



CRVENI KRST CRNE GORE

**Plan
Intenzivirane
izgradnje
kapaciteta**

2009–2011

Podgorica, februar 2009.

1. Kratak sažetak

Plan intenzivirane izgradnje kapaciteta Crvenog krsta Crne Gore (ICB) za period od 2009-2011, pod nazivom "Razvojem do cilja" godine je prije svega usmjeren na razvoj ljudskih potencijala i materijalnih i tehničkih kapaciteta svih organizacija Crvenog krsta. Kvalitet i efikasnost usluga pruženih korisnicima će biti poboljšani uz povećanu uvezanost relevantnih zainteresovanih strana, partnera i samih korisnika u radu CK na svim nivoima.

ICB Plan za period 2009-2011, temelji se na utvrđenim strateškim prioritetima razvoja i modernizacije Nacionalnog društva, definisanim Strategijom razvoja Crvenog krsta Crne Gore, 2006-2010, kao i na osnovnim razvojnim ciljevima strateških dokumenata Međunarodnog pokreta Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca.

Prioriteti ovog razvojnog plana korespondiraju sa razvojnim potrebama Crvenog krsta Crne Gore, iskazanim u strateškom dokumentu usvojenom na Radionici za organizacioni razvoj, od jula 2008. godine, kao i mjerama unapređivanja i razvoja koje proizilaze iz Analize stanja organizacija Crvenog krsta Crne Gore, za 2007. godinu, i dokumentima samoprocjene nacionalnog društva.

Kao alat u procjeni potreba korišćen je **National Society Self Assessment National Society Self Assessment** was used as the tool in assessing the needs. U radu su učestvovali zaposleni u Sekretarijatu i predstavnici opštinskih organizacija Crvenog krsta. Kako bi se dobila potpunija slika o prepoznatljivosti i ulozi Crvenog krsta Crne Gore u odnosu na ciljne grupe i u široj javnosti, održane su dvije fokus grupe sa predstavnicima 12 institucija i 5 nevladinih organizacija koje saraduju sa Crvenim krstom Crne Gore i djeluju u istim oblastima kao ova organizacija.. Takođe, realizovano je istraživanje javnog mnjenja od strane Strategic Research, SMMRI Group korišćenjem cuty metode na uzorku od 1057 ispitanika kako bi se dobile dodatne informacije i smjernice u kom pravcu treba razvijati organizaciju.

Prema nalazima gore pomenutih analiza, **ključne oblasti za unapređenje 2009-2011** su sledeće:

1. **Unaprijeđenje strateškog upravljanja i rukovođenja**
2. **Razvoj ljudskih resursa**
3. **Prikupljanje sredstava**
4. **Unapređenje komunikacije**

Tim Crvenog krsta odgovoran za pripremu ovog ICB plana je kao odgovor na pomenute problem definisao ciljeve koji moraju biti postignuti.

Opšti cilj:

Ojačani institucionalni kapaciteti Crvenog krsta Crne Gore za efikasno ostvarivanje misije, što će dovesti do povećanog kvaliteta i efikasnosti pružanja usluga ugroženom stanovištvu u Crnoj Gori

Specifični ciljevi procesa intezivirane izgradnje kapaciteta:

- 1. Unaprijeđeno strateško upravljanje i rukovođenje Crvenog krsta Crne Gore**
- 2. Unaprijeđen razvoj ljudskih resursa Crvenog krsta Crne Gore na svim nivoima radi kvalitetnog sprovođenja programskih zadataka**
- 3. Unaprijeđen i stabilan sistem finansiranja i upravljanja sredstvima na svim nivoima Crvenog krsta Crne Gore**
- 4. Unaprijeđen sistem internih i eksternih komunikacija Crvenog krsta Crne Gore kako bi se povećala efikasnost implementacije programa, prepoznatljivost programa u javnosti, broj i kvalitet partnerstava**

Rezultati realizacije ICB plana će biti sledeći:

- Kvalitet i efikasnost usluga pruženih korisnicima će biti poboljšani uz povećanu uvezanost relevantnih zainteresovanih strana, partnera i samih korisnika u radu CK na svim nivoima.
- Nova Strategija za period 2010-2014, koja će sadržati strateška usmjerenja za dalji rad na implementaciji programa. Strategija će poboljšati proces donošenja odluka i upravljanja u organizaciji, kao i proces prikupljanja sredstava, koji će biti razvijen u skladu sa Planom za prikupljanje sredstava (koji je sastavni dio Strategije).
- Kadrovskom politikom biće definisan: proces regrutovanja, primanja u radni odnos, uvođenja u posao, unaprijeđenja kapaciteta i usavršavanja, ocjenjivanja radnog učinka, motivacije i napredovanja zapošljenih. Individualni planovi razvoja postaće standard koji će u budućem period dovesti do optimalne povezanosti kapaciteta i usavršavanja zaposlenih sa strateškim ciljevima organizacije. U okviru politike rada sa volonterima definisaće se način regrutovanja volontera, minimalni standardi obuke, motivisanja, sistem uključivanja u process planiranja i realizacije aktivnosti organizacije. Realizacijom obuke za zaposlene poboljšaće se sposobnost za uticaj na javne politike i proces donošenja odluka na lokalnom i državnom nivou. Takođe, nakon realizovanih obuka poboljšaće se process prikupljanja sredstava iz EU fondova i obezbijediti bolja finansijska održivost organizacije.
- Takođe, nakon realizovanih obuka poboljšaće se process prikupljanja sredstava iz EU fondova i obezbijediti bolja finansijska održivost organizacije.
- Primjenom aktivnosti ICB plana u roku od tri godine biće unaprijeđen sistem internih i eksternih komunikacija Crvenog krsta Crne Gore na svim nivoima kroz kreiranu i usvojenu Komunikacionu strategiju, razvijenu internu i eksternu komunikaciju i osavremenjivanje informaciono-tehničkih kapaciteta.

Implementacijom ICB plana, Crveni krst Crne Gore će ojačati svoje kapacitete kako bi na efikasan i kvalitetan način pružio odgovor na potrebe ugroženosti

Procijenjena sredstva neophodna za uspješnu realizaciju ICB plana:

- 2009: 100,084.50 CHF;
- 2010: 99,317.00 CHF;
- 2011: 100,029.50 CHF.

2. Opis nacionalnog društva

Crna Gora, kao nezavisna i suverena država, republikanskog oblika vladavine, svoju nezavisnost je stekla na plebiscitu od 21. maja 2006. godine (Ustav Crne Gore, od 19.10.2007. godine).

Crna Gora je multinacionalna država, sa oko 620 000 stanovnika (Popis stanovništva iz 2003. godine).

U protekle skoro dvije decenije Crna Gora je privremeno prihvatila i zbrinula preko 200 000 izbjeglih i raseljenih lica, od kojih na njenoj teritoriji još uvijek boravi 8 474 izbjeglice iz bivših jugoslovenskih republika i 16 366 raseljenih lica sa područja Kosova i Metohije.

Prema Nacionalnoj strategiji za smanjenje siromaštva (2007. godina), 12,2 % populacije živi ispod granice siromaštva, a 30 % ispod granice ekonomske sigurnosti. Ekonomski najugroženija grupa je RAE (Romi, Aškali i Egipćani) populacija od koje se 52,3 % nalazi ispod egzistencijalne granice siromaštva. U ukupnoj populaciji izbjeglica i raseljenih lica 40 % živi ispod granice siromaštva. U ukupnoj strukturi stanovništva Crne Gore, 10 % populacije su ljudi sa posebnim potrebama; 103 393 stanovnika je starosti iznad 60 godina, a 74 160 starosne dobi preko 65 godina, dok prosječna starost stanovništva iznosi 35,9 godina.

Aktuelni tranzicioni procesi u državi Crnoj Gori snažno se odražavaju i na potrebu modernizacije i jačanja Crvenog krsta Crne Gore, kao nacionalnog društva koje djeluje na njenoj teritoriji.

Crveni krst Crne Gore osnovan je 29. novembra 1875. godine, pod nazivom Društvo Crnogorskog Crvenog krsta, kada je primljen u članstvo Međunarodnog pokreta. Kao samostalno nacionalno društvo djeluje do 1918. godine, nakon čega narednih skoro devet decenija funkcioniše kao sastavni dio organizacije Crvenog krsta koja je objedinjavala rad organizacija Crvenog krsta bivših jugoslovenskih republika.

Status nezavisnog nacionalnog društva Crveni krst Crne Gore obnavlja 12. jula 2006. godine, a obnovljeno međunarodno priznanje statusa nacionalnog društva dobija od Međunarodnog komiteta Crvenog krsta 21. septembra 2006. godine, nakon čega, 20. novembra 2007. godine, slijedi ponovni prijem u punopravno članstvo Međunarodnog pokreta Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca.

Pravni položaj i djelokrug rada Crvenog krsta uređeni su Zakonom o Crvenom krstu Crne Gore, donesenim na zasjedanju Skupštine Republike Crne Gore, 18. aprila 2006. godine, prema čijim rješenjima Crveni krst ima položaj organizacije za pomoć državi na humanitarnom planu.

