



Правилник за ВОЛОНТИРАЊЕ

Упатство за примена



Црвен крст на
Република Македонија



Меѓународна Федерација
на друштва на Црвен крст
и Црвена полумесечина

2006 - Трето издание (прво издание во 2002 година)

Меѓународна Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина
P.O.Box 372
CH-1211 Geneva 19
Switzerland
телефон: + 41 22 730 4222
телефакс: + 41 22 733 0395
e-mail: secretariat@ifrc.org
Веб сајт: www.ifrc.org

Содржина

Предговор	2
1. Вовед	3
2. Зошто треба да се развива волонтирањето во Црвениот крст / Црвена полумесечина?	4
3. Зошто е потребно да се донесе правилник за волонтерство?	7
4. Имплементирање на волонтерскиот правилник: Изготвувачи на правилници	12
5. Имплементирање на правилникот: високо раководство	14
6. Објаснување на Правилникот	16
Анекс 1. Волонтирање	27

Предговор

Ова Упатство за имплементација на Волонтерскиот правилник е подготвено од Одделот за Организациски Развој на Секретаријатот и претставува средство за ревидирање на темата волонтери и волонтерството за националните друштва. Една од најконкретните примени на ова упатство би било доколку националните друштва го искористат за донесување на нивни сопствени волонтерски правилници согласно со Правилникот за Волонтирање на Меѓународната Федерација од 1999 година (види Анекс 1).

Меѓутоа, упатството има и поширока вредност; како прво, во општиот пристап обезбедува поддршка во носењето на други правилници во националното друштво, и како второ, во однос на пошироките прашања кои се иницираат на темата волонтирање. На овој план, упатството претставува сегмент од Проектот на Секретаријатот за Ревидирање на волонтерството, што претставува постојана заложба на Секретаријатот и предложува мерки во однос на очигледното опаѓање на бројот на членови и волонтери во Движењето.

Упатството е подготвено врз база на нацртот кој го подготви Одделот за организациски развој. Овој нацрт потоа беше ревидиран согласно со забелешките на волонтерите и менаџерите од повеќе национални друштва. Би сакал да ја изразам мојата благодарност за сите конструктивни забелешки и критики. Доколку имате било какви дополнителни забелешки во однос на ова упатство, ве молиме да ги доставите до одговорниот службеник за волонтирање во Одделот за организациски развој.

Секретаријатот и делегациите се подготвени да ви обезбедат поддршка во рамките на оваа суштинска развојна работа.



Didier Cherpitel

Генерален Секретар

Меѓународна Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина

1. Вовед

Од почетокот на постоењето на Црвениот крст и Црвена полумесечина волонтерството претставува суштина на работата на Движењето. На бојното поле кај Солферино, Анри Динан ја поставил основата на она што денес претставува волонтерскиот менаџмент: тој ангажирал луѓе од локалната заедница за да се задоволат локалните потреби. Денес, се разбира, обемот на работа на Црвениот крст и Црвена полумесечина е многу поширок отколку само укажување на помош на бојното поле, но принципот на ангажирање на бесплатна работна сила за вршење на релевантни активности во заедницата претставува суштина во размислувањата и планирањата на нашата организацијата. Стратегијата 2010 ја дефинира мисијата на Меѓународната Федерација и таа гласи:

„да се подобри животот на ранливото население преку мобилизирање на моќта на хуманоста”

Мобилизирањето волонтери за опслужување на ранливото население претставува една од клучните задачи на националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина.

Но, се повеќе се доведува во прашање способноста на националните друштва да мобилизираат волонтери. Натпреварувањето да се освојат волонтерите од страна на мали локални организации кои задоволуваат одредени локални потреби во заедниците е се поголемо, дури и во региони каде националните друштва работеа во опкружување каде имаше само неколку волонтерски организации пред десетина години.

Еден од клучните фактори кој е идентификуван во една студија за мерење на успех на волонтерска организација во Соединетите Американски Држави беше потребата од постоење:

“Позитивна визија - јасно нагласена, широко прифатена и отворено дискутирана во целата организација - за улогата на волонтерите”.

Правилникот за Волонтирање на Меѓународната Федерација од 1999 година претставува чекор напред кон исполнување на ваквата визија на Движењето како и кон изготвување на сопствени правилници на националните друштва што претставува напредок во однос на доследно разбирање на улогата и вредностите на волонтерите во секое национално друштво. Ова упатство за примена е алатка за поддршка на националните друштва во унапредување на размислувањата по прашања кои се поврзани со волонтерите и волонтирањето, и им помага да го опфатат ова прашање во форма на правилник.

Самиот правилник не ја менува реалноста. Секое национално друштво треба да тежнее да биде **една од водечките организации во мобилизирање и менаџирање на волонтерите за да му се помогне на ранливото население во земјата**. Доколку националните друштва се сериозни во однос на унапредување на волонтерството со цел подобро да се задоволат потребите во претстојниот период, потребно е да се превземе долгорочна организациска заложба и средства. Покрај ова, следниве работи се предлагаат како суштински потреби во однос на унапредувањето на волонтерството во националните друштва:

- Раководител или оддел во централата на националното друштво кој ќе биде одговорен за развој на волонтерството.
- Редовно ревидирање на напорите на националното друштво во делот на волонтирањето на седниците на извршниот одбор. Треба да се определи еден од членовите на одборот кој ќе биде одговорен по прашањето за волонтирањето во извршниот одбор.
- Воспоставување на систем за собирање на точни статистички податоци за активностите и влијанието на волонтерите во националното друштво.

Континуираниот развој на волонтерството е долгорочна работа и за таа цел се потребни заложби и поддршка од сите учесници во, и надвор од Движењето. Ова упатство за примена има за цел да биде првиот чекор во оваа насока.

2. Зошто е потребно унапредување на волонтерството во Црвениот крст / Црвена полумесечина?

Од Стратегија 2010:

“Да се има разновидна глобална мрежа на луѓе е важен предуслов за Црвениот крст / Црвена полумесечина. Волонтерите се одговорни за поголемиот дел од локалните услуги кои се обезбедуваат и играат важна улога во зајакнување на граѓанското општество. Ангажирањето, обуката и посебно, задржувањето на **волонтерите** се прашања кои се од посебен интерес за националните друштва. Црвениот крст / Црвена полумесечина може да биде дом за сите оние кои сакаат да учествуваат во волонтерски активности и заради тоа, многу е важно активностите на Црвениот крст / Црвена полумесечина да бидат достапни за сите во заедницата. Меѓународната Федерација ќе изнајде начини за да се поттикне ангажирањето на волонтерите покрај традиционалниот модел за членување.”

Волонтирањето е душа на работата на Црвениот крст / Црвена полумесечина

Поттикнувањето на локалното население да волонтира за да се задоволат локални потреби, бил одговорот на Анри Динан по поколот кој се случил во битката кај Солферино. Идејата дека е потребна систематска обука на волонтерите во секоја земја за да се подготват да делуваат во време на војна, довело и до формирањето на националните друштва.

Денес, Движењето на Црвениот крст / Црвена полумесечина има речиси 100 милиони членови и волонтери во целиот свет. Од нив, 20 милиони го подаруваат своето слободно време во националните друштва како волонтери.

Националните друштва честопати ги обезбедуваат своите услуги преку ангажирање на волонтери. Волонтерите помагаат да се зајакнат заедниците преку учење вештини и унапредување на социјалните врски. Волонтирањето е начин да им се помогне на заедниците да ги надградат своите капацитети за да бидат подготвени да се справат со најразлични предизвици при кризни состојби.

Волонтерите се од суштинска важност за националните друштва

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 - без разлика дали тие се сметаат за волонтери или не:

- 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 ни едно 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.

Подолу се наведени дополнителни позитивни работи кои ги обезбедуваат волонтерите во работата на Црвениот крст / Црвена полумесечина.

Што носат волонтерите во организацијата?

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 внатрешни 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 не може 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 не може 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 исто така нудат:

Дополнителна работна сила и знаење кои ви 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 околности, 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 покажуваат дека задоволните волонтери 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.

Ова е превземено од "Од врвот надолу: извршната улога во успехот на волонтерскиот програм" од Susan Ellis (Philadelphia: Energize, inc, 1996), и издадено во брошурата на Националниот Центар за Волонтирање, Лондон 2000. Види www.volunteering.org.uk и www.energize.com

Волонтерството изгледа дека е во опаѓање

Стратегијата 2010 укажува на фактот дека нашето Движење е соочено со опаѓање на бројот на волонтери. Една од причините за опаѓањето може да се објасни со големите политички промени во последните петнаесет години, како што беше на пример распаѓањето на Советскиот Сојуз. Меѓутоа, волонтерската активност надвор од Движењето не е во опаѓање. Економските студии и истражувања укажуваат дека волонтирањето е постојано во последните дваесет години. Тоа значи дека постојат одредени фактори во Движењето кои придонесуваат за опаѓањето на бројот на волонтерите.

