

EKONOMIKAS UN KULTŪRAS AUGSTSKOLA

Studiju programma “Kultūras vadība”

Oksana Tarasova

**BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA VEICĒJU
MOTIVĒŠANAS UN PIESAISTES
IESPĒJAS
KULTŪRAS NOZARĒ**

Bakalaura darbs

Darba zinātniskais vadītājs

MBA, docente Jeļena Budanceva

Rīga 2021

Noslēguma darba novērtējuma lapa

Bakalaura darbs “Brīvprātīgā darba veicēju motivēšanas un piesaistes iespējas kultūras nozarē.”
(turpmāk tekstā – Darbs) ir izstrādāts Ekonomikas un kultūras augstskolas studiju programmā
“Kultūras vadība”.

Es, Oksana Tarasova, kā Darba vienīgais autors, atļauju / neatļauju (*vajadzīgo pasvītrot*)

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:

.....

(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 20... gada sēdē un
novērtēts ar atzīmi ()

Valsts noslēguma komisijas priekšsēdētājs

.....

.....

(vārds, uzvārds)

(paraksts,datums)

ANOTĀCIJA

Oksana Tarasova. Bakalaura darbs. Brīvprātīgā darba veicēja motivācijas un piesaistes iespējas kultūras nozarē. Rīga: Ekonomikas un kultūras augstskola, 2021.

Bakalaura darba apjoms ir 83 lappuses (neskaitot pielikumus). Darbs satur 10 pielikumus uz 50 lapaspusēm. Bakalaura darbs sastāv no Ievada, Analītiskā apskata daļas, Situācijas izpētes daļas, Pētījumu metodoloģijas daļas, Secinājumu un priekšlikumu daļas un Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksta. Darbs satur 7 tabulas, 14 attēlus, 10 pielikumus un 31 izmantotās literatūras un informācijas avotus.

Pētījuma aktualitāte: Kultūras nozare valsts sektorā cieš no maza finansējuma un darbinieku trūkuma, brīvprātīgā darba veicēji ar savām kompetencēm var atbalstīt un attīstīt to, it īpaši laukos, novados.

Pētījuma mērķis: Izpētīt motivēšanas teorētiskās nostādnes un praksi organizācijās, kas piesaista brīvprātīgā darba veicējus, lai sniegtu ieteikumus brīvprātīgā darba veicēju motivēšanas un piesaistes iespējas kultūras nozarē.

Pētījuma metodes: Datu ieguvei darba autore izmantoja anketēšanu, starp brīvprātīgā darba veicējiem ar mērķi noskaidrot cik svarīgi ir motivēt esošus brīvprātīgos un kādus soļus jāizdara, lai piesaistīt jaunus. Darbā tika veikta brīvprātīgo nozares ekspertu intervijas ar mērķi noskaidrot speciālistu viedokli par brīvprātīgā darba veicēju motivēšanas un piesaistes iespējam. Savukārt, lai apstrādātu iegūto rezultātu tiek izmantotas interviju transkripcija, grafiskā analīze un aprakstošā statistika.

Sniegti rezultāti: Izstrādāt rokasgrāmatu brīvprātīgā darba veicēju motivēšanai un piesaistei kultūras nozarē.

Atslēgas vārdi: Brīvprātīgais darbs, motivēšanas principi, kultūras nozare.

ANNOTATION

Oksana Tarasova. Bachelor's Thesis. Opportunities for motivation and attraction of a volunteer in the cultural sector. Riga: School of Economics and Culture, 2021.

The volume of the bachelor's thesis is 83 pages (not including appendices). The work contains 10 attachments on 50 pages. The Bachelor's thesis consists Introduction, Analytical inspected part, Practical part, Conclusions and proposals and Bibliographic list. The work contains 7 tables, 14 pictures, 10 attachments and 31 sources of literature and information.

Research relevance: The cultural sphere in the public sector suffers from low funding and staff shortages and volunteers can support and develop it with their competencies, especially in rural areas.

Research goal: Explore theoretical frameworks and practices of motivating volunteers of organizations that attract volunteers in order to provide recommendations for motivating and attracting volunteers in the cultural sphere.

Research methods: To obtain data, the author used a questionnaire among volunteers to find out how important it is to motivate existing volunteers and what steps must be taken to attract new ones. Interviews of volunteer industry experts were conducted in order to find out the opinion of specialists about the possibility of motivating and attracting volunteers. In turn, transcription of interviews, graphical analysis and descriptive statistics are used to process the obtained result.

Results provided: To develop a handbook for motivating and attracting volunteers in the cultural sector.

Keywords: Volunteering, motivation principles, cultural sector

АННОТАЦИЯ

Оксана Тарасова. Бакалаврская работа. Возможности мотивации и привлечения волонтера в сфере культуры. Рига: Школа экономики и культуры, 2021.

Объем бакалаврской работы- 83 страницы (без приложений). Работа состоит из 10 приложений на 50 страницах. Бакалаврская работа состоит из Введения, Аналитической части, Практической части, Методология исследования части, Выводов и предложений, и Библиографического списка. Работа содержит 7 таблиц, 14 рисунков, 10 приложений и 31 источника использованной литературы и информации.

Актуальность исследования: Сфера культуры в государственном секторе страдает от низкого финансирования и нехватки персонала, волонтеры с их компетенциями могут поддерживать и развивать эту сферу, особенно в сельской местности.

Цель исследования: Изучить теоретические принципы и практические примеры организаций по привлечению и мотивации волонтеров, с целью предоставления рекомендаций по мотивации и привлечению волонтеров в сферу культуры.

Методы исследования: Для получения данных автор использовала анкету среди волонтеров, с целью выяснить, насколько важно мотивировать существующих волонтеров и какие шаги необходимо предпринять для привлечения новых. Интервью с экспертами по работе с волонтерами проводились с целью узнать мнение специалистов о возможности мотивации и привлечения волонтеров. В свою очередь, для обработки полученного результата используются транскрипция интервью, графический анализ, а также описательная статистика.

Полученные результаты: Разработать справочник по мотивации и привлечению волонтеров в сфере культуры.

Ключевые слова: Волонтерство, принципы мотивации, сфера культуры.

SATURS

IEVADS.....	7
1. ANALĪTISKAIS APRAKSTS.....	10
1.1 Motivācijas nozīme un motivēšanas principi.....	10
1.2 Brīvprātīgā darba veicēju kustības būtība.....	16
1.3 Brīvprātīgā darba veicēju piesaistes un motivācijas specifika	22
1.4 Brīvprātīgā darba veicēju attīstība kultūras nozarē.....	29
2. SITUĀCIJAS ANALĪZE.....	35
2.1 Brīvprātīgais darbs Latvijā.....	35
2.2 Brīvprātīgais darbs Jelgavas biedrībās.....	42
2.3 Gadījuma analīze - biedrība “Caritas”	45
2.3.1 Biedrības “Caritas” darbības analīze.....	45
2.3.2 Biedrības “Caritas” brīvprātīgā darba veicēju piesaiste kultūras projektos.....	50
2.3.3 Biedrības “Caritas” pārstāvju viedokļa analīze	52
3. PĒTĪJUMA REZULTĀTI.....	55
3.1 Brīvprātīgā darba veicēju anketēšanas rezultāti.....	55
3.2 Ekspertu interviju analīze.....	61
3.3 Pētījuma rezultātu kopsavilkums.....	69
3.4 Brīvprātīgā darba veicēja portrets.....	71
3.5 Rokasgrāmata brīvprātīgā darba veicēju piesaistei un motivēšanai.....	74
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI.....	78
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN INFORMĀCIJAS AVOTI.....	80
PIELIKUMI.....	83

IEVADS

Darba autores bakalaura tēma ir brīvprātīgā darba veicēju motivēšanas un piesaistes iespējas kultūras nozarē.

Autores prāt, brīvprātīgais darbs ir sociāla līdzdalības forma, kas var veikt gan fiziskiem, gan intelektuāliem spēkiem. Tas ir pilnībā bezatlīdzības darbs, bet savukārt, tā ir iespēja veikt sabiedrisko darbu cilvēku labā jebkurā vecumā un jebkurā piemērotākā nozarē (kultūra, dzīvnieku patversmes, seniorus, talkas un t.t.). Brīvprātīgo darbu var veikt personīgi vai grupās, var veidot kustību, bet ar vienu mērķi palīdzēt risināt problēmas, kuras ir aktuālas sabiedrībā. Pretī brīvprātīgais saņem arī daudz labumus, viens no tiem ir pielietošana un pilnveidošana savas zināšanas, prasmes un iemaņas. Priekš jauniešiem brīvprātīgais darbs ir lieliska iespēja pielietot praksē, skolā vai augstskolā iegūtas zināšanas, ka arī sagatavot sevi pieaugušo dzīvei. Brīvprātīgais darbs pēc kāda laika nākotnē var kļūt par pamatu jaunajam darbam.

Darba ietvaros, autore izanalizēs brīvprātīgos, kuri vecāki par 18 gadiem, jo jauniešu interese un pieaugušo cilvēku iesaistīšanās, brīvprātīgajā darbā, atšķiras. Jauniešiem atrast brīvo laiku sabiedrības labā ir vieglāk, nekā cilvēkiem ar ģimenēm un bērniem, ar darbu un lielu klāstu ar lietam, par kurām tas cilvēks ir atbildīgs. Darba izpētes objekts ir pieaugušais brīvprātīgais un vēl labāk vīrietis, jo atkal šeit ir dažādi mērķi, ar kuriem brīvprātīgajā darbā iesaistās sievietes vai vīrietis.

Darba mērķis ir uzzināt par brīvprātīgiem vīrs 18 gadu vecuma, jo statistika liecina, tieši starp 25-54 gadīgo vidū ir maza līdzdalība, atšķirībā no citām vecuma grupām, bet interesē viss vairāk tieši šī vecuma grupa, jo cilvēkiem jau ir izveidota personība, ne tikai personīgās īpašības, bet arī profesionālas. Tādi brīvprātīgā darba veicēji varēja vairāk palīdzēt sabiedrības labā, un darba autore domā, kā tādiem brīvprātīgā darba veicējiem ir vairāk uzticēšanās no pašvaldības puses, vai kādas citas organizācijas, kurā nepieciešams brīvprātīgā darba veicēja atbalsts. Taču darba ietvaros interesē kultūras nozare, un pēc darba autores domām, brīvprātīgā darba veicējs tieši kultūras nozarē varēs atvieglot pienākumu izpildīšanu kultūras darbiniekiem, bet priekš sevis- attīstīt savas profesionālās iemaņas, gūt jaunus kontaktus. Jo kā jau zināms, visur nepieciešami darbinieki ar pieredzi, bet kur to pieredzi gūt, neviens nezina. Zemāk darba autore piedāvā vienu no tūkstoš piemēriem, cik varētu būt svarīga brīvprātīgā darba veicēju atbalsts pašvaldībā. Pieņemsim tādu situāciju, kas atbilst realitātei. Līvērzes kultūras namā darbojas un veido kultūras dzīvi tikai viena kultūras nama vadītāja, viņa atbildīga par visiem Kultūras nama darbības procesiem. Kultūra ir ļoti aizraujoša, radoša un daudzveidīga nozare,

taču liels klāsts ar pienākumiem var izraisīt izdegšanu, vai traucēt izveidot kaut ko jaunu un unikālu. Papildu spēku vēl viena darbinieka sejā, nepieļauj budžets. Šo situāciju varēs atrisināt, ja pieslēgt darba procesā brīvprātīgā darba veicēju. Brīvprātīgā darba veicēja palīdzība varēja atvieglot un mazliet atbrīvot kultūras nama vadītāju. Tas ir tikai viens piemērs, kā var sadarboties ar brīvprātīgā darba veicējiem it īpaši pašvaldībām, jo tiem ir vienmēr ierobežots budžets, bet turpināt attīstīt kultūras dzīvi, pieņemsim, novados, laukos, ir ļoti svarīgi. Līdz ar to darba autore uzskata, ka nepieciešams saprast kā motivēt cilvēkus iesaistīties brīvprātīgajā darbā, it īpaši kultūras nozarē. Kultūras nozarē, kā zināms, ir diezgan zemas algas un liels pienākumu klāsts un šajā situācijā brīvprātīgā darba veicēji varēja atvieglot dzīvi kultūras darbiniekiem un gūt pieredzi pildot pienākumus tajā. Tas nozīmē ka šajā situācijā varēja iegūt abas puses, gan kultūras darbinieks, gan brīvprātīgā darba veicējs. Vienīgais, lai tas tandēms būtu ilgtspējīgs nepieciešams zināt motivēšanas sistēmu priekš esošiem brīvprātīgiem un veidus, kā var piesaistīt jaunus brīvprātīgā darba veicējus.

Tēmas aktualitāte: Kultūras nozarē nepieciešama brīvprātīgā darba veicēju dalība, īpaši valsts sektors, kas ierobežots ar finansējumu un darbinieku skaitu. Brīvprātīgā darba veicēja kompetencēs ir vajadzīgi, lai attīstīt kultūras nozarē īpaši novados, laukos, tas ir svarīgi priekš vietējiem iedzīvotājiem, lai viņu kultūras dzīve būtu daudzveidīga un interesanta, lai pilnvērtīgi tiktu izmantoti kultūras centri, bibliotēkas un t.t.

Bakalaura darba objekts: Biedrības Jelgavas reģionā

Pētāmais priekšmets: Brīvprātīgā darba veicēja motivēšana un piesaiste

Bakalaura darba mērķis: Izpētīt motivēšanas teorētiskās nostādnes un praksi Latvijas biedrībās, lai sniegtu ieteikumus brīvprātīgā darba veicēju motivēšanas un piesaistes iespējas kultūras nozarē.

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

1. Izpētīt un izanalizēt teorētisko literatūru par motivēšanas principiem un brīvprātīgā darba veicēju piesaiste kultūras nozarē;
2. Analizēt biedrības darbību un pieeju darbam ar brīvprātīgā darba veicējiem;
3. Veikt pētījumu un analizēt iegūto informāciju, izmantojot intervijas un anketēšanas metodes;
4. Izstrādāt rokasgrāmatu brīvprātīgā darba veicēju motivēšanai un piesaistei kultūras nozarē;

5. Izstrādāt secinājumus un izvirzīt priekšlikumus brīvprātīgā darba veicēju motivēšanai un piesaistei kultūras nozarē.

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

1. Sekundāro datu analīze;
2. Anketēšana;
3. Strukturētās intervijas;
4. Ekspertu intervijas.

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

1. Transkripcija;
2. Grafiskā metode;
3. Aprakstoša statistika.

Pētījuma ierobežojumi: Bakalaura darba ietvaros ir nepieciešami tikai esošie vai bijušie brīvprātīgā darba veicēji, kas ir vecāki par 18 gadiem, tā ir konkrēta aptaujājamā grupa, kas aprobežo iespējamo respondentu skaitu. Padziļināti tiek pētītas biedrības un brīvprātīgā darba veicēju kustība Latvijas reģionos, tai skaitā Jelgavā. Līdzīgu pētījumu šajā jomā Latvijā darba autore sastopas tikai ar vienu. Vispār pieejami dati un galvenais jaunās, jo ir pētījumi, kas datēti ar 2007. un 2011.gadu, saistībā ar brīvprātīgā darba veikšanu Latvijā, īpaši kultūras nozarē salīdzinoši maz.

Darba struktūra: darbs sastāv no ievada, 3 nodaļām, 15 apakšnodaļām, 31 izmantotās literatūras un informācijas avotiem, 7 tabulām, 14 attēliem un darbā ir 10 pielikumi. Bakalaura darbs sastāv no 3 nodaļām. Darba pirmajā nodaļā ir izpētīti teorētiskie materiāli par kultūru, brīvprātīgiem un viens no veidiem kā piesaistīt vairāk brīvprātīgos kultūras nozarē- motivācija. Otrajā nodaļā tiek analizēta brīvprātīga darba nozare. Trešajā nodaļā tiek apkopoti pētījuma rezultāti par brīvprātīgo motivēšanu, no aptaujas anketas, ka arī apkopoti interviju rezultāti no dažādiem nozaru ekspertiem. Trešās nodaļas nobeigumā, balstoties uz teorētisko bāzi, ekspertu intervijām un empīriskiem datiem, tiek izveidoti ieteikumi brīvprātīgā darba veicēju motivēšanai un piesaistei kultūras nozarē. Bakalaura darba nobeigumā tiek apkopoti secinājumi, kā arī izstrādāti priekšlikumi brīvprātīgo darba veicēju piesaisti kultūras nozarē.

Pētījuma laikā tika iegūta skaidrāka izpratne par brīvprātīgā darba veicējiem kopumā, par motivēšanas nepieciešamību no teorijas viedokļa, kā arī darba autore sapratusi motivēšanas sistēmu un nozīmi darbā ar brīvprātīgajiem.

1. ANALĪTISKAIS APRAKSTS

1.1. Motivācijas nozīme un motivēšanas sistēma

“Vērtīgākā izglītība pasaulē ir iemācīties motivēt sevi izdarīt to, kas ir jāizdara, tad, kad tas ir jāizdara – pat tad, ja to negribas darīt.” /O. Hakslijs/ (tikainesakinevienam.lv, 2019).

Bakalaura darba mērķis ir brīvprātīgo darba veicēju motivēšana un piesaiste un šajā nodaļā tiek izpētīts no teorētiskā aspekta vārdu nozīme – motivācija un motivēšana.

Darba autorei svarīgi zināt, kā ieinteresēt, aizraut un iedvesmot potenciālos brīvprātīgos kultūras nozarē. Tas ir īpaši svarīgi tādēļ, jo brīvprātīgais darbs ir bez atalgojuma, tas nozīmē ka cilvēki, kuri dāvina savus spēkus un laiku brīvprātīgi, motivē kaut kas cits nekā nauda. Darba ietvaros tiek aplūkotas dažādu autoru definīcijas un motivēšanas principus.

Šodien vārds motivācija ļoti populārs, motivēšanas process notiek visā cilvēka dzīves garumā. Cilvēkus vienmēr jāmotivē (stimulē) no sākuma rāpot (bērnām rāda kaut ko skaistu un spožu), pēc tam notiek mācību process, kurā arī visā mācību garumā vecākiem jāpiedomā kā izdarīt tā, lai motivētu skolnieku. Arī psihologi un pedagogi uzsver cik, ļoti svarīgi motivēt bērnu labi mācīties, izpildīt savus pienākumus, attīstīt sevī talantus. Kad mēs ienācām jau pieaugušajā dzīvē, motivēšanas process notiek tik un tā, tikai mainās mērķi un motivēšanas veidi.

Motivācija vienmēr ir bijis psihologu un dažādu zinātnieku izpētes objekts, viņus interesē motīvu un apstākļu rašanās process, un kas tieši ietekmē viņu veidošanu. Saprasts, kāpēc cilvēki rīkojas tā, kā viņi rīkojas. Tas nozīmē ka cilvēka rīcības neatlaidību un virzību raksturo motivācija, un tas skaidro iemeslus kāpēc vieniem ļoti ātri padodas pārdzīvot izmaiņas vai grūtības, bet citiem tās problēmas turpinās ilgtermiņā, bet viņi pat nemaina izvēlēto konkrēto rīcību.

Termins motivācija pirmo reizi parādījās Artūra Šopenhauera darbos 1813.gadā un definēts “Причинность, видимая изнутри” jeb “Cēloņsakarība, redzama no iekšpusēs” (Iljčenko, 2016).

Darba autore uzskata, kā filozofs, pirmkārt, domāja par iekšējo motivāciju, motivēto cilvēku pat tālākajā 1813.gadā varēja atšķirt no nemotivētas personas. Cēloņsakarība- tas ir notikumu kopums, kas savukārt veicina to iekšējo motivāciju. Tas protams vienkārši viedoklis, taču ļoti interesanti ka aktuālas problēmas ne tiek mainītas no Šopenhauera laikiem, tas skar cilvēcību arī šodien un motivācija tai skaitā.

Vēlāk, 20.gs. četrdesmitajos gados ASV bija ieviests jēdziens motivācija. Vārds “motivācija” no latīņu valodas nozīme “iekustināts” (Luhans, 1992). Cilvēka iekšējās intereses, vēlmes izraisa darbību un virza viņa rīcību.

Par motivāciju ir uzrakstīts daudz grāmatu un rakstu, izveidots liels skaits dažādu definīciju. Daudzu teorētiku skaidrojumi atšķiras, bet kopumā daudzi jēdzieni ar vienādu nozīmi.

Motivācija ir svarīgs 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, 1999).

Cilvēks ievērojot individuālo plānu paaugstina savu iekšējo motivāciju, un tas var kļūt par ikdienas pamatprincipu, kas palīdzēs darbā, studijās, treniņos, visur. Taču cilvēkus ietekmē ne tikai tas, kas viņam ir iekšā, bet arī apkārtēja vide. Zemāk tiek piedāvāts apskatīšanai motivācijas veidi.

Motivācija tiek raksturota kā iekšēju un ārēju, apzinātu un neapzinātu faktoru kopums, kas stimulē cilvēka vēlmi darīt un tiekties uz mērķi. Motivācija ir atslēgelements, kas rosina cilvēku izvirzīt mērķi un pielikt pūles, lai to sasniegtu visdažādākajās jomās – kā profesionālajā darbībā, tā personīgajā dzīvē. Šim jēdzienam radnieciski vārdi: iedvesma, pamudinājums, cēlonis, impulss. Tieši motivācija mudina izdarīt vairāk par prasīto, ieguldīt uzņēmuma izaugsmē un pielikt pūles jaunu ideju iniciēšanai. Tas ir iemesls darbinieka aktīvai klātesamībai uzņēmumā un rūpēm par tā izaugsmi. Lai saprastu savu darbinieku motivāciju un stimulētu to, primāri atbilde uz jautājumu „kāpēc es šeit esmu?” primāri rodama pašam uzņēmuma īpašniekam, vadītājam, personāla un komandu vadītājiem (Motivācija un darbinieku motivēšanas īpatnības Latvijā, 2015).

Viss sākas no paša cilvēka, tam cilvēkam, kurš vēlas motivēt citus, jāsaprot sava rīcība esošā darbavietā. Kad atbilde tiek atrasta, tad var turpināt nākamo soli, iedvesmot, piesaistīt un motivēt citus.

Individuālās motivācijas analīze izvirzījās psihologu uzmanības centrā 20.gadsimta sākumā un vidū, un jau tad paralēli attīstījās divi motivācijas izpētes virzieni:

- Iekšējās motivācijas analīzes virziena aizsācēji ir Freids (Freud, 1923), Maslovs (Maslow, 1954) un Hercbergs (Herzberg, 1966). Viņu pētījumu centrā bija cilvēka vajadzības kā viņa darbības virzītājspēks un līdz ar to motivācijas avots.
- Ārējās motivācijas jeb stimulēšanas izpēte vairāk saistāma ar Laulera (Lawler, 1973) un Vrūma (Vroom, 1965) vārdiem. Šis motivācijas virziens vairāk saistīts ar ārējo notikumu un domāšanas modeļu kā iekšējā motīva savstarpējo sakarību izpēti. Šā virziena pārstāvji pētījuši, kā indivīdi uztver un interpretē dažādus ārējos notikumus un kā šo notikumu uztvere ietekmē indivīdu uzvedību.

Iekšējie motīvi ir daudzveidīgi, tomēr arī tos var grupēt trīs pamatgrupās: vajadzības, domāšanas modeļi un emocijas. Iekšējā motivācija rodas no cilvēka psiholoģiskajām vajadzībām, zinātkāres, kā arī no dabiskās tieksmes attīstīties un augt. Iekšējās motivācijas pamatā ir cilvēka interese par kaut ko, kas izraisa darbību. Līdz ar to cilvēka uzvedība ir spontāna, ko izraisījusi interese, un tai nav ārēja iemesla vai motīva. Iekšējās motivācijas izzināšana nozīme saprast, kas darbinieku virza, kāpēc viņš strādā, ko vēlas sasniegt savā dzīvē.

Ja runājam par ārējiem notikumiem, jeb ārējo motivāciju, tad jāsaprot, ka stimulē ir ārpus cilvēka.

Interesanti, ka uzvedību var izraisīt:

- ✓ pats stimulē (gan pozitīvs, gan negatīvs), kaut kas tāds (piemēram, sertifikāts, nauda), ko cilvēks vēlas iegūt;
- ✓ iespējamās uzvedības sekas, par ko cilvēks iedomājas ārēja notikuma rašanās brīdī, uz ko viņš tiecas un pateicoties kam arī izšķiras par kādu rīcību (Dāvidsone, 2008).

