

EKONOMIKAS UN KULTŪRAS AUGSTSKOLA

Studiju programma “Kultūras vadība”

Agnese Kravcova

**BRĪVPRĀTĪGO MOTIVĒŠANA
KULTŪRAS PASĀKUMOS
REĢIONĀLAJOS BĒRNU UN JAUNIEŠU
CENTROS**

Bakalaura darbs

Darba zinātniskais vadītājs

MBA, docente Jeļena Budanceva

Rīga 2020

Noslēguma darba novērtējuma lapa

Bakalaura darbs “Brīvprātīgo motivēšana kultūras pasākumos reģionālajos bērnu un jauniešu centros.”

(darba veids)

(darba nosaukums)

(turpmāk teksta – Darbs) ir izstrādāts Ekonomikas un kultūras augstskolas studiju programmā

“Kultūras vadība”.

Es, Agnese Kravcova, kā Darba vienīgais autors, atļauju / neatļauju (*vajadzīgo pasvītrot*)

(vārds, uzvārds)

Ekonomikas un kultūras augstskolai publiskot savu Darbu pilnā apjomā (ieskaitot arī pilna Darba komplektācijā ietilpstošus Darba failus).

.....

(paraksts, datums)

Darba zinātniskais vadītājs: Jeļena Budanceva

(vārds, uzvārds)

.....

(paraksts, datums)

Darba normkontrolieris: Jekaterina Bierne

(vārds, uzvārds)

.....

(paraksts, datums)

Darba recenzents:

(vārds, uzvārds)

.....

(paraksts, datums)

Darbs ir ieteikts aizstāvēšanai Valsts pārbaudījuma komisijā.

Studiju programmas Kultūras vadība direktore Jeļena Budanceva

Bakalaura darbs aizstāvēts Valsts pārbaudījuma komisijas 2020. gada 20. janvāra sēdē un novērtēts ar atzīmi ()

Valsts noslēguma komisijas priekšsēdētājs

.....

(vārds, uzvārds)

.....

(paraksts, datums)

ANOTĀCIJA

Agnese Kravcova. Bakalaura darbs. Brīvprātīgo motivēšana kultūras pasākumos bērnu un jauniešu centros. Rīga: Ekonomikas un kultūras augstskola, 2020.

Bakalaura darba apjoms ir 74 lappuses (neskaitot pielikumus). Darbs satur 14 pielikumus uz 29 lapaspusēm. Bakalaura darbs sastāv no Ievada, Analītiskā apskata daļas, Situācijas izpētes daļas, Pētījumu rezultātu daļas, Secinājumu un priekšlikumu daļas un Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksta. Darbs satur 5 tabulas, 9 attēlus, 24 pielikumus uz 35 izmantotās literatūras un informācijas avotus.

Pētījuma aktualitāte: Reģionālajos bērnu un jauniešu centros nepieciešama brīvprātīgo motivēšana, lai jaunieši ņemtu dalību kultūras pasākumos, tāpat jauniešus ir svarīgi motivēt, lai tie spertu pirmo soli darbā un gūtu pieredzi kultūras nozarē. Pēdējo gadu laikā statistika liecina, ka brīvprātīgo skaits ir audzis, taču ne pietiekami.

Pētījuma mērķis: Izpētīt motivēšanas teorētiskās nostādnes un praksi Latvijas bērnu un jauniešu centros, lai sniegtu ieteikumus brīvprātīgo motivēšanā reģionālajos bērnu un jauniešu centros kultūras pasākumos.

Pētījuma metodes: Datu ieguvei darba autore izmantoja tādas metodes, kā anketēšanu, vecumā no 13-25 gadiem, ar mērķi noskaidrot jauniešu motivāciju veikt brīvprātīgo darbu. Darbā tika veikta brīvprātīgo nozares ekspertu intervija ar mērķi noskaidrot speciālistu viedokli par brīvprātīgo motivēšanu un to dažādām iespējām. Darba autore izmantoja novērojuma metodi. Savukārt, iegūto rezultātu apstrādei izmantotas tādas metodes kā interviju transkripcija, grafiskā analīze, kā arī aprakstošā statistika.

Sniegtie rezultāti: izstrādāti ieteikumi brīvprātīgo motivēšanai un piesaistei reģionālajos Bērnu un jauniešu centros

Atslēgas vārdi: Brīvprātīgais darbs; bērnu un jauniešu centrs; motivēšana; kultūras pasākumi; reģions.

ANNOTATION

Agnese Kravcova. Bachelor's Thesis. Voluntary work's youth involvement in cultural events in regional children's and youth centers. Riga: The University of Economics and Culture, 2019.

Bachelor's Thesis consists of 74 pages (not including appendices). The work contains 14 attachments on 29 pages. The Thesis consist Introduction, Analytical inspected parts, Practical parts, Conclusions and proposals and Bibliographic list. The thesis contains 5 tables, 9 pictures, 35 sources of literature and information.

Research relevance: Regional Children and Youth Centers require motivation of volunteers to engage young people in cultural activities, and it is important to motivate young people to take the first step and gain experience. In recent years, statistics show that the number of volunteers has increased, but not enough.

Research goal: Explore theoretical frameworks and practices for motivating volunteers at Children and Youth Centers to provide guidance on motivating volunteers at regional Children and Youth Centers.

Research methods: The author used a questionnaire, 13-25 years old, to find out the motivation of young people to volunteer. The work involved interviewing experts in the field of volunteering with the aim of finding out the opinion of specialists about motivation of volunteers and their various possibilities. Instead of the author's practice, an observation method was used. In turn, the results obtained were processed using methods such as interview transcription, graphic analysis, and descriptive statistics.

Main findings: Developed recommendations for motivation and volunteering at regional children's and youth centers.

Keywords: Volunteering, Children and youth centre, motivation, cultural events, region.

АННОТАЦИЯ

Агнесе Кравцова. Бакалаврская работа. Мотивирование добровольцев на культурных мероприятиях в региональных детских юношеских центрах. Рига: Высшая школа экономики и культуры, 2019.

Объём бакалаврской работы – 74 страниц (не считая приложения). Работа содержит 14 вложений на 29 страницах. Бакалаврская работа состоит из Введения, Аналитической части, Практической части, Выводов и предложений и Библиографического списка. . Бакалаврская работа содержит 5 таблиц, 9 изображение, 24 приложения к 35 источникам литературы и информации.

Актуальность исследования: В региональных детских и юношеских центрах необходима мотивация добровольцев, чтобы молодежь была заинтересована принимать участие в культурных мероприятиях, также важно мотивировать молодежь, чтобы они сделали первые шаги на рынке труда и приобрели опыт. Статистика последних лет показывает, что количество добровольцев увеличилось, но недостаточно.

Цель исследования: Изучить теоретические подходы и практики к мотивации в детско-юношеских центрах, для разработки предложений мотивация волонтеров в областных детских и молодежных центрах.

Методы исследования: Автор использовал такие методы, как разработка анкеты, для детей и молодежи в возрасте от 13 до 25 лет, чтобы выяснить мотивацию молодых людей к волонтерству. Для этого исследования было проведено интервью с экспертами волонтерской отрасли, чтобы узнать мнение специалистов о мотивации волонтеров и их различных возможностях. Автор использовала метод наблюдения. Для обработки полученных результатов использовались такие методы как транскрипция интервью, графический анализ, а также описательная статистика.

Результаты: Разработанные рекомендации по мотивации и привлечению волонтеров в региональных детских и юношеских центрах.

Ключевые слова: добровольная работа, детско-юношеский центр, мотивация, культурные мероприятия, регион.

SATURS

IEVADS	7
1. ANALĪTISKAIS APSKATS.....	10
1.1. Motivēšanas vispārējs raksturojums	10
1.2. Motivēšanas specifika kultūras jomā	24
1.3. Brīvprātīgā darba vispārējs raksturojums	25
1.4. Brīvprātīgo motivēšanas specifika.....	30
2. SITUĀCIJAS ANALĪZE	34
2.1. Brīvprātīgais darbs Latvijā.....	34
2.2. Darbs ar brīvprātīgajiem jauniešu centros	36
2.3. Brīvprātīgo iesaiste Talsu novada Bērnu un jauniešu centra kultūras projektos – gadījuma analīze	41
3. PĒTĪJUMA REZULTĀTI	46
3.1. Brīvprātīgo anketēšanas rezultāti.....	46
3.2. Ekspertu viedoklis par bērnu un jauniešu centru darbu ar brīvprātīgajiem	51
3.3. Brīvprātīgo monetārā un nemonetārā motivēšana kultūras pasākumos.....	57
3.4. Motivēšanas sistēmas izstrāde jauniešiem	59
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI	68
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS	70
PIELIKUMI	74

IEVADS

Darba autores bakalaura tēma ir brīvprātīgo motivēšana kultūras pasākumos reģionālajos bērnu un jauniešu centros.

Brīvprātīgais darbs ir sociālās līdzdalības forma, kas tiek veikta sabiedrības labā, individuāli vai grupās, no brīvas gribas, nestājoties darba tiesiskajās attiecībās, kā arī savu prasmju un brīva laika ziedošana sabiedrības mērķu labā. Brīvprātīgie savu darbu var veikt valstiskās kā arī nevalstiskās organizācijās, kā arī privātā zonā. Brīvprātīgais darbs var tikt veikts dažādās nozarēs gan sportā, gan kultūrā u.c. Pēdējos gados brīvprātīgais darbs kļuvis aizvien populārāks. Ne velti 2011. gads ir pasludināts par brīvprātīgo darba veicēju gadu. Brīvprātīgā darba mērķis ir palīdzēt risināt sabiedrībai aktuālas problēmas, kā arī veicina zināšanu, prasmju un iemaņu attīstību, kā arī brīvā laika lietderīgu pavadīšanu. Bērnu un jauniešu centri ir vieni no nevalstiskajām organizācijām, kuri sniedz šādu iespēju jauniešiem pilnveidoties dažādās nozarēs, piemēram, kultūrā. Pašvaldībās un īpaši kultūras un sociālajā jomā trūkst darbinieku, tāpēc ir ļoti nepieciešami brīvprātīgā darba veicēji, jeb brīvprātīgie darbinieki, kuri var aizstāt trūkstošo darba spēku. Jaunatneslietas.lv liecina, ka Latvijā ir 24 1211 jauniešu un 173 Bērnu un jauniešu centri, brīvprātīgo skaits Latvija ir ļoti mainīgs ik gadu, konkrētu brīvprātīgo darbinieku skaitu, kuri strādā ir ļoti grūti noteikt, jo ne visi brīvprātīgā darba veicēji ir reģistrējušies, lai varētu veikt statistiku, tajā kāda ir brīvprātīgo darbinieku plūsma Latvijā.

Reģionālajos bērnu un jauniešu centros nepieciešama brīvprātīgo motivēšana, lai jaunieši ņemtu dalību kultūras pasākumos. Pēdējo gadu statistika liecina, ka brīvprātīgo skaits ir audzis, taču ne pietiekami.

Bakalaura darba objekts: Bērnu un jauniešu centri

Pētāmais priekšmets: Brīvprātīgo motivēšana

Bakalaura darba mērķis ir izpētīt motivēšanas teorētiskās nostādnes un praksi Latvijas bērnu un jauniešu centros, lai sniegtu ieteikumus brīvprātīgo motivēšanā reģionālajos bērnu un jauniešu centros kultūras pasākumos.

Bakalaura darba mērķa sasniegšanai izvirzīti šādi **uzdevumi**:

1. Izpētīt un izanalizēt teorētisko literatūru par motivēšanu un brīvprātīgo darbu kultūras pasākumos;
2. Analizēt Bērnu un jauniešu centrus, to darbību un pieeju darbam ar brīvprātīgajiem.
3. Veikt pētījumu un analizēt rezultātus, izmantojot anketēšanas un intervijas metodes.

4. Izstrādāt ieteikumus brīvprātīgo motivēšanai un piesaistei reģionālajos bērnu un jauniešu centros.
5. Izstrādāt secinājumus un izvirzīt priekšlikumus brīvprātīgo motivēšanai reģionālajos Bērnu un jauniešu centros.

Bakalaura darba izstrādes laikā tika izmantotas šādas **datu ieguves metodes**:

1. Anketēšana;
2. Ekspertu intervija;
3. Novērojums.

Bakalaura darba izstrādei izmantotas šādas **datu apstrādes metodes**:

1. Transkripcija;
2. Grafiskā metode;
4. Aprakstošā statistika.

Pētījuma ierobežojumi: Darbā ir iekļauta vecuma grupa no 13-25 gadiem, kas sniedz respondentu ierobežojumu, jo ir konkrēta aptaujājamo grupa, kuri var būt reģistrēti reģionālajos bērnu un jauniešu centros kā brīvprātīgā darba veicēji, darba autores izveidotajā aptaujā piedalījās 182 respondenti. Darba autore padziļināti pētīja tikai četrus centrus Kurzemē un vienu Vidzemē. Līdzīgu pētījumu brīvprātīgā darba jomā Latvijā ir salīdzinoši maz un saistībā ar bērnu un jauniešu centriem nav atrodamī. Darbā tika veiktas sešas ekspertu intervijas no dažādiem pieredzējušiem darbiniekiem, kuri veic savu darbu ar brīvprātīgā darba veicējiem dažādos novados. Statistikas dati Kantar TNS no 2017. gada veikuši pētījumu par rīdzinieku iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā. Pēdējo trīs gadu laikā tiks 14% rīdzinieku ir iesaistījušies brīvprātīgajā darbā.

Bakalaura darbs sastāv no 3 nodaļām. Darba pirmajā nodaļā ir izpētīti teorētiskie materiāli par motivēšanu, darba autore noskaidroja, kas ir motivēšana, lai izskatītu un analizētu dažādu autoru teorētiskos viedokļus par motivēšanas veidiem, to nozīmi un mērķiem, kā arī noskaidroja brīvprātīgā darba vispārējo raksturojumu un to kāda ir motivēšanas specifika kultūras jomā. Otrajā nodaļā tiek apskatīts brīvprātīgais darbs Latvijā un tā nozīme. Darba autore izveidojusi gadījuma analīzi par brīvprātīgo iesaisti Talsu novada Bērnu un jauniešu centra kultūras projektos, kā arī tiek aprakstīti darba autores izvēlēti reģionālie bērnu un jauniešu centri,. Trešajā darba nodaļā tiek apkopoti pētījuma rezultāti par brīvprātīgo motivēšanu, no anketēšanas rezultātiem, kurā tika aptaujāti jaunieši no dažādām Latvijas vietām vecumā no 13-

25 gadiem, kā arī apkopotas sešas brīvprātīgo nozares ekspertu intervijas, kuri veic savu ikdienas darbu ar brīvprātīgā darba veicējiem. Eksperti intervijās sniedza pieredzējušu viedokli par brīvprātīgo motivēšanu no dažādām pusēm. Trešās nodaļas nobeigumā balstoties uz pirmajā nodaļā apskatīto teorētisko bāzi, kā arī sešām ekspertu intervijām un empīriskiem datiem, tiek izstrādāta motivēšanas sistēma brīvprātīgo jauniešu motivēšanai un piesaistei reģionālajos bērnu un jauniešu centros, kā arī izstrādāts kā izmantot monetāros un nemonetāros motivātorus kultūras pasākumos pret brīvprātīgā darba veicējiem reģionālajos bērnu un jauniešu centros. Bakalaura darba nobeigumā tiek apkopoti secinājumi un izstrādāti priekšlikumi par jauniešu motivēšanu un iesaisti kultūras pasākumos reģionālajos bērnu un jauniešu centros.

Pētījuma laikā tika iegūta skaidrāka izpratne par motivēšanu un brīvprātīgo darbu kultūras nozarē, tāpat darba autore ieguva sapratni par jauniešu motivēšanu reģionālajos bērnu un jauniešu centros no teorijas viedokļa, kā arī autore ieguva motivēšanas nozīmīgumu bērnu un jauniešu centru organizācijas darbībā kultūras pasākumos.

1. ANALĪTISKAIS APSKATS

1.1. Motivēšanas vispārējs raksturojums

Tā kā darba mērķis ir brīvprātīgo motivēšanas izpēte, tad darba autore aplūko dažādu autoru idejas un teorijas. Ir daudz dažādu definīciju par jēdzieniem „motivācija” un „motivēšana”. Daudzu teorētiku skaidrojumi atšķiras, bet kopumā daudzi jēdzieni pārklājas.

Valērija Praudes un Jakova Beļčikova grāmatā „Menedžments” tiek skaidrots, ka motivēšana ir darbinieku stimulēšana izvēlēties kādu no rīcības alternatīvām, lai sasniegtu organizācijas un personiskos mērķus (Plaude & Beļčikovs, 2001). Motivēšana sākas ar vajadzību noteikšanu un to apmierināšanas nepieciešamību. Rodoties dažādām vajadzībām, cilvēks meklē iespējas to apmierināt. Tātad, pēc autores domām, jāizvēlas attiecīgā rīcība, lai sasniegtu mērķi. Motivēšanai ir ļoti daudz dažādu jēdzienu un tik pat dažādu nozīmju.

Motivēšana ir dinamisks process, kurš sekmē gan organizācijas, gan darbinieku mērķus. Menedžeri lielākoties sadarbojas ar cilvēkiem, tiem ir būtiski saprast kāpēc konkrētais cilvēks, dotajā brīdī uzvedas tā, kā tie uzvedas un ar dažādiem paņēmieniem varētu novērst to uzvedību virzot uz konkrēto mērķi. Motivēšana ir sarežģīts uzdevums, jo motivēšanu ir grūti novērtējama, to var noteikt tikai no uzvedības konkrētajam personāžam (Plaude & Beļčikovs, 2001).

Motivējot darbinieku, organizācija samazina izdevumus, jo darba kvalitāte un apjoms tiek pacelts augstākā līmenī un reizē arī nepazaudēti tik ļoti nepieciešamie darbinieki (Plaude & Beļčikovs, 2001).

Motivācija ir salīdzinoši jauns jēdziens, kas ASV ieviests 20. gs. četrdesmitajos gados (Eideirs, 2007). Vārds “motivācija” ir cēlies no latīņu valodas “movere”, kas tulkojumā nozīmē “kustēties” (Luhans, 1992). Motivācija ir personības psiholoģisko faktoru jeb motīvu kopums, kas izraisa uzvedību un piešķir tai virzienu jeb nosaka uzvedības mērķi. Motivācija ir dinamisks process, kurā lietojot psiholoģiskās, sociālās, ekonomiskās un tiesiskās metodes un līdzekļus, sekmē darbinieku un organizācijas mērķus sasniegšanu (Praude & Beļčikovs, 2001). Organizāciju izaicinājums, kuri ikdienā strādā ar brīvprātīgajiem, ir atrast pareizo pieeju to motivēšanai, tādā veidā stimulējot kvalitatīvāk un aktīvāk piedalīties brīvprātīgā darba veikšanā. Motivācija mudina darboties vēlamajā mērķa virzienā, kā arī kontrolē darbības. Darba autore min, ka cilvēka motivēšanu var uzskatīt par dzinējspēku, kas virza notikumus uz priekšu.

Motivācija ir nozīmīgs faktors, jo tas ļauj cilvēkam sākt strādāt, kā rezultātā ietekmē darba rezultātu. Motivāciju var raksturot trīs atzaros – virziens, uz kuru cilvēks dodas, lai sasniegtu rezultātu, pūles, kuras tiek pielietotas, lai ar garīgo un fizisko spēku nonāktu līdz rezultātam, kā arī neatlaidība, kas neļauj atkāpties no mērķa par spīti neveiksmēm un dažāda veida šķēršļiem (Vīksna, 2009).

Motivācija apkopo cilvēku iekšējo un ārējo nepieciešamības, jeb vajadzības kopumu, kas mudina strādāt, bet motivēšana ir process, kas sekmē jaunieti veikt brīvprātīgā uzdevumus organizācijas pastāvēšanai un augšanai.

Motivācija mīt ikvienā no cilvēkiem, citiem tā ir liela citiem, lai paveiktu nepieciešamos darbus kvalitatīvi, mokas ar motivācijas trūkumu. Motivācijai ir divi rašanās avoti – iekšējā un ārējā motivācija. Iekšējā motivācija nāk no paša cilvēka, darbinieka, taču ārējā motivācija ir tā, kura rodas kāda cita rīcības rezultātā. Kā piemēru var minēt darbiniekus, kuri pēc pašu iniciatīvas veiks kādu noteiktu darbu, taču citiem pirmkārt, ir vairākas reizes jāatgādina, lai veiktu darbu, otrkārt, izdarītais darbs ir paviršs, ka pēc darba autores domām, darbinieks labāk nebūtu darījis konkrēto darbu vispār (Auerbach & Dolan, 1997).

Iekšējās motivācijas rezultātā personai rodas interese vai vēlme, kura tiek atgriezeniski iegūta no padarītā darba, darba autore uzskata, ka iekšējā motivācija eksistē mūsos iekšēji un tās darbība noteikti nebūtu ietekmējami citādā veidā. Iekšējais kontroles loks nosaka personības ieinteresētību paša darbā. Iekšējā motivācija ir dabisks veids, kā sasniegt sev vēlamos mērķus un rezultātus, intereses rezultātā iegūstot arī papildus zināšanas. Katram cilvēkam ir tieksme attīstīties un augt un tā ir saistīta ar personības vērtībām un vajadzībām, kas būtu apskatāmas Maslova hierarhijā.

Apskatot ārējo motivāciju, kurai savukārt ir ierosinātājs no ārpuses. Šīs motivācijas stimulētājs var būt kāda rīcība, kas pamudina konkrētai darbībai. Algotā darbā šī motivācija veikt pilnvērtīgu darbu varētu būt naudas izteiksmēs. Tātad darbinieks būs motivēts iegūt labumu sev, nevis tāpēc, ka gūst prieku no veicamā darba.

Neskatoties uz to, ka ārējā ir tendēta uz iekšējiem motīviem. Ir nepieciešama kāda cilvēkam interesējoša interese, kas motivētu virzīties uz vēlamo uzvedību.

Darba autorei veicot salīdzinājumu iekšējai un ārējai motivācijai secina, ka tās abas kontrolē uzvedību un cilvēka iekšējo darbību un no tā var secināt, ka uzvedība var mainīties, ja tā tiek samazināts vai pazaudēts šis ārējais motivēšanas faktors. Darba autorei šķiet, ka iekšējā motivācija var darboties arī bez atgriezeniskās saites.

Motivācija var ietekmēt ieinteresētību kādas darbības veikšanā, kura ietekmēs gala rezultātu. Ja cilvēkam nav ieinteresētība un motivācija, tad darbs tiek veikts nekvalitatīvi un pavirši. Ļoti daudz cilvēkiem ir nepieciešama motivācija, ārējā motivācija, kuru gala rezultātā sniedz kādas emocijas. Ieinteresētība veikt noteiktu darbu ir darbinieka apzināta motivācija (Vīksna, 1999). Cilvēkam motivācija paaugstinās, kad tiek ievērots viņa individuālais darbs un šī motivācija var kļūt par veiksmīgas ikdienas pamatprincipu.

Motivācijas modeļi un teorijas

Dažādi procesi pamatā ir balstīti uz dažādām teorijām un modeļiem, arī motivācijai ir savi modeļi un teorijas, kuras gadu gaitā ir mainījušas un papildinātas, ienesot inovatīvu nozīmi vai domu. Pirmsākumos bija radušies trīs motivēšanas modeļi, jeb klasiskās motivēšanas teorijas:

1. **Tradicionālais modelis**, kas saistās ar F. Teilora un menedžmenta skolu, kur svarīgs menedžera uzdevums bija pārliecināties, ka darbs tiek veikts pilnvērtīgi, ja arī tas ir garlaicīgs, neinteresants un vienmuļš. Rezultātā, lai darbinieki strādātu labi tie bija jāmotivē, respektīvi, jo vairāk darbinieks izdarīja, jo vairāk viņš nopelnīja. Šī modeļa pamatā bija darbinieka slinkums un neieinteresētība veicot attiecīgo darbu, kas tika labots ar motivēšanu naudas izteiksmē (Praude & Beļčikovs, 2001).

Pēc autores domām, šis modelis lielākoties strādā mūsdienās, motivējot darbiniekus. Tomēr, lai kā dažreiz liktos, nauda mūsdienās ir svarīgs moments motivēšanā. Taču jāsaprot, ka šāda veida motivācija nedrīkst būt vienīgā, jo tādējādi organizācija var vienā brīdī nespēt samaksāt ‘motivējošo’ summu.

2. **Savstarpējo attiecību modelis**. E. Meijo atklāj, ka sociālajās attiecībās darba vidē ir liela nozīme. Šī iemesla dēļ E. Meijo ierosina vadītājus motivēt savus darbiniekus, spiežot savā ziņā uz jūtu pogas, sakot tiem, ka tie ir vajadzīgi un neaizstājami. Darba autorei šķiet, ka šāda veida modelis strādā atsevišķās nozarēs, jo mūsdienās ir teiciens: “Neviens nav neaizstājams”, kas apgāž visu savstarpējo attiecību modeli.

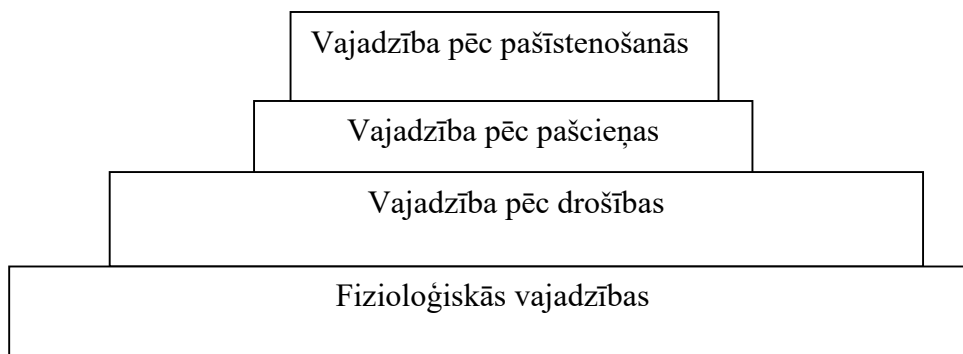
3. **Cilvēku resursu modelis**. Vēlāk pēc iepriekšējiem modeļiem, teorētiski sākuši kritizēt modeļus, pamatojoties uz to, ka tā ir darbinieku maldināšana un manipulēšana ar tiem. Teorētiski uzskatīja, ka darbinieki jau tā tiek motivēti ar dažādiem veidiem, ka nav nepieciešams tos motivēt vēl papildus. Darbinieki no sava darba gūst gandarījumu, tāpēc tiem var piešķirt lielāku atbildību darba izpildē, atļaut lielāku rīcības brīvību, lai tādā veidā darbinieki tiktu motivēti darbu veikt labi (Praude & Beļčikovs, 2001).

Darba autore secina, ka klasiskās motivēšanas teorijas ir vienvēidīgas. Pirmsākumos šādi modeļi strādāja ļoti veiksmīgi, taču kā jau darba autore minēja, mūsdienās šādas metodes reti, kur nostrādā uz darbiniekiem, jo katram indivīdam ir savas vajadzības un nepieciešamības. Tādējādi nepieciešams katram darbiniekam pieiet individuāli.

Ļoti aktīvi dažāda veida teorijas radušās 20.gs. vidū, kur no visām rezultējušās tikai četras. Šīs četras teorijas visnotaļ var saukt par visiem zināmām teorijām, lai motivētu cilvēkus.

Satura motivēšanas teorija

Saturiskās teorijas, kuras ir zināmas, kā “vajadzību” teorijas, kuras pamatā ir balstītas uz indivīda vajadzībām un to apmierināšanu. Motivēšanas teorijas un to izmantojums praksē ir visai plašs. Tiek izdalītas četras mūsdienu satura motivēšanas teorijas. Viena no zināmākajām vajadzību teorijas autoriem ir amerikāņu psihologs Abrahams Maslovs, kas uzskatīja, ka cilvēkam ir noteikts vajadzību kopums. A. Maslovs salika šīs vajadzības prioritārā secībā. **Maslova modelim** ir trijstūra forma, jeb piramīdas forma. Tas ir iemesls tam, ka augstāku vietu vajadzība ieņem hierarhijā. Pamatojoties uz šo teoriju, cilvēkam vispirms ir jāpiepilda savas pamatvajadzības, lai varētu tiekties pēc personīgās izaugsmes un attīstības. Maslova modelis sastāv no piecām vajadzību kategorijām (1.att.).



1.att. A. Maslova vajadzību hierarhija (Avots: Forands, 2004, 54.lpp.)

Fizioloģiskās vajadzības, jeb izdzīvošana (ēdienu, dzīvesvietu, atpūtu utt.), visiem zināma kā pamatvajadzība, kas nodrošina dzīvības procesa nodrošināšanai nepieciešamās vajadzības. Darba autore uzsver, ka organizācijā šī vajadzība izpaustos, kā darba alga, komforts darba vidē, iespēja paēst, darba drošība un citas it kā pašsaprotamas ikdienišķas lietas.

Vajadzība pēc drošības (apdrošināšana, aizsardzība no negadījumiem), ir nepieciešamība justies ne tikai fiziski droši, bet arī ekonomiski un sociāli droši. Šī vajadzība rodas, tad, kad tiek apmierināta pirmā vajadzība- fizioloģiskā (Praude & Beļčikovs, 2001). Bez pirmā un otrā

līmeņa vajadzību apmierinājuma, kurus var uzskatīt par primārajiem, praktiski ir neiespējama normāla dzīve nevienam cilvēkam.

Trešajā līmenī ir vajadzība pēc piederības un mīlestības - tad kad viss nepieciešamais ir nodrošināts, un ir drošības sajūta, cilvēkam nepieciešams kontaktēties ar kādu, būt piederīgam kādai sociālai grupai, būt mīlētam un mīlēt (Praude & Beļčikovs, 2001).

Ceturtajā līmenī ir vajadzība pēc pašcieņas – visi cilvēki vēlas būt novērtēti par to, ko tas ir paveicis organizācijā vai kur citur. Cilvēks vēlas gūt panākumus un sasniegumus, tos sasniedzot, vēlas būt atzīts, ievērots un tikt piešķirti apbalvojumiem (Маслоу, 2006).

Vajadzība pēc pašīstenošanās, jeb pašrealizācija atrodas hierarhijas virsotnē un ir piektajā līmenī. Šī ir nepieciešamība attīstīt savas spējas, talantus, veidot savu “es” par to kāds tas ir spējīgs kļūt. Organizācijā darbiniekam ir iespēja eksperimentēt, piedāvāt līdzdalību projektu izstrādē un organizācijas pārvaldē (Forands, 2004).

Maslova teorija norāda, ka darbiniekus motivē tikai mērķis, kuru viņš vēlas sasniegt dotajā brīdī. No vienas vajadzības apmierināšanas noved pie jaunu vajadzību rašanos. Maslova teorija iespaido daudzus organizāciju vadītājus.

Darba autore uzskata, ka šī teorija sniedz ļoti daudz priekšrocību un var uzskatīt par teorijas pamatu motivēšanai. Taču pēc A. Maslova atziņām cilvēka vajadzības nekas nevar būt apmierinātas pilnībā, respektīvi, motivēšanas darbības princis ir bezgalīgs. Tas, kas nepieciešams cilvēkam ir ļoti atkarīgs no tā, kas viņam jau ir. Vajadzība ir kā ķēdes reakcija. Tiklīdz viena ir apmierināta, tai seko nākošā vēlme. Maslova teorijai ir arī trūkumi. Ne vienmēr pakāpiens uz pakāpienu iet secīgi. Šai nepastāv stipra hierarhija vajadzību struktūrai (Reņģe, 2007).

Pie satura teorijas pieder arī **Frederika Hercberga divu faktoru teorija** 1953. gadā F. Hecberhs ar domubiedriem aptaujāja kādu organizāciju, kurā strādā 200 darbinieki, lūdzot tiem uzskaitīt momentus, kad tie jūtas gandarīti par darbā paveikto un otrādi, kad jutušies neapmierināt pēc padarītā. Aptaujas rezultāti liecināja, ka faktori, kas liek darbiniekiem justies apmierinātiem par padarīto darbu atšķiras no faktoriem, kuri izraisa neapmierinātību. Hercbergs savā darbā "Darbs un cilvēka daba" apkopoja aptaujas rezultātus, ko izdalīja divās faktoru grupās:

- Higiēnas faktori (ārējie faktori, kuri saistīti ar darba apstākļiem);
- Motivētāji (iekšējie faktori, kuri saistīti ar darba saturu).

Motivētāji ir faktori, kuri motivē darbinieku strādāt labi un virza uz apmierinātību ar sevis paveikto darbu, bet šo faktoru trūkums reti izraisa neapmierinātību. Taču higiēnas faktori izraisa neapmierinātību, tad, ja šie faktori trūkst, un maz gadījumos, kad tie rod apmierinājumu. Sīkāku higiēnas faktoru un motivētāju sadalījumu (1.tabula).

1.tabula. Hečberga motivēšanas teorijas faktori (Avots: Praude & Beļčikovs, 2001, 79.lpp.)

Motivētāji (Faktori, kuri labvēlīgi ietekmē darbinieka apmierinātību ar darbu)	Higiēnas faktori (Faktori, kuri novērš darbinieka neapmierinātību ar darbu)
1. Panākumi darbā	1. Darba vietas saglabāšanas garantija
2. Panākumu atzīšana	2. Sociālais statuss
3. Darba process	3. Organizācijas darbība
4. Atbildības pakāpe	4. Darba apstākļi
5. Izaugsmes iespējas	5. Tiešā vadītāja attieksme
6. Profesionālā izaugsme	6. Personīgā dzīve
	7. Attiecības starp darbiniekiem
	8. Darba alga
	9. Attiecības ar padotajiem

Pie motivētājiem tiek atšķirti seši faktori: panākumi darbā, panākumu atzīšana, darba process, atbildības pakāpe, izaugsmes iespējas, profesionālā izaugsme - karjera, profesionālā izaugsme. Savukārt pie higiēnas faktoriem tiek atšķirti: darba vietas saglabāšanas garantija, sociālais statuss, organizācijas statuss, organizācijas darbība, darba apstākļi, tiešā vadītāja attieksme, personīgā dzīve, attiecības starp darbiniekiem, darba alga, kā arī attiecības ar padotajiem (Edeirs, 2007).

Darba autore uzskata, ka šīs teorijas pamatā ir mijiedarbība. Pietiek tikai ar vienu no motivētājiem, lai cilvēks būtu apmierināts ar to ko tas dara, bet tajā pašā laikā, ja trūkst kaut viens no higiēnas faktoriem, cilvēks var justies diskomfortabli, neapmierināti, līdz ar to ietekmējot viņa apmierinātību ar darbu, ko tas dara. Taču, ja notiek otrādi un higiēnas faktori darbā ir nodrošināti, tad cilvēks būs apmierināts, bet, lai darbs ko dara cilvēks tam sniegtu

pilnīgu labsajūtu, nepieciešams arī kāds no motivētājiem. Gandrīz vienmēr, motivētāju neesamība vai trūkums gandrīz vienmēr izraisa padoto neapmierinātību ar darbu.

