



Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës

Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave

Raporti i Monitorimit të Kodit të Mirësjelljes të RrGGK & Plani i Ngritjes së Kapaciteteve për Anëtarët

HYRJJE

Në Planin Strategjik të Rrjetit të Grupeve të Grave të Kosovës (RrGGK) për vitet 2011-2014, ngritja e kapaciteteve të RrGGK është një prej programeve kyqe e identifikuar nga anëtarët e RrGGK. Përderisa 98 organizata anëtare të RrGGK luajn një rol të rëndësishëm në komunitetin e tyre dhe gjithë Kosovën, ato shpesh hasin në vështërsi për të arritur deri te fondet.

Në vitin 2006, RrGGK u bë rrjeti i parë joprofitabil nga organizatat joqeveritare që ka shqyrtuar dhe miratuar kodin e mirësjelljes, duke vendosur një shembull për transparencë dhe përgjigjësi. Anëtarët e RrGGK janë pajtuar të zbatojnë Kodin e Mirësjelljes, me mbështetjen e RrGGK, në vitet e ardhshme.

Në vitet 2011 dhe 2012, RrGGK ka kryer vlerësimin e tij të dytë se deri në cilën shkallë anëtarët e RrGGK e kanë zbatuar Kodin e Mirësjelljes. Në total, 82 nga 98 organizata anëtare të RrGGK, duke përfshirë dhe RrGGK, kanë marrë pjesë në vlerësim. RrGGK kishte vështërsi për të arritur deri tek disa organizata anëtare për shkak të orarave të ngarkuara të tyre, përveq rrethanave të tjera. Si rezultat, pasi që ato nuk kanë mundur për dy vite me rradhë të takohen për intervistë edhe pas perpjekjeve të shumta nga RrGGK dhe poashtu duke marrë në konsideratë që ato nuk kanë marrë pjesë në mbledhjet e rregullta të anëtarëve të RrGGK për një kohë të gjatë, RrGGK propozoi që 8 organizata anëtare të largohen. 17 organizatat e tjera anëtare që kanë mbetur, 5 organizata të vjetra anëtare dhe 12 organizata të reja anëtare, do të kontaktohen gjatë muajve të ardhshëm për të përfunduar intervistën gjatë vitit 2013.

Vlerësimi përfshiu vizitat tek secila anëtare në zyret e tyre (vetëm në rast se ato nuk kishin zyre) dhe t'i intervistoj ato. Intervista e thellë zgjati mesatarisht 1.5 orë (shiko Aneksin 2 për të gjitha gjetjet). Në përgjithësi, anëtarët e RrGGK ishin shumë falenderuese për interesimin e treguar të RrGGK mbi nevojat dhe situatën e tyre. Intervista ndihmoi RrGGK të identifikoj fushat në të cilat anëtarët e RrGGK mund të përfitojnë nga përkrahja e RrGGK.

Përveq kësaj, gjatë intervistës, nëpërmjet vlerësimit vjetor të anëtarëve të RrGGK, dhe vlerësimit të trajnimeve, RrGGK ka pyetur anëtarët për nevojat e tyre (shiko Aneksin 3). Anëtarët e stafit të RrGGK vëzhguan për nevojat shtesë gjatë punës me anëtarët, veçanërisht si pjesë e procesit të dhënies së granteve përmes Fondit të Grave të Kosovës.

Duke u nisur nga të gjitha burimet e informacionit, RrGGK ka përgatitur Raportin e Monitorimit të Kodit të Mirësjelljes dhe Planin e Ngritjes së Kapaciteteve për anëtarët, i cili do të përdoret për të mbështetur anëtarët në vitin 2013. Raporti ka identifikuar nevojat e anëtareve të RrGGK, veçanërisht për Kodin e Mirësjelljes. Më pas, ky raport propozon trajnime dhe punëtori për organizatat anëtare duke u bazuar në nevojat e tyre drejt rritjes së kapaciteteve të tyre.

