



UDHËZUES PËR FORCIMIN E FUQISË PUNËTORE TË SHËRBIMIT SOCIAL PËR MBROJTJEN E FËMIJËVE

SHKURT 2019



Publikuar nga UNICEF
Seksioni për Mbrojtjen e Fëmijëve
Divizioni i Programeve
3 United Nations Plaza
New York, NY 10017

Email: childprotection@unicef.org
Uebfaqja: www.unicef.org

© United Nations Children's Fund (UNICEF)
Shkurt 2019

Për riprodhimin e çdo pjese të këtij publikimi duhet marrë leje fillimisht.. Për më shumë informata mbi të drejtat e përdorimit, ju lutemi kontaktoni: nyhqdoc.permit@unicef.org

Fotot në kopertinë (*Me fillim ana e majtë lart dhe duke vazhduar sipas rrotullimit të akrepave të orës*): © UNICEF/UNI125414/Khan; ©

UNICEF/UN0276725/

Das; © UNICEF/UN034624/LeMoyné; © UNICEF/UN0270492/van Oorsouw; © UNICEF/UNI76884/Holmes; © UNICEF/UN0280984/Vishwanathan; © UNICEF/BANA2011-00472/Siddiqui; © UNICEF/NYHQ2013-1500/Pirozzi; © UNICEF/UNI179240/Lynch Design dhe paraqitja nga Big Yellow Taxi, Inc.

Citimi i sugjeruar: Fondi për Fëmijë i Kombeve të Bashkuara, 'Udhëzues për Forcimin e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social për Mbrojtjen e Fëmijëve, UNICEF, Nju Jork, 2019

UDHËZUES PËR
FORCIMIN E FUQISË
PUNËTORE TË
SHËRBIMIT SOCIAL
PËR MBROJTJEN E
FËMIJËVE

SHKURT 2019



FALËNDERIME

Udhëzuesi për Forcimin e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social për Mbrojtjen e Fëmijëve është përgatitur nga Seksioni i UNICEF në Nju Jork për Mbrojtjen e Fëmijëve. Udhëzuesi u përgatit nga Kirsten Di Martino, Këshilltare e Lartë për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe Aniruddha Kulkarni, Specialiste për Mbrojtjen e Fëmijëve, me kontributet e Rachel Harvey, Këshilltare Rajonale për Mbrojtjen e Fëmijëve (EAPRO), Eri Dwivedi, Specialiste për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe Katharina Thon, Zyrtare për Mbrojtjen e Fëmijëve. Ky Udhëzues bazohet shumë në dokumentin strategjik, Strategjia për Forcimin e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social të UNICEF për të Adresuar Dhunën Kundër Fëmijëve dhe Cenueshmërive të Tjera të Fëmijëve (e pabotuar), përgatitur nga Profesor Jini Roby, Departamenti i Punës Sociale, Shkolla e Punës Sociale Brigham Young në Utah, SHBA, Amy Bess, Drejtoreshë, Aleanca e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Global, dhe Roger Pearson, Specialist për Zhvillimin e të Rinjve dhe Adoleshentëve, UNICEF Nju Jork.

Udhëzuesit u shqyrtuan edhe nga një panel i jashtëm i përbërë nga anëtarët e Komitetit Drejtues të Aleancës së Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Gobal, duke përfshirë: Rebecca Davis, Shkolla e Punës Sociale, Universiteti Rutgers, Natia Partskhaladze, Shoqata Gjeorgjiane e Punëtorëve Socialë, Bernadette J. Madrid, Fondacioni i

Rrjetit për Mbrojtjen e Fëmijëve, Inc., James McCaffery, Grupi i Burimeve të Trajnimit, Vishanthie Sewpaul, Universiteti i KwaZulu Natal, Zenuella Thumbadoo, Shoqata Kombëtare e Punonjësve për Kujdesin e Fëmijëve në Afrikën e Jugut dhe Maury Mendenhall, Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID). Reviduesit e tjerë të jashtëm përfshijnë: Philip Goldman, Maestral International; Kelley Bunkers, Maestral International; Alexander Kruger, Child Frontiers; Jill Duer Berrick, Shkolla e Berkeley për Mirëqenie Sociale; Agnes Wasike, Ministria e Gjinisë, Punës dhe Zhvillimit Social në Ugandë; Bill Bell, Save the Children; Jane Calder, Save the Children; Michael Gibbons, Wellspring; Sylvie Bodineau, Universiteti i Laval; Denise Stuckenbruck, Oxford Policy Management Ltd; dhe Susan Bissel, End Violence Secretariat.

Paneli i shqyrtimit të brendshëm të UNICEF përfshinte: Andrew Brookes, Jean Francois Basse, Jose Bergua, Stephen Blight, Isabella Castrogiovanni, Aaron Greenberg, Kendra Gregson, Këshilltarët Rajonal për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe kolegët e tjerë të UNICEF, veçanërisht, Ramiz Behbudov, Paula Bulancea, Sumaira Chowdhury, Joanne Dunn, Eri Dwivedi, Theresa Kilbane, Anju Malhotra, Robert MacTavish, Kerry Neal, Lieve Sabbe, Ibrahim Sessay, Clara Sommarin, David Stewart, Paul Quarles van Ufford, Anna Azaryeva Valente dhe Cornelius Williams.

AKRONIMET DHE SHKURTESAT

CO	Zyra për Vandin
DPV	Dokumenti i Programit të Vëndit
GPSHA	Aleanca e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Global
SIBNj	Sistemi informativ i burimeve njerëzore
OJQ	Organizata joqeveritare
PSN	Shënimi i Strategjisë së Programit
MVR	Moduli i Vlerësimit të Rezultateve
OZHQ	Objektivi i Zhvillimit të Qëndrueshëm

PS	Plani Strategjik
PSHS	Fuqia punëtore e shërbimit social
FPSHS	Forcimi i fuqisë punëtore të shërbimit social
ToC	Teoria e ndryshimit
UNICEF	Fondi Ndërkombëtar për Fëmijë i Kombeve të Bashkuara
USAID	Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar
VAC	Dhuna ndaj fëmijëve
OBSH	Organizata Botërore e Shëndetësisë

PËRMBAJTJA



4

Përmbledhja e udhëzuesit



9

Përcaktimi i fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve



6

Pse duhet investuar në forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social?



14

Strategjitë për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit



7

Qëllimi dhe fushëveprimi i Udhëzuesit



34

Korniza e rezultateve për matjen e progresit



8

Përdorimi dhe
zbatimi i
Udhëzuesit



38

Plani i zbatimit për
udhëzuesin

Përmbledhja e Udhëzuesit

KONVENTA MBI TË DREJTAT E FËMIJËS

E njeh të drejtën e çdo fëmije për mbrojtje nga dhuna, abuzimi, neglizhimi dhe eksploatimi, për qasje në drejtësi dhe në kujdes cilësor. Në përputhje me Konventën, shtetet kanë detyrimin kryesor të sigurojnë që të gjithë fëmijët janë të mbrojtur dhe t'ju kushtohet kujdes. Për të përmbushur këtë detyrim, është e domosdoshme që Shtetet të krijojnë sisteme të fuqishme të mbrojtjes së fëmijëve për të parandaluar dhe reaguar ndaj të gjitha rreziqeve dhe shqetësimeve për mbrojtjen e fëmijëve.

Miratimi i **Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm**^a (OZHQ), dhe për herë të parë, synimet dhe objektivat specifike për parandalimin dhe reagimin ndaj të gjitha formave të dhunës ndaj fëmijëve (VAC) (OZHQ 5, 8 dhe 16) paraqesin një mundësi të paprecedentë për adresimin e dhunës, abuzimit, neglizhimit dhe shfrytëzimit të fëmijëve. Për të përmbushur synimet ambicioze të OZHQ për mbrojtjen e fëmijëve dhe për të siguruar që asnjë fëmijë të mos mbetet jashtë këtij objekti, Fusha 3 e Objektivit të **Planit Strategjik**^b të UNICEF 2018 -2021, kërkon të sigurojë që *"vajzat dhe djemtë, sidomos më të cenueshmit dhe ata të prekurit nga kriza humanitare, mbrohen nga të gjitha format e dhunës, shfrytëzimit, abuzimit dhe praktikave të dëmshme."*

Këto zotime globale njohin faktin se dhuna ndikon në një numër të konsiderueshëm fëmijësh anembanë botës¹, me pasoja shkatërruese për mirëqenien, shëndetin dhe zhvillimin e tyre. VAC vendos një barrë afatgjatë mbi shërbimet sociale, cenon investimet dhe zhvillimin nëpër sektorë duke përfshirë shëndetin, të ushqyerit, arsimin dhe zhvillimin në fëmijëri të hershme, si dhe kufizon zhvillimin ekonomik. Mbrojtja e fëmijëve nga të gjitha format e dhunës, abuzimit, neglizhencës dhe shfrytëzimit është thelbësore për rritjen dhe zhvillimin e qëndrueshëm afatgjatë.

UNICEF është agjencia kryesore e Kombeve të Bashkuara për mbrojtjen e fëmijëve, mbështetjen e përpjekjeve në nivel kombëtar, rajonal dhe

ndërkombëtar për mbrojtjen e fëmijëve nga të gjitha format e dhunës, qasjen në drejtësi dhe marrjen e kujdesit cilësor nëpërmjet sistemeve efektive të mbrojtjes së fëmijëve. Një element vital i këtij sistemi është fuqia e fortë punëtore e shërbimeve sociale (PSHS) me një mandat të qartë për mbrojtjen e fëmijëve. Fuqia punëtore e planifikuar mirë, e trajnuar dhe e përkrahur e shërbimit social (PSHS) luan një rol të rëndësishëm në identifikimin, parandalimin dhe menaxhimin e rreziqeve dhe reagimin ndaj situatave të cenueshmërisë dhe dëmtimit. Forcimi i fuqisë punëtore të shërbimeve sociale (PSHSS) është prioritet i programit për UNICEF dhe është çelësi për arritjen e Objektivit 3 të Planit Strategjik të UNICEF².

Udhëzuesi për Forcimin e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social për Mbrojtjen e Fëmijëve 2018 (Udhëzuesi), i zhvilluar në konsultim me Selinë e UNICEF dhe zyrat rajonale dhe **Aleancën e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Global**^c (GPSHSA), bazohet në dëshmitë e asaj se "çfarë funksionon" dhe në mësimet e nxjerra në terren. Është i dizajnuar për të përsheptuar programimin e zyrave rajonale dhe për vendin të UNICEF për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimeve sociale dhe për të mbështetur punën për planifikimin, zhvillimin dhe mbështetjen më të mirë të fuqisë punëtore të shërbimeve sociale me partnerët kombëtarë dhe rajonalë.

Udhëzuesit synojnë të **plotësojnë Udhëzuesin e ardhshëm të Programit për Parandalimin dhe Reagimin ndaj Dhunës kundër Fëmijëve dhe Adoleshentëve** (Udhëzuesi i Programit për VAC), duke pranuar se një forcë punëtore e kualifikuar për shërbime sociale, profesionistët dhe para-profesionistët, si ata të paguar dhe të papaguar, qofshin qeveritarë dhe jo-qeveritarë, janë shpesh linja e parë e reagimit për fëmijët dhe familjet dhe elementi më i rëndësishëm i një sistemi të mirëfilltë për mbrojtjen e fëmijëve.

¹ Një meta-analizë globale në vitin 2016 vlerësoi se mbi 1 miliardë djem dhe vajza të moshës 2-17 vjeç kishin përjetuar abuzim të moderuar ose të rëndë fizik, seksual dhe/ose emocional gjatë vitit 2014 (Hillis, Susan, et al., 'Përhapja globale e dhunës së vitit të kaluar ndaj fëmijëve: Një shqyrtim sistematik dhe vlerësime minimale', *Pediatrics*, vëllimi 137, nr.3,

2016, f. e2015407)

² Sipas vlerësimit të vitit 2015 të Strategjive dhe Programeve të UNICEF për të adresuar VAC, SSW mbetet një nga komponentët më të dobët të sistemeve kombëtare për mbrojtje të fëmijëve dhe rekomandoi që forcimi i fuqisë punëtore të bëhet prioritet për UNICEF.

Zyrave rajonale dhe të vendit të UNICEF u kërkohet të investojnë në forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social. Investimet në këtë fushë jo vetëm që do të kontribuojnë në arritjen e synimeve të OZHQ dhe Objektivit 3 të Planit Strategjik të UNICEF, por më thellësisht, do të rrisin ndjeshëm kapacitetin e sistemeve për mbrojtjen e fëmijëve që të mbrojnë më mirë fëmijët. Asnjë sistem nuk mund të funksionojë në mënyrë efektive pa personat që e bëjnë atë sistem aktiv/funksional.



UNICEF ka bashkëpunuar me Organizatën Botërore të Shëndetësisë (OBSh) dhe me partnerë të tjerë ndërkombëtarë për të zhvilluar një pako kohezive teknike, INSPIRE: Shtatë Strategjitë për ti dhënë fund dhunës ndaj fëmijëve, e cila pako promovon shtatë strategji të bazuara në dëshmi për parandalimin dhe reagimin ndaj VAC. Duke investuar në fuqizimin e fuqisë punëtore të shërbimit social (PSHSS), një ndërhyrje kyçe për përmirësimin e reagimit dhe shërbimeve mbështetëse, UNICEF do të japë një kontribut të rëndësishëm në këtë lëvizje globale. Është lansuar Doracaku për INSPIRE që të udhëzoj zbatimin e programeve për të adresuar VAC dhe do të përdoret me një Përmbledhje Treguesish për të ndjekur dhe monitoruar progresin e bërë në përfundimin e VAC.

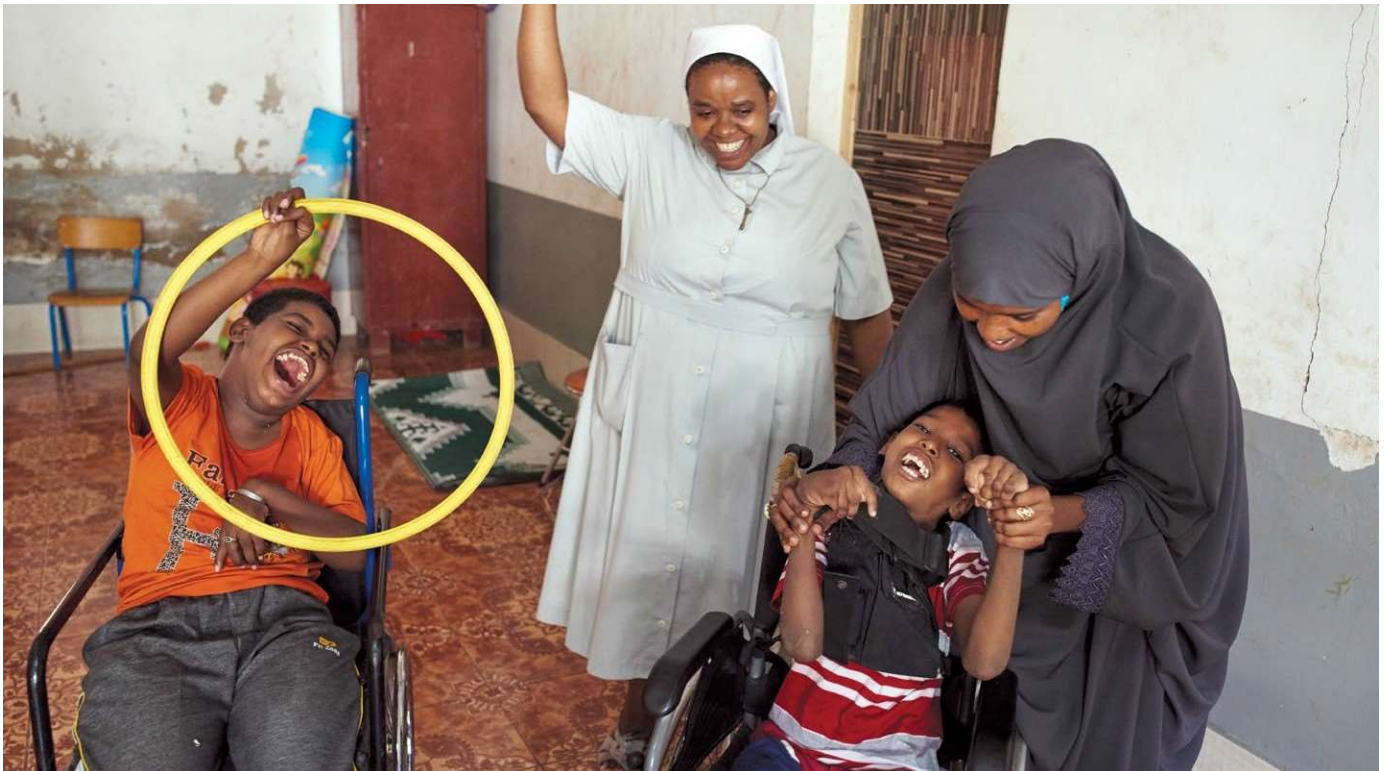


Pse duhet investuar në Forcimin e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social?

FUQIA PUNËTORE E SHËRBIMIT SOCIAL luan një rol qendror në mbështetjen e fëmijëve dhe të familjeve në komunitete duke lehtësuar varfërinë, duke identifikuar dhe menaxhuar rreziqet dhe duke lehtësuar qasjen në dhe ofrimin e shërbimeve sociale për të përmirësuar mirëqenien e fëmijëve dhe familjes. Një fuqi punëtore e zhvilluar mirë e shërbimit social është gjithashtu çelësi për promovimin e drejtësisë sociale, zvogëlimin e diskriminimit, sfidimin dhe ndryshimin e sjelljeve të dëmshme dhe normave shoqërore, parandalimin dhe reagimin ndaj dhunës, abuzimit, neglizhimit dhe shfrytëzimit dhe ndarjes së familjes.

Investimi në fuqinë punëtore të shërbimit social do të japë kthime të larta për mbrojtjen e fëmijëve. Burimet e dedikuara dhe të kualifikuara njerëzore në mbrojtjen e

fëmijëve janë thelbësore për koordinimin e përpjekjeve dhe burimeve dhe sigurimin e një sistemi mbështetës për fëmijët dhe familjet në të gjithë sektorët, duke përfshirë mbrojtjen sociale, drejtësinë, shëndetin, arsimin, sigurinë dhe menaxhimin e rrezikut nga fatkeqësitë. Mungesa e investimeve në fuqinë punëtore të shërbimit social do të dëmtojë të gjitha përpjekjet e tjera për të forcuar sistemin e mbrojtjes së fëmijëve në mënyrë të qëndrueshme, duke përfshirë zbatimin e politikave dhe ligjeve, operacionalitetin dhe efektivitetin e sistemeve të menaxhimit të lëndëve dhe ofrimin e shërbimeve. Një mësim kyç i nxjerrë nga zbatimi i **Planit Strategjik të UNICEF 2014-2017**^d është që një fuqi punëtore e trajnuar e shërbimit social që është në kontakt me familjet dhe komunitetet është jetësore për mbrojtjen e fëmijëve.



Qëllimi dhe fushëveprimi i udhëzuesit

UDHËZUESI PËRMBLEDH strategjitë dhe intervenimet e rekomanduara për **forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social** me qëllim të forcimit të sistemeve për mbrojtjen e fëmijëve duke:

- rritur të kuptuarit e rolit dhe funksionit të fuqisë punëtore të shërbimit social brenda sistemit për mbrojtje të fëmijëve;
- rritur të kuptuarit mbi përbërjen e fuqisë punëtore dhe akterëve kryesorë që përbëjnë fuqinë punëtore;
- rekomanduar ndërhyrjet dhe strategjitë e bazuara në dëshmi për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social në periudhën afatshkurtër, afatmesme dhe afatgjatë;
- theksuar rolin e veçantë që UNICEF mund të luajë në forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social në nivel rajonal dhe kombëtar;
- forcuar monitorimin në nivel vendi, rajoni dhe globi për matjen e progresit në forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social dhe ndikimin e saj në shërbimet e parandalimit dhe reagimit ndaj mbrojtjes së fëmijëve.

Udhëzuesi fokusohet në tre aspekte kryesore të forcimit të fuqisë punëtore të shërbimit social:

- **planifikimin e fuqisë punëtore të shërbimit social**
- **zhvillimin e fuqisë punëtore të shërbimit social**
- **mbështetjen e fuqisë punëtore të shërbimit social**

Nën secilën nga këto fusha, Udhëzuesi thekson një sërë ndërhyrjesh që përqendrohen në përmirësimin e kapacitetit të fuqisë punëtore për të **ofruar ndërhyrje**

promovuese, parandaluese dhe reaguese që mbështesin familjet dhe fëmijët në komunitete. Përveç kësaj, Udhëzuesi jep shembuj se si punonjësit e shërbimeve sociale ofrojnë këto shërbime duke lehtësuar dhe koordinuar përpjekjet në sektorë të ndryshëm.

Përveç përdorimit të këtij Udhëzuesi për të plotësuar Udhëzuesin e ardhshëm të Programit të UNICEF mbi Dhunën ndaj Fëmijëve, fuqizimi i fuqisë punëtore të shërbimit social është gjithashtu shumë i rëndësishëm për angazhimin efektiv në të gjitha çështjet e mbrojtjes së fëmijëve. Fëmijët mund të përballen me rreziqe të shumta mbrojtjeje. Këto rreziqe zakonisht ndërliken dhe cenueshmëria në një fushë shpesh çon në cenueshmëri më të madhe në fushat e tjera. Adresimi i të gjithë faktorëve që mund të përbëjnë rrezik, si varfëria, ndarja nga familja, dhuna, migrimi, aftësia e kufizuar dhe përkatësia etnike, kërkon një përgjigje tërësore dhe sistematike për të identifikuar, zbutur dhe menaxhuar rrezikun dhe adresuar nevojat.