Saskaņā ar Hercberga teoriju motivētāji attiecas uz darba saturu, tāpēc tie sniedz apmierinātību ar rezultātiem, kuri atkarīgi no darba. Higiēnas faktori attiecas uz vidi, kurā darbs tiek veikts. Darba autore uzsver, ka faktori nav saistīti ar darba pienākumu veikšanu, bet gan ar to apstākļu uzlabošanu. Šis viss parāda, ka vadītājam ir būtiski nodrošināt normālu darba vidi (Ukolovs & Mass, 2006).

Frederihs Hercbergs, kurš izstrādājis darbinieku motivēšanas teoriju un Abrahama Maslova izveidotajai teorijai ir daudz kopīgu atziņu. Kā piemēru var minēt, ka Hercberga piedāvātie faktori ir attiecināmi uz fizioloģiskām vajadzībām, taču motivētājus var salīdzināt ar Maslova piramīdas augstākā līmeņa vajadzībām. Abām šīm teorijām ir līdzība, taču reizē arī manāmas atšķirības. Piemēram, Maslova vajadzību teorija ietekmē darbinieku uzvedību. Tas ir, ja vadītājs kādam darbiniekam piedāvās apmierināt kādu no piramīdas vajadzībām, tad tam būs ļoti liela motivācija savus darba pienākumus veikt godpilni.

Taču, pretēji notiek ar Hercberga piedāvātiem faktoriem - tie tiks ievēroti tikai tad, kad to nepieciešamība tiks uzskatīta par pieciešamu.

Pēc dažādu literatūras avotu apskatīšanas darba autore secina, ka divu faktoru teorija tiek plaši pielietota menedžmentā un tiek pielietota dažādās organizācijās. Tā nav ideāla, jo to arī ļoti daudz kritizē par pētīšanas metodēm.

Otrs trūkums, kas piemīt Hercberga teorijai ir stipra korelācija starp darbinieka apmierinātību ar darbu. Taču ir arī citas situācijas, kur pastāv citi korelācijas sakari. Kā piemēru var minēt, darba kolektīvu kuram tajā patīk strādāt un tā rezultātā kolēģi kļūst tam par draugiem un tiek pamierināta sociālā vajadzība. Taču var būt citādi, ka cilvēkam patīk kolektīvs, jo tas klačojas un tam patīk vīt intrigas starp darbiniekiem, kā rezultātā tas var aizmirst par svarīgāko darba vietā - darba veikšanu (Armstrong, 2009).

Kritiskās pazīmes liecina, ka motivēšana jāuztver kā varbūtīgs process, kurš motivē cilvēku attiecīgā situācijā, kas var neietekmēt konkrēto personu, pat to pašu personu, citā situācijā.

K. Alderfera piedāvā ERG, jeb existence, relatedness, growth teoriju. Alderfers uzskatīja, ka Maslova vajadzību hierarhija nav pilnīga un uzlaboja to, piedāvājot savu vajadzību hierarhiju tikai trijās pakāpēs Eksistences vajadzības, piederības vajadzības, izaugsmes vajadzības. Atšķirības starp ERG teoriju un vajadzību hierarhiju ir, ka ERG teorijas modelis nepieņem tik

stingru progresu no pakāpiena uz pakāpienu. Teorija pieļauj, ka visas pakāpes var būt aktuālas jebkurā laikā. Kā piemēru, darba autore var minēt to, ka organizācijas vadītājs var motivēt darbinieku ar naudu, kas ir eksistences vajadzība, ar līdzdalību dažādās grupas, kas ir piederības vajadzība kā arī ar iespēju apgūt ko jaunu, kursus, studijās, kas ir izaugsmes vajadzība (Forands, 2000).

2.tabula. Maslova un K. Alderfera teoriju salīdzinājums (Avots: Kehre, 2004, 21.lpp.)

A.MASLOVS	K.ALDERFERS
Fizioloģiskās vajadzības	Eksistences vajadzība
Drošības - materiālās vajadzības	
Drošības vajadzības	Piederības vajadzība
Sociālās vajadzības	
Starppersonu vajadzības	
Pašpārliecinātības	Izaugsmes vajadzība
Pašapliecināšanās vajadzības	

Eksistences vajadzības ir fizioloģiskās un drošības vajadzības. Piederības vajadzības ir kontaktēšanās ar citiem, nepieciešamība būt saprastam un atzītam. Izaugsmes vajadzības iekļauj gan vēlēšanos pēc atzišanas un cieņas, gan pašapliecināšanos (2.tabula).

ERG modelis pieļauj, ka cilvēks, kurš nespēj panākt augstāko pakāpju vajadzību apmierināšanu var nonākt pie zemākajām un koncentrēties uz tām. Kamēr abi apakšējie ir līmeņi ir kaut cik ierobežoti pēc apmierinājuma, izaugsmes vajadzība nav ierobežota, bet saņemot apmierinājumu, tā pastiprinās (Praude & Beļčikovs, 2001).

Darba autore uzskata, ka Maslova vajadzību hierarhiju modelis ir apšaubāms, jo ne vienmēr tie darbojas hierarhija līmeņos, drošības vajadzības ir līdzvērtīgas kā fizioloģiskās vajadzības.

D. Maklelanda "piederības - vajadzības" teorija atšķirībā no Maslova un Hercberga teorijām palīdz labāk izprast darbinieku motivāciju no tā rīcības. Šāda teorija palīdz organizāciju vadītājiem vadīšanas procesā, tā iemesla dēļ, ka tas padara vieglāku lēmumu pieņemšanu saistībā ar motivējošo faktoru izvēli.

Šī teorija paredz, ka cilvēka vajadzības veidojas tā dzīves laikā un pieredzē. Teorijas autors ir D.C Maklelands, kurš balstās uz psihologa I. Atkinsona atziņas. Viņš uzskata, ka cilvēks nepiedzimst ar noteikti orientētām vajadzībām, bet gan iegūst un tās attīsta.

Cilvēkiem pastāv trīs aktuālas vajadzības: panākumi, sadarbība un vara. Katra no šīm vajadzībām ir cilvēkā dominējoša, tā mainās no vecuma, ikdienas darbībām un zināšanām utml.

Panākumu cilvēkus var motivēt:

- grib sasniegt rekordus;
- panākumus izvērtē, salīdzinot ar saviem vai kolēģu darbības rezultātiem ;
- rūpējas par darba kvalitāti un atbilstošu novērtējumu;
- parasti nosaka mērķu posmus, lai novērtētu progresu;
- risina problēmas un uzņemas atbildību;
- ciena saspringtu un grūtu darbu.

Sadarbības cilvēkus var raksturot šādi:

- izjūt nepieciešamību būt uzticamiem kolektīvā un iepatikties;
- koncentrēti uz savstarpējām attiecībām ar kolēģiem, vēlas savā kolektīvā uzņemt citus, vēlas iepazīt kolēģus, tuvināties tiem;
- nepieciešamība pēc sadarbības kopēja darba grupās;
- pēc iespējas cenšas izvairīties no riska.

Varas cilvēkus var raksturot šādi:

- vēlēšanās veikt savu darbu radoši un patstāvīgi;
- gatavi riskēt, var uzticēt darbu, ko citi uzskata par neiespējamu;
- spējīgi mainīties paši un mainīt apkārtējos;
- rūpējas par savu reputāciju, statusu;
- vēlas dot padomus un savām idejām gūt atsaucsmi;
- spējīgi uztvert kopsakarības, lai sasniegtu mērķi (Dāvidsone, 2008).

Šīs teorijas pamatā ir uzskats, ka mūsdienās atsevišķi svarīgas ir augstākās pakāpes vajadzības, jo zemākos līmeņos vajadzības ir apmierinātas (Praude & Beļčikovs, 2001).

Norises motivēšanas teorijas

Norises motivēšanas teorijas koncentrē vadītāju uzmanību iemesliem, kāpēc darbinieki izvēlas noteiktu rīcību, lai tiktu apmierinātas konkrētas vajadzības. Pie norises motivēšanas teorijām pieskaitāmas Gaidu teorija, Taisnīguma motivēšanas teorija, L. Potera un E. Loulera modelis.

Gaidu motivēšanas teorijā pamatā ir pieņēmums, ka esamība nav vienīgais cilvēka motivēšanas iemesls. Cilvēkam šajā procesā nepieciešama arī gaidīšana, lai konkrētā darbība veicinātu nepieciešamo vajadzību. Gaidu teorijas autori ir V. Vrūms, D. A. Nadlers un E. Loulers, kuri izvirzīja šādus principus:

- Uzvedība ir atkarīga no personiskām spējām un ārējo faktoru ietekmes;
- Paši darbinieki pieņem lēmumus par rīcību organizācijā;
- Katram cilvēkam ir dažādas vajadzības un mērķi;
- Cilvēki izdarīs izvēli starp uzvedības veidiem cerībā uz attiecīgiem rezultātiem, atalgojumu un nepieciešamību apmierināšanu (Praude & Beļčikovs, 2001).

Gaidas var noteikt, pēc pašu cilvēka vērtējuma, kā kādu notikumu varbūtību. Pēc gaidu motivēšanas teorijas pastāv trīs savstarpēji saistītas gaidas"

- Pūles - rezultāti;
- Rezultāti - atalgojums;
- Atalgojums-vērtība (Vorončuka, 2009).

Pielietojot praksē gaidu teoriju, vadītājam ir jāzina darbinieka vēlmes, lai pēc tam tās varētu salīdzināt ar paredzēto darba atalgojumu. Protams, viss notiek saskaņojoties ar darbinieku. Pēc tam darba ņēmējam ir jābūt gatavam darīt visu, lai saņemtu atalgojumu, attiecīgi padarītajam. Gaidu teorija parāda to saikni starp pūlēm, rezultātiem un atalgojumu.

Taisnīguma motivēšanas teorija un tās autors Dž. S. Adamss secināja, ka darbinieki subjektīvi nosaka attiecību starp saņemto atalgojumu un pieliktajām pūlēm un pēc tam salīdzina visu ar darba kolēģiem (Plaude & Beļčikovs, 2001).

Taisnīguma teorija paredz, ka darba rezultāti, kas ir alga, prēmijas utml. ir materializētas, taču arī abstrakti, kas ir sociālās attiecības, pašapliecināšanās, karjeras perspektīva u.c. Lai sasniegtu rezultātu, viennozīmīgi vajag patērēt laiku, prasmes un zināšanas. Cilvēkiem, kuriem nav taisnīguma izjūtas, cenšas labot situāciju ar dažādiem paņēmieniem, kā, piemēram, samazina savas pūles, lai sasniegtu to pašu rezultātu; mēģina paaugstināt savu atalgojumu pēc pārrunām

ar vadītāju, kurš pieņem lēmumus un prasa labāku laiku; maina salīdzināšanas objektus, lai nomierinātu sevi, ka tomēr citiem ir vēl sliktāk; ietekmē darba procesu, lai pārējiem palielinātos pūles vai samazinātos rezultāti; apzināti sagroza darba rezultātus, lai samazinātu neapmierinātības sajūtu; atstāj neapmierinošu situāciju -maina darbu vai specialitāti, vai pat karjeras virzienu (Praude & Beļčikovs, 2001).

Taisnīguma teorija paredz, ka kamēr darbinieki neuzskata, ka tie saņem pilnvērtīgu atalgojumu par paveikto darbu, viņi būs nemotivēti strādāt. Darba autore uzskata, ka par savu atalgojumu nevajag stāstīt apkārt, jo tas rada skaudīgas situācijas, kad rodas taisnīgums.

Sešdesmitajos gados Porters un Loulers attīstīja tālāk Gaidu teoriju un izstrādāja kompleksu motivēšanas teoriju, kuru nosauca par **Portera un Loulera** modeli. Šis modelis aptver gaidu teoriju un taisnīguma teoriju (Vorončuka, 2009).

Darba autore šo modeli vēlas apskatīt īsumā, tāpēc no tā ir šādi secinājumi:

- darbinieku sasniegumi ir atkarīgi no to pūlēm, prasmēm un spējām;
- pieliktās pūles ir atkarīgas no atalgojuma (pēc subjektīvas vērtēšanas) un pūļu un atalgojuma saistības vērtējuma;
- Pēc darba padarīšanas var būt iekšējs pašapmierinājums un ārējas atalgojuma formas, kas ir darba alga, prēmijas, atzinība no vadītāja, paaugstināšana amatā;
- atalgojumam ir savs atalgojuma taisnīguma vērtējums par kādu darba rezultātu un tas ir būtisks iemesls garīgajam apmierinājumam;
- apmierinājums var būt iekšējs vai ārējs, tas atkarīgs no atalgojuma formas;
- apmierinājums uz cilvēka rīcību nākotnē ir atgriezeniskā saite (Praude & Beļčikovs, 2001).

Lai darba vadītājs spētu motivēt savus darbiniekus, tam ir jāizveido sistēma, kurā vienlīdz darbojas pūles, prasmes, rezultāti, atalgojums un apliecinājums.

Monetārā motivēšana

Monetārā motivēšana nozīmē, ka darba devējs par paveikto darbu sniedz finansiālu pateicību darba ņēmējam. Savukārt nemonetārā motivēšana ir visi citi bonusi, kurus sniedz darba devējs savam darbiniekam un nav saistīti tiešā veidā finansiālā izteiksmē. Protams, ka ļoti lielu izmaksu no monetārā atalgojuma sedz ikmēneša darba alga, kas ir garantētā finansiālā atlīdzība (Ešenvalde, 2008).

Darba autore vēlas uzsvērt, ka monetārajam atalgojumam ir arī mainīgā daļa, kura ir saistīta ar darbinieka sasniegtajiem rezultātiem, organizācijas peļņas rezultātiem, attīstības dinamiku. Šāda veida atalgojuma daļai ir būtiska nozīme darbinieka motivēšanai. Darba autore uzskata, ka šāda darbinieku motivācija nav stabila un nav garantēta, taču tas ir papildus labums, ko darba devējs var sniegt darba ņēmējam ar mērķi motivēt to.

Monetārā atalgojums sevī ietver:

- **Prēmijas**, kas ir mainīgs darba devēja maksājums, kas atkarīgs no konkrētā darbinieka pienācīgas savu saistību izpildes un darba rezultātiem/kvalitātes/ kvantitātes. Izšķir īstermiņa un ilgtermiņa prēmijas, individuālās prēmijas, grupu prēmijas un speciālās amatu prēmijas, kā arī svētku prēmijas.
- **Īstermiņa prēmija** parasti ir samaksa par mazāku laika periodu nekā viens gads. Šīs prēmijas izmaksa ir grūti administrējama, jo bieži jāveic darbinieku sasniegumu novērtēšanu un izmaksu saskaņošanu ar vadību, taču tā ir motivējoša, it īpaši tajās organizācijās, kur izmaksā mazas algas, tādējādi tiek stimulēta īstermiņa motivācija.
- **Ilgtermiņa prēmija** ir gada vai ilgāka laika maksājumi par noteiktiem sasniegumiem par darba kvalitāti un apjomu. Šī metode ietver sevī to, ka darbinieks tik motivēts ilgtermiņā un pēc autores domām ir vispopulārākais prēmiju veids finanšu sektorā. Prēmija tiek izmaksāta gada beigās.
- **Individuālā prēmija** ir vienreizējs maksājums kādam konkrētam darbiniekam par labi padarītu darbu, piemēram, novadītu projektu. Šis prēmijas veids nodrošina organizācijas mundrumu novērtēt katru darbinieku, jo tas prasa adekvātu komunikāciju – pārējam personālam ir jāsniedz paskaidrojumi, kāpēc šis darbinieks saņem naudas balvu no organizācijas.
- **Speciāla amatu prēmija** ir noteiktai amatu grupai radīts motivējoša metode. Šī metode noteikti iekļauj sevī individuālus darba rezultātus un to individuālu izskatīšanu. Kritēriji šai metodei nav saistīti ar pārējo darbinieku sasniegumiem un vērtēšanas metodēm. Lielākoties speciālo amatu prēmija tiek radīta viss ienesīgākajai amatu grupai, piemēram, klientu apkalpošanas speciālistiem.
- **Svētku prēmija**, pastāv arī šādas prēmijas, kuras zaudē mainīgā atalgojuma statusu, jo svētki būs, tie nekur nepazudīs. Tie ir neatkarīgi no kompānijas ienākumiem un

attīstības. Lielākoties, ja vienreiz organizācija ir sākusi maksāt, tad to parasti turpina, jo nemaksāšanas gadījumā var zust darbinieku motivācija.

- **Piemaksas** ir vienreizējs maksājums par darba veikšanu, kura var būt saistīta ar kāda cita darbinieka aizvietošanu vai pēkšņu darba daudzuma palielināšanos. Darba autore uzsver, ka mūsdienās ir piemaksas par to, ka darbinieki darba laikā nesmēķē, vai arī veic darbu nakts stundās, vai veselībai kaitīgos apstākļos. Piemaksa par papildus darbu vai darbu nakts stundās, protams, tiek veiktas saskaņā ar likumdošanu.
- **Virsstundu apmaksa** tiek veikta, ja darbinieks veic darbu pēc sava normālā darba laika, kas tiek atrunāts darba līgumā. Ja darbinieks pārsniedz savas darba stundas, darba devējam ir jāveic apmaksa likumā noteiktā kārtībā (Ešenvalde, 2008).

Darba autore uzskatīja tikai būtiskākās monetārās metodes, taču tās ir vēl un vēl uzskaitāmas. Monetārā motivācija uz kultūras jomā strādājošajiem brīvprātīgajiem jauniešiem neattiecas, tie vairāk koncentrējas uz nemonetāro motivēšanu, jo brīvprātīgajam darba nevar būt mērķis iegūt finansiālu labumu.

Nemonetārā motivēšana

Nemonetārai motivēšanai ir daudz dažādu veidu, kā motivēt jauniešus brīvprātīgā darba veikšanai. Darba autore uzskaita tikai dažus punktus, kas var būt nemonetārā motivēšana.

Nemonetārā motivēšana raksturojama, kā dažāda veida labumi vai apbalvojumi par kvalitatīvu darbu. Nemonetārais atalgojums ir jebkāds atalgojums, ja vien tā nav nauda. Tās var būt gan mazas dāvanīņas, gan īpaša godināšana darbinieku vidū, tāpat, arī plīks “paldies” var būt nemonetāra motivēšana.

Pēc autores domām, tā ir atlīdzība, kura nav kā maksa par padarīto, neskatoties uz to ka nemonetārais atalgojums nevar pastāvēt bez monetārā, tas ir motivējošs darbiniekiem kas sastāv no šādiem elementiem:

- **Autotransports.** Mūsdienās ļoti daudz firmām, gan pašvaldības iestādēm ir transportlīdzeklis, jeb tā sauktais dienesta transports. Tā ir kompānijai piederoša automašīna, kura ir piešķirta lietošanā, slēdzot līgumu par automašīnas nosacījumiem. Darba autore vēlas uzsvērt, ka dienesta auto tiek piešķirts augsta līmeņa vadītājiem un amatu izpildītājiem. Šis organizācijai ir dārgs personālā motivēšanas elements. Taču motivācijas elements pārvēršas par monetāro un saucas — piemaksa par automašīnu.

- **Atvieglājumi,** kuri tiek saprasti kā visdažādākie labumi, tie var būt komandējumi ar atmaksātu

dzīvesvietu un ceļojumu. Darba autore vēlas uzsvērt, ka arī vitamīnu un piena produktu piešķiršana darbiniekiem ir motivējošs faktors. Darba devējs atvieglojumu piešķiršanā ir atvērts fantāzijas lidojumiem, lai darba uzdevumi tiktu uzlaboti, ievērojot un nepārkāpjot likumā noteiktās prasības.

- ***Apmaksātas sporta un veselības veicināšanas nodarbības:*** Lielākoties darbiniekiem tiek piešķirtas veselības apdrošināšanas, kurās ir iekļauta fiziskās aktivitātes un to atmaksa, taču ja tā nav, tad tie var tikt piešķirti kā atsevišķi atvieglojumi, kas pēc autores novērojumiem no privātās dzīves, ir ļoti pieprasīti darba tirgū.

- ***Apmācību un komunikāciju aktivitātes:*** mūsdienās kursi, atsevišķa izglītība nav iegūstama par baltu velti, tāpēc kā atsevišķs motivēšanas veids ir ļoti labs, ja organizācija veic nepieciešamos finansēšanas pasākumus darbiniekam, kurš to ir nopelnījis.

- ***Izaugsmes iespējas:*** viens no bonusiem, kurš arī ietekmē finansiālo pusi- darba algu.

- ***Elastīgs darba laiks:*** Darba laiks nav tā lieta ar ko varētu variēt, taču par labiem nopelniem ir iespēja darbiniekam izvēlēties kādā darba režīmā strādāt, būtiskākais ir tikai tas, ka darbs tiek paveikts kvalitatīvi un tik pat ražīgi kā parastā darba laikā.

- ***Portatīvais dators:*** Mūsdienās ļoti daudz organizācijas motivē darbiniekus labi strādāt, lai iegūtu darba instrumentu, tāpat arī uzsvars tiek likts uz citām tehnoloģijām, kas motivētu darbinieku (Ešenvalde, 2004).

Pēc darba autores domām cilvēku, darbinieku, brīvprātīgo var ietekmēt dažādi faktori, neskatoties uz to, ka tiek iztērētas finanses, tas nebūs tiešs finansējums cilvēkam, piemēram, brīvprātīgajam, kādā no kultūras pasākumiem tiek piešķirta brīvbiļete, taču organizācija par šo biļeti samaksā, vai arī brīvprātīgajam iedod atvieglojumu pusdienām, taču par to tika samaksāts, bet pašam brīvprātīgajam tas ir par velti. Pēc autores domām, iedarbīgāka ir gan monetārā, gan nemonetārā metode, jo katrai no šīm metodēm ir savi plusi. Katram jaunietim ir skaidrs, ka par brīvprātīgo naudu tam nemaksās prēmiju vai tml., tāpēc nemonetārā metode ir efektīvāka. Piemēram, brīvprātīgajam tiek piešķirta automašīna uz laiku, kamēr tiek veikts brīvprātīgais darbs, piemēram, aizvest dokumentus. Nemonetāra motivēšana ir daudzveidīga un šajā jomā var izpausties, galvenais, lai guvējs ir darba devējs, nevis pats brīvprātīgais, respektīvi, lai dokumenti tiek nogādāti, nevis tāpēc, lai brīvprātīgais izvizinātos organizācijas automobili. Tā visnotaļ ir specifika kultūras jomā, jo finansējums ir pietiekoši maz, lai ļoti neizpaustos ar šādām aktivitātēm un motivēšanas metodēm, sīkāk autore aplūkos to 1.2. daļā.

1.2. Motivēšanas specifika kultūras jomā

Kultūras jomā strādā cilvēki ar māksliniecisko motivāciju, kas nodrošina saikni starp radošajām personībām un esošo, kā potenciālo klientu. Lai arī kopš 2011.gada pieaug kultūras darbinieku atalgojums, tomēr motivācija veidot karjeru šajā nozarē nav finansiāla. Neatkarīgi no jomas un organizācijas veida, tā darbības, darbinieku skaita un lieluma, tam ir nepieciešama motivēšanas sistēma. Kultūras jomas darbinieku motivēšana ir būtiska, lai visiem kultūras organizācijā strādājošajiem būtu viens mērķis, kas vienlaikus ir izaicinoši, taču nepavisam grūti sasniedzami. Kultūras organizācijās lielākoties darbojas pašmotivēti cilvēki, kas iesaistījušies organizācijas darbā tās mērķu dēļ. Tomēr tas, ka darbinieki nāk uz darbu pašmotivēti, darba vadītāju tas neatbrīvo no amata, ka nav jāveic darbinieku motivācija. Motivācijas izšķirošais punkts ir tas, ka bez motivēšanas darbinieki neveic pilnvērtīgi savu darbu un pieprasa ļoti daudz. Kultūrā ļoti svarīgi ir sadalīt pienākumus. Iemesls kāpēc visbiežāk traucē un veicina komandas dalībnieku motivācijas mazināšanos ir:

- pārāk lielas vai pārāk mazas prasības;
- pārāk daudz vai pārāk maz veicamu darbu;
- uzdevumi, kuri rada lielu slodzi un nogurumu;
- pārāk stingri darba nosacījumi, kas neļauj pieņemt individuālus un radošus lēmumu;
- pārāk maz atsauksmju un atzinību no projektu vadītāja;
- iekšējie konflikti komandā;
- vājš komandas gars.

Lai mobilizētu organizācijas profesionālos un garīgos resursus un pilnvērtīgi izmantotu tos kopīgā mērķa sasniegšanai, vadībai jācenšas motivēt darbiniekus, pārliecināt viņus par kopīgiem mērķiem, jo vienmēr rodas problēmas, ja darbinieki nav gatavi labprātīgi ieguldīt visus spēkus savu un organizācijas mērķu sasniegšanā (Raulfs, 2006). Tā kā kultūras uzņēmējdarbības ievērojamākais resurss ir cilvēki, tad nepieciešamība attīstīties un pilnveidoties ir nozīmīgs katra uzņēmuma izaugsmes faktors. Lai motivācija nemazinātos, liela loma ir tam, kāds ir spējīgs komandas vadītājs. Prasmīgs un vērīgs vadītājs, regulāri vērojot, var secināt, kāds ir katra darbinieka motivācijas līmenis.

Lai kultūras darbinieki strādātu radoši un efektīvi, tiem ir nepieciešami skaidri definēti un saprotami darba uzdevumi, kā arī stimulējoša motivācija. Jābūt skaidri saprotamiem un sasniedzamiem mērķiem, kā arī konkurētspējīgam atalgojumam, kas pakārtots objektīvi fiksējamiem darbību rezultātiem. Piemēram, pēc darba autores domām, darbiniekiem sasniedzot labākus rezultātus iepriekšējā periodā, sezonā (apmeklējuma pieaugums, korekta

budžeta izmantošana, telpu nomas ieņēmumu pieaugums), darbiniekiem iespējamās piemaksas algai vai prēmijas gada beigās, kas būtu ļoti labs motivācijas veids, kas nav iekļaut motivēšanas standartos, pēc kuriem tiek izvērtēti kritēriji par darbinieku motivēšanu. Ikvienam kultūras darbiniekam ir savi iekšējie mērķi tādējādi sasniedzot arī organizācijas mērķus. Piemēram, producentam, panākt, lai konkrēts skaits pasākumu ir ļoti apmeklēti, jeb izpārdoti, ja tie ir par maksu.

Darba devējam, nespējot nodrošināt motivējošu darba apstākļus, darba ņēmējiem rodas riski ieslīgt rutīnā un stagnācijā, nesaredzot tālākās attīstības perspektīvas. Līdzīgi kā tas bieži vien notiek publiskās pārvaldes iestāžu vidējā līmeņa darbinieku vidū.

Darba autores domām, kultūras darbinieks ir īpaša grupa, kurus nepieciešams īpaši motivēt, jo darbinieki šajā jomā saņem salīdzinoši mazu atalgojumu. Tāpēc pret kultūras darbiniekiem un to motivēšanu ir jāizturas īpaši, ja organizācija vēlas, lai darbinieks paliek organizācijā un veic savus pienākumus kvalitatīvi, zinot, ka darbinieka veikums tiks novērtēts. Darba autore pati ir kultūras darbinieks un var teikt, ka pagaidām šī nozare pieklibo motivēšanas ziņā. Jo darbiniekiem reti tiek piešķirts maz darāmā darba, jeb uzdevumi, kuri sniedz mazāku slodzi, tādējādi darbinieks ir pārstrādājies un tas paliek īgns un neapmierināts. Rezultātā darbs kļūst nekvalitatīvs un sasteigts. Organizācijas darbībā notiek ķēdes reakcija, ja neapmierināts darbinieks, ir nekvalitatīvi pasākumi, neapmierināti klienti, pasākuma apmeklētāji, slikta reputācija un citādi nelabvēlīgi faktori – secinājums – motivēt darbiniekus, lai tas ir apmierināts.

1.3. Brīvprātīgā darba vispārējs raksturojums

Neviens nav bezjēdzīgs šajā pasaulē, ja tas spēj atvieglot citu cilvēku dzīvi (Bendžamins Franklins). Brīvprātīgā darba likuma 2. pants definē brīvprātīgo darbu kā fiziskas personas uz brīvprātības pamata veiktu bezatlīdzības darbu, kas vērsts uz sabiedriskā labuma darbību ("Brīvprātīgā darba likums", 2016).

Brīvprātīgā darba jēdziena definīcijas pamatprincipi dažādos avotos ir līdzīgi, bet ir dažādas nianšes, kuras ir atšķirīgas. Piemēram, brīvprātīgais darbs ir skaidrots kā neapmaksāta aktivitāte, kurā kāds sniedz savu laiku, lai palīdzētu organizācijai vai individuālām personām, ar kuriem tie nav saistīti ("Volunteering England Information Sheet", 2009). Taču, citā definīcijā brīvprātīgais darbs tiek skaidrots, kā neapmaksāta aktivitāte, kura tiek brīvprātīgi izvēlēta, bez mērķa gūt finansiālu labumu, bet ar nolūku palīdzēt sabiedrībai (Wearing, 2002). Darba autore saredz, ka iepriekš uzskaitītajās definīcijās galvenā doma ir, ka brīvprātīgā darba

veicējs nesaņem atalgojumu, taču pirmajā definīcijā tiek vēstīts, ka brīvprātīgo darbu var veikt tikai tiem, ar kuriem nav saistīti, jeb citādkā teikt svešiniekiem. Darba autore vēlas noskaidrot precīzāku definējumu.

Brīvprātīgā darbs ir atzīts visā pasaulē un ļoti populārs veids, kā iedzīvotāji iesaistās sabiedriskajā dzīvē un uzlabo savu un apkārtējo dzīves kvalitāti, darbojoties gan valstiskās, gan nevalstiskās organizācijās. Brīvprātīgais darbs var tikt veikts dažādās dzīves piespēlētajos mirkļos un veidos. Dažās organizācijās, piemēram, medicīnā un izglītībā, strādā īpaši apmācīti brīvprātīgie. Citās jomās brīvprātīgie iesaistās, ja tas nepieciešams, piemēram, dabas katastrofu nodarītu postījumu glābšanā. Brīvprātīgo darbu var veikt arī bez īpašas apmācības vai zināšanām, piemēram, veikt darbu dzīvnieku patversmēs, vai kultūras nozarē, kāda pasākuma realizēšanā, kur nepieciešamas ikdienišķas zināšanas. Arī kaimiņienes lūgums aiziet uz veikalu pēc olām un piena, var tikt dēvēts par brīvprātīgo darbu, jo tiek uzskatīts, ka par brīvprātīgo darbu ir uzskatāms viss, kas tiek veikts brīvprātīgi, bez uzspēstas gribas.

Darba autore apskatot dažādus akadēmiskus literatūras avotus par jēdzienu “brīvprātīgais darbs” un “brīvprātīgais”, secina, ka to ir daudz un dažādi un katrā no tiem ir kas citādkāks. Taču iesākumā darba autorei labākai izpratnei iepatikās prakses vietu meklētājiem veidotās mājaslapas definīcija: Brīvprātīgais darbs ir laika un prasmju ziedojums sabiedriski lietderīgiem mērķiem (“Brīvprātīgais darbs- iespēja palīdzēt citiem”, 2019).

Brīvprātīgais darbs ir ļoti plaša nozare, kurā var izpausties ikviens, taču neatkarīgi no vecuma, dzimuma, izcēsmes, nacionalitātes, reliģiskās piederības, politiskajiem uzskatiem un citiem sociāliem, fiziskiem vai ģeogrāfiskiem nosacījumiem brīvprātīgā darbs ikvienam sniedz iespējas:

- būt sabiedriski aktīvam, līdzdarboties dažādos projektos;
- iegūt profesionālu pieredzi, jaunas zināšanas;
- parādīt savus talantus un prasmes;
- iegūt jaunus sociālos kontaktus;
- redzēt sabiedrību un pasauli no cita skata punkta;
- īstenot savas idejas;
- iepazīt kādu organizāciju ar specifisku darbu;
- apziņa par labi izdarītu darbu, emocionāls ieguvums (“Brīvprātīgā darba organizēšana pašvaldībā”, 2011).

Lai izskaidrotu brīvprātīgā darba jēdzienu, pēc darba autores domām ir jāsaprot jēdziens “brīvprātīgais”. Darba autore vēlas iezīmēt, ka brīvprātīgais ir tas, kurš veic pakalpojumu, laiku un spējas citu labā, sniedz personīgo palīdzību un pretī saņem savstarpējo mācīšanos, draudzību un piedzīvojumus (Wearing, 2002). Darba autore šajā definīcijā saskata un vēlas iezīmēt to, ka brīvprātīgais ir ne tikai darba veicējs sabiedrības labā, bet arī tas, kurš iegūst atgriezenisko saiti emocionālā un garīgā veidā, kas nav taustāmi vai izmērāmi. Savukārt, kāda cita definīcija vēsta, ka viņi ir tie, kas sniedz palīdzību vai neapmaksātu pakalpojumu, bieži vien kopienas labā. Tas var notikt caur formālo iesaistīšanos organizācijā kā brīvprātīgais vai neatkarīgi kā indivīds (Wearing, 2002). Darba autore vēlas uzsvērt, to ka no šīm abām definīcijām var secināt, ka var būt gan formāls brīvprātīgais darbs, gan neformāls.

Brīvprātīgā darba kustība Latvijā tiek aktīvi attīstīta tikai no 1998. gada. Lai gan šajā nozarē patstāvīga uzskaitē netiek veikta un pētījumi ir reti sastopami, ir ļoti maz informācijas par to kādas brīvprātīgā darba pārmaiņas bija Latvijā (Misāne & Stalidzāne, 2011). Taču pēc autores domām, brīvprātīgais darbs varētu bijis aizsācies jau viduslaikos, kad mūki palīdzēja sabiedriskos darbos un žēlsirdīgās māsas ārstēja slimos un kara laikā ievainotos karavīrus, par to nesaņemot materiālo atalgojumu, bet gan morālo gandarījumu.

Vēsturiski brīvprātīgā darba kustība tās pirmsākumos norisinājusies Amerikas Savienotajās Valstīs militāru procesu ietvaros, piemēram, brīvprātīga iestāšanās armijā, medicīnisko pakalpojumu un cita veida materiālās palīdzības sniegšana karavīriem. Vēlāk brīvprātīgais darbs attīstījies medicīniskās palīdzības jomā. Jauns izpratnes veids par brīvprātīgo darbu radās Amerikas Savienotajās Valstīs lielās depresijas laikā, kad cilvēki apvienojās aktivitātēs, palīdzot nelaimē nokļuvušajiem. Tā bija sabiedrības humānā palīdzība nabadzīgajiem iedzīvotājiem un pirmo reizi nacionāli organizēta brīvprātīgā kustība ar noteiktu mērķi palīdzēt konkrētā krīzē cietušajiem. Ar laiku brīvprātīgais darbs tika realizēts oficiāli caur institūciju darbību, iegūstot formālu veidolu, veidojot neatkarīgus brīvprātīgā darba centrus un pamazām izplatoties starptautiskā mērogā (Gillette, 1999).

Brīvprātīgais darbs ir daļa no brīvprātīgās darbības, to raksturo: noteikts laika posms, konkrēti mērķi un saturs, skaidri darba uzdevumi, struktūra un ietvars, atbalsta sistēma, juridiska un sociāla aizsardzība (“Jauns impulss Eiropas jaunatnei”, 2004).