Uloga organizacije Crvenog krsta identifikovana je u nacionalnim dokumentima koja imaju za cilj razrješavanje socijalno – humanitarnih problema stanovništva Crne Gore: Strategija za smanjenje siromaštva (2007.); Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite 2008 – 2010; Strategija za poboljšanje položaja RAE u Crnoj Gori 2008 – 2012; Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom 2008 – 2012; Strategija razvoja socijalne zaštite starih lica 2008 – 2012, a Crveni krst Crne Gore prepoznat je i kao nosilac određenih obaveza definisanih sistemskim zakonima u oblasti zaštite i spašavanja, dobrovoljnog davalaštva krvi, brige o azilantima i dr.

Crveni krst Crne Gore predstavlja jedinstvenu organizaciju koja u svom sastavu ima 20 opštinskih organizacija Crvenog krsta i organizaciju Crvenog krsta Glavnog grada Podgorice, sa dvije gradske organizacije na svojoj teritoriji. U organizacije je zaposleno 50 lica, od čega 21 u sjedištu nacionalnog društva, a 29 u lokalnim organizacijama Crvenog krsta. Programske aktivnosti se realizuju uz podršku oko 1 500 volontera od kojih je oko 500 aktivnih.

Vanredne obaveze koje su karakterisale rad Crvenog krsta Crne Gore od 1992. godine imale su limitirajući odraz na izgradnju institucionalnih kapaciteta potrebnih za optimalno sprovođenje misije organizacije, odnosno svih zakonskih i programskih zadataka koje Crveni krst danas ima. Crveni krst, kao izvršni partner UNHCR-a, zbrinjava oko 2 500 raseljenih Roma sa Kosova i metohije, a programi podrške ovoj kategoriji lica realizuje se i u Nikšiću, Pljevljima, Beranama, Cetinju, Budvi, Baru). Pored toga, Crveni krst ostvaruje brojne i složene aktivnosti i u odnosu na brigu o domicilnom stanovništvu u stanju socijalne potrebe, starim i samohranim licima, djeci u stanju hendikepa, licima ugroženim elementarnim nepogodama, žrtvama masovnih nesreća.

U periodu nakon obnove statusa nezavisnog nacionalnog društva, Crveni krst Crne Gore značajniju pažnju poklanja sopstvenom institucionalnom razvoju i modernizaciji rada i djelovanja.

Polazeći od strateških opredeljenja Međunarodne Federacije društava Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca, a u skladu sa realnim potrebama i zahtjevima, Crveni krst Crne Gore je usvojio Strategiju razvoja 2006 – 2010 godina, kojom su definisani ključni razvojni pravci organizacije. Dokument ne sadrži akcioni plan, već se isti razrađuje godišnjim operativnim programima pri čemu utvrđena strateška opredeljenja predstavljaju osnovu za konkretizaciju programskih aktivnosti. Kao razvojne pravce i prioritete, Strategijom su prepoznati organizacioni razvoj; promocija zdravlja i brige o ljudima; socijalna djelatnost; djelovanje u nesrećama; jačanje humanih vrijednosti; difuzija MHP; služba traženja i unapređivanje saradnje i partnerstava.

U cilju što adekvatnije selekcije prioriternih razvojnih aktivnosti; Crveni krst Crne Gore i lokalne organizacije zajednički su definisali prioritete razvojne potrebe u oblasti organizacionog razvoja; poslovi od javnog interesa; interna i eksterna regulativa; ljudski resursi; stalno zaposleni i volonteri; komunikacije, interne i eksterne; programi, sistem djelovanja programskih aktivnosti (Izveštaj sa OR radionice, jul 2008).



U cilju poboljšanja kvaliteta djelovanja organizacije u cjelini, potpunije analize stanja i potreba, kao i realnih mogućnosti transformacije, modernizacije i institucionalnog jačanja, Crveni krst Crne Gore je izvršio procjenu i analizu stanja organizacija na terenu po svim segmentima koji su od značaja za rad i djelovanje (Analiza stanja organizacija Crvenog krsta, 2007. godine). Procjena na terenu ukazala je na neophodnost da se u narednom periodu razvoj organizacije usmjeri na jačanje upravljačke strukture; razvoj ljudskih resursa – profesionalnog i volonterskog rada; razvoj komunikacije i informacionog sistema; promocija misije i aktivnosti; prilagođavanje

programskih sadržaja specifičnostima lokalne sredine, izgradnja partnerstava sa lokalnim vlastima i civilnim sektorom; mobilizacija fondova.

Analiza je posebno pokazala da lokalne organizacije ne raspolažu sa dovoljnim brojem aktivnih volontera, pa je potrebno usmjeriti aktivnosti na osposobljavanje i obim istih, kao i na iznalaženje metoda za uključivanje i zadržavanje volontera u Crvenom krstu, posebno mladih. Takođe, evidentna je i obaveza jačanja profesionalnog kadra organizacije, kao i unapređivanje i modernizacija procesa upravljanja i rukovođenja na svim nivoima. U postojećoj upravljačkoj strukturi, Crveni krst Crne Gore obezbjeđuje zastupljenost interesa lokalnih organizacija potrebnu profesionalnu strukturu, adekvatnu polnu strukturu po principu rodne pripadnosti i dr, ali se problemski postavlja metod motivacije za potpuniju uključenost upravljačkog kadra u realizaciju programskih aktivnosti.

Crveni krst Crne Gore redovno objavljuje list „Glas solidarnosti“ posredstvom kojeg populariše svoje aktivnosti. Međutim, list izlazi jednom godišnje, što je nedovoljno za adekvatnu promociju rada i djelovanja.

Eksterno i interno informisanje obezbjeđuje se i preko godišnjih izvještaja o radu i finansijskom poslovanju. Značajno poboljšanje transparentnosti rada organizacije ostvareno je i kroz izradu web sajta u 2007. godini. Radi poboljšanja transparentnosti rada u oblasti finansijskog poslovanja za 2007. godinu, izvršena je eksterna revizija od strane nezavisne revizorske agencije, sa čijim pozitivnim nalazima su upoznati organi organizacije i Međunarodna Federacija društava Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca. U 2006/07. godini instaliran je finansijski softver u većem broju lokalnih organizacija, a implementira se i projekat IT komunikacija.

Aktivnosti organizacije redovno su medijski praćene na nacionalnom i lokalnom nivou.

3. Veza plana izgradnje kapaciteta sa strateškim dokumentima Crvenog krsta Crne Gore

Plan intenzivirane izgradnje kapaciteta Crvenog krsta Crne Gore, za period 2009-2011. godina, temelji se na utvrđenim strateškim prioritetima razvoja i modernizacije Nacionalnog društva, definisanim Strategijom razvoja Crvenog krsta Crne Gore, 2006-2010, kao i na osnovnim razvojnim ciljevima strateških dokumenata Međunarodnog pokreta Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca.

Prioriteti ovog razvojnog plana korespondiraju sa razvojnim potrebama Crvenog krsta Crne Gore, iskazanim u strateškom dokumentu usvojenom na Radionici za organizacioni razvoj, od jula 2008. godine, kao i mjerama unapređivanja i razvoja koje proizilaze iz Analize stanja organizacija Crvenog krsta Crne Gore, za 2007. godinu, i dokumentima samoprocjene nacionalnog društva.

Ugovor o razumijevanju potpisan između Crvenog krsta Crne Gore i MFCK – delegacije u Beogradu, implementira se u period od novembra 2008-juna 2009.godine. Cilj ovog Ugovora je razvijanje i poboljšanje organizacionih kapaciteta Crvenog krsta Crne Gore. Kao primjer dobre prakse koji proizilazi iz implementacije ovog Ugovora, CKCG će raspodijeliti određena sredstva opštinskim organizacijama za implementaciju odabranih projekata..

Pored ovoga, Crveni krst Crne Gore uspostavlja bilateralnu saradnju sa različitim nacionalnim društvima. U tom pogledu, eksperti iz nacionalnih društava sa kojima je uspostavljena saradnja, pružiće stručnu pomoć prilikom organizovanja treninga za volontere.

4. Naziv i slogan

Naziv ICB Plana je "Razvojem do cilja", a slogan pod kojim će se realizovati je "**Razvoj kapaciteta za pružanje efikasnog odgovora na potrebe ugroženosti**".

5. Namjere nacionalnog društva

Ključne oblasti unapređenja 2009 – 2011:

1. Unaprijeđenje strateškog upravljanja i rukovođenja
2. Razvoj ljudskih resursa
3. Prikupljanje sredstava
4. Unaprijeđenje komunikacije

Gore navedene oblasti su u okvirima podrške koja se obezbjeđuje nacionalnim društvima kroz program izgradnje kapaciteta.

Aktivnosti koje proizilaze iz ove četiri ključne oblasti unaprijeđenja će biti realizovane fazno, tokom tri godine, i sa ujednačenom dinamikom koja direktno odgovara na potrebe Crvenog krsta Crne Gore. One su u skladu sa Akcionim planom i Budžetom u periodu 2009 – 2011.