© UNICEF/UNIT76884/HOLMES



Përdorimi dhe zbatimi i Udhëzuesit

UDHËZUESI OFRON udhëzime strategjike dhe praktike mbi mënyrën e forcimit të fuqisë punëtore të shërbimit social për Menaxhmentin e Lartë të UNICEF, Ekipet e Programit, si dhe partnerët rajonale dhe kombëtarë që punojnë në këtë fushë. Në nivelin e zyrës për vend, ky udhëzues është me rëndësi për ata që janë të angazhuar në forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social në të gjithë sektorët, veçanërisht në programimin për mbrojtjen e fëmijëve.

Forcimi i fuqisë punëtore të shërbimit social është një përpjekje afatgjatë. Rezultatet afatshkurtra, afatmesme dhe afatgjata në secilin vend ndryshojnë varësisht nga konteksti socio-ekonomik, burimet aktuale njerëzore dhe financiare, dhe vullneti politik, si dhe kapacitetet e fuqisë punëtore. Udhëzuesit ofrojnë shembuj nga vendet me të hyra të ulëta, mesatare dhe të larta si në aspektin e zhvillimit ashtu edhe atë humanitar/emergjent, si dhe përvijojnë strategjitë për planifikimin, zhvillimin dhe mbështetjen e fuqisë punëtore. Duke pranuar se kontekstet e vendit do të ndryshojnë dhe se disa aspekte të forcimit të fuqisë punëtore mund të adresohen tashmë, vendet duhet të



© UNICEF/NYHQ2012-0184/ASSELIN

zbatojnë strategjitë sipas kontekstit të tyre specifik, duke pasur parasysh se të gjitha fushat e forcimit të fuqisë punëtore të shërbimit social duhet të adresohen në periudhë afatshkurtrë, afatmesme dhe afatgjatë në mënyrë që fuqia punëtore e shërbimit social të forcohet në një mënyrë të qëndrueshme. Gjithashtu, udhëzuesi përfshin një kornizë strategjike për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social. Zyrat e vendit inkurajohen fuqishëm të miratojnë këtë kornizë duke përzgjedhur treguesit kryesorë për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimeve sociale për Programin e tyre të Vëndit në fazat e planifikimit dhe afatmesme të ciklit të programit³. Zyrat e vendit inkurajohen të punojnë me partnerët e qeverisë që të integrojnë mjetet për grumbullimin e të dhënave për treguesit e kornizës së rezultateve në sistemet e menaxhimit të informacionit, në mënyrë që progresi në forcimin e fuqisë punëtore dhe ndikimin e saj në shërbimet e parandalimit dhe reagimit të mbrojtjes së fëmijëve mund të maten dhe monitorohen në mënyrë efektive me kalimin e kohës.

Disa zyra rajonale dhe të vendit tashmë kanë filluar të marrin hapa të rëndësishëm si hartëzimi dhe vlerësimi i fuqisë punëtore të shërbimit social për të mbështetur partnerët e nivelit kombëtar në fuqizimin e fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve⁴.

Për zyrat e vendit që janë në fazën e zhvillimit të Programit të tyre të Vëndit, rekomandohet që forcimi i fuqisë punëtore të jetë komponent i qartë i Shënimit Strategjik të Programit (PSN), si pjesë e PSN më të gjerë për mbrojtjen e fëmijëve dhe aty ku është e mundur, të jetë si output i vetëm i Programit për Mbrojtjen e Fëmijëve. Përveç kësaj, sinergjitë në të gjitha PSN-të (të tilla si PSN-të për Shëndetësi, Edukim dhe ECD) për forcimin e fuqisë punëtore ndihmojnë në vendosjen e një përqendrimi më të fortë në përmirësimin e kapaciteteve referuese të sektorëve social, duke rritur kështu aftësitë e punonjësve të shërbimeve sociale në të gjithë sektorët për ofrimin e shërbimeve gjithëpërfshirëse dhe multisektoriale.

Në nivel rajonal, duke ditur dallimet rajonale sa i përket kapaciteteve të fuqisë punëtore dhe rrjedhimisht edhe pikat e ndryshme fillestare, zyrat rajonale të UNICEF inkurajohen të ndërtojnë një konsensus rajonal mbi mënyrën se si fuqia punëtore mund të forcohet më efektivisht me qëllimin që të arrihen synimet e OZHQ lidhur me mbrojtjen e fëmijëve deri në vitin 2030.

³ Shih treguesit në kornizën e rezultateve për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve.

⁴ Më shumë informata mbi punën në nivel rajonal dhe të vendit i keni në dispozicion në f. 17

Përkufizimi i fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve

FUQIA PUNËTORE E SHËRBIMIT SOCIAL përfshin një shumëllojshmëri të punonjësve profesionistë dhe para-profesionistë që i shërbejnë sistemit të shërbimit social. Ashtu sikurse profesionet mjekësore që përbëhen nga mjekët, infermierët, fizioterapeutët, teknikët, njëjtë edhe fuqia punëtore e shërbimit social përbëhet nga shumë kuadro njerëzish me tituj, role dhe funksione të ndryshme, por me qëllim të përbashkët - të kujdesen, mbështesin, promovojnë dhe fuqizojnë personat e cenusëshëm.

UNICEF-i, për qëllime të këtyre Udhëzuesve, ka miratuar përkufizimin e dhënë nga Aleanca e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Global (GPSHSA).⁵

GPSHSA-ja **përkufizon**⁶ fuqinë punëtore të shërbimit social si: të paguar dhe jo të paguar, qeveritare dhe joqeveritare, profesionistë dhe para-profesionistë, që punojnë për të siguruar zhvillimin e shëndoshë dhe mirëqenien e fëmijëve. Fuqia punëtore e shërbimit social fokusohet në programet parandaluese, reaguese dhe promovuese që mbështesin familjet dhe fëmijët që janë pjesë e komuniteteve, duke e zbutur varfërinë, reduktuar diskriminimin, lehtësuar qasjen në shërbime, promovuar drejtësinë sociale dhe parandaluar dhunën, abuzimin, shfrytëzimin, mospërfilljen dhe ndarjen familjare.

Një **para-profesionistë** zakonisht punon së bashku ose e ndihmon një profesionist në punën e tij në të njëjtën fushë. Një punonjës para-profesionistë trajnohet për të kryer funksione të caktuara, por jo gjithmonë certifikohet ose licencohet ligjërisht për të ushtruar detyrën si profesionistë i plotë, që në disa fusha kërkon diplomë të kolegjit ose universitare apo trajnime të specializuara⁶.

Punonjësi para-social është person i personelit para-profesionistë i mbikëqyrur ose një vullnetar - shpeshherë i bazuar në komunitet - i cili i shërben nevojave të individëve të cenusëshëm duke përfshirë fëmijët dhe familjet, veçanërisht aty ku sistemet e mirëqenies sociale nuk janë të krijuara ose janë të zgjeruara⁷.

Punonjësit aleatë janë punonjës që kryejnë funksione të shërbimit social, por janë të lidhur me sektorë të tjerë si arsimi, shëndetësia ose drejtësia. Në shembuj përfshihen infermierët, avokatët, mjekët dhe mësuesit. Punëtorët aleatë kryejnë një mori funksionesh që rrisin, mbështesin ose koordinojnë ato funksione të kryera nga fuqia punëtore e shërbimit social⁸.

Punonjësit socialë janë pjesë e një fuqie punëtore më të madhe sociale

Profesioni i punës sociale është pjesë e fuqisë punëtore më të gjerë të shërbimeve sociale, i cili, në varësi të kontekstit të vendit, përbëhet nga më shumë akterë të ndryshëm me role, funksione, kompetenca dhe aftësi të ndryshme që punojnë në mbrojtjen e fëmijëve. Në dekadën e fundit, puna sociale është shfaqur si profesion kryesor për ofrimin e shërbimeve të drejtpërdrejta sociale dhe është zhvilluar në mbi 100 vende. Vizibiliteti i profesionit të punës sociale është rritur në atë mënyrë që në shumë vende, shumë punonjës të shërbimit social e quajnë veten, në kuptimin e plotë, "punonjës socialë", në mungesë të një certifikimi zyrtar dhe/ ose trajnimi të njohur ligjërisht, regjistrimit ligjor dhe licencimit. Megjithatë puna sociale si profesion i veçantë është thelbi i këtyre përpjekjeve, Udhëzuesit njohin se akterët e shumtë me kompetenca dhe kualifikime të llojllojshme luajnë rol të rëndësishëm në mbrojtjen e fëmijëve.

⁵ Aleanca e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Global (GSSWA) është një rrjet prej më shumë se 1,800 anëtarësh në 125 vende të krijuara, si rezultat i samitit për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social, të mbajtur në vitin 2010

⁶ Për më shumë informata rreth roleve, funksioneve dhe kompetencave të paraprofesionistëve,

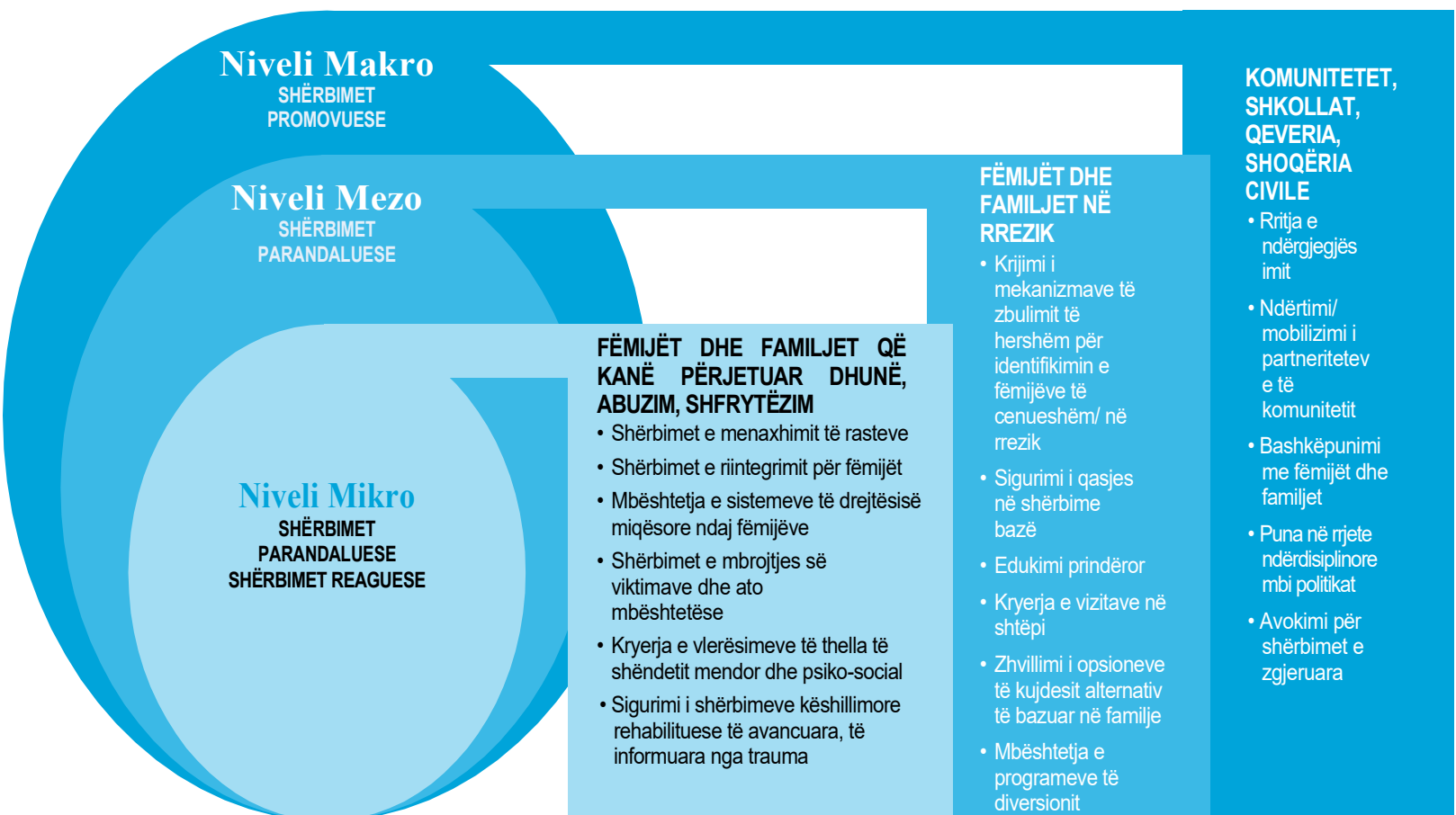
10 GUIDELINES TO STRENGTHEN THE SOCIAL SERVICE WORKFORCE FOR CHILD PROTECTION

shih: < <https://goo.gl/Jc98cC> >

⁷ Po aty

⁸ Po aty

FIGURE 1. Social service workers provide diverse services



Roli dhe funksioni i fuqisë punëtore të shërbimit social

Brenda kontekstit më të gjerë kombëtar, punonjësit e shërbimit social kryejnë një sërë funksionesh promovuese, parandaluese, reaguese dhe rehabilituese në nivelet makro, mezo dhe mikro, disa prej të cilave janë të ilustruara në Figurën 1.

SHËRBIMET PROMOVUESE

Punonjësit e shërbimit social, të cilët punojnë në nivelin makro e bëjnë mbikëqyrjen e funksionimit të sistemit të shërbimit social. Në mënyrë të veçantë, anëtarët e fuqisë punëtore sigurojnë dhe menaxhojnë alokimet e buxhetit; avokojnë dhe zhvillojnë politika dhe programe; mbikëqyrin burimet njerëzore dhe institucionet e shërbimit social; menaxhojnë rishikimet dhe vlerësimet e sistemit; dhe orientojnë ndryshimet strategjike në mënyrën se si menaxhohet sistemi. Punonjësit e shërbimeve sociale mund të ndër marrin gjithashtu një sërë funksionesh promovuese në nivelin mezo, siç është mobilizimi i të gjithë komuniteteve për mbrojtjen e fëmijëve dhe lehtësimi i dialogut me udhëheqësit e komunitetit.

SHËRBIMET PARANDALUESE

Ndonëse reagimi ndaj cenueshme risë së fëmijëve shpeshherë është urgjent, parandalimi është në afat të gjatë me kosto më efektive. Puna parandaluese nga fuqia punëtore e shërbimit social shpeshherë ndërmerret në nivelet **mezo** dhe **mikro**.

Në nivelin **mezo**, fuqia punëtore e shërbimit social shpeshherë bashkëpunon me grupet në nivel të komunitetit. Pjesa më e madhe e punëve në normat kulturore, siç janë ndërhyrjet për të trajtuar dhunën me bazë gjinore, martesën e fëmijëve dhe gjymtimin ose prerjen e gjenitaleve femërore (FGM/C), përfshihen në këtë nivel. Mobilizimi dhe bashkëpunimi me mekanizma të tillë të integruar në nivel të komunitetit mund të ndihmojë jo vetëm fëmijë individualisht, por mund edhe të nxisin pjesëmarrjen dhe udhëheqjen dhe shërbejnë si rikujtim i qartë i fuqizimit të komunitetit.

Në nivelin **mikro**, dëshmia aktuale e efektivitetit të fuqisë punëtore është më e dukshme në programet e mbështetjes së prindërve/kujdestarëve, me qëllim të qartë të ruajtjes së familjes dhe parandalimit të ndarjes së familjes. Këto programe kanë treguar rezultate më të mira në vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme, veçanërisht kur ndërhyrjet në program përfshijnë sigurinë në ushqim, gjenerimin e të ardhurave, qasjen në arsim për fëmijët, qasjen në shërbimet shëndetësore, higjienën publike dhe higjienën dhe pjesëmarrjen e komunitetit. Zbulimi i hershëm dhe ndërhyrja me fëmijët, veçanërisht kur kujdestarët tregojnë vështirësi materiale ose psiko-sociale, mund të rrisin shpeshherë nivelin e aftësisë së tyre për zhvillim dhe për të parandaluar ndarjen.

SHËRBIMET REAGUESE

Ndonëse shërbimet promovuese, parandaluese dhe shërbimet e hershme të drejtpërdrejta në shkallë të gjerë janë të rëndësishme dhe efektive, është po aq e rëndësishme të krijohen reagime cilësore për të plotësuar nevojat e fëmijëve që kanë përjetuar dhunë, abuzim, mospërfillje, shfrytëzim ose forma tjera të dëmtimit. Në nivelin mikro, fuqia punëtore e shërbimit social siguron një sërë shërbimesh reaguese si mbështetja psikosociale, këshillimi dhe lidhje me burimet tjera (p.sh. shërbimet e specializuara dhe terapeutike) për fëmijët individual dhe familjet.

Punonjësit mund të angazhohen në mbrojtjen e fëmijëve dhe atë sociale, në shkollë ose në mjediset shëndetësore, në institucione, në mjediset e drejtësisë së fëmijëve ose të komuniteteve.

Mbështetja e familjeve për mbrojtje më të mirë të fëmijëve – një shembull nga Afrika e Jugut

Isibindi¹ është program i bazuar në komunitet i udhëhequr nga Departamenti i Zhvillimit Social (DSD) dhe i koordinuar nga Shoqata Kombëtare e Punonjësve të Kujdesit për Fëmijë (NACCW), i nisur si reagim ndaj epidemisë së HIV-it, e cila ka lënë shumë fëmijë jetimë ose të cënueshëm. Programi, i cili ofrohet nga punonjësit e kujdesit për fëmijë dhe të rinjtë përmes vizitave në shtëpi, synon të fuqizojë familjet dhe të mbroj fëmijët dhe adoleshentët nga abuzimet, mospërfilljet dhe dhunimet duke promovuar mirëqenien e tyre psikosociale dhe duke mbështetur kujdesin pozitiv në familjet më të pafavorizuara. Punonjësit gjithashtu ndihmojnë familjet që të kenë qasje në shërbimet kryesore. Punonjësit e kujdesit për fëmijët dhe të rinjtë vijnë si anëtarë të papunë të komunitetit, dhe iu ofrohet trajnim i akredituar.



Parandalimi përmes mbrojtjes sociale të ndjeshme ndaj fëmijëve dhe transfertave të parave

Zbatimi efektiv i transfertave të parave dhe programeve “para të gatshme plus kujdes” që mbështetin fëmijët, të rinjtë dhe familjet shpeshherë varet nga zgjerimi i fuqisë punëtore të shërbimit social. Në qasjen para të gatshme-plus kujdesi, pika e qasjes së fuqisë punëtore tek klientët e cenueshëm bëhet përmes një programi të grantit të parave të gatshme. Përveç menaxhimit të granteve të parave të gatshme, fuqia punëtore lidh personat ose familjet që marrin mjete monetare për shërbime të tjera të kujdesit siç janë aftësitë prindërore, edukimi lidhur me HIV/ AIDS, këshillimi, mbështetja psikosociale dhe shërbime të tjera.

Shembulli i programit “para të gatshme – plus” është programi i Byrosë së Punës dhe Çështjeve Sociale (MoLSA) në rajonin e Oromisë në [Etiopi](#)⁹. Programi e teston një model të menaxhimit të rasteve dhe pakon e integruar të ushqimit, shëndetit, arsimit dhe qasjes në shërbimet shoqërore plotësuese dhe mbështetjet në zbatimin nga punonjësit socialë, të cilët janë forca drejtuese pas qasjes së sistemeve të integruara. Vlerësimi cilësor afatmesëm, i bazuar në gjetjet nga pesë pika *kebeles* ndaj rëndësisë së një qasjeje sistemeshe për përmirësimin e rezultateve përfundimtare të shumëfishta të transfertave të parave sociale, nevojës për ngritjen e kapaciteteve ndërmjet ofruesve të shërbimeve për të mundësuar që kjo qasje sistemeshe të bëhet funksionale, dhe angazhimin me sektorë të tjerë, duke përfshirë bujqësinë dhe WASH, për të përforcuar dhe mbështetur ndikimet pozitive.

Rolet dhe funksioni i fuqisë punëtore të shërbimit social në mbrojtjen e fëmijëve

Shërbimet për mbrojtjen e fëmijëve, në thelb janë multisektoriale. Sistemet kryesore të reagimit përbëhen kryesisht nga sektorët e mirëqenies sociale, drejtësisë dhe shëndetësisë, ndërsa sistemet kryesore të parandalimit janë mirëqenia sociale, drejtësia dhe arsimit. Në këtë kontekst, fuqia punëtore e shërbimit social, rolet dhe përgjegjësitë e të cilit kanë të bëjnë me mbrojtjen e fëmijëve, përbëhet nga një grup i ndryshëm punonjësish, të cilët varësisht nga rolet, funksionet, kompetencat dhe shkathtësit punojnë nëpër sektorë për mbrojtjen e fëmijëve.

Punonjësit e shërbimit social dhe mirëqenia sociale:

Punonjësit e shërbimit social në fushën e mirëqenies sociale⁹ ofrojnë shërbime të drejtpërdrejta për fëmijët,

familjet dhe komunitetet përmes një procesi gjithëpërfshirës të menaxhimit të lëndëve, që përfshin referimin, vlerësimin, planifikimin e shërbimeve, mbështetjen e familjeve, përcjelljen, monitorimin dhe rregullimin e planit të shërbimit.

Punonjësit e shërbimit social dhe drejtësia: Punonjësit e shërbimit social në sistemin e drejtësisë i mbështetin fëmijët të cilët janë në kontakt me ligjin si viktime, dëshmitarë, kryerës së veprës ose si palë të tjera në një procedurë ligjore. Punonjësit ofrojnë një gamë të gjerë shërbimesh, duke përfshirë menaxhimin e rasteve, mbështetjen për kryerjen e hetimeve, gjykimin dhe përcjelljes pas procesit gjyqësor, këshillimin, lirimin me kusht, devijimin dhe alternativat tjera ndaj paraburgimit për fëmijët.

Punonjësit e shërbimit social dhe shëndeti: Punonjësit e shërbimit social në sistemin shëndetësor kontribuojnë në diagnozën, referimet, trajtimin mjekësor, si dhe vlerësimin e rrethanave sociale të një pacienti, duke përfshirë marrëdhëniet familjare, sfidat e ndërlidhura dhe mekanizmat mbështetëse në dispozicion.