Dažādās valstīs izpratne par brīvprātīgo darbu atšķiras, tomēr ir iespējams iezīmēt vairākas kopīgas iezīmes, kā vienu no tām var minēt iepriekš minēto finansiālo atalgojumu – brīvprātīgā darba veicējam, jeb brīvprātīgajam nav motivācija uz finansiālu atlīdzību, neskatoties uz to, ka

var tikt atmaksāti brīvprātīgā izdevumi vai maksāta simboliska samaksa. Tāpat brīvprātīgais darbs nav piespiedu darbs, tas ir jāveic brīvprātīgi pēc brīvas gribas. Svarīga brīvprātīgā darba iezīme ir tas, ka darba rezultātā sabiedrība gūst labumu: labuma guvējs ir persona vai sabiedrība kopumā, kas brīvprātīgā darba rezultātā gūst labumu ("Brīvprātīgā darba likums", 2019). Brīvprātīgais darbs ir gan sociālās līdzdalības veids, gan izglītojoša pieredze. Tas ir sociālās integrācijas faktors un reāls veids aizspriedumu novēršanai. Tas ir iespējami vispārējs, un tam jābūt pieejamam visiem gan jauniešiem, gan vecāka gājuma cilvēkiem ("Jauns impulss Eiropas jaunatnei", 2004).

Jaunieši aizvien vairāk un vairāk cenšas paust svarīgu vēstījumu par to, ka viņi vēlas aktīvi piedalīties sabiedrībā, kurā tie dzīvo. Jaunieši tiek atstumti, demokrātija nevar pareizi darboties. Viņiem rūp tas, ka viņus uzskata par vienaldzīgiem vai neitrāliem, vai, vēl jo vairāk, – nemotivētiem un netaisniem. Jaunieši pārdzīvo, ka tiem netiek piešķirti līdzekļi, ne sniegta informācija un nodrošinātas pilnvērtīgas mācības, lai viņi spētu būt aktīvāki. Arī jauniešu organizācijas uzskata, ka līdzdalības tiesības ir būtiskas un ka tām ir jāattiecas uz visiem.

Lai varētu piedalīties pieaugušo dzīvē, jauniešiem ir jāiegūst jaunas prasmes un jāuzlabo jau esošās. Tas nozīmē pakāpenisku mācību procesu. Tas nozīmē, ka brīvprātīgais darbs ir veids, kā iegūt jaunas prasmes vai pilnveidot esošās.

Brīvprātīgo darbu var veikt dažādās nozarēs. Katrā no nozarēm tiek sasniegti dažādi mērķi. Taču jāņem vērā, ka jebkura darbība organizācijas labā tiek veikta, lai sniegtu labumu citiem. Darbi var būt daudz un dažādi, iesaistīšanās brīvprātīgajā darbā ir salīdzināma kā personīgā līmeņa izaugsme. Aktīva sabiedrības līdzdalība veicina valsts ekonomiju, ir svarīga valsts sociālai un kultūras izaugsmei.

Brīvprātīgais darbs kultūras jomā ir nedaudz atšķirīgs, kā citās nozarēs. Brīvprātīgajiem ir jāsaprot to cik cilvēkiem ir svarīga kultūra un tās mantojums. Kultūras vērtības vienmēr ir bijušas mainīgas, taču neskatoties uz to sabiedrība vienmēr ir centusies to saglabāt. Kultūra tomēr ir daļa no sabiedrības identitātes, tā ir vērtība, kuru jānodrošina no paaudzes uz paaudzi. Tā ir netikai vērtība, piemēram, latviešiem, bet tā arī parāda par valsti citām tautām un to pārstāvjiem, kāda kultūra ir citur, par to cik tā ir unikāla mūsu vastij un sabiedrībai.

Kultūras profesionāļu darbaspēks tiek aizvien vairāk samazināts, līdz ar to ir nepieciešams kultūras nozarē integrēt brīvprātīgo darbu, lai institucionāli un profesionāli turpinātu kultūras sfēru (Braun u.c., 2005.).

Darba autore uzskata, ka pirmajam posmam ir izšķiroša loma, kas notiek jauniešiem apkārtējā

vidē – ģimenē, skolā, rajonā, pilsētā, jauniešu centros u.c. Šīs vietas ļauj jaunietim iegūt pašapziņu un pieredzi, kas vajadzīgas, lai sasniegtu nākošos posmus, kas ļauj jau likt lietā iegūtās prasmes augstākā līmenī.

Dažādos avotos ir minētas brīvprātīgā darba iezīmes, tāpēc darba autore izvēlējās tos apkopot, lai varētu uzskatīt ar brīvprātīgo darbu, tam jāpiemīt vairākām pazīmēm (3.tabula).

3.tabula. Brīvprātīgā darba iezīmes (Avots: autora apkopojums)

Persona dara kādu darbu vai pakalpojumu konkrētai institūcijai	Tāpat kā darba attiecībās, brīvprātīgā darba persona var regulāri veikt noteiktus pienākumus darba vietā vai līdzīgi kā strādājot uz uzņēmuma līguma pamata veikt pakalpojumu, bet organizācija nepieprasa obligātu atrašanos noteiktā darba vietā.
Bezatlīdzības raksturs	Brīvprātīgā darbs tiek veikts bez atlīdzības, nesaņemot materiālu labumu par padarīto darbu ne naudā, ne kādā citā veidā. Taču kā izņēmums ir pateicība par padarīto darbu, kas šajā gadījumā ir kāda lieta, kura tika izmantota brīvprātīgā darba laikā vai arī iespēja piedalīties pasākumā, kura izmaksas sedz organizācija.
Brīvprātīgo darbu veic fiziska persona	Brīvprātīgais darbs nav paredzēts Juridiskām personām, to var veikt tikai fiziska persona, taču Juridiska persona var iesaistīties, piemēram, aicinot savus darbiniekus iesaistīties brīvprātīgajā darbā.
Netiek slēgts darba līgums	Brīvprātīgais darbs neparedz darba līguma slēgšanu, taču ir iespēja slēgt līgumu kā brīvprātīgajam, kur tiek atrunāti pienākumi un atbildības, kuras veic līgumā minētās puses.
Brīvprātīgais darbs ir vērsts organizācijas mērķu sasniegšanai	Brīvprātīgajam darba veicējam ir jābūt pienākumiem, kuri reglamentē organizācijas mērķus. Brīvprātīgais ir papildresurss mērķu sasniegšanai.

Brīvprātīgais darbs nav vienkārši darbs par „baltu velti”. Tas ir laika, zināšanu un prasmju ziedošana sabiedrības labā, par to nesaņemot atalgojumu. Brīvprātīgais par savu darbu saņem gandarījumu, jaunas prasmes, sociālos kontaktus un līdzcilvēku novērtējumu (“Vidzemes kultūras un mākslas biedrība “Haritas””, 2015). Darba autore uzskata, ka sava laika ziedošana ir ļoti cēla darbība, jo mūsdienās, cilvēka individuālais laiks ir svēta lieta, kuru visi neizvēlas ziedot kādam citam, bet tikai sev un saviem mīļajiem. Tie kuri savu brīvo laiku izvēlas ziedot

citiem veicot šo brīvprātīgo darbu, paši sevi motivē, jo tiem cilvēkiem ir savs pašmērķis, kuru tie vēlas sasniegt. Organizācijas par šādiem cilvēkiem tikai priecājas, jo tas ir pienesums organizācijai. Zināms, ka lielākoties organizācijām trūkst līdzekļu, lai atalgotu papildus darbiniekus. Organizācijas tādējādi ir ieinteresētas motivēt brīvprātīgos, lai tie piesaistās organizācijas darbībā, palīdz veikt dažādus darbus. Darba autore vēlas iezīmēt, ka brīvprātīgais darbs ir svarīgs un tiek novērtēts.

1.4. Brīvprātīgo motivēšanas specifika

Brīvprātīgo motivēšana darboties un iesaistīties brīvprātīgajā darbā tiek apskatīta dāvināšanas un sociālās apmaiņas teorijās. Motivēšana ir došana, meklējot indivīda savtīgās intereses. Pēc darba autores domām ir nepieciešams skatīties, kas tieši veicina motivāciju. Viedokli, ka motivēšanu veido dažādas vērtības, uzvedības modeļi, kurus brīvprātīgais apguvis socializācijas procesā, galvenokārt no ģimenes, draugiem un apkārtējās sabiedrības, no kuras tas iegūst priekšstatus par to kā tam jābūt.

Brīvprātīgais darbs paredz to, ka darbinieks, jeb brīvprātīgais atrodas publiskā vidē, kur notiek mijiedarbība ar citiem cilvēkiem, piemēram, citiem brīvprātīgajiem, personālu, klientiem utml. Tāpēc cilvēkam, kuram sagādā kontaktēties ar plašu cilvēku loku, brīvprātīgais darbs liksies pievilcīgāks (Musick & Wilson, 2008).

Viens no svarīgākajiem faktoriem ir brīvprātīgo motivēšana. Tāpat kā jebkuram cilvēkam, kurš strādā ir nepieciešama motivēšana, gan iekšējā, gan ārējā. Brīvprātīgā motivācijas izpēte ir sarežģīta un daudzpusīga (Auld, 2004). Kad brīvprātīgais atnāk uz kādu organizāciju, viņš jau ir motivēts darboties, taču organizācijai, uzsākot sadarbību ar brīvprātīgo darbinieku, ir jānoskaidro darbinieka motivācija, kāpēc viņš ir atnācis tieši uz šo organizāciju, kādi motīvi viņu virza darboties organizācijā. Tādējādi saprotot tā velmes un intereses par veicamo darbu un brīvprātīgajam nebūs jāveic darbs, kurš tam nepatīk. Būtiski ir ieklausīties ko jauniešs vēlas, lai abām pusēm ir labi gan brīvā darba veicēja, gan labuma guvējam. Jo rezultātā veicamais darbs var būt veikts pavisam un labuma guvējs nebūs neviens.

Lai brīvprātīgais būtu ieinteresēts veikts darbu, arī tad, ja tas nav tas, kas viņu interesē, tam ir jādod mērķis sevis pilnveidošanai un darba devējam ir jābūt uzticīgam paļauties un sniegt brīvā darba veicējam augstus mērķus. Brīvprātīgos motivē iespēja veikt ne vien zemas sarežģītības uzdevumus, bet arī tādus, kas tuvināta viņu intelektuālo spēju robežai. Tādēļ organizācijām jāspēj piedāvāt nepieciešamo uzticību, kā arī resursus un apmācību, garantēt darba drošību un

uzņemties atbildību par brīvprātīgo darba rezultātu izmantošanu sabiedriskam labumam (Bogužs, 2011).

Varētu izdalīt šādus brīvprātīgā uzsākšanas motivātorus un pamudinājumus:

1. personiskie pamudinājumi - noderīga pieredze, lai vēlāk iegūtu apmaksātu darbu;
2. solidaritāte - socializācija, sabiedriskums, garīgās radniecības veicināšana, kas palīdz kopīgi tiekties pie kopīga mērķa;
3. mērķtiecība – brīvprātīgais darbs tiek uzsākts, lai sasniegtu kādu mērķi; turklāt brīvprātīgo piesaistīšana balstās uz organizācijas mērķiem, kam ir liela loma brīvprātīgā darbinieka piesaistīšanai (Pearce, 1993).

Brīvprātīgā aktivitāti nosaka ticība tam, ka tas var kaut ko ietekmēt un mainīt. Cilvēks arī ir mazāk ieinteresēts kaut ko uzsākt, ja nav pārliecināts par to, ka pūles nesis augļus. Tie, kuri ir pārliecināti par to, ko tie dara, retāk uzskata, ka lieki tērē savu laiku, brīvprātīgais uzstāda reālistiskus un sasniedzamus mērķus. Brīvprātīgie vairo un uzlabo dzīves kvalitāti kopienā un nodrošina taustāmus labumus, palīdzot citiem cilvēkiem. Brīvprātīgā aktivitāti nosaka viņa ticība tam, ka viņš var kaut ko ietekmēt un mainīt. Cilvēks arī ir mazāk ieinteresēts kaut ko uzsākt, ja viņš nav pārliecināts par to, ka viņa pūles nesīs augļus.

Darba autore apskatot literatūru no Dekera un Halmana, kuri min, ka bieži vien, diskutējot ar brīvprātīgajiem ir ļoti grūti saprast un atšķirt dažādus motivēšanas veidus, kas nostrādā uz šiem brīvprātīgajiem (Dekker & Halman, 2003). Autori, priekš sevis nodala egoistiskus un altruistiskus motīvus. Vienlaikus tie piemin, ka motivēšana var būt “dodot ieguldījumu, kaut ko mainīt” vai arī ”noderīga pieredzes iegūšana” .

Plaši zināma brīvprātīgā darba motivācijas psiholoģiskā teorija ir funkcionālisma teorija, kas aplūko veiktās darbības iemeslus un nolūkus. Saskaņā ar šo teoriju, indivīdi uzsāk brīvprātīgo aktivitāti, ja viņi tic, ka tā apmierinās vismaz vienu psiholoģisko vajadzību, bet empīriskās izpētes problēma ir šo vajadzību identificēšana (Musick & Wilson, 2008). Saskaņā ar šo teoriju darbības izpildīšanas iemesls ir svarīgāks nekā pati darbība.

Iepriekš darba autore apskatīja teorētisko literatūru par monetāro un nemonetāro motivēšanu. Brīvprātīgā darba kontekstā monetārā motivēšana netiek pielietota, taču nemonetārā motivēšana tiek pielietota ļoti plaši, taču tas noteikti nebūs metodes, ar kurām tiek motivēti atalgoti darbinieki. Kā brīvprātīgo motivēšanas metodes ir :

- Brīvprātīgā apliecība, kas dod atlaides pašvaldību pasākumos, iestādēs, iespējamās nodokļu atlaides;
- Brīvprātīgo godināšanas pasākums;
- Brīvprātīgo iesaistīšana projektos ar sadraudzības pilsētām;
- Iesaistīšana politikas dokumentu izstrādē;
- Bezmaksas apmācība;
- Piemiņas lietas.

Brīvprātīgais var tikt motivēts dažādos veidos, katram jauniešim, bērnam tas ir individuāli un katram koordinatoram ir jāatrod sava pieeja jauniešiem, lai tas tiktu motivēts. Reģionālie bērnu un jauniešu centri, kas koordinē brīvprātīgo darbu, kuras lielākoties ir pašvaldību organizācijas, finansējums atsevišķām brīvprātīgo aktivitātēm un motivēšanas pasākumiem netiek piešķirts. Brīvprātīgo motivēšana var būt dažāda, pašvaldību iestādes strādā uz to, jauniešiem tiek motivēti nemonetāri, respektīvi tam netiek piešķirts nekāds finansējuma veids. Piemēram, ja parastam darbiniekam, tiek piešķirta prēmija, tad brīvprātīgajam nav tiesības tādu saņemt, jo tas veic darbu bez samaksas, taču darba autore apskatot teoriju, min, ka motivēšanu var veikt arī nemonetāri, respektīvi, ņemot no teorijas brīvprātīgajam var tikt piešķirts dators, piemēram, kultūras pasākumā reģistrēt dalībniekus, jeb daudz ko citu, kur būtu nepieciešamas veikt darbības ar datoru. Vai, piemēram, brīvprātīgo iecelt par koordinatoru kādā pasākumā, un tam tiek piešķirta rācija, kas motivē jauniešus veikt savu darbu ar atbildību. To darba autore var minēt no savas pieredzes, kad veica brīvprātīgo darbu. Taču darba autore uzskata, ka nav tā, ka pašvaldības neatbalstītu brīvprātīgos, tie rīko brīvprātīgo godināšanas pasākumus, kur tiem tiek piešķirtas dažādas veicinošas balvas un atzinības rakstus. Daži no aktīvākajiem brīvprātīgajiem tiek pieteikti pašvaldības gada apbalvojumiem, kuros tie var iegūt naudas balvas un pēc autores domām, šis varētu būt monetārs motivators- vienreizēja naudas balva, kas veicina jauniešu iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā aktīvāk.

Brīvprātīgajam ilglaicīgi veicot dažādus pienākumus sabiedrības labā ir iespēja parādīt sevi no labās puses, ja jauniešiem iesākumā veicot brīvprātīgo darbu, tā ir iespēja gūt pieredzi kādā no profesijām, tad tālāk kļūstot atbildīgākam un pierādot sevi ir iespēja, ka brīvprātīgais, vairs nav brīvprātīgais, bet kļūst par pilntiesīgu darbinieku, kurš par savu darbu saņem finansiālu atlīdzību- algu. Un iespēja no kultūras pasākumiem turpināt veikt brīvprātīgo darbu tikai citā nozarē, piemēram, sporta pasākumu koordinēšanā, rīkošanā utml. Taču tas neattiecas uz nepilngadīgiem brīvprātīgajiem. Nepilngadīgā nodarbināšana ir strikti jāievēro Darba likuma

kārtībā, kur likums paredz darba devēja atļautās darbības saistībā ar nepilngadīgā nodarbināšanu. Darba autore vēlas uzsvērt, ka arī nepilngadīgo nodarbināšanai brīvprātīgajā darbā ir jāievēro likums, kas ir par brīvprātīgā darba veikšanu. Veicot brīvprātīgo darbu, pasaule darba veicējam paver plašas iespējas un autore tic karmai, ja darīsi labu – nāks atpakaļ.

Lai īstenotu iepriekš minētos pasākumus ir nepieciešams izveidot brīvprātīgo motivēšanas sistēmu. Apkopojot brīvprātīgā darba organizēšanu pašvaldībā rokasgrāmatas, autore apkopoja piedāvājuma aprakstu par brīvprātīgo darbu plānošanu:

- Amata apraksts;
- Mērķis;
- Darba apraksts;
- Pienākumi, uzdevumi un atbildība;
- Nepieciešamā pieredze;
- Brīvprātīgā ieguvumi;
- Apmācības;
- Darba laiks (īslaicīgs vai ilglaicīgs);
- Apstākļi darba vietā;
- Novērtējums (Fridrihsone u.c., 2011).

Darba autore apkopojot šos piedāvājuma aprakstus secina, ka organizācijām nepieciešama pilnīga informācija un būtības izprašana par brīvprātīgo darbu, lai darba gaitā nerastos problēmsituācijas un viss būtu izdarīts un sakārtots.

Pirmajā nodaļā darba autore apskatīja, kas ir motivēšana un tos dažādus aspektus – monetārā motivācija, nemonetārā motivācija, kur darba autore iepazīnās ar dažādām motivēšanas teorijām, kurus iespējams pielietot bērnu un jauniešu centros, kā arī citas organizācijas, kur nepieciešama darbinieku motivēšana. Darba autore uzskata, ka, lai izprastu motivēšanas sistēmas ir jāizprot lielāko daļu no motivēšanas teorijām, lai precīzi zinātu, kādu metodi pielietot attiecīgajā momentā. Teorija darba autorei sniedza plašāku redzējumu uz to kā pēc kā būtu jāizvēlas motivēšana bērnu un jauniešu centros, lai arī teorijā vairāk tiek uzsvērts uz indivīdu algotos darbos, taču darba autore uzskata, ka to lieliski var pielāgot brīvprātīgajam darbam bērnu un jauniešu centros.

2. SITUĀCIJAS ANALĪZE

2.1. Brīvprātīgais darbs Latvijā

Pasaulē brīvprātīgā darba veikšana kļūst aizvien populārāka, aizvien pieaug brīvprātīgo skaits un projekti, kuros cilvēki pēc savas brīvas gribas var darboties. Ne velti 2011. gads tika pasludināts par Eiropas Brīvprātīgā darba gadu (Oficiāli izsludināts Eiropas Brīvprātīgā darba gads, 2011).

Lai kļūtu par brīvprātīgo nav jābūt īpašām zināšanām, spējām. Par brīvprātīgo var kļūt jebkurš cilvēks, kas vēlas pielietot un attīstīt savas spējas un prasmes, kā arī gūt jaunu pieredzi, iesaistoties un ietekmējot dažādus sabiedrības procesus. Darba autore uzsver, ka brīvprātīgais darbs nav piespiedu darbs, tas tiek veikts no brīvas gribas. Brīvprātīgais pats izvēlas savām vēlmēm un interesēm, kā arī vajadzībām atbilstošu nodarbošanos un laika apjomu, kuru var un vēlas veltīt šim darbam.

Brīvprātīgais darbs ir apziņa brīvprātīgā darba veicējam, ka tiek veikts kāds labs darbs sabiedrības labā, iegūti jauni draugi un domubiedri.

Brīvprātīgo darbu var veikt netkarīgi no vecuma, dzimuma, izcelsmes, nacionalitātes, reliģiskās piederības un citiem iepriekš minētiem aspektiem. Darba autore kā piemērus var minēt to, ka tas ļauj brīvprātīgajam būt sabiedriski aktīvam, līdzdarboties dažādos projektos, iespēja parādīt talantus un prasmes, iegūt jaunus kontaktus, redzēt sabiedrību no cita skatu punkta, iespējams īstenot savas idejas, iepazīt kādu no organizācijām ar darba specifiku un tā varētu minēt ļoti daudz piemērus.

Par brīvprātīgā darba veicēju var kļūt un darboties gan brīvprātīgie, kuri nepārstāv konkrētu organizāciju, gan organizācijas, kuras apvieno dažādus uz līdzīgiem uzskatiem un mērķiem balstītus brīvprātīgos. Kā norādīts Kantar TNS 2017. gadā veiktajā pētījumā – aptaujā par rīdzinieku iesaisti brīvprātīgajā darbā, 14% rīdzinieku pēdējo trīs gadu laikā ir iesaistījušies kādā sabiedriskajā (nevalstiskajā) organizācijā. Salīdzinoši biežāk starp rīdziniekiem, kuri ir iesaistījušies kādā NVO, ir citur (ne Rīgā) deklarēti iedzīvotāji, kā arī rīdzinieki, kuri pēc nodarbošanās ir augstākā vai vidējā līmeņa vadītāji, kā arī rīdzinieki ar ļoti lielu interesi par politiku (SIA "AC Konsultācijas", 2017).

Brīvprātīgā darba veicējs ir nozīmīgs resurss organizācijai, neskatoties uz to, ka šim cilvēkam nav jāmaksā darba alga, bet organizācijai ir iespēja ieviest organizācijā cilvēkus ar augstu motivāciju. Darba autore no darba pieredzes var teikt, ka arī liekas darba rokas ir ļoti pozitīvas

pienesums organizācijai, kas ļauj darbiniekiem piekerties nopietnākiem darbiem, taču brīvprātīgais var veikt mazāk savrīgos, taču tomēr svarīgos darbus.

Brīvprātīgais var veikt daudz un dažādus darbus, tiem nav nepieciešamas īpašas prasmes, vai arī tādas kuras var viegli apgūt, piemēram, dokumentu kārtošanu, telpas labiekārtošanu, cilvēku reģistrēšana utml. Taču sarežģītākiem pienākumiem, kā pasākuma organizēšanu, var nodarbināt brīvprātīgo ar, piemēram, jau esošas informācijas pārbaudi, tas ir svarīgs darbs, taču laukietilpīgs. Vai, piemēram, pasākuma laikā kontrolēt notikumus, kas var radīt riskus utml.

Brīvprātīgo darbu Latvijā regulē Brīvprātīgā darba likums. Likuma mērķis ir sekmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā (Brīvprātīgā darba likums, 2018). Tas ir spēkā kopš 2016. gada, un tas ir pieņemts, lai nodrošinātu atbalstošu un visaptverošu brīvprātīgā darba tiesisko regulējumu, kas veicinātu brīvprātīgā darba attīstību un brīvprātīgā darba veicēju darba vides sakārtošanu. Tā kā cilvēki veic brīvprātīgo darbu pēc savas brīvas gribas un izvēlas to darīt, vadoties pēc personiskas motivācijas, negūstot finansiālu labumu, tad brīvprātīgais darbs ir solidaritātes apliecinājums un veids, kā indivīdi un apvienības konstatē un risina humānas, sociālas un ar vidi saistītas vajadzības un problēmas (Brīvprātīgā darba veikšanas likums anotācija).

Brīvprātīgā likums noteic, ka brīvprātīgo darbu varēs organizēt biedrības un nodibinājumi, tostarp arodbiedrības un to apvienības, valsts un pašvaldību iestādes, kā arī politiskās partijas un to apvienības. Brīvprātīgo darbu drīkstēs veikt persona, kas sasniegusi 13 gadu vecumu, un paredzēts, ka personas vecumā no 13 līdz 16 gadiem brīvprātīgo darbu varēs veikt tikai ar likumiskā pārstāvja rakstveida piekrišanu (Tukuma novada Multifunkcionālais Jaunatnes iniciatīvu centrs).

Neskatoties uz to, ka brīvprātīgais darbs un tā veicējs ir nozīmīgs resurss organizācijai un brīvprātīgā darba veicējam nav nekāda ieguvuma no organizācijas mērķiem. Šī kustība gadu no gada kļūst aizvien populārāka. Pēc darba autores novērojumiem jaunieši sūdzas par to, ka nevar uzsākt darba gaitas, jo no tiem prasa pieredzi. Brīvprātīgais darbs ir lieliska iespēja gūt pieredzi sev vēlamā jomā.

Latvijā šobrīd eksistē divi portāli, kas paredzēti brīvprātīgajiem. Viens no tiem ir portāls “brivpratigajiem.lv”, taču šajā lapā informācija nav atjaunota kopš 2015. gada, tāpēc portāls uzskatāms par aktualitāti zaudējušu. Otrs portāls ir “brivpratigie.lv”, kur ir publicēta informācija par to, kas ir brīvprātīgais darbs, kāda ir brīvprātīgo līguma forma, brīvprātīgā darba iespējas dažādos reģionos un dažādās jomās.

Brīvprātīgais darbs ir ļoti svarīgs tā iemesla dēļ, ka tie tiek iesaistīti dažādos pasākumos, piemēram, kultūras pasākumu organizēšanā vai tehniskajā darbā, izglītības un pakalpojumu sniegšanā. Pēc darba autores domām, brīvprātīgais darbs palīdz iekļauties sabiedrībā, kā arī kļūt daļai no tās. Brīvprātīgais darbs spēj sabiedrību sakļaut un ļauj būt vienotai un atjaunot to.

Brīvprātīgais darbs, pēc autores domām, nepieciešams veikt ikvienam, ne tikai jauniešiem, lai šī nozare kļūtu plašāka. Lai nozarē būtu vairāk cilvēku, kuri vēlas iesaistīties veikt brīvprātīgo darbu nepieciešams par to plašāk runāt un informēt sabiedrību. Darba forma kļūst populāra taču ne pietiekami. Darba autore uzskata, ka valsts līmenī ir jāsāk domāt par brīvprātīgo nozares attīstību, lai kļūtu aizvien pozitīvāka attieksme un ikviens izmantotu brīvprātīgā darba iespējas. Tā kā darba autores uzskaitītās organizācijas ir pašvaldības iestādes, tām mērķi un uzdevumi ir līdzīgi.

2.2. Darbs ar brīvprātīgajiem jauniešu centros

Jauniešu centrs ir iestāde, kura nodrošina jauniešu brīvā laika lietderīgu pavadīšanu un ir viena no sastāvdaļām pašvaldības institucionālās sistēmas darbam ar jaunatni (LR Izglītības un zinātnes ministrija, 2010).

Latvijā šobrīd kopumā ir 173 jauniešu centri (jaunatneslietas.lv) un darba autore izvēlējās bakalaura darba ietvaros apskatīt trīs Kurzemē atrodošos bērnu un jauniešu centrus un vienu Zemgalē, kur nodarbojas ar brīvprātīgā darba organizēšanu.

Darba autore bakalaura darba ietvaros veic salīdzinošo analīzi izvēlētajām organizācijām.

Jauniešu māja ir viena no četrām Liepājas Bērnu un jaunatnes centra struktūrvienībām. Liepājas Bērnu un jaunatnes centrs ir pašvaldības interešu izglītības iestāde, kas izkopj bērnu un jauniešu individuālās spējas un interese, veicina aroda izvēli un nodrošina brīvā laika saturīgu pavadīšanu. Jauniešu māja ir vieta, kur jauniešiem vecumā no 13 līdz 25 gadiem ir iespēja satikties un īstenot savas idejas kopā ar citiem jauniešiem caur neformālās izglītības principiem. Kas ļauj mācoties būt kopā ar citiem, mācīties zināt un mācīties darīt.

Liepājas Bērnu un jaunatnes centrs piedāvā bērniem un jauniešiem iespēju darboties vizuālās un lietišķās mākslas, dejas, mūzikas, teātra mākslas un tehniskās jaunrades pulciņos, jauniešu apmaiņās un citās neformālās izglītības aktivitātēs ("Par mums", 2019).

Liepājas Bērnu un jaunatnes centrs dod iespēju piedalīties Dziesmu un deju svētkos, jo tā pat kā Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs ir galvenie novada koordinatori šajos svētkos.

Liepājas Bērnu un jaunatnes centrs sadarbojas ar Valsts izglītības un satura centru, pilsētas domi, pilsētas Izglītības pārvaldi, Kultūras pārvaldi, izglītības iestādēm, nevalstiskām organizācijām, Eiropas jauniešu organizāciju "Platformnet", "Drumsforpeace".

Liepājas jauniešu māja īsteno darbu ar jaunatni Liepājas pašvaldībā un tās mērķis ir uzlabot jauniešu dzīves kvalitāti, rosinot viņu iniciatīvu lēmumu pieņemšanā, nodrošinot jaunieša pāreju no bērna uz pieaugušā statusu, izmantojot praktiskus soļus un pasākumu kopumu, kas veicina jaunu zināšanu, prasmju un attieksmes apguvi jaunieša patstāvīgās dzīves uzsākšanai (liepaja.lv). Jauniešu mājā darbojas četri darbinieki, kur viena no tiem ir vadītāja- Ance Medne-Strazde, tad ir divi projektu vadītāji, un mūzikas telpas pavēlnieks.

Jaunieši, kur apmeklē Jauniešu māju, tie sadarbojas ar jaunatnes jomu saistītām pašvaldības iestādēm, iesaistoties brīvprātīgajā darbā gan Latvijā, gan Eiropā. Liepājas jauniešu mājā neatšķiras ar daudz ko no iepriekš minētās Talsu novada Bērnu un jauniešu centra organizācijas TAS.ES. Jauniešu māja piedāvā iespēju pilnveidoties mūzikas, valodu, teātra, video un citās nodarbībās.

Liepājas jauniešu centrs sadarbojas ar Liepājas pašvaldību, kur abas iestādes iesaistās brīvprātīgo motivēšanā, iesaistē un citās aktivitātēs saistībā ar brīvprātīgā darba organizēšanu. Talsu bērnu un jauniešu centrs ir ļoti ciešā sadarbībā viena ar otru, jo mēdz rīkot dažādas sacensības kopā un braukt ciemos pieredzes apmaiņā. Tāpat kopīgs šajā iestādei ir tas, ka sadarbojas ar skolēnu domēm un citām jauniešu organizācijām Liepājā. Šāda jauniešu māja Liepājā ir vienīgā.

Kā nākošais ko autore vēlējās apskatīt ir **Kuldīgas novada Bērnu un jauniešu centrs**. Tā ir Kuldīgas novada pašvaldības dibināta izglītības iestāde interešu izglītības programmu īstenošanai. Iestādes mērķis ir atbilstoši katra audzēkņa vecumam un vajadzībām nodrošināt iespējas attīstīt audzēkņu talantus, spējas un kompetences, radošumu, karjeras vadības prasmes un konkurētspēju, apgūt kultūrvēsturisko mantojumu un kultūras vērtības.

Iestādes darbības pamatvirziens ir izglītojoša un audzinoša darbība. Īstenojot interešu izglītības programmas, veikt interešu izglītības, audzināšanas, karjeras izglītības un jaunatnes lietu organizatoriski metodisko un informatīvo darbu.

Iestādes uzdevumi ir lielākoties tieši tādi paši kā Talsu novada Bērnu un jauniešu centram, jo Kuldīgas Bērnu un jauniešu centrs arī ir vienīgais multifunkcionālais jauniešu centrs Kuldīgas novadā, un tajā strādā 11 darbinieku komanda - direktore, direktores vietniece, divi jaunatnes darbinieki, karjeras un audzināšanas darba speciāliste, skaņu operators, organizatore, lietvede, jaunatnes lietu speciāliste, saimniecības pārzinis, projektu un attīstība speciālists. Taču darba autorei izpētot šo konkrēto organizāciju šķita interesanti, ka šajā Bērnu un jauniešu centrā tiek veikta sadarbība ar vecākiem, lai nodrošinātu izglītības ieguvu visiem izglītojamiem. Protams, ka neiztikt bez jauniešu brīvprātīgā darba koordinēšanas Kuldīgas novadā. Tāpat kā ar Liepājas

Bērnu un jauniešu centru arī Kuldīga draudzējas ar Talsiem un kopīgi organizē dažādas sacensības, piemēram, automašīnu sacensības. Pamatdarbība starp organizācijām neatšķiras, katrai organizācijai ir pievienota kāda sev attiecināma darbība, ja Talsiem tie ir starpnovadu pasākumi, tad Kuldīgai tie ir karjeras izglītības attīstību. Kuldīgā un tās novadā tas ir vienīgais Bērnu un jauniešu centrs, kurš veic interešu izglītības programmu īstenošanu.

Jelgavas bērnu un jauniešu centrs ir lielākā interešu izglītības iestāde Jelgavas pilsētā ar plašāko piedāvājumu bērnu un jauniešu brīvā laika pavadīšanai - dažnedažādi pulciņi un interešu grupas, aktivitātes, pasākumi, nometnes pieejamas ikkatram līdz 25 gadu vecumam. JUNDA ir Bērnu un jauniešu centrs, kurš dibināts 1989. gadā, kur jaunieši var pavadīt brīvo laiku ("Eiropas jaunatnes portāls", 2019). JUNDĀI ir arī savs sauklis "Jundī sevi un pasauli" Šajā iestādē darbojas 21 tehniskais darbinieks un 39 skolotāji, kuri pasniedz dažnedažādas nodarbības jelgavniekiem, pēc autores domām šis jauniešu centrs nevēlas sevi ļoti daudz publiskot un kontaktēties ar ārpasauli, jo darba autore vēlējās uzzināt informāciju par šo iestādi ar e-pasta starpniecību, un nesaņēma informāciju, arī interneta vidē par šo iestādi daudz nekas nav aprakstīts, tikai to, ka aicina pulciņos un jauniešus veikt brīvprātīgo darbu. Taču darba autore vēlējās sīkāk uzzināt par šo organizāciju.

Jelgavas Bērnu un jauniešu centrs ir pašvaldības organizācija, kura tiek finansēta no pašvaldības budžeta, kā arī ienākumi no pulciņu dalības maksām. Jelgavas Bērnu un jauniešu centra mērķis ir uzlabot jauniešu brīvā laika aktivitātes: organizēt aktivitātes, konkursus, izstrādāt projektus, piedalīties dažādos semināros, forumos un diskusijās par jauniešu problēmām (Eiropas jaunatnes portāls, 2019).