Секретаријатот на Меѓународната Федерација во моментов спроведува Ревидирање на Проектот за Волонтирање за да ги испита подлабоко причините за опаѓање на бројот на волонтери и подготви Волонтерски План 2005 за систематска поддршка на развојот на волонтерството во националните друштва.

3. Зошто е потребно да се донесе правилник за волонтирање?

На Генералното Собрание одржано во 1999 година, лидерите на националните друштва го усвоија Волонтерскиот Правилник на Меѓународната Федерација (види Анекс 1 за цела верзија). Како дел од овој правилник, Генералното Собрание се договори дека секое национално друштво треба:

“да обезбеди кодекс на однесување донесен од националното раководно тело во кој ќе бидат утврдени правата и одговорностите на националното друштво и волонтерите.” (Волонтерски Правилник на Меѓународната Федерација 5.1.1).

Покрај имплементирањето на Правилникот за волонтирање на Меѓународната Федерација, има голем број на причини заради кои националните друштва треба да изготват свој правилник за волонтерите и волонтирањето. Овој дел го елаборира ова прашање.

Дефинирање на основни принципи на волонтерскиот развој

Јасните правилници обезбедуваат поддршка во развојната работа на националното друштво. Без јасна рамка за развој на нови структури и процедури, развојната работа на националното друштво нема да биде доследна и нема да се одвива во вистинската насока.

Генерално, се одвојуваат четири клучни принципи како основа за развој на волонтерството:

Волонтерството е дел од програмскиот развој

Волонтирањето се случува во рамките на програмите. Тоа не претставува краен резултат, туку алатка за задоволување на потребите на ранливото население. Волонтерскиот развој секогаш треба да се поврзува со програмскиот развој.

Волонтерството е нераздвојно локално и се заснова врз локалната култура

Волонтирањето се заснова на локалните традиции и култури, така да националните друштва се одговорни да развијат волонтерски структури и системи кои ги рефлектираат нивните секојдневни реалности. Движењето мора да го почитува ова во поддршката на националните друштва на планот на волонтерскиот развој.

Волонтерите не треба да имаат добивка ниту пак да имаат материјална загуба како резултат на нивната волонтерска активност.

Платените работници кои се викаат волонтери во националните друштва, е една од најголемите пречки со кои се соочуваат одредени национални друштва во развојот на волонтерството. Работниците се плаќаат додека на волонтери им се надоместуваат реалните трошоци.

Во нормални ситуации, волонтерите треба да работат во про-сек од не повеќе од три часа неделно

Суштината на успешните волонтерски програми е да се создадат едноставни, одговорни задачи за кои е потребно да се одвои кратко време но комбинирани на тој начин да може да постигнат видливи резултати.

Лидерство

Донесувањето на правилник е еден од начините да се обезбеди единство на волонтерите, вработените, раководството и управата околу јасен концепт и вредности поврзани со волонтерството. Со приклучувањето на нови луѓе во овие групи, националното друштво треба да им обезбеди јасни дефиниции и обука, врз основа на јасно утврден правилник.

Утврдување основни стандарди на добар волонтерски менаџмент

Волонтерите одвојуваат значително време за потребите на Движењето. Движењето од своја страна мора да увиди дека треба да обезбеди поддршка за своите волонтери и да се однесува кон нив на достоинствен начин. Овој правилник ги утврдува основните минимални стандарди за националните друштва поврзани со обезбедување добар менаџмент на волонтерите.

Волонтерскиот програмски менаџмент претставува креирање, подготвување, управување и евалуација на програмите во кои се вклучени волонтерите. Важен сегмент претставува и креирањето на волонтерски задачи за задоволување на потребите на програмите и обука и поддршка за волонтерите во спроведувањето на нивните задачи. Волонтерскиот менаџмент се однесува на кадровскиот процес за ангажирање и мотивирање на соодветен волонтерски кадар за спроведување на овие дефинирани задачи.

Вреднување на волонтерите

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. Правилникот на Федерацијата истакнува дека волонтирањето претставува важен придонес во развојот на заедниците и е од суштинско значење за своето постоење. Преку подготвувањето на правилник за волонтирање, националните друштва ќе може да сфатат дека волонтерскиот придонес е од исклучителна вредност и ќе испратат силна порака до сегашните и потенцијалните волонтери, како и надворешни организации, дека националното друштво е сериозно во своите заложби кон волонтерите и волонтерството.

Признавање и поткрепување на разликите

Волонтирањето е во голема мера различно во различни делови на светот како резултат на различни општествени, политички, културни и економски состојби. Правилникот на Меѓународната Федерација го признава овој факт и не промовира еден единствен модел за сите, туку им остава на националните друштва да ги адаптираат вредностите изразени во Правилникот на Федерацијата согласно со нивните културни одлики и состојби.

Развој на идеи

Подготвувањето на правилник, подразбира консултации и дебати. Дискутирањето нови идеи и постигнувањето на консензус, се важни чекори во продлабочување на разбирање на прашањата поврзани со волонтерството кај националното друштво и партнерите.

Подолу се претставени некои прашања кои произлегоа од Проектот за Ревидирање на Волонтерството, кои се однесуваат на волонтирање во националното друштво. Националните друштва може да ги земат во предвид при изготвувањето на развојниот правилник, или пак да ги разгледаат одвоено при разгледување на прашања поврзани со развојот на волонтерството.

Локален Карактер

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 треба да 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.

Континуирана промена

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

Евалуација на волонтирањето во националното друштво

Волонтирањето може да се евалуира од различни гледни точки. Дали националното друштво може да привлече доволно квалитетни волонтери за спроведување на своите тековни активности? Дали националното друштво може да привлече нови волонтери за задоволување на нова или неочекувана потреба (како што е на пример прилив на бегалци)? Како го споредуваме националното друштво со други волонтерски организации во истата земја на планот на работењето со волонтери? Дали волонтерите се задоволни со својата работа во националното друштво? Исто така е важно да се изнајдат соодветни начини за мерење и евалуирање на волонтерските програми во националните друштва со цел да се обезбеди долгорочен развој на волонтерството.

Развој на националното друштво

Волонтерството е од суштинска важност за работата на националното друштво - тоа е резултат на структурна и фокусирана работа. Заради тоа, националното друштво мора да го рефлектира во своите организациски структури на сите нивоа на организацијата, во структурите на службата и во дискусиите на раководството. Еден од одделите или секторите во националното друштво треба да биде одговорен за развој на волонтерството.

Трошоци за волонтирање

Волонтерското ангажирање во националното друштво овозможува проширување на ресурсите, но ефективното волонтерско ангажирање наложува долгорочно инвестирање во развој на соодветни знаења, системи и структури. Ова мора да се изрази во плановите, апелите и буџетите на националното друштво.

Волонтирање и членување

Има голема забуна во Движењето за тоа кој е “волонтер” а кој е “член”, што треба да прават волонтерите и членовите и како треба да бидат организирани и управувани. Еден од првите чекори е да се обезбеди одговор што значат овие термини. Правилникот дава јасни дефиниции за “членовите” и “волонтерите”.

Два модели за волонтерско вклучување во Движењето

Постојат две различни организациски парадигми во Движењето. Едната е заснована на концептот на локално членство кое се здружува за да спроведува активности кои тие сметаат дека се соодветни; а другата е заснована на ангажирањето на волонтери од страна на националните друштва за спроведување на експлицитно дефинирани задачи.

Членски модел: Тука концептот на член е клучен. Членовите се здружуваат околу една идеја, формираат локални ограноци и избираат нивни локални, регионални и национални лидери. На нив се гледа како на сопственици на организацијата, а не само како

на работна сила. Дури и во таков случај, членовите може да изберат дали ќе бидат активни или не. Кога се активни тие не се менаџирани, туку се водени или самоуправувани. Во ваква средина, концептот на волонтер е многу слаб или речиси непостои. Волонтерството и обезбедувањето услуги се слаби, меѓутоа, колку е поголема организацијата, толку побавно ќе одговори на променливите потреби.

