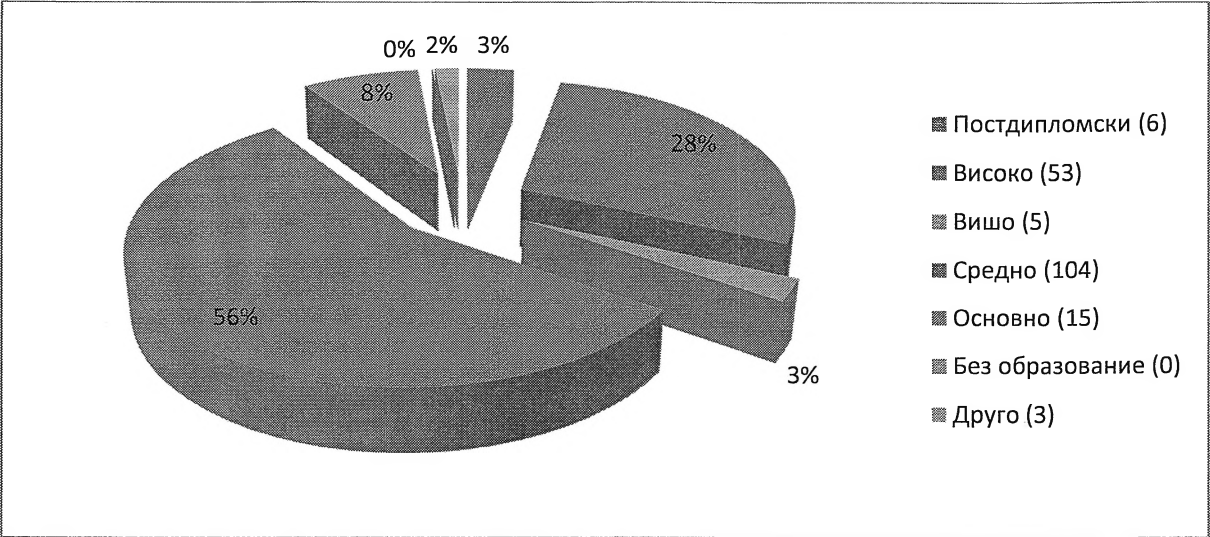
* Пол



Графикон бр.31 Преглед на полот на испитаниците

Од прегледот може да се заклучи дека во истражувањето учествуваат волонтери со еднаква полова застапеност.

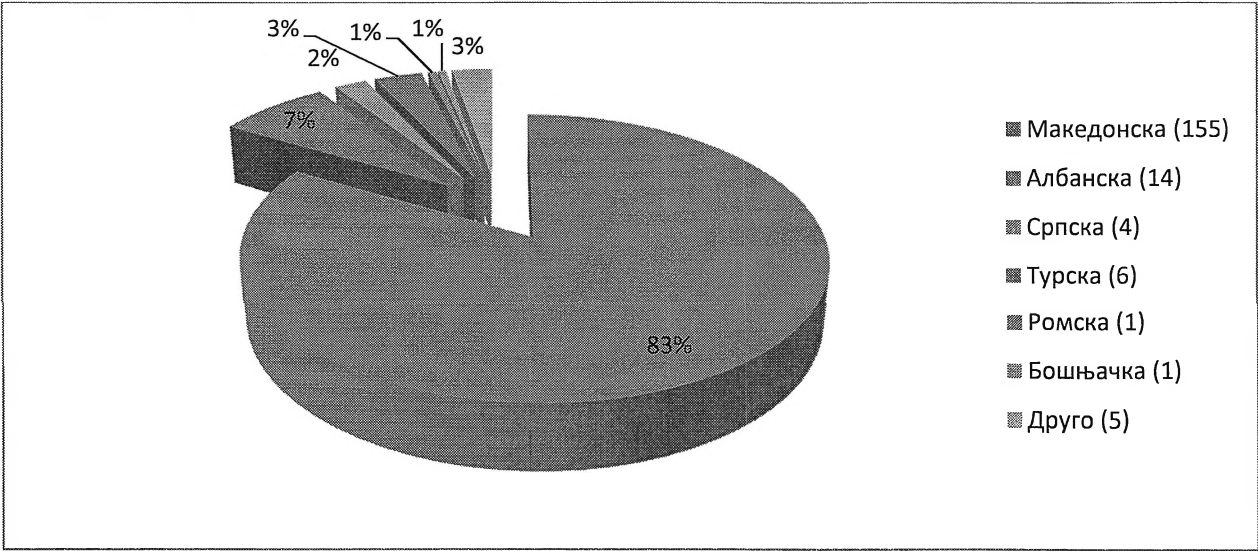
*** Кој е Вашиот степен на образование?**



Графикон бр.32 *Преглед на степенот на образование на испитаниците*

Од прегледот може да се заклучи дека во истражувањето учествуваат волонтери со различен степен на образование.

*** Национална припадност**



Графикон бр.33 *Преглед на националноста на испитаниците*

Од прегледот може да се заклучи дека во истражувањето учествуваат волонтери од различна национална припадност.

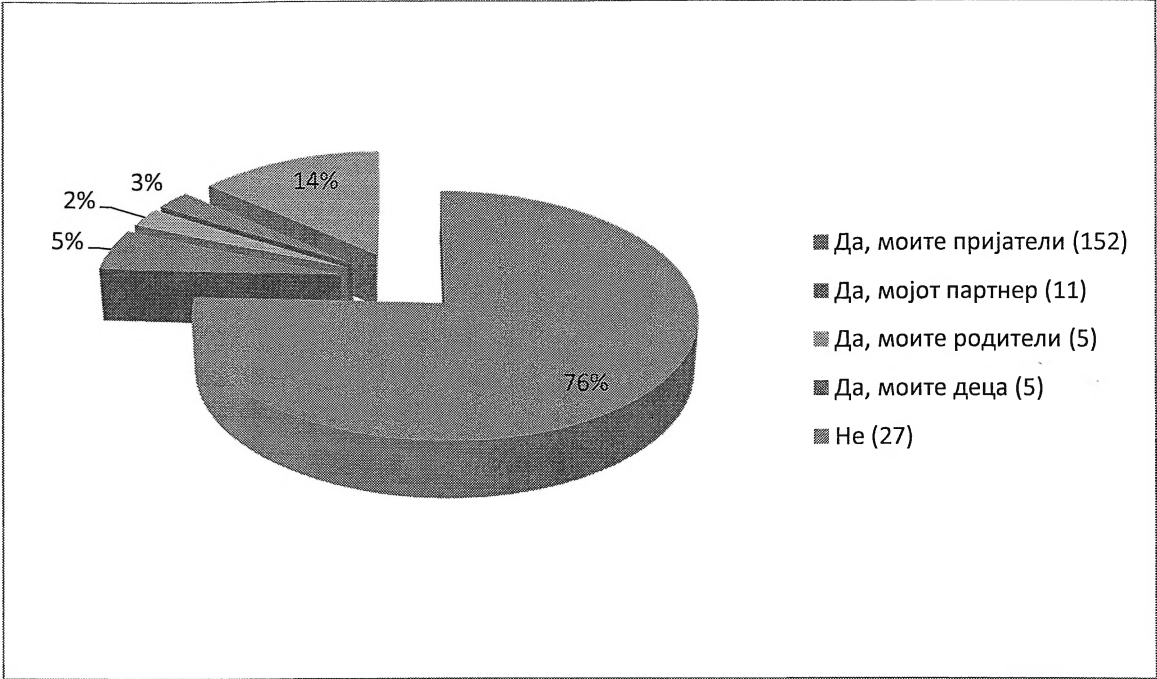
*** Во која ООЦК/ЦКГС волонтирате?**

Берово	0	0%
Битола	12	6%
Валандово	0	0%
Велес	3	2%
Виница	5	3%
Гевгелија	2	1%
Гостивар	0	0%
Демир Хисар	3	2%
Дебар	3	2%
Делчево	2	1%
Кавадарци	1	1%
Кичево	4	2%
Кочани	3	2%
Кратово	0	0%
Крива Паланка	8	4%
Крушево	6	3%
Куманово	7	4%
Македонски Брод	2	1%
Неготино	6	3%
Охрид	6	3%
Припеп	7	4%
Пробиштип	2	1%
Радовиш	1	1%
Ресен	6	3%
Свети Николе	8	4%
Струга	4	2%
Струмица	6	3%
Тетово	0	0%
Штип	1	1%
Центар	17	9%
Гази Баба	28	15%
Карпош	9	5%
Кисела Вода	9	5%
Чаир	15	8%

Табела бр.10 *Преглед на местото на волонтирање на испитаниците*

Од прегледот може да се заклучи дека во истражувањето учествуваат волонтери од различни места на спроведување на волонтерска активност.

