



Qendra për Hulumtime
Psiko-Sociale dhe Mjekësore

Të Rinjtë-Vullnetar për Ndryshim Pozitiv

Te Rinjtë-Vullnetar për Ndryshim Pozitiv

Autorët:

Genc Rexhepi, Arian Musliu, Dardana Fetahu, Dorentina Murturi

Dizajner:

Albin Musliu

Botues:

Qendra për Hulumtime Psiko-Sociale dhe Mjekësore

Të drejtat e autorit ©2020.

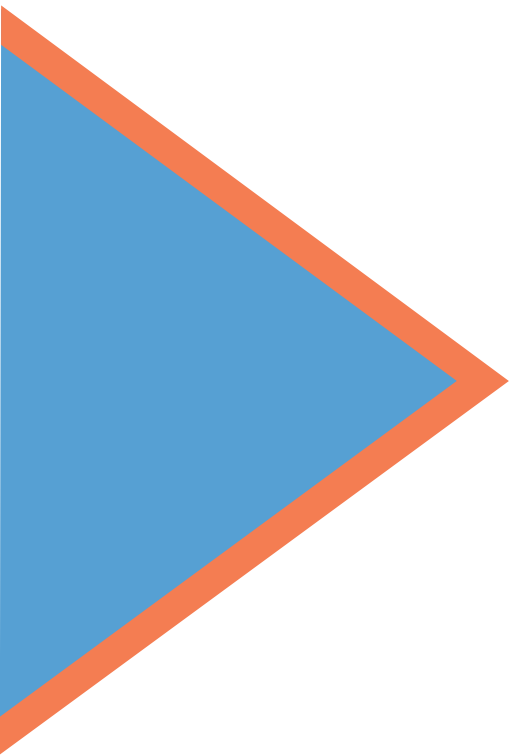
Qendra për Hulumtime Psiko-Sociale dhe Mjekësore (QHPSM)

Përmbajtja

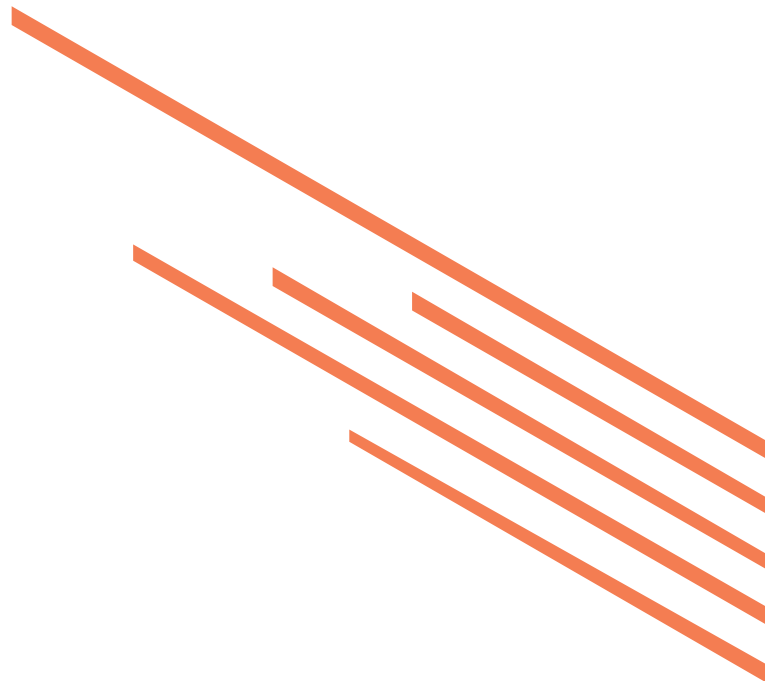
Të Rinjtë-Vullnetar për Ndryshim Pozitiv.....	2
Ideja Kyçe.....	2
Efektet e Vullnetarizmit.....	2
Vullnetarizmi i Njohur si Sjellje Prosociale.....	3
Vullnetarizmi në Kosovë.....	4
Qëllimi i Studimit.....	5
Metodologjia.....	6
Mostra.....	7
Procedura.....	7
Instrumentet.....	8
Strategjia Analitike.....	8
Rezultatet	9
Vullnetarizmi dhe Rëndësia e Tij	10
Çka është puna vullnetare?.....	10
Çfarë rëndësie ka puna vullnetare për ju?.....	10
Numëroni disa nga aspektet pozitive të punës vullnetare?.....	12
Numëroni disa nga aspektet negative të punës vullnetare?.....	12
Nevojat e Komunitetit.....	13
Cilat janë nevojat e lagjes (komunës) tuaj?.....	13
Sa ofron mundësi komuna juaj për tu përfshirë në punë vullnetare?.....	13
A mendoni se ju duhet të bëni më shumë për lagjen (komunën tuaj)?.....	13

A mendoni se ky kontribut do të vlerësohet (është vlerësuar) nga lagja (komuna) juaj?.....	13
Eksperienca Vullnetare—Sfidat dhe Rekomandimet.....	14
A jeni angazhuar në të kaluarën në iniciativa vullnetare?.....	14
Për çfarë arsye keni bërë punë vullnetare?.....	14
Numëroni disa nga aspektet pozitive të angazhimit tuaj në këto iniciativa?.....	14
Numëroni disa nga aspektet negative të angazhimit tuaj në këto iniciativa?.....	14
Cilat janë sfidat e punës vullnetare?.....	15
Si mendoni se duhet adresuar sfidat që ju i përmendet?.....	15
A jemi duke bërë punë të mjaftueshëm vullnetare si komunitet?.....	16
Si do të mund të kontribuoni në zhvillimin e punës vullnetare në të ardhmen?.....	16
Si e shihni punën e mirëfilltë vullnetare?.....	16
Iniciativat e QHPSM-së.....	17
Cilat janë aspektet pozitive të këtyre iniciativave?.....	19
Cilat janë aspektet negative të këtyre iniciativave?.....	19
Çfarë do të bënit ndryshe?.....	19
A mendoni që kemi bërë një ndryshim të dukshëm në komunitet?.....	19
Si do të mund ta rrisim ndikimin e bërë?.....	19
Si jeni ndjerë gjatë angazhimit në këto iniciativa?.....	20
A ka ndikuar kjo pozitivisht apo negativisht në zhvillimin tuaj?.....	20
Diskutimi.....	21
Puna Vullnetare—Mundësitë e Angazhimit.....	22
Paragjykimet dhe Mungesa e Mbështetjes Morale.....	22
Eksperiencat e të Kaluarës.....	22

Iniciativat e QHPSM-së.....	22
Limitimet dhe Rekomandimet Hulumtuese.....	23
Rekomandimet Praktike.....	23
Referencat	25



Hyrje



Të Rinjtë-Vullnetar për Ndryshim Pozitiv

Ideja Kyçe

Vullnetarizmi është njëra ndër domenet kryesore të vetëkrijimit të aspektit social tek secili individ. Si i tillë, ndihmon në krijimin profesional të këtyre individëve dhe gjithashtu në realizimin e plotë të potencialit të tyre. Pra, rëndësia e punës vullnetare është e njohur në aspektin psikologjik. Por, pavarësisht relevancës së punës vullnetare, të rinjtë e Kosovës nuk angazhohen mjaftueshëm. Prandaj, ky studim kishte për qëllim vlerësimin e punës vullnetare nga perspektiva e vullnetarëve të rinjë të cilët ishin iniciator të disa aktiviteteve në komunën e tyre në kuadër të projektit “Të Rinjtë-Vullnetar për Ndryshim Pozitiv” të implementuar nga Qendra për Hulumtime Psiko-Sociale dhe Mjekësore (QHPSM). Në total ishin 18 iniciativa në gjashtë komuna në kuadër të projektit. Në secilën komunë nga tre iniciativa. Gjithsej ishin të përfshirë rreth 106 vullnetarë aktiv nga të gjashtë komunat. Për përshkrimin e detajuar të të gjitha iniciativave, referojuni raportit narrative të projektit.