Tukuma novada Multifunkcionālais jaunatnes iniciatīvu centrs, kurš tika atklāts 2011. gada 2. decembrī, kas ir pirmais izveidotais multifunkcionālais jaunatnes iniciatīvu centrs Latvijas un Šveices sadarbības programmas „Atbalsts jaunatnes iniciatīvu attīstībai attālos vai mazattīstītos reģionos” ietvaros, tāpat kā Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs. Tukuma novada Jaunatnes iniciatīvu centrs ir brīvā laika centrs, kas piedāvā dažādus kursus un apmācības, kā arī sniedz iespējas jauniešiem kontaktu veidošanai, ideju radīšanai un īstenošanai, diskusijām, kā arī jauniešu iesaistei dažādos projektos un programmās. Centrā ikviens jauniešs varēs ne vien saistoši un lietderīgi pavadīt brīvo laiku, bet arī iegūt viņa vajadzībām un interesēm atbilstošu informāciju (jaunatne.gov.lv). Pēc autores domām, šie ir draugi Talsiem, jo arī Tukuma centrs ir Šveices projekta dalībnieki. Abiem centriem ir kopīgi mērķi un skatījumi uz centru attīstību. šajā iestādē strādā viens jaunatnes lietu speciālists un

divi jaunatnes darbinieki. Šī ir organizācija, kurā darbu veic arī brīvprātīgie no Austrijas un Turcijas.

Katrs no iepriekš minētajiem jauniešu centriem ir sava darba darītājs gan ar jauniešiem, gan bērniem. Taču visus viņus vieno darbs ar brīvprātīgajiem brīvprātīgo iesaiste dažādās aktivitātēs. Darbs ar jauniešiem atšķiras dažādi, citu tiem tiek izveidots atsevišķa blakus iestāde, bet citur jaukts kopā ar visa vecuma bērniem, kur brīvprātīgie, jeb jaunieši tiek atdalīti kā pulciņš. Pēc autores domām, interešu izglītība un jaunatnes likums visiem ir viens, un katrs darbinieks no organizācijām pieturas pie šiem normatīviem, tāpat laukos, pilsētās un Rīgā, tādējādi visur darbs notiek vienādi, pamainot dažādas nianšes, kuras nav atrunātas dokumentos, taču tas nebūt nav slikti, jo nepieciešama dažādība. Katrā no centriem ir cilvēku grupa, kura vada un virza šos jauniešus darboties un attīstīties, citviet tā ir lielāka komanda, citviet tie ir pāris darbinieki vai pat dažādās iestādēs caur Erasmus projektiem tiek piesaistīti brīvprātīgie, kuri tālāk koordinē šos brīvprātīgos darboties un būt aktīviem šajā nozarē, kā piemēru darba autore var minēt Brocēnu jaunatnes centru, kur darba autorei ir zināmi divi brīvprātīgie, kuri nodarbojas ar jauniešiem, viens ir no Ēģiptes, bet otrs ir no Grieķijas.

Apskatot iepriekš uzskaitītos reģiona bērnu un jauniešu centrus darba autore var secināt, ka katrs no bērnu un jauniešu centriem ir citādāks, taču tie vienādi veic savu funkciju un to skats uz mērķiem, lai izglītotu brīvprātīgos ir vienādi. Darba autore secina, ka visas ir pašvaldību azotē esošas organizācijas un lai kur tie atrastos un to darbības mērķi ir vienādi, finansējumi ir vienādi no pašvaldību budžetiem, lai pildītu savas funkcijas.

Reģionālo jauniešu centru PEST analīze

4. tabula. Bērnu un jauniešu centru PEST matrica (Avots: autora apkopojums)

Politiskie faktori	Ekonomiskie faktori
- Politiskā stabilitāte; - Darba un sociālā likumdošana; - Izglītības likums; - Iespēja piesaistīt finansējumu	- Ekonomiskā situācija valstī; - Profesionāļu trūkums; - Infrastruktūras nodrošinājums
Sociālie faktori	Tehnoloģiskie faktori
- Demogrāfiskā situācija; - Kultūra un tradīcijas;	- Pašreizējo tehnoloģiju attīstības; - ātrums un izmantošanas efektivitāte;

- Izglītības līmenis; - Attieksme pret interešu izglītību; - Dominējoša reliģija, tā ietekme; - Iedzīvotāju resursi.	- Tehnoloģiju attīstības tendences; - Informācijas un komunikāciju tehnoloģiju iespējas; - Tehnoloģiju nozīme izglītības kvalitātes paaugstināšanā.
---	---

Analizējot **politiskos faktorus** Reģionālajos Bērnu un jauniešu centrā, vērts atzīmēt, ka tie ietekmē nozares kvalitāti un attīstību. Likumdošana, prasību paaugstināšana no izglītības ministrijas un citām valsts iestādēm, kuras būtiski seko līdzi notiekošajam izglītībā kā arī interešu izglītībā – ne viss ir pozitīvi, bet par izglītību tiek domāts un risinātas problēmas vai uz labu, vai sliktu tas ir katra paša ziņā. Ļoti būtiski ir normatīvie akti, kas organizācijai neļaus pavisam veikt savu darbu. Pēc autores domām ir svarīgi, lai interešu izglītība tiktu saprasta un atbalstīta, nemainīgi no vadošo politisko spēku puses. Tomēr, autoresprāt, Latvijā mainoties Izglītības ministrijas vadībai, mainās prioritātes izglītības jomā, kas ietekmē prioritātes kultūras jomā. Darba autore uzskata, ka organizācijai ir grūti ietekmēt politisko faktoru pārmaiņas, tomēr tām sekojot līdzi ir iespējams laicīgi sagatavoties. Protams, nav aizliegts organizācijas vadītājam iesaistīties un konsultēties ar galvenajām personām.

Analizējot **ekonomiskos faktorus** Bērnu un jauniešu centru kontekstā var noteikt, ka ekonomiskais faktors neitrāli ietekmē organizācijas attīstību, jo Bērnu un jauniešu centriem nav ieņēmumu, tikai bērnu un jauniešu dalības maksas par dalību pulciņos, kuras aiziet pašiem bērniem atpakaļ (materiāli, dalība konkursos utml.). Ekonomiskais faktors var ietekmēt pedagogu esību, jo tiem netiek maksātas pienācīgas algas. Bērnu un jauniešu centriem ir nepieciešama infrastruktūra, kurā jauniešs vai bērns var strādāt un atpūsties, tam apkārt nepieciešama droša un sakārtota vide.

Darba autore analizēja **sociālos faktorus** un lielākoties šķiet, ka šo organizāciju spēj ietekmēt tieši sociālie faktori, jo, ja valstī būs slikts demogrāfiskais stāvoklis, tad reģionos nebūs bērnu un jauniešu, kuri būtu potenciālie bērnu un jauniešu centru apmeklētāji, kuri apmeklēs interešu izglītību, tāpat, ja, liela ietekme var būt, ja sabiedrībai mainīsies attieksme pret kultūru un tās tradīcijām ko sniedz interešu izglītība, tad šai nozarei pienāks beigas. Organizāciju pamatprincipi un to būtība balstās uz iedzīvotāju interesi, tāpēc bērnu un jauniešu centri neizmanto reklāmas vai citas iespējas reklamēties, jo reģionos iedzīvotāji ir pietiekami informēti par organizācijām un nav nepieciešama papildus reklāma publiskajā vidē. Lauku reģionos ir ievērojams iedzīvotāju skaita samazinājums, jo mūsdienās cilvēki no maziem reģioniem pārvācas uz dzīvi lielpilsētās, tas ir negatīvs faktors, jo samazinās potenciālo interešu

izglītības izglītojamo, protams, bērnu un jauniešu centrs to nevar ietekmēt, taču to var paredzēt. Būtu labi, ja notiktu sabiedrības rotēšana – pilsētnieki pārvāktos arī uz dzīvi mazākos reģionos. **Tehnoloģiskie faktori** interešu izglītība sniedz pozitivitāti, gan negativitāti un ir plaši atšķirīga no laika, kad nebija izplatītas tehnoloģijas. Pie pozitīvā var attiecināt, to ka pedagogiem ir vieglāk strādāt, ja attīstās tehnoloģijas, pastāv lielākas iespējas nomainīt pamatteorijas pasniegšanas veidu, piemēram, mākslas pulciņš, kurā ilgus gadus māca zīmēt uz papīra, taču tehnoloģiju attīstības rezultātā pedagogam ir iespēja bērnu mācīt zīmēt smiltīs speciāli izveidotā kastē, kuru var projicēt uz sienas un priekšnesuma veidā sniegt vecākiem un citiem interesentiem priekšnesumu mākslas tapšanā. Tādējādi autore varētu uzskaitīt daudz un dažādas metodes. Taču ir arī negatīvā puse, tehnoloģiju attīstība ietekmē bērnus, jo šī tehnoloģiju attīstība neļauj bērnam būt sev un atiet no ikdienas, kur tehnoloģijas ir ļoti daudz un dažādas visapkārt gan bērnam, gan jauniešiem. Tāpat tehnoloģiskie faktori ļauj organizācijai izveidot savu mājas lapu, lai visi kam nepieciešams var atrast informāciju par pieejamo izglītību, normatīvos aktus utml., kas būs saistīts ar attiecīgo organizāciju. Organizācija ir publiska un līdz ar to informācija ir publiski pieejama, jo katrā pašvaldības iestādē visam ir jābūt cauri redzamam, lai nevienam nerodas lieki jautājumi par dažādām lietām.

Autore secina, ka jebkurā PEST analīzes ārējās vides faktorā, būtiskā ir organizācijas spēja būt uzmanīgai un ieinteresētai tajā, kas notiek attiecīgajā organizācijā kā arī tajā ka šīs organizācijas vide var nebūt vienmēr stabila, ka var būt arī nestabila. Kā arī visam, kas ir saistībā ar organizāciju, ir jābūt aktuālam, lai jebkuru situāciju varētu ietekmēt un/vai risināt laicīgi. Bērnu un jauniešu centriem ir jābūt gataviem ātri reaģēt un respektīvi tam plānot un risināt.

2.3. Brīvprātīgo iesaiste Talsu novada Bērnu un jauniešu centra kultūras projektos – gadījuma analīze

Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs 1990. gadā dibināts, Talsu novada izglītības pārvaldes pakļautībā esoša interešu izglītības iestāde, kas īsteno interešu izglītības programmas un veic interešu izglītības, audzināšanas un jaunatnes organizatoriski metodisko un informatīvo darbību Talsu novadā .

Talsu novada Bērnu un jauniešu centra darbības mērķis ir bērnu un jauniešu prasmju, spēju attīstīšana un pozitīvu attieksmju veidošana atbilstoši viņu vecumam, interesēm un vajadzībām. Jauniešu līdzdalība sabiedrības attīstības procesos. Darba autore veica arī SVID analīzi (sk. 1. pielikums). Autore secināja, ka Talsu novada stiprā puse ir vienīgais multifunkcionālais centrs Ziemeļkurzemē. Tāpat kā visās organizācijās ir trūkumi arī jauniešu centra vājās puses ir profesionālu pedagogu trūkums, kā ļoti daudzās Latvijas izglītības iestādēs. Taču neskatoties

uz to, bērnu un jauniešu centram ir iespējas, ka tiek piesaistīts finansējums dažādām aktivitātēm no Valsts izglītības satura centra. Taču organizācijai pastāv draudi, respektīvi jaunieši, kā arī bērni neapmeklēs interešu izglītību, dažādu apsvērumu pēc, piemēram, no lauku reģioniem, ģimenes ar bērniem izbrauc uz pilsētām. Autore izveidoja SVID matricu (sk. 2.pielikumu) un svarīgākie secinājumi ir:

- Multifunctionālā centra darbībai ir iespējams piesaistīt jauniešus, lai tie izpaužas savā radošumā un paši veido pasākumu uz kuriem būs interese nākt citiem jauniešiem
- Nodrošinot sadarbību starp jauniešiem un novada domi tiek lobētas kultūras intereses no pašvaldības puses.
- Jauniešu emigrācija var radīt draudus, tam ,ka nav kas piedalās dažādās aktivitātēs, tādējādi jāstrādā pie tā, lai jauniešu plūsma mainās, tik cik aiziet arī atnāk vietā, lai nepiepildītos draudi.
- Potenciālo pedagogu trūkums var ietekmēt bērnu neieinteresētību apmeklēt pasākumu, lai to novērtu nepieciešams izstrādāt pietiekoši interesantus pulciņus, lai bērniem būtu interese apmeklēt pulciņus kuros ir pieejams pedagogs.

SVID matrica ir veidota pēc autores domām, tajā tiek gan uzsvērti plusi, gan mīnusi, taču pēc autores domām, jau laicīgi sāk domāt par iespējamiem draudiem vai kā novērst vājās puses, viss ir iespējams, tikai nepieciešams laicīgi sākt darboties pie attiecīgās situācijas.

Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs ir brīvprātīgā darba organizācija. Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs kopš 2009. gada koordinē Jauniešu brīvprātīgo darbu Talsu novadā, kad tika izveidotas pirmās Brīvprātīgā darba uzskaites grāmatiņas, taču brīvprātīgā darba devēju un veicēju uzskaiti no 2013.gada. Par šo organizācijas darbību atbild jaunatnes lietu speciāliste. Jaunatnes lietu speciāliste strādā pēc iepriekš izstrādāta nolikuma, kurš ir individuāli, katrai pašvaldībai. Talsu novada Bērnu un jauniešu brīvprātīgā darba nolikuma mērķis ir Jauniešu iesaistīšana brīvprātīgajā darba veikšanā, pilnveidojot un attīstot viņu sociālās un komunikācijas prasmes. Lai jaunieši Talsu novadā varētu veikt brīvprātīgo darbu, tam vispirms ir jāslēdz vienošanās par brīvprātīgā darba veikšanu ar Talsu novada Bērnu un jauniešu centru, precīzāk Jaunatnes lietu speciālisti, kura ir koordinatore brīvprātīgajiem. Jauniešiem noslēdzot vienošanos, jeb noslēdzot līgumu ir nepieciešama vecāku atļauja, ja brīvprātīgā darbā veicējs nav pilngadīgs. Kad jauniešis ir noslēdzis līgumu, tas saņem brīvprātīgā darba veicēja grāmatiņu, kurā veic darba uzskaiti, respektīvi, pēc katra padarītā brīvprātīgā darba, organizācijas atbildīgajai personai, kurā brīvprātīgais ir veicis savu darbību ir jāveic ieraksts,

kādu darbu tas veicis, cik ilgi utml. un jāparakstās. Taču arī Latvijas Brīvprātīgā darba regulējums nosaka, ka Brīvprātīgais darba likums paredz, ka tad, ja jaunieši vecumā no 13- 16 gadu vecumam vēlas veikt brīvprātīgo darbu, ir jāslēdz vienošanās ar vecāka vai aizbildņa rakstveida piekrišanu.

Jāatceras, ka nevienas politikas izveide nav pašmērķis, tas ir veids, kā nodrošināt jauniešiem tādus apstākļus, kuros mācīties un pieredzēt iespējas, lai attīstītu savas zināšanas un kompetences, ka nepieciešamas ikvienam dzīvojot demokrātiskā sabiedrībā, lai integrētos sabiedrībā un būtu aktīvs sabiedrības un darba tirgus dalībnieks, 40 norāda Aalto universitātes asociētais profesors Lasse Siurala (Siurala, 2005).

Lai jaunietis, jeb brīvprātīgais piedalītos Bērnu un jauniešu centra kultūras projektos, tam ir jābūt interesei par kultūras nozari un sapratnei, ka tam trūkst prasmes. Bērnu un jauniešu centrs brīvprātīgo iepazīstina ar dažādu kultūras nozaru specifiku, kā arī ļauj gūt pieredzi.

Darba autore veica interviju ar Talsu novada Bērnu un jauniešu centra jaunatnes lietu speciālisti, kura tiešā mērā veic darbus ar jauniešiem, jeb brīvprātīgajiem (sk. 10.pielikumu).

Jaunatnes lietu speciālistes Danas Šteinbergas darba ikdienā ir cieši saistīta ar jauniešiem, kā arī motivē viņus. Lai arī Dana ir ieguvusi jaunatnes lietu speciālistes amatu nesen, viņai ir sajūta, ka strādā ar brīvprātīgajiem jau sen. Brīvprātīgais darbs bērnu un jauniešu centros nenotiek aiz savas brīvas gribas, tam ir nolikums, kas tiek izveidots balstoties uz jaunatnes likumu, kuru izstrādā jaunatnes lietu speciālists un pēc šī nolikuma veic savu darbību ar jauniešiem, tajā skaitā motivēšanu un citus pasākumus (sk.14.pielikumu).

Bērnu un jauniešu centri ir ļoti aktīvi ne tikai savos pamatuzdevumos, bet arī dažādos kultūras projektos. Tā kā organizācijas ir vienīgie interešu izglītības centri savos novados, tad protams, katram no tiem tiek piešķirti un uzticēti valsts mēroga kultūras projekti. Tas netiek uzdots, piemēram, kultūras namam, vai kādai citai kultūras organizācijai, tā iemesla dēļ, ka organizācijām ir cita pamatfunkcija un cita darbības veikšana.

Katrā no bērnu un jauniešu centriem savus darba pienākumus veic dažāds darbinieku skaits citviet tie ir tikai 3, citviet, tie ir 30 citviet savu darbu veic 7 tehniskie darbinieki un 14 pedagogi. Katrā ziņā organizācijās darbinieku skaits lielu pasākumu organizēšanai ir ļoti mazs, tāpēc sapulcēs tiek nolemts vai nepieciešams ņemt palīgā brīvprātīgā darba veicējus (sk. 14.pielikumu). Brīvprātīgie var būt izpalīdzīgi, vai tie, kuri ir veikuši reģistrāciju, lai būtu jebkurā brīdī gatavi veikt brīvprātīgo darbu un nākt palīgā uz jebkuru no piedāvājumiem. Protams, ne viss pasākums tiek organizēts balstoties uz brīvprātīgajiem, talkā tiek pieaicināti

arī nozaru eksperti, režisori, skaņotāji u.c. Intervijā no Danas, darba autore secina, ka jaunieši ir ļoti aizņemti un citreiz, kad ir pasākums jauniešu centrā nav pieejams neviens brīvprātīgā, kas varētu nākt palīdzēt. Un tie jaunieši, kuri ir visaktīvākie iesaistās visur. Dana uzsvēra – kurš pirmais brauc, tas pirmais maļ.

Bērnu un jauniešu centriem ir tas gods organizēt "Latvju bērni danci veda", "Labo darbu festivāls" un citus lielus pasākumus kuri tiek novērtēti Valsts zinātnes ministrijas līmenī.

Darba autore vēlas uzsvērt, ka brīvprātīgie veic darbu lielos pasākumos, kuros tiek piesaistīti nopietni papildspēki, galvenokārt palīdzot pasākuma norisē. Piemēram, šī gada 31. maijā, Talsos, norisinājās 21. tautas deju festivāls "Latvju bērni danci veda", kur brīvprātīgie gan jaunieši, gan pieaugušie no Talsu novada pašvaldības iestādēm koordinēja mēģinājumu grafiku Saules kalna estrādē, palīdzēja koordinēt koncerta laikā dalībnieku plūsmu uz/no laukuma, palīdzēja dekorāciju izvietojumā, realizēšanā, kā arī dežurēja pie ēdināšanas iestādēm, lai nerastos haoss un būtu kārtība kura varētu atbildēt uz jautājumiem. Šis bija vērienīgākais pasākums šajā gadā, jo Talsu pilsētā vienlaikus atradās 2624 dejojāji no 115 deju kolektīviem.

Lai arī interneta vidē un mēdijās izskan, ka šis pasākums tapis sadarbībā ar Valsts izglītības satura centru ar Talsu novada pašvaldību. Liels ieguldījums tomēr ir ne tikai finansiālā atbalstā no Valsts izglītības satura centra, bet arī darba ieguldījums no Bērnu un jauniešu centra komandas.

Festivāls nebūt nav vienīgais, kur tiek iesaistīti brīvprātīgie kā palīgi realizēšanā. Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs, jeb TAS.ES jaunieši jau 13 gadus organizē pasākumu, kurā mainīgās tēmas vērs jauniešu uzmanību uz aktuāliem notikumiem pasaulē, Eiropā un Latvijā. Jauniešu diena „Kopā esam, darām, varam!” ir lielākais un gaidītākais jauniešu pasākums Talsu novadā, tajā piedalās jaunieši no starpnovadu skolēnu pašpārvalžu un jauniešu organizāciju apvienības TAS.ES organizācijām, kā arī jaunieši no citiem Latvijas novadiem (Nīcas, Pāvilostas, Bauskas, Jūrmalas, Kuldīgas u.c. novadiem). Jauniešu diena tiek organizēta ar mērķi aktivizēt jauniešu līdzdalību Latvijas un Talsu, Dundagas, Rojas un Mērsraga novadu skolu un jauniešu organizāciju darbā, jauniešu organizāciju darba prezentēšana, informācijas un pieredzes apmaiņā un sadraudzības veidošanā. Kā jaunatnes lietu speciāliste intervijā min, ka no jauniešiem ļoti daudz var mācīties. Eksperts min, ka jauniešiem ir cits skatījums uz dzīvi, varētu pat teikt svaigāks.

Darba autore minēja, ka šo pasākumu lielākoties organizē jaunieši, jo paši jaunieši izvēlas, kāda mūzikas grupa uzstāsies, kāda būs pasākuma tematika un kādas būs aktivitātes, lai veicinātu

pasākuma mērķi. Intervijā Dana Šteinberga min, ka jaunieši ir radoši un interesanti, viņos ir ļoti daudz kreatīvas idejas, kas dažbrīd šķietot neiedomājami realizēt, taču kopīgi risinot viņi nonāk līdz reālam risinājumam. Pēc darba autores novērojumiem, ka šis ir lielisks piemērs, kā jauniešus iesaistīt brīvprātīgajā darbā kultūras pasākumos, jo tie mācās organizatoriskas lietas, paši komunicē ar māksliniekiem un dalībniekiem. Protams, ka nenotiek nekāda pašdarbība, visas aktivitātes šajā pasākumā tiek saskaņotas ar jaunatnes lietu speciālisti, bērnu un jauniešu centra metodiķiem un citiem tehniskajiem darbiniekiem.

Jauniešiem tiek dota iespēja apgūt fotografēšanas prasmes. Šī profesija ir ļoti pieprasīta no bērnu un jauniešu centra darbiniekiem. Kopš bērnu un jauniešu centrs sadarbojas ar brīvprātīgajiem, tas nav slēdzis līgumu par foto pakalpojumiem, jo organizācija ļauj foto interesentiem veikt brīvprātīgo darbu kultūras pasākumos. Darba autore no novērojumiem secina, ka fotogrāfi, ir diezgan maz, un tie, kuri ir prasmīgi savā jomā ir aktīvi arī skolā, dažādās aktivitātēs, kur nepieciešamas fotogrāfa prasmes. Tāpat jauniešiem tiek dota iespēja veidot plakātus, diplomus un citas radošas lietas, kurās tie var pilnveidoties. Pēc darba autores novērojumiem Brīvprātīgajiem organizācijā labprātīgi dod iespēju piedalīties kultūras pasākumos (sk.14.pielikumu). Un jaunieši ļoti ātri reaģē uz notiekošos situāciju. Darba autores pieredze liecina, ka jauniešus par nepieciešamību veikt brīvprātīgo darbu ir laicīgi jāinformē lai brīvprātīgie var plānot savu laiku.

Pēc autores domām un novērojumiem, bērnu un jauniešu centri dažādos reģionos ir vieta, kur jauniešiem ir iespēja izpausties, ja tas nāk un dara un ir ieinteresēts darboties, jo tur viņu gaidīs personāls un pedagogi, kas būs atsaucīgi un vienmēr gatavi palīdzēt un lūgt palīdzību tieši brīvprātīgajiem jauniešiem. Darbs vienmēr atradīsies, jo, ja ne pašā jauniešu centrā kādā pasākumā nebūs ko darīt, tad vienmēr ir iespēja veikt brīvprātīgo darbu rajonā, kādā nevalstiskā organizācijā. Jaunieši ir iecienījuši palīdzēt skolām, pansionātam, dienas centriem, piemēram, puiši pasākuma apskaņošanā vai arī tehniskajos darbos, kā arī meitenes, kuras vienmēr ir gatavas rotāt, dekorēt un visādi citādi radoši atbalstīt. Darba autore uzskata, ka, jo vairāk centrā ir jaunieši, jeb brīvprātīgā darba veicēji, tad ir vairāk rokas, kas var darboties, arī vairāk galvas, kas realizē trakas idejas. Komandā vienmēr ir spēks, jo ir lielāka drosme veikt brīvprātīgo darbu komandās. Kā Dana Šteinberga intervijā min, ka ļoti svarīgi ir mentora klātbūtne, lai jauniešiem ir ieinteresēts darboties jo kādam priekšzīme ir jārāda, ja neviens to nedarīs, tad arī brīvprātīgajam nebūs interese neko darīt, jo nebūs neviens, kam pierādīt to ko tas var un uz ko tas ir spējīgs. Koordinators ir kā paraugs brīvprātīgajiem, kuram var uzticēties, tādējādi kļūstot par brīvprātīgā draugu, respektējot viņu iepazīstot un tādējādi motivējot darboties.

3. PĒTĪJUMA REZULTĀTI

3.1. Brīvprātīgo anketēšanas rezultāti

Darba autore sava bakalaura darba pētījumam izmantoja kvantitatīvās metodes datorizēto anketēšanu un intervēšanu klātienē. Anketēšanas metode tika izvēlēta dažādu faktoru dēļ – ērtums, ātrums, jo ir tehnoloģiju laikmets, viss svarīgais notiek viedtālrunos un šī faktora dēļ darba autorei ir sasniedzams plašāks respondentu skaits, dažādās Latvijas vietās. Nākošais faktors, studējošam finansiāli mazo izdevumu dēļ, jo, lai sasniegtu attiecīgo skaitu respondentu, studentam nepieciešams diezgan liels anketējamo materiālu skaits, bet pateicoties internetā veicamai bezmaksas aptaujai, izdevumi iekonomējas uz citām nepieciešamākām lietām, kurām nav alternatīvas. Protams studējošos starpā šī ir vispopulārākā metode.

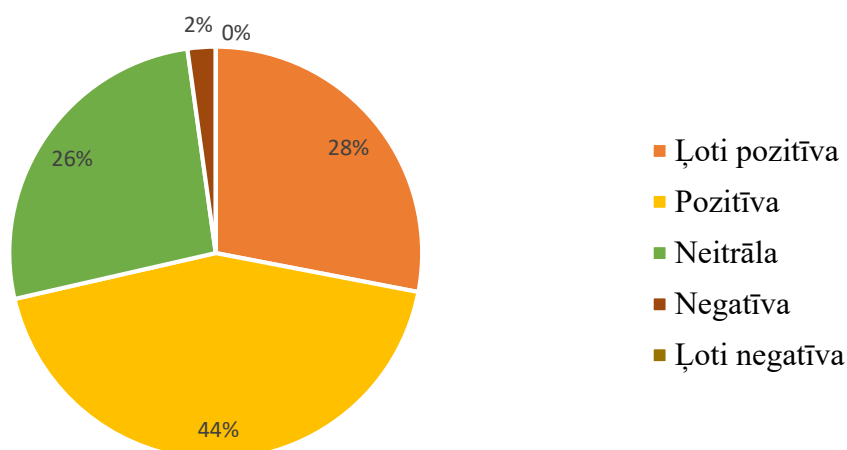
Aptauja par brīvprātīgo darbu tika veikta no šī gada 28.oktobra līdz 13.decembrim interneta vietnē *google.com* piedāvātajā veidlapā. Aptaujas sākumā tika iekļauti jautājumi par respondentu- tā vecumu, dzimumu un dzīvesvietu. Turpinājumā seko divpadsmit darba autores izveidoti jautājumi par brīvprātīgo darbu (sk. 3. pielikumu).

Izveidotā aptauja tika izvietota darba autores *facebook.lv* profilā, darba autore ir jaunatnes darbinieks, jo draugu lokā ir ļoti daudz jaunieši, kuri veic vai neveic brīvprātīgo darbu reģionos. Tika izsūtītas brīvprātīgajiem, dažāda vecuma jauniešiem, izsūtītas autores apskatītajiem bērnu un jauniešu centriem reģionā. Kā rezultātā aptauja sasniedza lielāku respondentu skaitu, kam ir bijusi saistība ar brīvprātīgā darba veikšanu, lai precīzāk darba autore varētu saprast, kādas ir brīvprātīgo domas par šo nozari.

Darba autores izveidotajā aptaujā kopā piedalījās 182 respondenti. Respondentu vidējais vecums ir 19 gadi. Tie ir vecumā no 15 līdz 25 gadiem. Pēc darba autores novērojumiem tiek veikti secinājumi, ka sievietes ir aktīvākas brīvprātīgā darba veicējas, nekā stiprā dzimuma pārstāvji- vīrieši. Aptauju aizpildīja 97 sievietes un 85 vīrieši.

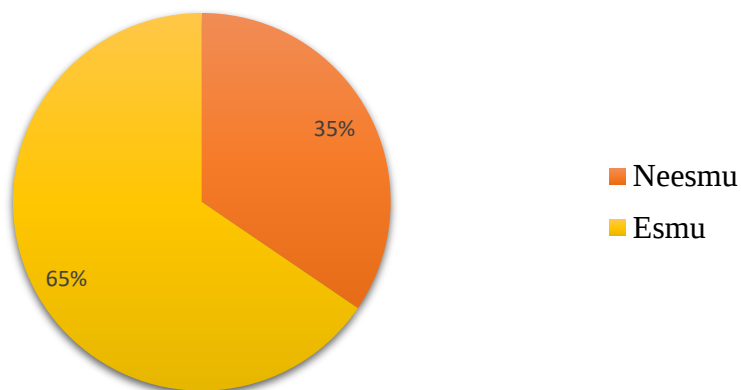
Darba autores dzīvesvieta ir Talsos, tāpēc pārkums no aptaujas dalībniekiem, 79 respondenti, ir no Talsiem vai Talsu tuvumā dzīvojoši Latvijas pilsoņi. Pārējie 32 respondenti bija no Liepājas, 21 respondenti apgalvo, ka ir no Kuldīgas, 19 no Tukuma un 26 no Jelgavas, taču 5 respondenti no citām Latvijas pilsētām. Darba autores mērķis bija apkopot brīvprātīgo jauniešu domas, no katras autores apskatītas organizācijas, kurā tiek veikts brīvprātīgais darbs kultūras nozarē. Uzdodot pirmo aptaujas jautājumu darba autore vēlējās noskaidrot, kāda respondentam

ir attieksme pret brīvprātīgā darba veikšanu. Analizējot pirmā jautājuma atbildes, darba autore secina, ka 44 % no respondentiem uzskata, ka viņu attieksme pret brīvprātīgo darbu ir pozitīva. Taču 28% uzskata, ka viņu attieksme ir ļoti pozitīva, 26% uzskata, ka viņu attieksme ir neitrāla.



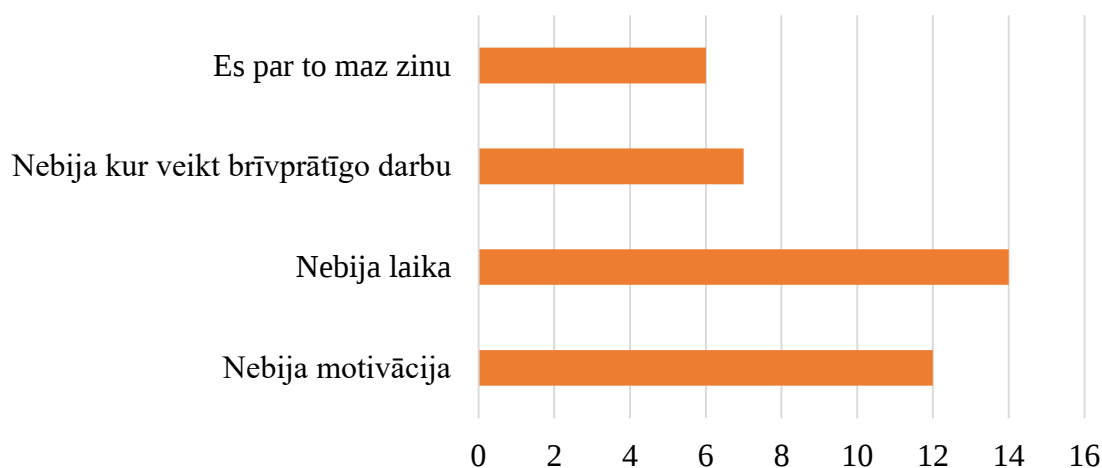
3.1.att. Respondentu sadalījums pēc respondentu attieksmes pret brīvprātīgo darbu
(Avots: autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Darba autore apskatot 3.1 attēlā redzamo secina, ka kopumā respondentu atbildes ir pozitīvas un ļoti labi tiek uztverts brīvprātīgais darbs, neskatoties to, ka 26% respondentu ir neitrāla attieksme un 2% respondentiem ir negatīva attieksme, bet, pēc darba autores domām, turpmāk redzamākajās atbildēs tie ir jaunieši, kuri nav veikuši brīvprātīgo darbu un nav ieinteresēti to veikt dažādu iemeslu dēļ.



3.2.att. Respondentu sadalījums pēc brīvprātīgā darba veikšanas savā dzīves laikā
(Avots: autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Apskatot 3.2 attēlu darba autore secina, ka 65% ir veikuši brīvprātīgo darbu, taču 35% nav veikuši brīvprātīgo darbu. Pēc darba autores apskatītajām respondentu atbildēm no 35%, kuri nav veikuši brīvprātīgo darbu ir 12 meitenes un 27 vīrieša dzimuma jaunieši. Šis jautājums sadalījās divās sadaļās daļās. Tie, kuri atbildēja, ar “Jā” tiem turpinājās jautājums par to, kas bija galvenie iemesli, lai veiktu brīvprātīgo darbu, kur atbildes tika sniegtas brīvā veidā. Respondentu atbildes bija dažādas, piemēram, ļoti populāra atbilde, bija, ka interese ir par kultūru un tās norisi, kā arī populāra atbilde bija, ka notiek labu mērķu vārdā un dod iespēju pilnveidoties. Taču darba autorei likās, ļoti interesantas atbilde, ka garlaicība, bijusi, kā motivācijas veikt brīvprātīgo darbu, ar ko atbildējuši 24 respondenti. Tabulu ar populārākajām atbildēm skatīt 4. pielikumā 3. tabulā. Jautājumā par brīvprātīgā darba veikšanu, kuri atbildēja ar “nē” tiem sekoja citi divi jautājumi – kādi bija iemesli kāpēc neveicāt brīvprātīgo darbu apskatāms 3.3.attēlā, kur 14 no respondentiem min, kā iemeslu, ka nebija laiks veikt brīvprātīgo darbu un 12 respondenti no 39, kur atbildēja, ka neveic brīvprātīgo darbu, uzskata, ka nebija motivācijas veikt brīvprātīgo darbu. Taču 6 respondenti atbild, ka maz zina par šādu darba veikšanu, tāpēc nav veikuši, kā arī kā vien no iemesliem 7 respondentiem bija, ka nav bijis kur veikt šāda tipa darbu.