Модел за обезбедување услуги: Во овој модел услугата и мисијата се клучни. Организацијата постои за да се обезбедат услуги согласно со мисијата и да се ангажираат вработени и волонтери за да се заврши определена работа. Организацијата има локални ограноци не заради организирање на членовите, туку за обезбедување на услуги. Овој модел е силен на планот на менаџирање и на обезбедување на услуги. Водена од мисијата и од врвот надолу, организацијата релативно лесно може да се прилагоди на променливи состојби. Но недостасува демократија.

Иако двата модела постојат во Движењето, членскиот модел преовладува повеќе. Ова честопати доаѓа како резултат на локалната култура и/или традиција. Членскиот модел е многу чест во Западна Европа и земјите кои се под ова влијание; моделот за обезбедување услуги е на сличен начин чест во Северна Америка. Многу е важно националните друштва да ги разберат предностите и слабостите на секој од моделите и да увидат до кој модел се поблиски.

Волонтерско обезбедување услуги

Волонтерската работа има различни карактеристики во однос на работата која ја врши платената служба. При дизајнирањето на програмите, многу е важно националното друштво да знае кои улоги најдобро ги извршуваат волонтерите а кои платената служба. Слично, ако националното друштво реши дека волонтерите се неговата главна сила во обезбедувањето на услуги за ранливото население, тогаш тоа може да има влијание на областите во кои националното друштво ги спроведува активностите.

Волонтери како корисници

Вклучување на корисниците како волонтери може да претставува важен начин за намалување на ранливоста на волонтерите. Во ваков проект, најважен е волонтерскиот ангажман а не резултатите од програмата што е примарна цел на националното друштво. Пример за ваква програма може да биде вклучување на младинска група која се среќава еднаш неделно, или проект за поттикнување на меѓусебни средби на изолирани членови на општеството. При креирањето и водењето на вакви програми, националното друштво мора јасно да знае на кого сака да му помогне со програмот, и да обезбеди евалуација на овие програми со цел да се види дали ги исполнуваат очекувањата.

Време потрошено на волонтерска работа

Временскиот период кој го трошат волонтерите за работа во организацијата може во голема мера да варира. Истражувањата покажуваат дека повеќето волонтери во долгорочни, успешни програми работат околу 10 часа месечно. Постои тренд, кај национални друштва во некои региони да ангажираат волонтери кои одвојуваат многу сопствено време (на пример повеќе од 20 часа неделно), наспроти случаи каде некои волонтери работат само неколку часа неделно.

Луѓето може да волонтираат голем временски период секоја недела доколку имаат доволно слободно време. Преку создавање на култура каде волонтерите работат голем број на часови неделно, националното друштво може да се затвори кон други групи во општеството - групи како што се стручни професионалци, мајки, и.т.н., кои имаат многу ограничено време кое може да го подарат. Овие луѓе имаат исто така свои вештини кои се потребни за програмите на националното друштво. Преку поттикнување на волонтерите да работат во просек три часа неделно, и инвестирање во структури за поддршка на многу волонтери за краток временски период неделно, националното друштво се отвора до сите сегменти на општеството. Истовремено, го намалува ризикот на "истрашување" на волонтерот, доколку ги зголемува работните обврски кон поединецот.

Доколку има висок процент на волонтери кои работат подолг временски период неделно

тоа може да укажува дека националното друштво нема знаење и структури за ангажирање луѓе на пократки временски периоди и од различни општествени групации.

Однос помеѓу вработени и волонтери

Повеќето национални друштва ангажираат вработени лица кои имаат најразлични улоги. Односот помеѓу вработените и волонтерите честопати претставува чувствително прашање. Ако едната група не ја разбира улогата и вредноста на другата група, резултатот ќе биде појава на недоверба и тензија, што ќе резултира со намалена функционална ефикасност на националното друштво. При подготвувањето на правилник за волонтирање, националното друштво треба исто така да земе предвид како овој правилник ќе влијае на односите помеѓу волонтерите и вработените и да ги предвиди потребните мерки за да осигури дека двете групи ги знаат и почитуваат своите улоги во организацијата.

4. Примена на ВОЛОНТЕРСКИ ПРАВИЛНИК: ИЗГОТВУВАЧИ НА ПРАВИЛНИК

Изготвувачите на правилници - тоа се вообичаено членовите на извршниот одбор - генерално треба да ги спроведат следниве чекори: подготовка на нацрт правилник, одобрување на правилник, поднесување барање до управата да го спроведе овој правилник и да обезбедат управата да ја следи имплементацијата и да обезбедува повратни информации за постигнатиот напредок до извршниот одбор. Во овој дел се иницираат прашања кои членовите на извршниот одбор треба себеси да си ги постават, да дискутираат по нив и да обезбедат одговори на овие прашања.

Подготовка на правилник

Каква е сега состојбата во вашето национално друштво?

- Каков придонес обезбедуваат волонтерите во вашето национално друштво? Што очекува управата и извршниот одбор од членовите?
- Дали волонтерите се задоволни? Колку волонтери има, и колку време одвојуваат за волонтерска работа? Колку ранливи лица опслужуваат?
- Кои се постигнувањата на волонтерите? Дали ги задоволуваат потребите на ранливото население со кое работи вашето национално друштво?
- Каква е генералната состојбата со волонтирањето во вашата земја? Кои се трендовите и прашањата со кои се соочува волонтерството во вашата земја? Кои други организации нудат инспиративен модел за вашето национално друштво? Дали луѓето уживаат во волонтерската работа во овие други организации? Зошто?
- Како националното друштво ги собира податоците за да даде одговор на овие прашања? Дали се веродостојни? Како овие податоци се менуваат во изминатите десет години?

Која е вашата визија за иднината на волонтерството во вашето национално друштво?

- Каков придонес очекувате од волонтерите во работата на вашето национално друштво? Како тие може да му помогнат на националното друштво да ги задоволи потребите на ранливото население?
- Врз база на раководните и програмските потреби, каков профил на луѓе сакате да привлечете да волонтираат во вашата организација? Каква разновидна структура барате во однос на етничката припадност, пол, возраст, и стручна подготовка?
- Што сакате да работат вашите волонтери? Како треба да се привлекуваат и обучуваат? Како треба да се менаџираат? Како треба да бидат третираани? Каква опрема и вештини треба да поседуваат? Како ќе ги мотивирате и наградувате?
- Како може да се постигнат овие работи во пракса? Колку ресурси на вашето национално друштво треба да се одвојат за да се поттикне волонтирањето - колку време треба да одвои службата и раководителите и колкав дел од годишниот буџет треба да се одвои за оваа цел? Од каде може да се обезбедат дополнителни ресурси?

Кои важни работи треба да ги содржи вашиот правилник за волонтерство?

Правилникот за волонтерство треба да ги утврди принципите, дефинициите и стандардите кои ќе му бидат потребни на националното друштво да ги запази, доколку сака да ја постигне својата визија за волонтерство. Правилникот треба да ја надополнува стратегијата на националното друштво и да го поддржи развојот на постоечките и идни програми. Правилникот на Меѓународната Федерација обезбедува корисни насоки за работи кои можеби сакате да ги вклучите во вашиот правилник.

Имплементирање на правилникот

Извршниот одбор вообичаено е одговорен да се погрижи управата да го спроведе правилникот. Обично самиот извршен одбор не е задолжен да го имплементира правилникот. Улогата на одборот е да обезбеди управата да подготви ефективен и реален план за имплементација, и менаџментот да го известува одборот за постигнатиот напредок во имплементацијата според потребите. Одборот можеби ќе треба да превземе акција во однос на одобрување промени, доколку произлезат проблеми во текот на имплементацијата на правилникот, како што се доделување дополнителни ресурси, проширување на имплементацијата во временска рамка или намалување на опсегот на правилникот.

Следуваат одредени прашања кои одборот треба да ги има во предвид кога ќе врши ревидирање на плановите за имплементација и мониторинг на извештаите на управата.

Какви акции треба да се превземат?

- Дали целите се јасно напишани? Дали може лесно да се види од пишаните цели, какви промени ќе се направат во националното друштво или неговите партнери? Дали промените се оние вистинските?
- Дали постои јасна и реална временска рамка за постигнување на овие цели?
- Кои се можните проблематични области со кои ризикувате да се соочите? Што може да направите доколку тие проблеми се појават?

Колку пари и други ресурси ви се потребни за имплементација на правилникот?

- Дали планот за имплементација ви покажува колку ќе чини имплементацијата во однос на одвоено време на платената служба и паричните средства кои се одвојуваат? Дали е ова прифатливо за вас?
- Како ќе успеете да го обезбедите потребното време и пари? Кои други приоритети и активности може да неуспееат заради ова? Дали е тоа прифатливо за вас?