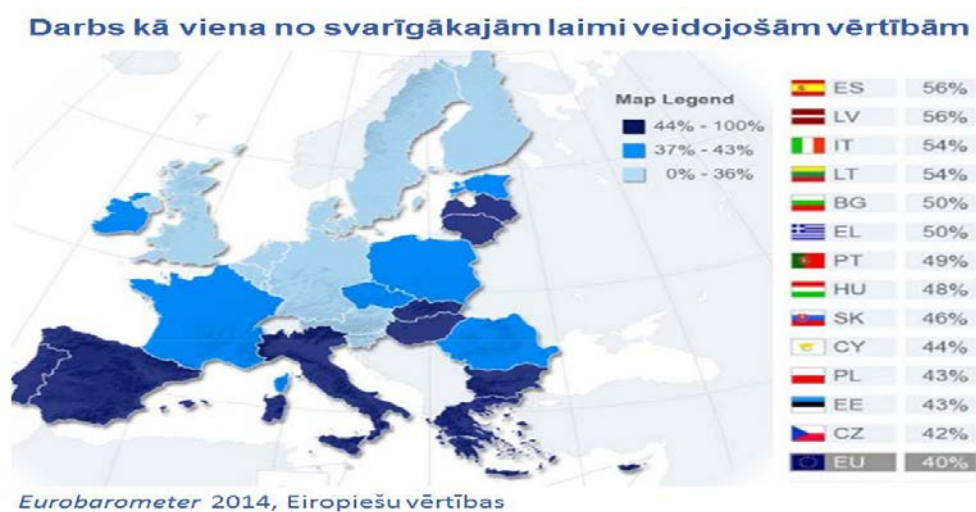
Ārēja motivācija darbojas saskaņā ar formulu: “Dari to, un tu saņemsi šo”, kur “tas” ir vēlamā uzvedība un ”šis” – ārējs uzvedības stimulē vai uzvedības sekas. Tomēr, autores pieredze rāda, ka, lai izraisītu ārējo motivāciju, tai ir jārezonē ar cilvēka iekšējiem motīviem. Pretējā gadījumā ārējam stimulam nebūs personīgas nozīmes, un tas neraisīs motivāciju jeb vēlamu uzvedību (Dāvidsone, 2007).

Iekšējo motivāciju var ieraudzīt, autores prāt, uzreiz. Piemēram, nesen Jelgavā notikušajā pasākumā #JerusalemaDanceChallenge, tā ir kopīga dejas brīvdabā, varēja pievienoties gan profesionālie, gan parastie cilvēki, galvenais veidot īpašu atmosfēru. Darba autore, piedalījās kā skatītājs, un skatoties uz cilvēkiem, varēja saprast, ka viņiem tā ir iekšēja motivācija darot to. Vieni danco tā, ka nejauši tavs ķermenis sāk kustēties. Iedvesmo, aizrauj, motivē!! Citi, bez

dvēseles, vienkārši iemācīta kustība. Līdz ar to, autores slēdziens par iekšējo motivāciju, ir sekojošs: to var izprast, kad redzēji cilvēka darbības procesā.

Taču ārēja motivācijas darbošanās princips ir cits, autoresprāt, ārēja motivācija ir efektīva, piemēram, darbinieks jau ilgi strādā uzņēmumā, strādā ļoti labi, visu izpilda, bet vadītājs redz vēl potenciālu. Tad nepieciešams pieslēgt ārējo motivāciju, lai sasniegtu vēl augstāku rezultātu, galvenais stimulēšanai jāsakrīt ar cilvēka iekšējo motivāciju. Piemēram, ja vadītājs zina ka darbiniekam priekšā kaut kāds svarīgs notikums un nepieciešama nauda, tad var ar prēmijas atzinību, sasniegt vadītājam nepieciešamo mērķi. Svarīgi atcerēties, ka ārēja motivācija iedarbojas tikai ierobežotā laika posmā. Rezultāts ir līdz mērķa sasniegšanai, pazūd mērķis, pazūd arī motivācija. Varētu pateikt, ka ārēja motivācija iedarbojas uz cilvēku kā cukurs uz asinsriti. Cilvēkam īslaicīgi parādās enerģijas uzplūdums mērķa sasniegšanai, pēc laika tā zūd, jo tā nav tik stabila kā iekšēja motivācija. Tas nozīmē ka uz ilgāku laika periodu iekšējā motivācija darbojas efektīvāk nekā ārēja, jo veido psiholoģisko stāvokli uz ilgāku laiku, piemēram tādu kā augsts pašvērtējums. Kad darbinieks jūt rūpes no uzņēmuma, jūt savu nepieciešamību šajā uzņēmumā, tad darba spars pieaug. Darbs, kas paveikts labi, sagādā iekšēji motivētām darbiniekam gandarījumu, nevis darīts tāpēc, ka priekšnieks “elpo pakausi”.

Motivatori ir mainīgi, un attīstās līdz ar ekonomisko un sabiedrības izaugsmi. Šodien darbiniekiem motivācijas centrā ir darba mērķis, misija, un darba un personīgās dzīves integrācija. Kā liecina starptautisks pētījums (Deloitte University Press, 2014), šodien divreiz vairāk darbinieku motivē darba saturs, nevis karjeras ambīcijas (12% pret 5%), tiek atspoguļots (1.att.) (<https://cvor.lv/darba-tirgus-zinas/darbinieku-motivacija/>).



1.att. Darbs kā viena no svarīgākajām vērtībām (Motivācija un darbinieku motivēšanas īpatnības Latvijā, 2015)

Tas nozīme ka darba vadītājam vienmēr ir jābūt uz motivācijas viļņa, pielāgoties un pilnveidoties motivācijas jautājumam, jo nekas nav mūžīgs. Var motivēt darbiniekus ar naudu, bet ja tiem nav materiālas intereses, tad jārēķinās ar to, ka uzņēmuma mērķis nebūs sasniegts. Nevien pat tā teorētisku bāze ar laiku mainās un papildinās.

Pega Pikeringa grāmatā “Personāla vadība” tiek skaidrots, ka motivācija ir dzinulis, kas liek padarīt darbu labāk, gūt sekmes sagādāt prieku sev un citiem, demonstrēt savu varēšanu. Motivācija un pašvērtējums cieši saistīti savā starpā. Tas nozīme, jā cilvēks esot apmierināts ar sevi, tad arī darbu paveic labi. Svarīgi, atzīmēt, ka nevar motivēt citus, ja pašam cilvēkam trūkst motivācijas. Kā var iedvesmot citus, ja paša cilvēka acis nedeg tā liesma (Pikeringa, 2002).

Blakus motivācijai ir vienmēr motivēšana. Darba ietvaros svarīgi saprast motivēšanas sistēmu, lai piesaistīt brīvprātīgā darba veicējus.

Tomēr neskatoties uz to, ja pats cilvēks ir motivēts, tas nenozīmē, ka viņš varēs motivēt visus apkārtējos cilvēkus un ar to ir jārēķinās. Džons Edeirs (John Adair) ir autors vairāku populāru līderības teorijas, savās grāmatās viņš piedāvā “50:50 likumu”. Tas nosaka, ka cilvēkus kāds cits var motivēt tikai līdz zināmai robežai un tie ir 50% – viss pārējais ir viņa paša rokās. Darba autore piekritīs šim apgalvojumam, jo mēs, tiešam, varam censties motivēt un iedvesmot bezgalīgi visus, bet patiesībā cilvēkam tika dota viela pārdomām, bet galu rezultāts ir atkarīgs no paša cilvēka un viņa velēšanas iesaistīties, piemēram brīvprātīgajā darbā. Visi cilvēki ir dažādi un katram ir savs ceļš un mērķis.

Džons Edeirs uzskata, ka motivācija ietver sevī visus iemeslus, kas liek cilvēkam rīkoties, to skaitā gan negatīvos – piemēram, bailes, gan pozitīvos – kā, piemēram, nauda, paaugstinājums vai atzinība par paveikto. Viņš definējis 8 motivācijas aspekti, kas palīdzēs iedrošināt sevi un citus doties pareizajā virzienā:

1. Pašmotivēšana. Tikai motivēts līderis spēs iedvesmot citus. Entuziasms iedvesmo, it īpaši apvienojumā ar uzticēšanos;
2. Izvēlieties cilvēkus, kuri ir augsti motivēti. Cilvēkus motivē iespēja darīt to, kas viņiem padodas un patīk vislabāk. Svarīgi ir izvēlēties to cilvēku, kam ir vislielākā interese un spēcīgākā motivācija;
3. Izturēties pret katru cilvēku kā personību. Katrs cilvēks ir personība, kas motivē vienu cilvēku komandā, otram varbūt neko nenozīmē. Jāatrod individuāla pieeja katram grupas loceklim;

4. Izvirzīt īstenojamus un izaicinošus mērķus. Uzdevumam un izaicinājumam jābūt līdzsvarā. Ja uzdevums ir pilnīgi neīstenojams, indivīda motivācija samazinās, taču pārāk viegli sasniedzams mērķis neiedvesmo;
5. Atcerēties – progress motivē. Jo nozīmīgāks uzdevums, jo lielāka vēlēšanās to izpildīt pēc iespējas labāk. Atgriezeniskā saite, dos saprašanu cik labi veicas un kas vēl ir uzlabojams;
6. Radīt motivējošu vidi. Nepārtraukti vienveidīgs darbs var kļūt apnicīgs, jāievieš dažādība. Ļaut cilvēkiem strādāt tā, lai redzētu sava darba augļus, jo lepnums par paveikto arī motivē;
7. Atalgot par paveikto. Jebkurš darbs ietver šo līdzsvara elementu- līdzsvaro ieguldītās pūles ar to, ko vēlas saņemt. Godīgums vai taisnīgums nozīmē, ka atlīdzībai jābūt vienlīdz vērtīgai ar ieguldījumu;
8. Izteikt atzinību. Svarīgi radīt darba vidi, kurā katram darbiniekam iespējams novērtēt savu kolēģu veikumu. Atzinība no līdzstrādniekiem un kolēģiem bieži vērtēts pat augstāk nekā uzslava no priekšnieka (Edeirs, 2007).

Augstāk tiek minēti motivācijas aspekti, daži no tiem nav domāti brīvprātīgā darba veicējiem. Protams, ka brīvprātīgais, kurš iesaistīts darba procesā kultūras pasākuma organizēšanā nesaņems atalgojumu, taču viņš saņems kultūras pasākuma apmeklētāju aplausus, vai atsauksmes medijos vai sociālajos tīklos, tas jau būs garīgais atalgojums. Kultūras pasākumu apmeklētājs nesīs uz mājām smaidu sejā un laimi sirdī, darba autoresprāt, tas ir vērtīgāk nekā materiālas vērtības. Taču pārējie motivācijas principi būs lietderīgi brīvprātīgā darba veicēju piesaistei kultūras nozarē.

Par motivāciju un motivēšanu var rakstīt bezgalīgi daudz, taču autoresprāt, jāsaprot viena lieta, ja cilvēkam pašam ir daudz problēmu un viņš nepārtraukti domā par izdzīvošanu, tad diez vai viņš var palīdzēt citiem. Protams, izņēmumi ir vienmēr, ir arī cilvēki, kuri dalās ar maizi, kad pašiem ir mazs. Svarīgi saņemt atzinumu no pašvaldības, no medijiem, no tiem cilvēkiem, priekš kuriem tiek veikts brīvprātīgais darbs, jo tas nozīmē ka šis darbs ir vajadzīgs. Jelgavas pašvaldība katru gadu rīko brīvprātīgā darba veicēju salidojumu. Tajā var ieraudzīt “savējos”, iedvesmoties, padalīties ar savu pieredzi, jo brīvprātīgais darbs nav tikai skaists un veiksmīgs. Bet kad starp tādiem entuziastiem, redzi ka brīvprātīgā darba veicēji ir cilvēki ar invaliditāti, tad rodas saprašana, ka palīdzēt citiem ir cilvēku pienākums.

Jēdzieni motivācija un motivēšana no grāmatas “Organizācijas efektivitātes modelis” autore Gitānas Dāvidsones skan sekojoši: “Motivācija ir personības individuāli psiholoģisko faktoru, jeb motīvu kopums, kas izraisa uzvedību un piešķir tai virzienu jeb nosaka uzvedības mērķi. Savukārt, motivēšana ir personāla vadības procesu un organizācijas kultūras izpausmju kopums, kas vērsts uz darbinieku motivācijas atraisīšanu un uzturēšanu” skaidro Dāvidsone savā grāmatā (Dāvidsone, 2008).

Motivācija ir faktori, motivēšana ir process, ja secināt pavisam īsi. Protams, motivācija nepieciešama, kad cilvēks esot ceļā uz panākumiem, taču tikai ar gribasspēku un noteikšanu nepietiks. Lai sasniegtu mērķi blakus motivācijai jābūt prasmēm un spējai. Piemēram, cilvēks tiekoties dabūt augstāku amatu, viņš runā par to, iet uz intervijām, taču viņam nav atbilstoši amatam zināšanas un spējas, lai sasniegtu mērķi. Viss pavisam vienkārši, motivācijai jābūt kopumā ar attīstības iespējam. Lai motivēt citus pirmkārt, jābūt motivētam pašam, jāsaprot vēlamās mērķus, un tikai tad var mēģināt motivēt citus.

Darba autore izriet cauri teorijai, secina, lai piesaistīt un motivēt brīvprātīgā darba veicējus nepieciešams:

1. Meklēt pašmotivētus cilvēkus;
2. Parunāt ar potenciālajiem brīvprātīgā darba veicējiem, lai izprastu viņu mērķus un izskaidrot par organizācijas mērķiem;
3. Par laimi, ja tie sakrīt, tad jāpastāsta brīvprātīgā darba veicējiem par pienākumiem
4. Uzzināt viņu viedokli par pasākumiem;
5. Censties motivēt pēc Džona Edeira motivācijas aspektiem.

Darba autore izmantos savā darbā definīciju par motivēšanas nozīmi no Pegas Pikeringas grāmatas, kas skan sekojoši: “motivācija ir dzinulis, kas liek padarīt darbu labāk, gūt sekmes sagādāt prieku sev un citiem, demonstrēt savu varēšanu”. Autoresprāt, šī definīcija vairāk atspoguļo brīvprātīgā darba veicēja būtību.

1.2. Brīvprātīgā darba veicēju kustības būtība

"Brīvprātīgais darbs ir saturīga brīvā laika pavadīšana sabiedrības labā" /I.Teterovskis/ (brivpratigie.lv, 2016)

Līdz šodienai galvenais brīvprātīgā darba veicēja princips- palīdzēt, nav mainījies, vienkārši miera laikā palīdzības iespējas tiek paplašinātas. Vārdu nozīmi brīvprātīgais, kā arī brīvprātīgais ceļš no vēstures kontekstā, darba autore piedāvā iepazīties tālāk.

Vārds brīvprātīgais nāk no franču “volontaire”, kas savukārt nāk no latīņu “voluntarius”, un burtiski nozīmē brīvprātīgais, labdaris. 18.-19.gadsimtā cilvēkus, kuri brīvprātīgi iestājās militārajā dienestā, sauca par brīvprātīgajiem.

Brīvprātīga darba tradīcijas pasaulē ir aizsāktas vairāk kā pirms 100 gadiem. Pirmās valstis bija Nīderlande, Amerikas Savienotās Valstis (ASV). ASV brīvprātīgā darba kustība norisinājās militāru procesu ietvaros, tai skaitā brīvprātīgā iestāšanās armijā, medicīnisko pakalpojumu un cita veida materiālās palīdzības sniegšana karavīriem. Vēlāk tieši medicīniskās palīdzības jomā strauji attīstījies brīvprātīgais darbs. Taču depresijas laikā radās jauns izpratnes veids par brīvprātīgo darbu ASV. Tolaik cilvēki apvienojās aktivitātēs, lai palīdzētu nelaimē nokļuvušajiem cilvēkiem. Tā bija patiešām 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).

Brīvprātīgā darba attīstība Krievijā sākas drīz pēc 1988.gada, pieņemot kristietību. Krievijas pareizticīgo vidē jau sen un joprojām pastāv tradīcija strādāt Dieva godam, kad brīvprātīgie ierodas strādāt klosteros. Pat Jaroslava Gudrā laikā, kurš pavēlēja visiem grāmatu talantīgajiem bērniem bez klases atšķirības nodot "grāmatu mācīšanu", bija bāreņu skolas, kuras atbalstīja ar kaimiņu ciematu savāktajām izdomām. Starp citu, mūsdienās ziedojumu vai līdzekļu vākšana ir viens no izplatītākajiem brīvprātīgā darba veidiem ārzemēs (Loktionova, 2012).

Taču, autoresprāt, gan pasaulē, gan Latvijā brīvprātīgā darba kustība sākusies, pieņemsim viduslaikos klosteros ar mūkiem, kuri palīdzēja sabiedrības darbos, atceroties žēlsirdīgās māsas, kuras ārstēja ievainotos karavīrus kara laikā vai epidēmijas laikā ārstēja slimos, palīdzēja dzemdībās, saņemot pretī morālo gandarījumu kopā ar nogurumu, nevis materiālo atalgojumu. Tas vēlreiz apliecina kā brīvprātīgā darba kustība ir ļoti svarīga neskatoties vai mēs dzīvojam kara laikā vai tad kad ir miers.

Neskatoties uz to, ka vēsturiski jau sen eksistē brīvprātīgā kustība, bet tikai salīdzinoši nesēn ir velēts īpašs datums brīvprātīgā darba veicējiem, un tas ir 5.decembris.

Starptautiskā brīvprātīgo diena ir 1985.gadā Apvienoto Nāciju Organizāciju izveidota starptautiski atzīmējama diena, kuru ik gadu atzīmē 5.decembrī. Šīs dienas mērķis ir pateikties brīvprātīgajiem par viņu ieguldījumu un palielināt sabiedrības informētību par devumu sabiedrībai. Dienu atzīmē vairumā pasaules valstu. Starptautiskā brīvprātīgo dienu atzīmē dažādas nevalstiskas organizācijas, ieskaitot Sarkanu Krustu, skauti un citas. To atbalsta arī ANO brīvprātīgo programma (travelnews.lv).

Mūsdienās brīvprātīgā kustība ir ieguvusi starptautisku skanējumu. Citās valstīs brīvprātīgais darbs ir ļoti izplatīts, piemēram, Skandināvijas valstīs ap 30% iedzīvotāju darbojas kā brīvprātīgie, Vācijā tie ir 34%, ASV ir vairāk kā 50% iedzīvotāju iesaistīti brīvprātīgo kustībā (Brīvprātīgais darbs buklets, 2015).

Latvijas pilsoņiem iesaistīšanās brīvprātīgajā darbā ir mazāk svarīga nekā Eiropā kopumā, brīvprātīgajos darbos dažādās organizācijās aktīvi iesaistās piektā daļa (20 %) pilsoņu (Kantar, 2007). Diemžēl, Latvijā bija veikts mazs skaits pētījumiem par brīvprātīgo darbu, un darba autore savā darbā minēja statistiskas datus 2007.gada.

Šodien brīvprātīgā darba institūcija ir plaši izplatīta daudzās pasaules valstīs, kļūstot par arvien nozīmīgāku pedagoģisko resursu sabiedrības attīstībai. Pasaules Brīvprātīgā Darba Deklarācijā, kas pieņemta 2001.gada janvārī (pasludināts par brīvprātīgo gadu), atzīmēts, ka brīvprātīgais darbs ir pilsoniskās sabiedrības pamats, tas atdzīvina vajadzību pēc miera, brīvības, drošības, taisnīguma. Deklarācijā uzsvērts, ka brīvprātīgais darbs ir veids, kā saglabāt un stiprināt cilvēciskās vērtības, realizēt pilsoņu tiesības un pienākumus, personīgo izaugsmi, izmantojot cilvēka potenciālu. Brīvprātīgais darbs var būt arī faktors valstu attīstībā, realizējot Apvienoto Nāciju Organizācija (ANO) ideju, ka cilvēkiem ir vara mainīt pasauli. Deklarācija atbalsta ikvienas sievietes, vīrieša un bērna tiesības iekļauties brīvprātīgo rindās, neatkarīgi no kultūras un etniskajām īpašībām, reliģijas, vecuma, dzimuma, fiziskā, materiālā stāvokļa. Visiem cilvēkiem vajadzētu būt tiesībām brīvi veltīt laiku, talantu, enerģiju citiem cilvēkiem, negaidot atlīdzību (Loktionova, 2012).

Visā pasaules atzīšana, autoresprāt, dot papildspēkus brīvprātīgiem virzīties uz priekšu un paplašināt savas spējas dažādās jomas.

Brīvprātīgs darbs mainās atkarībā no sabiedrības vajadzībām, bet arī tehnoloģijas ietekmē virzīties uz priekšu. Brīvprātīgā darba kustība jau gadiem ir īpaši attīstīta sociālo pakalpojumu un vides jomā, cilvēktiesību un reliģiskajās institūcijās, tomēr ar to brīvprātīgo darba veidi nebeidzas. Pēdējo gadu laikā īpaši populārs kļūst e-brīvprātīgā darbs, proti, brīvprātīgā darba

veikšana, izmantojot informācijas tehnoloģiju sniegtās iespējas, pat neizejot no savas mājas, darba vietas. Ikviens var vēltīt dažas stundas sava laika, lai sniegtu juridiskas konsultācijas, izstrādātu mājas lapu, sakārtotu nevalstiskās organizācijas grāmatvedību vai izstrādātu sociālas kampaņas plakātu maketus (Fridrihsone, 2011).

No augstākminētā var secināt, ka brīvprātīgais darbs paliek pieejams arī cilvēkiem ar invaliditāti, kas ir ļoti svarīgi priekš tādiem cilvēkiem, būt piederīgam sabiedrībai un palīdzēt risināt dažādas problēmas un ietekmēt uz dažādiem procesiem. Autoresprāt, tas ir mūsdienu tehnoloģijas dot citas iespējas, piedalīties sapulcēs, bet fiziski atrasties citā vietā.

Šeit ir spilgti atspoguļots, kā pat brīvprātīgo kustība tiek nepārtraukti mainās un pilnveidojas. Taču, svarīgi atcerēties, ja organizācijas vēlas piesaistīt savā pulkā brīvprātīgā darba veicējus, nepieciešams zināt ko nosaka likums.

Brīvprātīga darba likums definē, kā brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā. Brīvprātīgajam darbam nav peļņas gūšanas nolūka (likums.lv, 2016).

Būtiski zināt, ka ne visās organizācijas var piesaistīt brīvprātīgā darba veicējus, zemāk tiek minētas tas vietas.

Brīvprātīgo darbu ir tiesības organizēt:

1. biedrībām un nodibinājumiem, tai skaitā arodbiedrībām un to apvienībām;
2. valsts un pašvaldību iestādēm;
3. politiskajām partijām un to apvienībām;
4. sociālajiem uzņēmumiem (12.10.2017. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.04.2018.).

Autoresprāt, brīvprātīgā darba likums aizsargā gan organizāciju, gan brīvprātīgā darba veicējus. Organizācijas pārstāvjiem tas līgums dos drošību sadarbojoties ar brīvprātīgiem, īpaši kultūras nozarē, kad, piemēram, festivāla laikā nepieciešams piesaistīt lielu skaitu ar brīvprātīgiem un būt pārliecināts ka tie atnāks. Brīvprātīgos līgums arī aizsargā no organizācijām, kuru galvenais mērķis ir gūt peļņu, bet cik ir zināms pēc likuma, tādos gadījumos brīvprātīgā darba veicēju piesaistīšana ir nelikumīga.

Darba ietvaros tiek apskatīts brīvprātīgo kustības no vēstures aspekta, ka arī no likuma aspekta, bet kādēļ tas ir svarīgs sabiedrībai, tiek noskaidrots no Eiropas brīvprātīgā centra apkopotā materiāla.

Eiropas Brīvprātīgo centrs ir apkopojis galvenos iemeslus, kāpēc brīvprātīgo darbs ir svarīgs un kāds ir tā ieguldījums dažādos līmeņos:

- ✓ Brīvprātīgie atspoguļo Eiropas sabiedrības daudzveidību, iekļaujot visu vecumu, dzimumu, nodarbinātības statusu, etniskās izcelsmes un reliģiskās pārliecības cilvēkus no visām valstīm;
- ✓ Brīvprātīgie ir iesaistīti dažādos pasākumos, piemēram, izglītības un pakalpojumu sniegšanā, savstarpējā palīdzībā vai pašpalīdzībā, interešu un tiesību aizstāvībā, kampaņu īstenošanā, vadībā, kopienas attīstības vai vides aizsardzības pasākumos. Brīvprātīgo darbs ir viens no veidiem, kā cilvēki ar dažādām spējām un ar atšķirīgu pieredzi var dot ieguldījumu, lai notiktu pozitīvas pārmaiņas;
- ✓ Brīvprātīgo darbs palīdz sociālajai iekļaušanai un integrācijai. Tas saliedē sabiedrību, vairo uzticēšanos un solidaritāti, tādējādi veicina sociālo kapitālu. Tas ir nozīmīgs avots sašķeltu sabiedrību atjaunošanai un saliedēšanai;
- ✓ Brīvprātīgo darbam ir svarīga loma sabiedrības problēmu risinājumu meklēšanā. Brīvprātīgie un viņu organizācijas bieži vien iniciē inovatīvas darbības, lai identificētu, formulētu un reaģētu uz jaunām sabiedrības vajadzībām. Brīvprātīgie palīdz uzlabot pakalpojumu kvantitāti un kvalitāti un rada jaunus pakalpojumus;
- ✓ Brīvprātīgo darbam ir ietekme uz ekonomiku. Brīvprātīgo darba ieguldījums iekšzemes kopproduktā ir 5% (saskaņā ar Džona Hopkina universitātē veiktu pētījumu), un daudzas nevalstiskās organizācijas ir lielā mērā atkarīgas no brīvprātīgo darba, lai sasniegtu to mērķus;
- ✓ Brīvprātīgo darbs palīdz radīt jaunas partnerības starp biznesu, valsts un pašvaldības iestādēm un nevalstisko sektoru. Šīs partnerības var palīdzēt radīt jaunas nodarbinātības iespējas;
- ✓ Brīvprātīgo darbs sniedz ikdienas un neformālās mācīšanās iespēju, tāpēc tas ir svarīgs mūžizglītības instruments. Brīvprātīgo darbā cilvēki iegūst zināšanas, uzlabo prasmes un paplašina savus sociālos tīklus, kas savukārt paplašina viņu nodarbinātības iespējas un ir līdzeklis viņu personiskajai un sociālajai attīstībai (Fridrihsone, 2011).