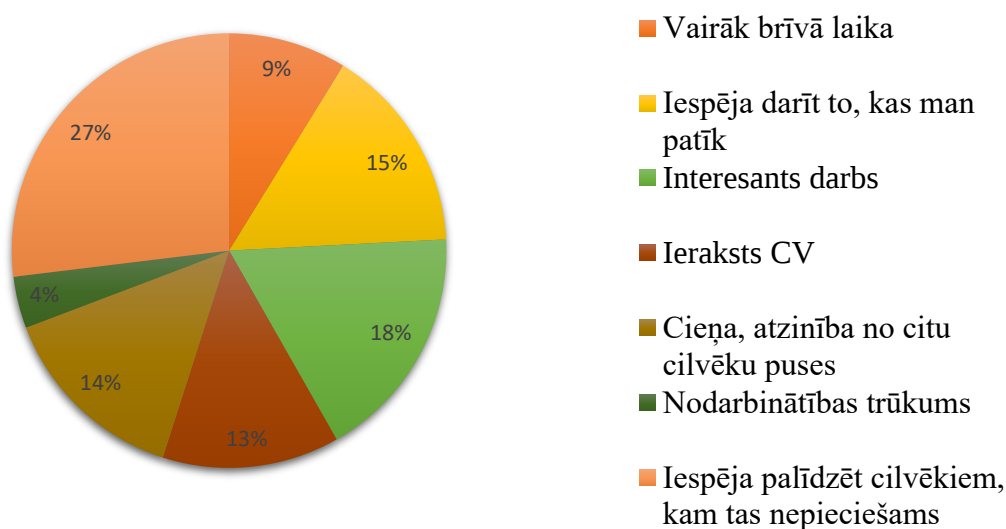
3.3.att. Respondentu iemesli, kāpēc netika veikts brīvprātīgais darbs

(Avots: autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Darba autore uzskata, ka ļoti būtiski jāpievērš uzmanība, tam, vai informācija par brīvprātīgo darbu nonāk pie patērētāja, šajā gadījumā jauniešiem. Jautājums vai veiktu brīvprātīgo darbu, ja būtu iespēja, tad respondentu atbildes redzamas 4. pielikumā 3.4. attēlā vairāk kā puse no 39

respondentiem, jeb 59% uzskata, ka veiktu brīvprātīgo darbu, taču 41% joprojām uzskata, ka neveiks aktivitātes saistībā ar brīvprātīgo darbu.

Turpmākie jautājumi viesiem respondentiem bija vienādi. Kā nākošais jautājums tika uzdots, kādi faktori Jūs motivētu iesaistīties brīvprātīgajā darbā, kur tika doti varianti.



3.5.att. Ietekmējošie faktori, kas respondentu motivētu iesaistīties brīvprātīgajā darbā
(Avots: autore veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

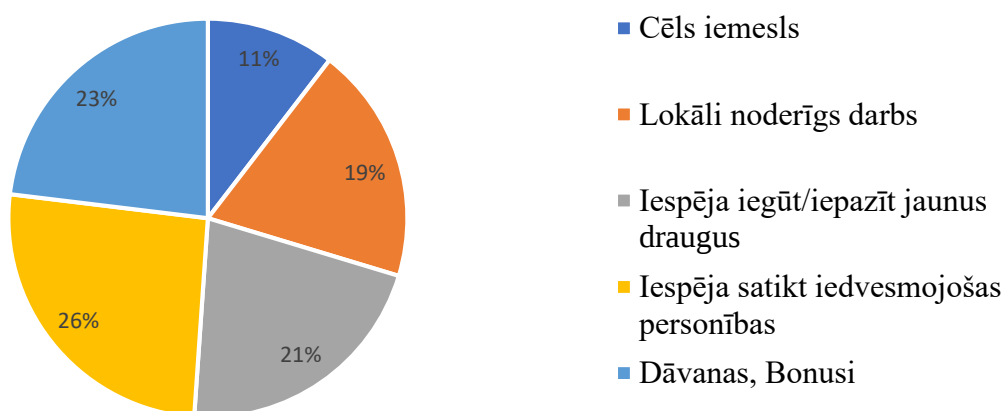
Darba autore secina, ka brīvprātīgo darbu motivētu veikt, tad, ja jauniešiem būtu iespēja darīt to, kas viņam patīk, kur atbildēja 15% respondentu. Visvairāk 27% respondentu motivētu veikt brīvprātīgo darbu, ja būtu iespēja palīdzēt tiem cilvēkiem, kuriem tas nepieciešams. 18% uzskata, ka viņus motivētu interesants darbs, taču 13% ieraksts CV, pārējie autores piedāvātie faktori tiek uztverti mazāk, kā motivējoši faktori.

Respondentiem tika jautāts arī par to, kāda loma brīvprātīgā darba veicējam naudai un materiāliem motivātoriem, kur nedaudz mazāk kā puse no respondentiem uzskata, ka brīvprātīgais darbs ir darbs, bez samaksas, ka tam jābūt bez atlīdzības, taču 18% uzskata, ka par darbu ir jābūt mazai materiālai pateicībai. 23% uzskata, ka nepieciešams veikt samaksu par brīvprātīgo darbu, taču darba autore vēlas šo oponent, ka tā būtiski nav un nebūs. Ja brīvprātīgais darbs tiks veikts par finansiālu atlīdzību, tad tas vairs nebūs brīvprātīgais darbs. Rezultātu apkopojums skatīt 4. pielikumā 3.6. attēls.

Pirmspēdējais jautājums bija par Latvijas jauniešu iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā, kur 48% jauniešu uzskata, ka brīvprātīgajā darbā iesaistās daudz Latvijas jaunieši, taču 36% uzskata, ka

neiesaistās brīvprātīgajā darbā un 16% nav viedokļa par šo jomu. Autora veiktās aptaujas rezultātus var apskatīt 4. pielikumā 3.7. attēlā.

Darba autores izveidotajā aptaujā kā pēdējais jautājums bija par to kā respondents motivētu veikt brīvprātīgo darbu savam vienaudzim, lai izprastu, kas tieši būtu faktors, kas motivētu jauniešus. Darba autorei nelikās pārsteidzoši, ka lielākā daļa, jeb 26% atbildēja, ka motivētu savu vienaudzi veikt brīvprātīgo darbu kultūras pasākumā, jo var satikt iedvesmojošas personības, tāpat, 23% uzskata, ka būtiska motivācija ir dāvanas un bonusi, taču 21% motivētu vienaudzi, lai iegūtu jaunus draugus, apkopojumu iespējams redzēt 3.8. attēlā.



3.8.att. Ietekmējošie faktori, kas motivētu iesaistīties brīvprātīgajā darbā vienaudzi
(Avots: autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Darba autore uzskata, ka aptaujas mērķis ir izpildīts, jo tika uzzināts daudz jauna par to ko jaunieši domā par brīvprātīgo darbu, kas ir viņu motivācijas iemesli veicot vai tieši neveicot brīvprātīgo darbu. Ļoti būtisks secinājums autorei, ka brīvprātīgā darba veicēji, jeb jaunieši reģionā nesaņem informāciju, par iespējam veikt brīvprātīgo darbu viņu reģionā, tādējādi pēc anketēšanas ir daļa, kura nav veikusi brīvprātīgo darbu. Tāpat arī, lai gan darba autorei bija skaidrs, ka aptaujas rezultāti varētu liecināt, ka jauniešiem ir svarīgs atalgojums, jeb bonusi, taču ticība par to, ka par labi padarītu darbu nevajag samaksu, palika. Tā arī anketēšanas rezultāti liecina, ka dāvanas un bonusi ir otrā vietā aiz dažādu interesantu cilvēku satikšanas. Kopumā darba autore uzskata, ļoti jāpiestrādā pie jauniešu grupas runājot par brīvprātīgo darbu, jo dažiem nav izpratne, kas tas ir un ko dod brīvprātīgā darba veikšana. Darba autore uzskata, ka tie kuri šobrīd veic brīvprātīgo darbu būs pamats nākotnei, piesaistot jaunus brīvprātīgos.

3.2. Ekspertu viedoklis par bērnu un jauniešu centru darbu ar brīvprātīgajiem

Bakalaura darba ietvaros, autore veica sešas ekspertu intervijas: ar Jūrmalas Bērnu un jauniešu centra jaunatnes lietu speciālisti Līvu Karlsoni un Alojas novada jaunatnes lietu speciālisti Montu Melderi, Liepājas pilsētas pašvaldības administrācijas sabiedrības pārvaldes speciālisti Brigitu Dreiži, Kuldīgas novada Bērnu un jauniešu centra jaunatnes lietu speciālistu Adrianu Dravnieku, Kandavas Multifunkcionālā centra vadītāja Ieva Ozoliņa un Ikšķiles novada Izglītības, sporta un jaunatnes lietu pārvaldes jaunatnes darbinieci Sabīni Dzeni. Darba autores izvēlētie eksperti ir no dažādām Latvijas vietām- no Jūrmalas, Alojas, Kuldīgas, Ikšķiles, Kandavas un Liepājas. Visi nozaru eksperti tika intervēti, lai noskaidrotu, kā attiecīgās personas motivē brīvprātīgos jauniešus darbam.

Katra no intervijām tika veikta savā vietā, viena tika veikta Talsos, kādā kafejnīcā, otra intervija tika sniegta netālu no Izglītības un zinātnes ministrijas, kur Monta Meldere apguva Jaunatnes lietu speciālistes amatu, Brigita Dreiže tika intervēta telefoniska intervijā, kā arī Kuldīgas bērnu un jauniešu speciālists Adrians Dravnieks tik intervēts klātienē, viņa kabinetā Kuldīgas bērnu un jauniešu centrā, kā arī ar Sabīni Dzene saruna tika veikta telefoniski. Intervija satur 12 savstarpēji saistītus jautājumus uz kuriem tika plaši atbildēts un veidoja savstarpēju diskusiju. Intervijas precīzus jautājumus un atbildes iespējams apskatīt 6. - 12 pielikumā.

Darba autorei bija ļoti interesanti uzzināt dažādu specialistu viedokli par brīvprātīgo darbu veicējiem, jauniešiem. Darba autore izvēlējās jaunatnes lietu speciālistus un jaunatnes darbiniekus, jo tie ir cilvēki, kuri tiešā saskarē darbojas ar jauniešiem, kuri ir izvēlējušies veikt brīvprātīgo darbu, kā arī vienu sabiedrības pārvaldes speciālisti, jo šajā amatā darbs ar brīvprātīgajiem var atšķirties. Darba autorei neplānoti izdevās intervēt direktori Ievu Ozoliņu no Kandavas Multifunkcionālā centra.

Darba autore no intervijām var secināt, ka izdevies intervēt dažāda veida speciālistus, ar dažādu skatu uz brīvprātīgo nozari, lai arī daži no ekspertiem strādā savā jomā mazu laika posmu, visi viņi ir zinoši savā jomā. Darba autore intervēja Brigitu Dreiži, kura Liepājas pašvaldībā ar brīvprātīgajiem strādā no 2005. gada, otra pieredzēs bagātākā eksperte ir no Kandavas, Ieva Ozoliņa, kura strādā kā centra vadītāja 3 gadus un trešais ilgākais sava darba veicējs ir Adrians Dravnieks, kurš savā amatā strādā divus gadus.

Brigitas intervēšanas laiks paskrēja ļoti ātri, jo sarunas bija saturīgas un interesantas. Sieviete ar lielu darba stāžu bija ļoti daudz ko stāstīt par brīvprātīgo darbu. Brigitai ir maģistra grāds vadības zinībās un jau no 2001. gada strādā pašvaldībā. Atbildot uz pirmo jautājumu, kāpēc pēc

viņas domām jaunieši veic brīvprātīgo darbu, jo tiem esot interesanti redzēt pasākumu organizēšanas ‘iekšpusi’, tikties ar populāriem cilvēkiem, iegūt autogrāfu vai kopīgu foto. Tāpat, Brigita min, ka neatņemama sastāvdaļa veicot brīvprātīgo darbu ir, ka jaunieši iegūst jaunus draugus. Vienmēr veicot brīvprātīgo darbu ir iespējams parādīt sevi. Jauniešiem esot būtiski, lai citi redz, ka konkrētajā pasākumā viņi ir īpaši. Tāpat kā citi eksperti Brigita min, ka svarīgi jauniešiem ir ieraksts CV, par to, ka ir bijusi attiecīgā darba pieredze. Brigita intervijā uzsver arī daži indivīdi piesakās veikt brīvprātīgo darbu konkrētās vietās, jo jauniešiem skaidra nākotnes profesijā uz ko tas vēlas virzīt sevi, tādējādi jau laicīgi gūstot pieredzi un zināšanas. Brigita šī jautājuma beigās uzsver, ka jauniešiem ir svarīga attieksme un novērtējums, tā rūpes par labsajūtu, kā piemēru minot, atsevišķu telpu brīvprātīgajiem ūdens, dažkārt arī uzkodas.

Adriāns Dravnieks, kurš intervijā min, ka saņēmis profesionālo bakalaura grādu sabiedrības vadībā uz otro jautājumu atbild, ka jaunieši vēlas veikt brīvprātīgo darbu tā paša iemesla pēc, ko min Brigita, lai tiktu tur, kur parastie kultūras pasākuma apmeklētāji netiek. Un tā ir vieta, kur iespējas satikt un aprunāties ar Latvijā labi zināmām personībām. Arī Adriāns, kā visi citi eksperti uzver, ka viens no populārākajiem iemesliem, kāpēc jaunieši veic brīvprātīgo darbu ir jaunu draugu iegūšana (sk. 12.pielikumu).

Līvai Karlsonai atbildot uz jautājumu par kāpēc jaunieši veic brīvprātīgo darbu bija konkrēta atbilde: “Tas vai jaunieši veiks brīvprātīgo darbu, lielā mērā atkarīgs no paša darba, kas jāveic. Ja jauniešiem šķitīs interesants un saistošs, būs lielāka atsaucība un atdeve darba veikšanai” (sk. 6. pielikumu). Savukārt, Monta Meldere min un vēlas ticēt, ka jaunieši veic brīvprātīgo darbu, jo tie tiecas uz ierakstiem CV un iegūt kompetences. Sabīne Dzene uzskata, ka jaunieši veic brīvprātīgo darbu, jo tā viņi iegūst jaunu pieredzi dažādās jomās un sev interesējošās jomās. Tie veic brīvprātīgo darbu, jo no tā var gūt prieku, gandarījumu un jaunus draugus. Arī Sabīne uzsver, tāpat kā Dana Šteinberga, ka motivatori ir skolotāji, gan jaunatnes lietu speciālisti vai arī jaunatnes darbinieki, kuri ir arī mūsu novadā. Ieva no Kandavas uzskata, ka jaunieši veic brīvprātīgo darbu, jo tas pilnveido viņus un tādējādi tie apgūst jaunas prasmes un zināšanas, tie savā ziņā izmēģina nākotnes profesiju vai vienkārši iepazīst darba vidi, apstākļus kā tādus. Protams, šī darbība veicina apziņu, ka tiek izdarīts labs darbs, protams arī atzinība un novērtējums, pēc Ievas domām liek brīvprātīgajiem veikt darbu.

Uz intervijas trešo jautājumu par ekspertu novērojumiem, vai jaunieši iesaistās brīvprātīgajā darbā brīvprātīgi, Brigita atbildēja, ka pēdējā laikā atsaucība ir mazinājusies, bet to izskaidro, ka jaunieši ir aizņemti. Darba autorei likās ļoti atbildīgi, ka Brigita Dreize intervijas laikā atzina savu kļūdu, ka, lai informētu brīvprātīgos netiek veltīts pietiekoši daudz laika, kā, piemēram,

par brīvprātīgo darbu, ieguvumiem un iesaistes iespējām. Viņa uzsver, ka informēšanas darbam ir jābūt periodiskam, tas nedrīkstētu būt periodisks. Un trešajā jautājumā atbildot jau uz otro jautājumu, Brigita min, ka interesi varētu palielināt Latvijā izveidota jauna sistēma, kurā varētu tikt novērtēta brīvprātīgā darba pieredze, piemēram, iestājoties augstskolā pretendējot uz stipendiju. Brigita min, ka darba devējos parādās pozitīva tendence, dažkārt Brigitai tiek jautāts par to, vai nav zināms konkrētais brīvprātīgais jauniešs un par to kā viņš veicis brīvprātīgo darbu, par to vai viņš ir atbildīgs, vai pats izrāda iniciatīvu.

Ieva skaidro, ka atkarīgs no tā kā jauniešiem pasniedz informāciju. Ir starpība, vai koordinators pasaka vienkārši, ka jāiet vākt atkritumi, vai paskaidro, ka jāiet vākt atkritumi, lai turpmāk brīvprātīgā ceļš uz jauniešu centru būtu tīrāks, procesā uzlabosim savu emocionālo labsajūtu, kā arī fizisko veselību. Ieva jauniešu centrā vienmēr brīvprātīgajiem pastāsta, kāds ir ieguvums no veiktās darbības, kāpēc tas jā dara, lai jauniešs izprot jēgu.

Savukārt, Līva uz trešo jautājumu atbild, ka, ja jauniešus uzrunā personīgi, viņi labprāt iesaistās brīvprātīgā darba veikšanā, tikai pastāvot mūžīgā problēma, ka jauniešiem nav laika un tas nevar paspēt visu ko tas vēlas, līdz ar to tiek sāk izdalīt prioritātes un brīvprātīgais darbs paliek brīvākām brīdīm. Sabīne atbild uz šo jautājumu īsi un konkrēti, ka viņas novadā jaunieši labprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā, jo ne velti viņi ir jauniešu galvaspilsēta. Adrians intervijā min, ka vairākums jauniešu iesaistās labprātīgi, tomēr Kuldīgas novadā ir jaunieši kurus ‘jāpiebiksta’ un jāiedrošina, lai jaunieši sāktu darīt. Adrians uzskata, ka intravertam jauniešiem ir grūti uzsākt pirmajam sarunu, vai tik pat labi pieteikties brīvprātīgajam darbam. Adrians uzskata, ka tieši tādi jaunieši, kuri nekad nav iesaistījušies brīvprātīgajā darbā ir jāiedrošina. Taču Montas jaunieši zina, ka viņi saņems apliecinājumu un tiks novērtēti, tāpēc domā, ka iesaistās labprātīgi. Montas pašvaldībā – Alojos novadā – ir brīvprātīgo *whatsapp* grupa, un ierakstot tur kādu pasākumu ļoti ātri jaunieši piesakās darbam.

Līvas un Montas atbildes uz ceturto jautājumu ir dažādas. Līva uzskata, ka ziņa no jaunieša pie cita jaunieša būs efektīvs veids kā piesaistīt jauniešus veikt brīvprātīgo darbu, taču Monta uzskata, ka viņa veiksmīgi varētu piesaistīt jauniešus, jo tiem ir iespēja dabūt veicinošas pateicības- krekliņus, apliecinājumus, kā arī tiek organizēti godināšanas pasākumi. Sabīne no Ikšķiles min, ka viņas prāt ļoti veiksmīgi piesaistīt jauniešus veikt brīvprātīgo darbu ir ar kāda *blogera* starpniecību, piemēram *jūtubera* viedoklis, vai aicinājums. Adriana viedoklis, lai veiksmīgi piesaistītu brīvprātīgo, ir jābūt labām atsauksmēm no brīvprātīgā darba devēja – bērnu un jauniešu centra, jeb citas organizācijas. Eksperts piebilst, ka ēdien ir svarīga sastāvdaļa brīvprātīgajā darbā, ja kultūras pasākums ir garāks nekā pāris stundas. Adrians piebilst, ka ļoti

svarīgi ir komunicēt visu izrunāt un atrunāt, lai nerastos nekādu domstarpību, starp brīvprātīgā darba veicēju.

Eksperti atbildot uz piekto intervijas jautājumu atbild katrs citādāk un ar savu redzējumu kā motivēt brīvprātīgo. Brigita min, ka tas notiek dabiski, jaunieši uzticas informācijai no saviem vienaudžiem. Ja jauniešiem kādā no pasākumiem ir bijis interesanti, ja viņi ir novērtēti un jutušies labi, tad viņi stāstīs to tālāk saviem draugiem un paziņām. Brigita min, ka viņa ir stingra un prasīga pret darbu, ja jauniešiem reiz ir apņēmies to darīt. Ja kādam no jauniešiem ir ticis darbiņš, kurš nav tik interesants kā citiem, es cenšos viņus samainīt vietām. Brigita stāsta darba autorei, ka ļoti cenšas rūpēties par brīvprātīgajiem, uzmundrināt tos un pateikt paldies. Brigita smeļoties saka, ka necenšas sarunās ar jauniešiem būt stīva, bet runāt, kā ar līdzīgu. Eksperte brīvprātīgos uzskata par savējiem un, ja kāds uzdrošinās viņus raustīt vai komandēt, tad kā lauvēnu mātē aizstāvu viņus. Tāpat kā citi eksperti arī Brigita uzskata, ka jauniešu motivācija atsaukties uz aicinājumiem veikt brīvprātīgo darbu ir eksperta attieksme pret viņiem.

Monta intervijā uz piekto jautājumu atbildēja, ka viņa jauniešus nemotivē, viņa uzskata, ka, ja viņiem būs laiks viņi nāks un darīs. Monta nevēlas nevienam lūgties, ja vēlēsies tad nāks un darīs. Taču eksperte uzsver, ka nekad nav bijusi situācija Alojās novadā, ka nav pieteicies neviens brīvprātīgais, vienmēr būs kāds, kurš būs gatavs. Savukārt, Līva uzskata, ka galvenais, lai motivētu jauniešus veikt brīvprātīgo darbu, tiem ir jādod iespēja darboties, iesaistīt tos darbos, aktivitātes un ļaut viņiem justies novērtētiem un vajadzīgiem. Tāpat kā Dana Šteinberga un Sabīne Dzene uzskata, un tā arī dara, ka jauniešus motivē runājot ar viņiem, un uzturot kontaktu. Adriana viedoklis ir, ka jaunieša motivators ir sertifikāts, ko jauniešs iegūst, ja brīvprātīgi gada laikā nostrādā vismaz 60 stundas. Eksperts vienmēr cenšas jauniešus paslavēt un iespēju robežās iedot kādu "materiālu paldies", piemēram, jauniešu mājas krūzītes un bločiņus, retāk gadās, ka iedodu jauniešiem kādu dāvanu karti vai biļetes vai pat kopīgu izbraucienu, kas kalpo gan kā izklaide, gan kā izglītojošs pieredzes brauciens uz kādu citu jauniešu māju.

Uz sesto intervijas jautājumu visi eksperti kā viens atbild, ka visaktīvākie ir vidusskolas, vecumā no 15-20 gadiem. Brigita piemin, ka pusaudži nelabprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā, jo tā esot vecuma īpatnība. Tie nevēlas parādīt, ka var strādāt "bezmaksas". Līva min, ka pamatskolā vēl nav īsti izveidojusies atbildības sajūta. Taču vecāki jaunieši vairs nav ieinteresēti, jo viņi jau ir uzsākuši darba gaitas patstāvīgā darbā, vai arī studē, kas aizņem ļoti daudz laika. Šajā vecuma posmā jauniešiem sāk konkrēti parādīties interese un brīvprātīgais darbs ir lieliska iespēja iegūt pieredzi.

Septītais intervijas jautājums par mūsdienu jauniešiem un to nākotni tiek raksturoti kā brīnišķīgi, fantastiski un nākotne tiem ir. Līva min, ka vienmēr ir kāds, kurš cenšas sabojāt viņas domas, bet viņa ir iemācījusies sadarboties ar brīvprātīgajiem bez starpgadījumiem. Monta uzskata, ka jaunieši strauji un apķērīgi, taču ir jaunieši kuri nemāk sevi novērtēt un sevi prezentēt. Brigita min, ka jauniešus ir jāsaprot, jāprot, pateikt “Jā”, kā arī “Nē”. Jauniešiem ir jāļauj izpausties un jānovērtē viņi. Brigita uzskata, ka jaunieši nav jāiesaista politikā, tādēļ, ka valdība tā grib, bet gan jā māca būt saimniekiem saviem pilsētā, reģionā, valstī. Brigita stāsta, ka izmainot likumdošanu, kur pieredze un uzkrātās stundas par brīvprātīgo darbu varētu tikt apmainītas pret bonusiem, piemēram, uzņemšanu augstskolā, stipendijas, brīvprātīgajiem jauniešiem būtu lielākas nākotnes iespējas un līdz ar to motivācija veikt brīvprātīgo darbu.

Adriāns uzsver, ka nākotne viennozīmīgi jaunietim ir, taču tas atkarīgs ne no speciālista, vai mentora, bet gan no jaunieša paša. Nenoliedzami brīvprātīgais darbs ir kā liels bonuss veiksmīgai jaunieša nākotnei. Ieva uzskata, ka jaunietim mūsdienās ir ārkārtīgi daudz iespēju. Daudz par daudz. Jaunietim ir maz brīvā laika, līdz ar to mazāk brīvā laika brīvprātīgajam darbam. Ieva uzsver būtisku lietu, jaunieša uzmanība vienai aktivitātei jeb darbībai ir īsa. Jaunietis nevar veikt vienu darbību ilgstoši. Ieva pielieto īsas, konkrētas, tendētas uz mērķi, ar gandarījumu brīvprātīgā darba aktivitātes.

Ieteikumi ko varētu izmantot, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi ekspertu atbildes ir šādas: Monta atbild, ka, visticamāk, tie būtu reprezentatīvie materiāli, kas nav tiešā naudas nozīmē. Adriāns intervijas laikā smeļoties uzsver, ka ja būtu iespēja saviem jauniešiem piešķirtu nelielu atalgojumu katram brīvprātīgajam vai arī organizētu dažādus izklaides izbraucienus kopā ar apmācībām. Brigita min, ka viņa stāstītu citiem vairāk pozitīvo stāstu, ja būtu vairāk laika, tāpat viņa uzskata, ja būtu iespēja, tad ieteiktu konkrētu cilvēku, kurš atbild par brīvprātīgā darba organizēšanu pašvaldībā, kā arī par jauniešu izglītošanu brīvprātīgā darba veikšanā. Brigita intervijas laikā aizsapņojas un min, ka ideālā variantā izveidotu brīvprātīgā darba centru, jeb biedrību, kura darbotos uz pašvaldības finansējumu. Līva uzskata, ka ļoti būtisks ir mentors, cilvēks ar ko jaunietis komunicē. Līva min, ja viņa pati būs motivācijas nesējs un iesaistīsies, tad viņai būs sekotāji, kuri vēlēšies iesaistīties brīvprātīgajā darbā. Sabīne uzsver, ka iesaka *blogeru* pieredzes stāstus, vai stāstus no svarīgiem cilvēkiem, tas motivējoši viņas jauniešus.

Ieva uzsver astotajā jautājumā, ka ļoti atkarīgs no tā kāds ir mērķis. Katram darbam ir savs mērķis. Ievas organizācijai brīvprātīgais darbs atslogo ikdienas darbus un pie reizes nodrošina

jēgpilnu jaunieša personības pilnveidi. Tiklīdz jaunietim tiek maksāta stipendija jeb dienas nauda, tā brīvprātīgais darbs zaudē jēgu.

Devītais intervijas jautājums ir par to vai materiālā motivācija ir spēcīgāka nekā nemateriālā. Eksperte Līva un Sabīne intervijā min, ka gribētu ticēt, ka nemateriālā ir stiprāka, bet realitātē materiālā atlīdzība tomēr vairāk motivē kaut ko darīt, bet pašvaldības iestādēs maz ir tādu gadījumu. Brigita min, ka brīvprātīgajam nevar būt personīgi izdevumi iesaistoties brīvprātīgajā darbā, tas ir jārespektē, bet dažādas atlaides, gan motivētu jauniešus vairāk iesaistīties brīvprātīgajā darbā. Brigita sašutumā saka, ka dažreiz pēc komentāriem pie rakstiem, rodas sajūta, ka cilvēki nesaprot, kas ir brīvprātīgais darbs. Monta uzskata, ka materiālā motivācija viņas novada jauniešiem ir jānopelna. Viņa uzskata, ka, ja sāk maksāt par darbu, jaunietis savu misiju kā brīvprātīgais attiecīgā vietā ir beidzis, jo viņu jau uztver kā profesionāli. Adriana prāt, ja jaunietis nav guvis atzinību un uzslavu par paveikto darbu, tad nekāda materiālā lieta nespēj atsvērt. Pusaudžu vecumā ir svarīgi gūt atzinību, jaunietim esot svarīgi zināt, ka viņš kādā jomā ir noderīgs.

Dažkārt tiek teikts, ka pašvaldībai traucē piesaistīt jauniešus brīvprātīgajam darbam, jo nevar izmantot materiālus motivātorus. Eksperti intervijā nevar piekrist šim apgalvojumam, jo brīvprātīgais darbs ir bezatlīdzības darbs sabiedrības labā un nevajadzētu būt materiālai ieinteresētībai. Sabīne uzsver, ka tas savā ziņā gan traucē, gan netraucē. Atkarīgs no situācijas. Adrians min, ka neskatoties ne uz ko, jaunietis darbosies sev sirdij tuvā jomā.

Ieva atbildot uz šo jautājumu nedaudz apdomājas, un jautā darba autorei retorisku jautājumu, vai Latvijas likumdošana atļauj izmaksāt samaksu, īpaši nepilngadīgajiem! Atbild ka nē, tātad pašvaldības organizācija nevar rīkoties ārpus Latvijas Republikas likumdošanas rāmja. Pašvaldībā tiklīdz tiek kaut kas finansēts, pretī jābūt nolikumam, konkursam jeb kārtībai. Ieva saka, ka katram centam pašvaldībā ir jābūt pamatotam, pārskatāmam, ar finanšu attaisnojuma dokumentiem,

Kā pēdējais intervijas jautājums ir par veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā. Viens piemērs ko darba autore saņēma intervijās ir no Brigitas Dreizes, jo viņai ir lielāka pieredze darbā ar brīvprātīgajiem. Piemērs, ko intervijā minēja eksperte ir “Liepājas Jaunie Vanagi”, kuriem ir veiksmīgi un ilglaicīga pieredze, it īpaši ar jauniešu piesaisti no ārzemēm. Biedrības darba specifika esot tāda, ka vispirms tiek strādāts ar bērniem, kuri kļūstot par pusaudžiem, strādā kā brīvprātīgie ar bērniem, bet savukārt, kļūstot par jauniešiem, strādā kā līderi ar bērniem un pusaudžiem. Šāds princips, pēc Brigitas Dreizes domām, nodrošina brīvprātīgo izglītošanu un darba nepārtrauktību. Taču Sabīne uzskata, ka

visas pašvaldības, kuras darbojas ar brīvprātīgajiem ir veiksmīgi piemēri Latvijā, jo daudzās pašvaldībās nav brīvprātīgo koordinatori un arī brīvprātīgi. Adriāns kā veiksmīgu piemēru min Kurzemes NVO un brīvprātīgā darba darītāju godināšanas pasākumus. Viņš uzsver, ka vairākos novados ir gada brīvprātīgo sveikšana.

Darba autorei šīs ekspertu intervijas šķita ļoti izglītojošas un pieredzi dodošas, katram ekspertam ir savs viedoklis un redzējums uz dzīvi, pieredze dažādās lietās, taču ir lietas, kur autores izvēlēto ekspertu domas sakrīt, par ko autorei bija interesanti, ka uz dažiem jautājumiem eksperti atbildēja kā viens, it kā atbildes būtu sarunātas. Autores secinājumi pēc ekspertu intervijām bija pacilājoši, jo bija tā vērts meklēt un sazināties, kā arī tikties ar sešiem autores izvēlētajiem ekspertiem, jo laiks un enerģija, kas tika veltīta, lai atrastu ekspertus bija liela, jo mūsdienās cilvēki ir aizņemti un tiem nav laika dažādām blakus darbībām, kas nav tiešā saskarē ar viņu. Taču darbībai autorei ļoti paveicās ar pretimnākošiem ekspertiem brīvprātīgā darba nozarē.

3.3. Brīvprātīgo monetārā un nemonetārā motivēšana kultūras pasākumos

Mūsdienās bez efektīvas motivēšanas jauniešus ir iespējams ļoti ātri pazaudēt, jo apkārt ir ļoti daudz un dažādu citu interesantu lietu, vietu ar ko nodarboties. Tas attiecas uz kultūras pasākumiem, kur kultūra ļoti ātri var pāriet interesē par citu nozari, sfēru.

Apkopojot bakalaura darba pētāmo tēmu, darba autore šajā apakšnodaļā apkopojusi dažādu motivātoru izmantošanu kultūras pasākumos pret brīvprātīgā darba veicējiem, – pamatojoties uz pētījuma iegūto informāciju, kur tika konstatētas dažādas problēmas, kāpēc jaunieši nevēlas veikt brīvprātīgo darbu bērnu un jauniešu centros kultūras nozarē, kur ar dažādu ieteikumu izpildi ir iespējams piesaistīt un motivēt jauniešus reģionālajos centros.

Katrai organizācijai arī Bērnu un jauniešu centriem ir vīzija par viņu vēlmēm un darbībām organizācijā. Tāpat arī katram pasākumam, projektam ir savs sasniedzamais mērķis, kuru vēlams sasniegt. Katras organizācijas izveidotai misijai, pret jeb kuru mērķi ir jākalpo kā taciņai. Lai piesaistītu brīvprātīgo, bērnu un jauniešu centriem ir jābūt skaidrai vīzijai kāpēc viņiem nepieciešams brīvprātīgais. Katram bērnu un jauniešu centram nepieciešams uzskaitīt iemeslus kāpēc būtu nepieciešams šāds resurss, kāds būtu devums un dažādi citi aspekti.

Darba autore teorijā aprakstīja monetārās un nemonetārās motivēšanas faktoros. Autore secina, ka uz brīvprātīgajiem monetārā motivēšana nedarbojas, jo brīvprātīgie veic savus pienākumus bez atalgojuma, taču nemonetārā metode ir vispopulārākā motivēšanas metode brīvprātīgo

nozarē, tāpat arī kultūras pasākumos šo nemonetāro motivātoru ir iespēja pielietot. Darba autore piedāvā nemonetāro motivātoru pielietošanas iespējas. (5. tabula).

