

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo

VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1

VolExpo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo Toolbox 1

**Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1**

VolExpo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Satura rādītājs

Demokrātiskā vadība	2
Dažādi organizācijas veidi – dažādi kontroles veidi	2
Organizāciju veidi un demokrātijas kritēriji	3
Sanāksmju demokrātiska pārvaldība	4
Volunteer Task Tray – brīvprātīgo uzdevumi	6

Demokrātiskā vadība

Dažādi organizācijas veidi – dažādi kontroles veidi

Uzņēmumi un iestādes

Organizācijas lēmumu pieņemšanas process reti kad ir pilnīgi demokrātisks, ja vispār kādreiz ir. Piemēram, privātajā uzņēmējdarbībā atbildība netiek sadalīta vienādi; darba devējs ieceļ vadītājus, lai vadītu un sadalītu darbu. Uzņēmumiem ar daudzām nodaļām ir tendence ir vadības hierarhija. Parasti argumenti ir, ka uzņēmuma darbībai ir jābūt efektīvai un vadības funkcijām ir nepieciešama īpaša kvalifikācija. Tāpat arī darbinieki parasti neietekmē vadītāju iecelšanu; tas ir galvenokārt valdes locekļa lēmums, kas pārstāv lielākos akcionārus. Vadībai valsts pārvaldē ir līdzīga struktūra, ar to atšķirību, ka politiskās struktūras ieceļ valsts un vietējo aģentūru padomes. Tomēr biedri, nevis darbības efektivitāte, var noteikt, vai organizācijā lēmumi tiek pieņemti atbilstoši demokrātiskiem kritērijiem. Piemēram, uzņēmumi, kas pieder darbiniekiem, līdz ar to tur ir mazāk ierobežojumu vienlīdzīgas atlīdzības un personiskās autonomijas principiem.

Nodibinājumi

Nodibinājumi (fondi) ir izņēmuma gadījums. Tā kā tiem nav biedru, tie nevar būt demokrātiski. Kad dibinātāji ir iecēlušī padomi, tā regulāri sevi atjauno, nodibinājuma darbību regulē statūti, ko var grozīt tikai izņēmuma gadījumos. Tomēr fondi, lai gan nav demokrātiski, dažkārt tiek izmantoti demokrātiskiem mērķiem, piemēram, lai pārvaldītu kapitālu, ja finansējums paredzēts attīstības palīdzībai, ko kontrolē dalībnieki.

Asociācijas

Darba dzīvi veido vērtības kā kompetence un efektivitāte, tāpēc dominējošā kontroles forma ir autoritāra. Tomēr asociācijās ir vairāk vietas vienlīdzīgas atlīdzības un personīgās autonomijas principiem. Pat vismazākajām asociācijām parasti ir izpildu komiteja. Asociācijās, kas apgalvo, ka tās ir demokrātiskas, šai komitejai ir jāatskaitās tieši biedriem regulārās sanāksmēs. Tādējādi sanāksme ir augstākā lēmuma pieņēmēja - katra dalībnieka intereses ir vienādas, neviens – pat ne priekšsēdētājs – nesaņem vairāk pilnvaru kā jebkurš cits biedrs lēmuma pieņemšanai.

Lielām asociācijām ar finanšu resursiem bieži vien ir darbinieki. Tādā gadījumā sanāksmi var pielīdzināt parlamentam, izpildu komiteju valdībai un darbiniekus - valsts aģentūrām, kas īsteno valdības lēmumus.

Sadarbības tīkli

Sadarbības tīkls (network) ir arēna sadarbībai un sarunām. Tā ir anarhiska organizācijas forma, kas, atšķirībā no asociācijas, nepieņem saistošus lēmumus, tikai brīvprātīgas vienošanās. Pamatvērtībā ir brīvība: nevienam nav pienākuma piedalīties kopīgās darbībās vai projektos pret savu gribu. Sadarbības tīkls nav juridiska persona; tas nevar parakstīt saistošus līgumus, pārstāvēt citas puses vai sniegt paziņojumus citu vārdā. Tāpat sadarbības tīklu nevar saukt pie atbildības par tā sadarbības partneru darbībām.