GJETJET: MONITORIMI I ZBATIMIT TË KODIT TË MIRËSJELLJES

Kodi i mirësjelljes së RrGGK përfshinë gjashtë parime bazë, të përbëra nga shumë parime specifike. Ky raport reflekton fushat ku anëtarët e RrGGK mund të përfitojnë nga përkrahja e mëtutjeshme. Pjesa në vazhdim korrespondon me secilin parim në Kodin e Mirësjelljes, duke identifikuar arritjet dhe nevojat për ngjirje të kapaciteteve të anëtareve lidhur me secilin parim.

Misioni dhe Programi

Sipas Kodit të Mirësjelljes së RrGGK, organizata anëtare e RrGGK duhet të ketë të definuar qartë misionin e saj, ndërsa programet dhe aktivitetet duhet të kontribuojnë në arritjen e misionit. Një organizatë, duhet rregullisht të siguroj mundësi për mbështetësit, përfituesit dhe publikun që të vlerësojnë misionin, programet dhe aktivitetet e saj.

Pikat e forta

- 100% kanë thënë që stafi i tyre dhe bordi nuk përfitojnë nga organizata apo nga puna e organizatës
- 99% nga anëtarët e intervistuar kanë thënë që ato nuk përkrahin ndonjë parti politike
- 99% të organizatave anëtare kanë statut.

Nevojat për Zhvillimin e Kapaciteteve

- 11% kanë një sistem nëpërmjet të cilit stafi dhe përfituesit mund të adresojnë ankesat në mënyrë anonime: Pjesa më e madhe e anëtareve të RrGGK kanë një mesatare prej katër anëtareve të stafit apo vullnetarëve. Ato besojnë që çdokush ka hapsirë të mjaftueshme të ngrisin shqetësimet dhe ankesat e tyre. Si rezultat, anëtarët e RrGGK duhet të informohen rreth ekzistencës dhe rëndësisë së një sistemi për ankesa anonime.
- 22% kanë diskutuar në pesë vitet e fundit me stafin, bordin dhe përfituesit nëse misioni duhet të rishikohet;
- 67% nga anëtarët kanë një deklaratë të misionit që tregon se si aktivitetet janë realizuar, për aktivitetet ku janë të përfshira tani dhe ato për të cilat organizata punon që t'i arrijë (në periudhë afat-gjate).
- Ndërveprimi i RrGGK me anëtarët në vitin 2012 tregoi që përderisa disa nga anëtarët kanë një deklaratë të misionit, mund të avancohet edhe më shumë.

Plani i RrGGK

RrGGK do të ofroj punëtori konkrete një ditore për anëtarët mbi përpilimin e një deklaratë të fuqishme të misionit.

Qeverisja e Mirë

Në përputhje me Kodin e Mirësjelljes së RrGGK, organizata anëtare e RrGGK ka një bord të drejtorëve të përzgjedhur, që punojnë në mënyrë vullnetare dhe janë efektiv, të cilët përcaktojnë misionin e organizatës, krijojnë procedurat dhe politikat e menaxhimit, sigurojnë që organizata të ketë burime njerëzore të afta dhe të përshtashme dhe së fundi të sigurojë që organizata ka burime financiare që janë në dispozicion për punën e tyre. Bordi monitoron menaxhmentin, financat dhe kualitetin e programeve të organizatës.

Pikat e forta

- 71% të anëtareve kanë Bordin e Drejtorëve që përfshinë individ të cilët janë të përkushtuar në misionin e organizatës dhe kanë përvojën që u nevojitet për ta mbështetur organizatën.

Nevojat për Zhvillimin e Kapaciteteve

- 30% e Bordit të anëtareve kanë vlerësuar punën e Drejtoreshës në vitet e fundit;
- 39% të organizatave anëtare kanë një politikë lidhur me sa anëtarë të Bordit duhet të kenë;
- 40% të anëtareve të Bordit kanë punësuar Drejtoreshën e organizatës së tyre.
- Intervistat me anëtarët sugjerojnë që shumë prej tyre kanë Bordin, por Bordi nuk funksionon në mënyrë të rregullt, bazuar në politikat e organizatës. Disa anëtarë përfshijnë anëtarët e tyre të Bordit në marrjen e vendimeve dhe mbikqyrjen e punës së organizatës. Shumë prej tyre nuk kanë një politikë që drejton punën e Bordit të organizatës.