No šī materiāla darba autore secināja, ka brīvprātīgais ir kā tilts, kas savieno valsti ar sabiedrību, cenšas ar saviem spēkiem ietekmēt uz procesiem un uzlabot sabiedrību kā tādu.

Taču jā cilvēks vēlas kļūt par brīvprātīgo darba veicēju, tad vajadzēs iziet no savas komforta zonas, taču garīga izaugsme tiek garantēta. Kad cilvēks gatavs dalīties ar savu laiku un dāvināt savās kompetencēs ar citiem tā vien pat, tā ir sabiedrības bagātība. Kad cilvēks ir iekšēji piepildīts, tad viņš var tālāk nodot savas spējas caur brīvprātīgo darbu. Kā piemēram, kustība #paliecmājās.

Brīvprātīgo kustību veido vienkārši cilvēki, citreiz septiņu cilvēku vēlēšanās palīdzēt var izveidot ar laiku lielu kustību. Tas reāls piemērs, ka izveidojās brīvprātīgo komanda ar Inesi Vaivari priekšgalā, kustība #paliecmājās. Notika izmaiņas cilvēku dzīvē dēļ pasludinātās ārkārtas situācijas valstī un daudziem cilvēkiem pat nebija iespējas aiziet līdz veikalam pēc produktiem. Izveidojās jauna problēma un entuziasti atrada ceļu, ka var ietekmēt uz šo situāciju un ar pašiem spēkiem censties to uzlabot. Cilvēki patiešām bija atsaucīgi, kaut arī tas varēja apdraudēt brīvprātīgo veselību. Tas liecina, par to ka brīvprātīgā darba veicēji esot ļoti vajadzīgi sabiedrībai un pat pēc situācijas uzlabošanas šī kustība turpina ne tikai darboties, bet arī paplašināties, jo principā problēmas sabiedrībā eksistē nepārtraukti, vienkārši jāpielāgojas tiem. #paliecmājās brīvprātīgo palīdzības kustība, kas sākotnēji tika izveidota, lai sniegtu atbalstu COVID-19 krīzē cietušajiem un šobrīd darbojas kā atbalsta tīkls dažādās krīzes situācijās. Svarīgi atzīmēt, ka visu informāciju par kustību var atrast mājas lapā www.paliec-majas.lv ka arī facebook profilā *Paliec mājās= Viegli palīdzēt*. Informācija atjaunojās ļoti aktīvi un kustība vienmēr aicina iesaistīties tajā, ja ir vēlēšanās palīdzēt šī projekta ietvaros.

“Nejautājiet valstij, ko tā var darīt jūsu labā, jautājiet, ko Jūs variet darīt savas valsts labā.” (Dž. Kenedijs, ASV prezidents) un brīvprātīgo kustība #paliecmājās ir spilgts piemērs un pierādījums, ka cilvēku rokās ir spēks, nevajag gaidīt palīdzību no valsts, dari pats, būsi atbildīgs!

Patīkami zināt, ka valsts arī ir ieinteresēta, lai brīvprātīgā darba veicēju skaits palielinās un lai to īstenotu, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) ir izstrādājusi brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmu. Visiem interesentiem tā ir pieejama jaunajā NVA tīmekļa vietnē www.brivpratigie.lv. Šī sistēma tiek izveidota 2016.gadā un ar informatīvās platformas starpniecību tiks nodrošināta un koordinēta informācijas apmaiņa starp cilvēkiem, kas vēlas būt brīvprātīgā darba veicēji, un brīvprātīgā darba organizētājiem – nevalstiskajām organizācijām

un pašvaldībām. Platformas mērķis – popularizēt un attīstīt brīvprātīgā darba kustību visos Latvijas reģionos (Mikoviča, 2016).

Svarīgi atzīmēt, ka brīvprātīgais darbs ir atbildība un apziņa paša brīvprātīgā darba veicēja. Tas nozīme, ja tas ceļš tiek izvēlēts, tad vajag pildīt atbilstošu nodarbošanos tajā, rēķinoties ar laika apjomu, ko prasa šis darbs. Taču brīvprātīgā darba veicējs saņems pretī līdzdarbošanos dažādos projektos, iespēju parādīt savus talantus, iespēju iegūt jaunus kontaktus, iespēju ieraudzīt sabiedrību no cita skatu punkta, baudīt procesu no iekšienes, iespēju īstenot savas idejas, izpētīt izvēlētajā organizācijas specifiku, var minēt daudz piemērus, galvenais, ka katrs brīvprātīgais atradīs sev labāko un kaut ko īpašu, svarīgu tikai viņam.

Brīvprātīgo darbu var veikt patstāvīgi, nepārstāvot konkrēto organizāciju, bet var darboties konkrētajā organizācijā, kuriem ir līdzīgi mērķi un uzskati.

1.3. Brīvprātīgā darba veicēju piesaistes un motivēšanas specifika

“Viena no skaistākajām dzīves balvām ir tā, ka, palīdzot otram, cilvēks palīdz sev”
/Č.D.Vorners/ (tikainesakinevienam.lv, 2019).

Brīvprātīgā darba veicēji ir gatavi veltīt savu laiku bez materiālas atlīdzības, tieši tādēļ īpaši ir jāpārdomā, kā ne tikai piesaistīt, bet arī noturēt brīvprātīgos, nodrošinot viņiem cita veida motivāciju darbam organizācijā. Tādēļ tiek piedāvāti dažādi praktiski padomi no biedrības “Esi labs”, ko nepieciešami ievērot, kad organizācijas ieinteresēti piesaistīt un motivēt brīvprātīgā darba veicējus.

Jaunus brīvprātīgā darba veicējus piesaistīšanas iespēja:

- ✓ Ievietot informāciju par brīvprātīgā darba vakanci organizācijas mājas lapā;
- ✓ Pozicionēt savas organizācijas tēlu tā, lai tas būtu pievilcīgs arī jauniem cilvēkiem;
- ✓ Uzskatīt, ko brīvprātīgā darba veicējs iegūtu, strādājot organizācijā – apmācību, iespēju satikt interesantus cilvēkus, gandarījumu par paveikto, iespējas apgūt jaunas iemaņas u.c.;
- ✓ Ja organizācija sniedz papildus bonusus (piem., apmaksāts transports, kopīgi brīvprātīgo pasākumi, bezmaksas pusdienas u.c.), ko piedāvāt brīvprātīgā darba veicējiem, un neaizmirst tos ierakstīt sludinājumā;
- ✓ Nepieciešami būt elastīgam attiecībā uz brīvprātīgo darba laiku, svarīgi atcerēties ka brīvprātīgā darba veikšana iet paralēli ar citām cilvēka nodarbošanās veidiem;

- ✓ Piedāvāt vairākus īslaicīgus brīvprātīgo projektus, tas ir nepieciešams, lai stimulētu brīvprātīgā darba veicēju uz redzamo rezultātu;
- ✓ Pēc iespējas atvieglot jauno brīvprātīgo pieteikšanos – samazināt birokrātiju un gaidīšanas laiku no pieteikšanās līdz reālam darbam;
- ✓ Uzaicini brīvprātīgos uz savu organizāciju un izstāsti klātienē vairāk par savu organizāciju un piedāvāto darbu;
- ✓ Brīvprātīgā darba veicēju programmas izstrādē un izvērtēšanā iesaistīt brīvprātīgos (Daži padomi piesaistot brīvprātīgos, 2020).

Svarīgi atcerēties, ka brīvprātīgo piesaiste ir salīdzinoši vienkāršs darbs, māksla ir motivēt brīvprātīgos ilgstošai darbībai organizācijā. Tiešām gandarīti brīvprātīgie iesaistīs darbībā savus draugus, paziņas un kaimiņus un no tā organizācija tikai iegūst, jo nevajag ekonomēt laiku brīvprātīgo piesaistīšanai.

Strādājot ar brīvprātīgajiem svarīgi:

- ✓ Izrādīt pateicību un gandarījumu par brīvprātīgo darbu – regulāri atzinīgi novērtēt viņu ieguldījumu;
- ✓ Runāties ar brīvprātīgā darba veicējiem, uzklaut viņus;
- ✓ Uzticēt brīvprātīgā darba veicējiem dažādus projektus, dodot arī viņiem iespēju pieņemt dažādus lēmumus;
- ✓ Piedāvāt apmācību;
- ✓ Dod saprotamas darba instrukcijas;
- ✓ Piešķirt brīvprātīgā darba veicējiem iespēju piedalīties projektu plānošanā;
- ✓ Veicināt brīvprātīgā darba veicējus dalību projektos, kuri tos īpaši interesē;
- ✓ Iepazīstināt brīvprātīgā darba veicējus ar organizāciju un tās dalībniekiem, kā arī citiem brīvprātīgajiem;
- ✓ Būt elastīgam – būt gatavam pielāgot brīvprātīgo darbu atbilstoši brīvprātīgā darba veicēju brīvajam laikam (Daži padomi piesaistot brīvprātīgos, 2020).

Nevalstiskajās organizācijās lielākoties darbojas pašmotivēti cilvēki, kas iesaistījušies organizācijas darbā to mērķu dēļ. Tomēr tas neatbrīvo organizācijas vai komandas vadītāju no rūpēm par savu darbinieku motivācijas uzturēšanu. Darbinieku motivēšanai būtiski ir arī tas, lai

visiem komandas dalībniekiem būtu skaidri un pieņemami mērķi, kas vienlaikus ir gan izaicinoši, tomēr ne pārlietu grūti sasniedzami. Tāpat jāpievērš uzmanība tam, lai valdītu skaidrība pienākumu sadalē, lai komandas dalībniekiem būtu līdzvērtīgs noslogojums, skaidri veicami uzdevumi. Tāpat nozīmīga ir komandas vadītāja harizma un vadītprasme, spēja veicināt sadarbību un ieinteresēt. Motivējoši faktori ir arī iespēja iesaistīties lēmumu pieņemšanā un iespēja uzņemt atbildību. Ļoti liela nozīme ir savstarpējām attiecībām komandā un protams arī atzinība par paveikto.

Pēc savāktās informācijas rodas skaidrība, kas jādara, lai piesaistīt un motivēt, kā jau zināms no teorijas, tas ir ļoti svarīgs un laiktīlpiņgs process, taču arī atlīdzība ir augsta, brīvprātīgā darba veicēju ieguldījums organizācijā. Bet pirms sākt brīvprātīgā darba veicēju piesaistīšanu, organizācijai nepieciešams nozīmēt brīvprātīgo koordinātoru. Ko viņš darīs un kādēļ viņš ir vajadzīgs darba autore piedāvā apskatīt tālāk.

Koordinātoris ir cilvēks, kurš ir atbildīgs par brīvprātīgo darba organizēšanu un vadīšanu kā arī sadarbību ar brīvprātīgājiem. Ja ir nepieciešams koordinātoram jānodrošina apmācība par darbu ar brīvprātīgājiem, kā arī jāizstrādā darba pienākumu un tiesību apraksts. Svarīgi izvēlēties šim darbam atbilstošu cilvēku, jo no viņa ir atkarīgs, kā brīvprātīgie strādās, cik ilgi paliks organizācijā un vai būs jaunie brīvprātīgie. Šis cilvēks kļūs par īpašo personu, kurai uzticēties un pie kā meklēt atbalstu. Brīvprātīgie koordinātoram ir nepieciešami specifisku prasmju dēļ - piemēram, spēja būt vadītājam, uzmundrināt, būt pietiekami autoritatīvam, jāpiemīt konfliktu risināšanas spējām, spējai analizēt riskus. Daudzās valstīs, piemēram, Lielbritānijā un Kanādā, brīvprātīgo koordinātoriem ir izveidotas organizācijas, kas rūpējas par koordinātoru profesionalitātes paaugstināšanu, kā arī sniedz padomus dažādās situācijās. Brīvprātīgo koordinātoram ir jābūt līderim un menedžerim un ar tādām zināšanām un spējām, lai spētu vadīt cilvēkus, kuri uzņēmušies darīt lietas bez finansiālas atlīdzības un var to pārtraukt jebkurā mirklī (brivpratigie.lv, rokasgrāmata, 2018).

No visa minētā izriet, ka organizācijai nepieciešams, pirmkārt, atrast cilvēku, kas var koordinēt brīvprātīgā darba veicējus. Topošajam koordinātoram pašam jābūt motivētam, tas jau zināms no teorijas, viņš redz jēgu ieguldīt laiku un zināšanas atbalstot esošos brīvprātīgos un zina kas jādara, lai piesaistītu jaunus. Autoresprāt, labs koordinātoris jau ir 50% veiksmes darbojoties ar brīvprātīgā darba veicējiem. Tālāk darbs notiek pa tiešo ar cilvēkiem, kas ir gatavi veltīt savu laiku labdarei.

Diemžēl rādītāji Latvijā nav tik pozitīvi, ka ārzemēs. Mūsu sabiedrībā ir zema brīvprātīgā darba veicēju piesaistīšana un zemāk ir norādīta statistika un iemesli, kādēļ tas notiek.

Svarīgākie iemesli, kas kavē brīvprātīgā darba attīstību Latvijā:

- ✓ informācijas trūkums sabiedrībā — 51%;
- ✓ laika trūkums — 48%;
- ✓ brīvprātīgā darba prestiža trūkums — 45%;
- ✓ trūkst informācijas par brīvprātīgo darba nepieciešamību no labdarības organizāciju puses — 36%

Savu informētību par brīvprātīgo darbu kopumā kā:

- ✓ ļoti sliktu vērtē — 33,3% respondentu;
- ✓ drīzāk sliktu — 33,7%;
- ✓ drīzāk labu — 17,9%;
- ✓ kā ļoti labu — tikai 4,5% (Pētījums „Brīvprātīgā darba attīstības iespējas Latvijā un tā ieguldījums tautsaimniecībā”, 2011).

No tā izriet, ka autoresprāt, nepieciešami 4 galvenie soļi:

1. Noteikt brīvprātīgā darba veicēju koordinātoru, svarīgi atcerēties, ka no viņa būs atkarīgs brīvprātīgā darba veicēja veiksmīga darbība organizācijā;
2. Informētība - atrast ceļu kā piekļaut cilvēka sirdī, uzreiz prātā nāk sociālie videorullīši, īsi, kodolīgi, un par šodienas problēmām un kā pietrūkst, lai tos atrisinātu, potenciālajam brīvprātīgā darba veicējam uzreiz būs saprotams savas darbības laukums;
3. Piesaiste - kad sabiedrība tiek informēta, tad to vieglāk var piesaistīt, autoresprāt, lielākā daļa no brīvprātīgā darba veicējiem noreāģēs paši, un varēs piesaistīt arī citus, piemēram, darba kolēģus, radniekus, draugus utt;
4. Motivēšana - svarīgi atcerēties, ka pēc piesaistīšanas darbs ar brīvprātīgā darba veicējiem turpinās, jo ja to patraukt, tad brīvprātīgā darba veicējiem arī var pazust interese, un autoresprāt, tieši šo punktu palaida garām tās organizācijas, kurās brīvprātīgie veic savu darbību. Jo liekas, ja viņš atnāktu pats, ar savu velēšanos, tad viņš ir izdarījis savu izvēli, un priekš kam viņu vēl motivēt.

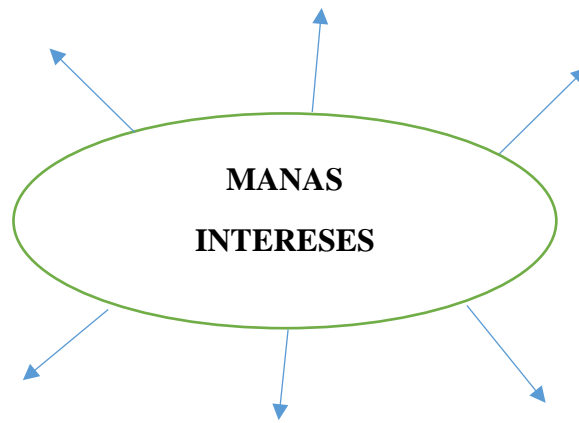
Visi šie soļi ir autore novēroti, jo pati autore ir brīvprātīgā darba veicējs ar 5 gadu stāžu. Protams, var iebilsts, ka ļoti liels skaits ar mājas lapām, kur var izvēlēties nozari, aizpildīt anketu un kļūt par brīvprātīgā darba veicēju, taču ir cilvēki, kuriem pat nerodas domas par to, bet ja viņus piesaistītu, tā būs īsta bagātība priekš organizācijām.

Tiešām organizācijas mērķtiecīgi nestrādā, lai brīvprātīgos piesaistītu. Tas nozīmē, ka NVO nav pozicionējušās kā vieta, kur cilvēks bez atlīdzības var veikt darbu sabiedrības labā. Biežāk tas izskatās kā izmisuma palīdzības lūgums - "Lūdzu palīdziet mums, jo mūsu organizācijai nav naudas". Organizācijas bieži vien ir samērā slēgtas un neiesaista "cilvēku no malas" (Dimanta & Indriksons, 2007).

Šeit vieta stereotipiem, ir kauns ka nav naudas, un dēļ tā ir pieņemts nepareizs lēmums, jo situācija neuzlabosies, bet pasliktināsies bez brīvprātīgā darba veicēju palīdzības. Laikam organizācijām arī vajag mainīt domāšanas sistēmu un iziet no komforta zonas un atzīt reālo situāciju. Autore sprāt, šāda veida iemesls - nepiesaistīt cilvēku no malas atspoguļo ne tikai naudas trūkumu organizācijā, bet arī veselu rindu citu iemeslu, piemēram, ne rādīt dokumentus svešam cilvēkam, kolektīvs pret svešiem cilvēkiem utt. Tas pats ir ar praktikantiem, vienkārši negrib laist "savā valstī" nepiederošo personu.

Svarīgi saprast, ka piesaistot brīvprātīgā darba veicējus ir ļoti būtiski priekš organizācijas, taču kā saprast vai šis brīvprātīgā darba veicējs būtu lietderīgs šajā organizācijā, jābūt abpusēji ieinteresētiem sadarboties.

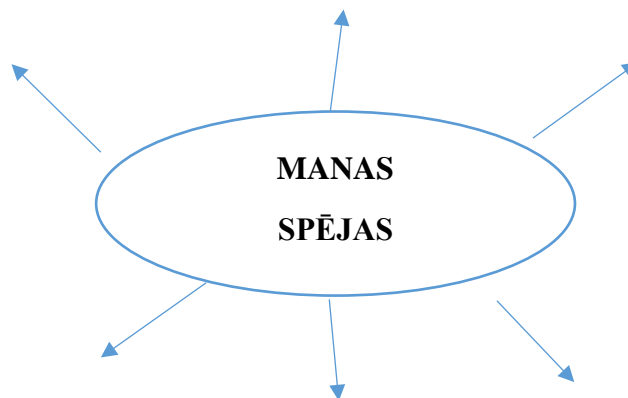
Iepazīstināšana ar potenciālā darba veicēju ir ļoti svarīgi, tādēļ jo, katram brīvprātīgā darba veicējam ir jāatrod nodarbošanās tā, lai tā radītu vislielāko prieku un gandarījumu. Pirms brīvprātīgajam piedāvāt konkrēto darbu būtu labi veikt pārrunas, lai noskaidrotu, kādas ir viņa intereses, kādi ir viņa hobiji. Iespējams, ka izdodas brīvprātīgā darbu sasaistīt ar viņa hobiju un interesēm. Katrs cilvēks ir atšķirīgs, tāpēc vislabāk ir ja intereses saskan ar uzticēto pienākumu pildīšanu. Vadot pārrunas ar brīvprātīgo, lai noskaidrotu viņa intereses, var izmantot vienkāršu metodi. Iedot brīvprātīgā darba veicējam tukšu baltu lapu un lūgt, lai viņš lapas centrā uzzīmē apli un iekšā ieraksta "Manas intereses". Apkārt aplim uzraksta, kādas ir viņa intereses (2.att.).



2.att. Manas intereses (Avots: Fridrihsone, 2011)

Kad saraksts ir izveidots, tad nepieciešams sagatavot nelielu apkopojumu par to. Iespējams, ka jau uzreiz var piedāvāt brīvprātīgā darba veicējam kādu konkrētu darbu.

Papildus interešu nodefinēšanai var aicināt brīvprātīgā darba veicēju izveidot sarakstu ar viņa spējām “Manas spējas” (3.att.)



3.att. Manas spējas (Avots: Fridrihsone, 2011)

Var arī pielietot tā saukto SVID analīzi jeb stipro/vājo pušu un iespēju/draudu analīzi. Nepieciešams palūgt brīvprātīgā darba veicējam, lai viņš pats novērtē savas iespējas, stiprās un vājās puses, kā arī draudus situācijā, ja viņš kļūs par brīvprātīgo konkrētā organizācijā.

Pēc analīzes veikšanas (skatīt 1.pielikums) brīvprātīgais var secināt, kas mainīsies cilvēka dzīvē, ja viņš kļūs par brīvprātīgā darba veicēju, un vai tas sakrītīs ar viņa interesēm un spējām. Ja pēc tabulas sagatavošanas brīvprātīgais secina, ka, darbojoties organizācijā, viņa iespējas augs un stipro pušu un iespēju būs vairāk nekā draudu, tad jums viņš ir jāatbalsta un jāmotivē pievienoties iestādes brīvprātīgajiem atbilstoši savām interesēm un spējām.

Līdzīgi kā tiek novērtētas potenciālā brīvprātīgā intereses un spējas, ir jānovērtē arī brīvprātīgā motivācija, jānoskaidro, kāpēc viņš vēlas iegūt pieredzi konkrētajā vietā — vai tā ir vēlme

nākotnē strādāt šajā jomā, vai tā ir vēlme iepazīt konkrēto iestādi, vai tā ir vēlme aizpildīt savu brīvo laiku, bet varbūt brīvprātīgais to dara citu motīvu vadīts. Vērtējot brīvprātīga darba veicēja motivāciju, ir iespējams analizēt un labāk izvēlēties brīvprātīgo, kurš ir piemērots konkrētā brīvprātīgā darba veikšanai.

Katram cilvēkam ir savas vajadzības, ko tas vēlas apmierināt potenciāls brīvprātīgā darba veicējs. Ar katru brīvprātīgo vajadzētu individuāli veikt sarunas, lai noskaidrotu, kāda ir viņa motivācija strādāt brīvprātīgo darbu tieši jūsu iestādē. Tāpat ir jānoskaidro, kādi ir viņa mērķi, ko viņš vēlas īstenot, strādājot par brīvprātīgo. Svarīgi ir noskaidrot, kāda ir brīvprātīgā iekšējā vai ārējā motivācija veikt šo darbu, kas bija iepriekš apskatīts.

Brīvprātīgā motivācija ir ļoti svarīga, veicot brīvprātīgā darbu. Ja tā nav, tad no darba veikšanas netiek gūts apmierinājums, un ir liela iespējamība, ka brīvprātīgais pametīs brīvprātīgā darbu (Fridrihsone, 2011).

Autoresprāt, visi šie sīkumi ļoti svarīgi un nepieciešami, lai notiktu savstarpējā un ilgtermiņa sadarbība starp organizāciju un brīvprātīgā darba veicēju. Ka bija zināms no teorijas par motivēšanu, nevar motivēt cilvēku, ja viņam pašam nav motivācijas un pirms sadarbības uzsākšanu ļoti svarīgi uzzināt potenciālā brīvprātīgā darba veicēja redzējumu par to. Par laimi, ja tas sakrīt ar organizācijas mērķiem, tad var tālāk ieguldīt spēku un laiku un ievadīt lietas kursā brīvprātīgā darba veicēju.