Punonjësit e shërbimit social dhe mbrojtja sociale: Punonjësit e shërbimit social sigurojnë që përfitimet arrijnë të prekin personat më të cenueshëm dhe kontribuojnë në zbutjen e varfërisë individuale duke ndikuar në zhvillimin e politikave dhe programeve, menaxhimin e programeve të transferimit të parave dhe lidhjen e përfituesve me shërbime të tjera mbrojtëse.

Punonjësit e shërbimit social dhe arsimit: Punonjësit e shërbimit social në mjediset arsimore janë të detyruar të identifikojnë dhe vlerësojnë sfidat personale dhe marrëdhëniet me të cilat ballafaqohen fëmijët. Ata ndihmojnë të rinjtë dhe familjet e tyre në zgjedhjen e problemeve të tilla dhe në zhvillimin e aftësisë ripërtëritëse, njohjen e shenjave të dëmit dhe dhunës me të cilën ballafaqohen fëmijët, dhe i referojnë ata tek shërbimet e duhura.

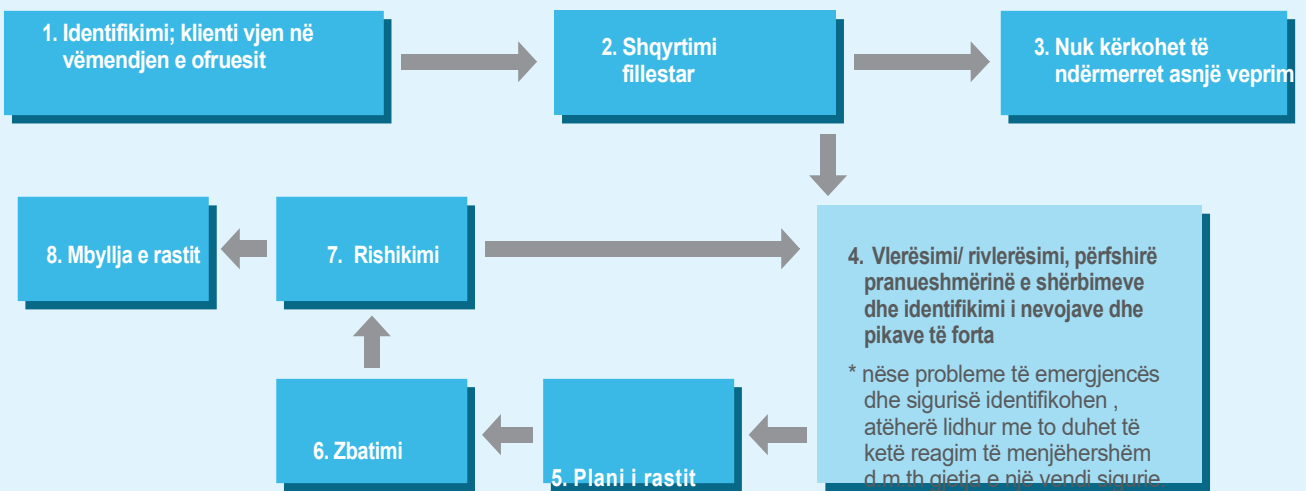
Punonjësit e shërbimit social, reduktimi i rrezikut nga fatkeqësitë (RRF) dhe emergjencat: Punonjësit e shërbimit social janë pjesë e fuqisë punëtore të cilët angazhohen që të ndihmojnë reduktimin e rrezikut nga fatkeqësitë, bëjnë reagimet emergjente si dhe i mbështetin fëmijët dhe familjet që të rimëkëmben më mirë nga situatat emergjente dhe krizat.

Në disa kontekste, punonjësit e shërbimit social kryejnë role statutorë për zbatimin e vendimeve administrative ose gjyqësore në lidhje me fëmijët në nevojë për mbrojtje. Në raste të tilla, këta punonjës, për shembull,

⁹ Nomenklatura është shpesh kontekstuale; në shumë vende, ministrinë / departamentet e qeverisë njihen si 'Ministria e Mirëqenies Sociale', 'Ministria e Zhvillimit Social', apo edhe 'Ministria e Drejtësisë Sociale'. Në disa vende, një

pjesë e madhe e shërbimeve sociale që lidhen me mbrojtjen e fëmijëve koordinohen nga ministrinë e gjinisë, grave dhe fëmijëve, e kështu me radhë.

Mendoni rreth asaj se kush duhet të jetë i përfshirë në menaxhimin e rasteve



punonjësit social, zyrtarët sprovues, punonjësit e rasteve dhe menaxherët e rasteve, marrin autoritet shtesë si dhe përgjegjësi që vijnë nga pozitat e tyre specifike. Megjithatë aftësitë e specializuara të punëtorëve mund të ndryshojnë në varësi të llojit të funksioneve që ata i kryejnë rregullisht, njohuritë themelore dhe kompetencat kryesore që kanë të bëjnë me mbrojtjen e fëmijëve janë të ngjashme për të gjithë punonjësit e shërbimeve sociale në të gjithë sektorët.

Roli kritik i punonjësve të shërbimit social në menaxhimin e rasteve të mbrojtjes së fëmijëve

Sipas Aleancës së Fuqisë Punëtoreshë të Shërbimit Social Global (GPSHSA), **menaxhimi i rasteve**^h është procesi i praktikuar nga punonjësit e shërbimeve sociale që mbështesin ose udhëzojnë ofrimin e mbështetjes së shërbimeve sociale për fëmijët dhe familjet e cenueshme, si dhe popullatat e tjera në nevojë. Qëllimi kryesor i sistemit për menaxhimin e rasteve të mbrojtjes së fëmijëve është të sigurojë që klientët - fëmijët dhe familjet e tyre - të marrin shërbime të mbrojtjes së cilësisë në mënyrë të *organizuar, efikase dhe efektive*, në përputhje me nevojat e tyre të vlerësuara.

Procesi i menaxhimit të rasteve mbështetet kryesisht në burimet njerëzore, sidomos në punëtorët e shërbimit social, të cilët janë përgjegjës për zbatimin e procesit. Një punonjës i menaxhimit të rasteve (ose ndonjëherë, një grup punonjësish) i cili mund të jetë profesionist ose para-profesionist, ndërmerr detyra kryesore që lidhen me procesin e menaxhimit të rasteve - nga vlerësimi i nevojave të fëmijës dhe familjes për organizimin dhe koordinimin e shërbimeve multisektoriale për fëmijën dhe familjen, po ashtu edhe monitorimin dhe vlerësimin e këtyre shërbimeve.

Një fuqi punëtoreshë e trajnuar mirë dhe e aftë është e domosdoshme për menaxhimin e rasteve të cilësisë së rasteve të mbrojtjes së fëmijëve dhe për lehtësimin e referimit të shërbimeve në sektorë të shumtë.



© UNICEF/UN024624/LEMOYNE

Strategjitë për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social

ROLET DHE FUNKSIONET E NDRYSHME të punonjësve të shërbimit social në mbrojtjen e fëmijëve nënkuptojnë që këta punëtorë duhet të pajisen me një gamë të gjerë kompetencave dhe aftësive thelbësore dhe funksionale.

Korniza strategjike për planifikimin, zhvillimin dhe mbështetjen e fuqisë punëtore të shërbimit social që paraqitet në këto Udhëzime bazohet në kornizën e zhvilluar fillimisht për **samitin për forcimin e fuqisë punëtore, i cili u mbajt në Afrikën e Jugut në vitin 2010**ⁱ. Që atëherë, ajo është rishikuar, përshtatur dhe shfrytëzuar në mbarë botën si bazamenti i përpjekjeve për forcimin e fuqisë punëtore.

Korniza strategjike për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve, siç paraqitet në figurën 2, ofron një pamje të asaj se si veprimet strategjike për planifikimin, zhvillimin dhe mbështetjen e fuqisë punëtore të shërbimit social mund të trajtojë pengesat e konsiderueshme për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimeve sociale. Megjithatë qëllimi është që korniza të jetë sa më gjithëpërfshirëse që

është e mundur, dhe të ofrohet një kornizë strategjike logjike dhe vazhduese, është me rëndësi të theksohet se përdorimi i ndonjë ose të gjitha strategjive varet kryesisht nga konteksti i vendit dhe nga kapaciteti kombëtar. Gjithashtu, nuk ekziston ndonjë rrugë e vetme ose ndonjë proces i standardizuar për zhvillimin e një fuqie punëtore resiliente të shërbimit social.

Para angazhimit në planifikim, zhvillim dhe mbështetje të fuqisë punëtore të shërbimit social, zyrat e vendit kanë për detyrë të sigurojnë që hapat e mëposhtëm janë përfunduar:

- Është krijuar një grupi udhëheqës kombëtar për forcimin e fuqisë punëtore
- Është përfshirë një grupi i ndryshëm i akterëve
- Është realizuar vlerësim dhe analizë e fuqisë punëtore kombëtare
- Është ekzaminuar konteksti kombëtar dhe kapaciteti aktual kombëtar.



FIGURA 2. Korniza strategjike për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve



unicef
for every child

Korniza strategjike për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve



Plani strategjik i UNICEF-it 2018 – 2021

Qëllimi i fushës 3: Vajzat dhe djemtë, sidomos më të cenueshmit dhe të prekur nga krizat humanitare, mbrohen nga të gjitha format e dhunës, shfrytëzimit, abuzimit dhe praktikave të dëmshme.



Puna promovuese

- Fuqizimi i politikave, ligjeve dhe buxheteve për mbrojtjen e fëmijëve
- Kryerja e vlerësimeve kombëtare dhe rishikimeve të programeve
- Promovimi i angazhimit të qytetarëve
- Vendosja e kornizave llogaridhënëse dhe të etikës
- Krijimi i standardeve për shërbimet

Puna parandaluese

- Mbështetja për fëmijët në rrezik dhe familjet e tyre
- Organizimi i programeve për prindër
- Ofrimi i gatishmërisë për të parandaluar ndarjen e panevojshme të familjes
- Ofrimi i mbrojtjes sociale, duke përfshirë Cash Plus
- Organizimi i grupeve të komunitetit për mbrojtjen e fëmijëve dhe promovimi i normave pozitive sociale

Shërbimet reaguese

- Ofrimi i mbështetjes dhe shërbimeve për VAC, sigurimi i drejtësisë, dhe kujdesi cilësor
- Sigurimi i pjesëmarrjes së fëmijëve dhe interesave më të mira të fëmijës gjatë intervenimeve
- Ndërmarrja e vlerësimeve për shërbime terapeutike afatgjata, p.sh. intervenimet mjekësore dhe psikosociale
- Ofrimi i shërbimeve rehabilituese dhe riintegruese

Fuqia punëtore e shërbimit në nivel kombëtar dhe nënkombëtar është mirë e planifikuar, zhvilluar dhe mbështetur për të kryer një sërë funksionesh që të sigurohet një vazhdimësi të shërbimeve të mbrojtjes së fëmijëve

Intervenimet strategjike për të trajtuar vështirësitë

Planifikimi i fuqisë punëtore të shërbimit social

- Zbatimi i politikave dhe legjislacionit për punën e shërbimeve sociale
- Përcaktimi i llojeve, funksioneve, raporteve të punonjësve të shërbimit social (përfshirë para-profesionistët)
- Ndërmarrja e kostimit dhe financimit të punëve të shërbimit social
- Krijimi i kornizës rregulatore për arsim, akreditim, licencim
- Vendosja e politikave të burimeve njerëzore, praktikave dhe standardeve organizative

Zhvillimi i fuqisë punëtore të shërbimit social

- Krijimi i bashkëpunimit multisektorial për arsim dhe trajnim
- Përafrimi i arsimit dhe trajnimit për prioritetet dhe standardet kombëtare
- Integrimi i punës në terren dhe njohurive indigjene në arsim dhe trajnim
- Ofrimi i mjediseve të vazhdueshme për trajnim ose zhvillim profesional

Mbështetja e punonjësve të shërbimit social

- Përmirësimi i rekrutimit dhe mbajtjes së punonjësve
- Mbështetja për shoqatat dhe këshillat e punës sociale
- Investimi në mbikëqyrjen cilësore të punonjësve të shërbimit social
- Promovimi i zhvillimit dhe avancimit të karrierës
- Investimi në promovimin e imazhit të punonjësve të shërbimit social

Krijimi i një mjedisi mundësues

• Avokimi për udhëheqje kombëtare

• Mbështetja për gjenerimin e dëshmive dhe aplikimin në situatë

• Promovimi dhe lehtësimi i bashkëpunimit dhe koordinimit

Zyrat Shtetërore të UNICEF-it mund të luajnë rol të rëndësishëm në avokimin dhe sigurimin e mbështetjes teknike për të planifikuar, zhvilluar dhe mbështetur fuqinë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve

Zyrat Shtetërore të UNICEF-it mund të luajnë rol të rëndësishëm në avokimin dhe sigurimin e mbështetjes teknike për të planifikuar, zhvilluar dhe mbështetur fuqinë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve

... punëtorë të cilat forcojnë fuqinë punëtore të shërbimit social

Krijimi i udhëheqësisë kombëtare

Hapi i parë i rëndësishëm është krijimi i një grupi udhëheqës kombëtar (GUK) për të koordinuar dhe avancuar forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social në një mënyrë strategjike dhe të planifikuar. Përfshirja e të gjithë akterëve kryesorë në nivelet më të larta që nga fillimi do rrisë pronësinë dhe zotimin ndaj procesit, si dhe gjasat për angazhim më të madh në lidhje me financimin dhe mbështetjen e zbatimit të planeve.

Krijimi i aleancave mund të gjenerojë mbështetje më të gjerë për grupet udhëheqëse kombëtare. Rrjetet globale si GPSHSA ose **Federata Ndërkombëtare e Punonjësve Social** (IFSW) mund të luajnë rol kyç në ndërtimin dhe mbështetjen e NLG në nivel rajonal dhe kombëtar. Krijimi i aleancës duhet të fokusohet në promovimin e rrjeteve kombëtare dhe shoqatave profesionale me pjesëmarrjen e një grupi të gjerë të akterëve, duke shmangur dublikimin e përpjekjeve nëpërmjet komisioneve dhe koalicioneve të shumëfishta mbivendosëse.



Çfarë mund të bëjnë zyrat e UNICEF-it?

- Të avokojnë me qeverinë për krijimin e një Grupi Udhëheqës Kombëtar për koordinim të përpjekjeve për të forcuar fuqinë punëtore të shërbimit social;
- Të avokojnë për pjesëmarrje dhe përfaqësim të gjerë të shumë akterëve në NLG, që përfshin qeverinë, akademinë, shoqatat e punëtorëve social, organizatat joqeveritare (OJQ-të) dhe partnerët e zhvillimit;
- Të ofrojnë mbështetje teknike dhe financiare për seminare dhe konferenca të nivelit kombëtar për të diskutuar dhe avancuar agjendën e forcimit të fuqisë punëtore të shërbimit social.

PËRFSHIRJA E NJË GRUPI TË NDRYSHËM TË AKTERËVE

NLG duhet të përbëhet nga përfaqësues të nivelit të lartë të ministrive përkatëse në qeveri, shoqëri civile, UNICEF, agjenci të Kombeve të Bashkuara, partnerë zhvillimor shumëpalësh dhe dypalësh, universitete, institucione trajnimi, shoqata profesionale, aleanca dhe rrjete të organizatave tradicionale dhe atyre të bazuara në besime, dhe çdo organ apo agjenci tjetër që është e rëndësishme për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social.

Sa i përket qeverisë, si minimum, një grup kryesor i ministrive përgjegjëse për fëmijët dhe familjet, mirëqenien sociale, arsimin, shëndetësinë, drejtësinë, punët e

brendshme, punën dhe arsimin duhet të jenë të përfaqësuar. Gjithashtu, në proces duhet të përfshihen, sipas nevojës, ministria e planifikimit, financave dhe qeverisjes lokale dhe decentralizimit, ministria e arsimit dhe institucionet tjera trajnuese (të rëndësishme për arsimin dhe zhvillimin e fuqisë punëtore) dhe ministritë/ autoritetet përgjegjëse për rekrutimin dhe vendosjen e punonjësve të shërbimit social në shërbimin civil.

VLERËSIMI I STATUSIT AKTUAL TË FUQISË PUNËTORE TË SHËRBIMIT SOCIAL

Për të siguruar që të gjitha vendimet strategjike të NLG-së dhe planet e veprimit janë të bazuara në dëshmi, duhet të priorizohet një vlerësim i fuqisë punëtore aktuale të shërbimit social në kontekstin specifik të vendit. Në mënyrë ideale, ky vlerësim duhet të bëhet si pjesë e një vlerësimi më të gjerë të sistemit të mbrojtjes së fëmijëve.

Vlerësimet në nivel kombëtar¹⁰ të fuqisë aktuale punëtore të shërbimit social duhet të përfshijnë edhe rishikimin e:

- politikave dhe rregulloreve përkatëse në lidhje me fuqinë punëtore të shërbimit social, duke përfshirë kornizat statute;
- burimeve financiare dhe tjera, të dedikuara aktualisht për punësim dhe trajnim të punonjësve të shërbimit social;
- numrit të punonjësve të shërbimit social përgjegjës për mbrojtjen e fëmijëve për 100,000 fëmijë, sipas llojit (kuadri, niveli qeveritar dhe joqeveritar, niveli i arsimit/ certifikimit) dhe normat e vendeve të lira;
- standardeve të arsimit, standardeve të trajnimit që lidhen me aftësitë bazë dhe funksionale, dhe standardet e praktikës;
- certifikimit, regjistrimit dhe/ose licencimit dhe praktikave;
- perceptimeve të punëtorëve për sfidat dhe mundësitë, duke përfshirë mjedisin e punës, mbikëqyrjen, kënaqësinë e punës, zhvillimin e vazhdueshëm profesional dhe rekomandimet e tyre për përmirësime;
- praninë, rolin dhe efektivitetin e organizatave profesionale

¹⁰ Një vlerësim i tillë i fuqisë punëtore të shërbimit social ofron një bazë informacioni për

treguesit e përshkruar në Kornizën e Rezultateve dhe identifikon fushat prioritare për t'u përqendruar në forcimin e SSW.

Në vitin 2017 dhe 2018, disa zyra rajonale dhe shtetërore të UNICEF-it¹¹ u bashkuan me Aleancën e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Global për të kryer vlerësime rajonale dhe kombëtare të fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve. Rekomandimet e këtyre vlerësimeve, si dhe vetë procesi mbështetën advokimin kombëtar, strategjitë dhe planet për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimeve sociale për mbrojtjen e fëmijëve.



Çfarë mund të bëjnë zyrat e UNICEF-it?

- Të avokojnë me NLG/ministrinë udhëheqëse dhe ofrojnë mbështetje teknike për të realizuar vlerësimet.
- Të ofrojnë mbështetje teknike, veçanërisht duke hartuar termat e referencave dhe duke mbështetur ngritjen e një grupi punues për të mbikëqyrur vlerësimin.
- Të mbështesin vlerësimet e fuqisë punëtore duke identifikuar një institucion që ka ekspertizën për realizimin e atyre. Këto institucione mund të jenë universiteti më i madh kombëtar ose një shkollë e punës sociale. Si alternativë, një agjenci ndërkombëtare e ekspertëve siç është Aleanca e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social Global, mund ta mbështesë këtë.
- Të sigurojnë angazhimin dhe asistencën teknike gjatë gjithë kohëzgjatjes së vlerësimit
- Të ndikojnë në rekomandimet strategjike të bazuara në dëshmi në lidhje me planifikimin, zhvillimin dhe mbështetjen e fuqisë punëtore, si dhe për rritjen e investimeve drejt forcimit të fuqisë punëtore

Çfarëdo vlerësimi i fuqisë punëtore të shërbimit social duhet të marrë plotësisht parasysh peizazhin socio-politik dhe socio-ekonomik të vendit në periudhën afatshkurtër, afatmesme dhe afatgjate, si dhe kapacitetet aktuale për të siguruar që të gjitha përpjekjet për forcimin e fuqisë punëtore janë relevante dhe të përgjegjshme ndaj kontekstit dhe nevojave aktuale të vendit. Ky vlerësim duhet të përfshijë rishikimin e dokumenteve të planifikimit kombëtar, kornizave të Asistencës për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara (UNDAF) dhe kornizave të tjera të asistencës dhe partneritetit në hapësirën e Asistencës Zyrtare për Zhvillim (ODA), si dhe Analizën e Situatës së UNICEF-it për Fëmijët, Gratë dhe Rininë.



¹¹ Proceset u drejtuan nga Zyra Rajonale e Azisë Lindore dhe Paqësorit (EAPRO), Zyra Rajonale e Lindjes së Mesme dhe Afrikës së Veriut (MENARO) dhe Zyra Rajonale për Azinë Jugore (ROSA).

Ekonomia	Kapaciteti kombëtar
<ul style="list-style-type: none"> • Të ardhurat e ulëta • Të ardhurat e ulëta të mesme • Të ardhurat e mesme të larta • Të ardhurat e larta 	<p>Kapaciteti kombëtar i ulët</p> <ul style="list-style-type: none"> • Burime të pamjaftueshme fiskale • Nivelet e ulëta të funksionimit të qeverisë dhe infrastrukturës <p>Kapaciteti kombëtar mesatar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Burime të kufizuara fiskale • Funksionim i moderuar/ mesatar i qeverisë dhe infrastrukturës • Shqetësimet e vazhdueshme të barazisë lidhur me grupet e popullsisë <p>Kapaciteti kombëtar i lartë</p> <ul style="list-style-type: none"> • Burime adekuate fiskale • Nivelet e larta të funksionimit të qeverisë dhe infrastrukturës • Mund të ketë shqetësime të vazhdueshme të barazisë lidhur me grupet e popullsisë.
<p>Në kontekst të vendit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urgjenca • Brishtësia • Stabiliteti politik • Cenueshmëria ndaj fatkeqësisve natyrore 	<p>Përshtatur nga Strategjia e UNICEF-it për Shëndetësi (2016-2030)^k</p>

Procesi i vlerësimit të situatës së fuqisë punëtore të shërbimeve sociale nuk duhet të jetë një ushtrim i njëhershëm, por më tepër dinamik.

Vendet duhet të rishikojnë rregullisht kornizën e tyre strategjike dhe programore për të marrë parasysh peizazhin ndryshues në mbrojtjen e fëmijëve.