*** Дали луѓето во Вашата околина волонтираат?**



Графиокон бр.34 *Преглед на навиките на луѓето за волонтирање*

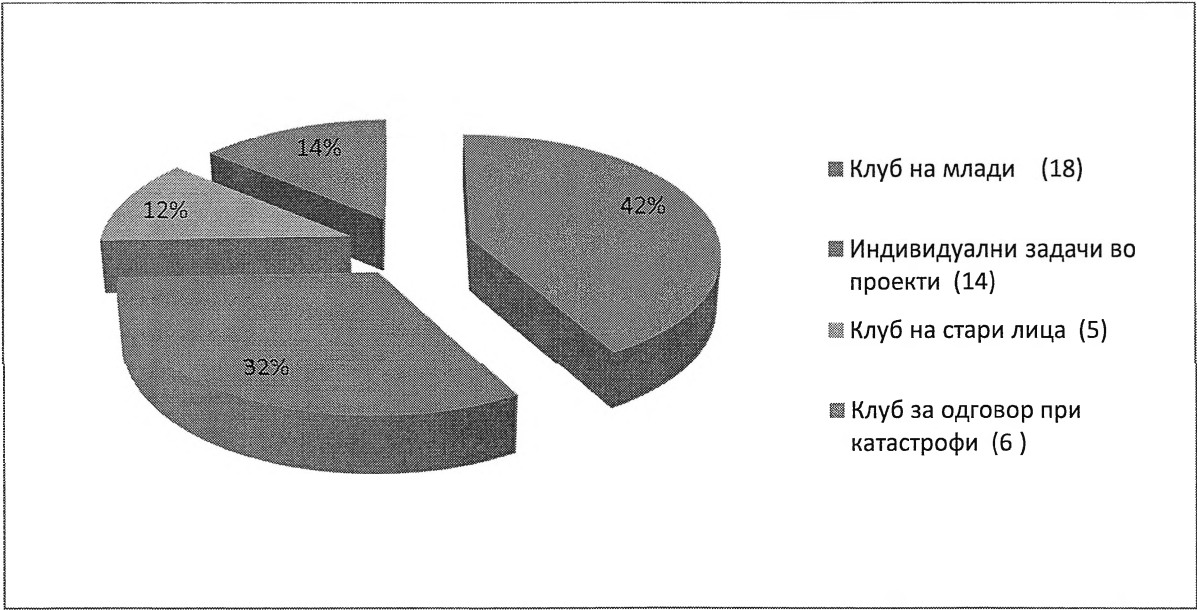
Од добиените одговори може да се заклучи дека волонтирањето и користа од волонтерската работа во околината на испитаниците се добро препознаени.

5. ИСТРАЖУВАЊЕ КАЈ ОДГОВОРНИ ЛИЦА ЗА ОРГАНИЗИРАЊЕ НА ВОЛОНТЕРСКА РАБОТА

Резултати од прашалник за Секретари на ООЦК/ЦКГС и одговорни лица зорганизирање на волонтерска работа.

Во продолжение следат сумирани одговори од спроведеното истражување кај секретарите на Општинските организации на Црвен крст и Црвен крст на град Скопје. Истражувањето е направено преку прашалник и интервјуа со одговорните лица за организирање на волонтерската работа на локално ниво. Во истражувањето учествуваа лица од вкупно 18 канцеларии на Црвениот крст.

1. Во кои организациони форми најчесто се вклучени волонтерите во Вашата ООЦК/ЦКГС? (На пример: клуб на млади, клуб на стари лица, тим за одговор при катастрофи, волонтирање во административни активности во канцелариите на ООЦК/ЦКГС, индивидуални задачи во проекти и слично)

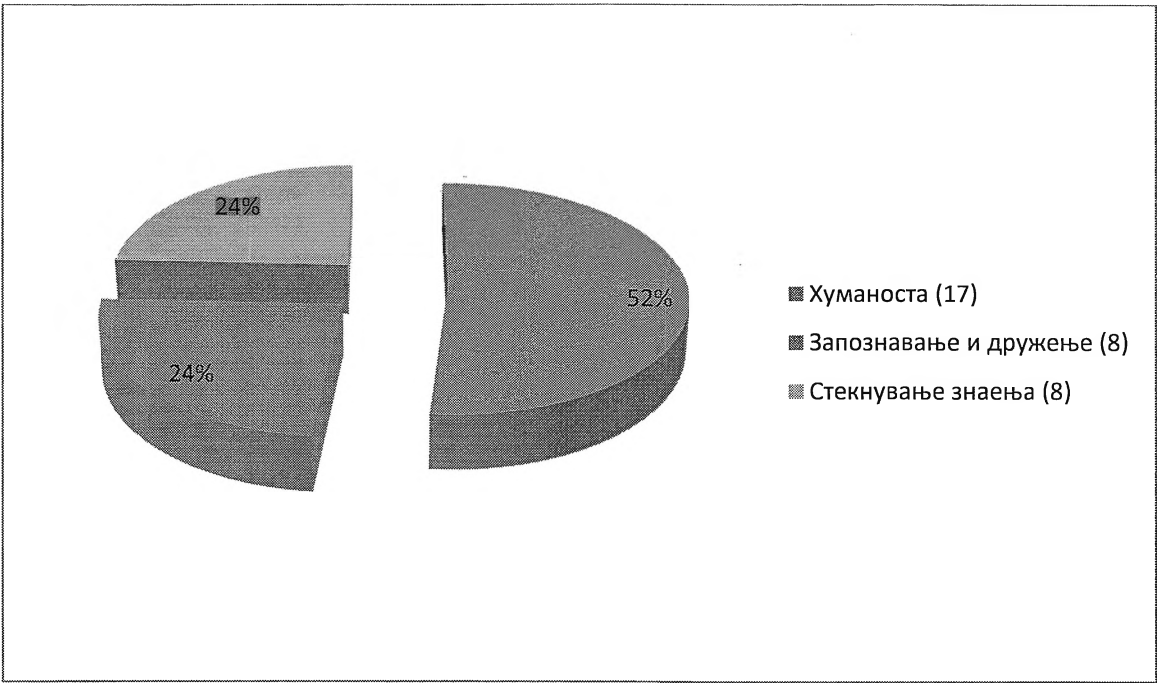


Графиокон бр.35 Преглед на најчести форми за организирање на волонтерска работа

Најголем интерес пројавуваат младите волонтери. За организирање на нивната работа постои статутарна организациска форма „Клуб на млади“ во која

дејствуваат волонтерите на возраст до 30 години. Останатите форми за организирање на волонтерска работа зависат од програми и проекти а со самото тоа и финансиите се непостојани, односно зависат од донатори.

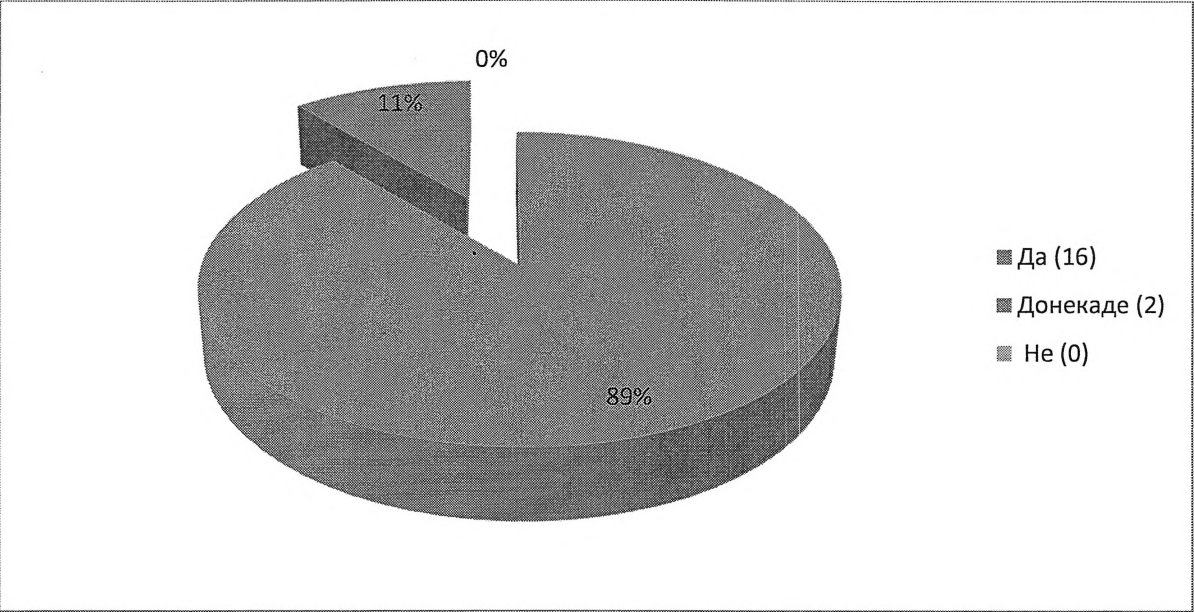
2. Според Вас, кои се најчестите мотиви кај волонтерите за вклучување во волонтерски активности?



Графиокон бр.36 Преглед на мотивацијата за волонтирање

Слично како и во истражувањето кај волонтерите, и организаторите на волонтерска работа сметаат дека пред сè мотив за волонтирање е свеста за хуманитарните потреби во заедницата. Имајќи ја во предвид и возраста на волонтерите дополнителна вредност кај помладите претставуваат можностите за стекнување на нови искуства, знаења и вештини, додека кај повозрасните дружењето и социјализацијата.

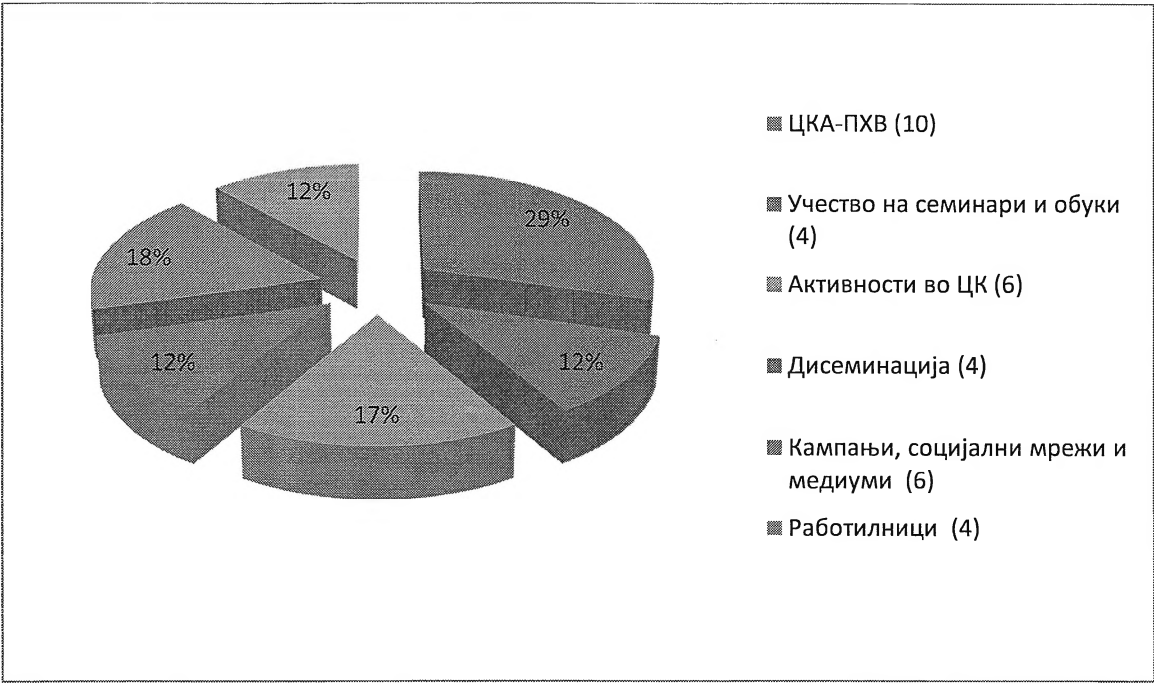
3. Дали заедницата Ве препознава како организација чии активности се соодветни на хуманитарните предизвици?