Akcioni plan za period 2009 – 2011. izražen kroz budžet u švajcarskim francima

Podrška kroz Intenzivirani fond izgradnje kapaciteta

Ključne oblasti	% 2009	% 2010	% 2011
Unapređenje strateškog upravljanja i rukovođenja	24,553.86 22,52%	3,640.38 3,52%	808.97 0,81%
Razvoj ljudskih resursa	59,201.92 54,29%	46,078.56 44,49%	34,498.25 34,55%
Prikupljanje sredstava	2,319.59 2,13%	8,464.27 8,17%	6,292.02 6,3%
Unapređenje komunikacije	22,964.37 21,06%	45,375.95 43,82%	32,791.91 32,84%
Troškovi monitoringa i evaluacije	0	0	25,467.70 25,50%
Ukupno	109,039.74 100%	103,559.16 100%	99,858.85 100%

Opšti cilj:

Ojačani institucionalni kapaciteti Crvenog krsta Crne Gore za efikasno ostvarivanje misije što će dovesti do povećanog kvaliteta i efikasnosti pružanja usluga ugroženom stanovništvu u Crnoj Gori

Specifični ciljevi procesa intezivirane izgradnje kapaciteta:

- 1. Unaprijeđeno strateško upravljanje i rukovođenje Crvenog krsta Crne Gore**
- 2. Unaprijeđen razvoj ljudskih resursa Crvenog krsta Crne Gore na svim nivoima radi kvalitetnog sprovođenja programskih zadataka**
- 3. Unaprijeđen i stabilan sistem finansiranja i upravljanja sredstvima na svim nivoima Crvenog krsta Crne Gore**
- 4. Unaprijeđen sistem internih i eksternih komunikacija Crvenog krsta Crne Gore kako bi se povećala efikasnost implementacije programa, prepoznatljivost programa u javnosti, broj i kvalitet partnerstava**

Sva prava i odgovornosti u organizaciji su u potpunosti jasno definisane pisanim dokumentima, ali se u praksi javljaju problemi na opštinskom nivou. Organizacija trenutno ne raspolaže sa dovoljno finansijskih sredstava za rad rukovodstva organizacije.

Upravni Odbor ne preuzima u dovoljnoj mjeri odgovornost za odluke koje donosi i nije aktivan u prikupljanju sredstava za realizaciju projekata i programa. Članovi UO se biraju po principu predstavljanja interesa ciljnih grupa ali obuhvat ciljnih grupa može biti povećan.

Postojeći Strateški plan organizacije (2006-2010 godina) se sprovodi zajednički od strane rukovodstva i ostalih članova organizacije. Strateški plan ne predviđa finansijske potrebe organizacije. Promišljanje o različitim izvorima finansiranja nije u dovoljnoj mjeri razvijeno u organizaciji, tako da je finansijska stabilnost neadekvatna, posebno na lokalnom nivou. Postoji potreba za unapređenjem znanja i vještina, za specijalizacijom u određenim oblastima kod rukovodećih ličnosti.

Trenutno organizacija ne raspolaže sa sveobuhvatnim dokumentom koji definiše kadrovsku politiku osim Akta o sistematizaciji. Takođe, nedostaje pisana politika za rad sa volonterima i razvoj volonterizma. Postoji godišnji plan rada koji predviđa potrebu za kadrovima, ali ne postoji analiza potreba. Akcioni plan predviđa dokvalifikaciju i angažovanje novih volontera. U programskim zadacima učestvuju volonteri iz potrebne struke.

Volonteri iz opštinskih organizacija su edukovani za određene programe, ali nivo stručnosti nije na zadovoljavajućem nivou. Finansijske i druge beneficije nisu zastupljene u praksi, a ne postoje ni pisane politike za to. Nije razvijen sistem izrade planova individualnog usavršavanja zapošljenih, ima dosta ograničenja u napredovanju u organizaciji, ne rade se periodične procjene i samoprocjene rezultata rada zapošljenih.

Organizacija posjeduje administrativne procedure u pisanoj formi i one se uglavnom u potpunosti poštuju. Rukovodioci koji posjeduju znanja i vještine se trude da to prenesu drugim kolegama. Zapošljeni su redovno informisani o svim aktivnostima i odlukama u okviru organizacije. Zapošljeni i volonteri nisu uključeni u donošenje odluka u maksimalnoj mjeri, ali se njihove sugestije uvažavaju. Sastanci sa volonterima se održavaju u skladu sa potrebama projekata koji se realizuju.

Organizacija posjeduje sve politike upravljanja finansijama. Sve finansijske procedure se sprovode u skladu sa zakonom i poreskim propisima, kao i pojedinačnim zahtjevima donatora (periodični izvještaji, posebni podračuni, sistematizacija troškova). Redovno se vrše spoljna i interna revizija. Organizacija na nacionalnom nivou i 50% opštinskih organizacija raspolaže osnovnim operativnim sredstvima jer imaju dobru komunikaciju sa lokalnom samoupravom (koja poštuje Zakon o Crvenom krstu), dok 50% opštinskih organizacija ima probleme sa finansiranjem iz opštinskih budžeta zbog nerazumijevanja opštinskih organa. Finansijska sredstva za prostor i operativne troškove se teško obezbjeđuju. Drugi način obezbjeđivanja sredstava je preko konkursa za raspodjelu sredstava nevladinim organizacijama dok se međunarodni fondovi veoma malo koriste.

Organizacija na nacionalnom nivou posjeduje svoje radne prostorije. 70% opštinskih organizacija posjeduje svoj prostor – neke imaju kancelarije, a neke raspolažu i sa magacinskim prostorom koji se može davati pod zakup drugim licima. Organizacija će se ubuduće baviti ovim problemom kroz inoviranje Strategije razvoja koja je više programskog karaktera i ne tretira probleme infrastrukture kao poseban segment.

Sekretarijat Crvenog krsta Crne Gore prosleđuje sve informacije o svojim aktivnostima i odgovara na sve zahtjeve opštinskih organizacija, dok povratnih informacija od opštinskih organizacija nema u dovoljnoj mjeri. Problem u komunikaciji između različitih subjekata postoji. Opštinske organizacije više prihvataju pozive za učešće u raznim mrežama i koalicijama, a ređe su same inicijatori ovakvih ideja.

Nema interakcije sa organima lokalne samouprava koji se ne obavještava redovno o aktivnostima Crvenog krsta na lokalnom nivou.

Komunikacija sa relevantnim institucijama je bolja na nacionalnom nego na lokalnom nivou. Sve informacije i izvještaji o radu organizacije su postavljene na web sajt organizacije.

Komunikaciona strategija ne postoji. Postoje kontakti sa pojedinim međunarodnim donatorima i u okviru pokreta. Centralna organizacija ne može da se osloni na kapacitete opštinskih organizacija u procesu komunikacije sa krajnjim korisnicima. Šira javnost se informiše uglavnom preko medija. U istraživanju sprovedenom u februaru 2009. godine, kao izvor informacija o Crvenom krstu koji se najviše navodi je televizija (za Crveni krst preko TV je čulo 73% ispitanika); Drugi najviše navedeni izvor je štampa u prosjeku je nekih 31%-37% ispitanika čulo za Crveni krst preko ovog izvora.

Plan komunikacije sa medijima ne postoji i sve se zasniva na ličnim kontaktima. Ne postoji saradnja i redovna komunikacija sa biznis sektorom. Samo su pojedina preduzeća učestvovala u pojedinim akcijama solidarnosti i kupovini markica.

Očekivani rezultati nakon primjene trogodišnjeg intenziviranog plana izgradnje kapaciteta

Nakon tri godine sprovođenja ICB Plana, potrebe najugroženijeg stanovništva u CG su zadovoljene u većoj mjeri, na kvalitetniji i efikasniji način. Do ovoga će doći ojačanjem kadrovske strukture (više volontera koji su bolje obučeni), poboljšanjem procesa donošenja odluka kao rezultat unaprijeđene komunikacije. CK je bolje pozicioniran u društvu i lokalnim zajednicama da bolje odgovori na potrebe i lakše sklapa partnerstva, kroz aktivnije učešće zainteresovanih strana i predstavnika ciljnih grupa u procesu donošenja odluka, planiranja...

Nakon tri godine intenziviranog rada na unaprijeđenom strateškom upravljanju i rukovođenju Crvenog krsta Crne Gore, značajno će se poboljšati efikasnost upravnih odbora Crvenog krsta, kako na nacionalnom, tako i na lokalnom nivou. Isto tako, a što je važno za održivost, poboljšaće se proces planiranja i realizacije programskih aktivnosti Crvenog krsta na svim nivoima.

Na osnovu procjene dosadašnje realizacije Strategije 2006-2010 i analiza sprovedenih u postupku kreiranja ovog dokumenta (samoprocjene organizacije, Analize stanja opštinskih organizacija, Izvještaja sa radionice za organizacioni razvoj) biće urađena nova Strategija za period 2010-2014 koja će sadržati strateške smjernice za dalji rad na realizaciji programa sa precizno definisanim aktivnostima, indikatorima uspjeha i potrebnim sredstvima za realizaciju aktivnosti. Na osnovu Strategije će biti olakšan process donošenja odluka i upravljanja u organizaciji kao i process prikupljanja sredstava koji će se odvijati u skladu sa planom prikupljanja sredstava (koji je sastavni dio Strategije). U organizaciji će se unaprijediti proces praćenja i evaluacije rezultata rada na svim nivoima donošenjem i primjenom plana monitorinaga i evaluacije. Unaprijeđen proces monitoringa i evaluacije će obezbijediti lakše buduće prikupljanje informacija potrebno za planiranje rada i razvoj organizacije.