Brīvprātīgā darba veicējs ir piesaistīts organizācijā, lai viņš nepazustu pēc paris tikšanās reizēm, viņu nepieciešams motivēt. Tā kā brīvprātīgā darba veicēja princips pēc definīcijas izslēdz finansiāla labuma gūšanu, taču neizslēdz nemonetāru motivēšanu. Brīvprātīgā darba veicēju motivēšanas metodes ir:

- ✓ Bezmaksas apmācība;
- ✓ Brīvprātīgo godināšanas pasākums;
- ✓ Personalizētas piemiņas lietas;
- ✓ Brīvprātīgā darba veicēja apliecība, kas dod dažādas atlaides;
- ✓ Iesaistīšana svarīgo dokumentu izstrādē
- ✓ Brīvprātīgo iesaistīšana projektos, forumos ar sadraudzības pilsētām un arī valstīm
- ✓ Pieredzes apmaiņa ar ārzemju brīvprātīgā darba veicējiem;

- ✓ Segt finansiālos izdevumus, kas saistīti ar brīvprātīgā darba veikšanu, piemēram, nokļūšanu uz/no dzīvesvietas un brīvprātīgā darba veikšanas vietas, pusdienu izdevumi un t.t. (brivpratigie.lv, rokasgrāmata, 2018).

Protams, ka brīvprātīgā darba veicēju var motivēt izmantojot dažādas metodes, katram tas ir atkarīgs no iekšējās un ārējās motivācijas, nozīmīgs punkts no teorijas.

Iedvesmas stāsti tas ir viens no piesaistīšanas un motivēšanas instrumentiem. Tas ir gandrīz bezmaksas instruments, bet ļoti efektīvs. Vislabāk par brīvprātīgiem var pastāstīt tikai tie cilvēki, kuri esot iesaistīti labdarībā. Pieredzes stāsti dod saprašanu, ka brīvprātīgais darbs ir pilns ar personīgo izaugsmi un panākumiem. Svarīgi ir periodiski par sevi atgādināt arī publiskajā telpā, dalīties par paveiktajiem darbiem, labi ja vēl klāt pievieno kādu vizuālo materiālu, bildes, video, tā lai radītu emocijas, atmosfēru, lai būtu dzīva glezna acu priekšā.

Vera Ždankina ir pasākuma "Gada brīvprātīgais 2012" dalībiece un viņas domas par savu brīvprātīgo darbu ir: *"Brīvprātīgais darbs man ir kļuvis par sava veida izmēģinājumu vietu neizmantotā potenciāla realizēšanai. Veicot šo darbību, es atklāju savas līderības īpašības, kļuvu par nozīmīgu pasākumu organizatoru, sociālo projektu izstrādātāju un to koordinatoru."* (Atklāta klase- zināšanu portāls, 2017).

Kad cilvēks dalās ar savām emocijām, pārdzīvojumiem, piedzīvojumiem, tad citi izlasot uzreiz izjūt iekšējo rezonansi, vai sakrīt tie mērķi, vai tomēr nē. Jā izvēle izdarīta par labu brīvprātīgā darba veicējiem, tad nākamais solis ir velēšanās pievienoties tai kustībai.

Viss tas apliecina, ka tiek piedomāti dažādi veidi, kā piesaistīt un motivēt uz darba veicināšanu brīvprātīgos. Ja tas tiek darīts, tad tomēr brīvprātīgā darba veicējiem ir liels ieguldījums organizācijas attīstībā. Lai īstenot šos padomus dzīvē, nevajag daudz papildfinansējuma, visu to var izdarīt brīvprātīgā darba veicēja koordinators, kurš komunicē ar potenciāliem brīvprātīgajiem. Iedvesmas vai pieredzes stāsti, autoresprāt, ne tikai viss efektīvākais instruments, ka piesaistīt savā organizācijā brīvprātīgos, bet arī viss lētākais, jābūt tikai velēšanās.

1.4. Brīvprātīgā darba veicēju attīstība kultūras nozarē

"Lai ticētu labestībai, tas jāsāk darīt."/Levs Tolstojs/ (tikainesakinevienam.lv, 2019).

Brīvprātīgo darbu var veikt dažādās nozarēs un katrā no nozarēm tiek sasniegti dažādi mērķi, kas atbilst tieši noteiktai nozarei. Taču svarīgi atcerēties, ka caur labo darbību organizācijā tiek sasniegts labums citiem. Kad cilvēks iesaistās brīvprātīgajā darbā, veicot daudz un dažāda veida

darbus, tad to var salīdzināt ar personīgā līmeņa izaugsmi, pieaug pārlicības līmenis. Aktīva sabiedrības līdzdalība veicina ne tikai valsts ekonomiku un kultūras izaugsmi, bet arī uzlabo sabiedrības sociālo pusi.

Brīvprātīgais darbs kultūras nozarē nedaudz atšķirīgs no citām nozarēm. Brīvprātīgā darba veicēja rokās atrodas kultūras mantojuma saglabāšana. Pat neskatoties uz to ka kultūras vērtības mainās ar laikiem, taču sabiedrība ieinteresēta to saglabāt. Kultūra ir daļa no sabiedrības identitātes un to cenšas nodot no paaudzes uz paaudzi. Tā vērtība nav tikai Latvijas iedzīvotājiem, bet arī parāda citām valstīm un tās pārstāvjiem cik unikāla ir mūsu sabiedrība un mūsu valsts.

Svarīgi atzīmēt, ka kultūrā strādā cilvēki ar māksliniecisko motivāciju, tiem rokās ir galvenais ierocis - radošums, kas var veidot neredzamo saikni starp kultūru un potenciālo klientu. Kopš 2011.gada Latvijā pieaug kultūras darbinieku atalgojums, taču svarīgi piebilsts, ka tas ir tik un tā samēra neliels, līdz ar to darbs kultūrā nav saistīts ar finansiālo motivāciju. Autoresprāt, pat līdz šim pastāv viedoklis, ka māksliniekam vajadzētu būt izsalkušam. Tieši tādēļ kultūras nozarē ir nepieciešams piesaistīt brīvprātīgā darba veicējus. Lai mazinātu kultūras darbiniekiem slodzi, jo zināms, ka kultūras darbiniekam ir ļoti daudz pienākumu, un lielākais uz ko tiek tērēts darba laiks, ir vesela kaudze ar saistošiem dokumentiem, atļaujām un iesniegumiem. Tas atņem daudz laika un enerģijas un pašiem kultūras darbiniekiem var zust motivācija. Autoresprāt, lai glābtu situāciju šī vieta ir atbilstoša tieši brīvprātīga darba veicējiem. Statistiskie dati runā vairāk, par vārdiem.

Kā svarīgākās jomas, kurās brīvprātīgo darbs varētu sniegt vislielāko ieguldījumu, Latvijas iedzīvotāji nosauc:

- ✓ veselības aprūpe — 27% (Eiropas Savienībā vidēji 24%);
- ✓ solidaritāte un humanitārā palīdzība — 20% (Eiropas Savienībā vidēji 34%);
- ✓ vide — 19% (Eiropas Savienībā vidēji 18%);
- ✓ izglītība un apmācība — 17% (Eiropas Savienībā vidēji 14%);
- ✓ kultūra — 13% (Eiropas Savienībā vidēji 11%) (Dimanta & Indriksons, 2007).

Pēc šiem datiem, ir redzams, ka brīvprātīgie salīdzinoši maz veic darbības kultūras nozarē, taču kā ir zināms, tieši kultūras nozarē cilvēki un viņu intelektuālais darbs ir svarīgākais resurss.

Lai saprastu brīvprātīgā darba veicēja lomu kultūras nozarē, nepieciešams iepazīties ar kultūras patēriņa attīstību.

Kultūras ministrija publicējusi jaunāko pētījumu «Kultūras patēriņa un līdzdalības ietekme», ko izstrādājusi biedrība «Culturelab» sadarbībā ar Latvijas Kultūras akadēmiju un pētījumu centru «SKDS». Tajā analizētas kultūras patēriņa un auditorijas izmaiņas pēdējo gadu laikā, kā arī iezīmēti nākotnes izaicinājumi. Savukārt Nacionālā Kino centra apkopotie aizvadītā gada statistikas dati liecina, ka 2018.gads ir bijis veiksmīgākais gads Latvijas kino vēsturē. Aptaujāti 1040 Latvijas iedzīvotāji, kā arī 651 kultūras pasākumu organizācija.

Latvijā iedzīvotāju īpatsvars, kuri apmeklē kultūras pasākumus un aktivitātes, ir saglabājies nemainīgi augsts arī 2018.gadā un sasniedzis 92%. Trešdaļa aptaujāto gada laikā apmeklē 6 līdz 10 dažādus kultūras pasākumus. Vispopulārākās kultūras aktivitātes Latvijas iedzīvotāju vidū ir pagasta, pilsētas vai novada svētki, kultūras pārraižu skatīšanās televīzijā, pasākumi vietējā kultūras centrā, kā arī kultūrvēsturisku vietu apmeklēšana. Lielākajai daļai auditorijas ir daudzveidīgas kultūras vajadzības, un mazāka daļa ir konkrētai kultūras nozarei lojāla auditorija ar augstu apmeklējuma biežumu. Augsta ir Latvijas iedzīvotāju līdzdalība kultūras aktivitātēs kopā ar nepilngadīgajiem bērniem un mazbērniem — 79% no tiem iedzīvotājiem, kuriem ir šāda vecuma atvases, kopīgi apmeklē kultūras pasākumus. Aptuveni divas trešdaļas iedzīvotāju paši piedalās kultūras un sabiedriskās aktivitātēs (4.att.).



4.att. Latvijas iedzīvotāju kultūras patēriņš (Avots: pētījums «Kultūras patēriņa un līdzdalības ietekme»)

Latvijas iedzīvotāju mobilitāte kultūras patēriņā ir vērtējama kā augsta — aptuveni puse iedzīvotāju kultūras pasākumus apmeklē arī ārpus savas dzīvesvietas: 57% savā reģionā, 40% citā reģionā, 56% valsts galvaspilsētā Rīgā, savukārt 80% iedzīvotāju kultūras pasākumus apmeklē savā pilsētā vai pagastā. Reģionos kultūras pasākumus apmeklē tikpat aktīvi kā pilsētās, taču izteikti retāk auditoriju piesaista profesionālā māksla. Pētījumā noskaidrots, ka tikai 23% aptaujāto pasākumu norisi tālu no dzīves vietas min kā barjeru kultūras patēriņam. Reģionālās koncertzāles piesaista arvien lielāku auditoriju, kļūstot par kultūras un sabiedriskās dzīves magnētiem (Laķe, 2018).



5. att. Latvijas iedzīvotāju kultūras aktivitāte (Avots: pētījumu «Kultūras patēriņa un līdzdalības ietekme»)

Pētījuma dati liecina, ka cilvēki izvēlas kultūru un tās patēriņš strauji pieaug, cilvēki tiecas pēc kultūras. Attēlā nr. 4 ir redzams, ka pieaug apmeklētāju skaits, īpaši pilsētu un novadu svētkos, kultūras centros, muzejos un bibliotēkās. Tajās vietās īpaši vajadzīga sadarbība un atbalsts brīvprātīgā darba veicējiem, jo pašvaldības iestādēm, ierobežotā finansējuma dēļ, trūkst dažādu resursu, tai skaitā, cilvēkresursu. Tas liecina, ka piesaistot tajās organizācijās brīvprātīgos var palīdzēt paaugstināt kultūras pasākumu līmeni. Jebkurā gadījumā, vai kultūras patēriņš pieaudzis vēl vairāk, vai dēļ COVID-19 tas mazliet krities un pielāgosies jaunajām tendencēm, brīvprātīgā darba veicēji, kopā ar kultūras darbiniekiem, var radīt ātrāk un ražīgāk jaunus kultūras produktus.

Savukārt dati, kas apraksta Latvijas iedzīvotāju kultūras aktivitātes (5. att.), liecina par to, ka pieaug apmeklētāju skaits ne tika Rīgā, bet arī citās pilsētās un pagastos, tas liecina par to, ka

brīvprātīgo kustību svarīgi attīstīt tajās vietās, kur līdz šim nebija sadarbības ar brīvprātīgā darba veicējiem. Tās palīdz piesaistīt brīvprātīgā darba veicēju tajās kultūras vietās, kuras ir populāras starp iedzīvotājiem.

Šobrīd, kad sabiedrība cenšas sadzīvot ar jaunajiem ierobežojumiem, kultūras darbiniekam ir nepieciešams strauji izdomāt un izmēģināt citu kultūras formātu, lai tas būtu pievilcīgs, interesants un izglītojošs. Jaunā situācija parādīja cik elastīgi ir kultūras darbinieki, jo vajadzēja pilnībā mainīt darbības principus, apgūt jaunus resursus, un šeit arī ir vajadzīga brīvprātīgā darba veicēja palīdzība, lai visas šīs izmaiņas apgūtu komandā.

“Brīvprātīgo iesaiste notiek kampaņveidīgi – ja ir lieli pasākumi, tad zina, ka vajag piesaistīt brīvprātīgos jauniešus [...]” (Grīntāle & Mauriņa, 2011).

Īpaši nepieciešams veicināt vidējās un senioru paaudzes iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā. Vidējā un senioru paaudze, iesaistoties brīvprātīgajā darbā, spētu sniegt ievērojamu pienesumu sabiedrībai un veicināt dažādus pozitīvus procesus, kā arī gūt gandarījumu. Turklāt, ir daļa šīs vecuma grupas cilvēku, kas labprāt to darītu un vēlētos, taču uzskata brīvprātīgo darbu par jauniešu un skolēnu aktivitātēm, kas lielākoties saistīta tieši ar pieredzes iegūšanu. Tādēļ būtu svarīgi radīt pareizu priekšstatu un informēt, lai informācija sasniegtu ne tikai jauniešu auditoriju, bet arī citus – izvēlēties atbilstošus saziņas līdzekļus un komunikācijas veidus, kā arī veicināt atbilstošu brīvprātīgā darba iespēju nodrošināšanu.

Apkopojot informāciju, vai teikt, ka kultūras nozarē tiek piesaistīti brīvprātīgā darba veicēji, lielāka daļa no tiem ir jaunieši, kuras izpilda nelielus uzdevumus. Par pieaugušajiem brīvprātīgiem, kuri var ar profesionālām kompetencēm palīdzēt kultūras nozarē - to ir ļoti maz un pašvaldības tikai domā veidus, kā piesaistīt tādus cilvēkus. Jauniešu piesaiste kultūras nozarē ir arī ļoti laba un ļauj ekonomēt naudu un cilvēkresursu tajās aktivitātēs, kurās tagad tie piedalās. Taču, ja tiek runāts par augstāku mērķu sasniegšanu, tad pieaugušie brīvprātīgā darba veicēji ir īsta bagātība kultūras nozares attīstībai.

Brīvprātīgā darba veicējus var piesaistīt nometnes organizēšanā, kas bija minēts augstāk, vai kādu izglītojošo pasākumu organizēšanā, un tas nozīmē darboties kultūras jomā. Plaša programma ar aktivitātēm dos sabiedrībai ne tikai jaunas zināšanas, bet arī pozitīvas emocijas un atmiņas, kas ir katra cilvēka personīgā bagātība.

Pat šodien, rakstot šo diplomdarba apakšnodaļu, darba autore saskaras ar informācijas trūkumu. Nav informācijas par brīvprātīgiem kultūras nozarē arī angļu valodas avotos. Vienīgais raksts,

kādu atrada darba autore, ir brīvprātīgie un sporta pasākumi – šī joma saistoša brīvprātīgiem, kuriem interesē sports, kas, iespējams, vairāk ir moderni atkal jauniešu vidū.

Taču no esošas informācijas var secināt, ka brīvprātīgā darba veicējus, it īpaši, kultūras nozarē piesaista pārsvarā tikai tad, kad plānots liels pasākums. Tas apliecina to, ka organizācijas mērķis saistībā ar brīvprātīgiem ir ekonomēt naudu uz tehniskajām lietām, piemēram, biļešu pārbaudes procesā un tamlīdzīgām lietām. Brīvprātīgā darba veicējs kultūras nozarē nav patstāvīga vienība, kas velta savu laiku ikdienas procesiem, kā piemēram, kāda pagasta kultūras nama vadītājas palīgs.

2. SITUĀCIJAS ANALĪZE

2.1 Brīvprātīgais darbs Latvijā

"Brīvprātīgais darbs rada nacionālu raksturu, un tas palīdz kopienām un valstīm dzīvot līdzjūtības, draudzības un uzticības garā." /Braiens O'Konels/ (tikainesakinevienam.lv, 2019)

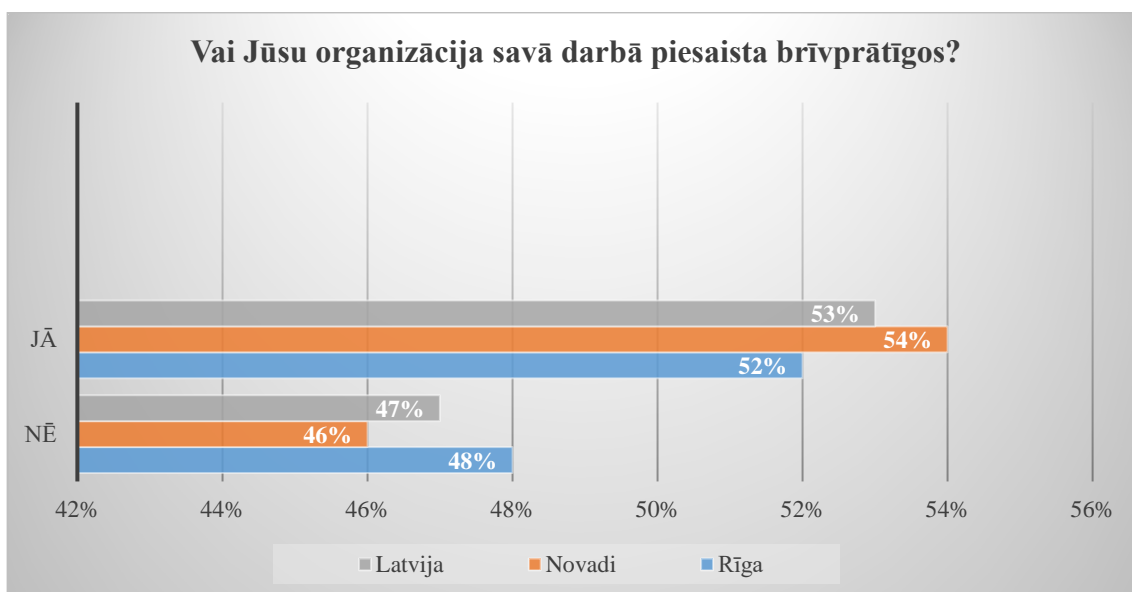
Mērķtiecīgi un organizēti brīvprātīgais darbs Latvijā tiek attīstīts tikai no 1998.gada. Lai gan šajā nozarē patstāvīga uzskaitē netiek veikta un pētījumi ir reti sastopami, ir ļoti maz informācijas par to kādas brīvprātīgā darba pārmaiņas bija Latvijā (Fridrihsone, 2011).

Patīkami atzīt, ka 2011.gads tika pasludināts par Eiropas Brīvprātīgā darba gadu un Latvijā tai skaitā, tas liecina kā starptautiskā mēroga brīvprātīgā darba veikšana kļūst arvien populārāka, brīvprātīgo skaits aizvien pieaug, ka arī pieaug projekti, kuros tie darbojas pēc savas brīvas gribas. (brivpratigie.lv).

Lai kļūtu par brīvprātīgā darba veicēju, nepieciešama vēlēšana veltīt savu laiku citiem, nesaņemot par to finansiālu atbalstu, bet saņemot pretī gandarījumu, pozitīvas emocijas, iespēju uzzināt kaut ko jaunu un iespēju ietekmēt dažādus sabiedrības procesus. Lai kļūtu par brīvprātīgā darba veicēju nav nepieciešamas īpašas spējas un zināšanas. Svarīgi atcerēties, ka jebkurš cilvēks var kļūt par brīvprātīgā darba veicēju, neatkarīgi no viņa izglītības līmeņa, reliģijas, nacionalitātes un galvenais vecuma. Piemēram, Jelgavā ir reģistrēts 72.gadus vecs vīrietis, kurš aktīvi darbojas ar jauniešiem, daloties ar savam prasmēm, un tās viņam ir daudz savā vecumā. Svarīgi atzīmēt, ka šis vīrietis, kā brīvprātīgā darba veicējs, ir īsta bagātība un atklājums, ko darba autore apzinās arī caur savu pieredzi. Strādājot ar riska ģimenēm, lielākā daļa no tām nav pilnas, grūti ieinteresēt pušus kultūras aktivitātēs, jo pušiem vairāk patīk komunicēt ar vīriešiem un darīt vīriešu darbus, taču, lai to īstenotu, nepieciešams vairāk piesaistīt tieši vīriešus brīvprātīgajā darbā.

Brīvprātīgais darbs nav piespiedu darbs, tas ir brīvas gribas darbs. Brīvprātīgais pats var izvēlēties darbības jomu, kas balstās uz viņa interesēm, vēlmēm un darba autores prāt, tajā jomā, kas uzrunā viss vairāk brīvprātīgā darba veicēju. Jo nav jēgas izvēlēties, piemēram sportu, bez īpašas intereses. Ja brīvprātīgajam deg acis darba veikšanas procesā, tad uzticības līmenis sabiedrības acīs tiek palielināts. Ja ir šaubas, saistībā ar darbošanās sfēru, tad mājas lapā www.brivpratigie.lv tiek piedāvāts tests, kur atbildot uz jautājumiem, var saņemt piemērotāko personīgo darbības jomu. Darba autorei tests apliecināja, ka piemērotākā joma ir kultūra un māksla.

Neskatoties uz to, ka NVO sektors un citas organizācijas, izstrādā dažāda veida rokasgrāmatas un platformas, taču pēc pētījumu datiem ir secināms, ka Latvijas NVO izmanto pārāk maz brīvprātīgā darba veicējus savā darbā. Tikai nedaudz vairāk kā 50% NVO savu mērķu īstenošanai piesaista brīvprātīgos. Galvenokārt tas saistīts ar to, ka organizācijas nav definējušas savas vajadzības, kuras varētu apmierināt ar brīvprātīgo darbu (6.att.). Brīvprātīgie bieži tiek uztverti kā tehniska darba darītāji, retāk viņos tiek redzēts nopietns instruments organizācijas attīstībā un mērķu sasniegšanā (Dimanta & Indriksons, 2007).



6.att. Vai Jūsu organizācija savā darbā piesaista brīvprātīgos? (Avots: NVO institūta pētījums)

Pēc aptaujas rezultātiem ir redzams, kā vidēji tikai puse savas organizācijas darbu sekmīgākai veikšanai piesaista brīvprātīgos. Nav būtiskas atšķirības starp Rīgu un reģioniem – Kurzemes, Vidzemes, Latgales un Zemgales organizācijām, galvenokārt tas saistīts ar to, ka organizācijas nav definējušas vajadzības, kuras varētu apmierināt ar brīvprātīgo darbu. Pētījumā laika tika saņemtas 118 organizāciju anketas un veiktas 10 ekspertu intervijas. No aptaujātajām organizācijām 91% ir biedrības un 9% nodibinājumi (Dimanta & Indriksons, 2007).

No aptaujas rezultātiem izriet, kā brīvprātīgā darba veicēji ir, bet organizācijās nav skaidras sadarbības stratēģijas, kas tiktu balstīta uz organizācijas mērķiem.

Svarīgi atzīmēt, ka to, kas darīts ar brīvprātīgā darba veicēja spēkiem, ir reāla nauda, un ieguldījums bija aprēķināts, lai saprastu cik vērtīgs ir ieguldītais spēks. Zemāk ir aprakstīti skaitļi.

2010.gadā kopumā Latvijā brīvprātīgā darba monetārā vērtība bija 82,558 miljoni LVL, kas sastādīja 0,65% no Latvijas iekšzemes kopprodukta. Brīvprātīgajam darbam vismaz vienu

stundu veltīja 435 tūkstoši Latvijas iedzīvotāju un kopā brīvprātīgi tika nostrādātas gandrīz 33 miljoni stundu. Salīdzinot brīvprātīgā darba nozīmi citās valstīs, redzams, ka Latvijas rādītāji nav tie augstākie. Piemēram, Nīderlandē brīvprātīgā darba piensums tautsaimniecībai sastāda 4,13% no iekšzemes kopprodukta. Taču uz citu Austrumeiropas valstu fona, Latvijas rādītāji ir samērā augsti. Piemēram, Čehijā brīvprātīgā darba piensums ekonomikai ir tikai 0,38% no iekšzemes kopprodukta (Pētījums “Brīvprātīgā darba attīstības iespējas Latvijā un tā ieguldījums tautsaimniecībā”, 2011).