Piemēram, Demokrātijas akadēmija ir tīkls, kurā apmēram četrdesmit organizācijas brīvprātīgi dalās ar idejām un finansējumu nelielam sekretariātam, kas izstrādā metodes un apmācības, lai veicinātu demokrātijas jautājumus. Nav dalības maksas - organizācijas vienkārši sadarbojas, un katra no tām lemj, vai veikt finanšu iemaksu, iesaistīt sekretariātu apmācībām un iesaistīties citos kopīgos projektos ar sadarbības partneriem. Tādējādi Demokrātijas akadēmija nav organizācija pati par sevi; tā ir platforma, ko organizē viens no sadarbības partneriem - kultūras asociācija ar nosaukumu Ordfront. Ordfront ir organizācija, kas atskaitās par sekretariāta budžetu un darbību.

Organizāciju veidi un demokrātijas kritēriji

Iekļaujoša dalība ir galvenais kritērijs

Absolūti noteicošais ir, lai ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā. Asociācija ir demokrātiska tikai tad, ja pret visiem izturas vienlīdzīgi un ciena katru kā patstāvīgu personu – kā vienlīdzīgu pilsoni. Jebkāda veida diskriminācija ir šīs prasības pārkāpums. Šādas tendences var novērst jebkurā organizācijā, ja tās kultūru zināmā mērā ietekmē vienlīdzīgas atlīdzības un Personīgās autonomijas principi.

Turklāt dažām iestādēm ir prasība iekļaut biedrus organizācijas pārvaldē. Piemēram, visiem biedriem jābūt vienlīdzīgai ietekmei uz valdes un vadītāju iecelšanas procedūru. Ja šie jautājumi netiek organizēti šādā veidā, dažu biedru interesēm būs lielāka nozīme nekā citu, kas pārkāpj vienlīdzīgas attieksmes principu.

Asociācija var izpildīt šo prasību, ja tā ir pieejama visiem, kurus skar asociācijas darbība. Pretējā gadījumā tas būs vairāk kā ekskluzīvs klubs, kas atzīst dažus cilvēkus un pārējos nepieņem.

Tajā pašā laikā, noteikumiem, kas ir vai nav biedrs, ir jābūt skaidriem un nediskriminējošiem. Pat tad, ja cilvēkiem ir atļauts piedalīties noteiktās darbībās, neesot biedriem, jābūt iespējai skaidri nošķirt biedrus, kam ir tiesības pieņemt lēmumus. Tas būtībā ir spēka jautājums, spēka bāzei jābūt objektīvai un skaidri definētai, ja tā ir jāsadala. Ja kļūšana par biedru ir atkarīga no citu labvēlības, tas rada piemērotu vidi grupējumu veidošanai.

Kopīgs risinājums ir biedru dalības maksa. Tās palīdz finansēt asociācijas darbību, bet tās vissvarīgākais uzdevums ir apstiprināt biedrus – apstiprinājums manām tiesībām piedalīties. Tas attiecas arī uz to, ka ilgtermiņa dalībniekiem regulāri jānorāda ka tie joprojām atbalsta asociācijas mērķus un darbību. Pretējā gadījumā, ja krīze liek biedriem piekrist alternatīviem priekšlikumiem, šādiem ilgtermiņa dalībniekiem var būt nepamatota ietekme uz lēmumiem.

Sanāksmju demokrātiska pārvaldība

Dažādi sanāksmju veidi – dažādi kontroles veidi

Sanāksmes parasti uzskata par nepieciešamu ļaunumu, un tās bieži vada ieraduma spēks. Reti, kad ir iespēja apspriest sanāksmes mērķi un piemērotu formu:

- ja tas ir tikai jautājums par informācijas nodošanu asamblejai, iespējams to var veikt klasiskā formā, kur boss vai eksperti runā un pārējie klausās;
- situācijās, kad ir nepieciešamas izmaiņas organizācijā, demokrātiskāka forma būtu vēlama, piemēram, kopējā darba kārtība, kas dod iespēju ikvienam tikt uzklausītam;
- lai uzzinātu, kas faktiski notiek organizācijā, anarhiālāka forma var noteikt dalībniekiem brīvi jebkuru tēmu, kādu viņi vēlas, un apspriest to mazākās grupās.