Realizacijom aktivnosti ICB plana u roku od tri godine uspostaviće se uspostaviće se nova kadrovska politika Crvenog krsta, unaprijediti kapaciteti volontera za angažovanje u Crvenom krstu i funkcionalno osposobiti zaposleni u Crvenom krstu u skladu sa narastajućim potrebama.

Kadrovskom politikom biće definisan: proces regrutovanja, primanja u radni odnos, uvođenja u posao, unaprijeđenja kapaciteta i usavršavanja, ocjenjivanja radnog učinka, motivacije i napredovanja zapošljenih. Individualni planovi razvoja postaće standard koji će u budućem period dovesti do optimalne povezanosti kapaciteta i usavršavanja zaposlenih sa strateškim ciljevima organizacije. U okviru politike rada sa volonterima definisaće se način regrutovanja volontera, minimalni standardi obuke, motivisanja, sistem uključivanja u process planiranja i realizacije aktivnosti organizacije. Realizacijom obuke za volonterske lidere, CKCG obezbjeđuje dovoljan broj osposobljenih mladih ljudi koji su spremni da se uključe u ukupne aktivnosti Crvenog krsta. Određen broj volonterskih lidera, koji pokažu najviše interesovanja za aktivnosti Crvenog krsta, dobiće priliku da se uključe u upravljačku i rukovodeću strukturu Crvenog krsta Crne Gore, čime se uvećava kadrovski potencijal organizacije. Realizacijom obuke za zaposlene poboljšaće se sposobnost za uticaj na javne politike i proces donošenja odluka na lokalnom i državnom nivou. Takođe, nakon realizovanih obuka poboljšaće se process prikupljanja sredstava iz EU fondova i obezbijediti bolja finansijska održivost organizacije.

Nakon implementacije ICB plana u roku od tri godine biće izgrađeni kapaciteti Crvenog krsta za prikupljanje sredstava i upravljanje sredstvima, ali što je podjednako važno osposobljene opštinske organizacije za efikasno korišćenje sopstvene infrastrukture radi prikupljanja sredstava za obavljanje programske aktivnosti.

Uspostavljana partnerstva opštinskih organizacija sa drugim organizacijama civilnog društva i organima lokalne samouprave u Crnoj Gori, doprinijeće boljem korištenju fondova EU (IPA-prekogranična saradnja).

Organizovanjem studijske posjete nacionalnim društvima u regionu, Unaprijediće se znanja zaposlenih o mogućnostima sticanja sredstava za rad organizacije, što treba dovesti do uspostavljanja novih mehanizama prikupljanja sredstava.

Nakon implementacije ICB Plana u roku od tri godine biće unaprijeđen sistem internih i eksternih komunikacija Crvenog krsta Crne Gore na svim nivoima kroz kreiranu i usvojenu Komunikacionu strategiju, razvijenu internu i eksternu komunikaciju i osavremenjivanje informaciono-tehničkih kapaciteta.

Komunikaciona strategija doprinijeće da organizacija ima jasnu sliku kako i na koji način treba unaprijediti komunikaciju sa svim zainteresovanim subjektima

Distribucijom promotivno edukativnog materijala, putem periodičnog biltena, osavremenjenog web sajta, informacije će na organizovan način dolaziti do krajnjih korisnika ali će se unaprijediti i interna komunikacija sa opštinskim organizacijama.

Uspostavljena redovna komunikacija sa novinarima i urednicima medija na lokalnom i nacionalnom nivou obezbjediće veću zastupljenost relevantnih informacija o aktivnostima Crvenog krsta. Bolja prezentacija aktivnosti dovešće do stvaranja boljeg položaja organizacije u procesu prikupljanja sredstava za rad na lokalnom i državnom nivou

Takođe, unaprijeđena komunikacija sa lokalnim i državnim organima povećaće mogućnost organizacije da utiče na javne politike.

6. Odabrani pristup

U toku pripreme ICB Plana realizovano je nekoliko aktivnosti kako bi se identifikovali prioriteti za budući period.

Opis procesa

Rad na pripremi ovog dokumenta (decembar 2008 – 20.februar 2009) je počeo sastankom sa predstavnicima Centra za razvoj nevladinih organizacija kojima su izložene potrebe Crvenog krsta Crne Gore za konsultantskim angažmanom u izradi razvojnog plana organizacije.

Nakon održanog sastanka na kome je predstavljena procedura rada po fazama projekta, izvršena je samoprocjena snaga i slabosti organizacije. Kao alat u procjeni potreba korišćen je **National Society Self Assessment**. U radu su učestvovali zaposleni u Sekretarijatu i predstavnici

opštinskih organizacija Crvenog krsta Crne Gore. Kao rezultat izdvojile su se četiri ključne oblasti koje je neophodno unaprijediti u periodu od naredne tri godine.

Kako bi se dobila potpunija slika o prepoznatljivosti i ulozi Crvenog krsta Crne Gore u odnosu na ciljne grupe i u široj javnosti, održane su dvije fokus grupe sa predstavnicima 12 institucija i 5 nevladinih organizacija koje saraduju sa Crvenim krstom Crne Gore i djeluju u istim oblastima kao ova organizacija. Na obje fokus grupe zaključak je da je Crveni krst je prepoznatljiv po svojoj humanitarnoj ulozi i da i dalje treba potencirati humani karakter organizacije. Pomoć i edukacija djece, dobrovoljno davalaštvo krvi, prva pomoć, podrška romskoj i socijalno ugroženoj populaciji, edukacija volontera iz svih oblasti u kojima djeluje, su odgovori koje su ispitanici dali na pitanje o oblastima djelovanja CKCG. Jedan od zaključaka je da Crveni krst može imati mnogo veću ulogu u društvu, ali da nije dovoljno iskorišćena mreža opštinskih organizacija. Prisutnost organizacije u javnosti i medijima je nedovoljna.

Takođe, realizovano je istraživanje javnog mnjenja od strane Strategic Research, SMMRI Group, cuty metodom na uzorku od 1057 ispitanika kako bi se dobile dodatne informacije i smjernice u kom pravcu treba razvijati organizaciju. Sveukupan stav o Crvenom krstu Crne Gore kroz nalaze istraživanja je podijeljen - 74% ispitanika ima pozitivan stav o Crvenom krstu, 18% ni pozitivan ni negativan dok 95 ima negativan stav (od toga njih 3% ima potpuno negativan stav). Ovdje populacija srednjih godina (30-44) ima najveće nepovjerenje prema Crvenom krstu – njih 12% ima negativan stav o Crvenom krstu, dok su stariji građani Crne Gore starosti preko 65 godina u najvećoj mjeri daju veoma pozitivnu ocjenu Crvenom krstu - njih 50%. Razlozi za pozitivan stav prema Crvenom krstu Crne Gore su sljedeći:

Pomažu svima kojima je pomoć potreban (36%); Aktivni su, dobro rade (24%). Razlozi za negativan stav: Nisu dovoljno aktivni, ne pomažu, ne trude se . . . (31%); Ne pomažu svima kojima je pomoć potrebna (25%) i Nepravilna raspodjela pomoći, zloupotrebe (17%). i kroz ovo istraživanje se pokazalo da je potrebno da organizacija bude više prisutna u javnosti i medijima.

U radu su korišteni dokumenti i izvještaji analiza kapaciteta i potreba organizacije koje je Crveni krst Crne Gore sproveo neposredno pred početak realizacije ovog projekta – Analiza stanja u opštinskim organizacijama Crvenog krsta, Izvještaj sa radionice organizacionog razvoja. Takođe, organizovana je dvodnevna radionica sa predstavnicima radne grupe odgovorne za izradu ICB plana i sekretara opštinskih organizacija tokom januara mjeseca. Ova radionica je poslužila kao sredstvo za konkretizovanje projektnih aktivnosti i obaveza i odgovornosti opštinskih organizacija za realizaciju ICB plana.

7. Organizacija rada oko ICB-a



Važno je napomenuti, da su u radu na ovom dokumentu učestvovali predstavnici upravljačke strukture organizacije, predstavnici opštinskih organizacija, zaposleni u Sekretarijatu, volonteri i predstavnici partnerskih organizacija i institucija u cilju obezbjeđenja što kvalitetnijeg dokumenta koji će oslikati prave potrebe organizacije i doprinijeti uspješnom i efikasnom razvoju.

8. Glavne faze ICB procesa

Specifični cilj 1: Unaprijeđeno strateško upravljanje i rukovođenje Crvenog krsta Crne Gore

- 1.1. Obuka u upravljanju/organizaciono funkcionisanje (difuzija, zastupanje, rukovođenje);
- 1.2. Izrada priručnika za rad upravnih odbora
- 1.3. Procjena realizacije Strategije 2006 -2010.
- 1.4. Izrada nove Strategije, praćene Akcionim planom i budžetom
- 1.5. Polugodišnja posjeta – podrška predstavnika MFCK.