No augstāk minētā izriet, ka darbības, lai piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus notiek, ir pat aprēķināts kādu piensumu dod brīvprātīgā darba veicēji, kā arī ir brīvprātīgie, kuri gatavi veltīt savu laiku un zināšanas sabiedrības labā, bet tie netiek izmantoti pilnā apmērā. Dīvaini, brīvprātīgais darbs ir reāls palīginstrumenti, tiem kam ir ierobežots budžets – piemēram pašvaldībās, nevalstiskās organizācijās. Brīvprātīgā darba veicējs iegulda savus spēkus bez atalgojuma, taču tikai piepalīdzēt garderobē, vai pie ieejas pārbaudīt biļetes, taču tas nav tas darbs, kuru gribās darīt nepārtraukti. It īpaši, kā jau minēts, darot brīvprātīgo darbu arī labdarim gribās izmantot savas zināšanas, un paplašināt savas kompetences, lai no darba būtu gandarījums. Kad brīvprātīgiem ir iespēja pildīt nopietnākus pienākumus, piemēram, sponsoru meklēšana, scenārija rakstīšana, pasākumu organizēšana, utt., tad uzreiz jūtas, ka uzticības līmenis pieaug no organizācijas puses un tas norāda, ka tiek novērtēti brīvprātīgā darba veicēji.

Pašvaldībām un NVO vairāk būtu jāattīsta arī cita veida brīvprātīgais darbs, pretstatā tam, kurš pamatā tiek izmantots šobrīd – mehānisks, fizisks, mazkvalificēts darbs – vēršot plašumā intelektuālo brīvprātīgo darbu, piesaistot kvalificētus speciālistus. Nepieciešams brīvprātīgajā darbā iesaistīt dažādākas sabiedrības grupas, veidojot atbilstošus brīvprātīgā darba piedāvājumus, piemēram, senioriem, vidējās paaudzes cilvēkiem, ģimenēm ar bērniem, profesionāļiem utt., tostarp veicināt institūciju/uzņēmumu atbalstītu darbinieku brīvprātīgo darbu (Grīntāle & Mauriņa, 2011).

Svarīgi atzīmēt, ka brīvprātīgais darbs ir atbildība un apziņa no paša brīvprātīgā darba veicēja. Tas nozīme, ja tas ceļš tiek izvēlēts, tad vajag pildīt to atbilstoši, rēķinoties ar laika apjomu, ko prasa šis darbs. Taču brīvprātīgā darba veicējs saņems pretī līdzdarbošanos dažādos projektos, iespēju parādīt savus talantus, iespēju iegūt jaunus kontaktus, iespēju ieraudzīt sabiedrību no cita skatu punkta, baudīt procesu no iekšpuses, iespēju īstenot savas idejas, izpētīt izvēlētais organizācijas specifiku, un tā var minēt daudz piemērus, galvenais, ka katrs brīvprātīgais atradīs sev labāko un kaut ko īpašo, svarīgu tikai viņam.

Brīvprātīgo darbu var veikt nepārstāvēt konkrētu organizāciju, bet var darboties konkrētā organizācijā, ar kuru ir līdzīgi mērķi un uzskati.

Neskatoties uz to, ka brīvprātīgā darba veicējs ir nozīmīgs resurss organizācijai, pēc pētījuma datiem ir redzams, ka izmanto to resursu nepilna apjomā. Neskatoties uz to, ir ļoti veiksmīgi projekti, kur piedalījās brīvprātīgā darba veicēji. Kā piemēru, darba autore min kultūras projektu “Rīga 2014”.

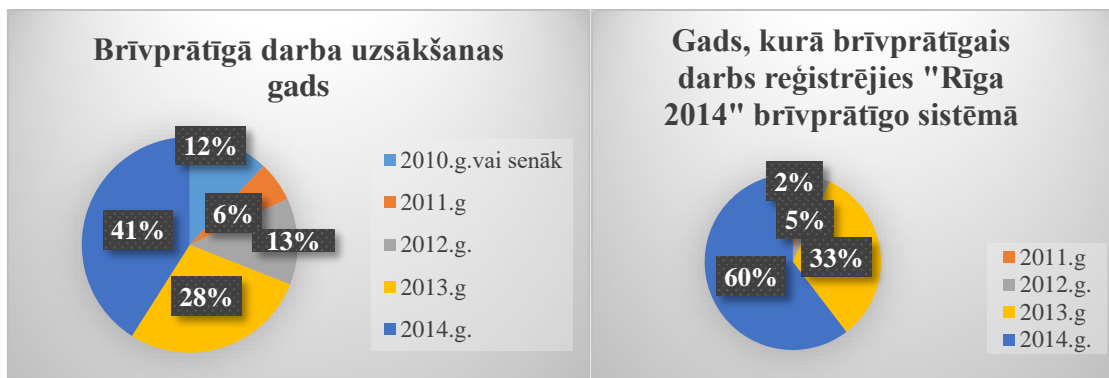
Brīvprātīgais darbs nodibinājumā “Rīga 2014”

Darba ietvaros autore vēlas iepazīstināt ar pētījumu, kas saucās “Brīvprātīgo menedžments kultūras nozarē. Nodibinājuma “Rīga 2014” brīvprātīgo programmas piemērs” ar mērķi novērtēt nodibinājuma „Rīga 2014” brīvprātīgo programmu, tās nozīmi un menedžmentu tajā. Tiek analizēta datu bāze (1448 ieraksti) un aptaujāti 510 brīvprātīgā darba veicēji.

2014.gads bija svarīgs priekš Latvijas Republikas, tādēļ kā Rīga bija izvēlēta par Eiropas kultūras galvaspilsētu. Gadu garumā tika izveidoti dažādi kultūras pasākumi, tai skaitā Eiropas Kino balvas pasniegšanas ceremonija, Pasaules koru olimpiāde, Latvijā dzimušo pasaules mūziķu solokoncertu cikls "Dzimuši Rīgā", vairāku teātra režisoru izrāžu programma “forte forte” un vairākas izstādes. Brīvprātīgā darba veicējiem bija piešķirta svarīga loma visā iepriekš minētajā.

Pēc pētījuma datiem ir tikai 19% brīvprātīgā darba veicēji – vīrieši, tas nozīmē, kā vidēji no 10 brīvprātīgā darba veicējiem, 8 vai 9 būs sievietes dzimuma, attiecīgi 1 vai 2 – vīriešu dzimuma. Kas liecina par to, ka sievietes aktīvāk iesaistās brīvprātīgajā dzīvē (Brīvprātīgo menedžments kultūras Nozarē. Nodibinājuma „Rīga 2014” brīvprātīgo programmas piemērs, 2015).

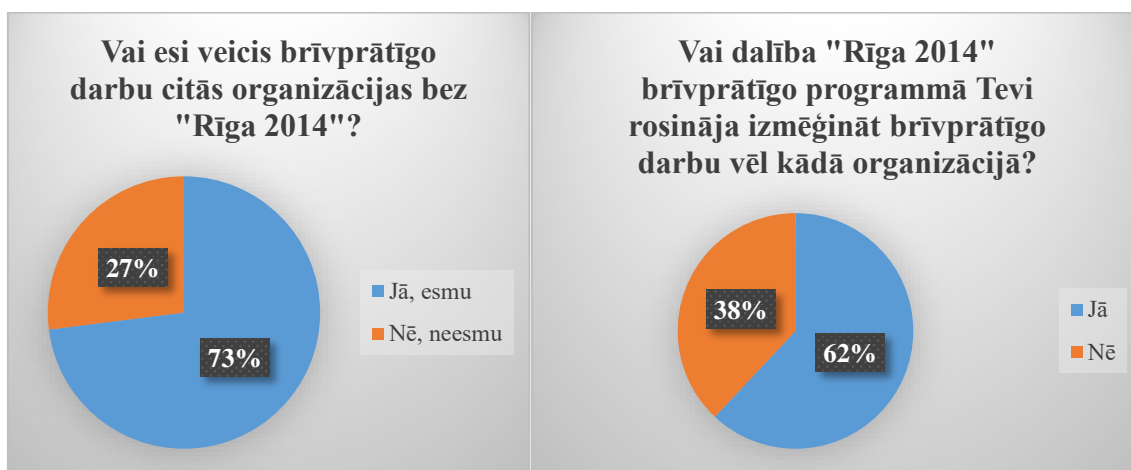
Kā liecina pētījums “Brīvprātīgo menedžments kultūras nozarē. Nodibinājuma “Rīga 2014”, pēc brīvprātīgā darba veicēja vecuma, ir izteikta jauniešu auditorija, pašam jaunākam ir 13 gadu, pašam nopietnākam ir 78 gadi, vidējais brīvprātīgā darba veicēja vecums ir 23 gadi (Tīgere, 2015).



7.att. Par pašu brīvprātīgo darbu veikšanu (Avots: Tīgere, 2015)

12% brīvprātīgie "Rīga 2014" iesaistījās brīvprātīgajā darbā jau ar pieredzi, pats aktīvākais gads no visiem minētajiem - 2014. gads.

Nākamā diagrammā tiek atspoguļots vai piedalīšanās tādā apjomīgā pasākumā kā "Rīga 2014" iedeva impulsu turpināt brīvprātīgo darbību (8.att.).



8.att. "Rīga 2014" brīvprātīgo programmas ietekme (Avots: Tīgere, 2015)

62% brīvprātīgo dalība "Rīga 2014" programmā ir rosinājusi veikt brīvprātīgo darbu vēl kādā organizācijā. Tas nozīmē, ka piesaistot brīvprātīga darba veicējus kādā interesantā pasākumā ir liela varbūtība, ka brīvprātīgā darba veicējs atgriežas vēl, tāpēc galvenais ir motivēt, ieinteresēt un dot izpratni, ka brīvprātīgā darba veicējs ir vajadzīgs kultūras nozarei.

Tie jautājumi, kas bija minēti augstāk un vēl daudz citu jautājumu, palīdzēja izveidot pasākuma "Rīga 2014" brīvprātīgā darba veicēja profilu, ar kuru var iepazīties 1.tabula.

1.tabula “Rīga 2014” brīvprātīgā darba veicēja profils (Avots: Tīgere, 2015)

Sieviete
23 gadi
dzīvo Rīgā
Centrā
pabeigta augstākā izglītība bakalaura līmenī
brīvprātīgo darbu uzsākusi veikt Rīgas –
Eiropas kultūras galvaspilsētas gadā
pedalījusies vairākās misijās
veic brīvprātīgo darbu vēl kādā organizācijā

Tāda profila izveide palīdz labāk orientēties koordinatoriem, izvēloties savā komandā brīvprātīgos. Autore vēlas papildināt, ka tomēr tāda mēroga pasākumos vēlas piedalīties vairāk jaunieši, kuri tiecas uz kaut ko lielu un nozīmīgu, kas veido vēsturi.

Pētījuma laikā brīvprātīgā darba veicējiem bija iespēja padalīties ar savam iespaidiem par “Rīga 2014” , kas pēc teorijas, pozitīvi ietekmē, piesaistot brīvprātīgā darba veicējus.

“Fantastiska organizācija! Tādu vajag. Tiem, kas vēlas darboties kā brīvprātīgie, šāda vieta ir kā mājas.”

“Vēlētos, lai šī kustība aktīvi turpinātos arī turpmāk!”

“Būtu labi attīstīt pieaugušo brīvprātīgo darba iespējas” (Monta Tīgere, 2015).

Tiešam zelta vārdi, svarīgi attīstīt pieaugušo brīvprātīgā darba veicējus, jo tas palīdz sasniegt augstākus mērķus kultūras nozarē.

Monta Tīgere savā pieredzes stāstā, dalījās ar viedokli par brīvprātīgā darba veicējiem, autores prāt, tie vārdi atspoguļo to īsto, par ko nepieciešams padomāt iesaistot brīvprātīgos savā organizācijā. *“...Tostarp jauniešiem tā ir iespēja atrast darbu konkrētā nozarē – zinu, ka tieši kultūras notikumu brīvprātīgie nereti kļūst par algotiem darbiniekiem šajā jomā. Taču, uzsākot*

brīvprātīgo darbu, tas nevar būt pašmērķis. Savukārt otrai pusei, proti, organizācijai, kas uzņem brīvprātīgos, ir jāsaprot, ka brīvprātīgie prasa gan laiku, gan finanšu resursu ieguldījumu. Tas nav bezmaksas darba spēks, pret kuru var izturēties nevērīgi. Brīvprātīgie ir jāapmāca, jāizplāno viņu darbs, jāpaēdina, nereti jāsedz arī transporta izdevumi. Tas nav tā, ka vari satikt brīvprātīgo uz stundu un viņš divas nedēļas tavā labā strādās. Ir svarīgi saprast, ka brīvprātīgie nav “cauruma lāpītāji”, ja nepietika naudas atļauties algotus darbiniekus. Reizēm nepieciešams arī psiholoģisks atbalsts, proti, koordinēt brīvprātīgos ir pilna laika darbs. Koordinatoram ir jāpiemīt labām komunikācijas prasmēm, jo tieši viņš ir tas, kas saved brīvprātīgo kopā ar organizāciju” (brivpratigie.lv, rokasgrāmata, 2018).

M.Tīgere rūpējas par vairāk nekā 600 brīvprātīgajiem Pasaules koru olimpiādē “Rīga 2014” ietvaros, kas darbojas kā koru asistenti. Autores prāt, tas ir liels izaicinājums, kur skaitļi runā vairāk par vārdiem.

Priekš jauniešiem skaidrs ka kultūras joma, vai arī jebkura cita, varētu būt kā pirmais solis tālākajai izglītībai. Taču vēl ir citas brīvprātīgā darba veicēju vecuma grupas, kā būt ar tiem, kuriem jau krietni virs 30 gadiem. Tiem brīvprātīgajiem izvēlētajā jomā varētu būt kā sirdslieta, sapnis, kuru var īstenot tikai caur brīvprātīgo darbu veikšanu. Īpaši svarīgi atzīmēt, ka ļoti daudz cilvēciskās īpašības ir nepieciešamas gandrīz katrā jomā. Organizatora spējas, spējas strādāt stresa situācijās, atbildība, spēja pielāgoties situācijām un risināt tās utt. Piemēram, ir sieviete, kurai ir jurista izglītība, bet viņas vēlme ir piedalīties pasākumu organizēšana. Viņa zina, ka kultūras jomā alga ir krietni mazāka nekā viņai, līdz ar to, viņa izvēlas kļūt par brīvprātīgā darba veicēju, papildīt sapni un izmantot savas profesionālas iemaņas tajā. Autores prāt, vecuma grupās no 25 līdz 40 gadiem, var veikt brīvprātīgo darbu plašāk, atbildīgāk un ar pievienoto vērtību, sniedzot organizācijai savas kompetences mērķu sasniegšanai.

Ir izstrādāts dažādas rokasgrāmatas, kuros uzsvars ir uz jauniešiem. Tiek aprakstīts, kā piesaistīt tos, kādas priekšrocības būs tiem, ja viņi veiks brīvprātīgo darbu. Piemēram, Ints Teterovskis intervijā minēja faktu, ka ārzemēs, kad jaunietis iestājas jebkurā labā augstskolā, jaunajam censonim CV obligāti jābūt ierakstam par sabiedriskā labuma darbu. Šāda prakse attīstīties arī Latvijā (brivpratigie.lv, 2018).

Tas nozīme, ka principā ir interese tikai par jauniešu grupu, taču piesaistot vidēja vecuma cilvēkus un seniorus, ir iespēja, ka tie atnākt kopā ar bērniem vai mazbērniem. Tā ir arī darba autores personīgā pieredze, jo visi brīvprātīgā darba veicēji biedrībā “Caritas” nāk uz pasākumiem ar saviem bērniem, viena brīvprātīgā nāk arī ar vīru, kurš ir vienīgais vīrietis, kas

palīdz arī ar savu spēku un piedalās aktivitātes. Svarīgi apzināt, ko nepieciešams izdarīt, lai piesaistītu vairāk vidēja vecuma brīvprātīgā darba veicējus. Autores prāt, tie cilvēki jau apzinās savas stiprās un vājās puses un kā zināms, sabiedrība noveco un vajag pielāgoties esošajai situācijai.

2.2 Brīvprātīgais darbs Jelgavas biedrībās

Darba autore ir no Jelgavas, bet pēdējos gados dzīvo laukos, netālu no Jelgavas, tomēr ikgadēja piederība Jelgavas pilsētai, liek interesēties par šo pilsētu. Darba ietvaros, autore satikās ar Lindu Voveri, kas ir brīvprātīgā darba veicēju koordinatore Jelgavā. L.Vovere kopā ar brīvprātīgiem Jelgavā sadarbojas ar Jelgavas pašvaldību un Jelgavas Kultūras namu. Brīvprātīgā darba veikšana Jelgavā ir ļoti daudzveidīga un plaša: festivāli, muzeji, dāvanu sagatavošana pensionāriem, kuri dzīvo pansionātā. Pārsvārā brīvprātīgo kustību Jelgavā veido jaunieši.

Pēc Lindas Voveres vārdiem, brivpratigie.lv lapā, sadaļā – Jelgavas pilsēta, šobrīd kopā reģistrējušies 266 brīvprātīgā darba veicēju, no tiem 25 ir vīrieši vecumā virs 18 gadiem. L.Vovere nevar nosaukt kopējo skaitu brīvprātīgā darba veicējus, kas ir reģistrēti mājas lapā brivpratigie.lv. Katrs reģiona pārstāvis redz tikai savu pilsētu un Rīgā redz kopējo skaitu, tā darba autorei paskaidroja L.Vovere.

Autores prāt, publicējot brīvprātīgā darba veicēju skaitu, kas tiek nodarbināti dažādās pilsētās un reģionos var pozitīvi ietekmēt, gan sabiedrības informētību, gan piesaistot jaunus brīvprātīgos. Tas ir līdzīgi kā ar iedvesmas stāstiem, kad cilvēks var ieraudzīt cik daudz brīvprātīgo ir Jelgavā, vai citā pilsētā, viņam var rasties vēlēsšanās būt daļai no tiem.

Darba autore uzrakstīja vēstules visiem pārējiem reģionu pārstāvjiem, atbildi saņemot tikai no Daugavpils pilsētas, neieskaitot Jelgavu, kas minēta iepriekš. Ļoti zema atsaucība pat starp koordinatoriem, kas vistiešāk darbojas ar brīvprātīgā darba veicējiem. Tā situācija, darba autore prāt, norāda uz zemu pozicionēšanu, un ja atgriežas pie teorijas, koordinatoriem jābūt pašiem motivētākajiem. Jācenšas informēt sabiedrību par brīvprātīgā darba veicējiem, atgādināt par sevi ar aktīvo darbību sabiedrības labā un protams, rādīt to darbību mājas lapā, sociālajos tīklos utt.

Šodien gandrīz katram uzņēmumam, kustībai vai organizācijai izveidots profils vai grupa sociālajos tīklos, kā pieņemsim Jelgavā brīvprātīgiem – *Brīvprātīgie Jelgavā*, taču tā grupa ļoti reti tiek papildināta ar jaunumiem un kādiem notikumiem. Darba autore palūdza ievietot saiti ar savu aptaujas anketu grupā *Brīvprātīgie Jelgavā* un noreagēja tikai 2 cilvēki, kaut no 266

brīvprātīgiem lielāka daļa ir jaunieši, kuri pavadā daudz laika sociālajos tīklos. Tas ir ļoti bēdīgs atklājums, jo darba autores prāt, sociālie tīkli ir bezmaksas instruments, un ar to palīdzību var popularizēt brīvprātīgā darba veikšanu ne tikai savas pilsētas un valsts līmeni, bet arī starptautiskā mērogā, vienkārši stāstot par savu brīvprātīgo darbību, rādot bildes, iepazīstinot ar brīvprātīgiem. Var, piemēram, sarīkot kādu interesanto “challenge” (izaicinājumu), kas ir moderns vārds jauniešu vidū, starp visiem reģioniem, kuros darbojas brīvprātīgie. Tas ir veids, kā radoši paradīt sevi, kā piemēru minot Jeruzalemes dejas, kas pārņēma ne tikai pilsētas savā starpā, bet piedalījās arī dažādi uzņēmumi – lidosta, Domina veikals, Maxima veikals utt. Nav zinām par citiem, bet darba autorei tā ideja ļoti patīk un tematiku var izvēlēties jebkādu, galvenais lai ir pozitīvi, ar dvēseli, un ar dzirksti. Un tieši to darbu var uzticēt brīvprātīgā darba veicējiem, kuriem labi padodas rakstīt par dažādam aktuālām tēmām, tiem kuriem patīk fotografēt un apstrādāt tās, tiem kuriem patīk filmēt un montēt, šīs iemaņas īpaši attīstītas jauniešu vidū un tas atļautu ekonomēt laiku koordinatoram, un dotu papildu motivēšanu, jo kad cilvēks vienkārši pilda savus pienākumus brīvprātīgi tas ir viens, bet kad viņu darbību tiek arī vizualizēta, tad darbībai palielinās pievienotā vērtība, un brīvprātīgais jūt piederību organizācijai un lepnumu par savu brīvprātīgo darba veikšanu. Autore prāt, popularizēšana, kā arī piesaiste un motivācija, tas nav viena kaut kāda darbība, tas ir veselu darbību kopums, katrs etaps, jeb darbība ir ļoti svarīga priekš gala rezultāta un tas process ir bezgalīgs.

Svarīgi minēt, kā ļoti grūti noteikt patieso ciparu, kas atspoguļo cik daudz brīvprātīgā darba veicēju ir Latvijā. Tas ir ne tikai tādēļ, ka cilvēki neregistrējas portālā www.brivpratigie.lv, bet arī tie, kas patstāvīgi nodarbojas ar brīvprātīgā darba veikšanu. Darba autore minēs divus piemērus, jo ļoti svarīgi saprast, ka palīdzēt citiem nav grūti.

Pirms diviem gadiem, vietnē *Facebook* parādījās jauna grupa ar nosaukumu “Labo darbu krātuve”. Grupas galvenais mērķis bija atbalstīt cilvēkus, kas nonākuši grūtās dzīves situācijās. Apģērbs, mēbeles, produkti, zāles – tie bija grupas pirmie solīši. Šodien tā grupa piedāvā bezmaksas juridiskos pakalpojumus, uztaisīt nelielu remontu, palīdzēt atrast dzīvokli nomai, produktu vākšanu pensionāriem utt. “Labo darbu krātuves” saraksts nepārtraukti aug un papildinās. Tagad, cik ir zināms darba autorei, tās dalībnieki kārto dokumentus, lai saņemtu labdarības biedrības statusu. Šogad viņi plānoja organizēt pirmo Ziemassvētku eglīti priekš maznodrošinātām ģimenēm, bet diemžēl ierobežojumu dēļ, pasākums ir atcelts. Tas ir labs piemērs, ka var izveidot brīvprātīgo kustību ar vienu mērķi, bet ar gadiem un ar pieredzi, paplašināt tos. Tādu piemēru ir ļoti daudz ne tikai Jelgavā, bet arī citās pilsētās. Protams, ka lielajās Latvijas pilsētās situācija ir labāka, bet nepieciešams izveidot brīvprātīgo kustību tajās

pilsētās, kur ir grūtības ar darbu, ar kultūru, ar bērnu pulciņiem utt. Lai vietējie iedzīvotāji nejustu atstumtību no sabiedrības, no valsts, no brīvprātīgiem. Piemēram, darba autore dzīvo Bērzē. Tas ir neliels ciemats, kurā ir viena bibliotēka, kas darbojas 4 stundas vienu reizi nedēļā. Tas nozīmē, ka lielāko laiku bibliotēkas telpas stāv tukšas, bet uzturēt, apmaksāt un remontēt to vajag. Jā būtu Bērzē izveidota brīvprātīgā darba veicēju kustība, tad tās telpas varētu izmantot dažādām meistarklasēm, dažāda veida saturiskai laika pavadīšanai, gan bērniem, gan pieaugušajiem. Šī gada augusta mēnesī Bērzē atvēra savas durvis Ievas Jurkas keramikas darbnīca, pozitīvs notikums no vienas puses, bet no otras, nodarbība maksā bērniem ir 7 eiro par vienu nodarbības reizi. Salīdzinājumam – Svētē individuāla nodarbība maksā 4,5 euro. Cik daudz Bērzes iedzīvotāju varēs atļauties tādu nodarbību saviem bērniem, autore prāt, paliek atklāts jautājums.

Biedrības Jelgavā, kas darbojas kultūras nozarē

Pēc Lursoft datiem Jelgavā ir ļoti daudz dažādas biedrības. Līdzīgas biedrībai “Caritas” nav, bet katra biedrība ir unikāla un cenšas tiekties pie sava izvēlētā mērķa. Piemēram, biedrība “Tuvu”, palīdz grūtības nonākušām Latvijas ģimenēm, bērniem un vientuļiem cilvēkiem (biedribatuvu.lv). Šogad biedrība “Tuvu” sadarbībā ar NVO Jelgavā organizēja 3 dienu forumu. Forumā piedalījās dažādu vecumu grupu brīvprātīgie un cilvēki, kuriem bija interesanta iespēja rast jaunas idejas, veidot kontaktus un ražīgi pastrādāt.