Како ќе ја следите имплементацијата на правилникот?

- Колку често управата ќе подготвува извештај за постигнатиот имплементациски напредок? Дали ќе треба да зборувате исто така со волонтерите и да посетите волонтерски програми?
- Кои се најважните работи во планот за имплементација? Кои се главните производи, резултати, придонеси и предизвици во имплементацијата на правилникот на кои треба да обрнете внимание?
- Кои се показателите на кои ќе треба да се навраќа управата? Како ќе знаете дека имплементацијата била успешна?

5. Имплементација на правилник: Управа

Поддршка за подготовка на правилникот на одборот

Улогата на управата во подготвувањето на правилникот е вообичаена: да обезбедува информации и опции за одборот; да ги имплементира одлуките на одборот на практичен начин и да обезбедува дополнителна поддршка доколку тоа е потребно. Одборот исто така може да ги посетува програмите, да зборува со волонтерите и да контактира други организации за да научи од нивните искуства. На управата честопати и се доделува задачата да подготвува нацрт правилници кои одат на одобрение до одборот. Следниве прашања би требале да им бидат од помош на највисоките претставници на управата во поддршка на правилникот на одборот и во однос на носење на одлуки.

- Дали е правилен процесот на донесување на правилникот? Дали добро го разбираат во националното друштво? Дали имаат пристап до правите извори на информации? Дали ги консултирале правите луѓе во, и надвор од националното друштво?
- Дали е одборот способен да донесе соодветни одлуки? Каква помош (пр. дополнителни информации, поддршка) може да им е потребна за да ги донесат одлуките поврзани со правилникот за волонтери?
- Дали нацрт правилникот ја има потребната содржина? Дали е во согласност со правилникот донесен од Генералното Собрание на Меѓународната Федерација? Дали содржи минимални стандарди за волонтерски менаџмент? Дали на волонтерите им се даваат соодветни права за поддршка и пристап во националното друштво? Дали правилникот е во согласност со барањата на одборот и визијата за волонтерство на вашето национално друштво?
- Дали нацрт правилникот е практичен? Дали одборот знае колку чини донесување на нацрт правилникот и кои се бенифициите кои произлегуваат од него? Дали одборот знае колкави ресурси се потребни за имплементација на правилникот? Дали одборот знае за други активности кои можеби ќе доцнат или нема да бидат имплементирани доколку се доделат ресурси за имплементација на правилникот за волонтери? Дали сте согласни со тоа?

Планирање на имплементација на правилникот

Вообичаено одборот ќе побара од управата да изготви план за имплементација. Следниве прашања треба да и помогнат на управата да подготви реален и сеопфатен план.

- Кои промени ќе биде потребно да се направат во системот и структурата? Какви промени ќе биде потребно да се направат во работата на службата и кои одговорностите и вештини ќе бидат потребни за таа цел? Дали ќе биде потребно да се направат одредени промени на стратегијата на националното друштво? Кои промени ќе треба да се направат во однос на организациската култура, ставовите и убедувањата на луѓето? Кој ќе биде одговорен да ги реализира овие промени?
- Како ќе се направат овие промени? Колку ќе чинат парично и мерено со времето на вработените? Кој ќе биде одговорен за секоја активност?
- Кога ќе се случат овие промени?
- Какви информации или докази ќе бидете во состојба да му покажете на одборот дека планираните промени се постигнати?

Имплементација на правилникот

Управата обично ја добива обврската да го имплементира правилникот, користејќи го планот за имплементација како водич. Генералниот секретар, како највисок извршен службеник, ја добива целокупната одговорност за имплементација и поднесува отчет пред одборот. Вистинската природа на работата ќе зависи од природата на правилникот и планот за имплементација.

Извештај за остварен напредок во однос на имплементација на правилникот

Одборот треба да побара од највисоките претставници на управата на националното друштво да поднесат извештај за остварениот напредок при имплементацијата. Следниве прашања треба да ви помогнат да одлучите за кои работи треба да поднесете извештај, колку често и со колку детали.

- Колку често треба да се поднесува извештај до одборот? Колку често одборот се составува? Колку често одборот сака да добива извештаи во однос на имплементација на правилникот за волонтерство? Колку важно е прашањето на волонтерството за извршниот одбор споредено со други приоритети?
- Дали треба да поднесувате извештај за сите цели и показатели или само за оние кои се постигнати и за оние каде има проблеми? Дали треба да обезбедувате информации за проблеми и да предлагате решенија? Дали ќе барате од одборот да носи одлуки кои ќе ви помогнат да се справите со проблемите?
- Колку долги треба да бидат извештаите? Колку материјал за читање добива одборот пред секој состанок? Дали е изводливо? Колку долг треба да биде извештајот за да може да го прочита одборот?

Добрите извештаи ќе му обезбедат на одборот соодветни информации, без да го преоптеретат со премногу материјали. Извештајот треба да ги содржи главните постигнувања и прашања, да истакнува работи и искуства од кои може да се научи нешто како и активности кои треба да се превземат во претстојниот временски период. За сите одлуки, ќе биде добро да се направи анализа на можните последици.

6. Објаснување на Правилникот

Овод дел се осврнува на волонтерскиот правилник и објаснува некои од клучните аспекти и концепти.

Што подразбираме под поимот “волонтирање”?

Првиот чекор во однос на правилникот е да се објасни што е волонтирање. Сите ние разбираме на некој начин што значи волонтирање, но тоа не значи дека на истиот начин двајца луѓе го споделуваат ова разбирање. Има големи разлики во толкувањето на овој термин во различни земји. Дефиницијата која е дадена подолу ги наведува некои од најчестите и најсуштинските одлики на волонтерската активност во Движењето на Црвен крст и Црвена полумесеичина.

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

- 2.1** е мотивирана од слободната желба на лицето која волонтира, и не е мотивирана од желба за материјална или финансиска добивка или надворешен социјален, економски или политички притисок;
- 2.2** е наменета во корист на ранливо население во заедниците;
- 2.3** е организирана од страна на признат претставник на националното друштво на Црвен крст или Црвена полумесеичина.

Слободна желба

Слободната желба е важна за волонтирањето. Луѓето не треба да се присилуваат да волонтираат под надворешни притисоци. На пример, некои влади наложуваат луѓето да работат за волонтерски организации како замена за служење на воениот рок или кога се невработени. Федерацијата не ја смета оваа работа за волонтерска.

Луѓето треба да волонтираат затоа што сакаат да работат а не заради заработка на пари или други привилегии, како што се патувања во странство или големи надоместоци.

Во корист на ранливото население

Сите национални друштва треба да се трудат да го подобрат животот на ранливото население преку мобилизирање на моќта на хуманоста - цел на Стратегија 2010, донесена на Генералното Собрание на Меѓународната Федерација во октомври 1999 година. Волонтирањето е едно од средствата со кои националните друштва може да го подобрат животот на ранливото население. Работата која националните друштва им ја даваат на волонтерите треба да е тесно поврзана со потребите на ранливото население. Ова можеби звучи многу очигледно но многу често волонтерската работа може да се креира од страна на волонтерите во нивна лична корист а не во корист на некој друг. Има случаи каде бенифициите не се многу јасни - волонтерите и сами може да бидат ранливо население, или членови на ранливи заедници. Секогаш е корисно да се прашате за одредена активност на Црвен крст: “како од ова ќе има корист ранливото население?” и да се потрудите тоа да биде изразено во креирањето на програмите и евалуацијата.

Организирано од Црвен крст / Црвена полумесечина

Волонтирањето може да биде организирана или спонтанa активност. Луѓето знаат спонтано да помагаат пријатели, роднини или соседи без да почувствуваат никаква потреба некој да ги организира. Во Движењето, на волонтирањето се гледа како поформална организирана активност. Кога оваа активност е организирана, лицето или лицата кои ја организираат треба да се назначени претставници на организацијата на Црвениот крст или Црвена полумесечина за која работат. Ова се прави за да се обезбеди дека работата која се извршува е во согласност со Основните Принципи на Движењето.

Членови или Волонтери

Правилникот за волонтерство прави јасна и едноставна разлика помеѓу “волонтери” и “членови” во Движењето на Црвен крст и Црвена полумесечина.

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

Член на Црвен крст или Црвена полумесечина е лице кое формално ги прифатило условите за членување согласно со одредбите на Статутот или правилата на националното друштво, и обично има право да биде бирано и да бира претставници во раководните тела.