Aktivnosti tokom 2009.

Tokom prve godine implementacije projekta, glavne predviđene aktivnosti, unutar ovog cilja će biti sledeće:

1.3. Procjena realizacije Strategije 2006 -2010.

Na procjeni realizacije postojeće Strategije razvoja Crvenog krsta radiće Komisija za organizacioni razvoj. Procjena će se vršiti na osnovu godišnjih izvještaja i godišnjih planova rada. U toku svog rada Radna grupa će se sastati tri puta, a rezultati procjene će biti pripremljeni za usvajanje i predstavljeni Upravnom odboru na sastanku koji će Komisija organizovati.

1.4. Izrada nove Strategije, praćene Akcionim planom i budžetom (uključujući plan prikupljanja sredstava)

Za potrebe izrade nove Strategije, praćene Akcionim planom i budžetom, predviđeno je održavanje trodnevne radionice na kojoj će se definisati prioriteti, pravci i principi daljeg razvoja Crvenog krsta Crne Gore. U radu ove radionice će učestvovati predstavnici svih opštinskih organizacija, Sekretarijata, kao i predstavnik Međunarodne federacije Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca iz Beograda. Za samu izradu nove Strategije i Akcionog plana sa budžetom, predviđeno je angažovanje eksternog konsultanta u trajanju od 10 radnih dana. Usvajanje Strategije će se obaviti na zajedničkoj sjednici Skupštine i UO. Strategija će biti prevedena na engleski jezik i štampana u 200 primjeraka.

1.5. Polugodišnja posjeta – podrška predstavnika MFCK.

Svaki šest mjeseci, predstavnici MFCK-a će posjećivati Crveni krst Crne Gore kako bi stekli uvid u process implementacije ICB plana.

Aktivnosti tokom 2010.

U drugu godinu implementacije ICB plana, akcenat će biti na izgradnji kapaciteta zaposlenih i volonterskih lidera. Priručnik za rad članova lokalnih upravnih odbora koji će se pripremiti, objasniće ulogu samih članova UO, kao i načine na koje oni mogu ostaviti svoju ulogu i doprinijeti radu organizacije. Takođe, organizovaće se obuke za članove Upravnih odbora o upravljanju/organizacionom funkcionisanu (difuzija, zastupanje, rukovođenje). Obuka će se organizovati za oko 150 članova lokalnih Upravnih odbora, i svaki član lokalnog UO će dobiti Priručnik, kao i dodatna dokumenta za obrađene teme. Predstavnici MFCK-a će redovno posjećivati Crveni krst Gore kako bi pružao podršku realizaciji ICB plana.

Aktivnosti tokom 2011.

Obuka za članove Upravnog odbora će se nastaviti i tokom treće godine realizacije ICB Plana. Novu članovi Upravnog odbora će biti bolje upoznati sa misijom Crvenog krsta, unutrašnjom organizacijom, načinima zastupanja i prikupljanja sredstava za potrebe Crvenog krsta i realizaciju njegove misije. Predstavnici MFCK-a će nastaviti da pružaju podršku tokom treće godine implementacije ICB procesa.

Specifični cilj 2:
Unaprijeđen razvoj ljudskih resursa Crvenog krsta Crne Gore na svim nivoima radi kvalitetnog sprovođenja programskih zadataka

Aktivnosti tokom 2009 – 2011.

- 2.1. Izrada dokumenta kadrovske politike;
- 2.2. Usvajanje kadrovske politike od strane Upravnog odbora
- 2.3. Obuka volontera u oblasti dobrovoljnog davalaštva krvi u 10 opština
- 2.4. Obuka volontera u oblasti spasilaštva na vodi u 5 opština ;
- 2.5. Obuka volontera u oblasti spasilaštva na planini u 5 opština;
- 2.6. Obuka volontera u oblasti pružanja prve pomoći u 21 opštini;
- 2.7. Definisane politike rada sa volonterima;
- 2.8. Osnivanje volonterskih klubova;
- 2.9. Izrada baze podataka o zaposlenim i volonterima;
- 2.10. Obuka zaposlenih u oblasti javnog zastupanja;
- 2.11. Obuka zaposlenih u oblasti upravljanja projektima iz EU fondova;
- 2.12. Kursevi engleskog jezika za zaposlene u Crvenom krstu Crne Gore;
- 2.13. Izrada individualnih planova razvoja zaposlenih.

Aktivnosti tokom 2009.

Planirane aktivnosti tokom prve godine realizacije ICB Plana

2.1. Izrada dokumenta kadrovske politike

U cilju izrade što kvalitetnijeg dokumenta, za ovu aktivnost je predviđeno angažovanje eksternog konsultanta u trajanju od 10 radnih dana. Na osnovu kapaciteta i analize potreba organizacije, konsultant će kreirati dokument koji na što bolji i kvalitetniji način treba da odgovori na potrebe same organizacije kao i zaposlenih.

2.2. Usvajanje kadrovske politike od strane Upravnog odbora

Povodom usvajanja kadrovske politike predviđeno je održavanje sastanka Upravnog odbora. Svi materijali će prethodno biti dostavljeni svim članovima UO.

2.3. Obuka volontera u oblasti dobrovoljnog davalaštva krvi u 10 opština

Ova aktivnost predviđa održavanje obuke za 20 volontera iz 10 opština. Obuka će trajati tri dana, a vodiće je konsultanti iz Hrvatske i Srbije koji imaju bogato iskustvo i ostvarili su zavidne rezultate u ovoj oblasti. Obuku će vršiti i predstavnici relevantnih institucija iz ove oblasti iz Crne Gore (npr. Zavod za transfuziju krvi). Svi učesnici će dobiti prateći materijal, a obuka će biti realizovana u objektu odmarališta Crvenog krsta u Sutomoru.

2.4. Obuka volontera u oblasti spasilaštva na vodi u 5 opština

Održavanje ove obuke je predviđeno za 10 volontera iz pet primorskih opština. Obuku će voditi stručni konsultanti iz Italije/Njemačke, a trajanje obuke je 7 dana. Svi učesnici će dobiti radni materijal, kao i brošure koje prate obuku. Obuka će se održati u objektu odmarališta Crvenog krsta u Sutomoru.

2.5. Obuka volontera u oblasti spasilaštva na planini u 5 opština

Predviđeno je da se obuka u oblasti spasilaštva radi što kvalitetnije realizacije sprovede u jednoj od opština na sjeveru Crne Gore. Obuku će proći 10 volontera iz pet crnogorskih opština, a koordinatori će biti konsultanti iz Norveške. Obuka će trajati 7 dana, a uz prateći materijal u vidu brošura, polaznici će dobiti i neophodnu opremu.

2.6. Obuka volontera u oblasti pružanja prve pomoći u 21 opštini

Obuka iz oblasti pružanja prve pomoći se sastoji iz tri modula, odnosno tri radionice u trajanju od po tri dana. Prva radionica će biti organizovana za zdravstvene i prosvjetne radnike - edukatore koji će stečeno znanje dalje prenositi u školama (osnovnim i srednjim) institucijama i organizacijama. Predviđeno je da obuku prođe 30 polaznika iz svih opština Crne Gore.

Druga radionica je takođe predviđena za zdravstvene i prosvjetne radnike u vidu realističnog prikaza povreda i oboljenja. Obuku će proći 15 polaznika iz svih opština.

Treća radionica će biti organizovana za edukatore za omladinske volontere. Broj polaznika će biti 30. Sve radionice će voditi koordinatori ovog programa u Crvenom krstu Crne Gore .

2.9. Izrada baze podataka o zaposlenim i volonterima

Crveni krst Crne Gore će angažovati specijalizovanu agenciju za kreiranje baze podataka za zaposlene i volontere, kako bi se kreirala što kvalitetna aplikacija. Bazu podataka će ažurirati zaposleni u Crvenom krstu Crne Gore.

2.11. Obuka zaposlenih u oblasti upravljanja projektima iz EU fondova

Glavni cilj obuke je izgradnja kapaciteta zapošljenih u Crvenom krstu za konkurisanje za fondove EU. Obuka se sastoji od tri modula po tri radna dana. Kroz obuku polaznicima će biti obezbjeđeni alati, savjeti i uvid u procedure apliciranja, administrativne zahtjeve i kriterijume koje projekat treba da ispuni da bi bio odobren za finansiranje; povećanje znanja za građenje partnerstava sa različitim subjektima; povećanje znanja o pripremi projektnih budžeta i ispunjavanju kriterijuma konkursa i izradi matrice logičkog okvira. U 2009. godini obuka će biti realizovana za 5 predstavnika Sekretarijata Crvenog krsta Crne Gore. Rezultat obuke će biti pripremljena 3 prijedloga projekta. Obuku će realizovati treneri koji imaju pozitivno iskustvo u apliciranju i realizaciji projekata iz fondova EU.

Aktivnosti tokom 2010.

Tokom druge godine realizacije ICB plana, akcenat će biti stavljen na nastavak obuka za volonterske lidere u oblasti dobrovoljnog davanja krvi, spasilaštva na vodi, spasilaštva na

planinama i prvoj pomoći. Takođe, angažovaće se eksterni consultant za kreiranje individualnih razvojnih planova za zaposlene u Crvenom krstu Crne Gore.