Planifikimi i fuqisë punëtore të shërbimit social bën thirrje për fleksibilitet dhe përshtatshmëri

- **Ndryshimi në kornizën legislative:** Puna e fuqisë punëtore për mbrojtjen e fëmijëve udhëhiqet shpeshherë nga instrumente ligjore siç janë ligjet, rregullat dhe rregulloret. Kur një instrument ligjor ndryshon, mund të kërkoj të ndryshohen rolet dhe funksionet e punonjësve të shërbimit social, dhe kështu të ndryshohen përshkrimet e tyre të punës, linjat e raportimit, kompetencat dhe trajnimi i kërkuar..
- **Ndryshimi në kontekstin kombëtar:** Shfaqja e papritur e emergjencave ose krizave të zgjatura mund t'i detyrojë qeveritë dhe partnerët të rrisin numrin e punonjësve të shërbimit social. Kjo do kërkonte rishqyrtimin e supozimeve të planifikimit, rritjen e alokimeve buxhetore, rishikimin e proceseve të rekrutimit, etj.
- **Ndryshimi në cenueshmërinë e fëmijëve:** Vendi mund të ketë zhvilluar kohëve të fundit një kurrikulë të fortë për mbrojtjen e fëmijëve, për punonjësit e shërbimit social. Sidoqoftë, mund të mos ketë përfshirë njohuritë e fundit lidhur me abuzimin në internet dhe shfrytëzimin e fëmijëve ose zhvillimet më të fundit, si një numër në rritje i fëmijëve në lëvizje. Kjo kërkon që ose kurrikula të rishikohet, ose të futen module të reja brenda programeve aktuale të trajnimit



© UNICEF/UNI81431/PIROZZI

Fakti që jo të gjithë fëmijët i shfrytëzojnë dhe jo të gjithëve ju nevojiten në mënyrë të rregullt shërbimet e mbrojtjes së fëmijëve të gjithë fëmijëve shpesh ka një ndikim të rëndësishëm në gatishmërinë e qeverisë për të investuar në shërbimet e mbrojtjes së fëmijëve në përgjithësi dhe fuqinë punëtore të shërbimit social në mënyrë më specifike. Përpjekjet e UNICEF-it për avokim duhet të adresojnë këtë sfidë duke theksuar se:

- burimet njerëzore, në radhë të parë fuqia punëtore e shërbimit social, janë një komponent kritik i sistemit të mbrojtjes së fëmijëve;
- politikëbërësit duhet të informohen lidhur me rëndësinë e diversitetit të fuqisë punëtore dhe rolet dhe funksionet e saj të ndryshme në mbrojtjen e fëmijëve;
- njohuritë dhe kompetencat të cilat duhet t'i kenë punonjësit e mbrojtjes së fëmijëve janë të ndryshme dhe të specializuara;
- decentralizimi ka efekte në punësimin e punonjësve të shërbimit social, p.sh., transferi i proceseve të rekrutimit nga niveli kombëtar në nivelin nën-kombëtar nënkupton rritjen e kapaciteteve të agjencive të rekrutimit në nivel nën-kombëtar;
- punësimi i punonjësve të shërbimit social me arsim të lartë ose të nivelit të lartë është sfidues, veçanërisht në zonat rurale;
- ka rreziqe për fëmijët që lidhen me zhvendosjen vertikale dhe horizontale të detyrave.¹²

Strategjitë për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social

Korniza Strategjike e UNICEF-it për Forcimin e Fuqisë Punëtore të Shërbimeve Sociale për Mbrojtjen e Fëmijëve identifikon tri strategjitë kryesore për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimeve sociale: planifikimin, zhvillimin dhe mbështetjen e fuqisë punëtore.

- Të gjitha këto strategji janë shumë të rëndësishme, megjithatë, të njëjtat duhet të merren parasysh në kontekstin e vendit dhe bazuar në rezultatin e vlerësimit të fuqisë punëtore të shërbimit social. Për disa qeveri, fokusimi në krijimin e një politike dhe kornize legjislative të fuqishme do të jetë prioritet, ndërsa për të tjerët, më urgjent mund të jetë zgjerimi dhe trajnimi i fuqisë punëtore në mënyrë që të përmbushen nevojat kritike.

Planifikimi i fuqisë punëtore të shërbimit social

PROMOVIMIN E POLITIKAVE DHE LEGJISLACIONIT MBËSHTETËS PËR FUQINË PUNËTORE

Parakushti për krijimin e një fuqie punëtore të shërbimit social e cila ka role, funksione, kompetenca dhe aftësi të qarta është të pasurit e një kornize normative gjithëpërfshirëse dhe të përcaktuar mirë. Ligjet dhe politikat mund të jenë specifike për fuqinë punëtore të shërbimit social, apo të njëjtat mund të përfshihen në ligjet dhe politikat përkatëse për mbrojtjen sociale, mbrojtjen e fëmijëve, drejtësinë e fëmijëve, shëndetin, arsimin ose reformën e kujdesit ndaj fëmijëve.

Politikat dhe ligjet duhet të adresojnë çështjet si vijon:

- përkufizimet e kategorive të ndryshme të punonjësve të shërbimit social;
- themelimi i organeve qeverisëse dhe rregullatore;
- kërkesat e regjistrimit dhe licencimit për punëtorët e shërbimit social;
- standardizimi i kualifikimeve dhe procesi i certifikimit përmes ekzaminimeve kombëtare;
- zhvillimin dhe zbatimin e kodit të etikës dhe standardeve profesionale të praktikës;
- veprime për zhvillimin profesional dhe mundësi për edukim të vazhdueshme të punonjësve;
- konsideratat e mundësive të barabarta, kushtet e

¹² Bartja vertikale e detyrave u mundëson kuadrove më pak të trajnuara të kryejnë funksione të cilat në kushte normale kryhen nga ana e fuqisë punëtore me më shumë trajnime dhe mund të ndihmojnë në arritjen e numrave më të

mëdhenj. Bartja horizontale e detyrave u mundëson personave me nivele të ngjashme të trajnimit (p.sh. niveli bachelor në fusha të ngjashme) të punojnë në mënyrë të ndërsjellë në Fuqinë Punëtore të Shërbimit Social

punës, shpërblimet dhe avancimi në karrierë.¹³

Në Butan, Rregullat dhe Rregulloret e Kujdesit dhe Mbrojtjes së Fëmijëve (2015) përshkruajnë rolet dhe përgjegjësitë e zyrtarëve të mirëqenies së fëmijëve dhe zyrtarëve sprovues, duke përfshirë zhvillimin e kodit të etikës; monitorimin; ngritjen e kapaciteteve; mbikëqyrjen; mekanizmin e ankesave dhe masat disiplinore. Ajo gjithashtu siguron një listë të kritereve minimale të kualifikimit për zyrtarët e mirëqenies së fëmijëve dhe zyrtarëve sprovues.¹⁴

IDENTIFIKIMI I KATEGORIVE, ROLEVE DHE NUMRIT TË NEVOJSHËM TË PUNONJËSVE TË SHËRBIMIT SOCIAL

Një komponent i rëndësishëm i planifikimit të fuqisë punëtore të shërbimit social është të identifikohet se

¹³ Për informacione të mëtejshme, shih raportin e vitit 2016 të Legjislacionit dhe Politikave që mbështesin fuqinë punëtore të Shërbimit Social në vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme, të bërë nga Aleanca e Fuqisë Punëtore të Shërbimeve Sociale Globale, në

<https://goo.gl/9myFU1>

¹⁴ Gjendja e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social në Azinë Jugore, UNICEF ROSA, 2018-<https://uni.cf/2SRGmpZ>

sa punonjës social nevojiten në kontekst të një vendi, cilat janë rolet dhe funksionet e tyre, si dhe kualifikimet dhe shkathhtësitë që lidhen me to. Kornizat e politikave duhet të përmbajnë një strategji dhe plan afatshkurtër, afatmesëm dhe afatgjatë me alokim adekuat të burimeve financiare për rekrutimin e personelit të trajnuar në mënyrë të duhur në rolet dhe pozitat e nevojshme.

Përbërja dhe forcimi i fuqisë punëtore varet nga kapaciteti kombëtar, kufizimet dhe nevojat në të ardhmen, si dhe në të kuptuarit e kapacitetit të fuqisë punëtore. Kjo pjesë e procesit të planifikimit kërkon aftësi profesionale të planifikimit të burimeve njerëzore. Strukturat e shërbimit publik, praktikat e punësimit, gradat dhe shkallët e pagave, dhe politikat siç janë ato të pensioneve duhet të kuptohen dhe të merren parasysh. Rishikimi duhet të marrë parasysh edhe praktikën e dërgimit të punonjësve të shërbimit social nga një agjenci në tjetrën (p.sh. nga një departament i mirëqenies sociale në spitale apo shkolla).

NJOHJA E ROLIT TË VULLNETARËVE DHE PARA-PROFESIONISTËVE NË NIVEL TË KOMUNITETIT

Në shumë vende, kuadri profesional i punonjësve të shërbimit social zakonisht gjendet në nivel qarku, provincial, ose komunal dhe vetëm rastet që konsiderohen më serioze, si shfrytëzimi dhe abuzimi seksual dhe fëmijët në konflikt me ligjin, i referohen këtij niveli. Në kontekste të tilla, para-profesionistët ose vullnetarët shërbejnë si linja e parë e reagimit në nivel të komunitetit, dhe shpesh veprojnë në tandem me mekanizmat e mbrojtjes së fëmijëve në komunitet. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në një kontekst ku punonjësit social profesionalë, për shkak të mungesës së burimeve njerëzore dhe financiare, nuk janë në dispozicion në nivel komuniteti për të ofruar shërbime të drejtpërdrejta për fëmijët dhe familjet. Megjithatë, rreziku qëndron në mbështetjen e tepërt në një fuqi punëtore që është më pak e kualifikuar dhe më pak e kushtueshme dhe rrjedhimisht nga investimet e ulëta në zhvillimin e një kuadri më të kualifikuar dhe më mirë të mbikëqyrur të punëtorëve të shërbimeve sociale.

Vullnetarët dhe mekanizmat e bazuar në komunitet, siç janë anëtarët e komisioneve për mbrojtjen e fëmijëve, gjithashtu ndërmarrin pjesën më të madhe të punës së avokimit për ngritjen e vetëdijes dhe të punës për të ndryshuar normat shoqërore në nivel komuniteti, që gjithashtu paraqet një rol esencial të fuqisë punëtore.

Roli i para-profesionistëve, vullnetarëve dhe mekanizmave të komunitetit duhet të merret parasysh në kornizat e politikave dhe të njëjtit të njihen si një kuadro zyrtare e punonjësve të shërbimit social të cilëve u nevojitet udhëzim dhe mbështetje. Ata duhet të trajnohen, mbështeten, mbikëqyren dhe lidhen me strukturat formale.



Çfarë mund të bëhet në mënyrë që para-profesionistët, vullnetarët dhe akterët e bazuar në komunitet të njihen dhe të organizohen?

- Gjatë vlerësimit fillestar të fuqisë punëtore të shërbimit social, *identifikoni llojet e ndryshme të vullnetarëve, para-profesionistëve dhe akterëve të bazuar në komunitet të cilët angazhohen në mbrojtje të fëmijëve.*
- Përkufizoni **rolet dhe funksionet**¹ që ndërmerren apo mund të ndërmerren nga vullnetarët dhe akterët e tjerë nga radhët e komunitetit, si dhe kompetencat përkatëse të nevojshme.¹⁵
- Identifikoni dhe caktoni mekanizmat për *përkrahjen e mbikëqyrjes* së vullnetarëve dhe para-profesionistëve.
- Sigurohuni që politikat, për shembull, politikat për masat mbrojtëse për fëmijët siç janë parandalimi i shfrytëzimit dhe abuzimit seksual (PSHAS), të cilat janë të zbatueshme për punonjësit e shërbimeve sociale, aplikohen në mënyrë të barabartë për vullnetarët dhe akterët e tjerë nga radhët e komunitetit.
- *Zhvilloni programe të specializuara të trajnimit/orientimit që ndihmojnë vullnetarët dhe akterët nga radhët e komunitetit të kuptojnë rolet, funksionet dhe kodet e etikës.*
- *Avokoni për veprim për zhvillimin dhe ngritjen profesionale të vullnetarëve dhe para-profesionistëve, përmes mundësive të arsimit dhe punësimit.*

Zyrat e UNICEF-it duhet të përkrahin dhe mbështetin fuqishëm përpjekjet për njohjen e punonjësve të shërbimit social para-profesional si një kategori formale e punëtorëve që kontribuojnë në mbrojtjen e fëmijëve dhe ofrojnë mbështetje teknike për krijimin e proceseve që kanë të bëjnë me mbikëqyrjen dhe zhvillimin profesional të tyre.

¹⁵ Dokumenti Para Profesionistët në Fuqinë Punëtore të Shërbimit Social: Parimet, funksionet dhe kompetencat udhëzuese ofron parime udhëzuese për zhvillimin e programeve dhe aktiviteteve në lidhje me mënyrën se si mund të trajnohen, zhvillohen, shpërndahen dhe mbështeten para-profesionistët si dhe

një kornizë kompetence për të ofruar udhëzime dhe llogaridhënie programore, dhe përfundimisht informim për trajnimin dhe mbikëqyrjen. (referenca e saktë e dokumentit ose përfshirja e faqes së internetit

Parimi i **“mos shkaktimit të dëmit”** (*do no harm*), i cili e ka origjinën në fushën e mjekësisë tani pranohet gjerësisht në sektorin e shërbimit social. Qëllimi i këtij parimi është mbrojtja e publikut nga praktikat e këqija dhe i njëjti përcaktohet në bazë të kontekstit dhe qëllimit. Sipas **zotimeve kryesore të UNICEF-it për Fëmijët në Veprimin Humanitar^m**, parimi i **“mos shkaktimit të dëmit”** (*do no harm*) nënkupton që veprimet humanitare duhet: (i) të shmangin përkeqësimin e pabarazive dhe duhet të shmangin diskriminimin ndërmjet popullatave të prekura në bazë të shkaqeve të krizës; (ii) të shmangin krijimin ose përkeqësimin e degradimit mjedisor; (iii) të shmangin krijimin ose përkeqësimin e konfliktit dhe pasigurisë për popullatat e prekura; dhe (iv) të marrin parasysh nevojat e veçanta të grupeve më të cenueshme të fëmijëve dhe grave, duke përfshirë personat e zhvendosur brenda vendit, të miturit e pashoqëruar dhe personat me aftësi të kufizuara si dhe të zhvillojnë ndërhyrje relevante të programeve të synuara. Parimi i **“mos shkaktimit të dëmit”** (*do no harm*) zbatohet në mënyrë të barabartë në të gjitha kontekstet, duke përfshirë kontekstet jo-humanitare dhe është një konsideratë primare në çdo veprim për mbrojtje të fëmijëve.

Në kontekstin e emergjencave dhe rasteve humanitare, si dhe në vendet me të ardhura të ulëta ku burimet për punën e shërbimeve sociale janë të pakta, mund të ekzistoj tendenca e mbështetjes në profesionistë më pak të kualifikuar dhe madje edhe vullnetarë të cilët nuk kanë marrë trajnim të mjaftueshëm dhe të cilët nuk posedojnë kompetencat dhe aftësitë e nevojshme për të menaxhuar dhe drejtuar në mënyrë efektive situata shumë komplekse dhe të vështira, duke përfshirë nevojat akute për mbrojtjen e fëmijëve dhe situata të tilla si traumat. Këta punëtorë mund të shfrytëzohen në emër të “shërbimit të komunitetit” e megjithatë nuk mund të mbahen përgjegjës në kuadrin rregullator.

ÇËSHITJE NUMRASH - CILI DUHET TË JETË RAPORTI I PUNËTORËVE TË SHËRBIMIT SOCIAL ME POPULLSINË E FËMIJËVE?

Të kuptuarit e raportit aktual punonjës-klient (në këtë kontekst, numri i rasteve të fëmijëve për punonjës, varësisht prej fushëveprimit të punës p.sh., menaxhim i rastit, vizitë familjare dhe këshillim) si dhe natyrës dhe madhësisë së çështjeve të mbrojtjes së fëmijëve janë parakusht për përcaktimin e numrit të kërkuar të punonjësve të shërbimit social. Kjo është thelbësore për të siguruar ofrimin e shërbimeve me cilësi të lartë dhe është gjithashtu një strategji e rëndësishme e mbajtjes së punëtorëve, pasi që probabiliteti i qarkullimit është më i lartë në rastet e punëtorëve të mbingarkuar. Mbingarkimi i punonjësve të shërbimit social me numër të madh të

rasteve do të ketë ndikim negativ në rezultate dhe në popullsinë e cila merr shërbimet.

Kalkulimi i numrit të punonjësve të shërbimit social të nevojshëm për mbrojtjen e fëmijëve si dhe e normave optimale paraqet një veprim kompleks sepse një grup shumë i larmishëm i punëtorëve profesionistë dhe para-profesionistë ofrojnë¹⁶ një gamë shërbimesh për fëmijët, varësisht prej nevojave të tyre. Përveç kësaj, disa profesionistë dhe para-profesionistë aleatë gjithashtu ofrojnë shërbime të mbrojtjes së fëmijëve. Përcaktimi i normës së saktë për kuadro të ndryshme të punonjësve të shërbimit social dhe i ngarkesës optimale me raste nuk është e lehtë dhe për këtë nuk ka formulë standarde.

Në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, me rastin e zhvillimit të një kalkulatori të ngarkesës me raste për përcaktimin e standardeve të ngarkesës me raste nga ana e Shoqatës së Amerikës për Menaxhimin e Rasteve (CMSA) dhe Asociacionit Kombëtar të Punonjësve Social (NASW) të njëjtit konkluduan se, për shkak të numrit të lartë të variablave, një gjë e tillë nuk është e mundur. Sidoqoftë, elementet që duhen marrë parasysh përfshijnë intensitetin dhe kompleksitetin e rasteve, gamën e shërbimeve të ofruara, shërbimet në dispozicion, distancën për të udhëtuar, kualifikimet e punonjësve, disponueshmërinë e mbikëqyrjes mbështetëse, fazën e procesit të menaxhimit të rasteve dhe qasjen në ndjekjen e të dhënave

Hulumtimet dhe dëshmitë mbi çështjen e normave në sektorin e shërbimeve sociale deri më tani janë fokusuar pothuajse ekskluzivisht në shërbimet e menaxhimit të rasteve¹⁷. Përderisa menaxhimi i rasteve është përdorur gjerësisht, fuqia punëtore e shërbimit social angazhohet në një gamë të gjerë shërbimesh përtej menaxhimit të rasteve. Ky lloj i diskutimit dhe planifikimit të normës punonjës-klient duhet të bëhet me udhëheqësit e agjencive që kanë njohuri dhe përvojë të konsiderueshme të kontekstit lokal.

Proceset kombëtare të planifikimit, veçanërisht ato që lidhen me alokimin e buxheteve për burimet njerëzore dhe miratimin e posteve qeveritare, kërkojnë kuantifikimin e nevojave. Megjithatë duhet pranuar se nuk mund të ketë qasje standarde apo një zgjidhje që u përshtatet të gjitha rasteve lidhur me proporcionin e numrit të punonjësve social për fëmijët, është gjithmonë e dobishme të dihet

¹⁶ Shih:

www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket=y_q0WefZ_Ho%3D&por-talid=0

27 UDHËZIMET PËR FORCIMIN E PUNËS SË SHËRBIMIT SOCIAL PËR MBROJTJEN E FËMIJËVE

¹⁷ Një **rishikim pesëvjeçar** i përpjekjeve për të forcuar fuqinë punëtore të shërbimit social, i kryer nga GSSWA në vitin 2016, tregon rolin, rëndësinë dhe kapacitetet e kërkuara të SSW-ve (Punonjësve të Shërbimeve Sociale) për të

kryer detyrat që lidhen me menaxhimin e çështjeve. Shih:
<http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/The%20State%20of%20the%20Social%20Service%20Workforce%202016%20Report%20-%20A%20Review%20of%20Five%20Years%20of%20Workforce%20Strengthening.pdf>

%20A%20Review%20of%20Five%20Years%20of%20Workforce%20Strengthening.pdf

se çfarë kërkohet. Prandaj është e rëndësishme të zhvillohet një rast investimi për mbrojtjen e fëmijëve dhe të bëhet kostimi i shërbimeve në rastet kur i bëhen propozime qeverisë.

Një mënyrë për përcaktimin më të mirë të kërkesave themelore është zhvillimi i një norme të targetuar ose të synuar dhe gjerësisht të pranuar të punëtorëve të shërbimit social për popullsi të fëmijëve në një vend; p.sh. numri i punonjësve të shërbimit social me përgjegjësi për mbrojtjen e fëmijëve për 100,000 fëmijë, sipas llojit ose kategorisë (kuadri: qeveritar dhe joqeveritar). Hapi i parë është vështrimi i numrit aktual të rasteve në secilin zonë të ofrimit të shërbimeve, për shembull, në nivel provincial apo të qarkut/distriktit.

Qeveritë shpesh i japin prioritet investimeve në infrastrukturë dhe burime njerëzore të lidhura me infrastrukturën e tillë (p.sh., ndërtimi, mirëmbajtja dhe shpenzimet operative që kanë të bëjnë me objektet e mëdha të kujdesit rezidencial). Duhet bërë kostim i duhur në mënyrë që të maksimizohet përdorimi i burimeve të cilat janë shpesh të kufizuara dhe të sigurohet përdorim efikas i burimeve në dispozicion duke përfshirë zhvendosjen dhe ri-prioritizimin e buxhetit në nivel kombëtar. Veprimet e tilla duhet të ofrojnë zgjidhje dhe alternativa për adresimin e boshllëqeve të burimeve njerëzore në mbrojtjen e fëmijëve.