Efektet e Vullnetarizmit

Efektet e punës vullnetare në domenet e tjera psikologjike dhe fizike janë të njohura në komunitetin shkencor. Por, puna vullnetare është më tepër sesa një sjellje e vetme. Sipas Wilson (2012) puna vullnetare është kombinimi i shpenzimit të kohës dhe shfrytëzimit të potencialit individual për të krijuar dhe implementuar ide nga të cilat përfitojnë një grup njerëzish apo edhe një njeri i vetëm. Pra, vullnetarizmi është sistem në vete që nxit përmisimin e jetëve të të tjerëve, përfshirë të vetë vullnetarit/es. Por, pavarësisht që vullnetarizmi shihet në komunitet si jofitimprurëse, sjellë: benefite për personin që angazhohet në punën vullnetare. Këto përfitime rrallë janë materiale apo financiare, por janë shpeshherë përmbushje morale dhe shpirtërore.

Tutje, puna vullnetare nxjerr në pah talentin dhe mundëson shfrytëzimin maksimal të potencialit të individit duke krijuar kështu shkathtësi të reja dhe zhvilluar ato ekzistuese (Jenkinson, Dickens, Jones, Thompson, Taylor, & Rogers, 2013; Waikayi, Fearon, Morris, & McLaughlin, 2012). Prandaj, motivet kryesore për tu angazhuar në punë vullnetare rrjedhin nga përfitimet morale dhe shpirtërore, përkatësisht angazhimin në punë vullnetare për hir të ndihmës ndaj të tjerëve apo në emër të mbinatyrshmes (p.sh. Zotit). Gjersa, motivimet e disa personave të tjerë janë të mësuarit dhe mundësia për të shpërfaqur talentin e tyre. Në të gjitha llojet e motivimit të listuar më lartë, hyjnë edhe arsye të tjera si rrjetëzimi, përvoja në menaxhim, lidhshipi, emocionet, koordinimi, diversiteti shoqëror, intervenimet eksperimentale apo hulumtuese, etj. Sidoqoftë, angazhimi në punën vullnetare varet edhe nga shumë faktor të tjerë si: fleksibiliteti i kohës së individëve, bashkëpunimet e komunitetit, iniciativat e të tjerëve dhe vetëiniciativat, mbështetjet institucionale, atmosfera e punës dhe të tjera (Cycyota, Ferrante & Schroeder, 2016). Duke pas parasysh motivimet e angazhimit dhe përfitimet e përgjithshme të vullnetarizmit, studimet më specifike janë realizuar. Puna vullnetare, ashtu si edhe pritje, zhvillon individët profesionalisht duke ndikuar kështu indirekt në ngritjen e mundësive për tu punësuar (Nichols & Ralston, 2011; Paine, McKay & Moro; Kamerāde, 2013). Gjithsesi, shumica e personave që angazhohen në punë vullnetare, nuk e kanë objektiv kryesor punësimin, por e bëjnë atë për motivet shpirtërore dhe morale (Rothwell, 2012). Tutje, vullnetarizmi është njëri ndër faktorët kryesor që ndikon në zhvillimin e vetëdeterminizmit, përkatësisht motivimit, që pastaj ndikon në kompetencën, autonomin dhe marrëdhëniet ndërpersonale (Bidee, Vantilborgh, Pepermans, Willems, Jegers, & Hofmans, 2017; Deci & Ryan, 2002). Kështu, një kombinim i tillë ka provuar të ketë efekte afatgjate dhe stabile duke rezultuar në mirëqenie gjatë gjithë jetës.

Vullnetarizmi i Njohur si Sjellje Prosociale

Për të hulumtuar tutje efektet e vullnetarizmit, teori të ndryshme kanë propozuar sjelljet që karakterizohen me idenë për të ndihmuar të tjerët apo mbështetur të tjerët pavarësisht shpërblimit material. Këto sjelljet janë quajtur sjelljet prosociale dhe janë sjelljet që më së shumti shfaqen gjatë punës vullnetare (Barber, Mueller & Ogata, 2013). Një prej modeleve më të rëndësishme të sjelljeve prosociale, e që ngërthen në vete punën vullnetare si shërbim për të tjerët, është modeli “Ndihmo, Shpërndaj Mbështet” i Dunfield (2014). Ky model, i bazuar në problemet apo nevojat që të tjerët kanë, tregon një trekëndësh që duhet zbatuar për të tejkaluar problemin apo përmbushur nevojat e individëve tjerë. Pra, përcakton nëse personi në fjalë ka nevojë për ndihmë psikologjike apo fizike, për gjëra të tjera materiale që mund të shpërndahen, apo thjeshtë për një mbështetje morale. Në qendër të trekëndëshit është puna vullnetare. Pra, me punën vullnetare arrihet të përmbushen nevojat e të tjerëve dhe të zgjidhen problemet e tyre duke vepruar në njërën nga cepat e trekëndëshit. Tutje, hulumtime të tjera kanë treguar për rëndësinë e intervenimeve efektive në sjelljet prosociale, përkatësisht vullnetarizmin (Strayer & Roberts, 2002). Sjelljet prosociale proklamohen të jenë teje të rëndësishme për mirëqenien në përgjithësi (Eisenberg, Fabes, & Spinrad, 2006; Weinstein & Ryan, 2010), gjersa më shumti zhvillohen dhe shfaqen gjatë periudhës shkollore (Romano, Tremblay, Boulerice, & Swisher, 2005). Kështu, hulumtimi aktual adreson punën vullnetare nga dy aspekte: negative dhe pozitive nga perspektiva e pjesëmarrësve të projektit të QHPSM-së.

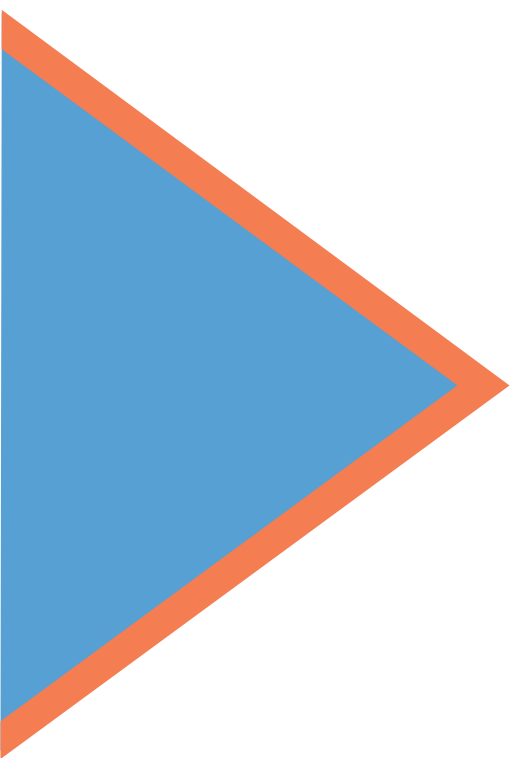
Vullnetarizmi në Kosovë

Në vendin tonë, pavarësisht nëse ka punë vullnetare apo jo, hulumtimet në këtë fushë janë të pakta. Janë një sërë organizatash që kanë realizuar hulumtime në këtë drejtim (p.sh. CivikOs, 2013; D4D, 2018; GAP, 2017).