Графиокон бр.37 Преглед на препознаеност во заедницата

Постои голема самодоверба кај организаторите на волонтерската работа дека начинот на кој се спроведуваат програмите за волонтерите и целокупните активности на Црвениот крст, содејствуваат со хуманитарните потреби во заедницата. Покрај програмските активности кои се насочени кон директна интервенција во случај на катастрофи, здравствени или социјални феномени кои можат да го нарушат човековото здравје и безбедност, се развиваат и планови за превенција, подготвеност и проценка на ранливост се со цел да не се појават или да се минимализираат евентуални негативни последици. Истражувањата спроведени од невладиниот сектор (Македонски центар за меѓународна соработка, Конект и др.), националните награди за Волонтер на годината во 2012 и 2013 година, националната награда за развој на волонтерски практики во 2012 година, истражувањата на јаво мислење на Брима Галуп Интернационал од 2006, 2007 и 2009 година итн., се доволен показател кој говори дека заедницата го става Црвениот крст како организација која највеќе може да одговори на хуманитарните предизвици.

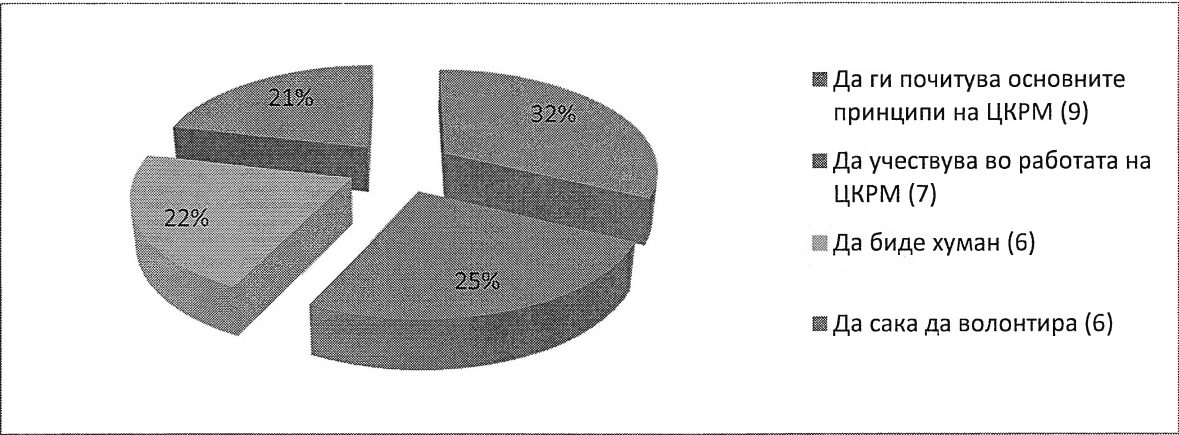
4. На кој начин привлекувате волонтери?



Графиокон бр.38 Преглед на начинот на привлекување на волонтери

Постојат разни механизми за привлекување на волонтери. Благодарение на имиџот и високиот рејтинг на организацијата во граѓанскиот сектор, во последните години не е сретната појава на недостаток на волонтери за што би се развиле посебни порграми. На годишно ниво се забележува поголем прираст на бројот на заинтересирани лица да се вклучат волонтери за разни програми. Најчесто преовладуваат програмите во кои се промовираат вредностите на организацијата или програмата ЦКА-ПХВ (Црвен крст во акција – Промоција на хумани вредности) преку која на целните групи се подига свеста за можните хуманитарни предизвици во нивната заедница и како тие може да се активираат во нивно соочување. За посебни програми како единиците за спасување на вода и планина, се спроведуваат кампањи преку медиуми и социјални мрежи и се прави посебен процес на селекција.

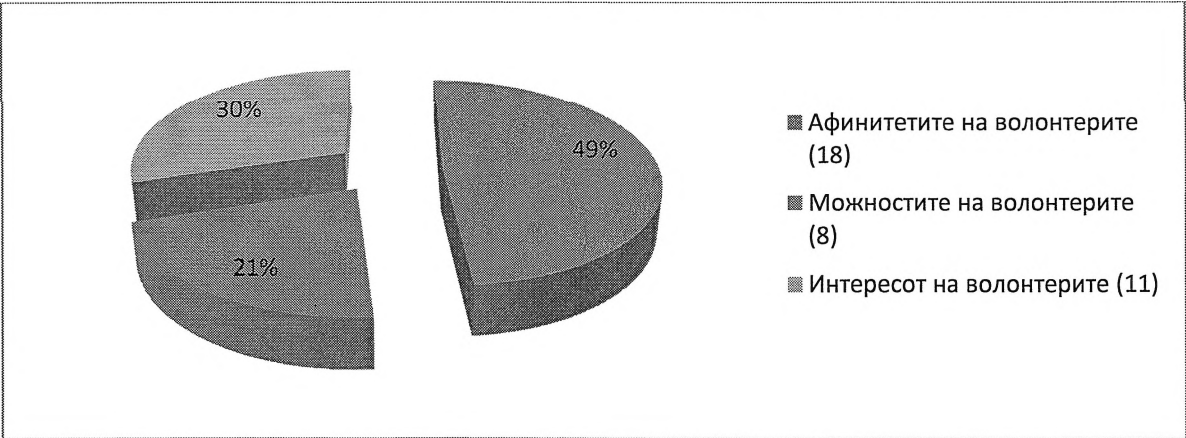
5. Кои критериуми треба да ги исполни едно лице за да може да волонтира во Црвениот крст?



Графиокон бр.39 Преглед на критериуми за волонтирање

Во организацијата постои кодекс на однесување на волонтери, кои опфаќа одредени начела од Основните принципи на организацијата, кои треба да ги почитува едно лице за да биде волонтер. Покрај Кодексот, постои и Правилник за волонтирање и Политики за волонтерството во Црвениот крст кои ги детерминираат заложбите за работа со волонтерите, правата и обврските на волонтерите, вработените и организаторите на волонтерската работа.

6. На кој начин правите селекција на волонтерите?

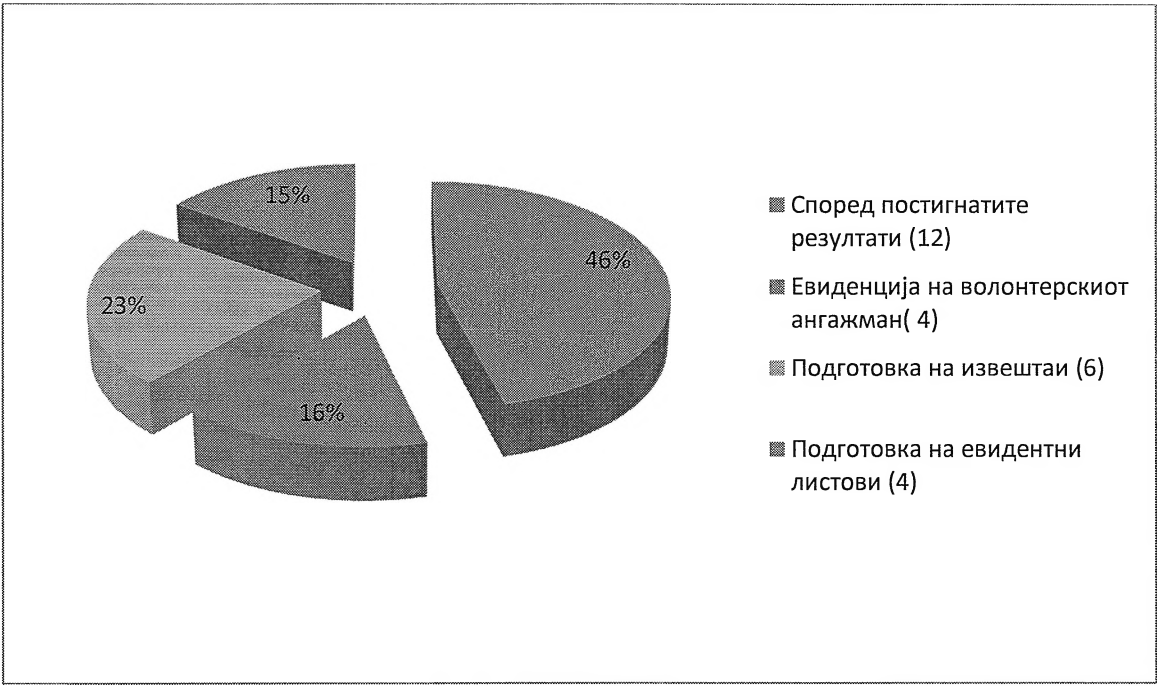


Графиокон бр.40 Преглед на начинот на селекција на волонтерите

Најчестата селекција зависи од афинитетите на волонтерите и тоа во случај кога тие пристапуваат самостојно во организацијата. Во случај кога се

работи за посебен повик, на пример „повик за волонтери за вклучување во програмите за безбедност на планина“ во тој случај се дефинираат посебни критериуми за селекција согласно потребите на програмата. Селекцијата ја врши задолжена комисија или директно одговорното лице за организирање на волонтерската работа.