Aktivnosti tokom 2011.

U trećoj godini, nastaviće se obuke u dobrovoljnom davalaštvu krvi. Takođe će se osnovati volonterski klubovi. Za kurseve engleskog jezika, angažovaće se licencirane obrazovne institucije. Svi zaposleni u CKCG koji prođu ovaj kurs, dobiće međunarodno priznatu diploma.

**Specifični cilj 3:
Unaprijeđen i stabilan sistem finansiranja i upravljanja sredstvima
na svim nivoima Crvenog krsta Crne Gore**

Aktivnosti tokom 2009 – 2011.

- 3.1. Obuka u upravljanju sredstvima za Sekretarijat;**
- 3.2. Obuka u prikupljanju sredstava za opštinske organizacije;**
- 3.3. Raspodjela fonda za 4 projekata opštinskih organizacija;**
- 3.4. Organizovanje studijske posjete opštinskim organizacijama Hrvatske za 5 predstavnika CKCG.**

Aktivnosti tokom 2009.

3.1. Obuka u upravljanju sredstvima za Sekretarijat

U cilju što bolje održivosti i što kvalitetnije realizacije programa organizacije predviđena je trodnevna obuka za upravljanje sredstvima za zapošljene u Sekretarijatu. Obuku će realizovati dva trenera, a sastojaće se iz sljedećih tema: planiranje aktivnosti organizacije, planiranje potrebnih troškova za rad organizacije, plan prikupljanja sredstava (fundraising plan), vođenje finansija, poreska regulative, predstavljanje finansijskih operacija.

3.2. Obuka u prikupljanju sredstava za opštinske organizacije

U cilju što bolje održivosti i što kvalitetnije realizacije programa organizacije predviđena je trodnevna obuka za upravljanje sredstvima za zapošljene u Sekretarijatu. Obuku će realizovati dva trenera, a sastojaće se iz sljedećih tema: planiranje aktivnosti organizacije, planiranje potrebnih troškova za rad organizacije, plan prikupljanja sredstava (fundraising plan), vođenje finansija, poreska regulative, predstavljanje finansijskih operacija

Aktivnosti tokom 2010.

Kako bi motivisali opštinske organizacije da se više aktiviraju u prikupljanju sredstava, Sekretarijat Crvenog krsta Crne Gore će raspisati interni konkurs za projekte opštinskih organizacija i dodijeliti 11.840 CHF za implementaciju 4 projekta. Takođe, organizovaće se studijska posjeta Hrvatskoj, kako bi se razmijenila iskustva i najbolje prakse iz regiona.

**Specifični cilj 4:
Unaprijeđen sistem internih i eksternih komunikacija
Crvenog krsta Crne Gore kako bi se povećala efikasnost
implementacije programa, prepoznatljivost programa u javnosti,
broj i kvalitet partnerstava**

Aktivnosti tokom 2009 – 2011

- 4.1. Obuka za izgradnju tima i poboljšanje komunikacije za Sekretarijat CKCG i opštinske organizacije;
- 4.2. Izrada i usvajanje komunikacione strategije, Promocija komunikacione strategije;
- 4.3. Izrada vizuelnog identiteta;
- 4.4. Godišnje održavanje web sajta;
- 4.5. Izrada edukativno-promotivnog materijala;
- 4.6. Objavlivanje kvartalnog biltena (elektronska i štampana verzija);
- 4.7. Razvoj saradnje sa urednicima medija n anacionalnom i lokalnom nivou
- 4.8. Obuka na svim nivoima u odnosima sa javnošću;
- 4.9. Uspostavljanje partnerstava (Zastupanje zaCrveni krst) između OOCK i lokalne zajednice – 15 sastanaka;
- 4.10. Radionica o komunikaciji sa medijima/partnerima;
- 4.11. Nabavka IT opreme za Seketarijat i 6 OOCK;
- 4.12. Uvođenje ADSL linije za 21 OOCK;
- 4.13. Nabavka, instalacija i obuka za IT opremu za 9 OOCK;
- 4.14. Nabavka i instalacija opreme za 6 OOCK;

Aktivnosti tokom 2009.

4.1. Obuka za izgradnju tima i poboljšanje komunikacije za Sekretarijat CKCG i opštinske organizacije

Ova trodnevna obuka će biti organizovana za 20 predstavnika CKCG (10 iz Sekretarijata i 10 iz OOCK). Cilj ove obuke je da poboljša komunikaciju sa OOCK i da izgradi timski duh.

4.3. Izrada vizuelnog identiteta

Sekretarijat će angažovati grafičkog dizajnera za redizajn loga i memoranduma nacionalne i opštinskih organizacija. Dizajn će biti unificiran, u skladu sa članom Statuta Crvenog krsta Crne Gore koji definiše vizuelni identitet, i sve organizacije će biti u obavezi da koriste isključivo novi logo i memorandum

4.4. Godišnje održavanje web sajta

U skladu sa novim vizuelnim identitetom organizacije izvršiće se i redizajn internet prezentacije. Za potrebe realizacije ove aktivnosti angažovaće se web dizajner koji će uskladiti izgled i funkcionisanje sajta organizacije sa trenutnim aktivnostima i zahtjevima određenih programa.

4.5 Izrada edukativno-promotivnog materijala

Ova aktivnost predviđa izradu edukativno-promotivnog materijala u vidu brošura za 4 najobimnija programa koje CKCG sprovodi – dobrovoljno davalatstvo krvi, prva pomoć, djelovanje u nesrećama i briga o starima.

Ukupan broj odštampanih brošura će biti 20,000 primjeraka, od čega će trećina biti na engleskom jeziku. Broj brošura za pojedinačne programe će biti usklađen sa dinamikom realizacije aktivnosti.

4.6 Objavljivanje kvartalnog biltena (elektronska i štampana verzija)

U cilju upoznavanja što šire javnosti sa radom i aktivnostima Crvenog krsta Crne Gore, predviđeno je objavljivanje kvartalnog biltena. U njemu će se naći informacije o projektima, aktivnostima i akcijama realizovanim u prethodnom periodu. Bilten će u elektronskoj formi biti postavljen na internet prezentaciji CKCG, a štampana verzija će biti urađena u 2,000 primjeraka na godišnjem nivou.

4.8. Razvoj saradnje sa urednicima medija n anacionalnom i lokalnom nivou

Dva predstavnika Sekretarijata će organizovano posjetiti novinske kuće i medije u svim opštinama i održati sastanke sa urednicima. Cilj je da se predstavi organizacija CKCG, njen rad, dalje aktivnosti i da se dogovori saradnja i veće medijsko praćenje određenih aktivnosti.

4.12. Nabavka, instalacija IT opreme i obuka za Seketarijat i 6 OOCK

Javni poziv za dostavljanje ponuda za nabavku IT opreme će biti objavljen u sve tri dnevne novine sa jasno definisanim kriterijumima za ponuđače. Zbog konkurentnosti i izbora najkvalitetnijeg i najpovoljnijeg dobavljača, neophodno je da budu dostavljene najmanje 3 ponude.

4.13. Uvođenje ADSL linije za 21 OOCK

ADSL veza će biti uvedena u svim OOCK zbog bolje komunikacije i protoka informacija.

Aktivnosti tokom 2010.

Tokom 2010.godine, akcentat će biti na poboljšanju komunikacionog sistema u Crvenom krtsu Crne Gore. Jedan način za postizanje toga je kreiranje i usvajanje Komunikacione strategije. Takođe će se organizovati sastanci sa partnerima i medijima. Predstavници CKCG na svim nivoima će proći obuku za odnose sa javnošću. Kako bi se poboljšali tehnički kapaciteti CKCG na svim nivoima, modernizovaće se IT oprema a zaposleni u OOCK će biti obučeni za korišćenje nove opreme.

Aktivnosti tokom 2011

Tokom treće godine ICB procesa, nastaviće se sa modernizacijom IT opreme u OOCK.

9. Monitoring i evaluacija

Monitoring realizacije planiranih aktivnosti radiće se kontinuirano. Evaluacija ostvarenih rezultata vršiće se godišnje i nakon realizacije projekta.

Indikatori (kvalitativni i kvantitativni definisani u LF matrici) pratiće se putem raznih metoda: Upitnik, lista evidencije, fokus grupa, telefonski intervju.

Upitnik

Upitnik je dokument koji sadrži set pitanja na koja ispitanik odgovara. On predstavlja najčešće korištenu metodu istraživanja. Može biti primijenjen i obuhvatiti veću grupu ljudi.

Predstavlja efikasan način prikupljanja informacija o stavovima i vjerovanjima ispitanika o pojedinim pitanjima

Intervju

Intervju predstavlja set pitanja koja su postavljana ispitaniku od strane voditelja intervjuja. Obično se realizuje po sistemu licem u lice ili putem telefona. Uobičajeno se koriste otvorena i zatvorena pitanja.

Intervju predstavlja efikasan način za prikupljanje informacija o uzrocima i razlozima postojanja određenih stavova, ponašanja, dajući dubinske informacije.