Por, të gjitha këto hulumtime janë publikime nga organizatat e shoqërisë civile, gjersa me aq sa ne kemi njohuri, nuk ka hulumtime të tilla nga institucionet qeveritare. Pavarësisht kësaj, këto hulumtime kanë identifikuar dy forma të vullnetarizmit në Kosovës: formal dhe joformal. Të dhënat tregojnë një numër më të madh të vullnetarëve në organizata dhe institucione tjera, pra të vullnetarizmit formal. Gjersa, janë të pakët individët që merren me punën vullnetare si individ apo grup i pavarur. Tutje, hulumtimi i fundit i realizuar nga QHPSM (2020) tregon se shumica relative e pjesëmarrësve bëjnë punë vullnetare në organizata jo-qeveritare. Shumica e tyre, punën vullnetare e bëjnë vetëm për një vit. Gjersa, motivi kryesor për të bërë punë vullnetare është ngritja e aftësive personale. Rezultatet kryesore të këtij hulumtimi tregojnë se puna vullnetare ka efekt pozitiv në punësimi. Pra, sa më shumë punë vullnetare, aq më të larta gjasat për tu punësuar. Pastaj, punësimi ka efekte të ndryshme në domenet e vetëdeterminizmit. Aktualisht, nuk dihet nëse ka mundësi të mjaftueshme për punën vullnetare, por numri i adoleshentëve të cilët janë angazhuar në punë vullnetare është relativisht i ulët, ndërsa gatishmëria për t'u përfshirë në aktivitete të tilla rezulton të jetë e lartë (Fetahu, Hasanaj, Haliti, Deda, Cërmjani, & Uka, 2018).

Qëllimi

Duke pas parasysh aktivitetet e realizuara në kuadër të iniciativave të QHPSM-së, studimi është fokusuar në dy kontekste: vullnetarizmi si i tillë dhe eksperiencat gjatë punës vullnetare në këto iniciativa. Përkatesisht, fokusi është në disa fusha specifike: (1) puna vullnetare e të rinjve në komunitetin e tyre, (2) angazhimi i mëparshëm i të rinjve në iniciativa të tilla vullnetare—përfshirë sfidat dhe rekomandimet për adresimin e këtyre sfidave, dhe (3) përfitime dhe evaluimi i përfshirjes së vullnetarëve në iniciativat e QHPSM-së. Për shkak natyrës së hulumtimit, hipoteza specifike nuk janë krijuar.



Metodologjia



Për të arritur qëllimin e hulumtimit—që kishte karakter deskriptiv dhe informues—një metodë e kombinuar në mes të kuantitatives dhe kualitatives është përdorur. Për pjesën kualitative, janë mbajtur tre fokus grupe me të rinjtë të cilët janë përgjigjur në disa pyetje të gjysmë të strukturuar. Gjersa, pyetjet e fokus grupeve janë adaptuar në pyetësor me pyetje të hapura dhe të mbyllura, të cilat më pas janë kuantifikuar.

Mostra

Mostra e këtij hulumtimi ishte e qëllimshme, në të cilin ishin pjesë 18 të rinjë vullnetarë (88.9% vajza) të përfshira në iniciativa e QHPSM-së. Nga këta 18, dhjetë ishin pjesë e tre fokus grupeve, gjersa 8 kishin plotësuar pyetësorët. Pjesëmarrësit ishin nga gjashtë komuna ku edhe është implementuar projekti: katër nga Kamenica, dy nga Hani i Elezit, tre nga Lipjani, tre nga Shtime, tre nga Kaçaniku dhe tre nga Obiliqi. Mosha e participantëve varionte nga 15 deri në 18 vjeç. Shtatë nga 18 pjesëmarrësit kishin bërë punë vullnetare për më tepër se 25 orë në muajin e fundit. Tutje, shpërblime me pagesë për punën e tyre si vullnetar kishin marrë tre nga 18 pjesëmarrësit kur këtë punë e kanë bërë për më tepër se 6 orë.

Procedura

Projekti “Të rinjtë-vullnetar për ndryshim pozitiv” është projekt i implementuar nga QHPSM që për qëllim ka nxitjen e iniciativave vullnetare tek të rinjtë e gjashtë komunave në Kosovë. Për të vlerësuar perspektiven e vullnetarëve që ishin pjesë e iniciativave të QHPSM-së në komunën e tyre, vetëm të rinjtë që ishin pjesë e iniciativave morën pjesë në këtë studim. Fillimisht, në kuadër të projektit, të gjithë të rinjtë kishin rënë dakord me një plan punues i cili përfshinte edhe konsentin për një hulumtim të tillë. Paraprakisht, së bashku me udhëheqësen dhe koordinatoren e projektit, u diskutuan domenat që do të vlerësoheshin dhe u përcaktuan domenat e lartë shënuara. Më pas, draftet e instrumenteve u dërguan për rishikim tek një ekspert i brendshëm i organizatës dhe nga përgjegjësit e projektit. Pas përfundimit të fazës së rishikimit u realizuan tre fokus grupe dhe u shpërnda pyetësori online tek pjesëmarrësit.

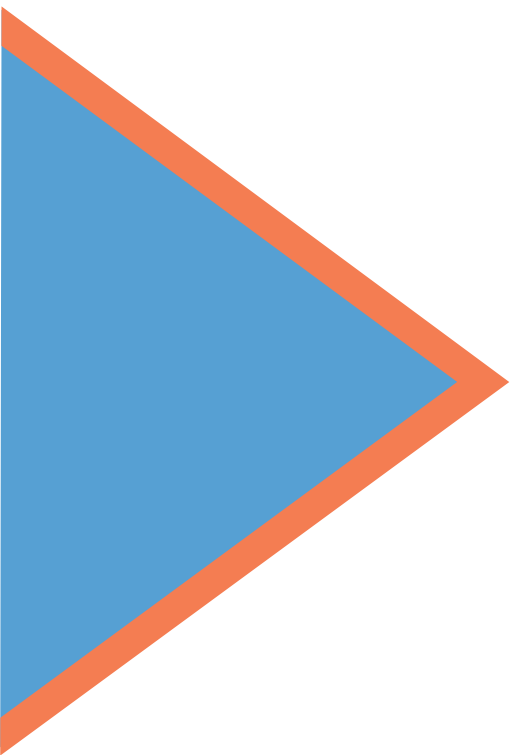
Fokus grupet u realizuan me hulumtuesin kryesor dhe ekspertin e brendshëm të organizatës për një orë. Këto fokus grupe u regjistruan për përdorim të brendshëm dhe në këto regjistrime kishte qasje vetëm hulumtuesi kryesor.

Instrumentet

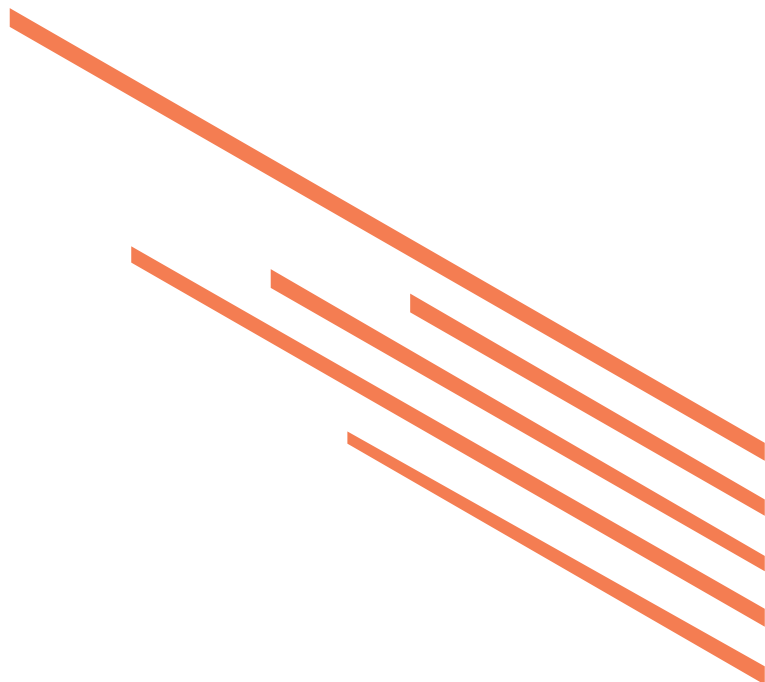
Për këtë studim, janë krijuar dy instrumente të ndryshme të bazuar në katër domene kryesore: (1) vullnetarizmi dhe rëndësia e saj, (2) nevojat e komunitetit, (3) eksperiencia vullnetare—sfidat dhe rekomandimet, dhe (4) iniciativat e QHPSM-së. Instrumenti i parë përmban pyetje të përgjithshme gjysmë të strukturuar për secilin nga domenet e mëparshme. Në total ishin 25 pyetje: nga katër për dy domenet e para, 10 për domenin e tretë, dhe shtatë për domenin e fundit. Ngjashëm, 25 pyetjet e fokus grupeve u adaptuan si pyetje të hapura dhe të mbyllura duke krijuar kështu një instrument tjetër të ngjashëm. Shpërndarja e pyetjeve për secilin domen ishte e ngjashme. Pasi që pothuajse të gjitha pyetjet ishin të hapura, shkalla e besueshmërisë së pyetësorit nuk mund të kalkulohej.