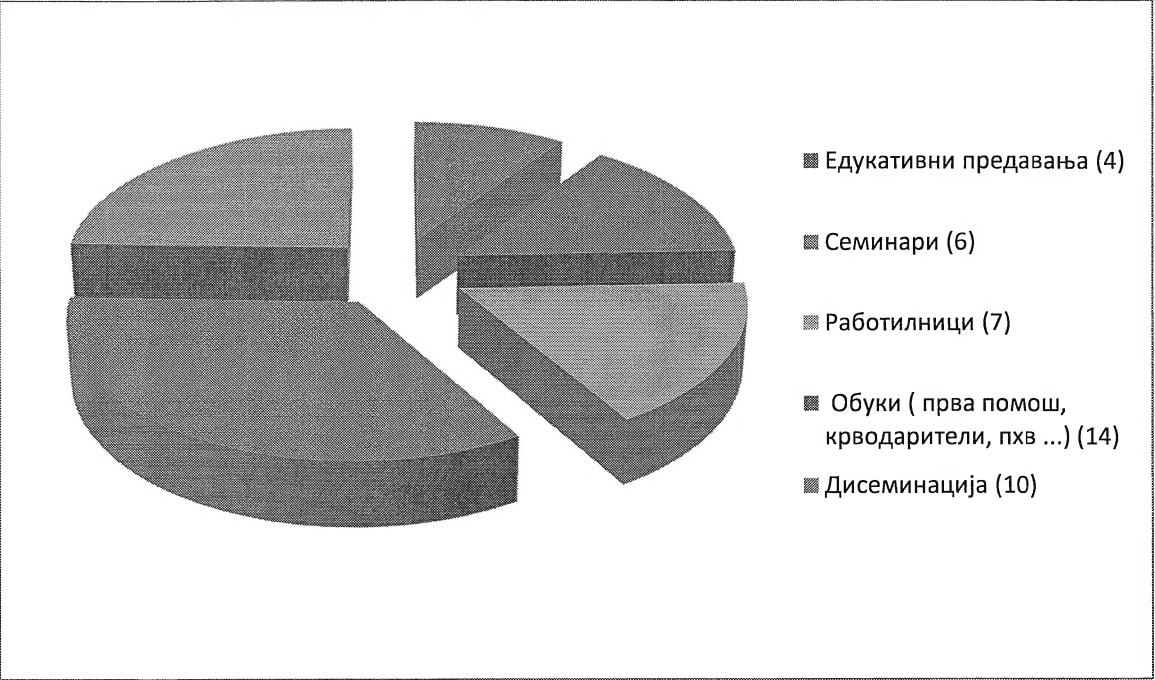
7. На кој начин се следи и евалуира работата на волонтерите во Црвениот крст?



Графиокон бр.41 Преглед на начинот на следење и евалуација на работата на волонтерите

Во повеќето средини се води електронска евиденција во посебен софтвер во кој се внесуваат волонтерските часови и постигнатите резултати. За оваа евиденција е задолжено одговорното лице за организирање на волонтерската работа и проектниот/програмскиот координатор каде е ангажиран волонтерот.

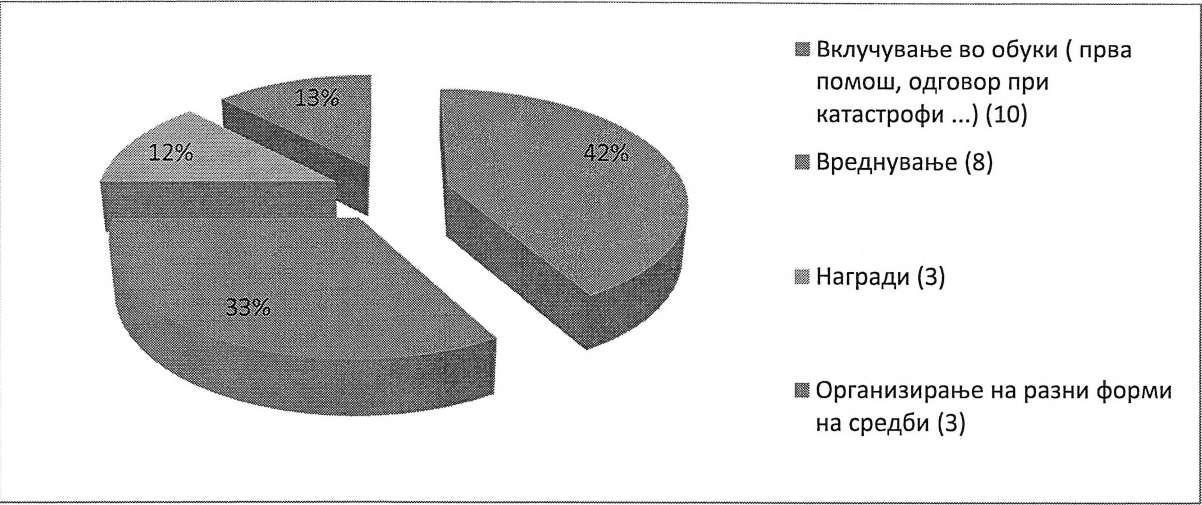
8. Каков вид на подготовка/обука обезбедувате за вашите волонтери?



Графиокон бр.42 Видови на обуки за волонтерите

По самото искажување на интерес на волонтерот се одржува воведна сесија „Дисеминација“ која најчесто се прави пред група од најмалку 10 волонтери, а може да се направи и во вид на разговор со поединец. Преку оваа сесија заинтересираното лице се запознава со основните принципи на организацијата и основните програми и тековни активности. Доколку интересот се задржи, се организира посебна обука за програмата во која волонтерот треба да се вклучи. Овие обуки се организираат од страна на стручни лица кои ги даваат конкретните насоки за извршување на волонтерската работа и ги објаснуваат условите во кои ќе се извршува истата. За стекнување на потребните вештини и знаења се организираат повеќе едукативни работилници, семинари и обуки.

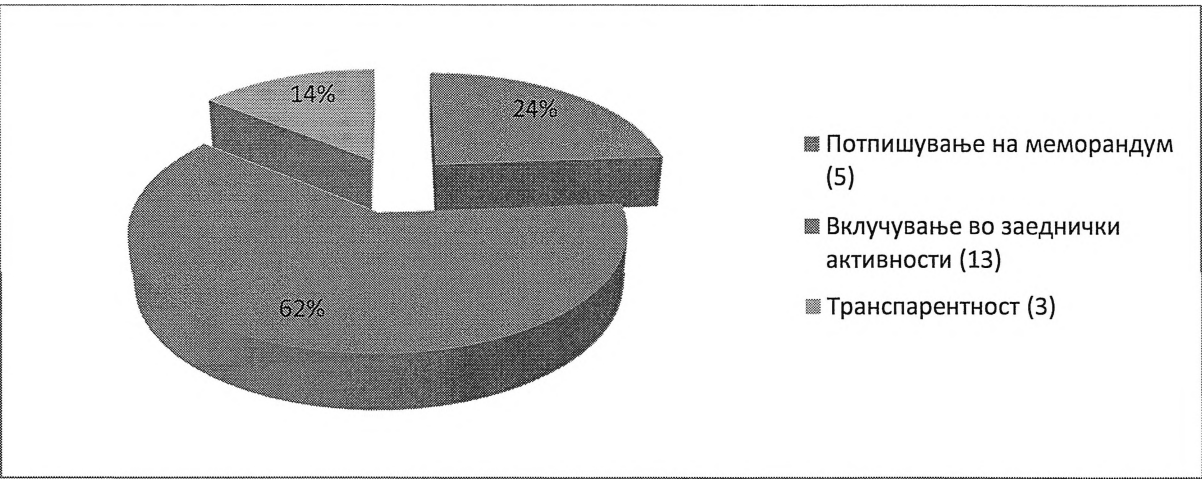
9. Какви методи за задржување на волонтерите применувате?



Графиокон бр.43 Методи за задржување на волонтери

Иако постојат повеќе интерни системи за наградување и мотивација на волонтерите, сепак најчеста и најефикасна методологија е организирањето на напредни обуки во рамките на програмските дејности.

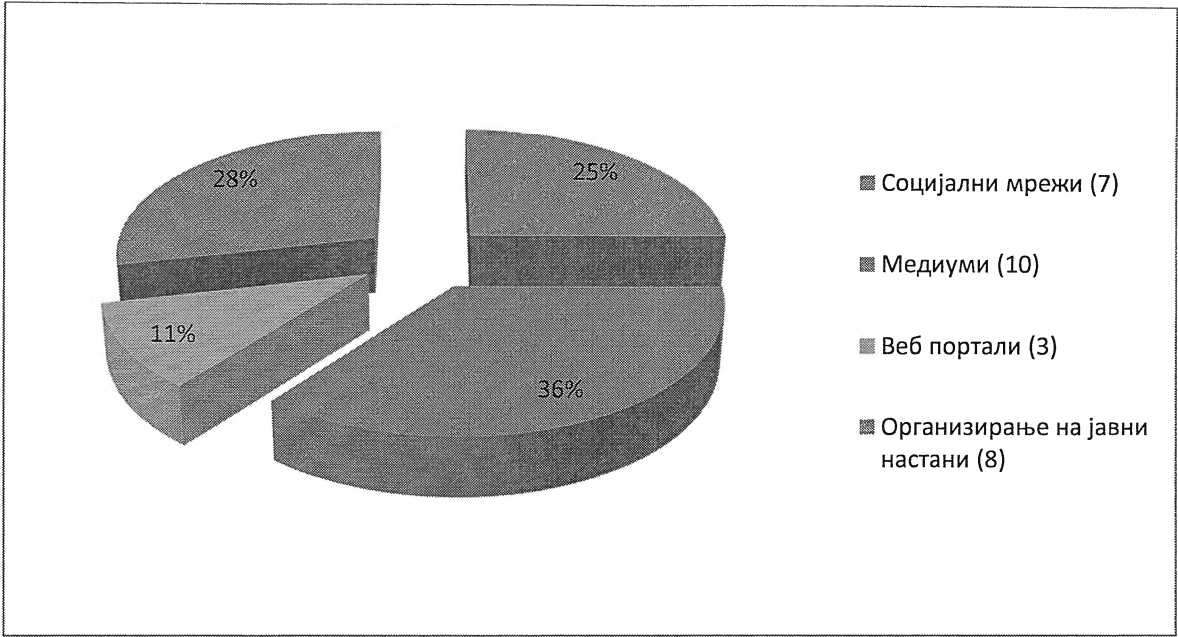
10. Како градите односи со партнерските организации?