Plani i RrGGK

RrGGK planifikon të organizoj punëtorë konkrete një ditore për anëtarët e saj mbi "Krijimin dhe Përfshirjen e një Bordi Aktiv".

Burimet Njerëzore

Në përputhje me Kodin e Mirësjelljes së RrGGK, anëtarët e stafit me pagesë, përfshirë vullnetarët, kontribuojnë në avancimin e organizatës për të përmbushur në mënyrë efektive misionin e tyre. Organizatat anëtare të RrGGK kanë rregullore që specifikojnë relacionet e tyre me stafin e paguar dhe ata vullnetarë, të cilat përfshijnë parimet dhe standardet e sjelljes së punëtorit, pritshmëri të qarta për anëtarët e stafit, dhe metodat e vlerësimit të performancës së anëtareve të stafit.

Pikat e forta

- 100% të anëtareve të stafit kanë sjellje që kontribuojnë në zhvillimin e organizatës
- 100% të anëtareve kanë thënë se stafi i tyre nuk është angazhuar në kritika publike të organizatës
- 100% të anëtareve kanë thënë se stafi i tyre nuk është përfshirë në veprime të pandershme, mashtrime, ose prezentime të rrejshme të aktiviteteve të organizatës së tyre
- 80% të anëtareve kanë vullnetarë.

Nevojat për Zhvillimin e Kapaciteteve

- 24% e stafit të anëtareve kanë marrë pjesë në vlerësimin e brendshëm vjetor të organizatës: Organizatat nuk kanë tendencë për të kryer vlerësime vjetore të brendshme për shkak se nuk kanë një rregullore të duhur të politikave dhe nuk mendojnë se mund të funksionojë siç duhet pa financim të rregullt, thanë ato.

- 41% të organizatave anëtare kanë punësuar anëtar të rinjë të stafit: Pasi që ato nuk kanë fonde, shumica e stafit ekzistues paguhet vetëm gjatë projekteve. Jo të gjitha organizatat kanë projekte të qëndrueshme afatë-gjate. Për këtë arsye, organizatat kanë vullnetarë pasi që nuk mund të punësojnë staf. Ato përfshijnë njerëz të cilët janë të përkushtuar të punojnë në këto çështje.
- 43% kanë rregullore të politikave: Anëtarët e RrGGK nuk kanë tendencë që të kenë një rregullore të duhur të politikave që bazohet në ligjet e Kosovës. Përderisa shumica e organizatave kanë rregullore të politikave, ajo është pjesërisht për stafin por shumë gjëra të rëndësishme mungojnë. Duke pasur një rregullore të dobët krijohen probleme si në funksionimin e organizatës poashtu edhe kur aplikojnë për fonde, pasi që donatorët kërkojnë që organizatat udhëheqëse të projektit të kenë procedura të qarta të përcaktuara me shkrim.

Plani i RrGGK

RrGGK do të organizoj punëtori tri ditore mbi “Rregulloren e Politikave dhe Burimet Njerëzore”. Punëtorja do të përfshijë shkruarjen e rregullores së politikave dhe mënyrën e përdorimit të saj.

Përgjegjësia dhe Transparenca Financiare

Sipas Kodi të Mirësjlljes së RrGGK, një organizatë duhet t’i përmbahet kërkesave ligjore të përcaktuara me rregulloret dhe ligjet e Kosovës, poashtu të donatorëve përkatës; të ketë një sistem të qëndrueshëm financiar; të mbajë raporte dhe dosje të sakta financiare; të përdor financat vetëm për qëllime bamirësie; dhe lidhur me financat, të jetë e hapur dhe transparente me përkrahësit, përfituesit, dhe publikun.

Pikat e forta

- 98% të organizatave anëtare të RrGGK janë të regjistruara
- 91% kundërshtojnë dhe nuk marrin pjesë në ndikime partiake (p.sh. burimet e tyre nuk janë përdorur për të mbështetur asnjë politikan apo parti politike).