Strategjia Analitike

Duke qenë se metodologjia e përdorur ishte e kombinuar në mes të asaj kualitative dhe kuantitative, strategji të ndryshme për të analizuar të dhënat janë përdorur. Fillimisht, regjistrimet e fokus grupeve janë transkriptuara për të koduar të dhënat që më poshtë janë paraqitur si kuantitative. Gjithashtu, nga këto transkripta janë identifikuar disa nga aspektet pozitive dhe negative, të cilat ndërlidhen me hulumtimet egzistuese, dhe janë elaboruar nga pikëpamja teorike. Gjersa, për pjesën e analizave kuantitative, ngjashëm si kodimit i përgjigjeve të njëjta në fokus grupet është bërë edhe për pyetjet e hapura në pyetësor. Të dhënat janë paraqitur në grafikone deskriptive më poshtë. Për shkak të natyrës së instrumenteve, metoda të tjera më komplekse dhe krahasuese nuk janë realizuar.



Rezultatet



Rezultate më poshtë janë të ndara sipas pyetjeve të secili domen: (1) vullnetarizmi dhe rëndësia e saj, (2) nevojat e komunitetit, (3) eksperiencia vullnetare—sfidat dhe rekomandimet, dhe (4) iniciativat e QHPSM-së. Që të dy aspektet (pozitive dhe negative) dhe që të dy metodat (kuantitative dhe kualitative) janë përfshirë në domenet përkatëse.

Vullnetarizmi dhe Rëndësia e Tij

Çka është puna vullnetare?

Shumica e pjesëmarrësve konsideronin se puna vullnetare bëhet në të mirë të shoqërisë dhe pa përfitime materiale. Qëllimi i kësaj pune është të ndihmohet dikush tjetër apo komuniteti në përgjithësi. Gjithsesi, një pjesëmarrës nga komuna e Shtimes thotë: “Puna vullnetare bëhet për komunitetin tënd, për njerëzit rreth teje, pa pasur përfitime personale, por duke pasur përfitime emocionale”. Pra, kjo vë në pah përfitimet shpirtërore dhe morale të lartcekura dhe motivet që rrjedhin për të bërë punë vullnetare.

Çfarë rëndësie ka puna vullnetare për ju?

Të gjithë pjesëmarrësit, pa përjashtim, theksuan rëndësinë e veçantë që ka puna vullnetare në përmirsimin dhe sanimin e shumë problemeve që ata vetë kanë hasur në shoqëri dhe në komunitet. Një pjesëmarrëse nga Lipjani thotë: “Për mua, puna vullnetare ka rëndësi jashtëzakonisht të madhe. Kjo për faktin që kam takuar dhe njohur shumë njerëz gjatë punës time vullnetare. Dhe, së bashku me këta njerëz i kemi shërbyer komunitetit”. Një tjetër përgjigje që është në linjë me teorinë e cituara më lartë. Pra, rrjetëzimi është një tjetër motiv që i jep rëndësi punës vullnetare.

Mbi 35% e pjesëmarrësve kanë deklaruar se janë jashtëzakonisht të kënaqur me punën e tyre vullnetare, 23.5% shumë të kënaqur, 15.5% mesatarisht të kënaqur, 17% pak të kënaqur dhe vetëm 9% e pjesëmarrësve kanë deklaruar se janë shumë pak të kënaqur.

Mbi 35% e pjesëmarrësve kanë deklaruar se janë jashtëzakonisht të kënaqur me punën e tyre vullnetare, 23.5% shumë të kënaqur, 15.5% mesatarisht të kënaqur, 17% pak të kënaqur dhe vetëm 9% e pjesëmarrësve kanë deklaruar se janë shumë pak të kënaqur.

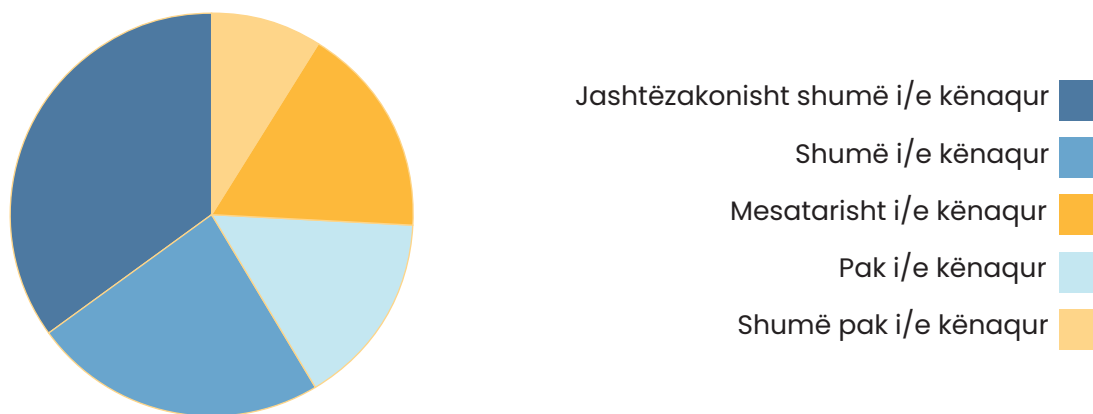


Figura 1. Kënaqësia më punën vullnetare.

Në anën tjetër, shumica e pjesëmarrësve (70%) ndihen shumë pak të zhgënjyer me punën e tyre vullnetare, 10% pak të zhgënjyer, 9.5% mesatarisht të zhgënjyer, 7.5% shumë të zhgënjyer dhe vetëm 3% jashtëzakonisht shumë të zhgënjyer.

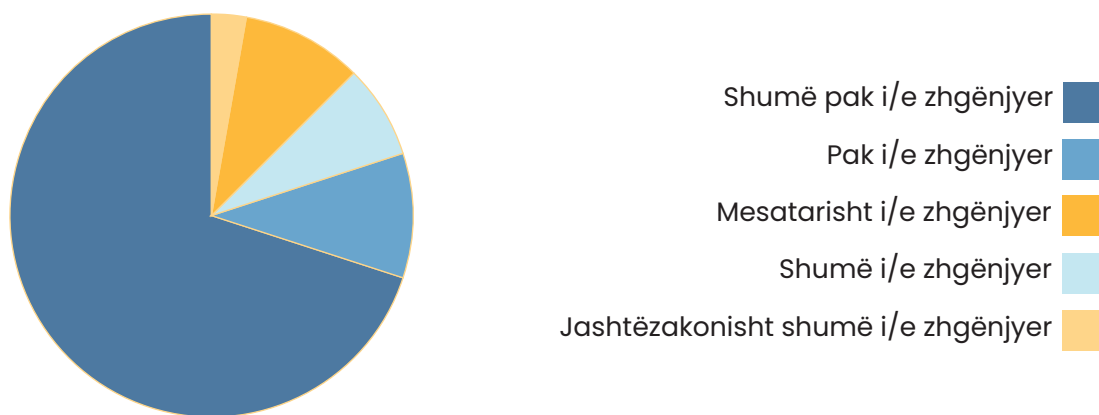


Figura 2. Zhgënjimi më punën vullnetare.

Rreth 14.3% e pjesëmarrësve janë ndjerë jashtëzakonisht të vlerësuar pas punës së tyre vullnetare, 42.9% shumë të vlerësuar, 14.3% mesatarisht të vlerësuar, 28.6% pak të vlerësuar dhe asnjë nga pjesëmarrësit nuk janë ndjerë shumë pak të vlerësuar.