Sanāksmes un spēks

Sanāksmēm nepieciešams laiks. Lai būtu droši, ka viņu jautājumi tiks izskatīti, cilvēki bieži vien vēlas pēc iespējas ātrāk tos apspriest, jo var beigties laiks. Šādā situācijā viņi, iespējams, nevēlēsies tērēt dārgo laiku procesuālos jautājumos. Tas var radīt ievērojamu kaitējumu. Bez struktūras sanāksmē veidojas nomācoša atmosfēra: daži apņēmīgi dalībnieki sacentīsies savā starpā; vai priekšsēdētājs pārņems, atjaunos sanāksmes kārtību pēc saviem noteikumiem. Abos gadījumos pēc sanāksmes klusie dalībnieki brīnīsies, kāpēc viņi tur vispār piedalījās - viņu klātbūtne neradīja nekādu atšķirību.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Ikviens jūt, ka sanāsmēs laiks ir spēks, un daudzi cilvēki nevēlas sacensties par to. Pieredze ir iemācījusi viņiem, cik viegli ir pašpārliecinātiem cilvēkiem apklusināt citus un saņemt savu daļu, izmantojot dažāda veida dominēšanu. Tādēļ sanāksmju demokrātiska pārvaldība ietver divus galvenos uzdevumus:

- iedrošināt pasīvos dalībniekus būt drosmīgākiem un aizstāvēt sevi;
- sadalīt laiku vienveidīgāk starp dalībniekiem.

Papildinformācija par metodi: <http://www.democracy.se/>

Volunteer Task Tray - brīvprātīgo uzdevumi

Avots: Karreinen, Halonen & Tennilä (redaktori) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry. 10–12.

Nepieciešami vairāk un dažādi darba uzdevumi

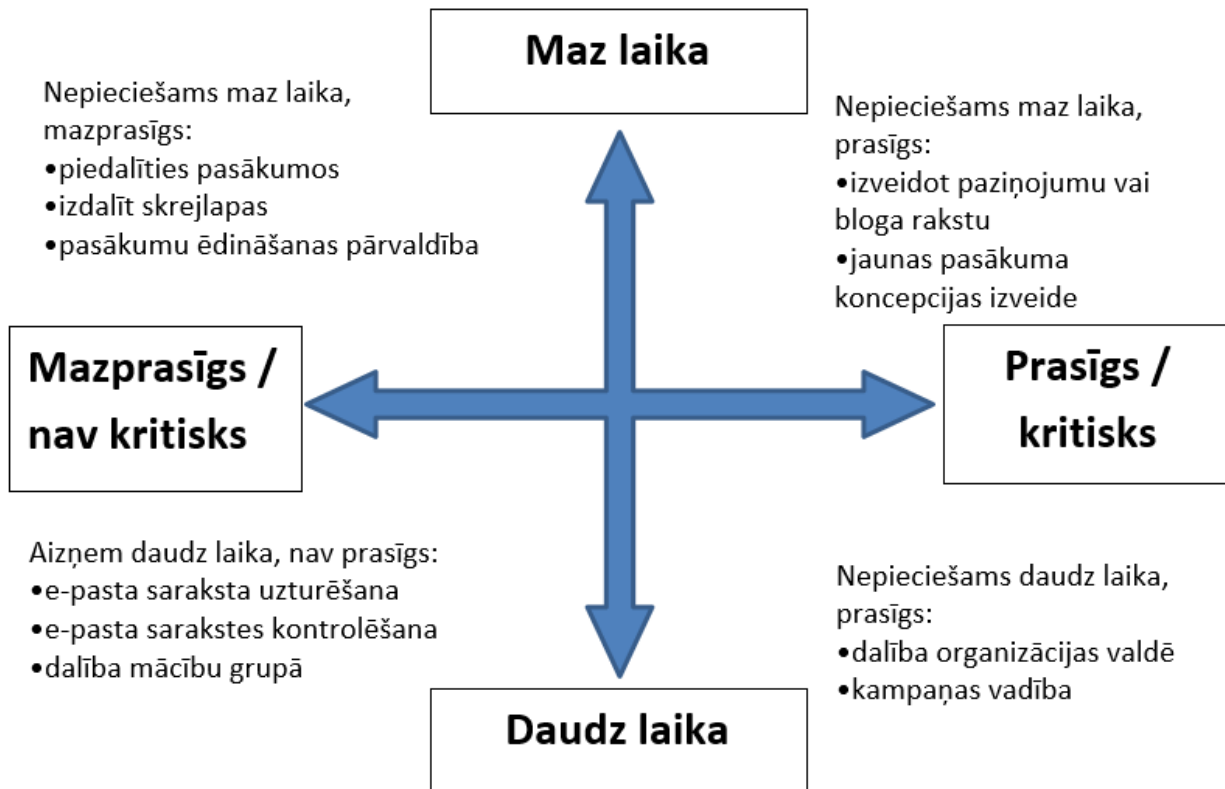
Aktīvi cilvēki, kuriem ir ilgtermiņa sadarbība ar organizāciju, var aizmirst, ka jauni brīvprātīgie var nebūt uzreiz gatavi upurēt visu savu dzīvi – vai pat visu brīvo laiku – organizācijai, kurai viņi ir pievienojušies. Ja dalības prasība ir "visu vai neko" (kā tas bieži notiek nevalstiskajās organizācijās), nav brīnums, ka daudzās organizācijās ir tikai daži aktīvi cilvēki. Lai gan var būt ir daudz cilvēki, kas atbalsta jūsu organizāciju, taču ļoti maz no viņiem ir gatavi pārvērst brīvprātīgo darbu par pusi dienas darbu, vai sliktākajā gadījumā vēl laukietilpīgākā pasākumā.