Nevojat për Zhvillimin e Kapaciteteve

- 7% kanë politika të cilat specifikojnë prej cilëve individ, biznese, apo organizata, ose çfarë llojë donacioni pranojnë ose nuk do të pranojnë, në përputhje me misionin e tyre;
- 13% janë të hapur dhe transparent në lidhje me buxhetin e tyre, duke e vënë atë cdo vit në dispozicion për publikun dhe të gjitha palët e interesuara;
- 27% ofrojnë një deklaratë për anëtarët e Bordit dhe stafin që spjegon konfliktin e interesit (të cilën e nënshkruajnë, duke u pajtuar të zbatojnë politikat e organizatës mbi konfliktin e interesit);
- 37% kanë rregullore të shkruar mbi konfliktin e interesit;
- 40% veprojnë në përputhje me buxhetin vjetor;
- 48% kanë rishikuar buxhetin dhe shpenzimet e tyre për të identifikuar nëse shpenzimet për fushat e caktuara kanë qenë të ndryshme prej atyre që kanë qenë të planifikuara: disa organizata nuk e shohin nevojën dhe/ose nuk kanë përvojë në rishikimin e shpenzimeve të buxhetit;
- 54% kanë rregullore të shkruar mbi financat;
- 62% kanë dorëzuar një raport të saktë financiar për të gjithë donatorët e tyre;
- 63% kanë dorëzuar një raport të saktë përshkrues rreth punës së tyre tek të gjithë donatorët: Shumica e anëtareve të RrGGK punojnë me projekte të vogla dhe dorëzojnë raporte të shkurtëra përshkruese dhe financiare. Vetëm disa prej tyre kanë përvojë me

projekte të mëdha për shkak të mungesës së mjaftueshme të kapaciteteve njerëzore dhe financiare.

- 65% janë në përputhje me ligjet e aplikueshme, përfshirë ligjet për përgjegjësinë financiare.

Plani i RrGGK

RrGGK do të përkrahë anëtarët në përmirësimin e praktikave të menaxhimit financiar në këto fusha duke organizuar disa punëtori që do të përfshijnë: një punëtori dy ditore në përgatitjen e raporteve financiare; një punëtori dy ditore në përgatitjen e buxhetit; dhe një punëtori dy ditore në përgatitjen e të gjitha dokumenteve në përputhje me ligjet e Kosovës (p.sh. ligji për përgjegjësi financiare, taksat).

Përgjegjësia Qytetare

Sipas Kodit të Mirësjelljes së RrGGK, OJO-të operojnë në shërbim të shoqërisë. Si e tillë, ato duhet të jenë transparente dhe përgjegjëse ndaj anëtareve, përfituesve, përkrahësve, dhe shoqërisë në përgjithësi, duke u siguruar atyre informata mbi financat, programet dhe aktivitetet.

Pikat e Forta

- 100% të anëtareve janë deklaruar që ato nuk diskriminojnë asnjë person gjatë punësimit, programeve apo komunikimeve të tyre, në bazë të moshës, racës, kombësisë, etnisë, religjionit, gjinisë, edukimit, mjeteve financiare, orientimit seksual, apo aftësisë së kufizuar
- 99% të organizatave anëtare të RrGGK kanë përcaktuar qëllimet, vendimet, dhe aktivitetet në mënyrë të pavarur dhe nuk janë shfrytëzuar nga asnjë parti politike, institucion publik, ose biznes privat për interesat e tyre

Nevoja për Ngritjen e Kapaciteteve

- 12% të anëtareve kanë vënë në dispozicion të palëve të interesuara dhe publikut raportin e tyre mbi aktivitetet dhe financat për vitin paraprak;
- 37% kanë informuar publikun nëpërmjet shpërndarjes së buletineve, publikimeve, apo dhënies së informacioneve të tjera mbi punën e tyre;
- 18% kanë ueb-faqe;
- 23% kanë të caktuar një anëtarë të stafit, me njohuri, që është përgjegjëse për marrëdhëniet dhe komunikimin me publikun dhe që ofron informata për publikun kurdo që i kërkohet.