Графиокон бр.44 Начини на градење на партнерски односи со организациите

Во однос на соработката се практикува заедничко организирање на активности кои се еднократни или засновани на проекти. Дел од организациите практикуваат потпишување на меморандум за соработка кои ќе ги дефинира заложбите на потписничките страни за подолг период.

11. Како ја промовирате волонтерската работа пред јавноста?



Графиокон бр.45 Преглед на начини на промовирање на волонтерската работа

Сите 35 општински организации имаат свои страни на социјалните мрежи каде ја промовираат својата работа. 12 Општински организации на Црвен крст, Црвен крст на град Скопје и Црвен крст на Република Македонија имаат своја веб страна. На национално ниво на почетокот на годината се одржува состанок со претставници од медиуми на кој се евалуира досегашната и се даваат препораки за идната соработка.

12. Колкав период е просекот на волонтирање на еден волонтер во Вашата ООЦК/ЦКГС? Доколку можете наведете го просекот по возрасти. На пример: Просечен период на волонтирање на лица до 18 годишна возраст, на лица 19-29 на возраст, на лица на возраст 30-59, и на лица над 60 години? (на ова прашање се дава одговор со мерило месеци или години)

- До 18 години – 3,5 години
- Од 19-29 години – 4 години
- Од 30-59 години – повеќе од 7,5 години
- Над 60 години – повеќе од 7.5 години

13. Колку часа во месецот е просекот на волонтирање на еден волонтер во Вашата ООЦК/ЦКГС? Доколку можете наведете го просекот по возрасти. На пример: Просечен број на часови на волонтирање на лица до 18 годишна возраст, на лица на возраст 19-29, на лица на возраст 30-59, и на лица на возраст над 60 години?

Преглед на просечен број на часови по возраст на волонтерот во 18 ООЦК/ЦКГС:

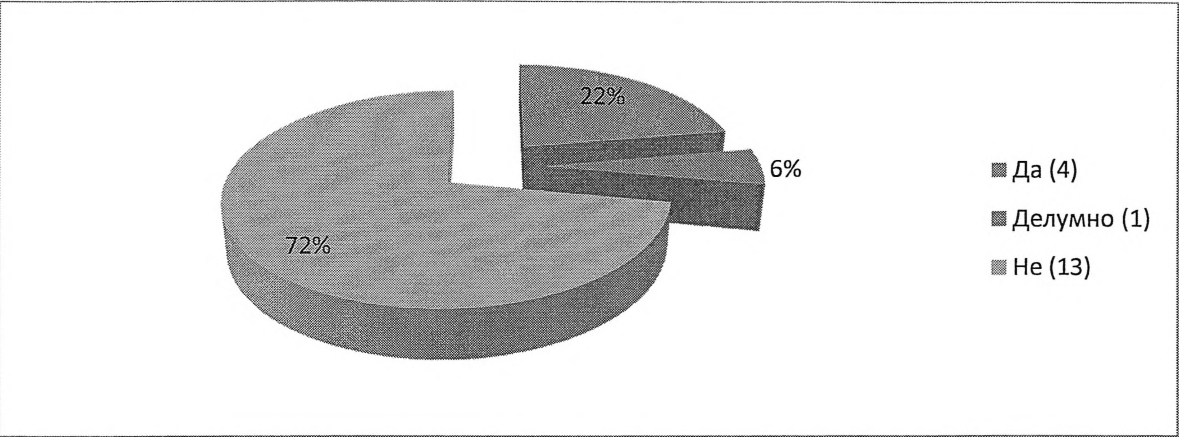
- До 18 години – 12 часа месечно
- Од 19-29 години – 8 часа месечно
- Од 30-59 години – 6 часа месечно
- Над 60 години – 5 часа месечно

14. Колку волонтери се ангажираа во активностите на Вашата ООЦК/ЦКГС во првите 4 месеци од 2014 година? Доколку можете наведете го бројот по возрасти. На пример: Лица до 18 годишна возраст, лица на возраст 19-29 години, лица на возраст 30-59 години, и лица на возраст над 60 години?

Преглед на просечен број на волонтери во 18 ООЦК/ЦКГС:

- До 18 години – 46 волонтери
- Од 19-29 години – 23 волонтери
- Од 30-59 години – 28 волонтери
- Над 60 години – 12 волонтери

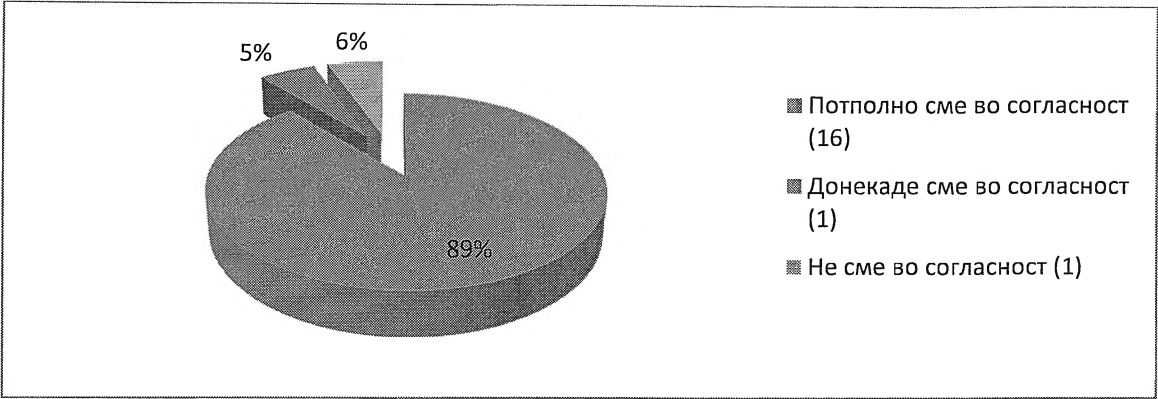
15. Дали наидувате на пречки при спроведувањето на Законот за волонтерство и актите кои произлегуваат од него?



Графиокон бр.46 Преглед на пречки во споровување на законот за волонтерство

Спроведувањето на Законот за волонтерство не наидува на поголеми пречки во ООЦК/ЦКГС. Пречки се појавуваат кај ООЦК/ЦКГС кои ангажираат волонтери за повеќе од 40 часа во месецот за кои задолжително е потпишување на волонтерски договор. Испитаниците за оваа ситуација изразуваат недостатоци во Законот кој не го разграничува јасно значењето на термините стажирање, практиканство и волонтирање.

16. Колку вашите методи се во согласност со меѓународните практики во Движењето на Црвениот крст?



Графиокон бр.47 Преглед на усогласеноста на методите за работа со меѓународните практики со Движењето на Црвениот крст

Од добиените одговори на испитаниците може да се заклучи дека нивниот начин на работа е усогласен со меѓунароните практики на Движењето на Црвениот крст.

17. Какви се вашите препораки за унапредување на волонтерството во Република Македонија?

- На волонтерите да им се пружи почит и достоинство
- Меѓународна размена на волонтери
- Организирање кампови
- Посоодветни услови за волонтирање
- ДА се обезбедат средства за реализирање на активностите
- Да се признае волонтерскиот стаж
- Градење на нови практики врз основа на досегашните искуства
- Да се ангажираат младите во ПХВ циклусот
- Да има повеќе обуки за волонтери
- Посветеност на волонтерството и негово правно регулирање
- Соработка со други НВО
- Зајакнување и надградба на капацитетите во однос на човечките ресурси
- Изнаоѓање на финансиски извори и донатори
- Да се организираат волонтерски трибини, семинари и дисеминации
- Да се вреднуваат волонтерите во другите институции на РМ
- Едукации за кодексот на однецување на волонтерите

- Мотивирање и давање на признанија и пофалници
- Поддршка на искусните и вредни волонтери
- Надоместок на трошоците
- Да постои по еден волонтер-координатор во секоја ООЦК
- Да се унифицираат сертификатите и дипломите стекнати по некоја обука
- Поголема промоција на државно ниво на заслугите на волонтерите
- Поврзување со сие институции во државата- образование, здравство, локална самоуправа
- Потребно е континуирано спроведување на нови обуки за волонтерите
- Вклучување на едуцираниот кадар во планирањето на активностите
- Воведување на признанија за постигнување на особени резултати на волонтерите
- Информирање на волонтерите и обезбедување транспарентност од работењето на Црвен крст
- Практикување на;
 - Правилникот за волонтерство
 - Кодексот на однесување на волонтерите во Црвениот крст
 - Кодекс за деловна етика, однесување и надминување на конфликти на интереси на вработените во Црвениот крст
- Практикување на месечни средби со волонтерите
- Подигање на свеста и превземање на активности на младите за нивно самофинансирање

Од добиените одговори може да се заклучи дека иако се добро дефинирани структурата, мандатот, процедурите и процесите на раководење, постои потреба од дополнително дисеминирање и примена на сите нивоа. Заради зголемената фреквенција на волонтери, која е особено изразена кај помладите волонтери кои заминуваат на студии или работа во друг град, постои потреба од постојан развој на капацитетите на постојните волонтерски структури. Менаџментот со волонтери во повеќето средини се соочува со предизвици во мотивација на волонтерите кои се подолго време во организацијата каде според нив „заради нелојалната конкуренција од страна на други организации кои за слични активности поддржани од проектни грантови

даваат нереален финансиски надоместок“ доаѓа до пасивност или заминување. Дел од ООЦК/ЦКГС највуваат дека постои потреба од уште поголем залагање за развој на систематскиот менаџмент со волонтери кој би ги прецизирал критериумите и мандатот за сертификација на знаењата и квалитетот на услуги кои ги нуди организацијата во заедницата. Испитаниците исто така ја изразуваат потребата од партнерското дејствување со други организации и институции кои имаат поврзаност со работата на Црвениот крст.