Zyrat e UNICEF-it në vendet përkatëse mund të mbështesin qeveritë në kryerjen e auditimeve kombëtare të programeve të tyre të përkujdesjes për fëmijët, si në rastin e Mbretërisë së Bashkuarⁿ. Ky auditim tregon se si vendosja në kujdestari është katër herë më ekonomike sesa kujdesi rezidencial. Dëshmi si kjo mund të ndihmojnë në avokimin për ri-prioritizimin e investimeve dhe ri-orientimin dhe shfrytëzimin në mënyrë më efektive të burimeve në dispozicion të cilat shpesh janë të pakta. Është vërtetuar se investimet më të mëdha në fuqinë punëtore të shërbimit social në vend të investimeve në infrastrukturë janë më kosto-efektive.

KRIJIMI I NJË ORGANI QEVERISËS PËR LEHTËSIMIN DHE RREGULLIMIN E ARSIMIMIT DHE TRAJNIMIT TË PUNONJËSVE TË SHËRBIMIT SOCIAL

Rregullimi i profesionit të shërbimit social fillon me hartimin e një kodi etik për profesionet përkatëse, standardeve arsimore/trajnimi, dhe standardeve minimale të praktikës. Standardet plotësohen nga një provim certifikues, i ndjekur nga procedurat e regjistrimit dhe/ose licencimit. Autoritetet e përcaktuara siç janë këshillat profesionalë, shoqatat dhe organet akredituese të arsimit

janë përgjegjëse për lehtësimin dhe monitorimin e këtyre proceseve. Në vendet ku, me kohë shërbimi social është zhvilluar në mënyrë konsiderueshme, organet ose këshillat që mbikëqyrin akreditimin, gjithashtu vendosin standarde trajnimi, kompetenca dhe indikatorë për akreditimin e programeve arsimore dhe bëjnë monitorimin e pajtueshmërisë. Këto funksione janë më sfiduese në vende me të ardhura të ulëta dhe të mesme, ku ende nuk janë themeluar organizata profesionale apo ku të njëjtat nuk konsiderohen të afta për funksione të tilla vetëqeverisëse. Në kontekste të tilla, akreditimi për trajnimin shpesh i lihet secilit institucion apo agjencie të trajnimit. Për të mbushur këtë boshllëk, është e rëndësishme që dokumentet e politikave të identifikojnë dhe mbështesin një organ të tillë qeverisës për secilin nga disiplinat kryesore që zhvillojnë punëtorë të shërbimit social (të pavarur nga, por në gjendje për të bashkëpunuar me qeverinë, në përputhje me standardet globale).

Kodi i etikës dhe standardet e praktikave - ku qëndron dallimi?

Kodi i etikës është një tërësi vlerash dhe parimesh që duhet të zbatohen në një profesion, si dhe një tërësi parametrash të sjelljes që një praktikues pritët të ndjekë. Këto vlera zakonisht përmbajnë nocionet e të drejtave të njeriut, drejtësinë sociale dhe perspektivat me klientin në qendër. Parametrat e sjelljes shpesh përfshijnë shmangien e marrëdhënieve të dyfishta, mbrojtjen e konfidencialitetit të klientit dhe ruajtjen e profesionalizmit. Në disa vende, vetëm kodi i etikës udhëzon praktikën, por natyra e gjerë e parimeve që zakonisht përmbahen në kodin është e pamjaftueshme për të udhëhequr praktikën; prandaj janë rekomanduara standardet për të përcaktuar njohuritë dhe aftësitë minimale të nevojshme për ushtrimin e një profesioni.

Standardet e praktikës duhet të përmbajnë parimet, njohuritë dhe aftësitë minimale të cilat, në praktikë, duhet t'i kenë punonjësit e shërbimeve social. Qëllimi është rritja e efikasitetit të praktikës dhe mbrojtja si e publikut ashtu edhe e praktikuesve. Standardet zakonisht hartohen në nivelin themelor ose të përgjithshëm dhe në nivelin e avancuar ose të specializuar. Ndërkohë që niveli i përgjithshëm/themelor mund të përmbajë standarde për praktika më të përgjithshme, siç janë menaxhimi i rasteve dhe mbështetja psiko-sociale, në anën tjetër nivelet e specializuara/të avancuara ndër të tjera do të trajtojnë modele më komplekse praktike, siç janë vlerësimet e thella psikologjike, analizat e politikave ose sistemeve, dhe këshillimet e informuara mbi traumat. Në nivelin e specializuar, gjithnjë e më shumë theksohet nevoja për t'u përqendruar në ofrimin e shërbimeve, sesa në proceset e menaxhimit.

KËRKESAT PËR REGJISTRIM DHE LICENCIM

Në një skenar të zhvilluar plotësisht, regjistrimi dhe/ose licencimi është zakonisht hapi i fundit i procesit të kualifikimit të zhvillimit profesional, duke filluar me diplomën/certifikatën e kërkuar të lëshuar nga një institucion i akredituar, i ndjekur nga një provim. Ky hap përfundimtar zakonisht zgjat disa orë në një ambient të mbikëqyrur të praktikës. Në shumë vende, regjistrimi ose është automatikisht ekuivalent me licencimin, apo licencimi është thjesht një hap tjetër pa kërkesa shtesë përtej provimit.

Profesionistëve të regjistruar/licencuar shpesh u kërkohet të marrin kredi të vazhdueshme të arsimit/trajnitimit për të mbetur në hap, edhe pse një gjë e tillë nuk ndodh gjithmonë. Ky aspekt i politikave duhet të konsiderojë kufijtë e ndryshëm të roleve të kuadrove të ndryshme brenda fuqisë punëtore, duke përfshirë punonjësit nga radhët e komunitetit dhe profesionistët aleatë. Mundësitë për ngritjen e karrierës mund të jenë pjesë e një trajktore afatgjatë për disa punonjës, siç mund të vërehet në disa vende ku kreditë për përvojë zbatohen drejt certifikimit dhe licencimit.

Në [Afrikën e Jugut](#), Ligji për Profesionistët e Shërbimit Social 110, i miratuar në vitin 1978 dhe i ndryshuar në vitin 2009, themeloi Këshillin e Afrikës së Jugut për Profesionet e Shërbimit Social për regjistrimin e një sërë punonjësish të shërbimit social të përcaktuar sipas Ligjit. Ligji:

mundëson trajnimi dhe aprovimin e shkollave të trajnimit, hetimin e akuzave për jo-professionalizëm/sjellje të pahijshme, shqiptimin e gjobave përfshirë pezullimin e regjistrimit, promovimin e shërbimeve sociale në nivel kombëtar, ruajtjen e integritetit profesional dhe regjistrimin e të gjithë punonjësve të shërbimit social. Regjistrimi dhe mirëmbajtja e regjistrimit kërkojnë kryerjen e pagesës, , aplikimin, vërtetimin e certifikimit dhe respektimin e kodit të etikës. Në raste të mos-regjistrimit shqiptohen gjoba. Gjithashtu, Këshilli shqyrton pretendimet për sjellje joprofessionale dhe i njëjti ka kompetenca disiplinore

Profesionalizimi i fuqisë punëtore të shërbimit social është një mekanizëm i rëndësishëm i sigurimit të llogaridhënies dhe cilësisë. Regjistrimi (në sistemin e ndjekjes), certifikimi (dëshmia e kompetencës në një fushë të caktuar) dhe licencimi (miratimi ligjor për t'u angazhuar në praktikë profesionale) paraqesin shtyllat kryesore. Këto procese do të kontribuojnë edhe në ngritjen e statusit të profesionit si dhe ngritjen e statusit social të individit.

PROVIMET KUALIFIKUESE KOMBËTARE

Krijimi dhe administrimi i provimeve kualifikuese kombëtare është praktikë shumë e rëndësishme që kërkon ekspertizë, burime dhe staf. Puna me ministrinë kyçe dhe institucionet arsimore/trajnuese është shumë e rëndësishme. Administrimi etik, notimi dhe regjistrimi i provimit janë aktivitete sfiduese, por pothuajse në të gjitha vendet ekzistojnë procedura për certifikimin e profesioneve si profesionistë shëndetësorë apo edukatorë.

Reforma ligjore dhe ndryshimet në rregullat e kualifikimit mund të bëjnë që shumë punëtorë aktualë të shërbimit social të mos kenë kualifikimet e kërkuara me ligj. Kjo mund të rezultojë në zvogëlimin e disponueshmërisë së punonjësve të shërbimit social dhe punonjësve të shërbimit para-social. Individët të cilët janë përgjegjës për menaxhimin e reformave duhet të marrin parasysh dhe të kryejnë reformën në faza dhe në një mënyrë që forcon cilësinë e shërbimeve sociale dhe lejon trajnimin dhe akreditimin, pa e dëmtuar pa dashje sistemin në afat të shkurtër.

ZHVILLIMI I STANDARDEVE ORGANIZATIVE PËR ZBATIMIN E POLITIKAVE DHE RREGULLOREVE

Standardet organizative, të cilat paraqesin një fushë që shpesh neglizhohet, duhet të trajtohen në kuadër të politikave për organizatat qeveritare dhe shoqërore civile që ofrojnë shërbime sociale. Në shumë raste, organizatat e vogla fillojnë të ofrojnë shërbime pa pasur themelet për të ofruar dhe mbështetur misionin e organizatës ose aftësinë për të zbatuar standarde profesionale të pranueshme dhe vetë-menaxhim efektiv ndërsa ato rriten. Disa nga kërkesat minimale për organizatat e shërbimeve sociale mund të përfshijnë: programe të përcaktuara qartë dhe rezultatet e shërbimit; politikat e mbrojtjes së klientit; dokumentacionin dhe kërkesat e të dhënave; mbikëqyrje të rregullt dhe të mjaftueshme; qasje në mbikëqyrjen adekuate dhe zhvillimin profesional; sistemet e menaxhimit të informacionit; dhe kapacitetin e monitorimit dhe vlerësimit.

Masat për mbrojtjen e fëmijëve dhe mbrojtja nga shfrytëzimi dhe abuzimi seksual (PSEA)

Në vitin 2016, UNICEF ka lëshuar "Politikën mbi Sjelljen që Promovon Mbrojtjen dhe Masat e Mbrojtjes së Fëmijëve për të gjithë personelin e saj dhe personelin që nuk është pjesë e stafit të saj. Politika rritë angazhimin e organizatës dhe kërkesën e personelit të stafit të UNICEF-it dhe personelit që nuk është pjesë e stafit të saj që të përkrahin masat mbrojtëse dhe mbrojtjen e fëmijëve, thekson sjelljen që dëmton masat mbrojtëse dhe mbrojtjen e fëmijëve dhe përshkruan raportimin, mbrojtjen e sinjalizuesve dhe mekanizmat e hetimit. Stafi i UNICEF mund t'i qaset kësaj politike këtu.

KOSTIMI DHE NDARJET BUXHETORE PËR FUQINË PUNËTORE TË SHËRBIMIT SOCIAL

Investimi në shërbimet sociale kërkon burime të konsiderueshme financiare dhe njerëzore. Për planifikim efikas nevojitet vlerësimi real i pagave të stafit, të ndara dhe standardizuara sipas kuadrove të shërbimit social, si dhe nxitja e shkallës së pagës. Kostot më të larta janë kostot e trajnimit dhe ato të investimit në cilësinë e fuqisë punëtore, ofrimin e shërbimeve të drejtpërdrejta dhe të specializuara, mbikëqyrjen, komunikimin dhe nevojat e transportit. Kjo përfshin kostot e vendosjes në terren ose praktikë, që paraqet tipar kyç të trajnimit për studentët e punës sociale.

Ndarja e kostos së buxhetit të shërbimeve sociale nëpërmjet bashkëpunimit ndërministror

Bashkëpunimi ndërministror dhe ndarja e kostos mund të ndihmojnë në financimin e pagave, si dhe shpenzimeve të bëra për trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të fuqisë punëtore të shërbimit social. Mundësitë më të dukshme multisektoriale për fuqinë punëtore shihen në fuqinë punëtore të shërbimit social dhe në sektorin e mbrojtjes sociale, arsimit, shëndetësisë dhe drejtësisë, ku mund të adresohet një sërë cenueshmërisë së fëmijëve, në të gjithë spektrin e shërbimeve të nxitjes, parandalimit dhe reagimit. Në Zimbabve, Ministria e Shërbimit Publik, Punës dhe Mirëqenies Sociale është udhëheqësi fiskal dhe administrativ, ndërsa sektorët e shëndetësisë, drejtësisë dhe arsimit kanë burimet njerëzore për të ofruar shërbime. Nga sektori i shëndetësisë mund të nxirren mësimet sa i përket kalkulimit të pagave të punëtorëve të shëndetësisë duke përdorur metodën e katrorëve më të vegjël të Heckman (Heckman Ordinary Least Squares - OLS).

ANALIZIMI I EFEKTEVE TË DECENTRALIZIMIT DHE PABARAZIA URBANE/RURALE NË PUNËSIM DHE BUXHETIM

Decentralizimi politik dhe riorganizimi fiskal i fondeve qeveritare, ku qeveritë vendore priten të financojnë një pjesë më të madhe të kostos së qeverisë, duke përfshirë ofrimin e shërbimeve sociale, mund të ndikojë shumë në praktikën e punësimit. Zyrtarët qeveritar të nivelit të ulët të cilët nuk kanë njohuri mbi financimin e fuqisë punëtore mund t'i devijojnë fondet drejt programeve të tjera ose t'i lënë ato fonde të pashpenzuara. Profesionistët e trajnuar në përgjithësi dëshirojnë të jetojnë në zonat urbane për shkak të mënyrës së jetesës dhe ngurrojnë të lëvizin në komunitete të largëta dhe/ose rurale. Etiopia është munduar të tejkalojë sfidat e tilla duke caktuar numër të barabartë të trajnuarve nga niveli provincial për trajnime profesionale në punë sociale duke u zotuar për angazhimin e të njëjtëve në komunitet e tyre përkatëse për një numër minimal të viteve.

ANALIZIMI I NEVOJËS PËR BARTJEN E DETYRAVE SI DHE MEKANIZMI PËR BARTJE TË DETYRAVE

Bartja vertikale ose horizontale e detyrave është një metodë që shumë vende me të ardhura të ulëta dhe të mesme e konsiderojnë si mënyrë për zgjerim të burimeve të pakta njerëzore gjatë përpjekjes për të përmbushur nevojat për shërbime.

- **Bartja vertikale e detyrave** u mundëson kuadrove më pak të trajnuara të kryejnë funksione të cilat në kushte normale kryhen nga ana e fuqisë punëtore me më shumë trajnim, dhe mund të ndihmojnë në arritjen e numrave më të lartë. Megjithatë, udhëheqja dhe mbikëqyrja efektive janë të nevojshme për përcaktimin e kërkesave të trajnimit, roleve dhe përgjegjësisë të kuadrove të ndryshme dhe rrugëve të tyre të koordinimit.
- **Bartja horizontale e detyrave** u mundëson personave me nivele të ngjashme të trajnimit (p.sh. niveli bachelor në fusha të ngjashme) të punojnë në mënyrë të ndërsjellë në Fuqinë Punëtore të Shërbimit Social. Përderisa kjo siguron njëfarë fleksibiliteti në ofrimin e shërbimeve, natyra e trajnimit kërkon t'i kushtohet kujdes.

SHFRYTËZIMI I TEKNOLOGJISË SË INFORMIMIT

Sistemet e informimit dhe menaxhimit të të dhënave janë esenciale në planifikimin e fuqisë punëtore dhe në ofrimin e shërbimeve. Megjithatë, ekzistojnë barrierat e shpeshta siç janë: mungesa e infrastrukturës së TI-së, mandati i pamjaftueshëm legjislativ, shqetësimet lidhur me sigurinë dhe privatësinë, mungesa e aftësive të TI

privatësinë, mungesa e aftësive të TI-së në mesin e stafit, si dhe shpenzimet e larta operacionale. Disa vende me të ardhura të ulëta si Malavi dhe Ruanda përdorin mesazhe SMS për të dhënat dhe madje edhe për mbikëqyrjen e punonjësve për mbrojtjen e fëmijëve nga radhët e komunitetit, kështu edhe vende të tjera janë duke planifikuar përdorimin e mbledhjes së të dhënave përmes telefonisë celulare si dhe të teknologjive të transmetimit. Përveç Malavit, vende të tjera si Republika e Bashkuar e Tanzanisë kanë testuar modelet e Sistemeve të Informacionit të Burimeve Njerëzore (SIBNj) për të përcjellur punësimin e punëtorëve para-socialë.

Sistemet e menaxhimit të informatave lidhur me menaxhimin e rasteve siç është UNICEF Primero janë gjithnjë e më të zakonshme dhe bazat e hartuara për Planin Strategjik kanë treguar se ekzistojnë mbi 60 vende të cilat kanë sisteme të tilla. Ekziston një kërkesë e re për zhvillimin e sistemeve që u lejojnë punonjësve të shërbimit social të dorëzojnë rastet kur fëmija lëviz nga një juridiksion në tjetrin si dhe të shkëmbejnë informatat me të gjitha agjencitë, qoftë brenda ose jashtë vendit.

Mbikëqyrja dhe mbështetja e punëtorëve të vijës së parë përmes Menaxhimit të Informacionit:

Primero¹⁸ është aplikacion softuerik i gjeneratës së ardhshme (next-gen) për mbrojtjen e grave dhe fëmijëve, i cila ka forma digjitale intuitive dhe flukse të qarta të punës që dokumentojnë proceset e menaxhimit të rasteve. Që prej funksionalizimit të tij në vitin 2015, Primero është implementuar në 15 vende, dhe i njëjti është përdorur në raste të emergjencave komplekse, siç është kriza Ebola në Sierra Leone (që menaxhon 15,000 raste të fëmijëve). Pas krizës së Ebola, Ministria e Mirëqenies Sociale, Çështjeve Gjinore dhe Fëmijëve (MSWGCA) miratoi Primeron si platformë kombëtare për të dhënat e mirëqenies sociale. Gjithashtu, si përgjigje ndaj krizës Siriane të refugjatëve në Jordani, Primero u përdor për menaxhimin e më shumë se 10,000 rasteve të fëmijëve dhe eventualisht u miratua nga ana e Këshillit Kombëtar të Çështjeve Familjare (NCFA) për të shërbyer si sistem kombëtar i të dhënave për gjurmimin e dhunës dhe ofrimin e shërbimeve. Së fundi, Primero, me ndihmën e Ministrisë së Çështjeve Sociale (MoSA), si pjesë e procesit të forcimit të sistemeve ndërkombëtare, është futur në funksion në Liban për të ndihmuar me një ngarkesë rastesh të përziera lidhur me fëmijët e vendit dhe fëmijët refugjatë. Gjithashtu, Primero është duke u futur në funksion në vendet si Indonezia, Bangladeshi dhe Burkina Faso. Funksionaliteti i tij e lidhë ndarjen e humanizmit dhe zhvillimit, duke e vendë mjetin në pozicion për përdorim të vazhdueshëm edhe përtej krizave fillestare dhe duke promovuar ndryshime të qëndrueshme dhe sistemike.



© UNICEF/UNI159382/PIROZZI

Zhvillimi i fuqisë punëtore të shërbimit social

KRIJIMI I STRUKTURAVE MULTISEKTORIALE TË KOORDINIMIT PËR ARSIM DHE TRAJNIM

Nxitja e bashkëpunimit dhe koordinimit mes akterëve të shumtë të përfshirë në zhvillimin e fuqisë punëtore të shërbimit social është çelësi për zhvillimin efektiv të standardeve dhe kurrikulave si dhe për identifikimin e roleve dhe përgjegjësive të akterëve të ndryshëm. Mungesa e shkëmbimit të informatave dhe koordinimit shpesh çon në dyfishimin e përpjekjeve të trajnimit, duke rezultuar kështu në programe të shumëfishta dhe programe trajnimi për fusha të ngjashme të punës dhe funksione të ngjashme të pjesëtarëve të fuqisë punëtore dhe në standardizimin dhe kontrollin e dobët të cilësisë së

¹⁸ Primero është një platformë softuerike me kod të hapur që i ndihmon punëtorët humanitarë dhe ata për zhvillim të menaxhojnë të dhënat e lidhura
27 UDHËZIMET PËR FORCIMIN E PUNËS SË SHËRBIMIT SOCIAL PËR MBROJTJEN E FËMIJËVE

me mbrojtjen me mjete që lehtësojnë menaxhimin e rasteve, monitorimin e incidenteve dhe gjurmimin e familjes dhe ribashkimin

programeve.

Koordinimi multi-sektorial për zhvillimin e fuqisë punëtore të shërbimit social

Në Ugandë, Kursi për certifikim profesional i orientuar në praktikë për mbrojtjen e fëmijëve është zhvilluar që t'u japë shkathhtësi dhe njohuri themelore punonjësve profesionistë, zyrtarëve të zhvillimit të komunitetit, punonjësve parasocialë dhe kujdestarëve nga radhët e komunitetit të cilët mund të mos kenë marrë pjesë në ndonjë trajnim të mëparshëm për mbrojtjen e fëmijëve por të cilët kanë përvojë të ngjashme të punës.

Zhvillimi i kurrikulës dhe i materialeve përkatëse të trajnimit paraqet një përpjekje bashkëpunimi mes Qeverisë së Ugandës, UNICEF-it, institucioneve akademike dhe shoqërisë civile. Ministria e Gjinisë, Punës dhe Zhvillimit Social e ka miratuar këtë planprogram si standard kombëtar i trajnimit për mbrojtjen e fëmijëve dhe universitetet pjesëmarrëse e kanë integruar atë në kurset e mbrojtjes së fëmijëve si pjesë e programeve të tyre të studimeve. Grupi i Universitetit të Kolumbias për Fëmijët në Vështirësi ofroi rishikime teknike të planprogramit dhe iniciativa u financua nga Fondacioni Oak dhe UNICEF. Punonjësit e shërbimit social që kryejnë këtë "trajnim në shërbim" marrin një vërtetim nga Universiteti Makerere, i cili është i akredituar nga Këshilli Kombëtar i Arsimit të Lartë. Studentët e nivelit të parë të cilët janë duke studiuar për diplomë në punë sociale në Universitetin Makerere munden që në vitin e tretë të vijojnë kursin e mbrojtjes së fëmijëve si lëndë zgjedhore. Ofrimi i kursit në formë të ndryshme përmes universiteteve ndihmon në sigurimin e qëndrueshmërisë së tij dhe mundëson njohjen e studentëve të cilët kryejnë kursin.