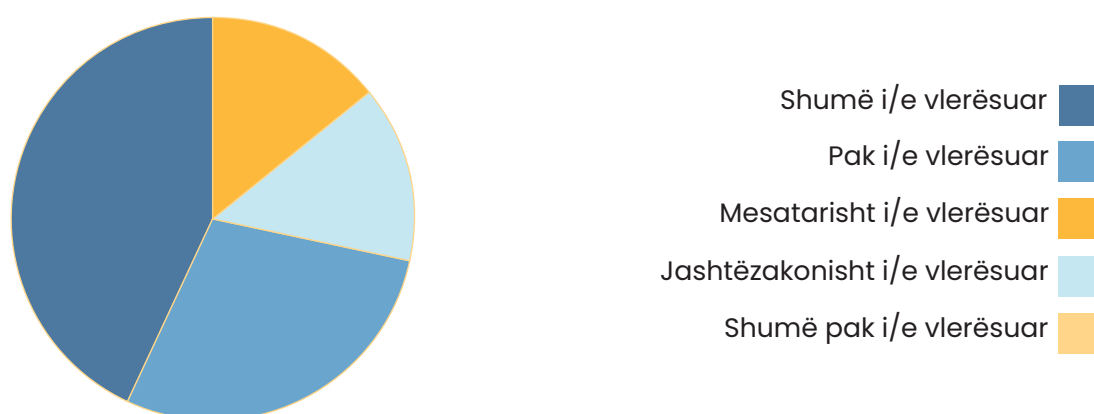


Figura 3. Vlerësimi i punës vullnetare.

Numëroni disa nga aspektet pozitive të punës vullnetare?

Pjesëmarrësit listuan disa nga aspektet pozitive: krijimi i përvojave të reja, krijimi i shoqërisë së re, aftësimi profesional, përmbushja shpirtërore, kontributi në shoqëri dhe të tjera. Njëra prej përgjigjeve më të veçanta nga një pjesëmarrëse është: "Aspekti më pozitiv i punës vullnetare është kënaqësia shpirtërore që ta jep mundësia për të ndihmuar të tjerët". Ngjashëm, të gjitha aspektet pozitive e listuar më lartë rrjedhin nga motivet e punës vullnetare të gjetura nga studimet empirike.

Numëroni disa nga aspektet negative të punës vullnetare?

Nga ana tjetër, aspektet negative të punës vullnetare janë të pakta. Shumica e pjesëmarrësve deklaruan se nuk ka ndonjë aspekt negativ. Gjithsesi, për disa pjesëmarrës, aspekt negativ janë paragjykimet nga shoqëria, madje edhe nga prindërit. Këto paragjykime përcillen me fjalët si "nuk jeni duke bërë asgjë", "çfarë po bëni është humbje kohe", "po dukeni sikur po bëni diçka, por nuk po bëni asgjë", dhe të tjera. Kjo, përveç që konsiderohet si shkaktar i problemeve në motivim, shkakton edhe probleme në jetën akademike të nxënësve.

Nevojat e Komunitetit

Cilat janë nevojat e lagjes (komunës) tuaj?

Shumica e pjesëmarrësve listuan këto nevoja që ka lagja (komuna) e tyre: pastrimi i ajrit dhe i ambientit në përgjithësi, përmirsimi i infrastrukturës për personat me aftësi të kufizuara, krijimi i strehimoreve për qentë endacak, dhe të tjera. Ngjashëm si tek përgjigjet tjera, një prej pjesëmarrësve nga Lipjani thotë se pjesëtarët e komuniteteve të margjinalizuara nuk përfshihen mjaftueshëm në aktivitetet vullnetare, pavarësisht nëse aktivitetet organizohen nga ojq-të apo institucionet tjera. Të gjithë pjesëmarrësit konsiderojnë që lagja (komuna) e tyre ka nevojë për aktivitet vullnetare shtesë.

Sa ofron mundësi komuna juaj për tu përfshirë në punë vullnetare?

Sidoqoftë, kur flasim për mundësitë që komuna e pjesëmarrësve ofron për angazhim në punë vullnetare, përgjigjet e pjesëmarrësve janë të ndryshme. Nga njëra anë, disa pjesëmarrës konsiderojnë që ka mundësi të mjaftueshme, të cilat nuk shfrytëzohen, gjersa nga ana tjetër, pjesëmarrësit deklarojnë që nuk kanë mjaftueshëm hapësirë për punë vullnetare pavarësisht dëshirës së tyre.

A mendoni se ju duhet të bëni më shumë për lagjen (komunën tuaj)?

Pavarësisht përgjigjeve kontradiktore nëse ka apo nuk ka hapësirë të mjaftueshme për punën vullnetare, të gjithë pjesëmarrësit deklaruan se duhet bërë më shumë punë vullnetare në dobi të komunitetit të tyre dhe janë të gatshëm ta bëjnë atë. Një nga pjesëmarrësit thotë: "Nevojat e komunitetit po rriten çdo ditë. Madje, edhe komuniteti po rritet në përgjithësi. Prandaj, duhet të ketë më shumë punë vullnetare përderisa ky trend i rritjes do të vazhdojë".

A mendoni se ky kontribut do të vlerësohet (është vlerësuar) nga lagja (komuna) juaj?

Pjesëmarrësit nga komuna e Shtimes, Kaçaniku dhe Hanit të Elezit deklarojnë se puna vullnetare e tyre është vlerësuar deri më tani, dhe ata besojnë se do të vlerësohet gjithnjë nga komuniteti i tyre. Gjersa, pjesëmarrësit nga Kamenica, Lipjani dhe Obiliqit deklarojnë se puna e tyre vullnetare asnjëherë nuk është vlerësuar mjaftueshëm, mirëpo ata janë optimist se do të vlerësohet në të ardhmen.

Eksperiencia Vullnetare—Sfidat dhe Rekomandimet

A jeni angazhuar në të kaluarën në iniciativa vullnetare?

Rreth 70% e vullnetarëve deklarojnë se kanë bërë punë vullnetare në të kaluarën, gjersa për rreth 30% të pjesëmarrësve angazhimi në projektin e QHPSM-së ka qenë puna e parë vullnetare që ata kanë bërë. Ata që janë angazhuar në aktivitete vullnetare në të kaluarën listojnë këto aktivitete që i kanë bërë: pastrimi i rrugëve, iniciativa të ndryshme nga Hendikos, iniciativa të organizuara nga këshilli rinor i shkollës, iniciativa për mbështetjen e pleqëve, mbledhja e fondeve për personat në nevojë, etj.

Për çfarë arsye keni bërë punë vullnetare?

Motivet kryesore që shtyjnë drejt punës vullnetare janë: mundësia për të ndihmuar të tjerët dhe komunitetin, përfitimet morale dhe shpirtërore, përvetësimi i aftësive egzistuese dhe krijimi i aftësive të reja. Gjersa, njëra nga pjesëmarrësit bënë punë vullnetare për shkak të eksperiencës së saj në të kaluarën. Ajo thotë: “Unë kam pas nevojë për ndihmën e të tjerëve në të kaluarën, dhe çdo ndihmë që më është ofruar më ka ndihmuar shumë materialisht dhe moralisht. Prandaj, kjo është arsyeja pse unë ndihmoj dikë në nevojë me punën time vullnetare”.

Numëroni disa nga aspektet pozitive të angazhimit tuaj në këto iniciativa?

Disa nga aspektet pozitive të angazhimit të rinjve në këto iniciativa janë: energjia pozitive që ata kanë marrë gjatë aktiviteteve, njoftimi me njerëz të rinj, satisfaksioni që kanë përjetuar pas përfundimit me sukses të aktiviteteve, përmisimin e ambientit ku ata jetojnë dhe të tjera.

Numëroni disa nga aspektet negative të angazhimit tuaj në këto iniciativa?