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

Волонтер е некој што прави нешто. Тоа е лице кое активно работи за да го подобри животот на ранливото население. Работата може директно или индиректно да биде поврзана со ранливото население. Примери за директно вклучување се активности за социјална грижа, прва помош, и дејствување при катастрофи. Примери за индиректно вклучување се мобилизирање фондови, административна помош и обука на волонтери.

“Членството” од друга страна, е формален, правен статус во националното друштво. Со статусот на членување во националното друштво, лицето обично има право да гласа и да биде бирано во раководните тела. Тоа исто така им дава право на луѓето да поставуваат прашања до членови на раководните тела, и да даваат предлози за нови правилници и програми. Членовите се дел од раководната структура на националното друштво. Тие помагаат националното друштво да поднесува отчет и да биде добро управувано. Тие исто така му даваат повеќе кредибилитет на националното друштво како организација која ги застапува заедниците и нивните жители.

Многу често, членовите се истите луѓе со волонтерите. Луѓето се вклучуваат во нивните национални друштва како членови и стануваат волонтери. Или се вклучуваат како волонтери и стануваат членови. Членувањето е правен статус, а волонтирањето е активност. Лицето може да биде вклучено во активноста како волонтер или да има правен статус како член, може да биде и двете работи а може и ни една.

Некои клучни вредности

Во делот на основните принципи на правилникот се опишани четири дистинктивни и важни вредности кон кои треба да тежнеат сите членови на Меѓународната Федерација.

Волонтирањето е средство за одреден поединец или група да го примени во пракса еден од Основните Принципи на Движењето - волонтерската служба.

Основниот принцип на волонтерската служба гласи дека “Движењето е организација која има за цел да дава доброволна помош, кое не е инспирирано од материјални побуди”. Ова самото посебе не се однесува експлицитно на волонтирањето (активноста) како фундаментален дел на основните вредности на Движењето. Меѓутоа, волонтерството, како што е дефинирано во овој правилник, е активност која несмее на ниеден начин да биде инспи-

рирана од материјална добивка. Во тој случај, волонтерската активност е еден начин на кој националните друштва може да го исполнат основниот принцип на волонтерска служба.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина, членки на Меѓународната Федерација и Секретаријатот на Федерацијата:

- 4.1** се заложуваат да го промовираат волонтерството како важен и позитивен придонес во подобрување на животот на ранливото население, и за зајакнување на заедниците и граѓанското општество.

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.

Заради овие причини, националните друштва треба да се заложуваат да го унапредуваат волонтерството.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина, членки на Меѓународната Федерација и Секретаријатот на Меѓународната Федерација:

- 4.2** го препознаваат и вреднуваат волонтерството како средство за создавање и поддржување на мрежа на луѓе кои му се достапни за работа на националното друштво во случај на итна состојба.

Кога Анри Динан за првпат го создал Црвениот крст, тој размислувал за градење на движење на луѓе кои се способни да укажат помош на настрадани од воени дејствија, секогаш кога тоа ќе биде потребно. Идејата луѓето да учат корисни вештини и да одговорат во случај на итна состојба секогаш кога тоа ќе биде потребно, сеуште претставува основа за поголемиот дел од работата на Црвениот крст и Црвена полумесечина денеска. Дејствувањето при катастрофи на Меѓународната Федерација продолжува да зависи од волонтери со соодветни вештини и знаења кои се подготвени да дејствуваат во случај на итни состојби. Овие волонтери имаат вештини кои се од помош за нивните заедници и кога нема конфликт или катастрофа. Овој принцип ги поттикнува националните друштва да не го забораваат потеклото на волонтирањето во Движењето, и да обезбедат волонтерите секогаш да се достапни во случај на итна состојба.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина, членки на Меѓународната Федерација и Секретаријатот на Меѓународната Федерација:

- 4.3** ги вреднуваат сите волонтери примарно заради нивниот личен придонес, ентузијазам и заложби, како и за искуствата и вештините кои ги носат во Движењето.

Овој принцип ги поттикнува националните друштва да гледаат на волонтерите не само заради нивните постоечки вештини и искуства, туку и заради потенцијалните вештини кои ќе ги развиваат преку нивното волонтирање и друго искуство од животот. Исто така, многу е важно да не се одбиваат потенцијални волонтери заради тоа што ги немаат правите вештини. Ако лицето ги нема соодветните вештини за потребната работа, дали овие вештини може да се научат? Дали има други можности за нив да волонтираат (можеби во друга организација)?

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина, членки на Меѓународната Федерација и Секретаријатот на Меѓународната Федерација:

- 4.4** се свесни и го вреднуваат неформалното волонтирање во заедниците, надвор од формалното организирање на програми и активности на националното друштво.

Волонтирањето се случува не само кога е организирано од страна на Црвениот крст / Црвената полумесечина. Многу други организации го поддржуваат волонтирањето а волонтирањето може да се случи и без да биде организирано. Волонтирањето ги зајакнува заедниците и придонесува за развојот на граѓанското општество. Многу е важно националните друштва да увидат дека имаат одговорност да го поддржат волонтирањето дури иако тоа не е организирано од Црвениот крст / Црвената полумесечина. На пример, обезбедувањето на основна хигиена и здравствена грижа за луѓето им овозможува да си помагаат меѓусебно, без да бидат организирани од националното друштво.

Што мора да направат националните друштва

Дел 5 од правилникот ги уредува одговорностите на националните друштва, волонтерите и Меѓународната Федерација. Како прво одговорностите на националните друштва:

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.1** изготват кодекс на однесување одобрен од националниот извршен одбор кој ги утврдува правата и одговорностите на националното друштво и неговите волонтери.

Кодексот на однесување за волонтери и националните друштва е важен сегмент во напорите да се утврди дали волонтерите се добро третирани за да може сите кои се вклучени во работата со волонтерите да бидат свесни за нивните одговорности.

Кодексот на однесување треба со едноставен јазик да појасни што е она што националното друштво ветува дека ќе го направи за своите волонтери, и што волонтерите од нивна страна ветуваат дека ќе направат за националното друштво. Правилникот за волонтирање на Федерацијата може да претставува корисна алатка за проверка на идеи кои треба да се вклучат во кодексот на однесување.

Доколку извршниот одбор го одобри кодексот на однесување, испраќа порака дека националното друштво ја превзема сериозно својата одговорност кон волонтерите, а од друга страна, и волонтерите ќе ги превземат нивните одговорности на сериозен начин.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.2** ангажираат волонтери за специфични, точно утврдени улоги или задачи.

Генерално постојат два начини за ангажирање на волонтери. Првиот начин е да се побара од луѓето да волонтираат, а кога ќе дојдат, да се прашаат што сакаат да прават и да им се додели некоја активност. Вториот начин е да се има веќе замислено некоја специфична задача или улога а потоа да се најдат луѓе за да волонтираат на таа задача.

Не изненадува што првиот начин на привлекување волонтери не е успешен. Честопати луѓето се пријавуваат да волонтираат но кога ќе видат дека нема ништо што може да го направат, набргу си заминуваат.

Вториот начин понекогаш е потешок бидејќи не секогаш некој е подготвен да ја спроведе задачата која вие сте ја замислиле. Но оние луѓе што ќе се пријават, знаат точно што се очекува од нив, и се подготвени да ја извршуваат таа задача или улога. Многу е веројатно дека потоа ќе ја продолжат нивната волонтерска работа.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

5.1.3 ангажираат волонтери врз база на нивните заложби и потенцијали.

За многу луѓе, волонтерството претставува можност за лична надградба. Доколку некој ги нема правите вештини тоа не значи дека не треба да го ангажирате. Кога ги ангажирате волонтерите треба да барате луѓе кои ќе имаат цврста заложба нешто да направат и кои имаат потенцијал за развој и учење вештини кои ви требаат. Во некои случаи, луѓето може да ги немаат вистинските квалитети кои ги барате. Во тој случај, треба да се обидете да најдете соодветни волонтерски активности кои ќе им одговараат на тие луѓе.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина:

5.1.4 активно ќе се трудат да ангажираат волонтери без разлика на нивната раса, етничка припадност, пол, вера, хендикеп или возраст.

Сите луѓе може да бидат добри волонтери. Да се има луѓе на различна возраст, етничка група, верска припадност, и така натака, е позитивна предност за организацијата на Црвен крст и Црвена полумесечина. Тоа ја потенцира пораката дека националното друштво е непристрасно и неутрална организација, и дека не прави дискриминација против никого заради било каква причина. Истражувањата 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.