Tā kā viens no biedrības “Tuvu” mērķiem ir darbs ar jauniešiem, biedrība “Tuvu” rīkoja Jauniešu vakarus, kuros varēja jēgpilni pavadīt laiku. Biedrība “Tuvu”, autore prāt, ir ļoti pozitīvs piemērs. Jāatceras, ka galvenais biedrības “Tuvu” mērķis ir palīdzēt ar mantām, ar mēbelēm, tiem cilvēkiem, kuri šobrīd ir grūti. Tas apliecina, to, ka darbošanās virzieni var būt daudz, galvenais noteikt mērķus un atrast brīvprātīgos, ar kuriem ir līdzīgi mērķi.

Jelgavā 2004.gada 5.maijā tika dibināta biedrība „Jelgavas nacionālo kultūras biedrību asociācija” (JNKBA), kurā tiek apvienotās sekojošas nacionālo kultūru biedrības:

- ✓ Latvijas Poļu Savienības Jelgavas nodaļa;
- ✓ Jelgavas lietuviešu biedrība “Vītis”;
- ✓ Jelgavas krievu biedrība “Istok”;
- ✓ Jelgavas ebreju biedrība;
- ✓ Jelgavas pilsētas un rajona čigānu biedrība “Romanu čačipen”;
- ✓ Jelgavas ukraiņu kultūras centrs “Džerelo”;

- ✓ Jelgavas baltkrievu biedrība “Ļanok” (Jelgavas mazākumtautību nacionālās kultūras biedrības, jelgava.lv)

Ukraiņu kultūras centrs “Džerelo” ļoti aktīvi un daudzpusīgi pavada brīvo laiku ar bērniem, kultūras centrā tiek laipni lūgts katrs bērns, neatkarīgi no viņa tautības. Darba autore saņēma ļoti daudz labas atsauksmēs gan no bērniem, gan no pieaugušajiem.

Krievu biedrība “Istok” ir arī aizņemti ar kultūras pasākumiem, starp Jelgavas iedzīvotājiem īpaši populāri svētki kopā ar biedrību “Istok” ir “Masļeņica” un Ziemassvētku eglīte. Augsta ir viņu aktivitāte sociālajos tīklos, līdz ar to par biedrības darbību tiek dzirdēts un redzēts.

Par pārējam biedrībām, darba autore nav pilnībā informēta, tomēr ir redzams, ka Jelgavā diezgan plaši darbojas dažādas biedrības, un biedrība “Caritas” arī ieņem īpašu vietu jelgavnieku ģimenēs ar bērniem. No tā var secināt, ka biedrības un brīvprātīgā darba veicēji ar savu plašo darbību ienes labumu pilsētnieku dzīvēs. Svarīgi to atzīt un aktīvi piesaistīt jaunus un motivētus brīvprātīgos, kā arī motivēt esošos, galvenais, autores prāt, to darīt piepildīti un nepārtraukti, nevis tikai “ķeksīša” pēc un īslaicīgi.

Ļoti simboliski, autores prāt, ka Jelgavas pilsētas pašvaldība un Sabiedrības integrācijas pārvalde apbalvo Jelgavas brīvprātīgā darba veicējus, viņu svētku diena, rīkojot pasākumu priekš tiem 5.decembrī. 2019.gadā 5.decembrī, darba autore, arī saņēma savu atzinības rakstu par veikto brīvprātīgo darbību no Ritas Vectirānes rokām – Jelgavas priekšsēdētāja vietiece sociālo lietu, veselības aizsardzības, kultūras, izglītības un sporta jautājumu programmā. Tas liecina, cik svarīgi, kaut vietējā mērogā būt pamanītam un novērtētam.

2.3 Gadījuma analīze biedrībā “Caritas”

Bakalaura darba autore, par prakses vietu izvēlējās biedrību "Caritas", tas nebija nejauši, jo tieši šajā biedrībā veic savu brīvprātīgo darbību sievietes, kam ir vairāk par 18 gadiem un viņas viedoklis par motivēšanas un piesaistes iespējam, darba autoresprāt, ir ļoti vērtīgs. Biedrībā darbojas 4 sievietes. Darbības sākumā, katra no viņām darbojās individuāli ar ģimeni atsevišķi kā asistenti, bet ar laiku esot sapratušas, ka caur pasākumiem un pavadīto laiku kopā ar bērniem var panākt vairāk, kā arī veicināt izpratni par kultūras pasākumu nepieciešamību, tādā veidā izglītojot un pilnveidojot sociālā riska ģimenes.

Biedrības “Caritas” darbības analīze

Biedrība “Caritas” tika dibināta 2010.gadā. Šogad tai ir 10 gadu jubileja, kas darba autores prāt, ir nopietns laiks priekš biedrības.

Uzņēmumu reģistrs definē, kā biedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai sasniegtu statūtos noteikto mērķi, kam nav peļņas gūšanas rakstura (Latvijas Republikas uzņēmumu reģistra mājās lapa).

Nosaukums “Caritas” nozīme mīlestība, laikam tādēļ to vārdu bieži izmanto labdarībā. Jo mīlēt, nozīme dot kaut ko, kas ir vajadzīgs uz šo mirkli.

„*Omnia vincit amor,*” secina Virgīlijs Bucolicā – „*Mīlestība visu uzvar.*”

Un viņš piebilst: „*Et nos cedamus amori*” – „*Arī mēs esam pakļauti mīlestībai*” (katolis.lv, 2014).

Tā arī brīvprātīgā darba veicējiem, autores prāt, pirmais solis labdarībai ir mīlestība pret tuvāko, pavisam nav svarīgi, vai tā ir pret dzīvniekiem, pret dabu, vai pret cilvēkiem, un tikai tālāk ir sekundārie mērķi un tie katram ir atšķirīgi.

Biedrības “Caritas” mērķi ir:

- sekmēt sociālās (sabiedrības) attīstības jautājumu izpēti un praktisku risinājumu izstrādi un ieviešanu, t.sk;
- veicināt sociālās rehabilitācijas un alternatīvo sociālās aprūpes pakalpojumu attīstību;
- veicināt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu integrāciju sabiedrībā (Biedrības “Caritas” statūti).

Jauniešu iniciatīvu un viņu līdzdalības lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē veicināšana šādos veidos:

- nodrošinot iespēju apgūt dzīvei nepieciešamās prasmes, zināšanas un kompetences neformālas izglītības ceļā;
- nodrošinot jauniešiem iespēju lietderīgi izmantot brīvo laiku;
- nodrošinot jauniešiem viņu attīstības vajadzībām atbilstošas informācijas pieejamību;
- atbalstot un veicinot jauniešu iniciatīvas, radot labvēlīgus apstākļus viņu intelektuālajai un radošajai attīstībai (biedrības “Caritas” statūti).

Biedrības “Caritas” mērķi nav primāri saistīti ar kultūru, taču tie kuri nodarbojas ar projektu rakstīšanu un iesniegšanu pašvaldības, fondos utt., zina, ka projektam jāatbilst izvirzītajiem punktiem. Līdz ar to, tiek paņemtas dažādas mērķgrupas, lai paplašinātu iespēju piedalīties dažādos projektos saistītos ar jauniešiem, ar cilvēkiem ar invaliditāti, arī ar ģimenēm ar bērniem

un saņemt finansējumu to īstenošanai. Jo, lai arī ir Jelgavas uzņēmumi, kas atbalsta ar kādu savu produktu vai pakalpojumu, taču projekti ir galvenais finansēšanas avots. Piemēram, veikalu tīkls Maxima, labprāt sniedz palīdzību un nodrošina iespēju iegādāties produktus Maxima veikalos. Biedrībai "Caritas" tas arī ir bijis ļoti vērtīgi, jo pasākumos piedalījās arī bērni un bija iespēja pacienāt viņus, kā arī kopīga tējas dzeršana bija palīdzoša būt atvērtākiem sarunai. Kā jau bija teikts iepriekš, Jelgavas pašvaldība ir palīdzējusi ar nelielām naudas summām, kas bija paredzētas kancelejas precēm. Sponsorus, kas palīdz tieši ar naudu biedrībai neizdodas atrast, līdz ar to biedrības aktivitātes ir atkarīgas no tā, kas ir pieejams.

Kad biedrība "Caritas" uzsāka savu darbību, tad primārais mērķis bija sociāla rehabilitācija, jo vienai biedrības dibinātajai bija meita ar diagnozi - bērnu cerebrālā trieka, lai palīdzētu viņai un citiem bērniem ar veselības problēmām, bija dibināta šī biedrība. Šodien mērķi un virziens ir mazliet cits – jaunieši un sociālā riska grupu ģimenes, darbs ar viņiem caur pasākumiem, kuros viņi ne tikai bauda kultūru, bet arī izglītojas un paplašina savu redzesloku.

Biedrība "Caritas" organizē vidēji 4-5 pasākumus gadā, protams skaits ir atkarīgs no finansējuma. Ir dažādi pasākumi, kas novadīti bez naudas piesaistes, piemēram, izmantot dabas materiālus, vienmēr kaut kas ir palicis pāri no citiem pasākumiem, kas tiek pielāgots aktivitātēm un kas pietrūkst, tad brīvprātīga darba veicēji apmaksā to no saviem līdzekļiem.

Tieši tādēļ biedrības biedriem ir lielas cerības uz atbalstu no Jelgavas novada pašvaldības, jo finansējums atļaus piepildīt iecerētas idejas. Ir plānots izveidot pasākumu ciklu, un pierādīt citiem, ka brīvprātīgā darba veicēji ir dārgums un atklājums tieši pašvaldībām, fondiem, biedrībām.

Savukārt, biedrības biedri saņēma apmācības, ko piedāvāja apgūt Sociālo lietu pārvalde. Pirmais mācību posms bija apmācību kurss "Bērna emocionāla audzināšana", pēc tā pabeigšanas tika piedāvāts otrais posms "Brīvprātīgo darbinieku apmācību programma ar sociālā riska ģimenēm". Tas nozīmē, ka biedrībā "Caritas" savu darbību veic apmācīti brīvprātīgie, kas ir ļoti svarīgi strādājot ar bērniem, jauniešiem, ģimenēs ar bērniem, jo galvenais princips – nedarīt pāri tiem, kurš uzticas tev! (Atsaucoties uz interviju ar biedrības "Caritas" pārstāvjiem).

Apmācības notika 2015.gadā un tā bija pēdējā grupa, kurai tika nodrošinātas apmācības, kā brīvprātīgajiem, pēc tam tādas apmācības vairs netiek organizētas, jo nebija ne pretendentu, ne arī finansējuma. Kopumā tādu apmācību kursi bija divas reizes, pabeidza kopā 15-17 cilvēki, no tiem aktīvi brīvprātīgā darba veicēji ir tikai seši. Vai tas ir slikts vai labs radītājs, grūti spriest.

Autores prāt, ir pozitīvi vērtējams, ka veseli seši brīvprātīgā darba veicēji velta savu laiku, prasmes un emocijas mazaizsargātām grupām.

Turpinājumā darba autore pievērsīs uzmanību PESTEL analīzei, kuru var apskatīt 3.tabulā. PESTEL metodes analīze ir instruments makroekonomiskās vides analīzei, kas kalpo, lai izpētītu reģiona ekonomiskās sistēmas kopumā. PESTEL analīzes rezultātā var izpētīt savu apkārtni, lai redzētu tās stiprās un vājās puses (Newton, 2014).

2. tabula Biedrības “Caritas” PESTEL analīzes matrica (Darba autores apkopojums)

<p style="text-align: center;">Politiskie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - biedrība ir atkarīga no politiskiem lēmumiem, izmaiņām, arī finansēšanas jautājumos; - biedrībai jāatbilst Biedrību likumā un citos normatīvajos aktos noteiktām normām; 	<p style="text-align: center;">Ekonomiskie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - iespēja bezmaksas pavadīt laiku ģimenēm ar bērniem, veicina biedrības atpazīstamību un pasākumu apmeklētību; - ekonomiskā nestabilitāte ietekmē biedrības pasākumu piedāvājumu un palielina riska ģimeņu skaitu;
<p style="text-align: center;">Sociālie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - biedrības tēls sabiedrībā; - zināšanu lomas maiņa sabiedrībā; - informācijas ieguves veidu maiņa sabiedrībā; - brīvā laika pavadīšanas tradīciju maiņa, pielāgošanas tām un pasākumu izveidošana pēc mūsdienu aktualitātēm; 	<p style="text-align: center;">Tehnoloģiskie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehnoloģiju izmantošana interaktīvam informācijas pasniegšanas veidam; - iespēja sazināties ārpus pasākumu laika ar ģimenēm un bērniem, pateicoties tehnoloģijām; - spēja biedrības brīvprātīgiem apgūt jaunās tehnoloģijas, izglītoties;
<p style="text-align: center;">Vides aizsardzības:</p> <ul style="list-style-type: none"> - biedrība pasākumu laikā ievēro vides aizsardzības prasības, izmantojot videi draudzīgus traukus, ka arī izglīto bērnus šādos jautājumos; - pasākumi ārpus telpām ir vienmēr riskanti, jo laika apstākļus nevar paredzēt, un ir jābūt rezerves plānam; 	<p style="text-align: center;">Juridiskie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rakstot projektus stingri jāievēro juridisko pusi, likumus un citus normatīvos aktus utt.; - saņemot finansējumu, nepieciešami laicīgi iesniegt atskaites par apgūto naudu.

Pēc analīzes datiem (2.tabula) ir redzams, ka biedrība ir atkarīga no šiem faktoriem. Tos nepieciešams brīvprātīgā darba veicējiem biedrībā stingri ievērot. Biedrības darbība ļoti atkarīga no finansējuma, ko var saņemt iesniedzot savus projektus. Svarīgi atzīmēt, ka biedrība “Caritas” no 2020.gada augusta līdz 2020.gada septembrim iesniedza finansējuma saņemšanai sešus projektus, taču apstiprināts netika neviens no tiem. Biedrības biedriem ievērojami samazinājās motivācija, jo projektu rakstīšana aizņem daudz brīvprātīgā darba veicēja laiku, kā arī zuda cerības saņemt finansējumu un organizēt pasākumu.

Lai biedrības darbība būtu lietderīga, pozitīva un saprotama, biedrības “Caritas” izveidoja pienākumu tabulu, kam par pamatu ir katra brīvprātīgā darba veicēja unikālās spējas un prasmes (3.tabula). Ar pienākumu noteikšanu un sadalīšanu var izvairīties no konfliktiem, jo katram biedram ir lietas, kas padodas labāk un citas ne tik labi. Katrs brīvprātīgais biedrībā “Caritas” izvēlējās sev darbošanās sfēru.

3.tabula Pienākumu sadalīšanas tabula (Darba autores apkopojums)

Daiga	<ul style="list-style-type: none"> • Meklē svarīgo informāciju, daudz darbojas internetā • Var izdarīt mierīgu, monotonu darbu • Aktīvi iesaista vīru, kurš vienmēr palīdz ar materiāliem un savu spēku • Veselības uztura guru
Egita	<ul style="list-style-type: none"> • Var novadīt dažādas radošas meistarklases • Komunikabla, veido sadarbību ar citam biedrībām un pašvaldībām • Veido biedrības profilu vietnē <i>Facebook</i>
Inga	<ul style="list-style-type: none"> • Atbildīga par dokumentu saturu • Līgumi ir viņas stiprā puse • Izcila supervizore, var veidot sarunas gan ar pieaugušajiem, gan ar bērniem • Vienmēr veido darba plānu ar punktiem • Veido sporta aktivitātes
Oksana	<ul style="list-style-type: none"> • Stipras organizatoriskās prasmes • Veido biedrības profilu <i>instagram.com</i> • Meklē sponsorus un atbalstītājus • Ideju ģenerators • Veido ar kultūra saistītas aktivitātes • Atbildīga par fotografēšanu un fotomateriālu apstrādi

Protams, katrai no biedrības brīvprātīgajām ir savas stiprās puses, bet tikai kopā var sasniegt izvirzītos mērķus.

Svarīgi atzīmēt, ka lai arī biedrība “Caritas” pozitīvi darbojas, tai ir nepieciešams finansējums. Galvenie finansējuma avoti ir Jelgavas pašvaldība, pieteikšanās dažādos projektos. Daudzi Jelgavas uzņēmēji atbalsta biedrības “Caritas” darbību ar precēm vai pakalpojumiem, kas ir ļoti vērtīgs ieguldījums. Savukārt, biedrība “Caritas” cenšas arī atbalstīt tos, kas palīdz biedrībai caur pozicionēšanu savā profilā vietnē *Facebook Iedvesmas Brīvprātīgie* un *Instagram Būsim_kopā*.

Biedrības “Caritas” brīvprātīgā darba veicēju piesaiste kultūras projektos

Biedrība “Caritas” darbojas četri brīvprātīgā darba veicēji, vēl ir trīs valdes locekles. Kultūras pasākumi, ko organizē biedrība ir vietēja mēroga un ir domāti sociālā riska ģimenēm ar bērniem.

Gandrīz katram pasākumam tiek pieaicināti speciālisti, kuri darbojas pasākuma laikā brīvprātīgi, bez atalgojuma. Brīvprātīgā darba veicēji tiek meklēti pārsvarā ar sociālo tīklu palīdzību, kad ir sastādīts kultūras pasākuma plāns, tad kļūst skaidrs kādi speciālisti ir nepieciešami projekta īstenošanai. Ja finansējuma tiem trūkst, tad ir saprotams, ka nepieciešams brīvprātīgā darba veicējs uz konkrēto pasākumu.

Ja analizē definējumu, tad brīvprātīgais darbs ir saturīga brīvā laika pavadīšana sabiedrības labā, tad pieaicinātie speciālisti ir brīvprātīgā darba veicēji biedrības “Caritas” organizēto pasākumu formāta. Tādu cilvēki nav daudz, bet biedrībai “Caritas” ir vismaz divi speciālisti, kas palīdz dažāda veida aktivitātēs. Biedrības “Caritas” brīvprātīgie vienmēr sarūpēja kādas atmiņas dāvanīgas par savu personīgo naudu, lai speciālistam būtu patīkami, atzinums, kā teikts teorijā, ir svarīgs motivēšanas elements.

Stiliste, māksliniece, fitnesa trenere, uztura speciāliste, kino operators, mūziķis – tie ir tikai daļa no tiem cilvēkiem, kuri piekrita piedalīties biedrības “Caritas” organizētajos pasākumos, kā brīvprātīgie. Var nepozicionēt sevi ka brīvprātīgā darba veicējs, bet atsaukties uz lūgumu būt daļai no kāda pasākuma un atbalstīt ar savam spējam un kompetencēm.

Biedrība “Caritas” sarīkoja divas nometnes, 2017.gadā trīs dienu un divu nakšu nometne un 2020.gadā trīs dienu nometne. Nometnē piedalījās aptuveni 80 ģimenes ar bērniem, dažāda vecuma, bija interesanti visiem. Tā bija pirmā biedrības “Caritas” pieredze nometnē ar

nakšņošanu, pirms pasākuma bija daudz baiļu, bet galu galā viss izdevās, saņemot kolosālu pieredzi un ticību saviem spēkiem.

Dēļ nelielā finansējuma un dažādiem nosacījumiem, kādi ir, kad finansējums saņemts no noteiktas pašvaldības, 2020.gadā biedrība “Caritas” organizēja trīs dienu nometni ģimenēm ar bērniem, bija prieks redzēt ne tikai patstāvīgas ģimenes ar bērniem, bet arī jaunas. Protams, ir ļoti negatīvi, ka šīs ģimenes ir sociālā dienesta redzeslokā, bet pozitīvi, ka ģimenes ir gatavas piestrādāt, lai veidotu veselīgas attiecības ar bērniem, un arī atrada laiku kopā būšanai.

Kad tiek plānots pasākums un aktivitātes, brīvprātīgie ļoti piestrādā pie tā, lai būtu maksimāli interesanti ne tikai bērniem, bet arī pieaugušajiem. Pēdējā pasākumā tika praktizēts, ka bērni gatavo pusdienas, kamēr vecākiem bija tikšana ar mākslas psihologu, ar iespēju caur mākslu ieraudzīt savu iekšējo pasauli. Viss izdevās, gan vecāki, gan bērni pozitīvi novērtēja šo pieredzi un iedvesmoja ar to biedrības brīvprātīgos.

Kad nav pietiekama finansējuma, bet ir vēlēšana pavadīt laiku ar ģimenēm un viņu bērniem, tad nepieciešams izdomāt iespējamus risinājumus. Apkārtējie cilvēki var atbalstīt un pievienoties tam. Potenciālais līgums ar Jelgavas novada pašvaldību dotu iespēju sarīkot vairāk pasākumu un piedalīties kultūras projektos, tad biedrībai noteikti būtu vajadzīgs arī paplašināt savu sastāvu.

Svarīgi atzīmēt, ka pirms tā, kad biedrība tika pamanīta Jelgavas novada pašvaldībā, bija veikts 10 gadu ilgs darbs. Pa to laiku ir organizēti vairāk kā 100 pasākumi, tajā skaitā ne tikai, kas saistīts ar kultūru, bet arī tika nodrošinātas arī konsultācijas, piemēram, jurista un ārsta. Vienai daudz bērnu ģimenes mammai bija izārstēti zobi. Otrai daudz bērnu ģimenei bija izremontēts dzīvoklis. Pasākumu klāsts ir bijis liels un daudzveidīgs, bet ar vienu mērķi – atbalstīt, palīdzēt un uzlabot dzīvi tiem, kam ir slikti.

Protams, lai darbotos ir nepieciešama ne tikai nauda, bet arī laba sadarbība. Biedrība “Caritas” cieši sadarbojas ar biedrību “Tuvu”, un atbalsts ir abpusējs, un balstīts uz savstarpējas sadarbības izdevīgumu. Piemēram, biedrībai “Tuvu” bija daudz lielu izmēru vīriešu apavu un viņi informēja biedrību “Caritas”. Biedrība “Caritas” izvietoja informāciju savā profilā un starp ģimenēm, kurus atbalsta biedrība, tiek atrasti jaunie apavu saimnieki (*Iedvesmas Brīvprātīgie*, biedrības “Caritas” profils vietnē *Facebook*).

Jelgavas sabiedrības integrācijas pārvalde piedāvā biedrībai “Caritas” savas telpas, tas ir ļoti vērtīgi un atļaus palielināt pasākumu apmeklētāju skaitu, jo Sociālo lietu pārvaldē telpas nav

lielas. Uzsākot līdzdarbošanos biedrībā “Caritas”, katrs pasākums brīvprātīgajiem bija gan izaicinājuma, gan baiļu pilns, jo radās domas, ka uz pasākumiem neviens neatnāks.

Biedrība “Caritas” vienmēr ir atvērta sadarbībai, galvenais, lai sakrīt sadarbības organizācijām mērķi.

Mūsdienās, kad visa darbība ir atspoguļota sociālajos tīklos, ļoti viegli saprast ar kādiem cilvēkiem, vai organizācijām vēlas sadarboties. Tas ir ļoti svarīgi, lai tas darbības virzieni sakrīt un brīvprātīgie jūtas savā īstajā vietā.

Biedrības “Caritas” pārstāvju viedokļu analīze

Intervijas dalībnieki: Daiga Meirāne, Egita Matulēna un Inga Remerte.

Intervijas mērķis: noskaidrot, vai ir svarīgi piesaistīt un motivēt brīvprātīgā darba veicējus.

Intervija notika elektroniski, intervijas dalībnieki saņēma intervijas pa e-pastu, ērtākā viņiem laikā aizpildīja to un nosūtīja darba autorei. Intervija satur 18 savstarpēji saistītus jautājumus, atbildes bija īsas un konkrētas (sk.2.pielikumu).

Intervijas dalībnieki pārsvarā uz jautājumiem atbildēja vienādi, tas nav brīnums, jo viņas veic brīvprātīgo darbību jau piecus gadus kopā, pa šo laiku daudz reizes bija apspriests, piemēram, vai biedrībai “Caritas” nepieciešams piesaistīt vēl brīvprātīgos. Plānots, ja līgums ar Jelgavas novada pašvaldību dos iespēju vadīt vairāk pasākumu, tad papildresurss būs nepieciešams. Pagaidām biedrības “Caritas” brīvprātīgie tiek galā ar pienākumiem, sadalot tos, kā bija minēts augstāk. Izņēmuma gadījumi, kad uz noteiktām darbībām tiek pieaicināti brīvprātīgie speciālisti pasākuma laikā, piemēram, māksliniece, kas vadīja mākslas nodarbību.

Uz jautājumu “*Kā Jūs piesaistāt jaunus brīvprātīgā darba veicējus?*”, atbildes bija, ka rakstot projektus brīvprātīgā darba apmācībām. Tas nozīmē, ka brīvprātīgais izejot apmācību, var piedalīties apmācībās un palīdzēt menedžēt tās, piemēram, rūpēties par sagatavoto materiālu, veikt atgriezenisko saiti ar dalībniekiem utt.