5.tabula. Nemonetāro motivātoru pielietošanas iespējas (Avots: Autores apkopojums)

Motivātors	Pielietošanas iespējas Bērnu jauniešu centros	Paredzamais rezultāts
Atvieglājumi	- Atmaksātas pusdienas; - Transporta atmaksa par ceļu uz nepieciešamo pasākumu; - atbrīvojums no stundām.	-Jaunieša interese veikt brīvprātīgo darbu neizdodot savu finansējumu.
Apmācību un komunikāciju aktivitātes	- organizētas apmācības; - sadarbības braucieni starp novadiem, pilsētām.	-Jaunietis ir apmācīts organizācijas interesēm.
Apmaksātas sporta un veselības veicināšanas nodarbības	-Apmeklēt veselības veicinošas nodarbības bez maksas.; -Projekta ietvaros pārbaudīt veselību (sanitārā grāmatiņa).	- pozitīva attieksme; - laimes hormona izdalīšanās nodarbojoties ar sportiskām aktivitātēm; -novērtējums no brīvprātīgā.
Izaugsmes iespējas	- Koordinatori izvērtē jauniešu prasmes un pieredzi; - Sniedz piemērotus amatus.	- Brīvprātīgais jūtas novērtēts; - Izaugsme gan profesionālajā līmenī, gan emocionālā; - Koordinatoram atvieglotu darbu pie amatu sadales.
Elastīgs darba laiks	- Piedāvāt jauniešiem vēlamo darba laiku.	-Apmierināti jaunieši, kuri plāno savu laiku.
Iespēja satikt slavenības	- Strādāt kā asistentiem pie slavenībām	- Aktīvāka brīvprātīgo atsaucība veikt brīvprātīgo darbu

Apkopojot iepriekš redzamo tabulu, darba autore secina, ka brīvprātīgiem veicot savu darbu ir ļoti plašas iespējas. Pēc autores domām veicot brīvprātīgo darbu ir iespēja iegūt lieliskus ierakstus CV par iegūto pieredzi kultūras pasākumos. Darba autore šajā nodaļā vēlas uzsvērt ekspertu viedokli par brīvprātīgo darbu kultūras pasākumos. Jauniešiem veicot brīvprātīgo darbu,

ir iespēja satikt Latvijā atpazīstamas personības. Eksperts Adrians no Kuldīgas novada uzskata, tiekot tur, kur parasts apmeklētājs netiek, jauniešiem tiek dota iespēja satikt un aprunāties ar slavenībām, jeb kādu no cilvēkiem, kas jaunieši varētu iedvesmot, uzrunāt. Paši jaunieši pēc aptaujas datiem, uzskata, ka arī viņiem ir svarīga iespēja satikt iedvesmojošas personības kultūras pasākumos. Neskatoties uz to, ka brīvprātīgais darbs ir darbs bez atlīdzības, pēc anketēšanas datiem nākošais svarīgais aspekts ir dāvanas un bonusi. Darba autore uzskata, ka šāda iespēja ir jāizmanto katram, varbūt jauniešiem neveiks darbu kultūrā, taču tam būs pieredze kultūras darbā un satiktas ietekmīgas personas, kuras ikdienu tā vienkārši nevar sastapt. Eksperte Brigita uzsver, ka darba veikšana kultūras pasākumos, jeb projektos, vai arī citā nozarē attīsta jauniešu attieksmi, jo tie pateicoties jauniešiem draugiem un iespējai pierādīt sevi kļūst atvērtāki, drošāki nākošai brīvprātīgā darba veikšanai. Darba autore secina, ka katrs darba process ir solis uz priekšu, kas palīdz nākošos pienākumus veikt brīvākiem, nespriņgtākiem un atbildīgākiem.

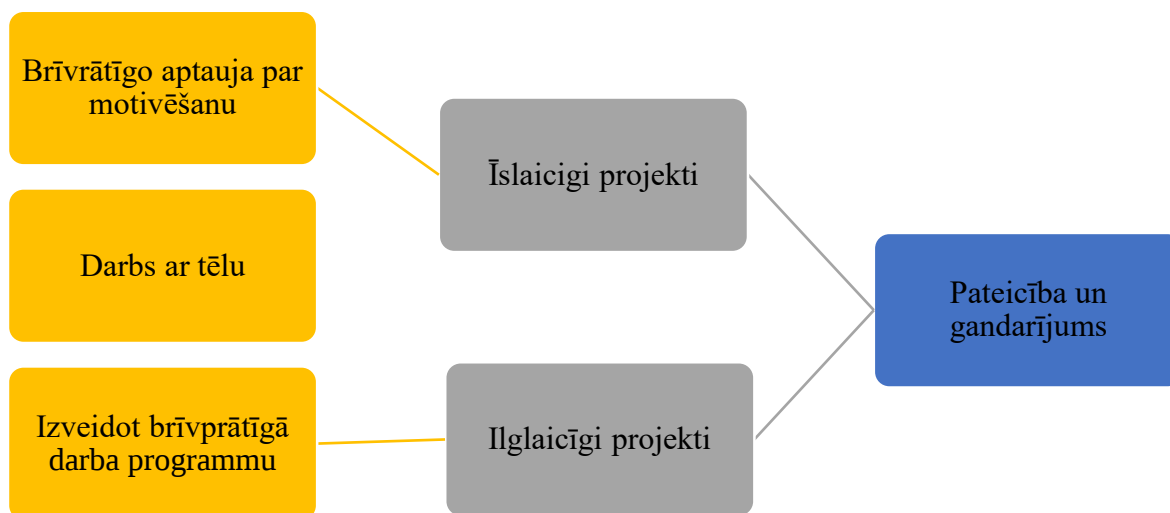
3.4. Motivēšanas sistēmas izstrāde jauniešiem

Bērnu un jauniešu centri lielākoties ir pašvaldību organizācijas, tāpēc darba autore vēlas uzsvērt, ka pašvaldībā brīvprātīgos, pēc spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, var iesaistīt tikai jauniešus. Pēc jaunatnes likuma jauniešiem skaitās vecumā no 13 līdz 25 gadiem. Otrs, kas jāievēro organizācijām, kas nodarbina jauniešus, ka Darba likums paredz, ka šī vecuma grupa vēl jo projām skaitās bērni. Nodarbinot jauniešus, pašvaldības organizācijās noteikti ir jāslēdz līgums- brīvprātīgā līgums, kurš ir atstrādāts katrā organizācijā vai arī pieejams brīvprātīgo portālos.

Šajā nodaļā darba autore aprakstījusi soļus sistēmas izstrādei, kurus nepieciešams iet ikvienai organizācijai, kura vēlas motivēt jauniešus iesaistīties un veikt brīvprātīgo darbu kultūras pasākumos bērnu un jauniešu centros. Pirmais, kas nepieciešams sistēmas izstrādei ir informācijas ievietošana par brīvprātīgā darba vakanci, pēc tam veikt pārrunas ar brīvprātīgo, kurš ir atsaucies uz ievietoto vakanci izmantojot dažādas metodes, piemēram, domu zirkli, paralēli nepieciešams bērnu un jauniešu centriem piestrādāt pie tēla, kā arī izveidot brīvprātīgā darba programmu. Darba autore pievēršas arī tam, ka brīvprātīgajam nepieciešams piedāvāt īslaicīgus projektus un izrādīt pateicību un gandarījumu par paveikto darbu.

Darba autore vēlas uzsvērt, lai piesaistītu brīvprātīgos veikt darbu ir **nepieciešams izstrādāt plānošanas sistēmu** konkrētai organizācijai, tādējādi tiktu uzlabota organizācijas darbība kopumā. Iesaistot organizācijā brīvprātīgo svarīgu uzdevumu risināšanā, plānošanā un izpildē, brīvprātīgais jauniešs sajūtīs sava darba nozīmi visas organizācijas kontekstā. Šai sistēmai nav

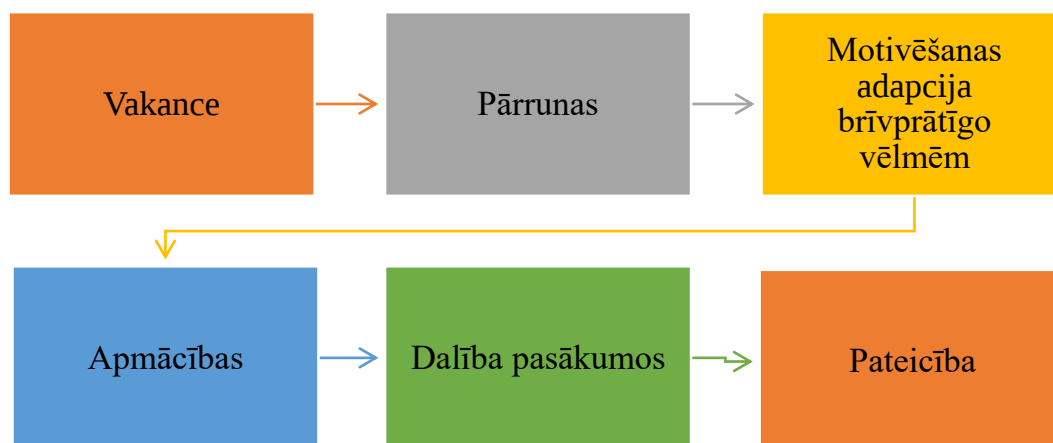
jābūt sarežģīti izveidotai, bet gan vienkāršos soļos izstrādāta matrica Lai piesaistītu brīvprātīgos bērnu un jauniešu centram darba autore ir uzskaitījusi dažus soļus līdz motivētam brīvprātīgajam (3.9. att.).



3.9.att. Pašvaldību bērnu un jauniešu centru modelis darbā arī brīvprātīgajiem (Avots: autora apkopojums)

Katrai organizācijai ir jābūt skaidram mērķim, ko tas vēlas sasniegt, darba autore 3.9.att. Pašvaldību bērnu un jauniešu centru modelī uzskaitījusi secību kādā organizācijām nepieciešams strādāt, lai tā sasniegtu galveno mērķi- motivēt jauniešus veikt brīvprātīgo darbu.

Brīvprātīgo aptaujas izveidē par motivēšanu, bērnu un jauniešu centriem nepieciešams nodrošināt, to, ka iestādes metodes brīvprātīgo motivēšanai ir efektīgas un atbilst piedāvājumam. Tāpat organizācijai ir jāpiestrādā pie sava tēla, lai tas būtu izaicinošāks jauniešiem, piemēram, izveidot reklāmas rullīti video formātā par to, kā notiek darbs bērnu un jauniešu centrā. Kā nākošais autores piedāvājums modelī ir, ka nepieciešams izveidot brīvprātīgā darba programmu, kur ir uzrakstīts viss kas nepieciešams, lai brīvprātīgais pilnvērtīgi veiktu savu darbu un nerastos nekādu starpgadījumu. Tāpat brīvprātīgajiem nepieciešams izvērtēt darbu ilglaiicīgos projektos un ilglaiicīgos, vai tas konkrētajām brīvprātīgajam ir pa spēkam, vai viņa spējas ir attiecināmas vienas dienas projektā darba devējam aizmirstot, ka jaunietis vēl mācās, taču ilglaiicīgam darbam vajag speciālu programmu. Un pats svarīgākais šajā modelī ir pateicība un gandarījums par brīvprātīgā darba veikšanu.



3.10.att. Brīvprātīgo modelis veicot darbu (Avots: autora apkopojums)

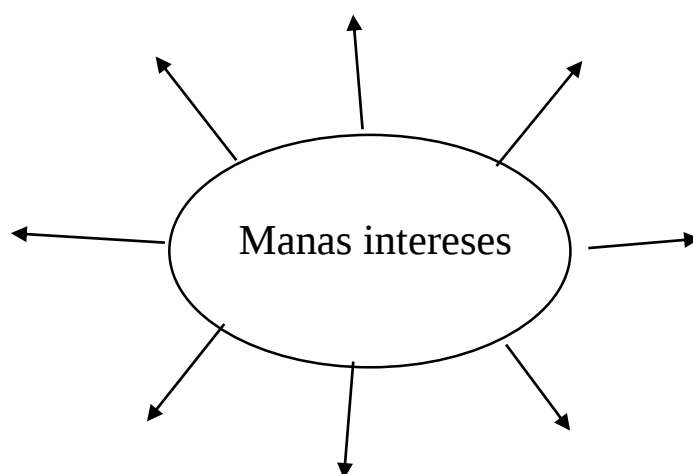
Organizāciju mērķis ir pievērst nepatrauktu uzmanību un pārbaudīt vai vakance un organizācijas piedāvātā motivēšana atbilst brīvprātīgā darba veicēju vēlmēm un interesēm.

Darba autore no aptaujas secina, ka brīvprātīgie nav informēti līdz galam par brīvprātīgo nepieciešamību organizācijās, pasākumos vai citās nozarēs. Tāpēc pirmais solis, kas būtu jāveic bērnu un jauniešu centos, lai piesaistītu brīvprātīgo, ir nepieciešams **ievietot informāciju par brīvprātīgā darba vakanci** ar konkrētu darba piedāvājumu un daļēju izklāstu par darbu, lai jaunieši jau tiktu ieintriģēti. Respektīvi, izveidot konkrēta amata profilu, lai precīzi definētu kādam jābūt brīvprātīgā mācīšanās ātrumam, domāšanas stilam vai interesēm, lai attiecīgais darbs viņam šķistu pietiekami interesants. Veicot šo pirmo soli, ir jāpievērš uzmanība tam, lai informācija nonāktu pie brīvprātīgajiem, jo autore pēc anketēšanas rezultātiem secina, ka jaunieši, kuri nekad vai reti ir veikuši brīvprātīgo darbu, galvenais iemesls ir tamdēļ, ka līdz viņiem nav nonākusi informācija par šādu iespēju. Sasniedzot lielāku skaitu jauniešu tādējādi organizācijai būs lielāka iespējamība iegūt brīvprātīgo, kuram ir vēlme darboties konkrētā jomā, šajā gadījumā kultūras pasākumos (sk. 14.pielikumu). Lai šis punkts kļūtu visiem sasniedzams, darbiniekiem nepieciešams apgūt pamazināšanas par mārketingu un informācijas izplatīšanas kārtību. Vakancei jābūt aktīvai, kas strādā kā motivātors.

Jebkuram brīvprātīgajam, kurš vēlas darboties organizācijā ir jāatrod nodarbošanās, kas tam radīs patiesi lielu prieku un gandarījumu. Pirms koordinators piedāvā brīvprātīgajam konkrētu veicamo darbu būtu vēlams **veikt pārrunas**, lai koordinators saprastu, kas tieši ir brīvprātīgā interesēs, ar ko viņš nodarbojas ikdienā. Katrs jauniešs ir indivīds un katram ir sava interese par dažādām lietām, tāpēc darba autore iesaka izvērtēt katru jauniešu par to kāds darbs tam tiek

piešķirt, lai darbs tiek veikts ne tikai organizācijas labā, bet arī būtu prieks pašam brīvprātīgajam. Uzzināt par motīviem, kāpēc viņi atsaucas uz brīvprātīgā darbu.

Darba autore vēlas piedāvāt metodi, kuru pielietot veicot pārrunas ar brīvprātīgā darba veicēju, lai noskaidrotu viņa intereses. Koordinatoram nepieciešama balta lapa un rakstāmriks, kuru iedod jaunietim. Jaunietim uz lapas ir jāuzzīmē domu zirneklis, kur lapas vidū ir ierakstīts “Manas intereses”. Lai darbs ritētu raiti, uzreiz apskatot domu zirnekli, koordinators var piešķirt viņam konkrētu darbu projektā, skat. 4.9. att. Tāpat šīs sarunas laikā ir jābūt skaidram par to vai pats brīvprātīgais ir motivēts iekšēji veikt brīvprātīgo darbu.



3.11.att. Domu zirneklis “Manas intereses” (Avots: autores apkopojums)

Kā darba autores piedāvātais otrais solis ir, ka **jāpiestrādā pie bērnu un jauniešu centra tēla**, lai jaunietim būtu interesanti nākt uz jaunu, interesantu, idejām bagātu vidi, darboties un kļūt daļai no tās. Tas nenožīmē, ka darba autore piedāvā organizācijai veikt krasas pārmaiņas, bet gan mazas vizuālas identitātes pārmaiņas, kuras neaizņem daudz laika un finanses. Pie jau esošā bērnu un jauniešu centra darbībām pielikt kripatiņu radošuma un mūsdienīguma, lai uzrunā jaunieti. Jo jaunieti piesaista kreativitāte, it īpaši tos jauniešus, kurus interesē kultūra, jo pārsvarā šie jaunieši ir aktīvi, radoši un ideju pārpildīti.

Darba autore apskatot teoriju vēlētos akcentēt Hečberga motivēšanas teoriju, kurā tiek uzsvērti faktori, kuri labvēlīgi ietekmētu darbinieku apmierinātību ar veicamo darbu. Darba autore vēlas šo pielīdzināt brīvprātīgajiem darba veicējiem. Pamatojoties uz Hečberga teoriju darba autore izstrādā brīvprātīgā darba programmu, kur tiek uzsvērti panākumi darbā, panākumu atzīšana, darba procesa uzskaitē, atbildības pakāpes noteikšana, izaugsmes iespējas kā arī profesionālā izaugsme.

Trešais solis kas tiek piedāvāts ir **izveidot brīvprātīgā darba programmu**. Darba apraksts ir ļoti svarīgs brīvprātīgajam, lai tie zina kādi pienākumi tos sagaida un ko sagaida no viņa. Tas ir tāpat, kā pieņemt darbā darbinieku, kuram izsniedz amata aprakstu. Šajā programmā jābūt precīzi definētam amata nosaukumam, kur tiek aprakstīta darba specifika. Interesantākai dzīvei var izmantot smieklīgus amata nosaukumus nevis standarta ar kodiem, darba autore piedāvā amata nosaukumu- momentu ķērājs, kas respektīvi ir fotogrāfs. Jaunietim būs interesantāk un citiem darbiniekiem būs vieglāk iegaumēt citus darbiniekus. Taču darba autore neaizliedz arī nopietnus amata nosaukumus, iespējams, ka tas jaunietim uzliks lielu atbildības sajūtu. Kā nākošajam programmā nepieciešams norādīt mērķi, kāpēc brīvprātīgais veic attiecīgo darbu, lai šim darbam ir vērtība, nevis “cauruma aizlāpīšanai”. Pēc konkrēta mērķa norādīšanas, kur izklāstīts jaunieša nepieciešamība šajā darbā plānā nepieciešams īss darba apraksts, kas būs plānots brīvprātīgajam veikt. Šajā punktā darba autore vēlas uzsvērt, ka nepieciešams norādīt kontaktpersonas ar kurām sazināties dažādās situācijās, arī citu brīvprātīgo saraksts, kur ir pievienoti tālruņa numuri un veicamais amats. Nākošajā punktā nepieciešams aprakstīt sīki un smalki veicamos darbus un to, cik atbildīgs ir konkrētais solis. Šis punkts ir svarīgs ne tikai pašam brīvprātīgajam, bet arī organizatoriem, jo, ja pasākumā ir nepieciešami vairāki brīvprātīgie ir ļoti svarīgi saorganizēt darbus tā, lai tie nepārklājas un kāds no darbiem nav izdarīts, vai nav atbildīgās personas. Ņemot vērā, ka brīvprātīgajam ir jādod domas brīvība normas robežās, šis plāna punkts ļaus brīvprātīgajiem savstarpēji apmainīties ar pienākumiem, piemēram, ja kāds uzskata, ka konkrēto pienākumu nespēs veikt, tādējādi gūstot panākumus veicamajā darbā.

Pēc tam, kad ir uzraksti konkrēti pienākumi un atbildība, tad nepieciešams programmā pievienot prasmes ar kurām darba gaitā būs nepieciešams saskarties brīvprātīgajam darbiniekam. Tādējādi arī izvairīties no liekiem jautājumiem un iekonomēt laiku, jo viss būs uzlikts uz papīra.

Un kā pēdējais punkts brīvprātīgā programmā nepieciešams ierakstīt priekšrocības un ieguvus. Konkrēti šajā sadaļā norādīt kādas organizācijā ir vērtības, kas ir tas, kas liktu jaunietim atkārtoti nākt uz organizāciju veikt brīvprātīgo darbu, piemēram, organizācijas resursu izmantošanu vai iespēja izmantot datortehniku vai iekļauties konkrētā grupā. Tāpat uzskaitīt kādas varētu būt profesionālās izaugsmes iespējas, ja turpinātu veikt brīvprātīgo darbu organizācijā.

Ceturtais piedāvājums no darba autores puses, ir, ka nepieciešams brīvprātīgajam **piedāvāt īslaicīgus projektus**, kur brīvprātīgais var veikt konkrētu savu darbu, tādējādi, koordinatoram,

neaizmirstot, ka viņam vēl ir jāmācās un paralēli ir citas nodarbes. Noteikti būtiski, pēc darba autores secinājumiem, pēc ekspertu intervijas ir, ka jauniešiem ir jādod brīva izvēle piedalīties šajā darbā vai nē. Ja jaunieši uzspiedīs, tad kvalitāte no veicamā darba būs maza. Tāpat jāatceras, ka brīvprātīgais pats izvēlas cik daudz laika veltīt brīvprātīgajam darbam, organizācija, kurā brīvprātīgais veic darbu nevar notikt cik daudz brīvprātīgajam jāstrādā. Veicot pētījumu, noskaidrojās, ka ir atšķirības darbā ar brīvprātīgajiem, starp īslaicīgiem projektiem un ilglaicīgiem projektiem. **Ilglaicīgiem** projektiem vajag speciālu programmu.

Darba autore vēlas uzsvērt, ka patiesībā brīvprātīgo piesaiste veikt brīvprātīgo darbu ir vienkārša, taču lielākas problēmas sagādā jauniešu motivēšana konkrētām darbībām. Bērnu un jauniešu centriem ir nepieciešams iedvesmot vismaz vienu jauniešu, lai runas izietu tālāk un jaunieši sadzirdētu, cik labi ir būt brīvprātīgajām bērnu un jauniešu centrā.

Bērnu un jauniešu centriem ir nepieciešams **izrādīt pateicību un gandarījumu** par paveikto brīvprātīgo darbu, tas ir jādara nevis vienu reizi gadā, kad jaunieši tiek uzaicināti uz godināšanu, bet arī ikdienā par katru paveikto darbiņu, kuram jauniešiem velta laiku. Tas jauniešiem dos gandarījumu un būs sajūta, ka viņš tiek novērtēts, tādējādi arī motivēts. Tam obligāti nav jābūt mantiskam paldies, bet arī “plīks” paldies un saturīga pateicības runa, var būt gandarījums par paveikto un ieguldīto.

Pēc ekspertu intervijas un darba autores secinājumiem brīvprātīgo koordinatoram ir nepieciešama vadības stila uzlabošana, jeb cilvēkam, kurš strādā ar brīvprātīgajiem ir nepieciešams runāt individuāli ar saviem darbiniekiem un tie jāuzklausā, kā arī jāpieiet katra indivīda motivācijas pieejai. Jo galvenais, ko darba autore vienmēr ir uzsvērusi savā ikdienas darbā ir tas, ka, lai risinātu dažādas problēmsituācijas vai vienkārši uzzinātu aktuālo un svarīgo, atsaucies utml., ir nepieciešama komunikācija. Teorija vēsta, ka komunikācija ir svarīga sastāvdaļa ceļā uz panākumiem. Svarīgi ir nodrošināt atgriezenisko saiti ar brīvprātīgo par to, kā brīvprātīgais veic savus pienākumus un kādas ir attiecības ar citiem brīvprātīgajiem, ar kuriem jāsadarbojas, ja tādu ir.

Ja brīvprātīgais darbs ir ilglaicīgs, brīvprātīgo koordinatoram ir jāplāno regulāras tikšanās reizes ar brīvprātīgo vai brīvprātīgo kolektīvu, lai izrunātu lietas, darbības, kuras ir izdevušās, kuras nav izdevušās, kā arī lietas, kas nesanāk vai nav sanākušas un tās pārrunāt, lai brīvprātīgajam rodas atkārtota interese, motivācija un jauna ticība sev par to kas tam jādara.

Uzticēšanās brīvprātīgajam ir liela cieņas izrādīšana, jo pat mazākais darbs, kas tiks uzticēts kādā no projektiem dod pašcieņas celšanos un iespēju brīvprātīgā darba veicējam pieņemt svarīgus lēmumus.

Ilglaicīgiem un patstāvīgiem brīvprātīgajiem var piedāvāt apmācības, kuras tas varētu iziet, lai pilnveidotu sevi. Darba autore uzskata, ka vairāk būtu jākoncentrējas uz patstāvīgiem brīvprātīgajiem, jo īslaicīgie brīvprātīgie visticamāk izies apmācības un turpmāk neveiks brīvprātīgo darbu. Mūsdienās jaunieši ir dažādi – arī savtīgi. Taču patstāvīgie brīvprātīgie novērtēs, to, ka viņiem tiek sniegtas iespējas iegūt zināšanas, kas arī būs sava veida pateicība par padarīto darbu. Lai arī pirmajā momentā šķitīs, ka brīvprātīgais ir novērtēts, taču īstenībā labuma guvējs būs organizācija, jo, piemēram, piedāvājot brīvprātīgajam fotogrāfam kursus rezultātā organizācijai būs kvalitatīvākas fotogrāfijas un brīvprātīgā pašcieņa būs celta un darbs kļūs kvalitatīvs, šāda veida motivācija tiek piedāvāta nemonetārajā motivācijā teorijas daļā, taču, jāatceras, ka nevajag aizrauties ar šādu motivēšanu, jo tie tomēr ir lieli izdevumi organizācijai. Brīvprātīgais darbs ir organizācijas labuma guvējs, ne tikai brīvprātīgais.

Piešķirot brīvprātīgajam darbu, pašam koordinatoram ir jābūt skaidram darba uzdevumam, lai brīvprātīgais kādā no mirkļiem var vērsties pie atbildīgās personas un konsultēties. Lai visiem viss ir skaidrs, ir nepieciešams izstrādāt programmu katrā projektā, lai gan brīvprātīgajam ir skaidrs ko no viņa vēlas un kas viņam jādara, gan pašiem organizācijas darbiniekiem. Nezināšanas gadījumā var tikt pieļautas dažādas kļūdas, nesaprašanās, pārrutumi utml.

Darba autore vēlas uzsvērt, ka brīvprātīgais darbs ir sirds darbs, kur veic brīvā laikā no pašas gribas. Tāpēc darbam ko tas veic ir jābūt tādām, kas patīk darba veicējam. Brīvprātīgo darbu veic gan aktīvi cilvēki, kuri piedalās visur, gan tādi, kuri ir kautrīgi. Aktīvie cilvēki veic brīvprātīgo darbu, lai tie varētu iegūt zināšanas un paplašināt redzes loku, taču kautrīgie vēlas attīstīt savas komunikācijas prasmes un iegūt jaunus draugus. Darba autore uzsver, ka brīvprātīgie ir jāprot ieinteresēt, brīvprātīgo kustība kļūst aizvien populārāka, jāizdomā veids, kā brīvprātīgo var informēt dažādās Latvijas vietās, gan pilsētā, gan laukos, lai tie varētu izvērtēt iespējas veikt brīvprātīgo darbu, Autore vēlas ieteikt bērnu un jauniešu centriem, kuri veic brīvprātīgo koordinēšanu, ka ļoti labi strādā pieredzes apmaiņa. Pēc ekspertu intervijām, darba autore secina, ka ja viens brīvprātīgais ir ticis motivēts, tad ir pilnīgi skaidrs, ka nākošajā reizē, tas paņems līdzīgu savu draugu. Tāpat svarīgi ir nevis vienreizīgi ielikt informāciju par pieejamu brīvprātīgā darbu, bet regulāri būt aprītē sociālajā vidē ar aktuālo informāciju, to dažādi apspēlējot, jo tā šobrīd ir lieliska vieta, kur sasniegt lielu auditorijas skaitu, kas sasniedz aktuālo informāciju. Tikai jāatceras, ka mūsdienās jaunieši ir tik aktīvi, ka ļoti daudz

informācijas palaiž garām, vai neievēro, tāpēc jābūt aktīviem pareizajos laikos, kas pēc autores domām jau ir cita nozare, kurā nepieciešams ieskatīties, lai informācija tiešām sasniegtu auditoriju. Respektīvi bērnu un jauniešu centriem arī jāzina efektīvas metodes no mārketinga, lai pilnvērtīgi tiktu veikts darbs. Pēc autores domām, jebkurā nozarē ir jāzina vairāk par savu lauciņu, tādējādi uzlabojot savas organizācijas darbību. Tas attiecas lielākoties uz vadītājiem, bet darba autore uzskata, ja vadītājs būs labs un prātī dalīties ar savam zināšanām, tad viņa padotie arī būs augsta līmeņa darbinieki, kuri kvalitatīvi un galvenais efektīvi veiks pienākumus.

Darba autore vēlas uzsvērt svarīgāko: pasakiet Paldies! saviem brīvprātīgajiem darba veicējiem, jo tas viņiem ir ļoti svarīgi, lai arī šķitīs banāli, jaunieši to novērtēs. Ļaujiet brīvprātīgajam izvēlēties un darīt to, ko tas var un vēlas, nevajag uzspiest, jo tas rada lielu pretestību un jauniešiem var rasties vēlme vispār nedarīt neko, jo viņam tiek uzspiests. Kā nākošais faktors, ko darba autore vēlas uzsvērt ir tas, ka brīvprātīgajam vajag uzticēties, jo bez uzticības no brīvprātīgā darba veicēja nav jēgas. Ja brīvprātīgo koordinators neuzticēsies, tad tik pat labi brīvprātīgā darbu var izdarīt arī pats koordinators, jo no brīvprātīgā nav nekāda labuma. Taču mērķis brīvprātīgā darbā ir gūt labumu organizācijai un brīvprātīgajam – tāpēc ir jāuzticās. Motivējiet savus brīvprātīgā darba veicējus, jo motivēšana ir papildus rīks kā piesaistīt brīvprātīgos un brīvprātīgie bērnu un jauniešu centrā ir nepieciešami. Izturieties laipni un radiet sajūtu, ka viņi organizācijai ir nepieciešami. Pozitīva rīcība tautā iziet ātri un atgriežas atpakaļ – bumeranga efekts. Tāpat motivēšana palielina organizācijas darbības kvalitāti, un visbeidzot nepieciešams pieturēties pie iepriekš izveidota motivēšanas plāna, lai jebkurš kuram dzīves laikā organizācijā rodas sadarbība ar brīvprātīgajiem var ieskatīties un būt viens no motivācijas nesējiem, protams, šim plānam jābūt pieejamam visiem, jeb kurā laikā. Darba autores ieteikums ir šo plānu atjaunot ne katru gadu, bet katru otro, jo iespējams soļi var mainīties, kādā secībā piesaistīt un motivēt brīvprātīgā darba veicējus.

Nobeigumā darba autore uzzināja ļoti daudz jauna par motivēšanu un tās metodēm, kuras ir iespējams pielietot darbā ar brīvprātīgajiem un ne tikai, arī veicot vadītāja funkciju nākotnē kādā organizācijā šis pētījums ļaus darbiniekus motivēt, lai tie strādātu pilnvērtīgi un kvalitatīvi. Darba autorei bija interesanti izpētīt tieši jauniešu iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā kultūras pasākumos bērnu un jauniešu centros, jo darba autores prakses vieta bija sadarbībā ar jauniešiem Talsu novada Bērnu un jauniešu centrā, kur veicot novērojumus autore secināja, ka jaunieši labprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā, ja viņus uzrunā personīgi, nevis grupās.

Darba autore uzskata, ka bakalaura darba mērķis ir sasniegts un ir izpildīti visi uzdevumi. Tika izveidoti ieteikumi reģionālajiem Bērnu un jauniešu centriem balstoties uz darba autores apskatītās teorijas, eksperta intervijām, kā arī darba autores izstrādātās anketas. Rezultātā izstrādātos ieteikumus varēs izmantot bērnu un jauniešu centri, kuri nodarbojas ar brīvprātīgo nodarbināšanu, jeb brīvprātīgā darba koordinēšanu.

Pēc autores domām turpmākajos pētījumos būs iespējams pētīt efektivitāti, to cik ļoti iedarbīgi ir darba autores izstrādātie ieteikumi brīvprātīgo motivēšanā un piesaistē bērnu un jauniešu centros kultūras pasākumos. Izvirzot pētījuma jautājumu vai pielietojot autores izstrādātos ieteikumus brīvprātīgā darba veicēju skaits bērnu un jauniešu centros palielināsies, jeb tomēr skaits paliks nemainīgs vai samazināsies, vai arī paliks uz vietas.

Bakalaura darba mērķis ir sasniegts, bet pēc autores uzskatiem nepieciešams kārtīgi izprast brīvprātīgā darba nozari, kā arī jauniešus un to interesi veikt brīvprātīgo darbu kultūras nozarē. Lai organizācijas varētu pilnvērtīgi pielietot autores izstrādātos ieteikumus ir padziļināti jāizpēta motivēšanas modeļus, lai izprastu, kurš ir efektīvāks konkrētajā situācijā.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Veidojot bakalaura darbu, darba autore nonākusi pie vairākiem **secinājumiem**:

1. Darba autore no teorijas secina, ka brīvprātīgais darbs ir sabiedrības labā veikta darbība un brīvprātīgais par darbu saņem gandarījumu, jaunas prasmes, sociālos kontaktus un līdzcilvēku novērojumu.
2. Darba autore no teorijas secina, ka iekšējā un ārējā motivācija kontrolē uzvedību un cilvēka iekšējo darbību. Uzvedība var mainīties, ja motivācija tiek vērsta uz monetāro vai nemonetāro motivāciju.
3. Pašvaldību bērnu un jauniešu centros netiek veiktas plānveidīgs un regulārs darbs ar jauniešiem brīva laika un resursu trūkuma dēļ.
4. Analizējot Talsu novada Bērnu un jauniešu centru no novērojumiem un ekspertu intervijām autore secina, ka jaunieši ir motivēti veikt kultūras pasākumos augstas atbildības darbus, kuri veicina viņu spēju uzlabošanu.
5. No anketēšanas autore secina, ka jauniešus nesasniedz informācija par brīvprātīgo darbu un, ka jauniešus motivē iespēja iegūt dāvanas un bonusus veicot brīvprātīgo darbu.
6. Ekspertu un jauniešu viedoklis savstarpēji sakrīt par to, ka brīvprātīgos motivē iespēja satikt iedvesmojošas personības un slavenības.
7. Eksperti uzskata, ka brīvprātīgajam Latvijā nedrīkst rasties personiskie izdevumi iesaistoties brīvprātīgajā darbā.
8. No ekspertu intervijām tiek secināts, ka jaunieši ir dažādi un to motivēšanai ir jābūt atšķirīgai, katram ar savu pieeju.

Balstoties uz darba autores izstrādātajiem secinājumiem, autore izvirza šādus **priekšlikumus**:

1. Brīvprātīgā darba veicējam nepieciešams mācīt to, ka galvenais nav saņemt dāvanas vai bonusus, bet gan tas ir devums sabiedrībai un darbs bez atlīdzības.
2. Bērnu un jauniešu centriem nepieciešams patstāvīgi uzturēt kontakt ar brīvprātīgā darba veicējiem, lai motivācija nepazustu. Ņemot vērā dažādas izpratnes par brīvprātīgo darbu nepieciešams piedāvāt jauniešiem plašu brīvprātīgā darbu sarakstu dažādās nozarēs.
3. Brīvprātīgo koordinatoriem nepieciešams izstrādāt komunikācijas plānu, kurā tiek izstrādāta programma darbā arī brīvprātīgajiem veids, kā sasniegt brīvprātīgos lauku teritorijās un pilsētās.