Доколку вашето национално друштво нема разновидна структура на волонтери кои ги изразуваат вашите заедници тогаш нешто треба да смените. Меѓутоа, не е доволно, само да тврдите дека луѓе од други етнички средини, жени или мажи не се пријавуваат да волонтираат кај вас. Еден од главните предизвици кај волонтирањето е дека луѓето се пријавуваат да волонтираат кога ќе почувствуваат дека имаат нешто заедничко со постоечките волонтери. Заради тоа, националните друштва треба активно да поттикнуваат организациска култура и да се обидат да ангажираат волонтери од сите слоеви на општеството кои сеуште не се застапени во организацијата.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

5.1.5 обезбедат соодветно учество на мажи и жени во волонтерските програми на националното друштво за ефикасно обезбедување на услуги и активности за прашања поврзани со родовата застапеност.

Генерално, националните друштва треба да обезбедат соодветна рамнотежа помеѓу мажите и жените на сите нивоа на организацијата. Иако понекогаш, потребите на програмата и корисниците ќе го дефинираат полот на волонтерите кои може да учествуваат во програмот. Кога се обезбедуваат услуги, да кажеме за стари жени, или жени кои се предмет на насилство од мажите, можеби не е добро да се има машки волонтери. Слично на тоа, за програм за поттикнување на описменување на адолесцентни момчиња, можеби требаат машки волонтери кои ќе претставуваат добар пример за момчињата. Истовремено, ќе има програми каде полот на волонтерите воопшто не е важен.

Прашањето за дизајнирање на волонтерски програми очигледно е многу чувствително. Меѓутоа, она што е важно, е националните друштва јасно да го разберат влијанието на полот на услугите во волонтерските програми и да обезбедат полова рамнотежа која секогаш ќе ги отсликува потребите на корисниците и клиентите.

Истото размислување треба да се примени за сите групи во општеството, како што се етничките малцинства, различни возрастни групи, малцински вери и било која група која не е пропорционално застапена во националното друштво.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.6** обезбедат соодветна обука која ќе му овозможи на волонтерот да ги исполни своите одговорности кон Движењето, специфичната задача или улога за која бил ангажиран да ја спроведе, и било која друга активност при итна состојба која ќе биде побарана да ја спроведе.

Кога се ангажираат волонтерите многу е важно да се увиди дека во повеќето случаи на волонтерите ќе им биде потребна обука. Ова ќе биде поттик за запознавање на волонтерите со организацијата, со основните принципи, со видот на работата која ќе ја извршуваат, и со процедурите кон кои ќе треба да се придржуваат. Или пак можеби тоа ќе биде покомплицирана обука, на пример: комуникациски вештини, технички вештини како што е првата помош, или вештини за работа со други специфични содржини.

Без разлика кои вештини се потребни, важно е пред да се ангажираат волонтерите, националното друштво да ги утврди потребните вештини, плановите за обука и средствата кои се потребни за таа цел. Ова претставува важен дел во исполнувањето на правните и моралните обврски кон волонтерите и корисниците.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.7** обезбедат соодветна опрема за задачата и улогата која ќе побараат да ја извршат волонтерите.

Националните друштва треба да обезбедат опрема како што се на пример, легитимации, друга заштитна облека, латекс ракавици за прва помош, и.т.н. Националните друштва треба секогаш да се грижат за сигурноста и безбедноста на нивните волонтери и опремата која им е потребна за извршување на нивната работа.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.8** ги наградуваат и доделуваат признанија на волонтерите секогаш кога тоа е можно и соодветно, и ќе им обезбедуваат можности за личен развој.

Да се каже “благодарам” е еден од најважните аспекти во работењето со волонтерите. Кога ќе кажете “благодарам” тогаш мора тоа да го мислите, и можеби ќе треба да наоѓате нови и различни начини тоа да го кажете. Различни луѓе имаат различни потреби за оддавање на признание, па заради тоа, националното друштво треба да биде чувствително по ова прашање. Ова значи дека националното друштво треба да обезбеди сите вработени и волонтери кои се одговорни за менаџирање на волонтерите да се свесни за потребата да се искаже благодарност кон волонтерите, да се знае како тоа да се направи соодветно, и да се има доволно ресурси за да може тоа да се направи. Ако волонтерите сметаат дека нивната работа и придонес не се ценети, тие ќе си заминат.

Понатаму, многу е возможно волонтерот да остане во националното друштво неколку месеци. Ова може да произлезе од периодот на активноста за која бил ангажиран, или пак од личната ситуација на волонтерот. Едно добро национално друштво ќе го поддржи секој волонтер како поединец и ќе се погрижи нивната работа да ги исполнува. Националното друштво исто така треба да најде нови можности за волонтерите кои ги надминуваат моментално доделените улоги. Овие можности може да ги има во националното друштво или во други волонтерски организации.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.9** обезбедат почитување на ставовите и идеите на нивните волонтери во сите фази на креирање, подготвување, имплементација и евалуација на програмот или активноста.

Многу често, волонтерите најдобро ги знаат нивните клиенти или корисници. Тие се луѓето кои работат со нив, и честопати се од истите заедници. Волонтерите имаат многу да дадат, и заради тоа е важно волонтерите и вработените да прават меѓусебни консултации при подготвување на нови или постоечки програми, или во текот на менаџирањето на програмот.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

5.1.10 надоместуваат разумни трошоци кои ги направиле волонтерите во текот на спроведување на одобрена волонтерска активност.

Волонтерите честопати треба да платат трошоци од свој џеб. Тие треба можеби да платат за автобус или ручек при извршувањето на волонтерската работа. Кога е таков случајот, националните друштва треба да им ги надоместат овие трошоци доколку тоа го сакаат волонтерите. Ова се прави со цел да се одстранат било какви финансиски бариери кон волонтирањето за некои лица кои можеби не се во состојба тоа да си го дозволат.

Волонтерот не смее да има добивка ниту пак да изгуби средства во процесот на спроведување задачи за националното друштво. Многу е важно, националните друштва да имаат јасно упатство и процедури за надомест на трошоци, бидејќи било какви исплати на волонтерите над вистинската реална цена може да подлежат на националните регулативи за вработување и оданочување.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

5.1.11 обезбедат соодветно осигурување за волонтерите.

Волонтерите работат во осетливи ситуации и со ранливо население. Волонтерите може да се повредат, па дури и загинат при вршењето на волонтерската работа. Истовремено, волонтерите може да повредат други луѓе или имот, посебно доколку не се соодветно обучени, или ако ја немаат вистинската опрема.

Ова значи дека многу е важно националното друштво да има соодветни осигурувања за овие лице. Осигурувањето може да треба за плаќање компензација на волонтерите или нивните семејства доколку се повредат или загинат, или да се плати за правни последици, доколку волонтерите повредат клиент или друго лице. Ова зависи во голема мера од правниот систем во вашата земја. Доколку сметате дека немате соодветна осигурителна заштита, ве советуваме да побарате совет од стручно лице.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

5.1.12 обезбедат волонтерската работа да не биде замена и причина за губење на платената служба.

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.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

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

Постои тренд кај националните друштва да плаќаат луѓе за одредена работа и овие луѓе да ги нарекуваат волонтери. Меѓутоа, според дефиницијата на Меѓународната Федерација, волонтерството не е платена активност, иако треба да се надоместат сите трошоци. **Ова значи дека ако на луѓето им се плаќа, тие не се, и неможе да се опишат како “волонтери”.** Ова исто така значи дека, кога овие лица работат, треба да го имаат статусот на вработено лице, и да склучуваат договори за работен однос или друга форма на работен ангажман. Во некои земји, оваа работа има законски импликации. На пример, можеби мора да има законски загарантирана минимална плата, или пак вработените да имаат право да го прекинат договорот за работен однос, и.т.н. Исто така, може да има даночни обврски кои треба да ги плати работодавецот. **Националното друштво не смее да ги избегнува законските и моралните обврски кон работниците со тоа што ќе ги нарекува волонтери.** Опишувањето на платени работници со терминот волонтери може да претставува симптом на националното друштво дека нема знаење и структури во однос на тоа како се привлекуваат и менаџираат вистинските волонтери.