Uz jautājumu: “*Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp vīriešiem un sievietēm? Kādas?*” Viedokļi atšķiras, piemēram, ka vīrieši ir gatavi veikt brīvprātīgo darbu tikai ar noteikumu, ka viņiem arī būs kāds labums no tā. Savukārt cits viedoklis ir, ka sievietes ir vairāk orientētas uz palīdzības sniegšanu un viņām ir vairāk resursu. Autores prāt, tas ir vēsturisks fakts, kā sievietes loma palīdzēt tam, kam ir sāpīgi, tādēļ arī mūsdienās sievietes labdarībā ir krietni vairāk nekā vīrieši.

Brīvprātīgā darba veicēji kopīgi atzīmē motivācijas nepieciešamību, tas ir svarīgi, lai brīvprātīgais vēlētos turpināt veikt savu darbību. Patīkami saprast, ka motivēt brīvprātīgos, pēc intervijas dalībnieku vārdiem, var ar sarunām, kopējam tikšanās, jo tieši tad var saprast cik pozitīvi vai negatīvi brīvprātīgais novērtē savu darbību noteiktā organizācijā un galvenais faktors, kā tāda veida motivēšana neprasa papildu finansējumu. Sarīkot interesantu tikšanos pie tējas un ar pašu sagatavotiem cepumiem var ikviens.

Uz jautājumu: *“Kā Jūs piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus, ja Jums būtu vairāk laika un finanšu resursu?”*, katrai no biedrības pārstāvjiem bija savs viedoklis saistībā ar šo jautājumu. Daigas un Ingas domas daļēji sakrīt, kā ja būtu finansējums, tad varētu rīkot informatīvos pasākumus un veidot apmācību grupas, pilnveidot potenciālos brīvprātīgos. Inga piedāvā tiem iegūt specifiskas zināšanas un prasmes. Savukārt, Egita piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus caur sociālajiem tīkliem un pateicībām (dāvaniņām, pārsteigumiem, apbalvojumiem). Tas liecina, ka nav nepareizas atbildes, ir dažādas pieejas, un ja runa par potenciāliem brīvprātīgiem, kas ir pirmkārt, cilvēki, un cilvēki dažādi, tad pieejas dažādība atļautu piesaistīt vairāk brīvprātīgā darba veicējus.

Tas ir vērtīgs viedoklis, jo darba ietvaros nepieciešams zināt piesaistīšanas veidus un kā tās, pēc brīvprātīgā darba veicēja domām var ietekmēt potenciālos brīvprātīgos. Autores prāt, tie cilvēki, kuri veic brīvprātīgo darbību var precīzāk atbildēt uz jautājumiem un palīdzēt izprast situāciju.

Uz jautājumu, kas ir galvenais bakalaura darba ietvaros: *“Vai Jums šķiet svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus? Kāpēc?”* Šajā jautājumā arī viedokļi bija dažādi, viena no atbildēm bija, ka svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus, tā dēļ, lai viņi nezaudētu iedvesmu. Autores prāt, brīvprātīgais velta savu laiku un prasmes bez atalgojuma, un tas nozīmē, ka viņu nepieciešams atbalstīt, sniedzot to unikālo labdarības dzirksteli. Egitas viedoklis sakrīt ar Dž.Edeira teoriju, kas nosaka, ka brīvprātīgā darba veicējam pašam ir jābūt skaidrai motivācijai, kāpēc viņš to dara. Grūti motivēt to, kurš neko negrib. Autores prāt, biedrības pārstāvji dalījās ar personīgo pieredzi, kas viņus pašus skar visvairāk. Līdz ar to arī viedokli ir diezgan atšķirīgi. Atbildēs spilgti atspoguļoti dažādi Džona Edeira paustie motivēšanas principi, kuri minēti teorētiskā aprakstā, secinot, ka iekšēji brīvprātīgie ir uz pareizā motivēšanas ceļa.

Intervijas laikā svarīgi bija uzzināt, kāds ir īstais brīvprātīgā darba veicējs. Intervijas dalībnieces domā, kā brīvprātīgais ir morāli nobriedis cilvēks, kurš vēlas savu brīvo laiku veltīt sabiedrības labā. Tas ir, autore prāt, pieauguša brīvprātīgā darba veicēja portrets.

No visa augstāk minētā var secināt, kā biedrības “Caritas” brīvprātīgie produktīvi darbojas ar sociālā riska ģimenēm, piedāvājot viņiem dažāda veida kultūras pasākumus. Uz doto brīdi, viņi tiek galā ar pienākumiem, sadalot tos, tādejādi palīdzot organizēt brīvprātīgo darbu. Plānots brīvprātīgiem no biedrības “Caritas” ir piesaistīt savā komandā brīvprātīgos un viņi zin piesaistīšanas un motivēšanas instrumentus un ar prieku izmantos tos, jo pēc savas pieredzes, zina cik svarīga ir motivēšana brīvprātīgajā darbā.

Paši brīvprātīgie uzsver, ka cilvēkam jābūt pašmotivētam, lai veiktu brīvprātīgo darbu. Taču virzīšana un atbalstīšana ir nepieciešama no organizācijas puses, kuras labā strādā brīvprātīgais. Sakarā ar to, kā brīvprātīgais darbs ir darbs bez atalgojuma, tad nepieciešams piedomāt par motivēšanas sistēmu, piemēram, interesanti pavadīts laiks kopā, kas ir viens no motivēšanas veidiem. Tā vienlaicīgi ir atpūtas iespēja un jauno lietu uzzināšana, jo šādus vakarus var organizēt ar konkrētu tematiku. Radoša pieeja palīdz ne vienkārši padzert kopā tēju, bet arī uzzināt kaut ko jaunu, lai brīvprātīgie ne tikai organizē pasākumus, bet arī pašiem tiek dota iespēja baudīt mākslu un kultūru, piemēram, rotu izgatavošanas meistarklase, vai modernu deju nodarbība. Variānti var būt ļoti daudz, galvenais atskaites punkts ir brīvprātīgā darba veicēja intereses un vēlmes.

Uzmundrināt sevi var ar iedvesmas stāstiem, radot sabiedrībai pozitīvas emocijas. To nepieciešams darīt arī tad, ja mērķis nav brīvprātīgā darba veicēju piesaistīšana, kā piemērs ar “Caritas” biedriem. Bet ar mērķi informēt sabiedrību par biedrības darbību, par biedrības organizētiem pasākumiem, lai pozicionētu brīvprātīgā darba veicēja tēlu, jo statistiskie dati norāda uz to, ka lielākajai daļai no sabiedrības izpratne par brīvprātīgo darbu ir daļēja, bet ko dara brīvprātīgais kultūras nozarē, izpratne ir vēl mazāka. Kad staigā pa ielām, tad var ieraudzīt milzīgus plakātu dēļus, kas aicina palīdzēt dzīvnieku patversmēm, kā arī atzinums, kas veltīts tūkstošiem brīvprātīgo, kas jau ir palīdzējuši ar savu darbību. Tas ir apsveicami, taču pamestais dzīvnieks ir cilvēka darbs un ja sabiedrība veltīs vairāk laika citam cilvēkam, varbūt varēs arī pozitīvāk iedarboties uz viņu un ar to samazināt pamesto dzīvnieku skaitu. Dzīvnieki patversmēs ir sekas, cilvēks ir cēlonis. Brīvprātīgā darba veicējs var ietekmēt procesus, tajā skaitā caur kultūras pasākumiem. Būtiskākais, ir svarīgi atcerēties, ka brīvprātīgajā darbā ir ne tikai iedvesmas stāsti, bet arī grūts darbs un ne katrs var tikt galā ar to.

3. PĒTĪJUMA REZULTĀTI

3.1. Brīvprātīgā darba veicēju anketēšanas analīze

Bakalaura darba ietvaros, lai palīdzētu rast atbildes saistībā ar mūsdienu situāciju par brīvprātīgā darba veicēja motivēšanas un piesaistes iespējām, bija izvēlētas šādas pētījuma metodes – aptaujas anketa un ekspertu intervijas. Lai pareizi sastādītu jautājumus nepieciešams bija rast atbildes teorijā.

Viena no populārākajām datu ieguves metodēm ir aptauja (no angļu valodas questionnaire), jo tas ir samērā lēts un ātrs veids, kā iegūt datus no liela respondentu skaita. Aptauja ir sistemātiska datu vākšana no indivīdiem, uzdodot viņiem jautājumus. Aptaujas biežāk tiek izmantotas kvantitatīvajos pētījumos un ļauj iegūt empīriskas izpētes datus. Aptaujas tiek veidotas, lai iegūtu “lietu pašreizējā stāvokļa momentuzņēmumu” (Mārtinsone, 2011).

Ar aptaujas palīdzību var iegūt lielu datu apjomu no lielas izlases. Vēl viena aptauju priekšrocība ir savākto datu standartizācijas iespējas. Aptaujā pētnieks uzdod vienādus jautājumus visiem pētījuma subjektiem (respondentiem) ar vienādu mērķi. Tomēr aptaujām ir arī vairāki trūkumi: tās ir nedaudz mākslīgas, jo, uzdodot vienādus, iepriekš izstrādātus jautājumus visiem, iespējams, tiek palaistas garām citas daudziem pētāmajiem būtiskas lietas (Mārtinsone, 2011).

Aptaujas var iedalīt pēc aptaujas formas (mutiskās/rakstiskās), pēc distances starp pētnieku un pētāmo (klātienē/neklātienē), aptaujas procedūras (individuālās/grupveida), jautājumu formas (atvērte/slēgtie/daļēji atvērte) un pēc iegūstamās informācijas satura (demogrāfiskā informācija, informācija par pētāmā uzvedību, zināšanām, attieksmēm, nolūkiem vai gaidām (Mārtinsone, 2011).

Darba autore sava bakalaura darba pētījumam izmantoja vienu no kvantitatīvām metodēm - datorizēto anketēšanu. Datorizēti nozīme ērti un ātri, un otrā pusē aizpilda anketu vai interviju ērtākā sev laikā. Papildus tas dod iespēju sasniegt plašāku respondentu skaitu un no dažādām Latvijas vietām. Piemēram, darba autore nosūtīja interviju visiem koordinatoriem no Latvijas dažādiem reģioniem, piemēram, Daugavpils, Olaine, Liepāja, Jēkabpils utt. Tādējādi ekonomējot darba autores naudu un laiku. Anketēšana notika neklātienē, respondenti varēja aizpildīt to rakstiski, darba autore anketā izvēlējās izmantot visas jautājumu formas, ko piedāvāja teorija.

Aptauja par brīvprātīgā darba veicēju piesaisti un motivāciju kultūras nozarē tika veikta no 2020.gada 10.oktobra līdz 11.decembrim un tika izveidota ar www.visidati.lv palīdzību.

Aptaujas sākumā tika iekļauti jautājumi par respondentu profilu – dzimums, vecums un dzīvesvieta. Tālāk sekoja jautājumi, ko izveidoja darba autore par brīvprātīgo darbu. Aptaujas anketa sastāv no 19 jautājumiem, 5 no tiem bija atvērti – respondentiem, tika piedāvāta iespēja padalīties ar savu personīgo viedokli. Slēgtas formas – 5 jautājumi, respondenti izvēlējās no piedāvātiem variantiem sev piemērotāko. Daļēji atvērti bija 9 jautājumi, ja gadījumā respondents neatrada atbildi, kas visprecīzāk atspoguļo patiesību, tad varēja uzrakstīt savu viedokli. Ar visiem anketas jautājumiem var iepazīties 3.pielikumā.

Izveidotā aptaujas anketa tika izvietota darba autores facebook.lv profilā un EKAs kultūras vadītāņu grupā facebook.lv ar nosaukumu “Culture point”. Atsaucība bija ļoti zema, trīs nedēļu laikā atbildēja tikai 44 respondenti. Protams, ka specifiskā tēma ierobežoja, jo darba autorei bija nepieciešami tikai brīvprātīgā darba veicēji. Taču tikai Jelgavā vien ir ap 200 brīvprātīgā darba veicējiem, darba autore sāka meklēt citus veidus, kā atrast respondentus. Darba autore sarakstījās ar NVO pārstāvjiem, tajā skaitā ar Inesi Vaivari, kura izveidoja kustību #paliecmājās. Darba autore turpināja sarakstīties ar brīvprātīgo no kustības voluntieris.lv un vēl daudz citiem cilvēkiem, kuri palīdzēja savākt vajadzīgo respondentu skaitu. Tas bija izaicinājums darba autorei, jo izrādās vairākas brīvprātīgas grupas, kas ir izveidotas vietnē *Facebook* ir ļoti neaktīvas. Piemēram, brīvprātīgie Jelgavā, diezgan reti atjaunoja informāciju profilā, aptuveni reizi mēnesī. Kas liecina par to, ka šis saziņas kanāls nav attīstīts Jelgavas brīvprātīgo vidū.

Svarīga nianse, kad anketa bija ievietota kādā grupā vietnē *Facebook*, darba autore saskarās ar aizvainojumu no vienas lietotājas, kura uzskatīja, ka minētajā anketā ļoti maz uzmanības tika pievērsts dzīvniekiem un viņai tiešām nebija skaidrs ar ko var nodarboties brīvprātīgā darba veicējs kultūras nozarē, tas liecina, ka sabiedrībā trūks informētības ne tikai par brīvprātīgā darba veicēju iespējām, bet arī ar ko nodarbojas esošie brīvprātīgā darba veicēji. Darba autore uzskata, ka visas nozares, kuros ir iesaistīti brīvprātīgā darba veicēji, ir svarīgas un nesalīdzināmas savā starpā, jo mērķis apvieno - mērķis ir palīdzēt. Palīdzēt tam, kuram ir nepieciešama palīdzība, vai tas ir dzīvnieks, bērns, seniors, bēglis, jo visi minēti pelnījuši izpalīdzīgas rokas. Tas nenozīmē, ka organizēt kultūras pasākumus sociālā riska ģimenēm, nav svarīgi. Brīvprātīgā darba veicējs, kā bija noteikts teorijā, palīdz risināt šodienas problēmas sabiedrībā.

Darba autores izveidotajā aptaujā kopā piedalījās 85 respondenti, taču jāuzsver, ka aptauja vēl ir aktīva, un darba autore cer, ka respondentu skaits krietni palielināsies.

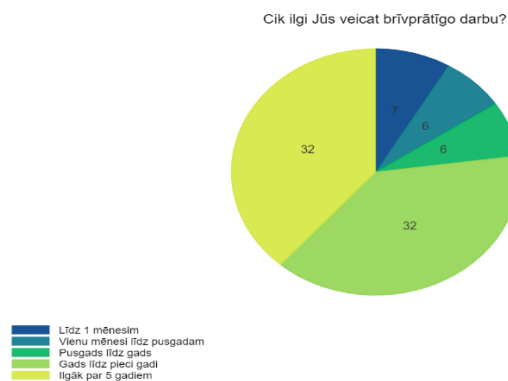
Darba autore apkopojā saņemtās no aptaujas personiskās īpašības un saliekot tos tabulā, izveidoja respondentu profilu, ar kuru var iepazīties zemāk.

4.tabula Respondenta profils (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Respondentu īpašības	Respondentu skaits
Dzimums	Sievietes 80 Vīrieši 5
Vecums	Vidēji ir 35 gadi
Dzīves vieta	Pilsēta 78 Lauki 7
Pašreizējais statuss	Pilna darba slodzes strādnieks 43 Students 21 Pašnodarbinātais 17

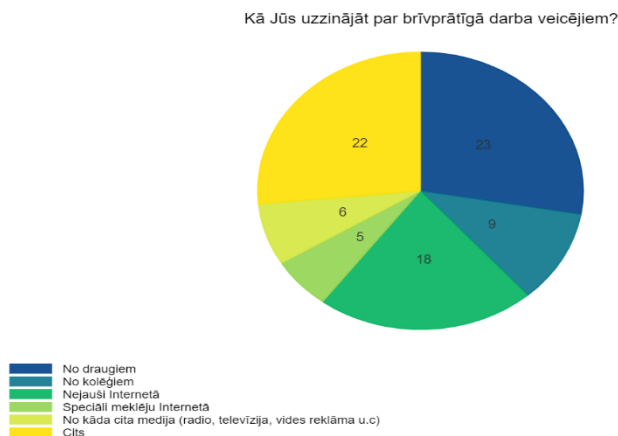
Ir spilgti atspoguļots (4.tab), ka brīvprātīgā darba veicējs ir sieviete, 35 gadu veca, dzīvo pilsētā un strādā pilnu darba slodzi.

Uzdodot pirmo jautājumu, darba autore vēlējas noskaidrot, cik ilgu laiku cilvēks ir brīvprātīgā darba veicējs. 32 respondenti veic brīvprātīgo darbību ilgāk par 5 gadiem un 32 ir brīvprātīgie no gada līdz pieciem, kas ir atspoguļots 9.att.



9.att. Cik ilgi Jūs veicat brīvprātīgo darbu (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Darba autore apskatot 9. attēlā redzamo, secina, ka lielāks respondentu skaits ir veikuši brīvprātīgo darbu jau ilgstoši, tas nozīmē, ka brīvprātīgais darbs ir kā ieradums.

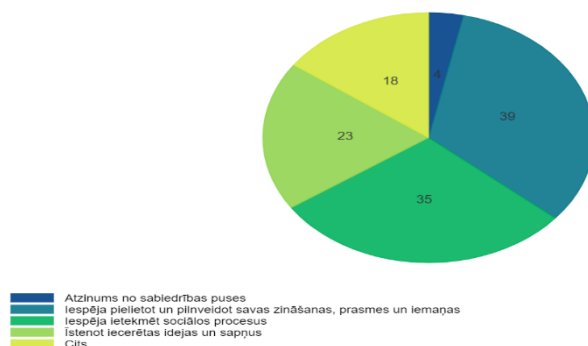


10.att. Kā Jūs uzzinājāt par brīvprātīgā darba veicējiem? (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Vairāk, 23 respondentu atbildējuši, ka uzzināja par brīvprātīgā darba veicējiem no draugiem, 22 respondenti izvēlējās variantu “cits”, atbilžu varianti bija dažādi, bet vairāk respondenti uzzināja par brīvprātīgā darba veikšanu ar NVO palīdzību, vai paši jau strādā ar brīvprātīgajiem un nolēma arī pievienoties (10.att.). Viena atbilde bija ļoti emocionāla, respondente padalījās ar savam emocijām: *“Neatceros īsti kā, jo man bija 14 gadi, bet es nonācu kā brīvprātīgā Jelgavas Bērnu namā un tie bērni. Jā, bija tik ļoti nemīlēti, ka viena meitene uzkārs man rokās un tā arī nenolīda man no klēpja. Mana sirds tika salauzta un es vairs nebiju tas pats cilvēks, kas iepriekš. Visas manas pusaudžu “problēmas” likās tik mazsvarīgas”* (ortogrāfiskas kļūdas tika saglabātas no sākotnēja avota).

Apkopojot atbildes, ir redzams, ka vairāk respondenti atnāca brīvprātīgajā darba pēc draugu iedvesmojošiem stāstiem, kā bija teikts teorijā. Prieecē, ka cilvēkus virza mīlestība, līdzjūtība un iejūtība un tās jūtas ir brīvprātīgā darba veicēja pamatā.

Kas bija svarīgākais, kas Jūs motivēja kļūt par brīvprātīgā darba veicēju?



11.att. Kas bija svarīgākais, kas Jūs motivēja kļūt par brīvprātīgā darba veicēju? (Avots: autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Lielāko daļu respondentu motivē iespēja pielietot un pilnveidot savas zināšanas, prasmes un iemaņas (39 brīvprātīgie), iespēja ietekmēt sociālos procesus aizņem otro pozīciju par brīvprātīgā darba veicēju motivāciju un trešais ir īstenot iecerētās idejas un sapņus, par to liecina 11.att.

Tas liecina par to, ka brīvprātīgā darba veicējs apzinās savu rīcību un atbildību, iekšēji ir motivēti, un gatavi dalīties savās kompetencēs.

Uz jautājumu: “Ja Jūs esat brīvprātīga darba veicējs kultūras nozarē, lūdzu paskaidrojiet, kāpēc?”

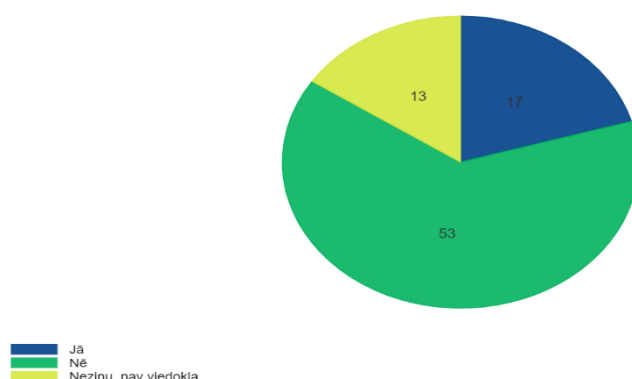
Dažādas atbildes:

- *Iemaņas turpmākajai kultūras nozares darbībā;*
- *Kultūra sākas no indivīda, kāds ir šis indivīds, būs sabiedrība apkārt. Kultūras dzīve vienmēr ir saistījusi un interesējusi. Daru to, kas patīk, vienalga, vai jābrauc pāri Latvijai, lai nokļūtu vietā, kur darbs jāveic, vai turpat savā novadā;*
- *Nepieciešama daudzpusēja pieredze šajā nozarē, tāpēc izmantoju visas iespējas;*
- *Jo vēlējos piedalīties kultūras pasākuma veidošanā, organizēšanā.*

Ir redzams, ka respondenti apzinās savus mērķus veicot brīvprātīgo darbu kultūras nozarē, un lai tā sadarbība būtu ilgtermiņa, jāsakrīt arī ar organizācijas mērķiem, kā to nosaka arī teorija.

Darba autorei bija svarīgi uzzināt par informētību par brīvprātīgo darbu.

Vai Latvijā, Jūsaprāt, ir pietiekoši daudz informācijas par brīvprātīgā darba veicēju iespējam?



12.att. Vai Latvijā, Jūsaprāt, ir pietiekoši daudz informācijas par brīvprātīga darba veicēju iespējam? (Avots: autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Vairums respondentu ar lielu pārsvaru atbildēja negatīvi, kas liecina par informācijas trūkumu, kas autores prāt ir pamatproblēma, kuru jāatrisina. Brīvprātīgie ir, bet viņi pat nezin par savām iespējām.

Bakalaura darba tēma ir par piesaisti un motivāciju, līdz ar to nākamais jautājums, noskaidrot brīvprātīgā darba veicēja domas.

Uz jautājumu: “*Jūsaprāt, kas būtu jādara (valsts pārvaldei, biedrībām, fondiem u.c), lai motivētu un piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus?*” Bija daudz un dažādas atbildes, jo jautājums bija atvērts. Dažādas atbildes:

- *Sniegt sociālās garantijas par periodu, kas nostrādāts par brīvprātīgo. Bezmaksas apmācības reģionos.*
- *Jāinformē par iespēju un jomām kurās nepieciešami brīvprātīgie. Jānodrošina atbalsts (telpas, finanses, speciālisti utt.)*
- *Valsts pārvaldei vajadzētu atbalstīt Fondus un biedrības. Fondam un biedrībām vairāk komunicēt ar cilvēkiem.*

Atbildēs spilgti atspoguļots brīvprātīgā darba veicēju sastopamās problēmas, un atkal informācijas un komunikācijas trūkums.

Uz jautājumu: *Jūsaprāt, kas būtu jādara (valsts pārvaldei, biedrībām, fondiem u.c), lai motivētu un piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus?* Pārsvarā atbildes bija iesaistīt un piesaistīt sabiedrību un būt pašiem fondiem, pašvaldībām un biedrībām ieinteresētiem veidot

komunikāciju ar brīvprātīgā darba veicējiem. Autores prāt, jā mācas strādāt ar brīvprātīgā darba veicējiem, novērtēt to savstarpējo sadarbību.

Darba autore uzskata, ka aptaujas mērķis ir izpildīts, ir uzzināts par brīvprātīga darba veicēju domām, kas ir viņu motivātori veicot, vai otrādi neveicot brīvprātīgo darbību. Ļoti būtisks secinājums, kā lielāka daļa no brīvprātīgā darba veicējiem atzina savu iekšēju motivāciju, un vienīgais ko vēlas, sadarbību ar organizācijām, lai veidotu savstarpēju palīdzību. Prieks atzīst, ka brīvprātīgie saprata savu darbību bez atlīdzības, taču ar lielu prieku pavadītu laiku kompānijā ar citiem brīvprātīgajiem, lai iepazītos, iedvesmotos un veidotu savu īpašu komūnu. Kopumā darba autore uzskata, ka ir jāpiestrādā, lai informētu sabiedrību un kopīgi veidotu pozitīvu brīvprātīgā darba veicēju tēlu.

3.2. Ekspertu interviju analīze

Intervija ir datu vākšanas metode. Tā ir saruna, kur intervētājs uzdod jautājumus vienam vai vairākiem intervējamajiem, lai iegūtu kādu informāciju. Jāņem vērā, ka intervējot pētnieks pats kļūst par pētījuma instrumentu un viņam ir nepieciešamas noteiktas prasmes, lai veicinātu intervējamā uzticību un atklāšanos. Turklāt intervijas zinātniskais stiprums nozīmē ne tik daudz patiesības atklāšanu intervijas laikā, cik sabalansētu intervijas aprakstu un interpretāciju.