Fokus grupa

Fokus grupa je metoda koja je zahvalna za prikupljanje kvalitativnih podataka o uspješnosti/rezultatima aktivnosti. Obezbeđuje brz i jeftiniji način prikupljanja podataka u odnosu na intervju. Grupa učesnika je od 7 do 12 a učesnici daju odgovor na 5 do 8 pitanja. Uobičajeno trajanje fokus grupe je od 90 do 120 minuta. U izvođenju fokus grupe potrebno je učešće jednog facilitatora i asistenta (note taker). Facilitatora usmjerava rad grupe u skladu sa već unaprijed pripremljenim vodičem.

Lista evidencije

Predstavlja vrlo zahvalnu, jednostavnu i jeftinu metodu za prikupljanje kvantitavnih pokazatelja uspješnosti realizovanih aktivnosti.

Upitnici i vodiči za fokus grupe biće posebno pripremljeni za procjenu pojedinih rezultata.

Za realizaciju pojedinih faza monitoring biće odgovorni zaposleni u organizaciji, dok će na kraju realizacije projekta biti uražena i eksterna evaluacija.

Istraživanje javnog mnjenja će se sprovesti nakon implementacije trogodišnjeg ICB plana. Rezultati istraživanja će se uporediti sa trenutnom situacijom, in a taj način će se vidjeti rezultati ICB plana. Istraživanje će sprovesti ovlašćena agencija.

Crveni krst Crne Gore će sprovesti eksternu evaluaciju realizacije ICB plana, kako bi se dobila objektivna slika o nivou realizacije planiranih aktivnosti.

10. Prihvatanje uspjeha i neuspjeha

Interni sastanak će se organizovati kako bi se razmotrili rezultati dobijeni kroz monitoring i evaluaciju. Takođe, ukoliko se primijete neki negativni rezultati, učesnici sastanka će pokušati da pronađu najbolje načine da ih poboljšaju kroz definisanje različitih strategija za djelovanje. Sastanak će se organizovati jednom mjesečno tokom realizacije ICB plana.

11. Uključivanje predsjednika, Upravnog odbora i viših rukovodilaca

Predsjednik organizacije će biti zadužen za organizovanje sastanaka Upravnog odbora i za komunikaciju sa Generalnim sekretarom organizacije.

Generalni sekretar će biti odgovoran za monitoring realizacije ICB plana i koordinaciju procesa.

Programski koordinatori će biti odgovorni za komunikaciju sa OOCK, izvještavanje i koordinaciju aktivnosti sa OOCK.

12. Osobe uključene u kreiranje ICB plana

Generalni sekretar Crvenog krsta Crne Gore, Slobodan Kalezić je odgovoran za implementaciju ICB plana. Sledeći predstavnici Crvenog krsta Crne Gore koji su učestvovali u kreiranju ICB plana:

1. Slobodan Kalezić, Generalni sekretar;
2. Asim Dizdarević, Predsjednik;
3. Snežana Prlja, Stručni saradnik za OR;
4. Milica Kovačević, Saradnik za informisanje;
5. Jelena Darmanović, Programski koordinator;

-
6. Igor Jokanović, Koordinator za prvu pomoć i dobrovoljnog davalaštvo krvi;
 7. Momčilo Martinović, Sekretar OOČK Cetinje;
 8. Nataša Uskoković, Međunarodna saradnja;
 9. Vladan Dragičević, član Upravnog odbora;
 10. Milan Marković, član Upravnog odbora;

Eksterni konsultanti - Centar za razvoj nevladinih organizacija:

1. Goran Đurović, Izvršni direktor;
2. Jasmina Vojnović, Šef odeljenja za izgradnju kapaciteta;
3. Daliborka Uljarević, Spoljni savjetnik;

IFRC – delegacija u zemlji, Beograd:

1. Olav Ofstad, Šef Delegacije
2. Uroš Smiljanić, Programski koordinator

Crveni krst Crne Gore

Projekat: Intenzivirana izgradnja kapaciteta 2009 – 2011.

Logički okvir za 2009, specifični cilj 1

	Logika intervencije	Pokazatelji uspjeha postignuća	Izvori sredstava verifikacije	Pretpostavke
Opšti cilj	Ojačani institucionalni kapaciteta Crvenog krsta Crne Gore za efikasno ostvarivanje misije što će dovesti do povećanog kvaliteta i efikasnosti pružanja usluga ugroženom stanovstvu u Crnoj Gori	Strateski plan 2010-2014 godina ostvaren 70%	Izveštaj sa evaluacije	
		Povećana sredstva od međunarodnih donatora za 30% u toku tri godine	Godišnji izvještaj Crvenog krsta	
		Povećan prihod za 20% od donatora iz profitnog sektora	Upitnik sa profitnim sektorom Istraživanje javnog mnjenja	
		Zastupljenost u medijima povećana za 10% za trogodišnji period	Istraživanje javnog mjenja	
Specifični ciljevi	Unaprijeđeno strateško upravljanje i rukovođenje Crvenog krsta Crne Gore	60% članova UO koji aktivno učestvuju na sjednicama	Izveštaj sa sjednice UO, izvještaj o realizaciji ICB plana	Veća uključenost upravljačkih organa u proces donošenja i sprovođenja odluka
		50% članova UO koji su aktivni u realizaciji aktivnosti na nacionalnom i na lokalnom nivou Članovi upravljačke strukture su bolje obaviješteni, direktnije povezani sa potrebama na terenu	Izveštaj sa sastanka UO	

Očekivani rezultati	1. Povećana efikasnost upravnih odbora Crvenog krsta na svim nivoima	150 članova UO je prošlo obuke za upravljanje/organizaciono funkcionisanje (difuzija, zastupanje, i rukovođenje)	Izveštaj o realizaciji ICB plana	Posvećenost novih članova upravnih odbora za realizaciju zadataka
		Zastupljenost predstavnika ciljnih grupa i zainteresovanih strana u UO po novim procedurama Brze reagovanje na potrebe zajednice, donošenje pravovremenih odluka koje će uticati na kvalitetnije zadovoljavanje potreba	Zapisnici sa izbornih sjednica upravnih odbora Izveštaj predstavnika MFCK-a	
		Stepen usklađenosti izbornog sistemima za članove UO sa međunarodnim dobrim praksama	Izveštaj eksperta Štampana i elektronska verzija priručnika	
		Funkcionalan priručnik izrađen u roku od 10 mjeseci od početka realizacije projekta		
	2. Poboljšan proces planiranja i realizacije programskih aktivnosti	Strategija CK 2010 – 2014 počiva na bazi procjene prethodne Strategije 2006-2010	Izveštaj Radnog tima za izradu Strategije o procesu izrade dokumenta	Primjena usvojenih strateških dokumenata
		Strategija CK 2010 – 2014 urađena uz učešće volontera i svih zainteresovanih strana	Ocjena predstavnika MFCK o kvalitetu dokumenta	
		Implementacija, evaluacija, izvještavanje i monitoring su efikasniji- obuhvaćen je veći broj ljudi	Istraživanje javnog mnjenja Fokus gupe, istraživanje sa stakeholderima	

	1.1. Obuka za pravljanje / organizaciono funkcionisanje (difuzija, zastupanje, i rukovođenje)			Zainteresovanost predstavnika ciljnih grupa za učešće u upravnim odborima. Spremnost upravljačkih organa da učestvuju u procesu izrade izbornih i strateških dokumenata
Aktivnosti	1.3. Procjena realizacije Strategije 2006-2010 1.4. Izrada nove Strategije, praćene Akcionim planom i budžetom (uključujući plan prikupljanja sredstava) 1.5. Polugodišnja posjeta predstavnika MFCK-a			

Crveni krst Crne Gore

Projekat: Intenzivirana izgradnja kapaciteta 2009 – 2011.

Logički okvir za 2009, specifični cilj 2

	Logika intervencije	Pokazatelji uspjeha postignuća	Izvori sredstava verifikacije	Pretpostavke
Opšti cilj	Ojačani institucionalni kapaciteta Crvenog krsta Crne Gore za efikasno ostvarivanje misije što će dovesti do povećanog kvaliteta i efikasnosti pružanja usluga ugroženom stanovstvu u Crnoj Gori	Strateški plan 2010-2014 70% ostvaren	Izveštaj sa evaluacije	
		Povećana sredstva od međunarodnih donatora za 30% u toku tri godine	Godišnji izvještaj Crvenog krsta	
		Povećan prihod za 20% od donatora iz profitnog sektora		
		Zastupljenost u medijima povećana za 10% za trogodišnji period		
Specifični ciljevi	Unaprijeđen razvoj ljudskih resursa Crvenog krsta Crne Gore na svim nivoima radi kvalitetnog sprovođenja programskih zadataka	Sve opštinske organizacije učestvuju u realizaciji jedinstvenog paketa programa kako je definisano strateškim planom	Periodični izvještaj programskih koordinatora	Obučeni kadar ostaje da radi u organizaciji privržen misiji
		Poboljšana slika o Crvenom krstu Crne Gore za 10% u odnosu na istraživanje javnog mnjenja iz februara 2009.	Istraživanje javnog mnjenja	
Očekivani rezultati	1. Uspostavljena kadrovska politika Crvenog krsta Crne Gore	Urađen dokument kadrovske politike i sadrži sljedeće elemente: regrutovanje, motivacija, nagrađivanje, napredovanje, ocjenjivanje, usavršavanje zaposlenih	Periodični izvještaj Generalnog sekretara o realizaciji ICB plana	Kadrovska politika se primjenjuje u punom kapacitetu