Plan i RrGGK

Përderisa anëtarët besojnë që kjo është pjesë shumë e rëndësishme e punës së tyre, ato nuk kanë shumë përvojë në këtë fushë. Bazuar në këto gjetje dhe në kërkesat e anëtareve, RrGGK do të organizoj punëtori dy ditore mbi marrëdhëniet me publikun. Punëtorja do të mbulojë pjesët: si të përgatitet një kumtesë për media; si të informohet publiku mbi punën e tyre (p.sh. si të përgatiten fletushkat, broshurat, buletin); dhe se si të përdoren burime minimale në mënyrë të ndjeshme ndaj mjedisit për materialet në marrëdhënie me publikun.

Partneritetet dhe Rrjetëzimi

Sipas Kodit të Mirësjelljes së RrGGK, krijimi i partneriteteve dhe rrjeteve me organizatat tjera dhe organeve qeveritare jo-partiake janë shumë të rëndësishme për punën e RrGGK dhe anëtareve të saj. Organizatat anëtare të RrGGK synojnë të mbajnë raporte profesionale, pozitive dhe të respektimit të ndërsjellë me organizatat e tjera, veçanërisht me ato që punojnë me çështje të ngjashme.

Pikat e Forta

- 100% të anëtareve kanë thënë që sillen me profesionalizëm dhe trajtojnë përfituesit dhe partnerët e tyre me respekt
- 100% kanë thënë që respektojnë pronësinë e ideve dhe projekteve të inividëve dhe organizatave të tjera

Nevojat për Zhvillimin e Kapaciteteve

- 27% kanë rregullore që siguron që të dhënat personal të punonjësve që shërbejnë përmes punës së tyre të mbeten konfidenciale, edhe pse kjo nuk është e nevojshme të aplikohet nga të gjitha organizatat anëtare. Sa i përket strehimoreve, ato kanë këtë rregullore për shkak të natyrës së tyre të punës.

Plani i RrGGK

RrGGK do të jap informacione drejt adresimit të nevojave të organizatave në këto fusha nëpërmjet punëtorisë së saj mbi rregulloren e politikave.

PLANI I ZHVILLIMIT TË KAPACITETEVE TË RRGK PËR ANËTARET

Bazuar në këto gjetje, RrGGK planifikon të organizoj punëtori për anëtarët e saj. Punëtoritë vijuese do të ofrohen gjatë vitit 2013. Për cdo çështje, ne përshkruajmë temat që do të mbulohen, propozojmë trajnerët/udhëheqësit, dhe planifikojmë afatin kohor për secilën punëtori (shiko Aneks 1). Që të jetë më efikase, RrGGK do të bazohet në burimet e veta të brendshme (p.sh. kapacitetet e stafit) kudo që ka mundësi. Punëtoritë janë radhitur sipas rëndësisë.

1. Punëtori tri ditore mbi Shkrimin e Projekt Propozimeve

Një punëtori mbi Shkrimin e Projekt Propozimeve është organizuar në vitin 2012, dhe është konsideruar si mjaft e sukseshme nga anëtarët. Sidoqoftë, pasi që këto njohuri kërkojnë kohë që të zhvillohen, anëtarët e RrGGK kërkuar punëtori shtesë si vazhdimësi e punëtorisë së parë. Shumë anëtare kanë kërkuar këtë punëtori, poashtu edhe nëpërmjet formave për vlerësimin vjetor të RrGGK-së. Për më tepër, në Punëtorinë e Parë për Shkrimin e Projekt Propozimeve nuk ka pasur kohë të mjaftueshme të mbulohen të gjitha temat e rëndësishme. Në ditën e parë të kësaj punëtorie tri ditore, ne do të rishikojmë informatat që janë mbuluar në punëtorinë e parë dhe do të fillojmë procesin e hartimit të propozimit në grupe të vogla. Në ditën e dytë do të diskutohet mbi riskun dhe supozimet, sikurse janë në kolonën e fundit të Kornizës Logjike. Dita e tretë do të përfshijë monitorimin dhe vlerësimin, duke përfshirë treguesit. Punëtorinë do të përfshijë ligjerata të shkurtëra me shembuj, grupe punuese të vogla interaktive, luajtjen e roleve (role play), si dhe aktivitete relaksuese. Si rezultat, pjesëmarrësit do të ngrisin kapacitetet e tyre mbi dizajnimin dhe implementimin e projekteve, përfshirë përdorimin e kornizës logjike, monitorimin dhe vlerësimin. Punëtorinë do të udhëhiqet nga stafi i RrGGK (Nicole Farnsworth, Zana Rudi dhe Mimoza Paçuku) në një lokacion jashtë Prishtinës në fund të muajit Shkurt të vitit 2013. Pas punëtorisë, stafi i RrGGK-së do të jetë i gatshëm për mentorim të mëtutjeshëm për anëtarët.