6. ПРОВЕРКА НА ХИПОТЕЗИ

Од спроведеното истражување кај волонтерите на Црвениот крст може да се заклучи дека постои задоволство за волонтерскиот ангажман и начинот на спроведување на волонтерска работа, како и голема мотивација за продолжување на истата. Волонтерите генерално чувствуваат задоволство од начинот на кој е организирана волонтерската работа и степенот на кој се почитуваат нивните права. Во рамките на организацијата тие се чувствуваат исполнето и сметаат дека организацијата нуди доволно простор за нивен ангажман безразлика на пол, возраст или степен на образование. Според ова истражување практикувањето на систематскиот менаџмент е позитивно прифатено кај волонтерите на Црвениот крст на Република Македонија и значително влијае на квалитетот на услугите на хуманитарните организации со што се потврдува и главната хипотеза.

Од добиените резултати јасно може да се види дека кај волонтерите постои силна мотивација за понатамошно волонтирање. Тие искажуваат посветеност и желба во понатамошна инволвираност во активностите, а истовремено голем дел од нив ја препознаваат организацијата како субјект кој може да направи позитивна промена во заедницата.

Развојот на волонтерскиот менаџмент и промовирањето на целите на хуманитарните организации влијае врз алтруистичкиот пристап на поединците за вклучување и поддршка на работата на хуманитарните организации. Ова се потврдува со исказите од испитаниците волонтери и одговорните лица кои го потврдуваат интересот на волонтерите дека е воден најчесто до хумани цели и потреби на заедницата, а исто времено и интересот за волонтирање е значително голем кај постојните волонтери и нивната околина.

И волонтерите и лицата одговорни за организирање на волонтерска работа едногласно потврдуваат дека волонтерските програми на Црвениот крст одговараат на потребите на заедницата. Дополнително со прегледот на сите организации и институции кои соработувале со Црвениот крст или потпишале договор за соработка, се потврдува значењето на активностите пред јавноста.

Според истражувањето се докажа дека постоењето на дефиниран систем за менаџмент со волонтери е голем предуслов за остварување на значајни резултати во општеството. Волонтерите и одговорните лица го препознаваат и се многу задоволни од постоечкиот систем кој е воспоставен и кој нуди големи резултати во однос на соработка со релевантните институции, но исто времено се сложни дека во треба да продолќи да се работи на понатамошна надградба на капацитетите и постојано да се инвестира во човечките ресурси за зајакнување на квалитетот во работата на организацијата.

ЗАКЛУЧОК

Црвениот крст на Република Македонија претставува пример за организација која работи на систематски добро дефинирана програма за менаџмент со волонтери. Во рамките на своето работење практикува Стратешко планирање во рамките на сите свои програмски области на краткорочен и долгорочен план со што јасно ги дефинира своите приоритети, очекувани резултати и посакуван ефект во општеството. Од друга страна во организацијата постои високо развиен систем на носење на одлуки, нормативна рамка и систем на политичко управување и раководење. Секоја активност, процедура и постапка се повикува на интерни акти кои се соодветни со меѓународните препораки на Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина од една страна, и се усогласени со националната легислатива во Република Македонија.

Волонтерската служба претставува основен принцип на работењето на организацијата. Од тука во организацијата сите раководни функции се извршуваат од страна на волонтерите. Преку добро дефинирана структура која се заснова на делегатски систем од основни организации, преку општински организации до национално собрание на Црвен крст на Република Македонија, се избираат раководни органи од редот на членовите кои се докажале и како активни волонтери.

Волонтерите чувствуваат голема поврзаност со визијата, мисијата и стратешките цели на организацијата на сите нивоа. Најголемиот мотив кај нив претставува потребата на заедницата и можноста на организацијата да одговори на неа. Кон организацијата се гледа како добро структурирана организација која и покрај резултатот кој го нуди дава, истовремено се грижи за секој поединечен волонтер.

Во Црвениот крст има можност да волонтира секој без разлика на возраста, образованието, стручната подготовка, националната припадност, верската определба и слично. Програмите овозможуваат активно учество на секој граѓанин имајќи го во предвид неговото слободно време. Единствен предуслов е максимално почитување на принципите и актите на организацијата

кои се признаени во меѓународни рамки и цитирани во Женевските конвенции од 1949 година.

Менаџментот со волонтерите се заснова на стандарди и техники кои се специфични за организацијата. Постои развиен модул на обуки за волонтерски менаџмент кој е наменет за вработените лица во сите 34 општински организации на Црвен крст и Црвен крст на град Скопје, кои со своето дејствување ја покриваат целата држава.

Има точно дефиниран процес на регрутација на волонтери во т.н. мирни услови, и план за регрутирање на волонтери во вонредни состојби. Исто така постои висок степен на меѓу генерациска соработка во засебните форми за организирање на волонтерска работа како што се тимовите за одговор при катастрофи, клубови на крводарители, пункт за бездомници итн.

Имајќи во предвид дека станува збор за организација со над 3500 активни волонтери во годината, и најмалку уште толку волонтери кои се вклучуваат во повремени активности, а има нешто помалку од 150 професионално вработени лица со полно работно време, може да се заклучи дека системот на менаџмент со човечките ресурси е навистина ефикасен и добро прифатен од самите волонтери што воедно се одразува и со резултатите.

Од друга страна волонтерите на Црвениот крст искажуваат загриженост околу самото волонтирање во Република Македонија. Волонтерството во Република Македонија се практикува со измешани дефиниции, намери и вредности. Во разговорите со нив тие изјавуваат дека наместо да се потпреме на искуствата и традициите на волонтирање од САД, ЕУ или на оние од поранешна СФРЈ, голем дел од институциите се добива впечаток дека оваа општествено корисна работа ја претворија во алатка за лажно намалување на невработеноста и во механизам за давање лажна надеж на младите за вработување. Волонтирањето во која било форма може да биде служење на општеството, помагање на оние на кои тоа им е потребно или оддолжување кон заедниците и средините од кои некогаш нешто сме добиле. Волонтирањето не треба да се перцепира само како учество во организирање хуманитарни акции, туку многу пошироко од тоа. Волонтерството подразбира да одвоиш дел

од своето слободно време за да се здружиш со соседите и да ја подобриш својата околина, да се вклучиш во локална акција во својата општина, но и да донираш дел од своето време, искуство и знаење за да одбраниш некое право на некоја индивидуа или група граѓани или, пак, да се бориш за извесна општествена кауза. Уште помалку, волонтерството не смее да се користи како мамка од страна на институциите кон младите и како лажна шанса за нивно идно вработување. Одудука се јавува потреба од ревизија на националната легислатива која го уредува волонтирањето и поставување на јасна дистинкција помеѓу практиканството, стажирањето и волонтерството.

Постојат две главни причини зошто националните друштва не треба да бараат начини за намалување на трошоците за вработените преку ангажирање на волонтери. Од практична гледна точка, вработените и волонтерите се соодветни за различен вид на активности. Вработените се соодветни за нивните работни места за што е потребно да се има континуитет на персоналот, исполнување на поголем број задачи и голем број на работни часови кои ги одвојува секој поединец. Волонтерското ангажирање во еден програм честопати е соодветно кога одреден број на задачи треба да ги извршат разни луѓе во краток временски период, секоја недела. Очекувањата дека волонтерите може да ги заменат вработените на долгорочен план се нереални и тоа ќе доведе до опаѓање на перформансите на волонтерите како и појава на незадоволство кај волонтерите.

Како второ, со заменувањето на вработените со волонтери, националното друштво дава импресија дека ги вреднува волонтерите само за да заштеди финансиски средства. Вработените во националното друштво може да се почувствуваат загрозени со волонтерското ангажирање што може да доведе до опозициски ставови на вработените кон волонтерите и волонтерството во организацијата. Понатаму, националното друштво кое ќе ја наруши границата помеѓу вработените и волонтерите може да се најде во судир со трговски синдикати и други организации кои се грижат за правата на вработените

Постоењето на функционален и препознатлив систем за менаџмент со волонтери е од исклучително значење за работата на било кое национално друштво на Црвен крст. Со јасно дефинирани процеси на планирање,

регрутација, обука и насочување, мониторинг, евалуација, валоризирање и наградување на волонтерскиот ангажман, се градат силни предуслови за успешна организација. Уште на сето тоа кога ќе се додадат вредностите и мисијата на организацијата како и поврзаноста на оперативните програми со секојдневието на секоја индивидуа, нема сомнение дека ќе се јави голем интерес за вклучување поддршка на населението на различни начини. Најчестата силна страна со која луѓето пристапуваат кон организацијата е нејзиниот позитивен имиџ и довербата во нејзиното работење. Одтука уште поголема е одговорноста за оправдување на истата и потребата од уште поголемо инвестирање во надградбата на капацитетите за менаџмент со човечките ресурси.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Ц. Смилевски (2005), Предизвикот и мајсторството на организациските промени, Скопје, Детра Центар
- Adizes, I (1994): How To Solve The Management Crisis - Превод на српски јазик: "Прометеј", Нови Сад
- Adizes, I. (2004): *Stilovi dobrog i loseg upravljanja*, Novi Sad
- Adizes, I. (1991): *Mastering Change: The Power of Mutual Trust and Respect in Personal Life, Family Life, Business and Society*. Adizes Institute Publications. Santa Monica, (превод на македонски јазик: Центар за кадровски и информатички услуги ДЕТРА, 1998)
- Bogićević, B. (2003), *Menadžment ljudskih resursa*, Beograd: Ekonomski fakultet
- Babic,L.(2009), *Upravljanje edukacijom u organizaciji*, Beograd: Univerzitet Singidunum
- Бојациоски,Д; Ефтимов,Љ.(2009), *Менаџмент на човечки ресурси*,Скопје: Економски факултет
- Саздовска, С; Димовска, В; Чичева, В. (2008), „Менаџмент со човечки ресурси - Прирачник“, Скопје, Македонски центар за меѓународна соработка
- Галевска-А, Н.(2011), *Планирање на научно истражување (интерен материјал)*, Скопје
- Zivanovic,N; Zivanovic,V.(2010), *Trening I edukacija za stvaranje organizacijske klime погодне за poslovne rezultate*,Krusevac
- International Scientific Conference *MANAGEMENT 2010, TRAINING AND EDUCATION FOR CREATING ORGANIZATIONAL CLIMATE SUITABLE FOR BUSINESS RESULTS*, 17-18 March, Krusevac, Serbia
- Loncarevic,R.(2007), *Menadjment*, Beograd: Univerzitet Singidunum
- Матис,Р;Џексон,Џ.(2010) *Управување со човечки ресурси - XII издание*,Магор Д.О.О
- Masic,B.(2009), *Stretegijski menadjment*, Beograd: Univerzitet Singidunum