4. Bērnu un jauniešu centriem nepieciešams attīstīt jauniešu interesi par kultūru, tādējādi iesaistot tos brīvprātīgajā darbā.
5. Brīvprātīgā darba veicējiem nepieciešams mācīt to, ka galvenais nav saņemt dāvanas vai bonusus, bet tas ir devums sabiedrībai un darbs bez atlīdzības. Monetārā motivāciju var izmantot, izvirzot vienu līdz divus labākos brīvprātīgos pašvaldības rīkotajām nominācijām.
6. Jauniešus ir jāvirza, lai tie censtos iegūt emocionālo gudrību, piemēram, kā pateicību pieņemt satikšanos ar iedvesmojošu personu vai slavenību.
7. Bērnu un jauniešu centriem nepieciešams patstāvīgi uzturēt kontaktu ar brīvprātīgā darba veicējiem, lai nepazustu motivācija.
8. Nepieciešams katram brīvprātīgajam atrast atsevišķu risinājumu, veikt pārrunas, motivēt individuāli, lai mērķi tiktu sasniegt efektīvi, piemeklējot īsto metodi.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS

1. Auld, C. (2004). *Behaviour alcharacteristics of student volunteers*. Elektroniskais resurss [skatīts 22.10.2019]. Pieejams: http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/10072/16581/1/37092_1.pdf
2. Auerbach, A. J., Dolan, S. L. (1997). *Fundamentals of Organizational Behaviour*, Ontario.
3. Bogužs, J. (2011). *Latvijas biedrībām un nodibinājumiem pieejamo potenciālo brīvprātīgo motivāciju ietekmējošo faktoru analīze*. RTU Starptautiskā zinātniskā konference, Rīga, 7.10.2011. Rīga: RTU Izdevniecība.
4. Brīvprātīgais darbs - iespēja palīdzēt citiem (2019). Elektroniskais resurss [Skatīts: 07.10.2019]. Pieejams: <https://www.prakse.lv/article/340/brivpratigais-darbs-iespeja-palidzet-citiem>
5. *Oficiāli izsludināts Eiropas Brīvprātīgā darba gads*. (2011). Elektroniskais resurss [Skatīts: 08.10.2019]. Pieejams: http://www.brivpratigais.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=149:ofici-izsludints-eiropas-brvpdrtgdarba-gads&catid=17:jaunumi&Itemid=154
6. Brīvprātīgā darba likums (spēkā esoša redakcija, 01.04.2018.). *Latvijas vēstnesis*, 127, 02.07.2015.[skatīts 12.12.2019]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275061-brivpratiga-darba-likums>
7. Dāvidsone, G.(2008). *Organizāciju efektivitātes modelis*. Jelgava: Jelgavas tipogrāfija.
8. *Directorate of Youth and Sport Council of Europe Publishing*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.10.2019.] Pieejams: https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/3084919/COE_european_framework_4YP_EN.pdf/998de93b-bc9d-475f-bf27-d6fd9a810fed
9. Edeirs, Dž. (2007). *Līderība un motivācija*. Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
10. Eiropas komisijas. (2010). *Baltā grāmata Jauns impulss Eiropas jaunatnei*. Valsts Valodas centrs.

11. Eideirs, D. (2007). *Līderība un Motivācija, 50:50 likums un astoņi galvenie principi, kā motivēt citus*. Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
12. Ešenvalde, I. (2008). *Personāla vadības mūsdienu metodes*. Rīga: Merkūrijs.
13. Forands, I. (2004). *Biznesa vadības tehnoloģijas*. Rīga: Latvijas Izglītības fonds.
14. Forands, I. (2000). *Personāla vadība*. Rīga: Latvijas izglītības fonds.
15. Fridrihsone, E., Grīntāle, I., Jansone, A. (2011). *Brīvprātīgā darba organizēšana pašvaldībā. Rokasgrāmata pašvaldību darbiniekiem*. Rīgas Domes Izglītības, kultūras un sporta departaments
16. Gillette, A. (1999). *A (Very) Short History of Volunteering*. Elektroniskais resurss (Skatīts: 11.10.2019). Pieejams: <https://iuristebi.files.wordpress.com/2011/08/a-very-short-history-of-volunteering.doc>
17. Izglītības un zinātnes ministrija (2010). *Pētījums par jauniešu apmācību vajadzībām un interesēm attālos vai mazattīstītos reģionos* Elektroniskais resurss. Rīga: Socioloģisko pētījumu institūts [skatīts 20.10.2019]. Pieejams: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&ved=2ahUKEwiNmPrwqMjkAhW4wcQBHSeADJA4ChAWMAF6BAgBEAI&url=https%3A%2F%2Fwww.izm.gov.lv%2Fimages%2Fstatistika%2Fpetijumi%2F27.pdf&usq=AOvVaw0rR29vbIctISDPzY7IW0KI>
18. *Interesu izglītība Latvijā un interešu izglītības iestāžu loma* (2012). Elektroniskais resurss [Skatīts: 24.10.2019]. Pieejams: http://www.cbjc.lv/petijumi/petijuma_zinojums_interesu_izglitiba_12.pdf
19. Jaunatneslietas.lv (2019). Elektroniskais resurss [Skats: 12.11.2019]. Pieejams: www.jaunatneslietas.lv
20. *Tukuma novada Multifunkcionālais Jaunatnes iniciatīvu centrs*. Elektroniskais resurss [Skatīts: 05.11.2019]. Pieejams: <http://jaunatne.gov.lv/lv/raksti/atverts-tukuma-novada-multifunkcionalais-jaunatnes-iniciativu-centrs>
21. Jelgavas bērnu un jauniešu centrs “Junda” (2019). Elektroniskais resurss [skatīts: 30.11.2019]. Pieejams: https://europa.eu/youth/volunteering/organisation/948072569_en
22. Kehre, M. (2004). *Personālmenedžments uzņēmumā*. Rīga: Turība.

23. *Brīvprātīgā darba veikšanas likums* anotācija (2019). Elektroniskais resurss [Skatīts:30.09.2019]. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/brivpratiga.darba.tiesiskais.regulejums_n.mickevica_31.01.2013.pdf
24. Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*, 6th edition, New York, McGraw-hill.
25. Musick, M., A., Wilson, J. (2008). *Volunteers. A social profile*. Indian University press
26. Misāne, G., Stalidzāne, I. (2011). *Brīvprātīgā darba organizēšana pašvaldībā*. Rīgas Domes Izglītības, kultūras un sporta departaments.
27. Opinion of the European Economic and Social Committee on the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary Activities in the EU (COM (2011) 568 final).
28. *Par mums*. Elektroniskais resurss [Skatīts 24.10.2019]. Pieejams: <http://www.liepajasbjc.lv/index.php?id=7>
29. Praude, V., Beļčikovs, J. (2001). *Menedžments*. Rīga: Vaidelote.
30. Raulfs, H. (2006). *Vadības pamatuzdevumi kreatīvā organizācijā. Cilvēku, zīmolu, mediju un kultūras menedžments*. Rīga: Jāņa Rozes apgāds.
31. SIA "AC Konsultācijas" (2017). *Pētījums par brīvprātīgo darba iespējām un līdzgaitniecības modeļa ieviešanu kriminālsodu izpildē* [skatīts 30.09.2019]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/Brivpratigo_darba_iesp_2.nodevums_2018.pdf
32. Siurala, L. (2005). *A European frame work for youth policy. Council of Europe publishing*.
33. Vidzemes kultūras un mākslas biedrība "Haritas" *10 soļi brīvprātīgo sekmīgai iesaistei organizācijā*. (Skatīts: 07.10.2019) Pieejams: <http://haritas.lv/?p=630>
34. Vīksna, A. (2009). *Savs bizness*, Rīga: LID izdevniecība.
35. Маслоу, А. (2006). *Мотивация и личность*. СПб: Питер.

36. Volunteering England Information Sheet. (2009). *Definitions of Volunteering*. London: Volunteering England (skatīts: 08.10.2019.) Pieejams: <http://www.vcnw.org.uk/wp-content/uploads/2014/04/Definitions-of-volunteering.pdf>
37. Reņģe, V. (2007). *Mūsdienu organizāciju psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
38. Vorončuka, I. (2009). *Personāla Vadība*. Rīga, Latvijas Universitāte.

PIELIKUMI

Talsu novada Bērnu un jauniešu centra SVID analīzes matrica

Talsu novada Bērnu un jauniešu centra SVID analīzes matrica (Avots: autora apkopojums)

Stiprās puses	Vājās puses
- Vienīgais multifunkcionālais centrs ziemeļkurzemē; - Konkurētspējīgi pedagogi; - Reģiona interešu izglītības darba koordinēšana; - Kultūras interešu lobēšana; - Pieredze un iemaņas valstisku pasākumu koordinēšanā.	- Profesionālo pedagogu trūkums Ziemeļkurzemē; - Vājas vienotas informācijas apmaiņas sistēmas trūkums; - Zema vēlme piedalīties dažādās aktivitātēs; - Vāja jauniešu informētība.
Iespējas	Draudi
-Finansējums dažādām aktivitātēm no VISC; - Nodrošināta sadarbība starp jauniešiem un novada domi; -Jauniešu veidoti kvalitatīvi pasākumi; -Daudzveidīgu starpnovadu pasākumu rīkošana; -Dažādu vecumu bērnu piesaiste un intereses nodrošināšana ar dažādām interešu izglītības iespējām.	- Jauniešu emigrācija ārpus Talsu novada; - Finansējuma samazinājums izglītības sistēmai; - Demogrāfiskās situācijas pasliktināšanās; - Nespēja segt pasākumu organizatoriskās izmaksas no piešķirtā budžeta; - Potenciālo bērnu neieinteresētība apmeklēt organizāciju.

Aptaujas anketa

Bakalaura darba ietvaros, lūdzu, aizpildīt aptaujas anketu. Šī aptauja tiek veikta ar mērķi noskaidrot jauniešu motivāciju veikt brīvprātīgo darbu. Jūsu viedoklis ir ļoti svarīgs. Anketas aizpildīšana jums aizņems ne vairāk kā 10 minūtes. Aptaujas dati ir anonīmi un tiks izmantoti tikai apkopotā veidā pētījuma mērķa noskaidrošanai. Paldies!

1. Jūsu dzimums?
sieviete vīrietis
2. Jūsu vecums? _____
3. Jūsu dzīvesvieta? _____
4. Kāda ir Jūsu attieksme pret brīvprātīgā darba veikšanu?
 - ☐ Ļoti pozitīva
 - ☐ Pozitīva
 - ☐ Neitrāla
 - ☐ Negatīva
 - ☐ Ļoti negatīva
5. Vai esiet savā dzīves laikā veicis brīvprātīgo darbu?
 - ☐ Esmu (pāriet uz 6 jautājumu un turpināt)
 - ☐ Neesmu (pāriet uz 7 jautājumu un turpināt)
6. Kādi bija galvenie iemesli, kas Jūs mudināja darboties brīvprātīgajā darbā?

7. Kādi ir iemesli kāpēc neveicāt brīvprātīgo darbu?
 - ☐ Nebija motivācija
 - ☐ Nebija laika
 - ☐ Nebija kur veikt brīvprātīgo darbu
 - ☐ Es par to maz zinu
 - ☐ Cits _____
8. Ja būtu iespēja vai Jūs veiktu brīvprātīgo darbu?
 - ☐ Jā
 - ☐ Nē

9. Vai Jūsu ģimenē ir kāds brīvprātīgā darba veicējs?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Cits _____

10. Kādi faktori Jūs motivētu iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

- ☐ Vairāk brīvā laika
- ☐ Interessants darbs
- ☐ Iespēja darīt to, kas man patīk
- ☐ Ieraksts CV
- ☐ Nodarbinātības trūkums (nav patstāvīgas darba vietas)
- ☐ Cieņa, atzinība no citu cilvēku puses
- ☐ Iespēja palīdzēt cilvēkiem, kam tas nepieciešams
- ☐ Cits variants

11. Kāda, Jūsaprāt, ir loma brīvprātīgā darba veicējam naudai un materiāliem motivātoriem?

- ☐ Brīvprātīgais darbs ir darbs, bez atalgojuma
- ☐ Par darba veikšanu ir jābūt mazai materiālai pateicībai
- ☐ Atbalstu finansiālu samaksu par brīvprātīgā darba veikšanu
- ☐ Nav viedokļa
- ☐ Cits _____

12. Vai Latvijas jaunieši, Jūsaprāt, daudz iesaistās brīvprātīgajā darbā Latvijā?

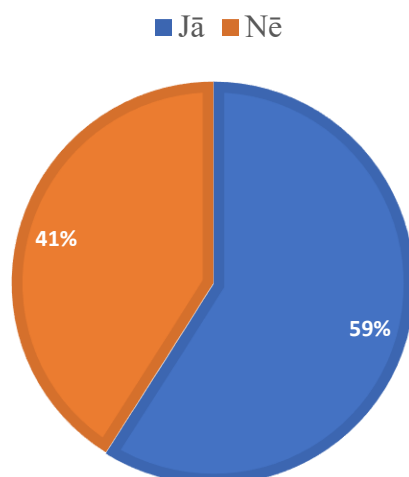
- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Nezinu, nav viedokļa

13. Kā Jūs motivētu veikt Brīvprātīgā darbu savam vienaudzim?

- ☐ Cēls iemesls
- ☐ Lokāli noderīgs darbs
- ☐ Iespēja iegūt/ iepazīt jaunus draugus
- ☐ Iespēja satikt iedvesmojošas personības
- ☐ Dāvanas, bonusi utml.
- ☐ Cits _____

Paldies!

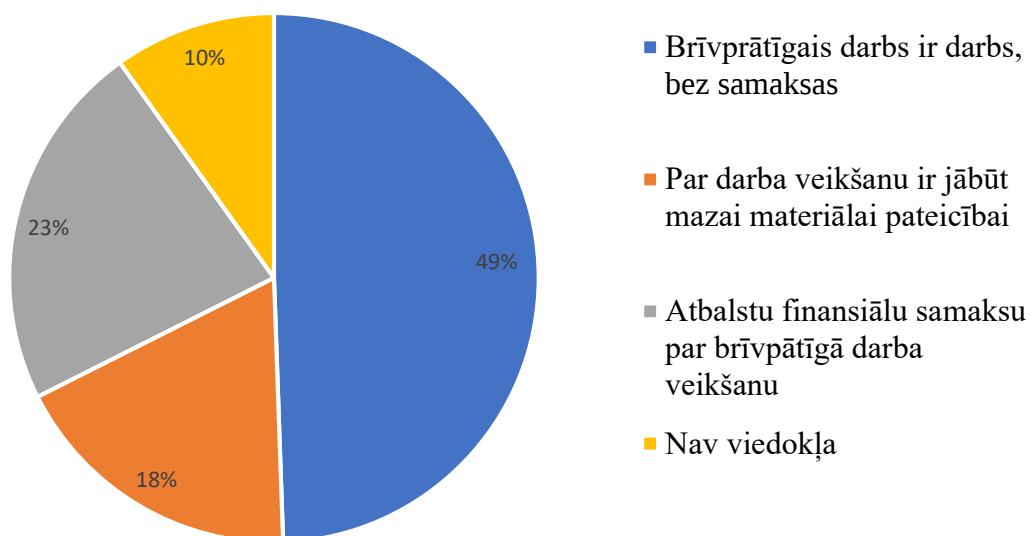
Respondentu atbildes uz aptaujas jautājumiem



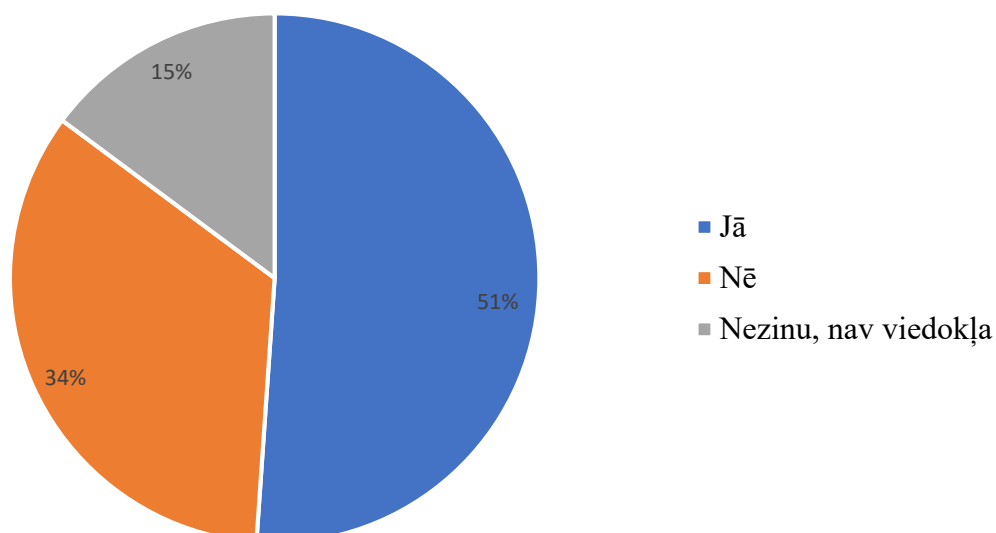
4.4.att. Respondentu atbildes par iespēju veikt brīvprātīgo darbu
(Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

\Nr.p.k.	Galvenie iemesli veikt Brīvprātīgo darbu
1.	Interese par kultūru
2.	Labu mērķu vadīts
3.	Garlaicība
4.	Palīdzēt līdzcilvēkiem
5.	Pirmā darba pieredze
6.	Draugu, paziņu pamudinājums
7.	Vecāku pamudinājums

3. tabula. Galvenie iemesli veikt brīvprātīgo darbu (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)



4.6.att. Respondentu viedoklis par lomu finansiālam atbalstam (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)



4.7. att. Respondentu viedoklis par Latvijas jauniešu iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Bērnu un jauniešu centra nolikums

Latvijas Republika
TALSU NOVADA DOME

Nodokļu maksātāja reģistrācijas nr. 90009113532

Kareivju ielā 7, Talsos, Talsu novadā, LV 3201, tālrunis 63232110; fakss 63232130; e-pasts: dome@talsi.lv

Talsos

2009. gada 27. augustā

N O L I K U M S

(protokols Nr.7, § 38, lēm. nr.186)

**Talsu novada Bērnu un jauniešu centra
NOLIKUMS**

I. Vispārīgie noteikumi

1. Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs (turpmāk tekstā - Centrs) ir Talsu novada domes (turpmāk tekstā - Dibinātājs) dibināta, Talsu novada Izglītības pārvaldes (turpmāk tekstā - Pārvalde) pakļautībā esoša interešu izglītības iestāde, kas īsteno interešu izglītības programmas un veic interešu izglītības, audzināšanas un jaunatnes darba organizatoriski metodisko un informatīvo darbību Talsu novadā
2. Centra darbības tiesiskais pamats ir Izglītības likums, citi normatīvie akti, kā arī dibinātāja apstiprināts Centra nolikums.
3. Centram ir sava simbolika - logo un karogs ar Centra nosaukumu, zīmogs ar valsts mazā ģerboņa attēlu, kā arī noteikta parauga veidlapas. Centrs saskaņā ar normatīvajiem aktiem izmanto valsts simboliku.
4. Centra juridiskā adrese: Brīvības iela 17a, Talsi, LV-3201

II. Darbības mērķis un galvenie uzdevumi

5. Centra darbības mērķis ir bērnu un jauniešu prasmju, spēju attīstīšana un pozitīvu attieksmju veidošana atbilstoši viņu vecumam, interesēm un vajadzībām. Jauniešu līdzdalība sabiedrības attīstības procesos.

6. Centra galvenie uzdevumi:

- 6.1. izstrādāt un īstenot interešu izglītības un metodiskā darba programmas;
- 6.2. organizēt bērnu un jauniešu (turpmāk tekstā - audzēkņu) interešu izglītību, radot optimālus apstākļus viņu intelektuālajai attīstībai, interešu, spēju un talantu izkopšanai, pašizglītībai un radošam darbam, karjeras izvēlei;
- 6.3. nodrošināt mērķtiecīgu brīvā laika un atpūtas organizēšanu nometnēs, sporta un kultūras pasākumos;
- 6.4. īstenot darbu ar jaunatni, sadarboties ar novada jauniešu centriem, jauniešu organizācijām un skolēnu pašpārvaldēm;
- 6.5. iesaistīt Centra darbībā bērnus un jauniešus no sociālā riska grupām, veicināt viņu integrēšanos sabiedrībā;
- 6.6. veikt interešu izglītības, audzināšanas un jaunatnes darba organizatoriski metodisko un informatīvo darbību novadā;
- 6.7. organizēt starptautiskos, valsts, novada un iestādes interešu izglītības pasākumus;
- 6.8. izstrādāt un īstenot pedagogu tālākizglītības un pedagogu un vecāku neformālās izglītības programmas normatīvo aktu noteiktajā kārtībā.

Eksperta intervija ar Jūrmalas Bērnu un jauniešu centra jaunatnes lietu speciālisti Līvu Karlsoni

Intervijas mērķis: Noskaidrot, kāda ir Jūrmalas BJC Jaunatnes lietu speciālista viedoklis

Intervijas dalībnieki: Līva Karlsona; Agnese Kravcova

Intervija notiek: Talsu kafejnīca, 02.12.2019

1. Cik ilgi veiciet savus amata pienākumus un kāda ir Jūsu iegūtā izglītība?

Šobrīd neveicu pienākumus jau otro gadu, kā jaunatnes lietu speciālists Jūrmalas Bērnu un jauniešu centrā, bet veicu producenta pienākumus tautas namā, vēlējos pamainīt savu ikdienu, taču vēl jo projām sanāk strādāt ar jauniešiem. Pēc izglītības esmu pamatskolas skolotāja. Esmu ieguvusi sertifikātu par jaunatnes lietu speciālista amata apgūšanu.

2. Kāpēc jūsuprāt, jaunieši veic brīvprātīgo darbu un kas varētu būt viņu motivātori?

Pēc manām domām, tas, vai jaunieši veiks brīvprātīgo darbu, lielā mērā atkarīgs no paša darba, kas jāveic. Ja jauniešiem tas šķitīs interesants un saistošs, būs lielāka atsaucība un atdeve darba veikšanai. Ir ļoti grūti pateikt, kā motivēt jauniešus veikt brīvprātīgo darbu, man šķiet, ka tas ir katram individuāli, taču pēc pieredzes redzu, ka uz jauniešiem vairāk var iedarboties komunicējot ar to individuāli. Jaunieši bieži vien palaiž garām daudz nepamanītas, neievērotas informācijas, ja dažkārt tās ir pārāk daudz. Kad pašiem jauniešiem tiek piedāvāts piedalīties kādā darba veikšanā vai arī kādā pasākumā, viņi samērā bieži jautā vai būs ēdiens. Tādēļ, ka vienu no motivātoriem droši gribas minēt ēdienu un protams iespēju satikt slavenus Latvijas muzikantus, vai personības. Ja jauniešiem būs interese par notiekošo attiecīgajā pasākumā, viņš būs ar mieru paveikt kādu darbiņu, bet labāk, ja viņu uzrunā personīgi.

3. Vai pēc novērojumiem, jaunieši, parasti, iesaistās brīvprātīgajā darbā brīvprātīgi? Ja nē, kāpēc?

Kā jau iepriekš minēju, ja jauniešus uzrunā personīgi, viņi labprāt iesaistās. Tikai pastāv viena mūžīga problēma – visi aktīvie jaunieši cenšas būt un paspēt visur.

4. Kā jūsuprāt motivēt jauniešus iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Lai jauniešus motivētu, nepieciešams viņiem dot iespēju darboties. Iesaistīt jauniešus dažādos darbos, aktivitātēs un ļaut viņiem justies novērtētiem un vajadzīgiem.

5. Kā jūs, personīgi, motivējat savus jauniešus veikt brīvprātīgo darbu? Metodes?

Es aicinu jauniešus caur Bērnu un jauniešu centriem, jo zinu, ka tur viņus pulcē. Pēc tam cenšos izprašāt brīvprātīgos, lai izprastu viņu interesi.

6.Kuras vecuma grupas ir vairāk motivētas veikt brīvprātīgo darbu? Kāpēc?

Pēc manām domām, vairāk motivēti ir vidusskolas vecuma jaunieši. Man šķiet, ka pamatskolā vēl īsti nav izveidojusies atbildības sajūta. Vidusskola, ir laiks, kad jaunieši vēlas vairāk izpausties, kā arī pilnveidoties, tādēļ arī liekas, ka tieši šis vecums ir aktīvāks.

7. Kāds ir Jūsu viedoklis par mūsdienu jauniešiem? Vai brīvprātīgajiem jauniešiem ir nākotne Jūsu skatījumā?

Par jauniešiem kopumā es vienmēr esmu bijusi labās domās. Protams, vienmēr ir kāds kas cenšas šo skatījumu uz viņiem sabojāt, bet esmu iemācījusies sadarboties ar viņiem, lai nebūtu starpgadījumu.

8. Ko Jūs ieteiktu izmantot jauniešu motivēšanai brīvprātīgajam darbam, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi? Kādas metodes?

Manuprāt, būtisks jauniešu motivātors ir viņa mentors, cilvēks ar ko viņi komunicē. Ja es pati būšu motivācijas nesējs un iesaistīšos, man būs arī sekotāji, kuri vēlēsies nākt un darboties kopā ar mani.

9.Vai pēc Jūsu domām materiālā motivācija ir stiprāka nekā nemateriālā?

Gribētu jau teikt, ka nemateriālā ir stiprāka, bet būšu reāliste un teikšu, ka materiāla atlīdzība tomēr vairāk motivē kaut ko darīt, bet pašvaldības iestādēs maz ir tādu gadījumu.

10. Vai jauniešus piesaistīt brīvprātīgajam darbam traucē, tas, ka pašvaldības nevar izmantot materiālus motivātorus?

Grūti teikt. Brīvprātīgais darbs jau vispār ir bezatlīdzības darbs sabiedrības labā, tādēļ nespējai izmantot materiālos motivātorus nevajadzētu būt iemeslam.

11. Vai Jūs ziniet kādu veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā?

Mana pieredze šajā jomā nav tik liela, tādēļ piemērs no manas puses šoreiz nebūs!

Apstiprinu, ka informācija ir patiesa: _____/L.Karlsonē/

Eksperta intervija ar jaunatnes lietu speciālisti Montu Melderi

Intervijas mērķis: Noskaidrot, kāda ir Alojās novada BJC Jaunatnes lietu speciālista viedokli

Intervijas dalībnieki: Monta Meldere, Agnese Kravcova

Intervija notiek: Kafējnīcai blakus Izglītības un zinātnes ministrijai

1. Cik ilgi veiciet savus amata pienākumus un kāda ir Jūsu iegūtā izglītība?

Kā jaunatnes lietu speciāliste Alojās novadā savus pienākumus veicu tikai no šī gada februāra. Savu izglītību esmu ieguvusi tajā pašā skolā, kur šobrīd mācies tu – Ekonomikas un kultūras augstskolā, tikai kā kultūras menedžeris.

2. Kāpēc jūsuprāt, jaunieši veic brīvprātīgo darbu un kas varētu būt viņu motivātori?

Manuprāt, mūsu jaunieši vairāk tiecas uz ierakstiem CV un iegūtām kompetencēm, gribētu ticēt, ka tā ir viņu motivācija.

3. Vai pēc novērojumiem, jaunieši, parasti, iesaistās brīvprātīgajā darbā brīvprātīgi? Ja nē, kāpēc?

Vismaz šobrīd, kad viņi zina, ka saņems apliecinājumu un tiks novērtēti, domāju, ka iesaistās labprātīgi. Mums ir 'whatsapp' grupa jauniešu domei un tad ierakstot kādu koncertu vai kaut ko, kurā vajadzīga palīdzība, viņi labprāt paši piesakās, ja vien viņiem ir brīvs laiks.

4. Kā jūsuprāt, varētu veiksmīgi piesaistīt jaunieši iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Manuprāt, tā ir veicinošā pateicība- krekliņi, apliecinājums, godināšanas pasākumi.. Pašvaldībai vairāk nav rocība, kas jauniešus varētu motivēt, jo kā zināms, pēc pieredzes, vārdi citreiz izskan tālumā.

6. Kuras vecuma grupas ir vairāk motivētas veikt brīvprātīgo darbu? Kāpēc?

Protams, ka vairāk motivēti ir skolas vecuma jaunieši – 12 – 18 gadi, kuriem vēl nav jāiet uz darbu, jāmaksā rēķini, jā rūpējas par bērniem utt.

7. Kāds ir Jūsu viedoklis par mūsdienu jauniešiem? Vai brīvprātīgajiem jauniešiem ir nākotne Jūsu skatījumā?

Domāju, ka nākotne šiem jauniešiem ir noteikti. Lai gan viņi ir strauji, viņi ir ļoti apķērīgi, vērsti uz komunikāciju. Tie jaunieši, ar kuriem es šobrīd strādāju pagaidām vēl neprot sevi novērtēt, nemāk sevi prezentēt, bet domāju, ka ar laiku un vecumu viņiem viss izdosies. Protams, daļa no viņiem ir neapzinīgi, viņiem ir maza sasaiste ar realitāti, viņi nesaprot, cik

cilvēki pelna valstī un ar kādām summām viņi paši varētu rēķināties, kad izaugs. Uz daļu jauniešu nevar paļauties, jo mēdz neturēt solījumus.

8. Ko Jūs ieteiktu izmantot jauniešu motivēšanai brīvprātīgajam darbam, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi? Kādas metodes?

Noteikti tā būtu dažādu prezentu dāvināšana, jeb cita veida apbalvojumi, kas nav tiešā naudas zīmē.

9.Vai pēc Jūsu domām materiālā motivācija ir stiprāka nekā nemateriālā?

Es domāju, ka līdz materiālajai motivācijai ir jātiek, tā ir jānopelna. Pati esmu daudzus pasākumus vadījusi par brīvu, dziedājusi pasākumos par brīvu, bet tiklīdz Tu esi sevi parādījis kā atsaucīgu brīvprātīgo, cilvēki vēlas Tev arī samaksāt un ar laiku atrodas veids kā to izdarīt. Bet līdz tam laikam ir jāmacās un jāaug. To mācu arī saviem jauniešiem. Šobrīd, viņi pat necer, ka varētu saņemt naudu, tādēļ nāk ar prieku un entuziasmu.

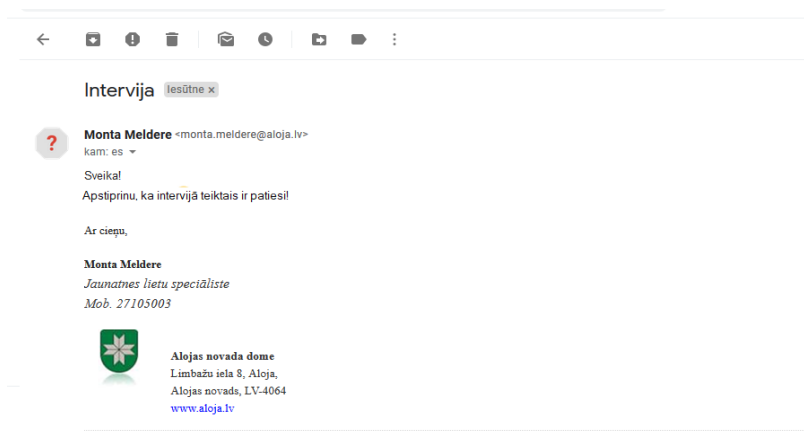
10. Vai jauniešus piesaistīt brīvprātīgajam darbam traucē, tas, ka pašvaldības nevar izmantot materiālus motivātorus?

Dažreiz, jā, dažreiz nē, tas atkarīgs no tā cik svarīgs ir pasākums. Noteikti lielā pasākumā gribās tam jauniešiem pateikties vairāk nekā apliecinājuma piešķiršanu.

11. Vai Jūs ziniet kādu veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā?

Krata noliedzoši ar galvu. Domāju, ka nē.

Apstiprina, informācijas patiesumu e-pastā



**Eksperta intervija ar
Sabiedrības pārvaldes speciālisti Brigitu Dreizi**

Intervijas mērķis: Noskaidrot, kāda Liepājas pilsētas pašvaldības administrācijas sabiedrības pārvaldes speciālista viedoklis

Intervijas dalībnieki: Brigita Dreize, Agnese Kravcova

Intervija notiek: Telefoniski, 30.11.2019.

1. Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Cik ilgi veicat savus amata pienākumus? Kāda ir Jūsu iegūtā izglītība?

Es esmu Liepājas pilsētas pašvaldības administrācijas sabiedrības pārvaldes speciāliste. Pašvaldībā strādāju no 2001. gada, tai skaitā ar brīvprātīgajiem no 2005. gada. Man ir maģistra grāds vadības zinībās – Mg.oec.

1. Kāpēc Jūsuprāt, jaunieši veic brīvprātīgo darbu un kas varētu būt viņu motivātori?

- Jaunieši veic brīvprātīgo darbu, jo viņiem tas ir interesanti - redzēt pasākumu organizēšanu no “iekšpuses”, tikties ar populāriem cilvēkiem, iegūt autogrāfu vai kopīgu foto.
- Iegūt jaunus draugus – šo jaunieši gandrīz vienmēr min kā pirmo;
- Parādīt sevi – būtiski, lai citi redz, ka viņi šajos pasākumos ir īpaši, kas arī ir ļoti svarīgi;
- Jaunieši iesaistās brīvprātīgajā darbā, lai gūtu pieredzi vai arī lai varētu ierakstīt CV, ka ir bijusi šāda darba pieredze;
- Dažkārt, jaunieši ieskatās savas izvēlētajā nākotnes profesijas aizkulisēs. Tas palīdz nostiprināt jeb mainīt domas par izvēlēto profesiju;
- Svarīgi ir arī attieksme un novērtējums no brīvprātīgā darba organizatoru puse – tās ir rūpes par labsajūtu (atsevišķa telpa, ūdens, dažkārt arī uzkodas, neliels “bonuss”, jeb pateicība).

2. Vai pēc Jūsu novērojumiem, jaunieši parasti iesaistās brīvprātīgajā darbā labprātīgi? Ja nē - kāpēc?

Domāju, ka jā. Liepājas pieredze rāda, ka veikt brīvprātīgo darbu pieteikties var tikai pats jauniešis. Līdz ar to, tā tiešām ir labprātīga iesaiste.

Protams, pēdējā laikā atsaucība ir mazinājusies, bet tas ir izskaidrojams ar jauniešu lielo noslogotību. Vēl arī tādēļ, ka netiek veltīts pietiekošs laiks, lai informētu jauniešus par brīvprātīgo darbu, ieguvumiem un iesaistes iespējām. Bijušie brīvprātīgie aiziet savās gaitās, līdz ar to informēšanas darbam ir jābūt nepārtrauktam. Tas nedrīkstētu būt periodisks.

Jauniešu interesi mazina arī tas, ka Latvijā nav vienota sistēma, kurā varētu tikt novērtēta brīvprātīgā darba pieredze, piemēram iestājoties augstskolā vai pretendējot uz stipendijām.

Jāsaka gan, ka ar darba devējiem parādās pozitīva tendence – dažkārt viņi man jautā, vai zinu konkrēto jaunieta un kā viņš ir veicis brīvprātīgo darbu, vai ir atbildīgs un vai pats izrāda iniciatīvu.

3. Kā Jūsaprāt varētu veiksmīgi piesaistīt jaunieta iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Tas varētu būt, ja tiktu īstenotas darbības, par kurām stāstīju iepriekšējā jautājumā.

4. Kā Jūs, personīgi, motivējiet savus jauniešus veikt brīvprātīgo darbu? Metodes?

Nezinu. Tas vienkārši notiek. Jaunieši vairāk uzticas informācijai no saviem vienaudžiem. Ja viņiem ir bijis pasākumā interesanti, ja viņi ir novērtēti, ja jutušies labi, tad to arī stāsta draugiem.

Es ļoti cenšos rūpēties par brīvprātīgajiem, uzmundrināt, pateikt paldies. Necenšos sarunās ar jauniešiem būt “stīva” bet runāt, kā ar līdzīgu. Es viņus aizstāvu, ja kāds uzdrošinās viņus raustīt vai komandēt.

Esmu prasīga, stingra attiecībā pret darbu, ko jaunietais ir apņēmis darīt. Ja kādam jāveic ne tik interesants darbiņš kā citiem, cenšos viņus vairākas reizes mainīt vietām.