2. Punëtori dy ditore mbi Marrëdhëniet me Publikun

Anëtarët e RrGGK kanë kërkuar këtë punëtori gjatë intervistave dhe nëpërmjet vlerësimit vjetor për RrGGK. Pjesëmarrëset do të mësojnë teknikat për promovimin e punës së tyre me shpenzime të vogla si dhe për mbrojtjen e ambientit. Kjo do të përfshijë përgaditjen e kumtesave për media, broshurave, dhe buletineve; përdorimin e ueb faqes dhe Facebook-ut; dhe prezentimet publike. Punëtorja interaktive do të udhëhiqet nga stafi i RrGGK (Nicole Farnsworth) dhe nga (Krenar Basha), përkrasës i RrGGK, konsultant, dizajner profesional, dhe botues, në Prishtinë, Mars 2013. Pas përfundimit të punëtorisë, anëtarët do të dalin me ide të reja dhe me disa produkte konkrete që ato mund t'i përdorin në të ardhmen për marrëdhëniet me publikun. Në vazhdim, stafi i RrGGK-së do të jetë i gatshëm për mentorim të mëtutjeshëm për anëtarët.

3. Punëtori një ditore mbi Raportimin

Anëtarët e RrGGK vazhdimisht kanë kërkuar këtë lloj të trajnimit, përfshirë nëpërmjet vlerësimit vjetor për RrGGK. Punëtorja do të udhëhiqet nga stafi i RrGGK (Nicole Farnsworth, Zana Rudi and Mimoza Paçuku) në fillim të prillit 2012 në Prishtinë. Përmes kësaj punëtorie pjesëmarrëset do të mësojnë si të përpilojnë një raport narrativ, që do të ngrisë kapacitetet e tyre për raportim. Kjo përfshinë edhe përfitimin e njohurive për rëndësinë e rezultateve të projektit, duke theksuar ndikimin, dhe teknikat e formulimit. Pjesëmarrëset do të zhvillojnë kapacitetet e tyre për shkruarjen e një raporti narrativ adekuat për donatorët nëpërmjet grupeve punuese dhe prezantimeve në grupe. Pas punëtorisë, stafi i RrGGK-së do të jetë i gatshëm për mentorim të mëtutjeshëm për anëtarët.

4. Punëtori një ditore mbi Databazat /Statistikat

Në këtë punëtori, anëtarët do të mësojnë bazën për përpilimin dhe përdorimin e të dhënave për projektet e tyre. Ato do të mësojnë të vlerësojnë nevojat dhe interesat e palëve të interesuara, të krijojnë bazën e të dhënave, të përpilojnë të dhënat, dhe të përdorin të dhënat në dizajnimin e projekteve të tyre. Punëtorja do të përfshijë sllajde në power point, ushtrime në grupe të vogla, dhe diskutime grupore. Punëtorja do të ofrohet nga stafi i RrGGK (Nicole Farnsworth, Besa Shehu, Zana Rudi) në muajin Prill të 2013 në Prishtinë. Pas punëtorisë, stafi i RrGGK-së do të jetë i gatshëm për mentorim të mëtutjeshëm për anëtarët.