- Masic,B; Babic,L; Boljanovic-Djordjevic,J; Dobrivojevic, G; Veselinovic,S.(2010), *Menadjment: principi, koncepti I procesi*, Beograd: Univerzitet Singidunum
- Milojevic,Z; Jankovic,J; Milojevic,Z.(2011), *Web obuka kao faktor smanjenja rizika I ranjivosti na putu ka uspehu projekta*, FQ Festival kvaliteta, 38.Nacionalna konferencija o kvalitetu, 6.Nacionalna konferencija o kvalitetu zivota
- Саpцоска, Е. (2009), *Психологија на организациите*, Скопје: Филозофски факултет.
- Стефановски, З. (2010)), *„Истражување за филантропијата во Македонија“*, Скопје, Центар за институционален развој
- Мангова, И; Бадеревски, Б; Кусеникова, Н. (2011),„Перцепција на влијанието и околината на граѓанските организации“, Скопје, Македонски центар за меѓународна соработка
- Мишевски, Д; Булдиоски. Д; Ристовски, Б; „Граѓански ангажман“,Скопје, Македонски центар за меѓународна соработка
- „Стратегијата за промовирање и развој на волонтерството во Република Македонија“, (2010), Скопје, Влада на Република Македонија
- „Стратешки план 2020 на Црвен крст на Република Македонија“, (2010), Скопје, Црвен крст на Република Македонија
- „Стратешки план на млади на Црвен крст на Република Македонија 2011-2015“, (2010), Скопје, Црвен крст на Република Македонија
- „Волонтерска служба“, (2008), Скопје, Црвен крст на Република Македонија
- „Правилник за волонтирање на Црвен крст на Република Македонија“, (2008), Скопје, Црвен крст на Република Македонија
- „Волонтерска служба“, (2008), Скопје, Црвен крст на Република Македонија
- „Проценка и анализа на работата на општинските организации на Црвен крст и Црвен крст на град на Скопје 2009-2011“, (2012), Скопје, Црвен крст на Република Македонија
- „Извештај за состојбите на волонтерството во светот“, (2011) Обединети нации,

- Клековски, С; Јаковлевска, Г; Стојанова, Д.(2009), „Општествена одговорност на граѓаните“, Скопје, Македонски центар за меѓународна соработка
- Ортаковски, В. (2003) „Женевски конвенции од 12 Август 1949 и дополнителните протоколи од 1977“, Скопје, Меѓународен комитет на Црвен крст
- Атанасова, В; Милевска-Костова, Н; Марку, Б.(2007) „Соработка на локалната самоуправа со граѓанските организации“, Скопје, Граѓанска платформа на Македонија
- Hidalgo, F.C.,(2013), “Volunteer management practices in European National Societies”, Madrid, Spanish Red Cross
- „Global review of volunteering” – Draft conference documents, (2014) IFRC, p. 3, „Global review of volunteering” – Draft conference documents, (2014) IFRC,
- Bahtijarevic-Siber, F. (1999): *"Management ljudskih potencijala"*, Golden Marketing, Zagreb,
- Camilovic S., Vujic V. (2007): *"Osnove menadzmenta ljudskih resursa"*,
- Cicin-Sain, D. (2004): *"Osnove menadzmenta"*, Skripta za predavanja i vježbe, Visoka skola za turistički menadžment u Sibeniku, Sibenik.
- Greenhaus J.H. (2009): *"Career Management"*, SAGE, Fourth Edition
- Marusic, S. (2001): *"Upravljanje ljudskim potencijalima"*, Adeco, Ekonomski institut, Zagreb,
- Torrington D., Hall L., Taylor S. (2004): *"Human Resource Management"* Menadžment ljudskih resursa, Data Status, Beograd,
- Саздовска С., Димовска В. (2009) - Менаџмент на човекови ресурси, Скопје,
- Бојациоски Д., (2006), Планирањето на луѓето - важна функција за менаџментот на човечки ресурси, Скопје
- Огненовска Б.(2006), Управување со човековите ресурси - Скопје,
- Костовска Т., (2011), Управување на претпријатија со менаџмент на човекови ресурси, Скопје
- Ивановска Ш., (2008), Улогата на специјалистите за човечки ресурси, Скопје
- Смилевски Ц., Груевски Д. (2007), Менаџмент на човекови ресурси за професионалци, Скопје

www.ifrc.org

www.redcross.org.mk

www.mtsp.gov.mk

www.cira.org.mk

www.unv.org

www.mcms.mk

ПРИЛОЗИ

ПРАШАЛНИК ЗА ВОЛОНТЕРИ

I. Вашата улога во Црвениот крст

Ве молиме одговорете ги сите прашања- дури и оние кои Ви звучи дека се слични- одговарајте спонтано: Нема „точни“ или „погрешни“ одговори.

Колку години сте волонтер во Црвениот крст?	Години
Колку често волонтирате во Црвениот крст?	☐ еднаш во годината ☐ неколку пати во годината ☐ еднаш во месецот ☐ неколку пати во месецот ☐ еднаш во неделата ☐ неколку пати во неделата ☐ секојдневно
Колку часови волонтирате во Црвениот крст во просек месечно?	часови
Дали Вашиот ангажман е...	☐ ограничен со време или со одреден проект (краткорочен) ☐ не е ограничен со време (долгорочен)
Дали имате други волонтерски ангажмани покрај Црвениот Крст?	☐ да, повеќе од еден ☐ да, еден ☐ не
Кога се мисли на Вашите активности надвор од Црвениот крст, со кој термин најдобро би ја опишале Вашата моментална <u>главна активност</u> ?	☐ вработен ☐ државен службеник ☐ само-вработено лице ☐ стручно образование / училиште / универзитетски студии ☐ домашна и фамилијарна работа ☐ пензионер ☐ моментално невработен
Колку часови неделно работите на Вашата платена работа?	часови

Дали Вашата активност е повеќе во врска со... <i>Ве молиме размислете за Вашата вистинска волонтерска работа!</i>	☐ овозможување интеракција, социјален контакт за изолирани луѓе и размена помеѓу луѓе (пр. советување, телефонска линија за помош, групни активности, собиралишта или домашна посета) ☐ стимулација или одржување на вештините и способностите на луѓето (пр. јазични обуки, тренирање на меморијата кај постари лица, ме, менторство) ☐ поддршка и услуги за луѓе со потреби (пр. поддршка во мобилност и транспорт, домашна физичка нега или домашна работа) ☐ помош во итни ситуации (пр. тимот за прва помош)
--	--

II. Вашата мотивација за волонтерство

Постојат различни причини зошто луѓето волонтираат. Подолу ќе најдете неколку можни причини за Вашата волонтерска работа за Црвен крст на Република Македонија.

Ве молиме наведете во секој случај колку секоја причина е важна за Вашето волонтирање.

	Воопшто не е важна	Не е важна	Не е многу важна	Неутрална	Важна	Многу е важна	Особено многу е важна
Волонтирањето ќе ми помогне да успеам во мојата избрана	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Искрено сум загрижен за посебната група на којашто и	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Се надевам дека ќе придонесам за политичка промена со мојата	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирањето ми ја зголемува самодовербата.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Можам да научам повеќе за каузата за којашто работам.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирањето ми дозволува да научам работи, директно преку	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирањето е начин за стекнување нови пријателства.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтерското искуство добро ќе влијае на моето CV	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирањето ми овозможува да добијам нов поглед на работите.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Волонтирањето ме прави да се чувствувам подобро во врска со	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Некои луѓе кои ги познавам го делат мојот интерес за општокорисната работа.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирајќи се чувствувам помалку осамено.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Можам да ги истражувам сопствените јаки страни.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Преку мојата волонтерска работа сакам да привлечам внимание кон	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Можам да направам нешто за каузата која мене ми е важна.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ве молиме означете колку се согласувате или не се согласувате со следните тврдења.	Воопшто не е важна	Не е важна	Не е многу важна	Неутрална	Важна	Многу е важна	Особено многу е важна
Други луѓе со коишто сум близок поставуваат високи вредности во	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирањето ми помага да се справам со своите лични	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Сочувствувам со луѓето кои се наоѓаат во тешка ситуација.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Моите пријатели се волонтери.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтерството ме прави да се чувствувам потребен.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Загрижен сум за оние помалку среќните од мене.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирајќи се ослободувам од онаа грижа на совест што ја имам поради тоа што сум имал повеќе	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Можам да остварам нови контакти кои би можеле да ми помогнат во	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирањето би можело да ми овозможи пристап до местото каде	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтерството е важна активност за луѓето коишто најдобро ги	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтерството е добар начин за бегство од сопствените неволји.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтерството ми овозможува да истражувам различни опции за	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Моето волонтирање сакам да придонесе за социјална промена.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Чувствувам дека е важно да им се	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Волонтерството ме прави да се чувствувам важно.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Можам да научам како да се	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Луѓето со коишто сум близок,	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Без разлика на тоа колку лошо сум се чувствувал, волонтирањето ми	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ве молиме означете колку Ви е важна следната констатација	Воопшто не е важна	Не е важна	Не е многу важна	Неутрална	Важна	Многу е важна	Особено многу е важна
Волонтирањето ми помага да заборавам на моите грижи на работа	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Преку волонтирањето ми се намалува стресот од мојата	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ако не ми одат добро работите на работа, волонтирањето ми помага да си ја повратам самодовербата.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Понекогаш кога ме исцрпува мојата платена работа, волонтерството ми помага да си ги	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирам за да пронајдам значајна задача надвор од мојата	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтирам за да пронајдам активност којашто се совпаѓа со моите интереси подобро од мојата	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтерството е значајна додатна активност на мојата	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

III. Вашата активност во Црвениот крст

Овој дел е во врска со Вашето волонтерско искуство во Црвениот крст на Република Македонија. „Волонтерска работа“ го означува Вашиот ангажман во Црвениот крст.