Многу е важно, организацијата на Црвен крст или Црвена полумесечина да не изгледа како експлоататор на ефтина работна сила. Кога луѓето се вработуваат, тие мора да се вработат целосно во согласност со законската регулатива. Кога луѓе работат како волонтери, несмеат да се плаќаат. Доколку има ситуација (на пример, по случување на одредена катастрофа) кога од обучени волонтери на националното друштво кои нормално работат неколку часа неделно, се побара да волонтираат цело работно време за краток временски период, многу е важно националното друштво да ги покрие нивните трошоци за храна, сместување и превоз, на начин кој не смее да се толкува како плата. Тука може да влезат и трошоците за компензација за изгубена заработка доколку работодавецот на волонтерот не е подготвен да го плати волонтерот како гест на добра воља.

Во време на криза, националното друштво мора да има транспарентни процедури за справување со вакви поединечни прашања, за да им биде јасно и на организацијата и на волонтерот, каков е правниот статус на волонтерот и кои надоместоци или бенефиции може да ги очекува од националното друштво. Во идеални околности, овој договор треба да се потпише помеѓу волонтерот и претставник на националното друштво и да содржи дефинитивна временска рамка за оваа цел.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

5.1.14 обезбедат соодветна обука и развојни можности за постоечките и потенцијалните волонтери од раководството.

Раководењето со националното друштво на Црвен крст или Црвена полумесечина не е лесна работа. За таа работа е потребно знаење од многу области, вклучувајќи познавање на статутот на националното друштво, законските норми за непрофитни организации во земјата, и познавање на правилници, стратегии и многу други вештини. Оваа работа може да носи и многу законски и правни обврски.

Во интерес на отчетност и транспарентност во работењето, многу е важно раководењето на националното друштво да не остане во рацете само на неколку луѓе со одредени посебни знаења. Националното друштво треба да помогне во развивањето на вештини на оние лица кои имаат потенцијал да станат дел од раководната волонтерска структура, и да обезбеди можности за подобрување на вештините на оние лица кои се веќе избрани.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

5.1.15 се трудат да ја унапредуваат соработката и партнерствата со организации во граѓанското општество и јавниот и приватниот сектор кои го поттикнуваат волонтерството.

Правилникот за волонтирање го промовира убедувањето дека волонтирањето е добра работа, не само за клиентите на националното друштво, туку за самите волонтери и нивните заедници. Заради тоа, во интерес е на националните друштва да помагаат во широко промовирање на волонтерството и унапредување на соработка со други организации кои имаат слични цели. Ова може да се прави преку размена на информации и развивање позитивни практики за волонтерски менаџмент со други организации, или преку “соработка со владите за проширување на постоечката законска, фискална и политичка основа за волонтерската работа и мобилизирање на зголемена поддршка од јавноста” (Заложба на Меѓународната Федерација, 27 Меѓународна Конференција).

Што треба да очекуваат националните друштва од нивните волонтери

Националните друштва ги утврдуваат работите кои се очекуваат од волонтерите со цел, кога тие ќе ја започнат волонтерска работа, да им биде јасно што се очекува дека треба да направат. Овие очекувања треба отворено да се дискутираат со секој волонтер поединечно, за да разберат што треба да направат. Исто така, многу е важно секој волонтер да ја разбере својата специфична улога која треба да ја исполни, по можност опишана во форма на опис на работни задачи.

Покрај тоа што треба да се биде јасен во однос на очекувањата од волонтерите, и информирање на волонтерите за овие очекувања, националните друштва мора да бидат подготвени да делуваат на достоинствен начин доколку волонтерите не ги исполнат зацртаните очекувања. Волонтерот е претставник на националното друштво кој спроведува одредена задача во име на националното друштво. Заради тоа, неприфатливо е да се загрози репутацијата на националното друштво бидејќи може да се поведе правна акција против националното друштво или оштетен корисник како резултат на активност која ја спровел волонтерот. Заради тоа, од суштинско значење за волонтерските програми е да се спроведе структурирана обука за волонтерите на националното друштво поврзана со нивните права и одговорности и да се превземе структурна и праведна акција доколку не се исполнат овие обврски.

Од сите волонтери на Црвен крст и Црвена полумесечина се очекува:

5.2.1 да делуваат во согласност со Основните Принципи на Меѓународното Движење на Црвен крст и Црвена полумесечина и да го промовираат нивното дисеминирање.

Работењето во согласност со Основните Принципи е секако суштински дел за да се биде дел од Движењето на Црвен крст и Црвена полумесечина. Националните друштва треба да им помогнат на волонтерите да ги разберат не само принципите, туку и она што тие значат во реалниот живот во нивните заедници. Доколку волонтерите не делуваат во согласност со Принципите, националните друштва мора да имаат начин да се справат со ова прашање, по можност преку соодветни дисциплински процедури.

Од сите волонтери на Црвен крст и Црвена полумесечина се очекува:

5.2.2 да ги почитуваат Правилата за употреба на амблемот и да ја спречат неговата злоупотреба.

Повторно, важно е националните друштва да им помогнат на волонтерите да разберат што е правилна а што е неправилна употреба на амблемот. Исто така е важно да се утврдат соодветни дисциплински мерки за да се обезбеди правилна употреба на амблемот.

Од сите волонтери на Црвен крст и Црвена полумесечина се очекува:

5.2.3 да се трудат и работат според највисоките стандарди за работа.

Волонтерите треба да бидат свесни што значи “највисоки стандарди за работа” во однос на нивната практична работа, и со цел националните друштва да обезбедат соодветна поддршка за да се осигури дека волонтерите ќе го дадат својот придонес на најдобар можен начин.

Од сите волонтери на Црвен крст и Црвена полумесечина се очекува:

5.2.4 да го потпишат, и да се однесуваат во согласност со Кодексот на однесување на волонтери на националното друштво, правилата и/или Етичкиот Кодекс и Основите на Волонтерска Служба.

Кога националното друштво ќе изготви кодекс на однесување, важно е да се запознаат волонтерите со содржината на овој документ. Како доказ дека го разбрале и ветуваат дека ќе делуваат во согласност со неговите одредби, волонтерите треба да го потпишат документот.

Националните друштва мора да внимаваат доколку некои од волонтерите не се многу писмени. Тоа значи дека кодексот на однесување треба да содржи слики и илустрации, и при потпишувањето, вработените во националното друштво треба да обезбедат појаснувања за волонтерите.

Од сите волонтери на Црвен крст и Црвена полумесечина се очекува:

5.2.5 да бидат на располагање во случај на итна состојба, во договор со националното друштво и во согласност со вештините и способностите кои ги поседуваат.

За да се поддржи улогата на Движењето на Црвен крст и Црвена полумесечина во случај на итна состојба, многу е важно, колку што може повеќе волонтери да се стават на располагање на организацијата. Тоа значи обезбедување соодветна обука, склучување договори за ослободување од работни обврски со работодавците на волонтерите, и познавање на процедурите за дејствување во случај на итни состојби.

Права на волонтерите

Со обврските доаѓаат и правата. Овие права се важни за да се осигури дека на волонтерите им се обезбедува должната почит и достоинство и поддршка во нивната работа. Националните друштва мора посебно да обрнат внимание на овие права, и да сторат се тие да се испочитуваат. Националните друштва мора да им ги предочат правата на волонтерите и да им ги појаснат што значат во праксата.

Сите волонтери имаат право:

5.3.1 да изберат да станат член на националното друштво, во согласност со одредбите на статутот.

Секој кој работи како волонтер на националното друштво мора да му се обезбеди правото да се приклучи како член и да ги има правата кои произлегуваат со членството во организацијата. Вообичаено, овие права подразбираат право на глас во локалните и националните раководни тела, и право да се биде биран во локални и национални раководни тела, како и право на збор и давање предлози на состаноци на раководни тела.

Членувањето мора да биде достапно за сите волонтери на начин кој не е дискриминирачки. На пример, висината на членарината треба да биде доволно ниска за да може сите луѓе да ја платат, за да не се исклучат сиромашните луѓе.

Сите волонтери имаат право:

- 5.3.2** да им се обезбеди соодветна обука или личен развој за да бидат во состојба да ги спроведат договорените задачи или улога.

Ова право произлегува во согласност со одговорноста на националното друштво да обезбедува соодветна обука (види точка 5.1.6 од Правилникот). Доколку волонтерите се ангажираат од страна на националното друштво, тие имаат право да очекуваат соодветна обука за да ја извршат работата за која биле ангажирани.

Сите волонтери имаат право:

- 5.3.3** да имаат соодветна опрема за да може да ги спроведат договорените задачи или улога.

Ова право произлегува во согласност со одговорноста на националното друштво да обезбедува соодветна опрема (види точка 5.1.7 од Правилникот). Националното друштво кое ангажира волонтер за вршење на одредена работа мора да му ја обезбеди потребната опрема за да ја изврши работата.