5. Punëtori një ditore mbi të Shkrimin e një Deklarate të Fuqishme të Misionit

Punëtorja do të udhëhiqet nga anëtarja e bordit këshillues të RrGGK/konsultante (Delina Fico); në muajin Maj 2013 në Prishtinë. Gjatë kësaj punëtorie pjesëmarrëset do të mësojnë më shumë rreth rëndësisë dhe përparësive të të pasurit e një deklaratë të fortë të misionit. Konsultantja do të spjegoj se si të ndërlihet misioni me programet dhe aktivitetet; dhe do të ndihmojë anëtarët në riformulimin dhe më tej specifikimin e deklaratave të tyre të misionit. Kjo do të organizohet si punëtori, gjatë së cilës anëtarët mund ta ripunojnë deklaratën e tyre të misionit. Pas punëtorisë, stafi i RrGGK-së do të jetë i gatshëm për mentorim të mëtutjeshëm për anëtarët.

6. Punëtori gjysmë ditore ne Fotografi

Përgjatë dhjetë viteve të kaluara RrGGK ka parë që anëtarët kanë mungesë të aftësive në bërjen e fotografive të mira. Kjo ka qenë veqanërisht e dukshme kur RrGGK ka kërkuar fotografi për buletin e RrGGK ose nga grantet përcjellëse të Fondit të Grave të Kosovës. Kjo punëtori do të ofrohet nga anëtarja e stafit të RrGGK (Nicole Farnsworth) në fund të muajit Maj 2013, në Prishtinë. Përgjatë punëtorisë interaktive, pjesëmarrëset do të mësojnë për kompozimin, ndriçimin, dhe elementet e tjera të një fotografie të mirë.

7. Punëtori dy ditore mbi Menaxhimin e Financave: Buxheti

Kjo punëtori do të jetë e para nga tri pjesët e planifikuara, mbi menaxhimin e financave, që do të mbahet në muajin Qershor të vitit 2013. Punëtorja do të udhëhiqet nga stafi i RrGGK (Besa Shehu) në Prishtinë. Pjesëmarrëset do të marrin pjesë në një ligjëratë mbi përgaditjen e buxhetit, elementet integruese të buxhetit, aktivitetet e ndërlidhura me linjat e buxhetit, dhe përgaditjen e buxhetit me kosto efektive. Pas kësaj punëtorie, pjesëmarrësit duhet të kenë aftësinë për të përgaditur buxhetet e tyre.

8. Punëtori dy ditore mbi Menaxhimin e Financave: Raportimi

Kjo punëtori do të udhëhiqet nga stafi i RrGGK (Besa Shehu) në muajin Qershor të vitit 2013 në Prishtinë. Pjesëmarrëset do të marrin pjesë në një ligjëratë mbi format e raportimit, elementet e raportimit financiar, formulat në Excel, krahasimet me buxhetet e miratuara dhe të shpenzimeve, dhe rialokimet e buxhetit. Fokusi do të jetë në raportimin financiar. Pas punëtorisë, pjesëmarrësit do të jenë të aftë të përgatisin një raport financiar adekuat për donatorët.

9. Punëtori dy ditore mbi Menaxhimin e Financave: Veprimi në Përputhje me Kornizën Ligjore

Anëtarët e kanë kërkuar këtë punëtori personalisht dhe nëpërmjet vlerësimeve vjetore për RrGGK. Punëtorja do të përfshijë ligjerata mbi menaxhimin financiar në përputhje me ligjet e Kosovës, përfshirë ligjin e përgjegjesisë financiare dhe sistemin tatimor të Kosovës, ndër të tjera. Ata do të mësojnë për kategoritë e ndryshme tatimore dhe obligimet e tjera në përputhje me ligjet e Kosovës. Punëtorja do të udhëhiqet nga stafi i RrGGK (Besa Shehu) dhe një ekspert nga zyra e Administratës Tatimore, ndërsa do të mbahet në muajin Qershor të 2013 në Prishtinë.