	2. Povećan broj volontera, koji će na kvalitetan način ispunjavati definisane programske aktivnosti	70 volontera obučeno u dobrovoljnom davalaštvu krvi, spasilaštvu na vodi, spasilaštvu na planinama i u prvoj pomoći	Periodični izvještaj programskih koordinatora	Volonteri primjenjuju stečena znanja u svakodnevnim aktivnostima
	3. Unaprijeđena osposobljenost zaposlenih za rad u Crvenom krstu	Pet osoba (zaposlenih) obučeno u oblasti upravljanja projektima iz EU fondova u periodu od 9 mjeseci od početka realizacije projekta	Izvještaj programskih koordinatora o realizovanim obukama, na 6 mjeseci	Zaposleni primjenjuju stečena znanja u svakodnevnim aktivnostima
Aktivnosti	1.1. Izrada dokumenta kadrovske politike 1.2. Usvajanje kadrovske politike od strane UO			Spremnost UO da podrži proces usvajanja kadrovske politike
	2.3. Obuka volonterskih lidera u oblasti dobrovoljnog davalaštva krvi u 5 opština– 20 osoba 2.4. Obuka volonterskih lidera u oblasti spasilaštva na vodi u 5 opština– 10 volontera 2.5. Obuka volonterskih lidera u oblasti spasilaštva na planini u 5 opština– 10 osoba 2.6. Obuka volontera u oblasti pružanja prve pomoći u 21 opštini– 30 osoba			Zainteresovanost volontera za obuke i sopstveni razvoj
	2.11. Obuka zaposlenih u oblasti upravljanja projektima iz EU fondova– 5 osoba			Zainteresovanost zaposlenih za obuke i sopstveni razvoj

Crveni krst Crne Gore

Projekat: Intenzivirana izgradnja kapaciteta 2009 – 2011.

Logički okvir za 2009, specifični cilj 3

	Logika intervencije	Pokazatelji uspjeha postignuća	Izvori sredstava verifikacije	Pretpostavke
Opšti cilj	Ojačani institucionalni kapaciteti Crvenog krsta Crne Gore za efikasno ostvarivanje misije što će dovesti do povećanog kvaliteta i efikasnosti pružanja usluga ugroženom stanovstvu u Crnoj Gori	Strateški plan 2010-2014 70% ostvaren	Izveštaj sa evaluacije	
		Povećana sredstva od međunarodnih donatora za 30% u toku tri godine	Godišnji izvještaj Crvenog krsta	
		Povećan prihod za 20% od donatora iz profitnog sektora		
		Zastupljenost u medijima povećana za 10% za trogodišnji period		
Specifični ciljevi	Unaprijeđen i stabilan sistem finansiranja i upravljanja sredstvima na svim nivoima Crvenog krsta	Broj podnijetih projekata kojima su opštinske organizacije konkurisale na lokalnim konkursima povećanim za 20%	Usvojeni izvještaji OOCK	Dostupnost lokalnih i međunarodnih fondova
		Broj odobrenih projekata na svim nivoima	Rezultati konkursa	
		Broj podnijetih projekata Sekretarijata CK na konkursima (lokalnim, međunarodnim) povećan za 20% Efikasnije rukovanje resursima umanjena količina potrošenih sredstava po korisniku za 5%	Godišnji izvještaj Crvenog krsta	

Očekivani rezultati	1. Izgrađeni kapaciteti Crvenog krsta za prikupljanje sredstava i upravljanje sredstvima	10 obučeni članova Sekretarijata u prikupljanju i upravljanju sredstvima u roku od 8 mjeseci od početka realizacije projekta	Izveštaj programskog koordinatora	Upotreba stečenog znanja, vještina i dobre prakse
	2. Osposobljavanje opštinskih organizacija za efikasno korišćenje sopstvene infrastructure (assets) radi prikupljanja sredstava za obavljanje programske aktivnosti	15 obučeni predstavnika opštinskih organizacija u prikupljanju i upravljanju sredstvima u roku od 8 mjeseci od početka realizacije projekta	Izveštaj programskog koordinatora	
	3. Korišćenje kapaciteta (ljudskih i dr.) za kreiranje kvalitetnijih i marketabilnijih programa vezanih za potrebe na terenu i efikasnije prikupljanje i obezbjeđivanje sredstava	Raspodijeljen fond za 4 opštinske organizacije na osnovu uspješnih prijedloga projekta	Izveštaj programskog koordinatora	
		Broj kreiranih i finansiranih projekata je povećan na lokalnom nivou		
Aktivnost	1.1. Obuka u prikupljanju sredstava i upravljanju sredstvima i upravljanju programima za Sekretarijat – 10 osoba 1.2. Obuka u prikupljanju sredstava i upravljanju sredstvima upravljanju programima za opštinske organizacije – 15 osoba 1.3. Raspodjela fonda za 4 projekata opštinskih organizacija			Motivisanost zaposlenih u CK za učešće u procesu obuke i programu Motivisanost predstavnika opštinskih organizacija da aktivno učestvuju u procesu obuke i programu

Crveni krst Crne Gore

Projekat: Intenzivirana izgradnja kapaciteta 2009 – 2011.

Logički okvir za 2009, specifični cilj 4

	Logika intervencije	Pokazatelji uspjeha postignuća	Izvori sredstava verifikacije	Pretpostavke
Opšti cilj	Ojačani institucionalni kapacitete Crvenog krsta Crne Gore za efikasno ostvarivanje misije što će dovesti do povećanog kvaliteta i efikasnosti pružanja usluga ugroženom stanovstvu u Crnoj Gori	Strateški plan 2010-2014 70% ostvaren	Izveštaj sa evaluacije	
		Povećana sredstva od međunarodnih donatora za 30% u toku tri godine	Godišnji izvještaj Crvenog krsta	
		Povećan prihod za 20% od donatora iz profitnog sektora		
		Zastupljenost u medijima povećana za 10% za trogodišnji period		
Specifični cilj	Unaprijeđen sistem internih i eksternih komunikacija Crvenog krsta kako bi se povećala efikasnost implementacije programa, prepoznatljivost programa u javnosti, broj i kvalitet partnerstava	Broj volontera koji se javljaju u CK povećan za 25%	Godišnji izvještaj Crvenog krsta	Zainteresovanost javnosti i ciljnih grupa za aktivnosti Crvenog krsta
		Broj donatora i partnera CK na svim nivoima povećan za 20% (kompanije, government local authorities, građani, NGOs, CSO...)		Razvijena saradnja opštinskih organizacija sa Sekretarijatom
Očekivani rezultati	1. Vizuelni identitet je prepoznatljiv, javnost je bolje upoznata sa aktivnostima CK	Imidž CK je poboljšan. Novi vizuelni identitet primjenjen na svim promotivnim materijalima i zvaničnim dokumentima CKCG	Ankete, fokus grupe, istraživanja... Memorandum i znak CKCG Web sajt CK	

	2. Unaprijeđena interna i eksterna komunikacija	20 predstavnika CKCG prošlo obuku za izgradnju timskog duha i komunikaciju	Periodični izvještaj programskog koordinatora	Spremnost opštinskih organizacija da unaprijeđe sistem komunikacija
		Broj izvještaja iz opštinskih organizacija uvećan za 50% u roku od 10 mjeseci od početka realizacije projekta	Izvještaj Informativne službe CK	
		Broj posjeta web stranici povećan za 20%	Sajt metar	Zainteresovanost medija za teme iz oblasti djelovanja Crvenog krsta
		80 osoba je učestvovalo u radionici za komunikacije (predstavnici medija, donator, institucije) Veće prisustvo i bolji publicitet u medijima	Evidencione liste Press clipping	
	3. Efikasnost rada i komuniciranja ND je povećana kroz osavremenjavanje IT kapaciteta	Poboljšan kapacitet donošenja odluka kao rezultata efikasnije komunikacije	Izvještaj IT saradnika	
		Kvalitetniji odgovor na potreba kao rezultat poboljšanog protoka i dostupnosti informacija na lokalnom nivou	Izvještaj IT saradnika	
Aktivnosti	4.1 Radionica za izgradnju timskog duha i komunikacije za predstavnike Sekretarijata CKCG i OOCK – 20 osoba 4.4 Izrada vizuelnog identiteta 4.5 Godišnje održavanje web sajta 4.6 Izrada edukativno-promotivnog materijala – 4 programa 4.7 Objavljivanje kvartalnih biltena (elektronska i štampana verzija) 4.8 Razvoj saradnje sa urednicima medija			

	na nacionalnom i lokalnom nivou			
	4.12 Nabavka i instalacija IT opreme i obuka za Sekretarijat CKCG i 6 OOCK 4.13 Uvođenje ADSL veze za 6 OOCK			Spremnost predstavnika opštinskih organizacija za uključivanje u proces osavremenjivanja tehničkih kapaciteta