PËRFRIMI I TRAJNIMIT DHE ARSIMIT ME PRIORITETET KOMBËTARE DHE STANDARDET NDËRKOMBËTARE DHE RAJONALE

Përderisa qeveritë i nënshtrohen reformës së sistemit të shërbimeve sociale, është me rëndësi të harmonizohet trajnimi i fuqisë punëtore me prioritetet kombëtare, duke krijuar kështu një sinergji më të madhe me politikën ndërkombëtare dhe rajonale, standardet e trajnimit të shërbimit social, dëshmitë si dhe vlerat dhe njohuritë lokale/indigjene.

Nëse nuk ekzistojnë standarde kombëtare për trajnimin e fuqisë punëtore të shërbimit social, atëherë

standardet globale për edukimin dhe trajnimin në punë - sociale, të zhvilluara nga Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave të Punës Sociale (IAPSHS) dhe Federata Ndërkombëtare e Punonjësve Socialë (IFSW), mund të përdoren për të harmonizuar standardet e trajnimit dhe kurrikulës me standardet ndërkombëtare.

OFRIMI I TRAJNIMIT TË BAZUAR NË KOMPETENCA

Kompetencat të cilat u jepen kuadrove dhe trajnimi relevant për ato kompetenca paraqesin faktorët kryesorë në zhvillimin e fuqisë punëtore. Në shumicën e vendeve, diploma bachelor (katër vjet trajnim universitar) do të konsideroheshin pika kryesore e referencës, ku kuadrot do të ishin nën apo mbi këtë nivel, varësisht prej trajnimit dhe përvojës. Kjo pikë kryesore mund të quhet edhe pozita e përgjithshme e fuqisë punëtore sociale, ku shumica e profesionistëve do të ofronin shërbime të drejtpërdrejta për klientët; dhe pastaj mund të ketë kuadro para-profesionale ose nga radhët e komunitetit si dhe kuadro të fushave të ndryshme, si specialistë të shëndetit mendor ose analistë të politikave, hulumtues dhe administratorë.

Përdorimi i vullnetarëve dhe para-profesionistëve mbulon një boshllëk të madh në aftësi, llogaridhënie dhe zhvillim të karrierës. Në të vërtetë, vende të ndryshme, gjithnjë e më shumë mbështeten në numra të mëdhenjtë të punonjësve nga radhët e komunitetit. Duhet pasur kujdes dhe të sigurohet që ata janë të trajnuar në mënyrën e duhur dhe se ekziston një mekanizëm llogaridhënieje për sigurimin e cilësisë i cili është i bazuar në kompetencat e dakorduara lidhur me të cilat punonjësit trajnohen përshtatshëm.

Edukatorët e fuqisë punëtore të shërbimit social duhet gjithashtu të kenë standarde të kompetencës dhe performanca e tyre duhet të vlerësohet periodikisht bazuar në këto standarde.

Është dëshmuar se **kompetenca kulturore**^a prodhon katër herë rezultate më efektive sesa qasjet gjenerike.

Një punonjës i kualifikuar i shërbimeve sociale është i aftë t'i tejkalojë paragjykimet e tij kulturore dhe normat shoqërore të komunitetit për të lehtësuar dialogun konstruktiv rreth respektimit të dinjitetit njerëzor dhe të drejtave të njeriut, parimit të "mos shkaktimit të dëmit" ("do no harm"), vetëvendosjes dhe drejtësisë sociale. Trajtimi i dhunës kërkon punëtorë të cilët janë të pasionuar që të ndihmojnë të tjerët të tejkalojnë rrethana jashtëzakonisht sfiduese; po ashtu trajtimi i dhunës kërkon aftësi dhe kompetencë kulturore e cila mund të fitohet vetëm përmes trajnimit dhe praktikës së udhëzuar.

NJOHURITË LOKALE / INDIGJENE DHE PRAKTIKAT MË TË MIRA NDERKOMBËTARE

Një numër i madh i vendeve me të ardhura të ulëta dhe të mesme përdorin tekste mësimore dhe metodologji të mësimdhënies të huazuara nga vendet me të ardhura të larta, pa modifikime të duhura kulturore¹⁹. Kompetenca kulturore dhe inkorporimi i njohurive lokale janë pjesë e përpjekjeve për kontekstualizimin e kurrikulave arsimore dhe trajnuese për të krijuar një fuqi punëtore lokale të shërbimit social e cila është relevante në aspektin lokal dhe njëkohësisht e qëndrueshme. Kontekstualizimi duhet të marrë parasysh çështjet mbizotëruese sociale të cilat rrjedhin nga realitetet historike, politike, fetare, kulturore dhe mjedisore të vendit ose rajonit. Për shembull, vendet të cilat përballen me konflikte apo me ndikim ndër-gjenerata të gjenocidit duhet të përshtatin trajnimin për të adresuar këto çështje dhe dinamika. Huazimi i kurrikulave nga sistemet euro-amerikane të edukimit për punën sociale, pa e bërë përshtatjen e të njëjtave me kontekstin lokal, mund të dëmtojë seriozisht përpjekjet për krijimin e një fuqie të qëndrueshme punëtore.



Metoda e zhvillimit të një kurrikule (DACUM), ku ekspertët lokal mund të ofrojnë informacione lidhur me njohuritë, aftësitë, mjetet dhe sjelljet e lidhura me punën e praktikantëve, mund të jenë të dobishme në përzierjen e njohurive përfundimtare me ato indigjene.

BËRJA E PRAKTIKËS NË TERREN PJESË TË DETYRUESHME TË TRAJNIMIT FORMAL

Trajnimi në terren (ose praktika apo internshipi) është thelbi i zhvillimit të fuqisë punëtore të shërbimit social. Përvoja në terren duhet të lidhë teorinë me praktikën, të ndihmojë punonjësit e shërbimeve sociale të perfeksionojnë aftësitë përkatëse nën mbikëqyrjen e një praktikuesi me përvojë dhe të ngritën personalisht. Numri i ulët i agjencive dhe mbikëqyrësve të kualifikuar përbëjnë sfidën më serioze për zbatimin e këtij stili të trajnimit i cili kërkon përpjekje të përbashkëta të promovimit dhe bashkëpunimit nga ana e qeverisë si dhe akademive dhe institucioneve të trajnimit. Vendosja e studentëve në terren në bashkëpunim me organizatat e shoqërisë civile ndihmojnë në krijimin e partneriteteve reciprokisht të dobishme Universitet-OJQ të cilat gjithashtu mund të mbështesin kontekstualizimin e kurrikulës dhe bartjen e hulumtimeve në praktikë.

SIGURIMI I MUNDËSIVE TË BARABARTA

Kornizat e politikave dhe procesi i zhvillimit të fuqisë punëtore të shërbimit social duhet të ndjekin udhëzime të qarta për mundësitë e barabarta në punësim, duke përfshirë: balancën gjinore dhe barazinë në fuqinë punëtore; përfshirjen dhe akomodimin e punëtorëve me aftësi të kufizuara; ndalimin e ngacmimit seksual dhe diskriminimit gjinor në vendin e punës; paga të barabarta; dhe mundësitë e avancimit. Këto konsiderata duhet të lidhen me politika më të mëdha që adresojnë pranimin në institucione dhe programe të trajnimit, mjedisin e fuqisë punëtore dhe politikën e punësimit dhe promovimit.

Rolet gjinore janë një konsideratë e rëndësishme në fusha të ndryshme të punës së shërbimit social. Stereotipet mbizotëruese në lidhje me ndarjen mashkull/femër në punën me grupe të caktuara të njerëzve duhet të sfidohen pasi ato mund të kenë ndikim tek ata të cilët i nënshtrohen trajnimit të fuqisë punëtore.

ZHVILLIMI PROFESIONAL DHE MUNDËSITË E ARSIMIMIT TË VAZHUESHËM

Stimujt e trajnimit në shërbim dhe mundësitë e arsimit të vazhdueshëm nxisin motivimin dhe zgjerojnë njohuritë dhe aftësitë e anëtarëve të fuqisë punëtore. Shumë vende kërkojnë një numër minimal të orëve/ditëve të arsimit të vazhdueshëm si kusht për mbajtjen e licencimit apo regjistrimit. Institucionet arsimore, qeveria dhe OJQ-të i ofrojnë ndonjëherë këto mundësi trajnimit edhe për stafin e brendshëm, por më shumë për të tjerët. Ofruesve të trajnimit duhet gjithashtu tu ofrohen mundësi të zhvillimit profesional. Fokusimi në forcimin e metodave të mësimdhënies dhe mbajtjen e trajnimit është faktor i rëndësishëm. Mund të ketë dallime nga vendi në vend lidhur me atë se çfarë do të konsiderohet si mundësi e arsimit të vazhdueshëm dhe se kush do t'i përcjellë kreditë e arsimit të vazhdueshëm dhe kush do të monitorojë statusin e licencimit.

Avancimet teknologjike dhe qasja e përmirësuar e punonjësve në internet mund të ndihmojnë në disponueshmërinë dhe qasshmërinë e arsimit të vazhdueshëm për fuqinë punëtore. Kurset online siç janë Kurset e Hapura Masive Online mund të shfrytëzohen për të promovuar dhe siguruar arsimimin e vazhdueshëm të fuqisë punëtore.

¹⁹ Sfidat me të cilat ballafaqohet arsimi i punës sociale në Afrikë, Mwansa, 2010
27 UDHËZIMET PËR FORCIMIN E PUNËS SË SHËRBIMIT SOCIAL PËR MBROJTJEN E FËMIJËVE



Kursi i Hapur Masiv Online për **Kujdesin Alternativ**^s është përgatitur, mes tjerash, për punonjësit e mbrojtjes së fëmijëve, punonjësit social, punonjësit shëndetësore dhe mjekësorë, dhe i njëjti ofron një gamë modulesh të cilat lidhen me kujdesin alternativ për fëmijët, me theks në zbatimin e Udhëzimeve të vitit 2009 për Kujdesin Alternativ të Fëmijëve.

PROMOVIMI I PARTNERITETEVE NDËRKOMBËTARE

Partneritetet Veri-Jug dhe Jug-Jug midis institucioneve akademike dhe agjencive të shërbimit janë një praktikë e zakonshme për zhvillim të njohurive dhe aftësive të ofruesve të trajnimit. Megjithatë, duhet pasur kujdes për të siguruar që shteti ku kryhet puna ka rolin udhëheqës në përcaktimin se çfarë është e përshtatshme për kontekstin lokal dhe nevojat e tyre dhe se vendi partner nuk është vetëm duke eksportuar njohuritë dhe vlerat e veta.

Roli i partneriteteve për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social

Partneriteti midis Universitetit të Uashingtonit (U-W), Shteteve të Bashkuara të Amerikës dhe Universitetit Mbretëror të Phnom Pehn, Kamboxhia: Stafi i Fakultetit Kamboxhian u sponsorizua për të ndjekur studime të nivelit Master në Punë Sociale (MSW) në U-W dhe më pas të njëjtit u kthyen në Kamboxhia për të administruar dhe ligjruar në Nivelin Bachelor në Punë Sociale (BSW), në gjuhën e tyre lokale dhe me adaptime për kulturën Khmer.²⁰

Modeli i Qendrës së Binjakëzimit²¹, i cili formoi partneritete të trajnimit midis shteteve të Jugut dhe Veriut dhe i cili inkurajoi bashkëpunimin Jug-Jug në Republikën e Bashkuar të Tanzanisë, Etiopisë dhe Nigerisë, tregoi se trajnimi i punëtorëve para-social mund të ketë ndikim të konsiderueshëm në rritjen e shpejtë të numrit të punonjësve vullnetarë të shërbimit social. Në këto aranzhime, sfidat paraqiten në formën e problemeve të vazhdueshme të financimit dhe dinamikës së diferencës së fuqisë në partneritetet Veri-Jug.

TË MËSUARIT PËRMES SHKËMBIMIT TË PËRVOJAVE

Vendet mund të përfitojnë nga përvoja e vendeve tjera që kanë investuar dukshëm në zhvillimin e fuqisë punëtore të shërbimit social. Një **dokument pune i vitit 2015 mbi rolin e shërbimit social në zhvillimin e fuqisë punëtore në reformën e kujdesit**^t ofron studime të rastit nga Moldavia, Indonezia dhe Ruanda për të ilustruar se si investimi në planifikimin, zhvillimin dhe forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social ka kontribuar në agjendën e reformës së kujdesit për fëmijët.



UNICEF mund të mbështesë arsimimin dhe trajnimin e fuqisë punëtore të shërbimit social përmes:

- standardizimit të kurrikulave, sigurimit të cilësisë dhe kufizimit të dyfishimit të përpjekjeve për zhvillimin e kapaciteteve;
- përafrimit të programeve me standardet globale nëpërmjet bashkëpunimit ndërkombëtar;
- promovimit të përdorimit të duhur dhe efektiv të njohurive dhe aftësive lokale dhe indigjene duke siguruar standardet dhe kodet e miratuara të mirësjelljes;
- përmirësimit të standardeve të mësimdhënies duke zhvilluar dhe implementuar programe të përbashkëta të arsimimit të mësuesve;
- mbulimit të boshllëqeve midis trajnimit dhe praktikës, duke riorganizuar vendosjet në terren për studentet e shërbimit social si dhe vendosja në kampuse e të diplomuarve në agjencitë punësuese;
- sinergji në përshkrimet e vendeve të punës dhe fushëveprimin e punës në agjencitë/departamentet për lloje të ngjashme të funksioneve, duke rezultuar kështu në përfitime të shumëfishta për fëmijët nëpërmjet përgjigjeve uniforme;
- mundësive të krijuara për avancimin e punëtorëve përmes lëvizjeve anësore (laterale) dhe promovimeve nëpër departamente dhe agjenci;
- politikave të barabarta të burimeve njerëzore për të siguruar barazinë e pagave, barazinë gjinore, parandalimin e shfrytëzimit seksual dhe shpërdorimin e autoritetit, ndihmën juridike, lëvizshmërinë etj.;
- mundësive të ofruara për zhvillimin e stafit (për punëtorët dhe trajnerët) përmes programeve të avancuara dhe të vazhdueshme të arsimimit.

²⁰ Për më shumë info shih: <<https://socialwork.uw.edu/programs/global-reach/rupp-mission-goals>>

²¹ Guyer, L., Singleton, D., & Linsk, N. (2012). Situational analysis of the 27 UDHËZIMET PËR FORCIMIN E PUNËS SË SHËRBIMIT SOCIAL PËR MBROJTJEN E FËMIJËVE

Mbështetja e fuqisë punëtore të shërbimit social

Është më se e ditur se ka nivele të larta të stresit në mesin fuqisë punëtore të shërbimit social, sidomos në vendet në zhvillim dhe në mungesë të burimeve. Një numër faktorësh luajnë rol në krijimin e këtij tensioni, siç janë: shkalla e ulët e pagës; mungesa e njohjes së punës; mos kënaqësia në punë; dhe mungesa e sigurisë në punë. Me qëllim që rritet nxitja për t'u bashkuar me fuqinë punëtore të shërbimit social dhe për të ruajtur stabilitetin në numra dhe cilësi, mekanizmat mbështetës sistematik dhe të vazhdueshëm janë të rëndësishëm.

RRITJA E REKRUTIMIT DHE MBAJTJA E FUQISË PUNËTORE TË SHËRBIMIT SOCIAL

Planifikimi dhe zhvillimi i fuqisë punëtore janë hapa të rëndësishëm, por nëse nuk ka punë, pak kandidatë të kualifikuar do të hyjnë dhe të qëndrojnë në fushën e shërbimeve sociale. Kjo është veçanërisht e vërtetë në sektorin e qeverisë, që perceptohet si një rrugë e qëndrueshme dhe karrierë atraktive.

Disa praktika të rekrutimit dhe kualifikimit e kërkuara mund të inkurajojnë një karrierë në shërbimet sociale, ndërkohë që kontribuojnë në sigurimin e njohjes dhe profilit më të mirë në fushën profesionale të arsimit dhe trajnimit. Në shumë shtete, vendet e lira të punës në sektorin e shërbimeve të mirëqenies së fëmijës preferohen të plotësohen me aplikantët e trajnuar në punë sociale dhe jo me aplikantët me kualifikime të tjera që nuk ndërlidhen me këtë fushë. Ngjashëm, zyrtarët e shërbimit sprovues që punojnë me fëmijët dhe të rinjtë shpesh zgjidhen nga aplikantët e trajnuar të zbatimit të ligjit, ndërkohë që pozitat për arsimin e fëmijëve mbushen me ata që kanë ndjekur trajnime në zhvillimin e fëmijëve.

Megjithëse është e rëndësishme të krijohen mundësi punësimi për specialistë të trajnuar dhe profesionalisht të kualifikuar dhe të tjerë, është po aq e rëndësishme që para-profesionistëve të trajnuar dhe të certifikuar t'u ofrohen mundësi punësimi në përputhje me trajnimet e tyre dhe t'u ofrohet arsim i vazhdueshëm dhe progres në karrierë.

Zyrat e UNICEF-it janë të pozicionuara mirë për të avokuar me qeverinë që të ripërcaktojnë investimet e tyre në fuqinë punëtore të shërbimit social. Një hap kritik në këtë drejtim është të ofrojë dëshmi për qeverinë se si ndryshimet në alokimet financiare mund të kenë ndikim më të madh tek fëmijët. Për shembull, orientimi i investimeve nga ndërtimi dhe mirëmbajtja e objekteve të mëdha për banim të fëmijëve drejt fuqizimit të fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve do të jetë më efektiv dhe në fund të fundit do të ndihmonte në ofrimin e rezultateve më të mira për mbrojtjen e fëmijëve.

SHOQATAT DHE KËSHILLAT E PUNËS SOCIALE

Sorcimi i fuqisë punëtore duhet të përfshijë **mbështetjen e shoqatave profesionale**^u sepse ato mund të luajnë rol të rëndësishëm në legjitimimin e ndryshimeve, duke mbështetur përhapjen në mesin e anëtarëve të tyre, duke mbështetur punëtorët individualë, duke promovuar profesionin dhe duke avancuar politika të shëndosha sociale bazuar në inovacionet e praktikave lokale. Rolet e tjera kritike përfshijnë: futjen dhe krijimin e një kodi të etikës, standardeve profesionale dhe praktikave të bazuara në dëshmi; promovimi i zhvillimit profesional; promovimi i kërkimit; dhe avokimi për politikën e orientuar në kontekst dhe të informuar me dëshmi.

Shoqatat kombëtare përfitojnë duke u bashkuar ose duke u partnerizuar me shoqata ndërkombëtare për të testuar dhe aplikuar kodet globale të etikës dhe praktikimin e standardeve përmes një lente specifike për kontekstin. Këto përpjekje kolektive mund të jenë reciprokisht të dobishme dhe të çojnë në mënyra inovative të të menduarit në nivel kombëtar dhe global, ndërkohë që kontribuojnë në një mësim më të gjerë dhe bazën e të dhënave në këtë fushë. Asociacionet ndërkombëtare mund të ndihmojnë lidhjen e praktikantëve nëpërmjet aktiviteteve të mësimi të përbashkëta dhe atyre të avokimit. Disa shoqata ndërkombëtare që aktualisht janë aktive në bashkëpunimin me shoqatat kombëtare përfshijnë **Federatën Ndërkombëtare të Punëtorëve Socialë (IFSW)**^v dhe **Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave të Punës Sociale (IAPSHS)**^w. IAPSHS ka zyra rajonale që mbulojnë Evropën, Amerikën e Veriut, Amerikën Latine, Azinë dhe Rajoneve të Paqësorisit dhe Afrikës.

FORCIMI I KAPACITETIT ORGANIZATIV PËR TË MBËSHTETUR FUQINË PUNËTORE TË SHËRBIMIT SOCIAL

Duhet të ekzistojnë standarde të qarta organizative për ata që janë të angazhuar në ofrimin e shërbimeve sociale, duke përfshirë aftësinë për të zbatuar standardet e praktikës dhe trajnimit.

Zyrat e UNICEF-it mund të mbështesin përpjekjet për të zhvilluar standardet organizative duke: partnerizuar me programe të nivelit të lartë për rritjen e regjistrimit të studentëve;

duke mbështetur trajnimin fillestar ose trajnimin në shërbim të anëtarëve të fakultetit të institucioneve trajnuese; partneritetin në mbajtjen e konferencave; mbështetjen e tërheqjeve të udhëheqjes; lehtësimin e vlerësimeve organizative; dhe rrjeteve mbështetëse nëpër agjenci të cilat ofrojnë shërbime të ngjashme ose plotësuese. OJQ-të e vogla që ofrojnë shërbime sociale kanë tendencë të punësojnë kandidatë premtues, por jo të trajnuar, të cilët punojnë për një pagë më të ulët sesa kërkohet nga një punëtor i trajnuar profesionalisht. Pa marr parasysh nëse ata janë profesionistë, para-profesionistë me një shkallë më të kufizuar aftësish ose vullnetarë, theksi duhet të jetë në punësimin e kandidatëve të kualifikuar me njohuritë dhe aftësitë e duhura për të ofruar shërbime për fëmijët dhe familjet.

MBËSHTETJA E ORGANIZATAVE TË SHËRBIMEVE SOCIALE PËR TË INVESTUAR NË MBIKËQYRJEN E CILËSISË

Investimi në mbikëqyrjen e cilësisë ka implikime të forta për forcimin e fuqisë punëtore në terma të rritjes së produktivitetit, uljen e stresit në punë dhe rritjen e jetëgjatësisë. Kërkesat e mbikëqyrjes duhet të ndërtohen në standarde organizative dhe të kenë funksione të shumëfishta: **administrative, edukative dhe mbështetëse**^x. Roli mbështetës është një nga elementët më të rëndësishëm të kënaqësisë në punë dhe mund të rrisë ndjeshëm normat e mbajtjes në mes të **fuqisë punëtore të shërbimit social**^y. Mbikëqyrja duhet të jetë si e rregullt ashtu edhe “sipas nevojës” dhe mbikëqyrësit potencialë të trajnimit, si brenda agjencive ashtu edhe si mentorë në fushën e edukimit, duhet të jenë një prioritet i lartë.