Ве молиме означете колку се согласувате или не се согласувате со следните тврдења.	Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален	Се согласувам	Многу се согласувам
Самата волонтерска активност овозможува директна и јасна информација за ефективноста на мојата работа.	☐	☐	☐	☐	☐

Мојата волонтерска работа ми дава шанса комплетно да ја завршам работата или службата којашто ја започнав.	☐	☐	☐	☐	☐
Други луѓе во организацијата ми обезбедуваат информации за ефективностa на мојата волонтерска работа.	☐	☐	☐	☐	☐
Мојата волонтерска работа има огромно влијание врз луѓето надвор од организацијата.	☐	☐	☐	☐	☐
Мојата волонтерска работа ми овозможува значајна автономија во донесувањето одлуки.	☐	☐	☐	☐	☐
Добивам коментари во врска со мојата работа од другите волонтери.	☐	☐	☐	☐	☐
Работата којашто ја вршам во рамките на моето волонтирање, има значајно влијание врз луѓето надвор од Црвениот крст.	☐	☐	☐	☐	☐
Мојата волонтерска работа вклучува дополнување на дел од работа или служба којашто има очигледен почеток и крај.	☐	☐	☐	☐	☐
Мојата волонтерска работа вклучува извршување на повеќе различни работи.	☐	☐	☐	☐	☐
Мојата волонтерска работа е така организирана, што можам да извршам целосен дел од работа или служба од почеток до крај.	☐	☐	☐	☐	☐
Мојата волонтерска работа ми дава шанса да ја искористам мојата лична иницијатива или одлука во извршување на работата.	☐	☐	☐	☐	☐
Самата моја волонтерска работа ми овозможува	☐	☐	☐	☐	☐

повратни коментари во врска со мојата работа.	
Мојата волонтерска работа ми овозможува самостојно да донесам многу одлуки.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ве молиме означете колку се согласувате или не се согласувате со следните тврдења.	Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален	Се согласувам	Многу се согласувам
Мојата волонтерска работа вклучува многу различни задачи.	☐	☐	☐	☐	☐
Мојата волонтерска работа ми овозможува да ја завршам работата што ќе ја започнам.	☐	☐	☐	☐	☐
Во мојата волонтерска работа извршувам најразлични задачи.	☐	☐	☐	☐	☐
Самата волонтерска работа ме снабдува со информации во врска со моето извршување на работата.	☐	☐	☐	☐	☐
Самата волонтерска работа е многу значајна и важна за работи од широк ранг.	☐	☐	☐	☐	☐
Примам многу информации од мојата личност за контакт во Црвениот крст, во врска со извршувањето на мојата работа.	☐	☐	☐	☐	☐
Резултатот од мојата волонтерска работа веројатно многу ќе влијае на животите на други луѓе.	☐	☐	☐	☐	☐
Волонтерската работа што ја извршувам во Црвениот крст, бара извршување на најразлични задачи.	☐	☐	☐	☐	☐

IV. Вашата врска со Црвениот крст

Овој дел е за Вашата врска со Црвениот крст на Република Македонија како организација.

Ве молиме означете во секој случај дали се согласувате или не се согласувате со следните изјави.	Многу не се согласувам	Средно не се согласувам	Малку не се согласувам	Ниту се согласувам ниту не се согласувам	Малку се согласувам	Средно се согласувам	Многу се согласувам
Спремен сум многу да се потрудам, повеќе од она нормално што се очекува од мене, за да му помогнам на	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
На моите пријатели им зборувам за Црвениот крст како за добрина организација со која	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Чувствувам многу малку лојалност кон Црвениот крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Би прифатил речиси секаква задача за да продолжам да работам за Црвениот крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Сметам дека моите и вредностите на Црвениот крст се многу слични.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Се гордеам кога на другите им кажувам дека сум дел од Црвениот крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Би можел да работам и за друга организација, доколку е сличен типот на волонтерската работа.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Црвениот крст навистина на најдобар начин ме инспирира за тоа како да ја вршам мојата волонтерска работа..	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Многу мала промена би била потребна во моите сегашни околности, за да ме натера да го напуштам Црвениот крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Многу ми е мило што одбрав да волонтирам за Црвениот крст , а не во други организации коишто ги земав предвид во времето кога започнав со волонтирање.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Нема што многу да се добие ако на неопределено време се остане во Црвениот Крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Честопати тешко се согласувам со политиката на Црвениот Крст, за важни работи во врска со неговите волонтери.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Одлуката да волонтирам за Црвениот крст беше јасна грешка од моја страна.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

V. Вашето задоволство

Овој дел е за Вашето задоволство во врска со Вашето волонтирање, Вашата работа и општо за Вашиот живот.

Ве молиме означете во секој случај дали се согласувате или не се согласувате со следните изјави.	Многу не се согласувам	Средно не се согласувам	Малку не се согласувам	Ниту се согласувам ниту не се согласувам	Малку се согласувам	Средно се согласувам	Многу се согласувам
Задоволен сум со мојата волонтерска работа во Црвениот крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Воглавно, ми се допаѓа мојата волонтерска работа во Црвениот Крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Воглавно, ми се допаѓа да работам како волонтер во Црвениот крст.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ве молиме означете колку задоволни од следните тврдења.	Многу незадоволен	Многу задоволен
Сè на сè, колку сте задоволен со Вашиот моментален волонтерски ангажман за Црвениот крст? <i>Користете ја скалата од 1 до 10, каде што 1 е многу незадоволен и 10 е многу задоволен.</i>	☐	☐

Ве молиме означете колку е веројатно следното тврдење	Многу неверојатно	Многу веројатно								
Колку е веројатно дека и во иднина ќе волонтирате за Црвениот крст? <i>Користете ја скалата од 1 до 10, каде што 1 е многу неверојатно и 10 е многу веројатно.</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

VI. Демографија

На крајот, неколку статистички прашања за Вас како личност. Ви гарантираме дека сите Ваши информации се анонимни!

Возраст	Година на раѓање 19
Пол	☐ женски ☐ машки
Кој е Вашиот степен на образование?	☐ постдипломски ☐ Високо ☐ Вишо ☐ Средно ☐ Основно ☐ Без образование ☐ друго: _____
Национална припадност	☐ Македонска ☐ Албанска ☐ Српска ☐ Турска ☐ Ромска ☐ Бошњачка ☐ друго: _____
Вероисповед	☐ Православно христијанство ☐ Католичко христијанство ☐ Муслиманство ☐ Атеист ☐ друго: _____

Во кој регион живеете?	☐ Берово ☐ Битола ☐ Македонски Брод ☐ Валандово ☐ Велес ☐ Виница ☐ Гевгелија ☐ Гостивар ☐ Демир Хисар ☐ Дебар ☐ Делчево ☐ Кавадарци ☐ Кичево ☐ Кочани ☐ Кратово ☐ Крива Паланка ☐ Крушево ☐ Куманово ☐ Неготино ☐ Охрид ☐ Прилеп ☐ Пробиштип ☐ Радовиш ☐ Ресен ☐ Св. Николе ☐ Струга ☐ Струмица ☐ Тетово ☐ Штип ☐ Центар ☐ Гази Баба ☐ Карпош ☐ Кисела Вода ☐ Чаир
Брачен статус:	☐ женет/мажена ☐ имам партнер ☐ неженет/немажена ☐ разведен ☐ вдовец
Имате ли деца?	☐ Не ☐ Да, деца
Дали има во Вашето домаќинство луѓе на коишто им е потребна нега (родители или деца)?	☐ Да ☐ Не
Дали луѓето во Вашата општествена околина волонтираат? Можни се повеќе одговори!	☐ Да, моите пријатели ☐ Да, мојот партнер ☐ Да, моите родители ☐ Да, моите деца ☐ Не

ПРОТОКОЛ ЗА НЕСТРУКТУРИРАНО ИНТЕРВЈУИРАЊЕ

Наменет за одговорно лице за организирање на волонтерска работа во
Црвениот крст

Испитаник: _____

Институција: _____

Датум: _____

- Какви се Вашите искуства во организирањето на волонтерска работа
- Дали кои се најчестите мотиви кај волонтерите за вклучување во волонтерски активности.
- Дали заедницата ве препознава како организација чии активности се соодветни на хуманитарните предизвици
- На кој начин привлекувате волонтери
- Кои критериуми треба да ги исполни едно лице за да може да волонтира во Црвениот крст
- На кој начин правите селекција на волонтерите
- На кој начин се следи и евалуира работата на волонтерите во Црвениот крст
- Каков вид на подготовка/обука обезбедувате за вашите волонтери
- Какви методи за задржување на волонтерите применувате
- Како градите односи со партнерските организации
- Како ја промовирате волонтерската работа пред јавноста
- Колкав период е просекот на волонтирање на еден волонтер
- Кои вид на мотивација ја практикувате за да ги задржите волонтерите
- Како обезбедувате развој на волонтерските капацитети
- Дали наидувате на пречки при спроведувањето на Законот за волонтерство и актите кои произлегуваат од него
- Колку вашите методи се во согласност со меѓународните практики во Движењето на Црвениот крст
- Какви се вашите препораки за унапредување на волонтерството во Република Македонија