10. Punëtori tri ditore mbi Rregulloren e Politikave dhe Burimet Njerëzore

Pasi që të pasurit e një Rregulloreje të Politikave është shumë e rëndësishme për një organizatë, kjo punëtori interaktive do të çoj anëtarët e RrGGK hap pas hapi në një proces të shkruarjes apo rishikimit të manualit të politikave të tyre organizative. Konsultanti do të spjegoj secilin detaj duke përdorur si shembull një rregullore të politikave ekzistuese. Punëtorja do të merret me hartimin dhe përdorimin e rregullorës së politikave, duke i kushtuar vëmendje të veçantë fushave ku anëtarët e RrGGK kanë treguar mungesë të njohurive: politikat mbi konfliktin e interesit; politikat që tregojnë se nga cilët individ, biznese, apo organizata do të pranojnë ose nuk do të pranojnë fonde në përputhje me misionin e tyre; menaxhimi i burimeve njerëzore; kodin e të punësuarit; dhe metodat mbi vlerësimin e performancës së anëtareve të stafit. Punëtorja do të udhëhiqet nga një konsultant (do të vendoset) në muajin Korrik të vitit 2013. RrGGK do të ofroj mentorim të vazhdueshëm për anëtarët në finalizimin e rregullores së politikave të tyre, sipas nevojës. Si rezultat i punëtorisë, anëtarët e RrGGK duhet të kenë rregulloret e politikave të përmirësuara në mënyrë që ta përdorin në punën e tyre ditore.

11. Punëtori një ditore mbi Krijimin dhe Përfshirjen e një Bordi Aktiv

Punëtorja do të merret me funksionimin e Bordit, politikat e ndërrimit, në pajtim me ligjet përkatëse të Kosovës, dhe ide për funksionimin sa më të mirë të Bordit. Ligjeratat do të përfshijnë raste studimi si dhe disa ushtrime dhe luajtje të roleve (role play). Punëtorja do të udhëhiqet nga stafi i RrGGK (Nicole Farnsworth) dhe nga anëtarja e bordit këshillues të RrGGK/konsultante (Delina Fico) në fund të muajit Shtator të vitit 2013 në Prishtinë. Pas kësaj punëtorie, pjesëmarrësit do të kuptojnë përparsitë e të pasurit të një Bordi aktiv të Drejtorëve.

12. Punëtori tri ditore mbi Avokimin I.

Stafi i RrGGK ka vërejtur që shumë anëtare të RrGGK kanë mbetur të fokusuar më shumë në ofrimin e shërbimeve se sa në avokimin për ndryshimin e politikave. Përderisa ofrimi i shërbimeve ishte vendimtar në kontekstin e pas luftës, periudha aktuale e zhvillimit të Kosovës kërkon një lëvizje për zgjidhjen e problemeve rrënjësore duke avokuar për politikat shtetërore që institucionalizojnë zgjidhjet për këto çështje. Kjo do të prodhojë më shumë ndryshime të qëndrueshme për përfituesit e tyre. Në të njejtën kohë, derisa disa anëtare të RrGGK avokojnë, ato mund të përdorin strategji të tjera. Në mënyrë që të mbështesim anëtarët e RrGGK në ndërmarrjen e iniciativave më efektive avokuese që do të sjellin ndryshim të qëndrueshëm për përfituesit e tyre, stafi i RrGGK (Igballe Rogova dhe Nicole Farnsworth) do të udhëheqin punëtorinë e parë, nga disa punëtori të planifikuara, mbi Avokimin, në muajin Nëntor të vitit 2013 në Prishtinë. RrGGK do të zhvilloj këto punëtori në vitet e ardhshme.

Aneksi 1.

Periudha kohore dhe Punëtoritë

Punëtoritë	Viti 2013 / Muajt											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Punëtori tri ditore mbi Shkrimin e Projekt Propozimeve		■										
Punëtori dy ditore mbi Marrëdhëniet me Publikun			■									
Punëtori një ditore mbi Raportimin				■								
Punëtori një ditore mbi Bazën e të Dhënave/Statistikat				■								
Punëtori interative një ditore në shkrimin e një deklaratë të fuqishme të misionit					■							
Punëtori gjysmë ditore mbi fotografinë					■							
Punëtori dy ditore mbi menaxhimin e financave: Buxheti						■						
Punëtori dy ditore mbi menaxhimin e financave: Raportimin						■						
Punëtori dy ditore mbi menaxhimin e financave: Veprimi në përputhje me kornizën ligjore						■						
Punëtori tri ditore mbi Burimet Njerëzore							■					
Punëtori një ditore mbi funksionimin e Bordit									■			
Punëtori tri ditore mbi Avokimin											■	