Domāju, ka jauniešu motivācija atsaukties uz maniem aicinājumiem veikt brīvprātīgo darbu ir mana attieksme pret viņiem.

5. Kuras vecuma grupas ir vairāk motivētas veikt brīvprātīgo darbu? Kāpēc?

Lai gan likums to neatļauj, bet visaktīvākie ir mazie 7 – 9 gadus jaunie bērni. Viņi protams nāk kopā ar vecākiem vai māsām un brāļiem. Šie bērni ir ļoti atbildīgi un, ja viņiem ļautu turpināt, tad tie būtu vislabākie brīvprātīgie arī turpmāk. Pusaudži nelabprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā. Tās ir vecuma īpatnības – negrib parādīt, ka var strādāt “bez maksas”, ja kāds vēl pasmejas par to...*atmet ar roku*

Visaktīvākie ir vidusskolēni 15 – 18 – 20 gadi. Viņi sāk atšķirt vērtības un prot izvēlēties to, kas dzīvē varētu būt noderīgs.

Savukārt, studenti jau sāk domāt par darbu un ģimeni, tādēļ šis vecuma posms brīvprātīgo palīgu rindās izkrīt.

6. Kāds ir Jūsu viedoklis par mūsdienu jauniešiem? Vai brīvprātīgajiem jauniešiem ir nākotne Jūsu skatījumā?

Jaunieši visos laikos ir bijuši fantastiski. Viņi ir aktīvi, bet tikai tad, ja ir piedāvājums. Jauniešus ir jāuzklausā un jāsaprot, jāprot pateikt viņiem “ok” un arī “nē”. Jauniešiem ir jāļauj izpausties un viņi ir pareizi jānovērtē. Viņus nav “jāiesaista politikā” tādēļ, ka valdība to pieprasa, bet gan jā māca būtu saimniekiem savā pilsētā un valstī.

Izmainot likumdošanu, kurā iegūto stundu skaits un pieredze strādājot brīvprātīgo darbu varētu tikt apmainīts pret bonusiem (uzņemšana augstskolās, stipendijas, pieredzes novērtējums no darba devējiem u.t.t.), brīvprātīgajiem jauniešiem ir un būtu vēl lielākas nākotnes iespējas un, līdz ar to arī motivācija iesaistīties brīvprātīgajā darbā.

7. Ko Jūs ieteiktu izmantot jauniešu motivēšanai brīvprātīgajam darbam, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi? Kādas metodes?

- Vairāk pozitīvo stāstu un pieredzes stāsti gan no brīvprātīgajiem, gan brīvprātīgā darba organizētājiem medijos, sociālajos tīklos.
- Konkrēts cilvēks, kurš atbildētu par brīvprātīgā darba organizēšanu pašvaldībā, par jauniešu izglītošanu par brīvprātīgo darbu. Izglītošanas darbā es iesaistītu pašus jauniešus.
- Ideālā variantā izveidot brīvprātīgā darba centru – biedrību, kura darbotos ar pašvaldības līdzfinansējumu. Vieta kur satiktos brīvprātīgā darba darītājs ar nepieciešamību pēc brīvprātīgā;
- Atlaides klubos, kino, teātros u.c. pēc noteiktu stundu skaita nostrādāšanas brīvprātīgajā darbā.

8. Vai pēc Jūsu domām materiālā motivācija ir stiprāka nekā nemateriālā?

Pēc sevis zinu, ka nē! Bet brīvprātīgajam nevar būt personīgie izdevumi iesaistoties brīvprātīgajā darbā. Tas ir jārespektē. Bet dažādas atlaides gan motivētu jauniešus vairāk iesaistīties.

Dažkārt, pēc komentāriem pie rakstiem par brīvprātīgo darbu, redzams, ka daudzi pat nesaprot, kas ir brīvprātīgais darbs.

9. Vai jauniešus piesaistīt brīvprātīgajam darbam traucē, tas, ka pašvaldības nevar izmantot materiālus motivātorus?

Nevaru tam piekrist, jo brīvprātīgā darba pamatā nevajadzētu būt materiālajai ieinteresētībai. Bet kā jau iepriekš teicu, tie nedrīkst būt arī privātie izdevumi.

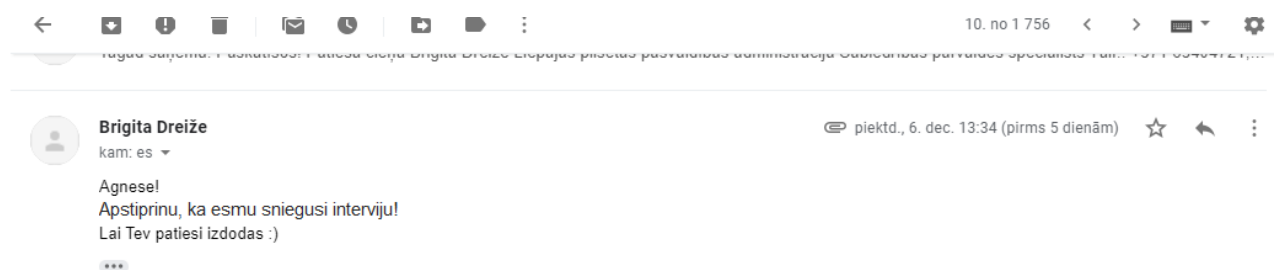
Pašvaldība jau izmanto dažādus materiālos bonusus. Piemēram, brīvprātīgo godināšanas pasākumi, suvenīri, krekliņi pasākumā, našķis u.c.

10. Vai Jūs ziniet kādu veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā?

Liepājā ļoti veiksmīgi un ilglaicīgi, īpaši ar ārzemju jauniešu piesaisti nodarbojas bērnu un jauniešu biedrība “Liepājas Jaunie Vanagi”.

Biedrības darba specifika ir tāda, ka vispirms tiek strādāts ar bērniem, kuri kļūstot par pusaudžiem, strādā ar ka brīvprātīgie ar bērniem, bet savukārt, kļūstot par jauniešiem, strādā kā līderi ar bērniem un pusaudžiem. Šāds princips nodrošina brīvprātīgo izglītošanu un darba nepārtrauktību.

Apstiprina informācijas patiesumu e-pastā



**Eksperta intervija ar Talsu novada Bērnu un jauniešu centra
jaunatnes lietu speciālisti Danu Šteinbergu**

Intervijas mērķis: Noskaidrot, kāda ir Talsu novada BJC Jaunatnes lietu speciālista viedoklis

Intervijas dalībnieki: Dana Šteinberga; Agnese Kravcova

Intervija notiek: Talsu novada BJC atpūtas telpā, 01.11.2019

1. Cik ilgi veiciet savus amata pienākumus un kāda ir Jūsu iegūtā izglītība?

Šobrīd jau otro gadu veicu jaunatnes lietu speciālista amata darbu Talsu novada Bērnu un jauniešu centrā. Pēc izglītības esmu pamatskolas latviešu valodas un literatūras skolotāja, logopēds. Jaunatnes lietu speciālista amata ieguvu Valsts izglītības satura centra organizētajosursos.

2. Kāpēc jūsuprāt, jaunieši veic brīvprātīgo darbu un kas varētu būt viņu motivātori?

Tas kāpēc jaunieši veic brīvprātīgo darbu, mūsdienas ir atkarīgs no jauniešu intereses par pilnvērtīgi pavadītu laiku. Citiem kā motivātors ir kāda konkrēta darba veikšana. Lai būtu lielāka iedvesma veikt brīvprātīgo darbu tam ir jābūt interesanta un jaunieši aizraujošam. Es no savas pieredzes redzu, ka jaunieši motivēt var ļoti daudzveidīgi, ir metodes uz ko lielākā daļa strādā, taču ir uz ko nestrādā. Jaunieši ir ļoti aizņemti, tāpēc informācija par darba veikšanu var tikt neievērota. Tāpat, kā mani jaunieši nepamanīja savos darbos, ka valstij ir cits prezidents. * smejas*.

3. Vai pēc novērojumiem, jaunieši, parasti, iesaistās brīvprātīgajā darbā brīvprātīgi? Ja nē, kāpēc?

Es domāju, ka jaunieši iesaistās brīvprātīgi, ja viņiem ir interese, ja nav interese, tad domāju, ka nevajag uzspiest, jo tad rodas pretestība uz ilgu laiku. Vēl esmu novērojusi, ka, ja jauniešiem reiz ir iepaticies kāds pasākums kurā veica brīvprātīgo darbu, tad noteikti tas jauniešiem centīsies savu labāko draugu arī iesaistīt veikt brīvprātīgo darbu. Ir jaunieši, kuri ir kautrīgi, taču ar labāko draugu tie ir kā tandēms, tādēļ veic pienākumus kopā.

4. Kā Jūsuprāt motivēt jauniešus iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Noteikti ļaut jauniešiem brīvību, neiegrožot viņu, ļaut viņam izvēlēties ko darīt, taču nepalaist pavisam brīvībā.

5. Kā jūs, personīgi, motivējat savus jauniešus veikt brīvprātīgo darbu? Metodes?

Es savus jauniešus motivēju dažādi. Katram piemēklēju savu motivācijas veidu. Mani jaunieši

katrs ir citādāks un ar katru ir individuāli jāstrādā. Noteikti jāiepazīstas ar viņiem, lai saprastu, kas tieši viņam interesē un kādu darbu tas spēs veikt.

6.Kuras vecuma grupas ir vairāk motivētas veikt brīvprātīgo darbu? Kāpēc?

Manuprāt, vidusskolas vecuma jaunieši ir tie, kuri ir apzinīgākie brīvprātīgā darba veicēji. Viņi sāk skatīties uz dzīvi citādāk, plašāk. Taču jaunākie īsti nesaprot brīvprātīgā darba nozīmi.

8. Kāds ir Jūsu viedoklis par mūsdienu jauniešiem? Vai brīvprātīgajiem jauniešiem ir nākotne Jūsu skatījumā?

Jaunieši ir interesanti, radoši un kreatīvi no viņiem ļoti daudz var mācīties. Protams idejas citreiz ir nereālas, taču kopīgiem spēkiem cenšamies kaut daļiņu no tām realizēt. Jauniešiem tāds reālāks skats uz dzīvi, gribētu teikt, svaigāks.

9. Ko Jūs ieteiktu izmantot jauniešu motivēšanai brīvprātīgajam darbam, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi? Kādas metodes?

Cilvēks kas strādā ar jauniešiem ir viņu motivators un teorētiski pārējie ir tikai papildinstrumenti, kā dāvanīgas utml.

10.Vai pēc Jūsu domām materiālā motivācija ir stiprāka nekā nemateriālā?

Lai arī esmu novērojusi, ka materiālā ir stiprāka, dažreiz tomēr nostrādā cilvēciskais faktors un jaunieši tomēr aizdomājas par nemateriālo, jeb emocionālo devumu.

11. Vai jauniešus piesaistīt brīvprātīgajam darbam traucē, tas, ka pašvaldības nevar izmantot materiālus motivātorus?

Mēs pašvaldībā nemēdzam motivēt jauniešus, tā teikt kukuļojot, mēs to motivējam vairāk emocionāli, ka darbs ko tas veiks būs labi ne tikai citam, bet arī sev. Vienmēr var paprasīt naudu, bet uzskatu, ka to viņi varēs darīt, kad būs profesionāli savā jomā.

12. Vai Jūs ziniet kādu veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā?

Piemēru nevaru minēt, maz zinu.

Apstiprinu, ka informācija ir patiesa: _____/D.Šteinberga/

**Eksperta intervija ar Ikšķiles novada jauniešu centra
jaunatnes darbiniece Sabīne Dzene**

Intervijas mērķis: Noskaidrot, kāda ir Ikšķiles novada jauniešu centra ar jaunatnes darbinieka viedoklis

Intervijas dalībnieki: Sabīne Dzene, Agnese Kravcova

Intervija notiek: Telefoniski, 04.12.2019

1. Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Cik ilgi veicat savus amata pienākumus? Kāda ir Jūsu iegūtā izglītība?

Esmu Ikšķiles novada jaunatnes darbiniece. Šajā amatā esmu mazliet vairāk, kā trīs mēnešus. Man ir vidējā – profesionālā izglītība un 2019. gadā Baltijas Reģionālais Fonds - jaunatnes darbinieka apmācības, saskaņots ar Izglītības un zinātnes ministriju.

2. Kāpēc Jūsaprāt, jaunieši veic brīvprātīgo darbu un kas varētu būt viņu motivātori?

Jaunieši veic brīvprātīgo darbu, jo tā viņi iegūst jaunu pieredzi dažādās jomās un sev interesējošās jomās. Gūst prieku, gandarījumu un jaunus draugus. Motivātori ir gan skolotāji, gan jaunatnes darbinieki vai jaunatnes lietu speciālisti, vecāki, citi jaunieši, kādas slavenības Dažādas akcijas, iespējas, balvas u.c. motivātori.

3. Vai pēc Jūsu novērojumiem, jaunieši parasti iesaistās brīvprātīgajā darbā labprātīgi? Ja nē- kāpēc?

Manā novadā jaunieši labprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā.

4. Kā Jūsaprāt varētu veiksmīgi piesaistīt jauniešus iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Kāda instablogera vai jūtubera pieredze brīvprātīgajā darbā. Iespēja iesaistīties super lielos pasākumos.

5. Kā Jūs, personīgi, motivējiet savus jauniešus veikt brīvprātīgo darbu? Metodes?

Tikai un vienīgi runājot ar viņiem, ko viņi no šī darba iegūs, kādu pieredzi utt.

6. Kuras vecuma grupas ir vairāk motivētas veikt brīvprātīgo darbu? Kāpēc?

Vecumā no 17 līdz 20 gadiem, jo šajā vecumā jauniešiem jau sāk konkrēti parādīties intereses un brīvprātīgais darbs ir lieliska iespēja gūt pieredzi sev interesējošajā jomā.

7. Kāds ir Jūsu viedoklis par mūsdienu jauniešiem? Vai brīvprātīgajiem jauniešiem ir nākotne Jūsu skatījumā?

Mūsdienu jaunieši ir lieliski, ar lielām ambīcijām un ļoti sirsnīgi. Noteikti viņiem ir liela nākotne.

8. Ko Jūs ieteiktu izmantot jauniešu motivēšanai brīvprātīgajam darbam, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi? Kādas metodes?

Daudz un dažādus pieredzes stāstus no jauniešiem svarīgiem cilvēkiem. (instablogeriem, jūtuberiem)

9. Vai pēc Jūsu domām materiālā motivācija ir stiprāka nekā nemateriālā?

Lai arī kā to negribās atdzīt, bet jā materiālā motivācija ir stiprāka.

10. Vai jauniešus piesaistīt brīvprātīgajam darbam traucē, tas, ka pašvaldības nevar izmantot materiālus motivātorus?

Es teiktu gan, gan.

11. Vai Jūs ziniet kādu veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā?

Ir ļoti daudzas pašvaldības, kas spēj veiksmīgi piesaistīt brīvprātīgos jauniešus, tajā skaitā arī mana pašvaldība.

Apstiprina informācijas patiesumu e-pastā.



Jauniešu centrs

kam: es ▼

Sveika, apstiprinu, ka sniegtā informācija ir patiesa.

Ar cieņu,

Sabīne Dzene

Jaunatnes darbiniece

Izglītības, sporta un jaunatnes lietu pārvalde

Ikšķiles novada pašvaldība

T.:26680645

E-pasts: ikjauniesi@ikskile.lv

IKŠKILES
UN OLAINES
NOVADS



LATVIJAS
JAUNIEŠU
GALVASPILSĒTA
2019

**Eksperta intervija ar Kuldīgas novada Bērnu un jauniešu centra
jaunatnes darbinieku Adrians Dravnieks**

Intervijas mērķis: Noskaidrot, kāda ir ar Kuldīgas novada Bērnu un jauniešu centra jaunatnes darbinieka viedoklis

Intervijas dalībnieki: Adrians Dravnieks Agnese Kravcova

Intervija notiek: Kuldīgas novada Bērnu un jauniešu centrā 06.12.2019

1.Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Cik ilgi veicat savus amata pienākumus? Kāda ir Jūsu iegūtā izglītība?

Jaunatnes darbinieks Kuldīgas novadā. Ar jauniešiem strādāju jau divus gadus. Profesionālā bakalaura grāds sabiedrības vadībā

2.Kāpēc Jūsaprāt, jaunieši veic brīvprātīgo darbu un kas varētu būt viņu motivātori?

Liela daļa jauniešu veic brīvprātīgo darbu, lai tiktu tur, kur parastie pasākuma apmeklētāji netiek. Un tur ir iespējams satikt un aprunāties ar Latvijā labi zināmām personībām. Jaunieši, veicot brīvprātīgo darbu, iegūst pieredzi dažādās jomās, nodibina kontaktus un iegūst jaunus draugus – šis noteikti ir viens no populārākajiem iemesliem. Bieži vien arī kāds draugs paaicina līdzī un iepazīstina ar brīvprātīgo darbu.

3.Vai pēc Jūsu novērojumiem, jaunieši parasti iesaistās brīvprātīgajā darbā labprātīgi? Ja nē- kāpēc?

Vairākums jauniešu iesaistās labprātīgi, tomēr ir arī tādi jaunieši, kuri ir “japabiksta” un jāiedrošina, lai tie sāktu darīt. Introvertam jauniešim ir grūti pirmajam uzsākt sarunu vai, tik pat labi, pieteikties par brīvprātīgo. Jāiedrošina arī tādi jaunieši, kuri nekad nav saskārušies ar brīvprātīgo darbu. Labprātīgi iesaistās tādi, kuri ikdienā aktīvi darbojas gan skolas dzīves veidošanā, gan jauniešu mājā. Šādi jaunieši jau paši piedāvā vai nav nepieciešama viņu palīdzība.

4. Kā Jūsaprāt varētu veiksmīgi piesaistīt jauniešus iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Par brīvprātīgā darba devēju jābūt labām atsauksmēm. Jauniešiem ir svarīgi, lai, veicot brīvprātīgo darbu, būtu nodrošinātas pusdienas (ja tas ir garāks pasākums). Brīvprātīgā darba devējam vai arī kādam, kas pasākumā atbild par brīvprātīgajiem, jāizveido labs kontakts ar

brīvprātīgo, lai visu varētu skaidri izrunāt un atrunāt. Tas nepieciešams, lai nerastos nekādu domstarpību.

5.Kā Jūs, personīgi, motivējiet savus jauniešus veikt brīvprātīgo darbu? Metodes?

Vislielākais motivators, manuprāt, ir sertifikāts, ko jauniešis iegūst, ja brīvprātīgi gada laikā nostrādājis vismaz 60 stundas. Vienmēr cenšos jauniešus paslavēt, kā arī iespēju robežās iedot kādu “materiālu paldies”, piemēram, jauniešu mājas krūzītes un bločiņus, kādas dāvanu kartes, biļetes vai pat kopīgus izbraucienus, kas kalpo gan kā izklaide, gan kā izglītojošs pieredzes brauciens uz kādu citu jauniešu māju.

6.Kuras vecuma grupas ir vairāk motivētas veikt brīvprātīgo darbu? Kāpēc?

Visaktīvākie jaunieši, manuprāt, ir vecumā no 15 līdz 20 gadu vecumam. Šajā laika posmā jauniešis mācās pamatskolas pēdējās klasēs, vidusskolā un augstskolas pirmajosursos. Jauniešim ir salīdzinoši daudz brīva laika, kā arī šajā vecumā jaunieši mēģina saprast, kas viņiem patīk un padodas. Šādi, saprotot savas stiprās puses, jauniešis apsver, kādu darbu nākotnē vēlēšies, vai tieši pretēji, nevēlēšies veikt.

7.Kāds ir Jūsu viedoklis par mūsdienu jauniešiem? Vai brīvprātīgajiem jauniešiem ir nākotne Jūsu skatījumā?

Jebkuram jauniešim ir nākotne, tikai kādu viņš to izveidos, ir atkarīga no viņa paša. Protams, tiem jauniešiem, kuri ir aktīvi darbojušies un iesaistījušies brīvprātīgajā darbā, būs iegūta bagātīgāka pieredze dažādās sfērās. Brīvprātīgie jaunieši var ierakstīt savā CV visu, ko tie ir darījuši. Nenoliedzami, brīvprātīgais darbs ir kā liels bonuss veiksmīgai jaunieša nākotnei.

8.Ko Jūs ieteiktu izmantot jauniešu motivēšanai brīvprātīgajam darbam, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi? Kādas metodes?

Noteikti piešķirtu nelielu atalgojumu katram brīvprātīgajam, vai organizētu dažādus izklaides izbraucienus ar apmācībām.

9.Vai pēc Jūsu domām materiālā motivācija ir stiprāka nekā nemateriālā?

Manuprāt, ja jauniešis nav guvis atzinību un uzslavu par paveikto brīvprātīgo darbu, tad nekāda materiāla lieta to nespēj atsvērt. Īpaši pusaudžu vecumā ir svarīgi gūt atzinību, jauniešim ir svarīgi zināt, ka viņš kādā jomā ir noderīgs.

10.Vai jauniešus piesaistīt brīvprātīgajam darbam traucē, tas, ka pašvaldības nevar izmantot materiālus motivātorus?

Nē, tas piesaistīt brīvprātīgos netraucē. Ja jaunietis gribēs iesaistīties, tad viņš to darīs arī bez materiālas atlīdzības. Kā arī brīvprātīgais, neskatoties ne uz ko, darbosies tajā jomā, kas viņam ir tuva sirdij.

11.Vai Jūs ziniet kādu veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā?

Kurzemes NVO un brīvprātīgā darba darītāju godināšanas pasākums, vairākos novados ir arī gada brīvprātīgo sveikšana



adrians.dravnieks@kuldiga.lv

kam: es ▾

Sveika, Agnese.

Apstiprinu interviju!

Ar cieņu<div>Adrians Dravnieks</div>Kuldīgas novada</div><div>Bērnu
un Jauniešu centra</div><div>Jaunatnes darbinieks</div><div>e-pasts:
adrians.dravnieks@kuldiga.lv</div><div>Tālr.:29474523</div><div>
</div></div>



otrd., 10. dec. 18:12 (pirms 1 dienas)



**Eksperta intervija ar Kandavas Multifunkcionāla jaunatnes iniciatīva centra “Nagla”
direktori Ievu Ozoliņu**

Intervijas mērķis: Noskaidrot, kāda ir Kandavas Multifunkcionālā centra direktores viedoklis

Intervijas dalībnieki: Ieva Ozoliņa; Agnese Kravcova

Intervija notiek: Kandavas Multifunkcionālais centrs, 11.12.2019

1. Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Cik ilgi veicat savus amata pienākumus? Kāda ir Jūsu iegūtā izglītība?

Amats: Kandavas Multifunkcionālā jaunatnes iniciatīvu centra vadītāja.

Stāžs: 3 gadi.

Izglītība: Maģistrs izglītībā ar karjeras konsultanta kvalifikāciju, bakalaurs izglītībā ar mājturības un vizuālās mākslas skolotāja kvalifikāciju, IZM kursi Jaunatnes lietu speciālistam (Atbilstoši MK prasībām).

2. Kāpēc Jūsaprāt, jaunieši veic brīvprātīgo darbu un kas varētu būt viņu motivātori?

- Pilnveido sevi, apgūst jaunas prasmes uz zināšanas;
- Izmēģina nākotnes profesiju, iepazīst darba vidi, apstākļus;
- Apziņa, ka tiek darīts labs darbs un palīdzēts citiem;
- Atzinība vai novērtējums.

3. Vai pēc Jūsu novērojumiem, jaunieši parasti iesaistās brīvprātīgajā darbā labprātīgi? Ja nē- kāpēc?

Tas ir atkarīgs no motivācijas un tā, vai jauniešiem tiek paskaidrots, ko viņš iegūs darbojoties brīvprātīgi. Ir starpība, vai mēs pasakām: “ejam savākt atkritumus” vai “ejam savākt atkritumus, lai turpmāk jūsu ceļš uz jauniešu centru būtu tīrāks, paelposim svaigu gaisu, kopā padarbosimies un būs jautri, uzlabosim savu emocionālo labsajūtu un fizisko veselību”. Mūsu jauniešu centrā mēs jauniešiem vienmēr pastāstām, kāpēc tas ir jādara. Kāds ieguvums ir pašam jauniešiem, sabiedrībai un apkārtnē videi. Tad jauniešiem izprot jēgu. Tāpēc nevaram sūdzēties par jauniešu vēlmi darboties brīvprātīgi.

4. Kā Jūsaprāt varētu veiksmīgi piesaistīt jauniešus iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Kā arī – pūļa efekts. Ja jaunieša draugi darbosies brīvprātīgi, tad arī citi jaunieši iesaistīties un darbosies brīvprātīgi. Un vēl – modes lieta. Ziemassvētkos norisinās tik daudz labdarības akcijas un tiek daudzi aicina brīvprātīgi darboties, jo tas ir modīgi, instagramā influenceri arī tā dara. Arī tad jauniešiem šķiet, ka viņš ir stilīgs, ka veic kādu labu darbiņu un kādam palīdz.

5. Kā Jūs, personīgi, motivējiet savus jauniešus veikt brīvprātīgo darbu? Metodes?

Individuālas sarunas.

6. Kuras vecuma grupas ir vairāk motivētas veikt brīvprātīgo darbu? Kāpēc?

13-18 gadi. Pirms 13 gadiem bērni īsti neizprot jēgu savas personības pilnveidei. Pēc 18 gadiem jauniešiem ir citas prioritātes un jaunieši sāk strādāt algotu darbu.

7. Kāds ir Jūsu viedoklis par mūsdienu jauniešiem? Vai brīvprātīgajiem jauniešiem ir nākotne Jūsu skatījumā?

Jauniešiem mūsdienās ir ārkārtīgi daudz iespēju. Daudz par daudz. Jauniešiem brīvā laika ir maz. Līdz ar to arī mazāk brīvā laika brīvprātīgajam darbam. Turklāt jauniešu uzmanība vienai aktivitātei/darbībai ir ārkārtīgi īsa. Jaunietis nevar ilgstoši veikt vienu aktivitāti. Tāpēc es vairāk brīvprātīgo darbu redzu kā akcijas. Īsas, konkrētas, tendētas uz mērķi, ar gandarījumu brīvprātīgā darba aktivitātes.

8. Ko Jūs ieteiktu izmantot jauniešu motivēšanai brīvprātīgajam darbam, ja nebūtu dažādu finanšu un cita veida ierobežojumi? Kādas metodes?

Ir jāsaprot, kāds ir brīvprātīgā darba mērķis. Jo brīvprātīgais darbs ir dažāds, līdz ar to arī tā mērķis ir dažāds. Mums, kā jaunatnes organizācijai, brīvprātīgais darbs atslogo ikdienas darbus un pie reizes nodrošina jēgpilnu jaunieša personības pilnveidi. Kādai peļņas organizācijai brīvprātīgais darbs palīdz gūt peļņu, atslogo kāda darbinieka darbu, palīdz ietaupīt iekšējos resursus un finanses. Jaunietis var stimulēt ar nemateriālām vērtībām – pusdienām, transporta izdevumu apmaksai nokļūšanai uz/no brīvprātīgā darba vietu, kāda kultūras pasākuma apmeklējums, nepieciešamo materiālu, preču un resursu nodrošināšana brīvprātīgā darba veikšanai. Jo jauniešiem šāds stimulē ir nozīmīgs, tas ir kā novērtējums. Tā pat var izsniegt apliecinājumus vai pateicības par brīvprātīgo darbu. Tiklīdz jauniešiem tiek maksāta stipendija/dienas nauda, tā brīvprātīgais darbs zaudē jēgu.

9. Vai pēc Jūsu domām materiālā motivācija ir stiprāka nekā nemateriālā?

Atkarīgs no jaunieša prioritātēm. Ja jauniešiem ir prioritāte nopelnīt naudu mobilajam telefonam – tad materiālā motivācija ir pietiekami liela. Ja jauniešiem prioritāte ir iepazīt nākotnes profesijas darba vidi – tad materiālai motivācijai nav nozīmes, šoreiz tā ir nemateriālā. Cik

jauniešu, tik viedokļu. Tas, kāpēc jauniešs iesaistās kādā brīvprātīgā darba aktivitātē, ir katram jauniešim sirsniņā. Katram jauniešim ir sava motivācija, līdz ar to katram jauniešim ir jāpieiet individuāli un jāatkož šī personīgā motivācija, lai varētu stimulēt.

10. Vai jauniešus piesaistīt brīvprātīgajam darbam traucē, tas, ka pašvaldības nevar izmantot materiālus motivātorus?

Manuprāt, tiklīdz jauniešim tiek maksāta stipendija/dienas nauda, tā brīvprātīgais darbs zaudē jēgu. Līdz ar to nevainoju pašvaldību. Turklāt – vai Latvijas likumdošana atļauj izmaksāt brīvprātīgajiem (īpaši nepilngadīgajiem) samaksu? Nē! Kā pašvaldība var rīkoties ārpus LR likumdošanas rāmja? Un vēl – tiklīdz kaut kas tiek finansēts, tā tam ir jābūt nolikumam/konkursam/kārtībai. Vai ar šādu brīvprātīgo finansēšanu mēs neiebrauksim kārtēja birokrātijā? (jo katram centam pašvaldībā ir jābūt pamatotam, pārskatāmam, ar finanšu attaisnojuma dokumentiem)

11. Vai Jūs ziniet kādu veiksmīgu piemēru Latvijā vai ārzemēs, kas piesaista jauniešus brīvprātīgajā darbā?

Manuprāt – neveiksmīgu piemēru nav! Arī slikta pieredze ir pieredze, no kuras mācīties priekšdienām! Ikvienu organizācija, iestāde ir ieguvēji, ja tajā darbojas brīvprātīgais jauniešs. Un ikviens brīvprātīgais jauniešs ir ieguvējs, jo pilnveido sevi. Tas, vai izdodas piesaistīt jauniešus vai nē, drīzāk ir sabiedrisko attiecību jomas jautājums katrā organizācijā. Turklāt, katrai organizācijai ir sava specifika, un katram jauniešim ir savs iekšējais motivātors. Viena organizācija izmanto sarunas, cita organizācija izmanto afišas, vēl kāda organizācija izsludina konkursus un organizē atlases, kāda cita organizācija izmanto sludinājumu portālus, vēl kāds izmanto sociālo tīklu platformas. Jauniešu piesaistes veidu ir tik daudz, katrai organizācijai ir savs stāsts!



JC Nagla jcnagla.lv

kam: es ▼

Sveika,
e-pasta pielikumā nosūtu precizētas atbildes
Sadarbībā,
Ieva Ozoliņa
28329487

Kandavas multifunkcionālais jaunatnes iniciatīvu centrs "Nagla"

www.jcnagla.lv



trešd., 2019. g. 11. dec. 17:29

Novērojuma protokols

Novērojuma mērķis: Jauniešu motivēšana apmeklēt veikt brīvprātīgo darbu BJC pasākumā

Novērojuma datums un laiks: 18. oktobris, plkst. 15.00

Novērojuma objekts: Talsu novada Bērnu un jauniešu centra TAS.ES jaunieši

Novērojuma vieta: Talsu novada Bērnu un jauniešu centrs, metodiķu kabinets

Novērojuma veids: Atklātā novērošana

Laiks	Norise	Situācijas apraksts	Secinājumi
15.00	Tiek nolemts, ka nepieciešami brīvprātīgie dalībnieki kultūras pasākumā	Sarunā ar darbiniekiem nonāk pie secinājuma, ka trūkst darba spēks	Tiek pielietota iespēja iesaistīt brīvprātīgos
15.10	Tiek saprasts cik un kādi jaunieši nepieciešami	Saprasts cik nepieciešams, lai aizpildītu tukšās vietas pasākumā, cik nepieciešami puisi, lai nestu smagumus un cik meitenes, lai veiktu citus nepieciešamos darbus.	Tiek konkretizēts nepieciešamais skaits, lai jaunieši tiek nodarbināti, nevis atsaukti, lai 'bakstītos'
15.20	Tiek apzināti iespējamie jaunieši telefona sarunā	Jaunatnes lietu speciāliste un praktikants telefoniski uzrunā jauniešus, par to iespējām veikt brīvprātīgo darbu izstāstot situāciju, kāpēc tiem vajadzētu būt.	Darbs tiek veikts ātri un tiek komunicēts ar konkrētiem jauniešiem, kuri varētu veikt attiecīgos darbus

15.50	Tiek beigta jauniešu apzināšana	Praktikante kopā ar JLS apkopo jauniešus, kuri piekrita veikt darbu	Ir ieviesta kārtība, kurā saprotams ik vienam, kuri brīvprātīgie piekrituši veikt brīvprātīgo darbu
16.00	Tiek sadalīti darbi starp jauniešiem, kuri piekrita darbam	Praktikantei tiek piešķirts uzdot katram no jauniešiem pienākums un to apraksts, lai jauniešs aizejot uz pasākumu vietu zina ko darīt. To praktikante nosūta katram jauniešim e-pastā	Tiek nosūtīta informācija, lai jauniešs laikus zina ko darīt, kas ir motivējošs faktors, pēc autores domām
16.10	Tiek paziņots darbiniekiem, ka papildspēki ir sarunāti	Mutiskā veidā tiek apstaigāti kabineti un pavēstīta situācija	Pozitīva iekšējā komunikācija starp darbiniekiem organizācijā

_____/Kravcova/

18.10.19

Piemērs Brīvprātīgo vakances izvietojšanai

Tev ir vēlme pilnveidot sevi kultūras pasākumos bērnu un jauniešu centrā. Tev ir vēlme apgūt jaunas iemaņas, Tu esi radošs, zini, kā saturīgi pavadīt brīvo laiku un esi gatavs dalīties ar savu dzīves pieredzi - šī ir iespēja ir domāta tieši Tev!

Ja piekritīsi iesaistīties, Tev tiks sniegta iespēja kļūt par daļu no lieliskas komandas....

Kurš var kļūt par brīvprātīgo līdzgaitnieku?

Persona, kura:

- izteikusi vēlēšanos kļūt par brīvprātīgo;
- sasniegusi jaunieša vecumu;
- prot valsts valodu.

Ko Bērnu un jauniešu centrs Tev piedāvā?

- Iespēju lietderīgi pavadīt brīvo laiku un iemācīt to darīt arī citiem;
- Iegūt jaunas komunikācijas iemaņas un praktisku pieredzi bērnu un jauniešu problēmu risināšanā un atbalsta pasākumu nodrošināšanā;
- Komunikāciju ar līdzīgi domājošiem un iespēju iegūt sociālo kapitālu nākotnei;
- Atbalstu līdzgaitnieka pienākumu veikšanā.

Ko Bērnu un jauniešu centrs no Tevis sagaida?

- Vēlmi sniegt atbalstu bērniem un jauniešiem ar negatīvu sociālo pieredzi;
- Līdzdalību sabiedrības drošības veidošanā;
- Atbildības izjūtu;
- Izbrīvēt vismaz 8 stundas mēnesī pienākumu pildīšanai un nepieciešamo iemaņu apgūšanai;
- Teicamas komunikācijas un sadarbības prasmes;
- Prasmi patstāvīgi plānot savu darbu.

Ja Tevi interesē brīvprātīgā darbs Bērnu un jauniešu centrā, gaidīsim Tavu pieteikumu!

Pieteikuma anketa atrodama mājaslapā www.bjc.lv