Одговорности на Меѓународната Федерација

Секретаријатот на Меѓународната Федерација ќе:

- 5.4.1** ги поддржува националните друштва во нивната работа со волонтери.
- 5.4.2** определи и поддржи истражувачки проекти кои ќе помогнат за зајакнување на активностите на националното друштво за унапредување на волонтерството.
- 5.4.3** бара форми за унапредување на соработката и партнерствата со организации во граѓанското општество, јавниот и приватниот сектор кои го поттикнуваат волонтерството.

Секретаријатот на Меѓународната Федерација вети преку овој Правилник и дадената зајакнување на 27-та Меѓународна Конференција на Црвен крст и Црвена полумесечина дека ќе го поддржува волонтерството во националните друштва.

Анекс 1: Правилник за волонтирање

1. Вовед

Целта на овој Правилник е:

- 1.1.1 да се истакне значењето на волонтирањето во Движењето на Црвен крст и Црвена полумесечина
- 1.1.2 да се утврдат основни вредности и ставови на националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина кон волонтирањето.
- 1.1.3 Да се утврдат одговорностите на националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина кон волонтерите.
- 1.1.4 Да се утврдат правата и одговорностите на луѓето кои волонтираат во националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина.

2. Дефиниција

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

- 2.1.1 е мотивирано од слободната желба на лицето за волонтирање, а не од желба за материјална или финасиска добивка или надворешен социјален, економски или политички притисок;
- 2.1.2 е наменето во корист на ранливо население во заедниците согласно со Основните Принципи на Црвен крст и Црвена полумесечина,
- 2.1.3 е организирано од страна на признати претставници на националното друштво на Црвен крст или Црвена полумесечина.

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

Член на Црвен крст или Црвена полумесечина е лице кое формално ги прифатило условите за членување согласно со одредбите на статутот или правилата на националното друштво, и обично има право да биде биран и да бира претставници во раководните тела.

Волонтерите на Црвен крст или Црвена полумесечина може но и не мора да се членови на националното друштво.

3. Опсег

Овој Правилник се однесува на сите признати национални друштва Црвен крст и Црвена полумесечина кои се членови на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина.

4. Основни Принципи

Волонтирањето е средство за одреден поединец или група да го примени во пракса еден од Основните Принципи на Движењето - волонтерска служба.

Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина- членки на Меѓународната Федерација и Секретаријатот на Меѓународната Федерација:

- 4.1.1 се заложуваат за промовирање на волонтерството како значаен и позитивен придонес во подобрувањето на животот на ранливото население и за зајакнување на заедниците и граѓанското општество;
- 4.1.2 го признаваат и вреднуваат волонтерството како средство за креирање и поддршка на мрежа на луѓе кои се достапни за работа во националното друштво во случај на итна состојба;
- 4.1.3 ги вреднуваат сите волонтери примарно заради нивниот индивидуален придонес, ентузијазам и заложба, како и за искуството и вештините кои ги носат со себе;
- 4.1.4 се свесни и го вреднуваат волонтирањето во заедниците, надвор од формалната организација на програмите и активностите на националното друштво.

5. Изјава

5.1 Националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина ќе:

- 5.1.1 изготват кодекс на однесување одобрен од националниот извршен одбор кој ги утврдува правата и одговорностите на националното друштво и неговите волонтери.
- 5.1.2 ќе ангажираат волонтери за специфични, точно утврдени улоги или задачи.
- 5.1.3 ангажираат волонтери врз база на нивните заложби и потенцијали.
- 5.1.4 активно ќе се трудат да ангажираат волонтери без разлика на нивната раса, етничка припадност, пол, вера, хендикеп или возраст.
- 5.1.5 обезбедат соодветно учество на мажи и жени во волонтерските програми на националното друштво за ефикасно обезбедување на услуги и активности за прашања поврзани со родовата застапеност.
- 5.1.6 обезбедат соодветна обука која ќе му овозможи на волонтерот да ги исполни своите одговорности кон Движењето, специфичната задача или улога за која бил ангажиран да ја спроведе, и било која друга активност при итна состојба која ќе биде побарано да ја спроведе .
- 5.1.7 обезбедат соодветна опрема за задачата и улогата која ќе побараат да ја извршат волонтерите.
- 5.1.8 наградуваат и доделуваат признанија на волонтери секогаш кога тоа е можно и соодветно и ќе им обезбедуваат можности за личен развој.
- 5.1.9 обезбедат почитување на ставови и идеи на нивните волонтери во сите фази на креирање, подготвување, имплементација и евалуација на програмот или активноста.
- 5.1.10 надоместат разумни трошоци кои ги направиле волонтерите во текот на спроведување на одобрена волонтерска активност.
- 5.1.11 обезбедат соодветно осигурување за волонтерите.
- 5.1.12 обезбедат волонтерската работа да не биде замена и причина за губење на платената служба.
- 5.1.13 обезбедат, кога треба да се платат луѓе за извршување на одредена задача или работа, тие да го имаат статусот на вработени лица, со склучени договори за работно ангажирање. Со тоа, тие се покриваат и заштитуваат од законите поврзани со вработување, и други одредби поврзани со запазување на минимална плата, склучување договори и други законски права и одговорности.
- 5.1.14 обезбедат соодветна обука и развојни можности за постоечките и потенцијалните волонтери од раководството.
- 5.1.15 се трудат да ја унапредат соработката и партнерствата со организации во граѓанското општество и јавниот и приватниот сектор кои го поттикнуваат волонтерството.

5.2 Од сите волонтери на Црвен крст и Црвена полумесечина се очекува:

- 5.2.1 да делуваат во согласност со Основните Принципи на Меѓународното Движење на Црвен крст и Црвена полумесечина и да го промовираат нивното дисеминирање.
- 5.2.2 да ги почитуваат Правилата за употреба на амблемот и да ја спречат неговата злоупотреба.
- 5.2.3 да се трудат и работат според највисоките стандарди за работа.
- 5.2.4 да го потпишат, и да се однесуваат во согласност со Кодексот за однесување на во

лонтери на националното друштво, Правилата и/или Етичкиот Кодекс и Основите на Волонтерска Служба.

- 5.2.5 да бидат на располагање во случај на итна состојба, во договор со националното друштво и во согласност со вештините и способностите кои ги поседуваат.
- 5.2.6 да одговорат на потребите на корисниците и да го зајакнат капацитетот за само-помош и активно волонтирање.

5.3 Сите волонтери имаат право:

- 5.3.1 да изберат да станат член на националното друштво, во согласност со одредбите на статутот.
- 5.3.2 да им се обезбеди соодветна обука или личен развој за да бидат во состојба да ги спроведат договорените задачи или улога.
- 5.3.3 да имаат соодветна опрема за да може да ги спроведат договорените задачи или улога.
- 5.3.4 да прифатат или одбијат задача или улога во согласност со Етичкиот Кодекс и Основите на Волонтерската Служба.

5.4 Секретаријатот на Меѓународната Федерација ќе:

- 5.4.1 ги поддржува националните друштва во нивната работа со волонтери.
- 5.4.2 определи и поддржи истражувачки проекти кои ќе помогнат за зајакнување на активностите на националното друштво за унапредување на волонтерството.
- 5.4.3 бара форми за унапредување на соработката и партнерствата со организации во граѓанското општество и јавниот и приватниот сектор кои го поттикнуваат волонтерството.

6. Забелешка

Волонтирањето влијае на повеќе аспекти во активностите на националните друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина; посебно, во делот на развојот на програми, имплементација и евалуација, и локално, национално и меѓународно раководење. Овој Правилник треба да се земе во предвид заедно со сите други правилници на Федерацијата посебно во однос на правилниците за Полова застапеност, Млади, Подготвеност при катастрофи и Социјални активности.

Одлука 15 - 12 седница на Генерално Собрание 1999

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА МЕГУНАРОДНОТО ДВИЖЕЊЕ НА ЦРВЕН КРСТ И ЦРВЕНА ПОЛУМЕСЕЧИНА

ХУМАНОСТ

Меѓународното Движење на Црвен крст и Црвена полумесечина настана како резултат на желбата да им се помогне на ранетите на бојното поле 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 завзема 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 Црвен крст или Црвена 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.



Оваа публикација е испечатена со средства од Фондот за интензивна надградба на капацитети на Меѓународната Федерација на Црвен крст и Црвена полумесечина.

This publication was published with funding from the Intensified Capacity Building Fund of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies.

www.redcross.org.mk