Iespējams, organizācijas varētu sasniegt daudz vairāk, ja būtu lielāks skaits aktīvo dalībnieku, kas sniedz nedaudz mazāku vidējo ieguldījumu organizācijas darbībās. Vai jūsu organizācija varētu piedāvāt nozīmīgus uzdevumus mazāk aktīviem cilvēkiem, kuri varētu apņemties veikt brīvprātīgo darbu stundu, pusstundu vai piecpadsmit minūtes nedēļā? Vairāk cilvēku var brīvprātīgi piedalīties organizācijā vai kampaņā, ja ir pieejami uzdevumi arī mazāk aktīviem cilvēkiem.

No otras puses, daži cilvēki, kas darbojas organizācijā, var vēlēties veltīt daudz sava laika. Aktīvi cilvēki bieži vien ir zelta vērtē organizācijās. Lai vislabāk izmantotu aktīvo, apņēmīgo cilvēku ieguldījumu, ir jāplāno interesanti, jēgpilni un atbilstoši uzdevumi, kas viņiem jāveic organizācijā. Valdes sastāvs ir piemērs brīvprātīgam uzdevumam, kam nepieciešama ilgtermiņa darbošanās organizācijā. Padomei ir jānosaka, cik daudz laika loma valdē prasa katru gadu, un to, kas tiek sagaidīts no valdes amatā. Organizācijās ir nepieciešams vairāk dažādu lielumu uzdevumu, lai tie būtu piemēroti cilvēku atšķirīgajām dzīves situācijām un iespējām piedalīties pasākumos.

Plānojot brīvprātīgo uzdevumus, ieteicams nodrošināt lielu uzdevumu dažādību, lai atbilstu cilvēku dažādajām dzīves situācijām. Uzdevumus var iedalīt pēc tā, cik laukietilpīgi tie ir, izmantojot diagrammu, kas attēlota nākamajā lapā. Ja vēlaties aktīvāk iesaistīt cilvēkus savā organizācijā, jums vajadzētu piedāvāt ļoti dažādus brīvprātīgā darba uzdevumus.

Attēls: Daudzveidīgs brīvprātīgā darba lomu piedāvājums ietver uzdevumus, kas dažādā mērā laikietilpīgi un prasa dažāda mēra atbildību.





Sivis Study Centre

Opintotoiminnan Keskusliitto ry Helsinki – FINLAND
+358 40 3504500
ok-sivis.fi



BÜYÜK ORTADOĞU SAĞLIK VE EĞİTİM VAKFI

Hacıbayram Mahallesi Eşme Sokak No:2 Altındağ/Ankara
+90 312 311 60 65
ekucukarslan@gmail.com
bosev.org



ACTA Center - Abilities Carrer
Training Attitude
Oradea – ROMANIA
0034 96 208 71 10
actacenter.ro



Cooperazione Paesi Emergenti
Catania – ITALY
+39 095317390
cope@cope.it



KERIGMA

Kerigma, Instituto de
Inovação e
Desenvolvimento Social de
Barcelos
Barcelos – PORTUGAL
00351 253 825 353
europa@kerigma.pt



ASPECT – MIR
Plovdiv – BULGARIA
office@aspectmir.eu
www.aspectmir.eu



Foundation of Knowledge
Hódmezővásárhely – HUNGARY
+36 30 2483431
tudasalapitvany.hu



AHE - University of Humanities and Economics
Lodz – POLAND
+4842 6315800
ahe.lodz.pl

Akademia
Humanistyczna
Ekonomiczna
w Łodzi



Foundation for Society
Rīga – LATVIA
+371 26558079
fondssabiedribai.lv



ValExpo