Shumica e vullnetarëve nuk përmendin ndonjë aspekt negativ sa i përket angazhimit të tyre në këto iniciativa. Por, njëri nga pjesëmarrësit thekson se pas këtyre iniciativave, grupet punuese janë shuar dhe nuk ka pasur më takime grupore dhe aktivitete të tjera vazhduese. Tutje, një tjetër aspekt negativ janë shpenzimet e vullnetarëve për nevojat e tyre personale, të cilat asnjëherë nuk janë mbuluar nga organizatat apo institucionet përgjegjëse.

Ndërsa, në pyetjen se sa të vlerësuar jeni ndjerë kur keni bërë punë vullnetare në këto iniciativa, shumica e pjesëmarrësve (72.5%) kanë deklaruar se janë ndjerë jashtëzakonisht të vlerësuar, 9.5% shumë të vlerësuar, 13.2% mesatarisht të vlerësuar, 2.4% pak të vlerësuar dhe më pak se 2% shumë pak të vlerësuar.

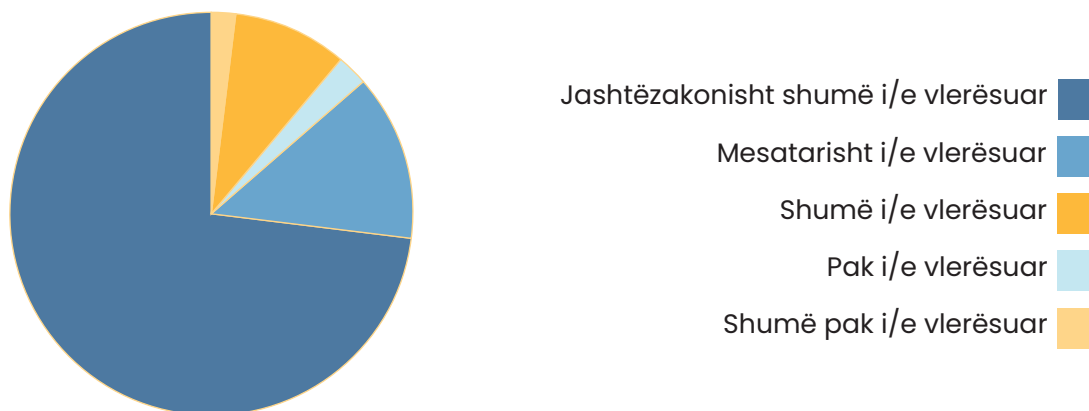


Figura 4. Vlerësimi i punës vullnetare të pjesëmarrësve.

Cilat janë sfidat e punës vullnetare?

Edhe në këtë pyetje, disa nga pjesëmarrësi përmendën aspektin negativ të punës vullnetare: paragjykimet. Në këtë drejtim, është pothuajse e pamundur që pjesëmarrësit të bindin prindërit e tyre për tu përfshirë në iniciativa vullnetare. Madje, një nga pjesëmarrësit tregon se për dy vite ka bërë punë vullnetare pa iu treguar prindërve nga frika se ata do ta ndalonin aktivitetin e saj. Një tjetër sfidë e përmendur gjatë fokus grupeve është mbajtja e rregullt e takimeve, si mungesë e posedimit të një hapësire për takimet e të rinjve. "Shumë herë këto aktivitete janë mbajtur në shkollë, por kjo nuk është e preferueshme" thotë njëri nga pjesëmarrësit. Tutje, sfidë tjetër është gjetja e fondeve për realizimin e aktiviteteve. "Edhe pse të suksesshme, aktivitetet të ndryshme vullnetare janë ndalur për shkak të mos mbështetjes institucionale" thotë njëri nga pjesëmarrësit duke treguar që të gjitha shpenzimet kanë qenë minimale dhe vetëm për aktivitetet dhe jo për resurse humane.

Si mendoni se duhet adresuar sfidat që ju i përmendet?

Sipas pjesëmarrësve, një mënyrë e adresimit të këtyre sfidave do të ishte përmes iniciativave vullnetare ku të rinjtë mund të tregojnë aftësitë e tyre. Kështu, edhe komuniteti mund të vetëdisohet për rëndësinë e aktiviteteve vullnetare. Gjithashtu, krijimi i qendrave rinore, ku vullnetarët mund të takoheshin dhe të diskutonin ide të ndryshme, apo edhe të shtynin përpara idetë aktuale do të ishte ndihmë e madhe në adresimin e sfidave të lartcekura.

A jemi duke bërë punë të mjaftueshëm vullnetare si komunitet?

“Kemi bërë mjaftueshëm punë vullnetare deri më tani. Por, duke pas parasysh rritjen e komunitetit, nuk duhet të ndalemi me kaq” thotë njëri nga pjesëmarrësit. Tutje, një tjetër vullnetare thotë: “Puna vullnetare asnjëherë nuk është e mjaftueshme. Por, puna vullnetare asnjëherë nuk është pa përfitime personale”. Kështu, të gjithë pjesëmarrësit, pavarësisht kontributit të tyre personal me punë vullnetare, nuk mjaftohen me aq.

Si do të mund të kontribuoni në zhvillimin e punës vullnetare në të ardhmen?

Tutje, pjesëmarrësit treguan që për të zhvilluar më shumë punën vullnetare në komunitet, ajo duhet të bëhet në intensitet më të lartë. Kështu, kur të tjerët e shohin ndryshimin e bërë në komunitet, ata do të bashkangjiten drejt një qëllimi të përbashkët. Për më tepër, disa nga pjesëmarrësit mendojnë që puna vullnetare do duhet edhe të promovohet. Pra, përveç efekteve që vërehen nga komuniteti, ata besojnë që këto efekte duhet të promovohen duke krijuar visibilitet të aktiviteteve vullnetare. Kështu, ndoshta do të ndikonte në motivimin e të tjerëve për tu bashkangjitur në aktivitetet publike vullnetare.

Si e shihni punën e mirëfilltë vullnetare?

Përgjigjet për këtë pyetje ndahen në tre kategori: (1) përfitimet materiale, (2) në dobi të të tjerëve, dhe (3) ura bashkëpunuese. Përgjigjet në kategorinë e parë tregojnë se puna e mirëfilltë vullnetare bëhet me idenë për të mos përfituar asgjë personalisht. Në kategorinë e dytë hyjnë përgjigjet që kanë të bëjnë me shërbimin ndaj komunitetit. Gjersa, në kategorinë e tretë, punë e mirëfilltë vullnetare bëhet vetëm kur krijohen ura bashkëpunuese në mes të institucioneve të cilat mbështesin aktivitetet vullnetare në komunitet.

Iniciativat e QHPMS-së

Figura në vazhdim në kuadër të projektit “Të Rinjtë-Vullnetar për Ndryshim Pozitiv” paraqet shkallën e kënaqshmërisë nga 1 deri në 10 për iniciativat e QHPMS-së. Mbi 30% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar me shkallën më të lartë (10) këto iniciativa, 9.8% me notën 9, 38.8% me notën 8, 6.8% me notën 7, 7.2% me notën 6, 2.4% për notën 4, 2.4% për notën 3, dhe 0% për notat 2 dhe 1.

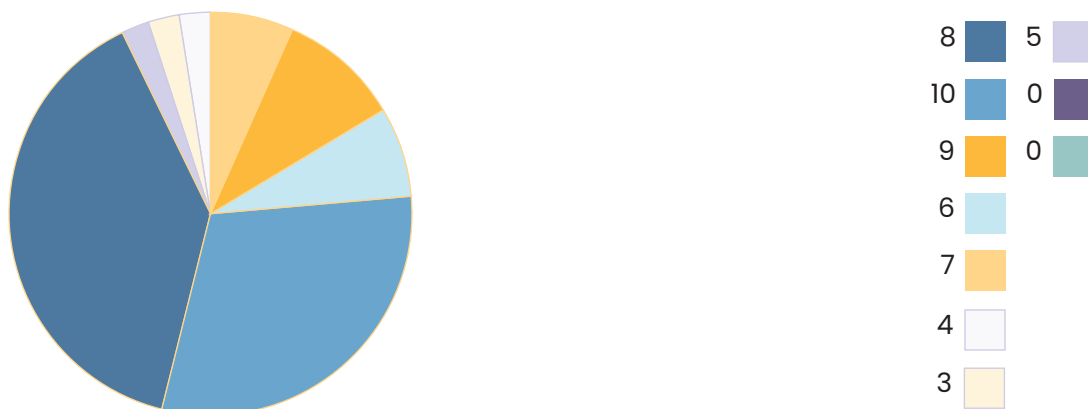


Figura 5. Shkalla e kënaqshmërisë për iniciativat e QHPMS-së.