Modelet individuale, grupore dhe të mbikëqyrjes së kolegëve kanë treguar rezultate të ndryshme dhe siguria e mbikëqyrjes së mjedisit, që fokusohet në nevojat e mbikëqyrësit, njohuritë e mbikëqyrësit dhe aftësitë udhëheqëse janë kryesore për një mbikëqyrje efektive. Mbikëqyrja mund të jasthtë kontraktohet nëse organizata nuk ka kapacitet mbikëqyrës cilësor, por kjo mund të jetë sfiduese pasi që mbikëqyrësi nuk do të jetë i pranishëm në lokacionin e agjencisë dhe agjencia mund të ngurroj që t'i lejoj punonjësit të ndajë shqetësimet lidhur me organizatën e punëtorit.

VENDOSJA E PRITJEVE TË QARTA TË PUNËS, TERMEVE DHE KUSHTEVE

Tërheqja dhe mbajtja e punëtorëve profesionistë dhe para-profesionistë të trajnuar dhe të kualifikuar të shërbimit social kërkon përcaktimin e qartë të kushteve të punës dhe dhënien e pagave paraprakisht për të parandaluar që punëtorët të largohen. Dëshmitë tregojnë se shumë njerëz janë të interesuar të punojnë në sektorin e shërbimeve sociale, por dekurajohen nga normat e ulëta të pagave dhe nga kushtet e vështira të punës. Përveç

Mbikëqyrja e punonjësve të shërbimit social në Afrikën e Jugut

Kuadri i mbikëqyrjes së Afrikës së Jugut përcakton raportin e mbikëqyrësve ndaj punëtorëve në 1:10 nëse mbikëqyrja është e vetmja fushë kryesore e performancës për mbikëqyrësit dhe 1:6 nëse mbikëqyrësi ka detyra të tjera.

Afrika e Jugut kërkon që mbikëqyrësit:

- të jenë punonjës socialë të regjistruar në subjektin monitorues kombëtar;
- të kenë një minimum prej pesë vjet përvojë pune si punonjës socialë;
- të kryejnë një kurs mbikëqyrjeje të paraqitur nga një ofruer i akredituar i njohur nga njësia kombëtare e monitorimit;
- të ketë një portofol të kualifikimeve të gatshme në vendin e punës dhe të jetë i listuar në bazën e të dhënave të mbikëqyrësit, Mbikëqyrja e punonjësve 'ndihmës' (punonjësit e shërbimit social në nivel komunitar)²².

Kualifikimet e mbikëqyrësit: Afrika e Jugut mandaton mbikëqyrjen për të gjithë kuadrot e njohura dhe nivelet e fuqisë punëtore të shërbimit social, duke përfshirë punonjësit e kujdesit për fëmijët dhe të rinjtë. Një mbikëqyrës duhet të regjistrohet me një minimum prej tre vjetësh përvojë dhe të kryej një kurs mbi mbikëqyrjen, edhe pse një punonjës ndihmës me pesë ose më shumë vjet përvojë mund të mentorojë punonjësin ndihmës.

qartësimin të pritjeve, duhet të merren parasysh edhe politikat mbi barazinë e pagave në të gjitha rajonet e vendit dhe zonat urbane/rurale, si dhe duhet të merren parasysh barazia krahasuese ndaj profesioneve të tjera

²²Departamenti i Zhvillimit Social (2012b); Kuadri i mbikëqyrjes për profesionin e punës sociale në Afrikën e Jugut. Pretoria: Republika e Afrikës së Jugut.

MENAXHIMI I STRESIT NË PUNË DHE PROMOVIMI I MBAJTJES

Hulumtimet kanë treguar se shumica e njerëzve të angazhuar në shërbimet sociale janë kryesisht të motivuar nga shpërblimet e brendshme dhe relacionale të punës. Natyrisht, ata që presin shpërblime ekonomike janë më pak të kënaqur; megjithatë, edhe kur paga është relativisht e mirë, punonjësit e shërbimit social janë më pak të kënaqur sesa ato në sektorin privat.

Në Filipine, karta e madhe (Magna Carta) e puntorëve social (Republika e Filipineve, 2004) bën thirrje që Qeveria të “nxisë dhe përmirësojë mirëqenien sociale dhe ekonomike të punonjësve socialë, kushtet e tyre të jetesës dhe të punës dhe termet e punësimit”. Për këtë qëllim, ligji e trajton të drejtën e sindikalizmit, promovimin në bazë të meritës, dhe të pasurit e sigurisë së senioritetit, mëditjet për rreziqe, pagesën për kohën e shërbimit dhe mëditjet për veshmbathje, mes tjerash. Dënimet mund shqiptohen për shkeljen e të drejtave të puntorëve që është e përcaktuar në ligj.

Menaxhimi i stresit në lidhje me punën, siç është konsumimi, lodhja e tepërt, trauma sekondare dhe disbalanci familje/punë janë po ashtu të rëndësishme sa i përket efikasitetit dhe produktivitetit, si dhe mbajtjes së vendit të punës. Përshkrime të qarta të vendeve të punës, mbështetëse e balancit familje/punë, mbikëqyrje të mirë, vetë-kujdes dhe mbështetja sociale mund të zbusë efektet negative (GPSHSA, 2016d). Qeveritë



duhet të promovojë politika miqësore për puntorët, si pushimet mjekësore dhe pushimet me pagesë në lidhje me shëndetin personal dhe shëndetin mendor, kohë me familje, pushimin prindëror, etj.

Çfarë përpjekjesh mund të bëjnë organizatat për të trajtuar konsumimin (lodhjen) e stafit?

Konsumimi (lodhja)²³ është një gjendje emocionale për shkak të stresit për një kohë të gjatë, që karakterizohet nga lodhja emocionale kronike, energjia e shteruar, rënia e entuziazmit dhe motivit për punë, reduktimi i efikasitetit të punës, ndjenja e zvogëluar e arritjes personale dhe pesimizmi dhe cinizmi. Organizatat duhet të ndërmarrin hapa për të promovuar dhe lehtësuar qasjen për stafin e tyre dhe vullnetarët në sistemet e mbështetjes sociale nëpërmjet familjes dhe miqve dhe strategjitë pozitive përballuese

Disa burime të tilla si **Kujdesi për Vullnetarët: Një Udhëzues për Përkrahjen Psikosociale**^z i Federatës Ndërkombëtare të Shoqatave të Kryqit të Kuq dhe të Gjysmëhënës së Kuqe ofron udhëzime të gjera se si të adresohet lodhja e stafit si dhe të ofron mjete dhe metoda për të ofrimin e ndihmës së parë psikologjike për vullnetarët.

PROMOVIMI I IMAZHIT PUBLIK TË FUQISË PUNËTORE TË SHËRBIMIT SOCIAL?

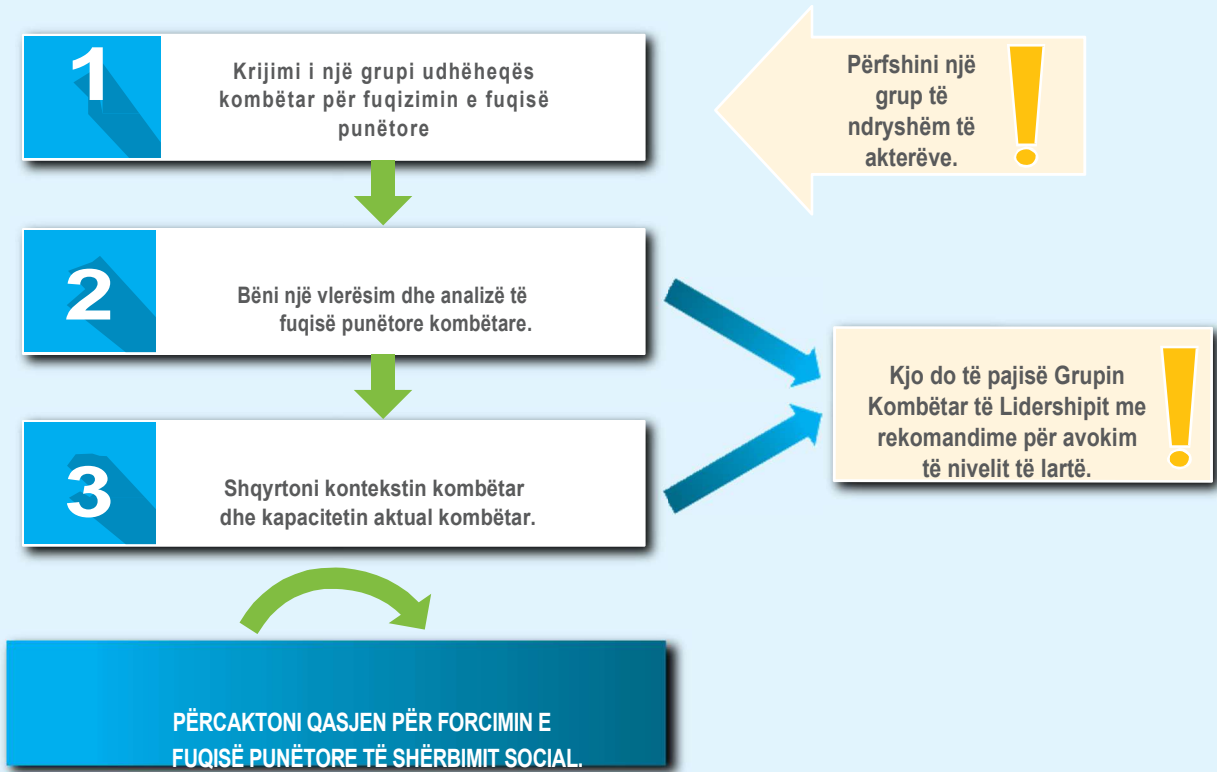
Promovimi i rolit të rëndësishëm të fuqisë punëtore të shërbimit social do të rrisë statusin shoqëror dhe moralin, dhe do të përmirësojë rekrutimin dhe performancën. Në shumë vende, kërkesat për pranim në programet e arsimit të lartë në punën sociale janë më pak të kërkueshme sesa për programet e tjera të arsimit të lartë dhe mund të kontribuojnë në imazhin negativ.²⁴

Shumë qeveri kanë zhvilluar fushata pozitive për të promovuar imazhin e fuqisë punëtore të shërbimit social. Promovimi i punës sociale në **Afrikën e Jugut**^{aa} si një aftësi e rrallë ka përmirësuar perceptimin e publikut dhe ka tërhequr njerëzit që t'i bashkohen radhëve të punës sociale. Në **Kamboxhia**, projekti “Së pari kujdesi familjar” (Family Care First)^{ab} mbështeti një fushatë për përmirësimin e imazhit publik të punonjësve të shërbimit social duke angazhuar shoqërinë civile, nxënësit e shkollave të mesme dhe ministrinë e qeverisë. Një nga qëllimet kyçe të programit është të sigurojë ndërgjegjësim, mirëkuptim dhe vlerë të perceptuar të punës sociale në mesin e nxënësve të shkollave të mesme, zyrtarëve të ministrisë përkatëse, publikut të gjerë dhe organizatave të shoqërisë civile.

²³Kujdesi për Vullnetarët Një Toolkit për Mbështetje Psikosociale, ICRC-
http://pscentre.org/wp-content/uploads/volunteers_EN.pdf

²⁴ Forcimi i fuqisë punëtore të Shërbimit Social të UNICEF-it për të forcuar

1. Përgatitja e fuqizimit të fuqisë punëtore të shërbimit social



2. Planifikimi i fuqisë punëtore

Përfundimisht ju dëshironi...

Një plan strategjik kombëtar për forcimin e fuqisë punëtore sociale dhe një kornizë normative për përcaktimin/përkufizimin e funksioneve (rolet dhe përgjegjësitë) për punëtorët socialë dhe procedurat e punës

Një sistem i mbikëqyrjes dhe mbështetjes

Një sistem licencimi/akreditimi i profesionistëve të punës sociale

Vendosja e një sistemi të sigurimit të cilësisë për punën e shërbimit social. Një sistem mbështetës i menaxhimit të informacionit ndërveprues

Mos i harroni vullnetarët dhe para-profesionistët. Është shumë e rëndësishme të njihin rolin e tyre në nivelin e komunitetit.

...dhe kjo është se si mund të arrihet

- Promovimi i politikave dhe legjislacionit mbështetës për fuqinë punëtore.
- Identifikimi i kategorive, roleve dhe numrave të nevojshëm të punëtorëve të shërbimit social.
- Përgatitja e kostimit adekuat dhe ndarjeve buxhetore për fuqinë punëtore të shërbimit social.
- Analizimi i efekteve të decentralizimit dhe pabarazisë urbane/rurale në punësim dhe buxhetim.
- Analizimi i nevojës dhe mekanizmat për bartjen e detyrave.
- Krijimi i një organi qeverisës për të lehtësuar dhe rregulluar arsimin dhe trajnimin e punëtorëve të shërbimit social.
- Vendosja e kërkesave të regjistrimit dhe licencimit.
- Krijimi i ekzaminimeve kualifikuese kombëtare.
- Zhvillimi i standardeve organizative për zbatimin e politikave dhe rregullore.
- Shfrytëzimi i teknologjisë së informacionit

Cili është numri i punonjësve të shërbimit social të trajnuar në mënyrë adekuate në çdo kuadro dhe sektor (p.sh. puna sociale, drejtësia për të mitur, studimet gjinore) të fokusuar në dhunën ndaj fëmijëve në raport me kërkesën?

Cili është raporti i punëtorëve të shërbimit social me përgjegjësinë për mirëqenien e fëmijës për numrin e përgjithshëm të fëmijëve?

Cilat janë normat e vendeve të lira të pozitave të fuqisë punëtore të shërbimit social të qeverisë sipas kuadrove?

Siguroni barazi gjinore dhe barazi në fuqinë punëtore të shërbimit social.

3. Zhvillimi i fuqisë punëtore

Trajnimi është gjithçka



A janë të disponueshme dhe të zbatueshme programet e trajnimit për fuqinë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve për kontekstin lokal?

Cilat janë kualifikimet dhe përshtatshmëria numerike e instruktorëve në akademi dhe institucionet trajnuese?

- Krijimi i strukturave shumë-sektoriale të koordinimit për edukimin dhe trajnimin
- Përputhshmëria e trajnimit dhe edukimit me prioritetet kombëtare dhe standardet ndërkombëtare dhe rajonale
- Përputhshmëria e trajnimit me përshkrimet e punës dhe qëllimet e punës
- Përfshirja në kurrikula e njohurive vendase/indigjene dhe praktikave më të mira ndërkombëtare
- Sigurimi i trajnimit të bazuar në kompetenca



Të mësuarit duke bërë

A janë të disponueshme vendosjet e mbikëqyrura në terren për punëtorët e shërbimit social si pjesë e trajnimit të tyre?

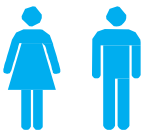
Çfarë lloji i zhvillimit profesional u ofrohet punonjësve të shërbimit social?

Bëni praktikën në terren si pjesë të detyrueshme të trajnimit formal

Ofroni zhvillimin adekuat profesional dhe mundësi të vazhdueshme të arsimit

Promovimi i partneriteteve ndërkombëtare

Mësoni duke e ndarë përvojën



Kornizat e politikave dhe procesi i zhvillimit të fuqisë punëtore të shërbimit social duhet të ndjekin udhëzime të qarta për mundësitë e barabarta në punësim, duke përfshirë: balancin dhe barazinë gjinore; përfshirjen dhe akomodimin e punëtorëve me aftësi të kufizuara; ndalimin e ngacmimit seksual dhe diskriminimit gjinor në vendin e punës; pagën e barabarta dhe mundësitë e ngritjes në pozitë.



4. Mbështetja e fuqisë punëtore

A ndjehet punëtorët e shërbimit social se po marrin mbikëqyrje adekuate?

Bisedo me stafin tuaj!

A e besojnë punonjësit e shërbimit social se ka mundësi për tu rritur në pozitë dhe përvojë profesionale të të mësuarit në punë?

Jo?
Mbështetja e organizatave të shërbimeve sociale për të investuar në mbikëqyrje cilësore. Forcimi i kapacitetit organizativ për të mbështetur fuqinë punëtore

**! POR...
...gjithashtu pyetni veten!**

A ekziston një shoqatë profesionale e njohur nga qeveria kombëtare si e ligjshme dhe e miratuar?

A zhvillojnë punëtorët e shërbimit social rregullisht trajnime në fushën e mbrojtjes së fëmijëve

A zhvillojnë punëtorët e shërbimeve sociale trajnime dhe a e përdorin rregullisht sistemin të TIK-ut?

Mbështetja e shoqatave dhe këshillave të punës sociale. Shpërndani kodet profesionale të etikës dhe rregulloret e licencimit për secilin kuadër të fuqisë punëtore sociale.

Çfarë mund të bëni tjetër

- Të rrisni e rekrutimit dhe mbajtjes duke inkurajuar qeverinë për të krijuar poste të qëndrueshme të shërbimit civil, të rezervuara posaçërisht për ata të trajnuar në shërbimet sociale në të gjithë sektorët
- Vendosi pritëshmëri, terme dhe kushte të qarta të punës.
- Inkurajoni organizatat e shërbimeve sociale që të krijojnë metoda për menaxhimin e stresit në punë dhe promovimin e mbajtjes së vendeve të punës
- Promovimi i imazhit publik të sektorit të shërbimeve sociale

Korniza e rezultateve për matjen e progresit

QËLLIMI

Korniza e rezultateve e paraparë në këto udhëzime synon të ndihmojë zyrat e UNICEF-it që në mënyrë të rregullt dhe efektive të bëjë matjen e progresit me qëllim forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve. Korniza është në përputhje me veprimet strategjike për planifikim, zhvillim dhe mbështetje më të mirë të fuqisë punëtore të shërbimit social. Ndërsa këto fusha të ndërhyrjes janë konceptuale në vijimësi, është e njohur se puna për planifikimin, zhvillimin dhe mbështetjen e fuqisë punëtore të shërbimit social tashmë është duke u zhvilluar në shumë vende dhe në faza të ndryshme. Prandaj rekomandohet që kuadri i rezultateve të përditësohet rregullisht për të tri fushat e gjera të rezultateve.

TREGUESIT

Treguesit e paraparë në kornizën e rezultateve do të ndihmojnë në matjen e suksesit të përpjekjeve të UNICEF për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social për mbrojtjen e fëmijëve dhe të kontribuojë drejtpërdrejt në arritjen e përgjithshme të Objektivit 3 në Planin Strategjik të UNICEF-it.

Treguesi i rezultatit PS 3.3.b. mat masën e shërbimeve, përfshirë shërbimet sociale, për vajzat dhe djemtë që kanë qenë përjetuar dhunë. Më pas, në nivel të output-it, matet disponueshmëria e shërbimeve sociale, duke u fokusuar në cilësinë e shërbimeve sociale, nëpërmjet një sistemi të sigurimit të cilësisë. Përveç kësaj, disponueshmëria e punonjësve të shërbimit social për 100,000 fëmijë, si dhe disponueshmëria e punonjësve të shërbimit social të certifikuar në ofrimin e shërbimeve për mbrojtjen e fëmijëve janë mjete kritike për matjen e shërbimeve sociale.

KRITERET E MATJES PËR TREGUESIN 3.A.1. SISTEMI I SIGURIMIT TË CILËSISË PËR PUNËN E SHËRBIMIT SOCIAL

Treguesi i outputit në lidhje me sistemin e sigurimit të cilësisë (3.a.1) përdor katër kriteret për të matur progresin e arritur. Secili prej katër komponentëve shënohet nga 1 në 4 në bazë të fazës së zhvillimit ose zbatimit. Një vend supozohet të ketë një sistem të sigurimit të cilësisë në vend nëse plotësohen katër kriteret: (1) një kornizë normative; (2) një sistem të mbikëqyrjes dhe mbështetjes; (3) një sistem për licencimin ose akreditimin e punës sociale; dhe (4) Një sistem të gjerë kombëtar të informacionit mbi burimet njerëzore (IBNj).





Treguesit për matjen e përpjekjeve për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit social

- **Indikator i Rezultatit i UNICEF PS 3.3.b.** Numri i vajzave dhe djemve që kanë qenë pre e dhunës e që janë trajtuar nga shërbimet shëndetësore, sociale ose shërbimet e drejtësisë/zbatimit të ligjit
- **UNICEF PS Treguesi i outputit 3.a.1.** Numri i vendeve që kanë një sistem të sigurimit të cilësisë për punën e shërbimit social
- **Treguesi i Outputit MVR 45** Numri i punonjësve të shërbimit social me përgjegjësi për mbrojtjen e fëmijëve për 100,000 fëmijë
- **Treguesi i ardhshëm i udhëzimit të programit të VAC 3.1(d).1** Numri dhe përqindja e punëtorëve të shërbimeve sociale që janë certifikuar për të punuar me fëmijët viktime, nëpërmjet programeve të mbështetura nga UNICEF

Grafiku në vijim ofron një shpjegim të katër kritereve dhe shkallëve të matjes.

Pas vlerësimit të pikëve të secilës prej katër kritereve sipas pikëve të mësipërme prej një deri në katër, arrihet një rezultat i përbashkët për sistemin e

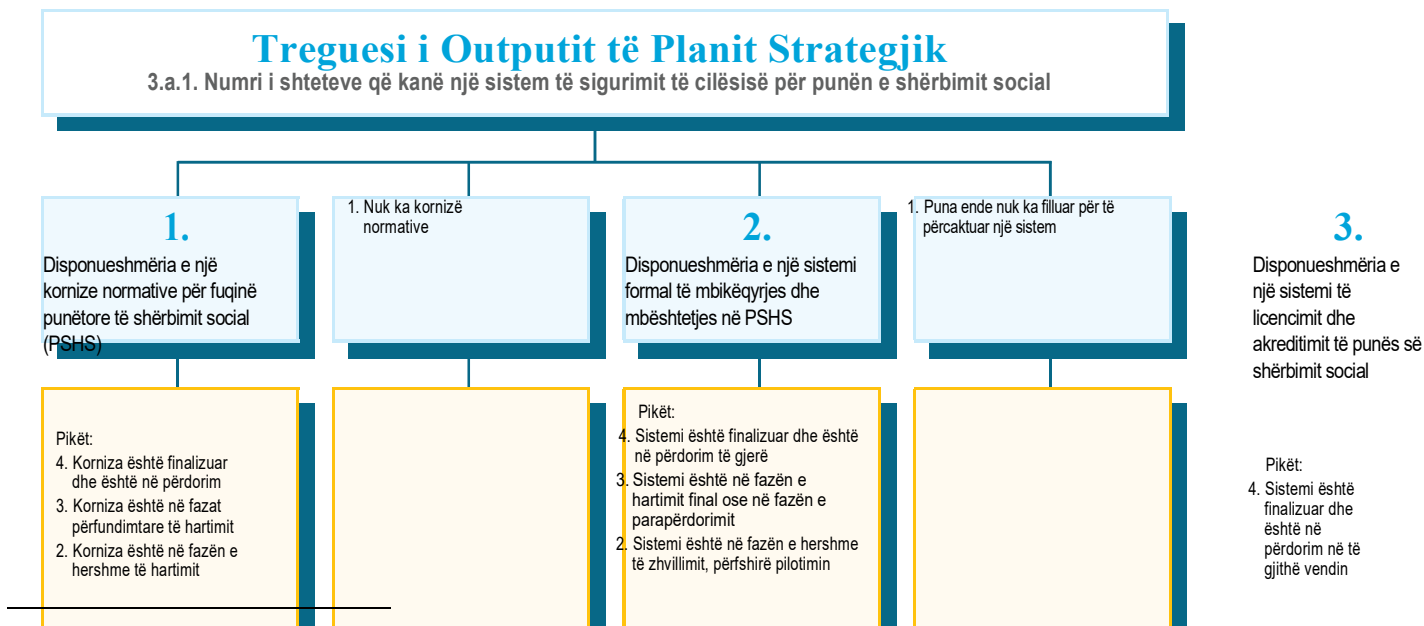
sigurimit të cilësisë për fuqinë punëtore të shërbimit social si në vijim:

- Pikët 13-16: Sistemi për sigurimin e cilësisë është i zhvilluar mirë
- Pikët 9-12: Sistemi i sigurimit të cilësisë është mesatarisht i zhvilluar
- Pikët 5-8: Sistemi i sigurimit të cilësisë është në faza të hershme të zhvillimit
- Pikët 4: Nuk ka zhvillim në fushën e sistemit të sigurimit të cilësisë

OPERACIONALIZIMI I KORNIZËS SË REZULTATEVE

Të gjitha zyrat e UNICEF inkurajohen të përfshijnë këta tregues në matricat e tyre të rezultateve të DPV-së dhe në RAM. **Manuali i Treguesit të Mbrojtjes së Fëmijëve**²⁵ për Planin Strategjik jep përkufizime dhe udhëzime të rëndësishme për mënyrën e funksionalizimit të kornizës dhe rezultateve të masës. Një numër i pyetjeve të monitorimit strategjik (SMQs) në modulën e vlerësimit të rezultateve të UNICEF (RAM) ofrojnë mënyra të thjeshtuara të raportimit mbi progresin e bërë në arrijten e rezultateve.

FIGURA 3. Treguesi 3.a.1 – matja e kritereve të sistemit të sigurimit të cilësisë për punën e shërbimit social



²⁵ Zyrat e vendeve duhet të kenë qasje në versionin më të fundit të Manualit të Indikatorëve për Zonën e Qëllimit të PS-

3. Sistemi është në fazën finale të zhvillimit, duke përfshirë edhe fazën e hershme të përdorimit
2. Sistemi është në fazën e hershme të hartimit, përfshirë pilotimin
1. Nuk ka sistem

4.

Disponueshmëria e një sistemi kombëtar për mbledhjen e të dhënave për punën e shërbimit social (SIBNj)

Pikët:

4. Sistemi është duke u përdorur në mbarë vendin
3. Sistemi është në fazën finale të zhvillimit ose në fillim të përdorimit
2. Sistemi është duke u krijuar, përfshirë pilotimin
1. Nuk ka sistem

Raportimi vjetor përmes SMQ-ve (referojuni Manualit të Treguesit për Mbrojtjen e Fëmijëve për udhëzime të mëtejshme se si të përdoren kriteret e pikëve të përmendura këtu)



TABELA 1. Kuadri i Rezultateve për Forcimin e Fuqisë Punëtore të Shërbimit Social për Mbrojtjen e Fëmijëve

Nr.	Deklarata e Rezultateve dhe Treguesit	Referim	Burimi i të dhënave
Fuqia punëtore e shërbimit social në nivel kombëtar dhe nënkombëtar është mirë e planifikuar, zhvilluar dhe mbështetur për të kryer një sërë funksionesh dhe për të siguruar një vazhdimësi të shërbimeve të mbrojtjes së fëmijëve			
1	<p>Disponueshmëria e një sistemi të sigurimit të cilësisë për punën e shërbimit social</p> <p>Përkufizimi i Manualit të Planit Strategjik për Treguesit: Sistemi i sigurimit të cilësisë për punën e shërbimit social përfshin katër kritere:</p> <p>Kriteri 1: Disponueshmëria e një kuadri normativ për fuqinë punëtore të shërbimit social (PSHS) në nivel kombëtar dhe/ose nënkombëtar</p> <p>Kriteri 2: Disponueshmëria e një sistemi formal të mbikëqyrjes dhe mbështetjes në PSHS</p> <p>Kriteri 3: Disponueshmëria e një sistemi për licencimin ose akreditimin e punës sociale</p> <p>Kriteri 4: Disponueshmëria e një sistemi kombëtar për grumbullimin e të dhënave për Sistemin Informativ të Burimeve Njerëzore të PSHS (SIBNj)</p> <p>Shkallëzimi: Secili prej katër komponentëve vlerësohet nga 1 në 4 në bazë të fazës së zhvillimit ose zbatimit.</p> <p>Shih Manuali i Planit Strategjik për Treguesit në fushën e Objektivit 3 të Planit Strategjik për përkufizime dhe informacione të hollësishme për secilin nga kriteret dhe kuadrin e vlerësimit.</p>	<p>PS i UNICEF</p> <p>Treguesin 3.a.1</p> <p>Treguesi i outputit të RAM</p> <p>Dhuna ndaj fëmijëve (VAC)</p> <p>Treguesi i udhëzuesit të programit (i ardhshëm)</p>	<p>Ekzistojnë burime të shumfishta të të dhënave në nivel vendi që lidhen me kornizat normative, sistemet e mbikëqyrjes dhe mbështetjes, sistemet për licencimin ose akreditimin e punës sociale dhe sistemin mbledhës të të dhënave në mbarë vendin.</p> <p>Zyrat në vend duhet të specifikojnë burimet përkatëse të të dhënave.</p>
2	<p>Numri i punonjësve të shërbimit social me përgjegjësi për mbrojtjen e fëmijëve për 100,000 fëmijë</p> <p>Përkufizimi: PSHS është definuar si punëtorë, të paguar dhe të papaguar, qeveritare dhe joqeveritare, të cilët janë pjesë e stafit të sistemit të shërbimeve sociale dhe kontribuojnë në kujdesin, mbështetjen, promovimin e të drejtave dhe fuqizimin e popullsisë të cënueshme që shërbehen nga sistemi i shërbimit social.</p> <p>Përkufizimi i INSPIRE: Numri i punëtorëve të shërbimit social të cilët janë përgjegjës për ofrimin e shërbimeve të mbrojtjes (ose mirëqenies së fëmijës) të shprehura si raport për 100,000 fëmijë.</p> <p>Punëtorët e shërbimit social përfshijnë ata që ofrojnë shërbime ose informacione për përfituesit lidhur me mbrojtjen e fëmijëve ose mirëqenien e fëmijëve; ata mund të përfshijnë edhe ata që punojnë me udhëheqësit dhe organizatat e komunitetit për të mobilizuar shërbimet për popullsitë e cënueshme.</p> <p>Llojet e punëtorëve të shërbimit social mund të regjistrohen në bazë të kuadrit (zakonisht të përcaktuara në nivel kombëtar), pavarësisht nëse janë licencuar ose certifikuar, sipas nivelit të arsimit (p.sh. me ose pa arsim të mesëm të lartë) dhe sipas llojit të postit (qeveritarë kundrejt jo-qeveritarë).</p> <p>Numri: Numri i punëtorëve socialë me përgjegjësi për mbrojtjen e fëmijëve ose shërbimet e mirëqenies së fëmijëve gjatë vitit kalendarik të kaluar</p> <p>Emëruesi: Popullsia e përgjithshme e fëmijëve nga popullata e përgjithshme është ndarë me 100,000 në vitin e kaluar kalendarik.</p>	<p>Treguesi i outputit të RAM 45</p> <p>Treguesi i udhëzimit të programit të VAC 4.1.1 (i ardhshëm)</p>	<p>Sistemet e të dhënave administrative</p>

Nr.	Deklarata e Rezultateve dhe Treguesit	Referim	Burimi i të dhënave
Fuqia punëtore e shërbimit social në nivel kombëtar dhe nënkombëtar është e planifikuar mirë, zhvilluar dhe mbështetur për të kryer një sërë funksionesh për sigurimin e vazhdimësisë së shërbimeve të mbrojtjes për fëmijët			
3	<p>Numri dhe përqindja e punëtorëve të shërbimeve sociale që janë certifikuar për të punuar me fëmijët viktime, nëpërmjet programeve të mbështetura nga UNICEF</p> <p>Përkufizimet: Për punonjësit e shërbimit social, ju lutemi referojuni përkufizimit në Treguesin # 2 më lart.</p> <p>I certifikuar: I certifikuar do të thotë punëtorët e shërbimeve sociale që marrin pjesë dhe përfundojnë një program trajnimi që është zyrtarisht i njohur nga qeveria dhe/ose ofrohet nga një ofruer trajnimi i miratuar në nivel kombëtar. Nuk ekziston një program trajnimi global i "standardizuar" dhe programet e trajnimit janë hartuar (a) në nivel kombëtar dhe nënkombëtar dhe (b) për punonjësit e shërbimeve sociale që ofrojnë shërbime të ndryshme gjenerike dhe/ose të specializuara për fëmijët viktime dhe (c) nëpërmjet një certifikate për përfundim të trajnimit të miratuar nga qeveria dhe/ose ofruesi i trajnimit në nivel kombëtar.</p> <p>Në programet e mbështetura nga UNICEF, është e domosdoshme që UNICEF ZQ/nën-zyrat të ofrojnë mbështetje teknike me qëllim të zhvillimit të programit/pakos së trajnimit që mund të dakordohet me partnerë të ndryshëm në nivel kombëtar dhe që miratohet nga qeveria. Në disa raste, zyrat e UNICEF-it ofrojnë mbështetje financiare për organizimin e këtyre programeve.</p> <p>Lloji i trajnimit mund të ndryshojë në varësi të kategorive të punëtorëve të shërbimit social që janë në shënjestër, ku disa shembuj përfshijnë:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ trajnime gjenerik pesë-ditor/javor për mbrojtjen e fëmijëve për çdo vit; ▪ trajnime të specializuara për menaxhimin e çështjeve për punëtorët e menaxhimit të çështjeve; ▪ trajnime të specializuara për shëndetin mendor dhe stafin mbështetës psikosocial/vullnetarë. <p><i>** Megjithëse ky tregues është harmonizuar me udhëzimet e ardhshme të Programit të UNICEF-it për parandalimin dhe reagimin ndaj VAC dhe zotimet korporatave të UNICEF-it të bëra në Planin Strategjik 2018-2021, zyrat e vendeve inkurajohen që të zhvillojnë një tregues të përgjithshëm si më poshtë:</i></p> <p>Numri dhe përqindja e punonjësve të shërbimeve sociale që janë certifikuar për të ofruar shërbime për mbrojtjen e fëmijëve nëpërmjet programeve të mbështetura nga UNICEF</p> <p><i>Objekivi i zhvillimit të treguesit përmbledhës është matja e disponueshmërisë së punëtorëve të certifikuar të shërbimeve sociale të cilët ofrojnë një sërë shërbimesh për mbrojtjen e fëmijëve, duke përfshirë, por jo kufizuar, viktimat e VAC. Këto mund të përfshijnë shërbime të mbrojtjes së fëmijëve që lidhen me fëmijët në kontakt me ligjin, fëmijët në kujdesin alternativ, normat e dëmshme shoqërore, e kështu me radhë.</i></p>	Indikatori i udhëzimit të programit VAC 3.1 (d) .1 (i ardhshëm) Cross- referuar me treguesin SP 3.c.2 për Drejtësinë	Sistemet e të dhënave administrative

Plani i Zbatimit për Udhëzimet

Zyra e UNICEF-it mund të përdorë tabelën e mëposhtme për të zhvilluar një plan ambicioz por realist për të zbatuar udhëzimet për forcimin e fuqisë punëtore të shërbimit

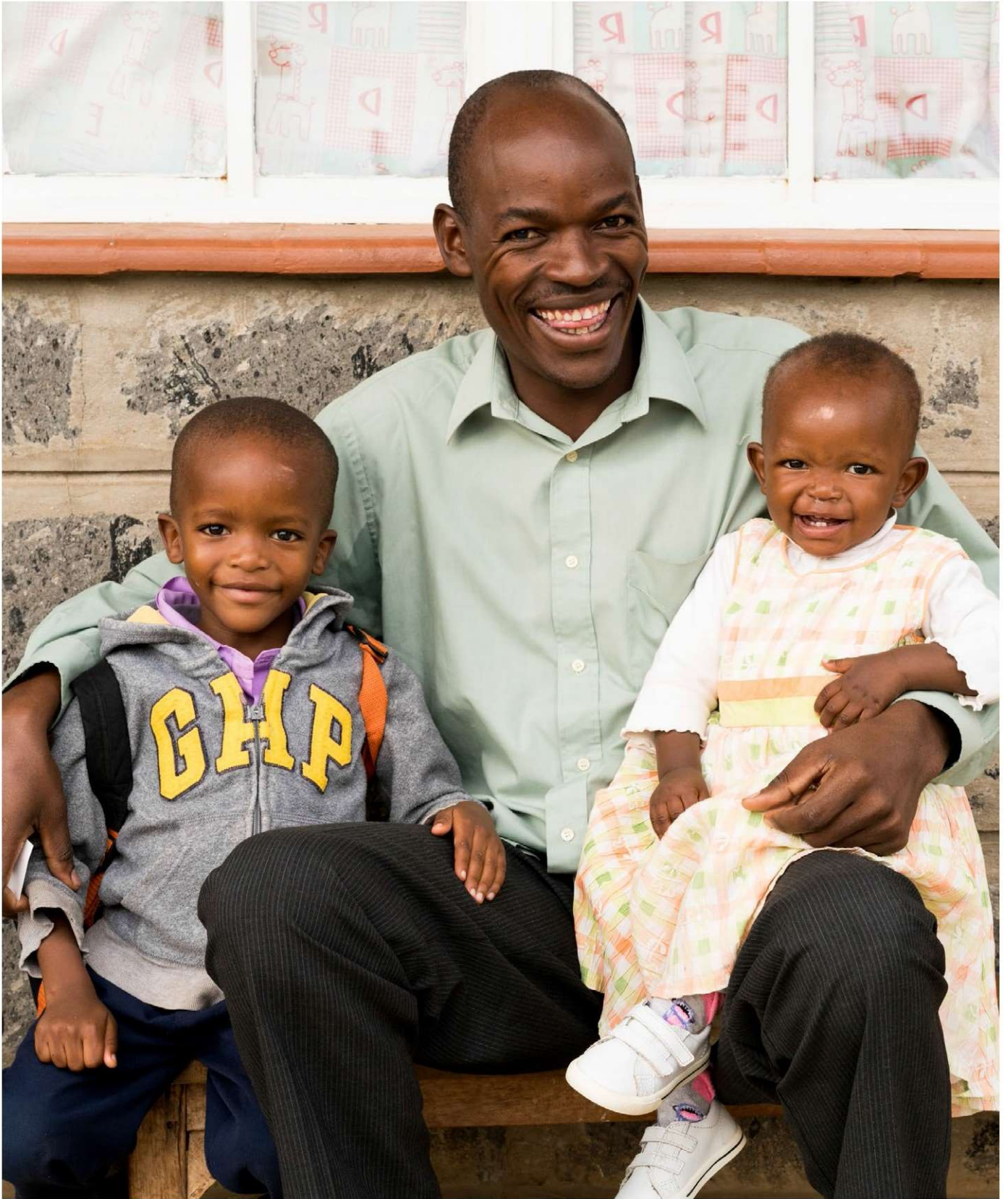
social për mbrojtjen e fëmijëve në nivel vendi në partneritet me akterët kryesorë.

Niveli i prioritetit	Veprimet prioritare	Afatet kohore	
		2018–2019	2020–2021
I lartë	Prioritizimi i forcimit të fuqisë punëtore të shërbimit social (PSHS) për mbrojtjen e fëmijëve në dokumentet e programeve të shtetit (DPV) dhe planet vjetore të punës	X	
I lartë	Të sigurohet që analiza aktuale/e ardhshme e UNICEF-it për Fëmijët, Gratë dhe të Rinjtë të përfshijë një pjesë të PSHS për mbrojtjen e fëmijëve	X	
I lartë	Mbështetja e qeverisë në krijimin e një Grupi Kombëtar të Liderit ose një mekanizmi koordinues shumë-sektorial në nivel kombëtar për forcimin e fuqisë punëtore	X	
I lartë	Mbështetje për kryerjen e një vlerësimi kombëtar të PSHS për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe zhvillimin e një Plani Kombëtar të Veprimit me Grupin Kombëtar të Liderit për të zbatuar rekomandimet nga Vlerësimi	X	
I lartë	Mbështetja e krijimit/forcimit të kuadrit normativ, p.sh., politikës dhe legjislacionit	X	
I lartë	Mbështetja e përkufizimit të roleve, funksioneve, llojeve dhe numrit të punëtorëve të shërbimit social	X	
I lartë	Avokoni me qeverinë që postet e PSHS të vendosen sipas kuadrit normativ dhe numrave të nevojshëm		X
I lartë	Mbështetja e zhvillimit të kostimit dhe standardeve financiare për PSHS	X	
I lartë	Mbështetja e krijimit të një funksionimi të vazhdueshëm të një mekanizmi të koordinimit multisektorial të nivelit kombëtar të mandatuar me zhvillimin e standardeve të kurrikulës, arsimit, trajnimit dhe mbikëqyrjes për PSHS	X	
I lartë	Mbështetja e zhvillimit të sistemeve të licencimit dhe akreditimit		X
I mesëm	Përfshirja në treguesit e DPV/Modulit për Vlerësim të Rezultateve (RAM) të ndërlidhur me forcimin e PSHS që janë në përputhje me Planin Strategjik të UNICEF-it	X	
I mesëm	Mbështetja e krijimit të politikave të barabarta të burimeve njerëzore për PSHS		X

I mesëm	Mbështetja e krijimit dhe funksionimit të shoqatave kombëtare dhe/ose shoqatat në nivel nën-kombëtar dhe këshillat e PSHS të lidhura me shoqatat ndërkombëtare		X
---------	--	--	---

SHËNIMET

- a http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- b https://www.unicef.org/about/execboard/files/SP_presentation_for_new_EB_members.pdf
- c <http://www.socialserviceworkforce.org/>
- d https://www.unicef.org/about/execboard/files/Lessons_learned_in_SP_implementation-EN-6Jun2016.pdf
- e <http://www.socialserviceworkforce.org/defining-social-service-workforce>
- f https://www.unicef.org/southafrica/SAF_brief_isibindi.pdf
- g http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/Cash-Plus-in_Practice.pdf
- h <http://www.socialserviceworkforce.org/sites/default/files/uploads/Case-Management-Concepts-and-Principles.pdf>
- i <http://www.socialserviceworkforce.org/resources/investing-those-who-care-children-social-welfare-workforce-strengthening-conference-report>
- j <https://www.ifsw.org/>
- k https://www.unicef.org/health/files/UNICEF_Health_Strategy_Final.pdf
- l <http://www.socialserviceworkforce.org/resources/para-professionals-social-service-workforce-guiding-principles-functions-and-0>
- m https://www.unicef.org/cholera/Chapter_1_intro/05_UNICEF_Core%20Commitments_for_Children_in_Humanitarian_Action.pdf
- n <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2014/11/Children-in-care1.pdf>
- o <http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/State%20of%20the%20Social%20Service%20Workforce%202015%20Report%20-%20A%20Multi-Country%20Review.pdf>
- p <https://www.ifsw.org/global-standards/>
- q <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2793275/#R33>
- r <http://www.dacum.org/>
- s <http://www.alternativecaremooc.com/index.php/en/>
- t http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/The%20Role%20of%20Social%20Service%20Workforce%20Strengthening%20in%20Care%20Reforms_0.pdf
- u <http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/State%20of%20the%20Social%20Service%20Workforce%202015%20Report%20-%20A%20Multi-Country%20Review.pdf>
- v <https://www.ifsw.org/>
- w <https://www.iassw-aiets.org/>
- x https://www.westerncape.gov.za/assets/departments/social-development/supervision_framework_for_the_social_work_profession_in_south_africa_2012.pdf
- y <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/599028>
- z http://pscentre.org/wp-content/uploads/volunteers_EN.pdf
- aa http://www.lmip.org.za/sites/default/files/documentfiles/Skills_Shortages_in_South_Africa_-_Entire_eBook_0.pdf
- ab <http://familycarefirstcambodia.org/>



Publikuar nga UNICEF

Seksioni për mbrojtjen e fëmijëve

Divizioni i Programit

3 United Nations Plaza

New York, NY 10017

E-mail: childprotection@unicef.org

Faqja: www.unicef.org

© United Nations Children's Fund (UNICEF)

Shkurt 2019