Të gjithë pjesëmarrësit deklaruan se do të donin që të kishte iniciativa të tjera të tilla.



Figura 6. Iniciativa të tjera të njëjta.

Nga këta pjesëmarrës, 94% deklaruan se do të merrnin pjesë në këto iniciativa. Ndërkaq, vetëm 6% kanë deklaruar se nuk do të merrnin pjesë.



Figura 7. Pjesëmarrja në këto iniciativa.

Po ashtu, edhe në pyetjen se a do të rekomandonit tek dikush tjetër këto iniciativa, 100% e pjesëmarrësve kanë deklaruar se do ti rekomandonin tek të gjithë miqtë e tyre.



Figura 8. Rekomandimi i iniciativave tek të tjerët.

Cilat janë aspektet pozitive të këtyre iniciativave?

Vullnetarët kanë konsideruar që të gjithë implementuesit e projektit kanë qenë të kujdesshëm gjatë realizimit të punës së tyre. Madje, ata konsiderojnë që kanë krijuar një bashkëpunim të mirëfilltë edhe në rrafshin shoqëror që ka ndihmuar në realizimin e ideve të tyre. Tutje, pjesëmarrësit deklarojnë se kanë pasur mundësi që të diskutojnë edhe për problemet e tyre në përgjithësi. Në fund, janë falënderues për mundësinë që ju është dhënë për të kontribuar në shoqërinë e tyre.

Cilat janë aspektet negative të këtyre iniciativave?

Sa i përket aspekteve negative të iniciativave, pjesëmarrësit nuk konsiderojnë që kanë diçka specifike. Gjithsesi, pjesëmarrësit përmendin kohën e realizimit të projektit si jo të favorshëm. Pra, realizimi i një projekti të tillë në kohë pandemie ka ndikuar që idetë e tyre të jenë të limituara. Kështu, koha e pandemisë ka ndikuar edhe në komunikimin e mirëfilltë dhe motivimin e pjesëmarrësve në këto iniciativa.

Çfarë do të bënit ndryshe?

Për këto iniciativa, pjesëmarrësit mendojnë që nuk do ti realizonin ndryshe po ta kishin mundësinë ti realizonin nga fillimi. Koha e pandemisë është problem i paparashikuar, gjersa iniciativat janë përshtatur mjaftë mirë. Gjithsesi, një nga pjesëmarrësit do të ndalonte punën në grupe kur i gjithë grupi nuk është prezent. Ajo thekson se mos prezenca e gjithë grupit në takime ndikonte në punën dhe përgjegjësit e tyre.

A mendoni që kemi bërë një ndryshim të dukshëm në komunitet?

Të gjithë pjesëmarrësit deklarohen se ata kanë bërë një ndryshim të dukshëm në komunitet. Ata gjithashtu deklarojnë se iniciativa të tilla i kanë motivuar që të përfshihen në aktivitetet të tilla vullnetare më shpesh. Tutje, pjesëmarrësit tregojnë për aktivitetet e tyre, duke folur për secilën me shumë pasion.

Si do të mund ta rrisnim ndikimin e bërë?

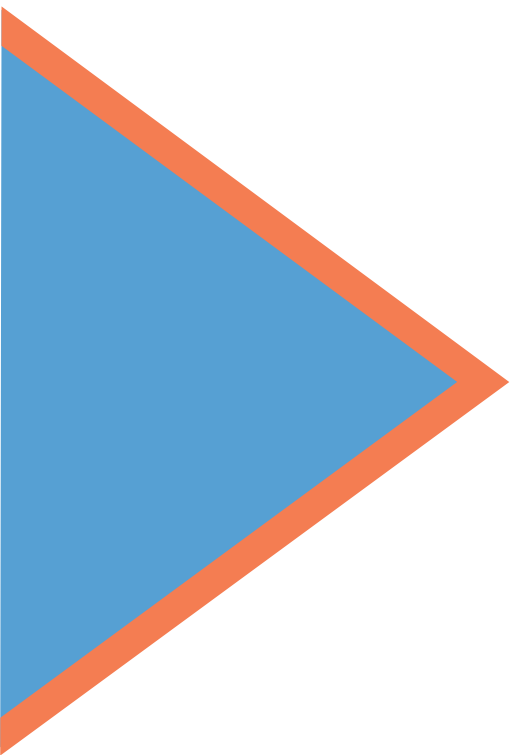
Pjesëmarrësit në iniciativa besojnë që ndikimi mund të maksimizohet vetëm nëse vazhdohet tutje me iniciativa të tilla. Kështu, ata mendojnë që iniciativat aktuale kanë ndikuar mjaftueshëm tek të tjerët dhe shoqëria. Por, mendojnë që akoma ka vend për të promovuar punën e tyre tek nxënësit e tjerë pas rikthimit të tyre në shkolla.

Si jeni ndjerë gjatë angazhimit në këto iniciativa?

Tutje, aspekti emocional i pjesëmarrësve është teje i rëndësishëm gjatë punës vullnetare. Pjesëmarrësit deklarohen se kanë përjetuar vetëm emocione pozitive si lumturi dhe kënaqësi. Ata treguan se emocionet pozitive të përjetuara gjatë kësaj kohe kanë ndikuar edhe në vetëbesimin dhe vetëvlersimin e tyre.

A ka ndikuar kjo pozitivisht apo negativisht në zhvillimin tuaj?

Njëzëri, të gjithë pjesëmarrësit deklarojnë që këto iniciativat kanë ndikuar pozitivisht tek ta.



Diskutimi



Puna vullnetare, edhe pse konsiderohet si e rëndësishme në formësimin e karrierës, nuk aplikohet mjaftueshëm në komunitet. Ngjashëm tregojnë edhe rezultatet e hulumtimeve të realizuara në Kosovë. Gjithsesi, hulumtimet që përfshijnë evaluimin e pjesëmarrësve të angazhuara në iniciativa vullnetare janë të domosdoshme. Prandaj, ky studim kishte për qëllim të identifikonte nevojat e komunitetit për punë vullnetare, sfidat e punës vullnetare, eksperiencat e mëparshme nga puna vullnetare dhe vlerësimin e iniciativave të QHPSM-së. Më poshtë janë katër nga rezultatet kyçe mbi të cilat bazohet ky diskutim.

Puna Vullnetare—Mundësitë e Angazhimit

Nga rezultatet kemi kuptuar se aktualisht në Kosovë puna vullnetare është e fokusuar në komuna specifike. Kjo për shkak se pjesëmarrësit nga komunat e ndryshme kanë qëndrime të ndryshme mbi mundësitë për tu angazhuar në punë vullnetare. Disa pjesëmarrës treguan se ekzistojnë mjaftueshëm mundësi për tu angazhuar, të cilat nuk shfrytëzohen. Nga ana tjetër, disa pjesëmarrës të tjerë konsiderojnë që nuk ka mundësi të mjaftueshme për tu angazhuar në punë vullnetare. Kjo vë në pah fokusin e aktiviteteve vullnetare të institucioneve dhe organizatave në komuna specifike.

Paragjykimet dhe Mungesa e Mbështetjes Morale

Një nga aspektet negative më të përmendura gjatë fokus grupeve ishte paragjykimi ndaj punës vullnetare. Madje, shpeshherë pjesëmarrësit nuk kishin gjetur as mbështetje morale nga të tjerët, përfshirë prindërit e tyre. Ne konsiderojmë që ky është një problem shoqëror dhe jo individual. Në mënyrë që të maksimizohet puna vullnetare, paragjykimet të tilla duhet të trajtohen me urgjencë. Prandaj, përveç efekteve pozitiv të punës vullnetare, ky studim vë theksin edhe tek aspektet negative të cilat duhet trajtuar.

Eksperiencat e të Kaluarës

Rezultatet kanë treguar që kush do nga pjesëmarrësit që ka bërë punë vullnetare në të kaluarën përfshihen akoma në punë vullnetare. Eksperiencat e të rinjve vullnetar, edhe pse plot sfida, kanë treguar që nxisin emocione pozitive dhe zhvillojnë aftësitë e atyre që angazhohen. Prandaj, bazuar në studimet empirike, ky lloj motivimi shtyn përpara punën vullnetare tek të rinjtë dhe duhet marrë parasysh.

Iniciativat e QHPSM-së

Në fund, të gjithë pjesëmarrësit ishin të kënaqur me iniciativat e QHPSM-së. Madje, pasioni me të cilën flasin për iniciativat tregon një lloj internalizimi dhe integrimi të procesit vullnetar tek këta të rinjtë. Iniciativa të tilla, në dobi të shoqërisë dhe komuniteteve të caktuara, janë gjithmonë të mirëseardhura. Prandaj, edhe pjesëmarrësit deklarojnë se do të përfshiheshin me kënaqësi në iniciativa të tilla, por edhe do të rekomandonin tek të tjerët.

Limitimet dhe Rekomandimet Hulamtuese

Një ndër limitimet kryesore të këtij studimi është mostra e përcaktuar. Nga njëra anë, mostra ishte e qëllimshme, pra vetëm pjesëmarrësit në iniciativat e QHPSM-së. Kështu, mendimi i tyre mund të ishte subjektiv duke qenë se iniciativat ishin të propozuara nga vetë ata. Nga ana tjetër, një mostër prej 18 personave është e vogël për të gjeneralizuar rezultatet. Prandaj, ne propozojmë që në studimet tjera të përfshihen edhe persona të tjerë të cilët nuk kanë marrë pjesë në iniciativa të tilla dhe që të rritet numri i pjesëmarrësve në hulumtim. Një tjetër limitim është influencimi në përgjigjet e pjesëmarrësve gjatë fokus grupeve nga bashkëmoshatarët e tyre. Shpeshherë, janë përsëritur fjalët e parafolësve, duke dhënë sinjale që përgjigjet e dhëna edhe mund të jenë të influencuara nga pjesëtarët e tjerë në grup. Prandaj, ne propozojmë që në studimet tjera të mbahen intervistat një me një në mënyrë që përgjigjet të jenë sa më autentike. Gjithashtu, krijim i instrumenteve dhe mungesa e një instrumenti kuantitativ të standardizuar për të vlerësuar punën vullnetare është një limitim tjetër i këtij studimi. Të gjitha pyetjet ishin të vetëkrijuara, kështu që edhe shkalla e besueshmërisë së pyetësorit nuk mund të kalkulohej. Përdorimi apo krijimi i instrumenteve të standardizuara janë kryesore në gjeneralizimin e rezultateve shkencore.

Rekomandimet Praktike

- Rekomandojmë fuqishëm që të vazhdohet me iniciativa dhe projekte të tilla nga oqj-të dhe institucionet tjera, të cilat përfshijnë dhe inkurajojnë sa më shumë të rinjë për të bërë aktivitete vullnetare.
- Rekomandojmë që të krijohen hapësira të veçanta publike si shtëpia rinore, ku të rinjtë do të mund të mblidheshin dhe të diskutonin për çdo aktivitet dhe ide të reja me qëllim për të kontribuar në komunitet.
- Institucionet qeveritare dhe ato lokale të krijojnë mekanizma të veçanta institucionale të cilat ofrojnë mundësi dhe lehtësojnë angazhimin vullnetarë të të rinjve. Pra, përveç ndihmës financiare, të ju lehtësohen edhe procedurat administrative dhe qasja në institucionet publike.
- Bazuar në bisedat me të rinjtë vullnetar, ne rekomandojmë inkuadrimin e punës vullnetare në shkolla dhe në sistemin arsimor në përgjithësi. Pra puna vullnetare të fillojë qysh nga edukimi i hershëm, kështu të përfitohet nga benefitet që puna vullnetare ka.
- Tutje, preferohet që orët vullnetare të konsiderohen si orë praktike të cilat njihen nga institucionet e Kosovës. Që të realizohet kjo, duhet krijuar një legjislacion i ri nga Kuvendi i Kosovës, ku orët vullnetare do të mund të evidentohen si orë praktike.

Referencat

- Barber, C., Mueller, C. T., & Ogata, S. (2013). Volunteerism as purpose: Examining the long-term predictors of continued community engagement. *Educational Psychology, 33*(3), 314-333.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2017). Daily motivation of volunteers in healthcare organizations: relating team inclusion and intrinsic motivation using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(3), 325-336.
- Cycyota, C. S., Ferrante, C. J., & Schroeder, J. M. (2016). Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do? *Business Horizons, 59*(3), 321- 329.
- Çeku, H. (2013). Analizë - Vullnetarizëm për Zhvillim. Zhvillimi i kornizës ligjore për njohjen dhe promovimin e vullnetarizmit në Kosovë (Publikim). Platforma Civikos.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-determination research: Reflections and future directions. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 431-441). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Dunfield, K. A. (2014). A construct divided: prosocial behavior as helping, sharing, and comforting subtypes. *Frontiers in Psychology, 5*, 958.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Spinrad, T. L. (2006). *Handbook of child psychology*. John Wiley & Sons.
- Fetahu, D., Hasanaj, G., Haliti, G., Deda, J., Cërmjani, D & Uka, F. (2018). Vullnetarizmi, më shumë se një përvojë altruiste?! Evidence-Based Future I. Qendra për Hulumtime Psiko-Sociale dhe Mjekësore.
- Instituti GAP. (2017). Roli dhe rëndësia e qytetarisë aktive. Komunitete Të Organizuara.
- Jenkinson CE, Dickens AP, Jones K, Thompson-Coon J, Taylor RS, Rogers M, Bambra CL, Lang, I & Richards, SH.(2013). Is volunteering a public health intervention? A systematic review and metaanalysis of the health and survival of volunteers. *BMC Public Health, 13*:773
- Nichols, G, Ralston, R, 2011, Social inclusion through volunteering: the legacy potential of the 2012. Olympic Games, *Sociology: The Journal of the British Sociological Association, 45*(5), 900-14.

Paine, A. E., McKay, S & Moro, D. (2013). Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond. *Voluntary Sector Review* 4(3), 333–53.

Qendra pwr Hulutmtime Psiko-Sociale dhe Mjekwsore (2020). Vullnetarizimi, punwsueshmwria dhe nevojat themelore psikologjike. *Will for Science*.

Roberts, W., Strayer, J., & Denham, S. (2014). Empathy, anger, guilt: Emotions and prosocial behaviour. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 46(4), 465.

Romano, E., Tremblay, R. E., Boulerice, B., & Swisher, R. (2005). Multilevel correlates of childhood physical aggression and prosocial behavior. *Journal of abnormal child psychology*, 33(5), 565–578.

Rothwell, A. (2012). International Volunteering: Employability, Leadership and More. *Education and Training*. 35 (2), 159–173.

Waikayi L, Fearon C, Morris L, McLaughlin H. (2012). Volunteer management: An exploratory case study with the British Red Cross. *Management Decision*. 50, 349–367.

Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of personality and social psychology*, 98(2), 222.

Ky grant është financuar nga projekti 'Përkrahja e Luksemburgut për shoqërinë civile në Kosovë', financuar nga Qeveria e Dukatit të Madh të Luksemburgut dhe menaxhuar nga Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF).