Pastāv trīs galvenie interviju iedalījuma kritēriji:

1. pēc intervijas formas jeb strukturētības līmenis – strukturētās, daļēji strukturētās un nestrukturētās jeb atvērtās;
2. pēc distances telpā starp intervējamo un intervētāju – personīgās un attālinātās intervijas (telefonintervijas, intervijas pa e-pastu);
3. pēc intervējamo intervējamo skaita – var iedalīt individuālās un grupas intervijās jeb fokusgrupās.

Lai saglabātu intervijas laikā iegūtos datus, intervijas laikā visbiežāk tiek veikts intervijas audioieraksts, kuram pēc intervijas tiek izveidots transkripts – kvalitatīvu datu transformācija drukātā tekstā. Pētnieka uzdevums ir pārvērst kaut ko, kas ir sadzirdams, par to, kas ir izlasāms (Mārtinsone, 2011).

Pēc teorijas, darba autore izvēlējās daļai ekspertu strukturētās formas interviju, un tā tiek nosūtīta pa e-pastu, lai intervējamās personas varētu izvēlēties ērtāko aizpildīšanas laiku. Intervija ar Montu Tīgeri bija daļēji strukturēta un ar ZOOM platformas palīdzību. Darba autore sagatavoja sarakstu ar jautājumiem un secība netika saglabāta, bet jautājumi tika uzdoti atkarībā

no situācijas. Bija viegli un patīkami runāt par lietām, kas tuvu sirdī gan intervējamai personai, gan intervētājam, tas ir brīvprātīgā darba veicēja motivēšana un piesaiste kultūras nozarē un pozitīvi stāsti, ar kuriem padalījās Monta.

Bakalaura darba ietvaros, darba autore veica intervijas ar dažādiem ekspertiem un sakārtoja tās pa blokiem. Interviju mērķis bija uzzināt viedokļus par motivācijas nepieciešamību, kādas motivācijas un piesaistes iespējas izmanto darbā ar brīvprātīgiem izvēlētie eksperti.

Pirmais bloks ir intervija ar brīvprātīgā darba veicēju koordinatori Lindu Voveri, kura pārstāv brīvprātīgo intereses Jelgavas pilsētā un Artjomu Pučinski, kas ir Daugavpils brīvprātīgo koordinators. Pilnu interviju var izlasīt 4.pielikumā.

Otrais bloks ir intervija ar biedrības pārstāvjiem. Biedrības "Tuvu" valdes locekles Zanes Rautmanes intervijas atbildes skatīt 5.pielikumā. Krievu biedrības "Istok" vadošās speciālistes Snežanas Zenovjevas, intervijas atbildes apskatīšanai 6.pielikumā.

Trešais bloks veltīts Inesei Vaiverei, kas ir brīvprātīgo kustības Paliec mājas valdes locekle. Viņa piedalījās vairākos projektos, ka arī vadītāju lomā pasākumos, 7.pielikumā pilna intervija. Montas Tīģeres viedoklis par motivēšanas iespējam var izlasīt 8.pielikumā. Monta daudzus gadus koordinē brīvprātīgos liela mēroga pasākumos, tādi kā Dziesmu svētki, Rīga 2014, Kino festivāls. Intervijas sadalītas tā dēļ, ka Inese Vaivare aizpildīja to elektroniski, bet ar Montu Tīģeri, darba autore runāja caur ZOOM platformu, ierakstīja un pēc tam tika uzrakstīta intervijas transkripcija.

Brīvprātīga darba reģionālu koordinātoru viedokļa analīze

Bakalaura darba autore rakstīja visiem brīvprātīgo koordinātoriem, kas ir minēti platformā www.brivpratigie.lv, bet atsaucās tikai divi, par ko viņiem ir liels paldies un pateicība. Taču diemžēl, koordinātori no pārējiem pilsētām pat neatbildēja uz darba autores lūgumu palīdzēt izprast esošo situāciju ne tikai lielajās pilsētās, bet arī novados, kas ir būtisks šajā jautājumā. Autore prāt, koordinātoru neatsaucība liecina par to, ka nav intereses pozicionēt savu darbību.

Intervijas mērķis bija uzzināt vai koordinātori, kas strādā ar brīvprātīgā darba veicējiem motivē viņus, vai tas ir nepieciešams pasākums, vai arī var iztikt bez tā. Interviju veids – individuālās, daļēji strukturētas intervijas.

Diemžēl dēļ ierobežojumiem intervijas tika veiktas elektroniski, vienu reizi darba autore satikās ar Lindu Voveri personīgi, koordinātorē uzdāvināja jaunu rokasgrāmatu, kaut mājas lapā www.brivpratigie.lv rakstīts, ka to var saņemt ikkatrs, kurš vēlas, katrā NVA filiālē. Darba

autore aizgāja uz Jelgavas filiāli, ar mērķi saprast cik NVA darbinieki ir informēti par tādu opciju. Izrādās, ka rokasgrāmatas uz vietas nav, neviens nezina kā tā izskatījās, darbinieki paskaidroja, ka netiek informēti par to un viņiem pašiem ir daudz pienākumu, kas arī liecina par zemu ieinteresētību. Taču tieši NVA ir platformas www.brivpratigie.lv izstrādātājs. Organizācijā nav vienotas stratēģijas par platformas darbību un visiem ar to saistītajiem resursiem, kā piemēram, rokasgrāmata, līdz ar to darbinieki nepazīn par organizācijas mērķiem. Darba autore saprot, ka par brīvprātīgo platformu atbild noteikti darbinieki, piemēram brīvprātīgo reģionu koordinatori, taču informēt visus darbiniekus par galvenajām vadlīnijām ir nepieciešams. Jo ikkatrs organizācijas darbinieks pārstāv organizācijas kopējo tēlu.

Ar Artjomu Pučinski intervija notika elektroniski, bet saziņas kanāls ar koordinators bija vietne *Facebook*, ja darba autorei bija radušies jautājumi vai neskaidrības, Artjoms bija pretimnākošs.

Intervija sastāv no 18 vienādiem priekš intervētajiem jautājumiem. Interesanti bija analizēt, kā redz vienu situāciju divi koordinatori, kas darbojas dažādās pilsētās. Vai viņu redzējums sakrīt. Daļa no jautājumiem ir par koordinators darbu ar brīvprātīgiem, daļa – kas pietrūkst, lai piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus, un kas ir uzlabojams, pēc koordinators domām.

Svarīgi atzīmēt, ka abiem koordinators ieņemamais amats ir saistīts ar jauniešiem, Lindai tā ir – Jelgavas pilsētas pašvaldības administrācijas Sabiedrības integrācijas pārvaldes jaunatnes lietu speciāliste, Artjomam - vecākais jaunatnes lietu speciālists. No tā var secināt, kā visa viņu darbība ir orientēta uz jauniešiem.

Gan Jelgavā, gan Daugavpilī ir gandrīz vienāds reģistrēto brīvprātīgo skaits, Jelgavā tie ir 266, no tiem ap 30 ir brīvprātīgā darba veicēji, kuri piedalās gandrīz katra pasākumā. Daugavpilī – 265, no tiem aktīvi brīvprātīgā darba veicēji ir 49. Tie dati nav pieejami, ar tiem padalījās koordinatori. Taču no tā var secināt, ka reģistrācija brīvprātīgo platformā dot tikai skaitļus, bet reāli strādājošo brīvprātīgo ir krietni mazāk.

Lindas Voveres ieinteresētību varēja izjust, viņa centās atbildēt plaši, detalizēti. Motivēts koordinators. Artjoms atbildēja tieši uz jautājumu, īsi un konkrēti, kas atbilst vīriešu būtībai.

Brīvprātīgā darba veicēju piesaistīšanas iespējas, L.Vovere nosauca – sociālie tīkli un izveidotā grupa. Taču, kā jau darba autore minēja iepriekš, šī lapa nav aktīva, tā neatspoguļo visas darbības, ko veica brīvprātīgie pēc Lindas vārdiem. Darba autore uzskata, ka brīvprātīgie Jelgavā ir ļoti aktīvi, jo tiešam gan kultūras dzīve, gan sports ir plaši attīstīts tajā pilsētā. Autore, uzskata, ka nepieciešami vairāk laika veltīt profila *Brīvprātīgie Jelgavā* pilnveidošanai un

sistemātiski atjaunot aktuālo informāciju, jo tie ir pieredzes stāsti, kas pozitīvi ietekmē Latvijas iedzīvotājus.

Jautājums par brīvprātīgā darba veicēju pienākumiem, deva izpratni, ka tiem vairāk nepieciešama tehniskā palīdzība pasākuma laikā, piemēram, darbs reģistrācijā, palīdzība atrast vietu koncerta laikā, organizēt apmeklētāju plūsmu festivālos, muzejos utt. Abu koordinātoru atbildes bija vienādas. Autore prāt, piesaistīt pieaugušos brīvprātīgā darba veicējus būs grūti, jo viņi grib dalīties ar savām kompetencēm, kas bija secināms no aptaujas rezultātiem.

Linda uzskata, ka brīvprātīgais darbs īpaši interesants priekš tiem cilvēkiem, kuri nesen pārcēlušies uz dzīvi Jelgavā, jo brīvprātīgais darbs ir viens no veidiem, kā izveidot draugu attiecībās, ka arī iepazīties ar pilsētas sabiedrisko dzīvi. Arī Artjoms uzskata, ka pieaugušie brīvprātīgie velta savu laiku labdarībai, lai paplašinātu draugu un redzes lokus. Autore prāt, tas ir tikai viens no iemesliem, tas nav galvenais.

Katrs koordinātors sava pilsētā cenšas motivēt brīvprātīgos, ar kopējo laika pavadīšanu, ar balvām un pateicībām.

Linda Vovere uz jautājumu, ja būtu vairāk finansiālas iespējas, kas būtu darāms, lai piesaistītu brīvprātīgos. Atbilde bija viennozīmīgi, laba sociāla reklāma, darba autore pilnīgi piekrīt tam, vienīgi, autore prāt, tam nevajag daudz līdzekļu. Jaunieši šodien labi izprot tehniku, ļoti daudz filmē un fotografē un viņiem ir daudz ideju. To, autore prāt, vajag pareizi noformulēt, saprast, kam var uzticēt šo projektu un atbalstīt ar labiem vārdiem savu komandu. Iemācīties uzticēties brīvprātīgā darba veicējiem, tad viņiem būs gandarījums un lepnums par paveikto darbu.

Pabeigt šo analīzi, darba autore vēlas ar pēdējo jautājumu. Darba autore palūdza aprakstīt ideālo brīvprātīgā darba veicēju. Artjoma vārdi bija sekojoši: *“Katrs brīvprātīgais ir ideāls. Galvenais, lai brīvprātīgā darba organizators prastu atrast pieeju un varētu organizēt darbu tā, lai ieguvēji būtu gan brīvprātīgā darba organizators, gan veicējs. Brīvprātīgais darbs var būt kā instruments, lai palīdzētu atgriezt cilvēku uz pareizā ceļa”*.

No tā izriet, ka nav sliktu brīvprātīgā darba veicēju, ir neveiksmīga pieeja pie viņiem. Tas nozīmē, ka koordinātors nevarēja atrast viņu iekšējo dzinuli, kas palīdzētu viņiem izpausties kā brīvprātīgā darba veicējiem. Tas nenozīmē arī, ka koordinātors ir slikts, kaut teorijā bija teikts ka nepieciešami pareizi izvēlēties koordinātoru. Tas var būt, kā koordinātoram pašam ir tik daudz pienākumu, ka pietrūkst laika pilnvērtīgi darboties ar brīvprātīgā darba veicējiem.

Jautājumos par piesaistīšanu un motivāciju viedoklis koordinatoriem sakrīt, tas ir pozitīvi. No visa augstāk minētā var secināt, kā brīvprātīgie Jelgavā ir, kā arī Daugavpilī. Mazākā daļa no tiem produktīvi darbojas festivālos, sacensībās, muzejos, sadarbībā ar Jelgavas pašvaldību un Jelgavas kultūras namu, pārsvarā te ir jaunieši.

Jelgavas biedrību pārstāvju analīze

Kā jau bija minēts 2 nodaļā, Jelgavā aktīvi darbojas daudz biedrības. Biedrības “Tuvu” un “Istor” tajā skaitā. Katrai biedrībai ir savi unikāli mērķi, līdz ar to darba autorei bija interesanti uzzināt Zanes un Snežanas viedokļus par brīvprātīgā darba veicēju motivācijas principiem un piesaistes iespējam.

Biedrības aktīvi darbojas dažāda veida pasākumu organizēšanā un vadīšanā. Biedrības “Istok” galvenais mērķis ir popularizēt krievu kultūru. Biedrības “Tuvu” galvenais mērķis atbalstīt tos kam nepieciešama palīdzība, taču ar gadiem tie paplašināja savas vadlīnijas un tagad pasākumi aizņem daļu no biedrības darbības.

Būtiski atzīmēt, ka abas biedrības nebaidās uzticēt dažāda veida pienākumus pasākumu organizēšanā, nevis vienveidīgus, bet arī nopietnus. Pēc Zanes vārdiem, jauniešu nometnēs brīvprātīgie ir neatņemama sastāvdaļa pie nometnes izveides un realizēšanas. Tas ir svarīgs moments un atspoguļo ka brīvprātīgā darba veicēju ieguldījums tiek novērtēts.

Abas sievietes apzinās, ka motivēt brīvprātīgā darba veicējus ir svarīgi. It īpaši, pēc Zanes vārdiem, nav šķēršļu tam, vienkārši mērķtiecīgi to jādara. Savukārt Snežana nosauca laika trūkumu, kā galveno grūtību motivēšanas ceļā. Darba autorei prieks atzīst, ka finansējums nav šķērslis motivēt brīvprātīgos, un vienkārši vajag atzīt, ka tas palīdz sasniegt organizācijas mērķus un atbalstīt brīvprātīgos, vienkārši sistemātiski motivēt tos.

Motivēšana biedrībā “Tuvu” pēc Zanes vārdiem nozīmē – laba attieksme pret brīvprātīgā darba veicējiem, atzinīgi vārdi, kā arī nelielas dāvanīņas. Kā arī pieredzes stāsti, izdales materiāli, un stāsts “draugs stāsta draugam”. Viss no iepriekš minētā ir motivēšanas sistēmas svarīga sastāvdaļa.

Uz jautājumu: *“Vai Jums ir patstāvīgie brīvprātīgā darba veicēji?”* Svarīgi uzsvērt, ka biedrībai “Tuvu” ir tādi vairāki, kas palīdz kopš biedrības pirmsākumiem. Biedrībā “Istok” pieredze liecina, ka jaunieši bieži mainās, bet pieaugušie ir vairāk patstāvīgi.

Būtiski atzīst, ka Snežanas mērķis ir izveidot Jelgavas brīvprātīgo kustību. Varbūt darba autorei būs vieta tajā, ja sakrītīs personīgie mērķi ar organizācijas mērķiem.

Darba autore palūdza uzzīmēt ideāla brīvprātīgā darba veicēja portretu.

Viens no viedokļiem ir, ka tas ir nesavtīgs, otra cilvēka vajadzības liek augstāk par savējām, ir iejūtīgs un līdzjūtīgs. Taču otrās biedrības pārstāvju viedoklis ir, ka tas ir cilvēks ar labām komunikācijas spējām un vēlmi strādāt, esot arī ārpus darba un ģimenes. Ideāli, ja var iesaistīt arī ģimenes locekļus.

Pēdējais jautājums bija šāds: *“Vai Jūs varētu nosaukt kādu labas prakses piemēru darbam ar pieaugušajiem brīvprātīgajiem Latvijā vai ārzemes?”*

Zane atbildēja: *Inčukalna invalīdu biedrība ir brīnišķīgs piemērs pieaugušo brīvprātīgajam darbam Latvijā. Šeit cilvēki nāk dot un saņemt pozitīvās emocijas un svin dzīvi, kas gan var būt vēl labāks...*

Snežana atbildēja: Jelgavā – *Mārtiņš Ziebergs (pazudušo cilvēku meklēšana, raidījums “Ždi menja”*.

Patīkami atzīt, ka intervējamās personas seko līdzī brīvprātīgajiem un biedrībām, kas liecina, ka šī sfēra interesē viņus un viņi grib būt lietas kursā.

Latvijas mēroga projektu brīvprātīgo vadītāju analīze

Inese Vaivere

Svarīgi atzīmēt, ka Inese strādā vairākas organizācijas. Forus International padome, Latvijas Pilsoniskās alianses padomes priekšsēdētāja, LAPAS direktore un kustības Paliec mājās valdes locekle.

I. Vaivere ar brīvprātīgā darba veicējiem sadarbojas kustībā Paliec mājās, un piesaista jaunus ar mediju palīdzību un sociāliem tīkliem. Autores prāt, to var darīt, ja kustība ir atpazīstamāka sabiedrībā un sociālajos tīklos tai ir daudz sekotāju. COVID-19 laikā kustība ātri pārorganizējās un turpināja darboties kad ierobežojumi tika atcelti, tas ir ļoti labs piemērs.

Uz jautājumu vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp jauniešiem un pieaugušajiem Inese domā, atšķirības ir starp cilvēkiem – atbildība, iniciatīva, spēja paveikt līdz galam. Starp vecuma grupām nav atšķirības.

Ineses viedoklis par motivācijas nepieciešamību ir viennozīmīgs. Motivēšana veido ilgtspējīgāku un izturēt spējīgāku sabiedrību. Pati sabiedrība var ar daudz ko tikt galā, negaidot uz valsti, neesot tikai patērētāji. Autores prāt, tā tiešām ir taisnība un ikviens var darīt kaut ko labu un veidot tādu pasauli, kurā gribās dzīvot, priecāties, strādāt.

Jautājums: *Kādas ir grūtības vai šķērslī pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju motivēšanā?*

Sanāca tā, ka organizācijas nemāk komunicēt konstruktīvi, neveido dažādus iesaistes veidus – arī mazi darbi, kaut viens – ir derīgi. Bet tas viss prasa menedžmenta resursu, kurš organizācijām bieži nav.

Autore piekrīt Ineses viedoklim, tiešam liekas nevajadzīgi tērēt resursus uz brīvprātīgā darba veicēju motivēšanu, kaut ieguldījums, ko nes ar savu darbību brīvprātīgais, ir aprēķināts.

Arī interesanti, ko nozīme ideālais brīvprātīgā darba veicējs ar Ineses acīm.

Atbildība ir pats galvenais, jo bieži cilvēki kaut ko uzņemas impulsa vadīti, bet nepaveic līdz galam. Labāk izdarīt pavisam mazu darbiņu, bet izdarīt. Arī iniciatīva. Cilvēki mēdz gaidīt, kad iesaistīs, motivēs, bet vienkārši pašam vajag izdarīt to darbiņu, ko ierauga, kaut vai paceļot parkā pudeli.

Tas tiešam ir svarīgi, apzināties un iekšēji būt pašam motivētam. Tas kā ar ugunsgrūdu, lai viņš nenodzistu vajag piemest malku. Tā arī ar brīvprātīgā darba veicēju, viņam pašam jābūt motivētām, bet organizācijai, kuru labā veic savu darbību brīvprātīgais, nepieciešami atbalstīt to ar motivēšanas paņēmieniem.

Labu prakses piemēru darbam ar pieaugušajiem brīvprātīgajiem Latvijā vai ārzemēs, Inese nosauca organizāciju “Trepes”. Organizācija veic labu darbu, iesaistot dažādas tautības, jauniešus sociālajā darbā, kas nav viegli. Īpaša ir vadītājas spēja ieinteresēt, motivēt, cilvēcība. Inese minēja, ka viņas organizācija darbojas savādāk, bet jebkurš piemērs jau iedvesmo kopumā.

Tiešam no organizācijas vadītāja ir atkarīgs darbošanās princips, kā arī motivēšanas nepieciešamība. Kā arī svarīgi ievērot, kas notiek apkārt, atzīmēt pozitīvus piemērus.

Monta Tīgere

Pirms sazināties ar Montu, darba autore izlasīja Montas iedvesmas stāstu rokasgrāmatā brivpratigie.lv un prezentāciju, ko izveidoja Monta par “Rīga 2014” menedžmentu. Autore sameklēja Montu caur sociāliem tīkliem, uzrakstīja un palūdza veltīt laiku intervijai. Monta vienīgā, kas gribēja sarunāties intervijas laikā, nevis rakstiski atbildēt uz jautājumiem, darba autore labprāt piekrita, lai gūtu jaunu pieredzi, un būt kā īsts intervētājs. Darba autore uz savāktas informācijas pamatā nolēma, ka Monta Tīgere esot brīvprātīgā darba veicējs un sagatavoja jautājumus balstoties uz informāciju. Taču sarunas laikā izrādījās, ka daļu no

jautājumiem nevar adresēt Montai un darba autorei vajadzēja ātri saprast, ko nepieciešams uzzināt no Montas.

Monta daudz strādā ar brīvprātīgā darba veicējiem, tieši kultūras nozarē. Viņa sāka strādāt kā brīvprātīgā HomoNovusā, un pasākuma laikā Rīga-2014 un pēc dažiem mēnešiem kļuva par brīvprātīgo darba veicēju koordinatoru, saņemot par to algu.

Rīga 2014 Monta koordinēja ap 600 brīvprātīgā darba veicējus. Monta pateica, ka strādājot ar brīvprātīgā darba veicējiem jābūt vienmēr sasniedzamai, jāatbild uz viņu jautājumiem. Ļoti svarīga personīga saikne.

Uz jautājumu kā Jūs atlasījāt brīvprātīgā darba veicējus? Kā Jūs saprotat, ka tieši šis brīvprātīgais ir nepieciešams Jūsu pasākuma?

Monta atbildēja, ka nepieciešams intervēt pretendentus. Uz liela mēroga pasākumiem, kur iesaistās 100 vai vairāk brīvprātīgie, tiek ņemti visi, kas ir motivēti (ir motivācija piedalīties) un kam ir laiks. Monta pateica, ka intervija ir pirmais pārbaudījums, lai saprastu, vai ir cilvēkam pietiekoši daudz motivācijas un laika.

Kāpēc tik svarīgi organizēt intervijas ar brīvprātīgā darba veicējiem?

Potenciālos brīvprātīgos ir jāredz klātienē, jo cilvēki ir ļoti dažādi. Satiekas cilvēki ar kaut kādām izteiktām komunikācijas problēmām un tiem jāpiemeklē specifiskas lietas, ko viņi var darīt. Tie ir izņēmuma gadījumi, bet personīga intervija ir vajadzīga, lai novērtētu sejā cilvēku, un sarunas laikā ir skaidrs vai varēs brīvprātīgā darba veicējs darīt noteiktās darbības, vai nevar.

Nevar atlasīt attālināti brīvprātīgā darba veicējus, jo tieši kad tie atnāktu uz interviju, viņiem rodas komandas sajūta. Galvenais, kad brīvprātīgais būs labs, kad viņam pašam patīk un rūp šis pasākums, kurā viņš grib piedalīties. Dziesmu svētki, labs piemērs, jo tā ir latviešu identitāte, un viņam svarīgs šis pasākums un viņš grib būt daļa no tā.

Vai ir svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus?

Ir nepieciešams! Kultūras pasākumi īsti nevar notikt bez brīvprātīgā darba veicēju palīdzības, īpaši tāda mēroga, kā Dziesmu svētki, Rīga 2014 utt. Brīvprātīgais ir ka vēstnesis, viņš ne tikai veic noteiktu darbu, bet nodrošina sabiedrības iesaisti. Un vēlams, lai stāsta apmeklētājiem pozitīvi. Tiešam labi strādā motivēšanas stāsti, materiālie labumi īsti nestrādā, bet pozitīvi stāsti parāda, ka tu ne tikai iegūsti ierakstu savā CV, bet ir forši būt komandas daļai, labi pavadīt laiku.

Ar kurām vecuma grupām ir vieglāk strādāt?

Ar pieaugušajiem ir vieglāk, viņi pilnīgi skaidri zina kāpēc viņi to dara. Pieaugušie ir atbildīgāki, pieredzējušāki un ar skaidru motivāciju.

Kas jādara, lai piesaistītu pieaugušos brīvprātīgā darba veicējus?

Informācijas ir maz, bet Montas prāt, ka to nevar ātri izmainīt. Jaunieši, kas piedalās tagad brīvprātīgajā darba, pēc 20 gadiem var veidot to iesaisti un pieaugušo iesaistīšanās būs lielāka.

Vai nepieciešams sadalīt pienākumus starp brīvprātīgā darba veicējiem?

Pienākumu sadalei ir jābūt, vissliktākais kas var būt ar brīvprātīgiem ir lieki viņus uzaicināt. Nedrīkst pieļaut tādu situāciju, kad pasākuma laikā brīvprātīgiem nav īsti ko darīt, un viņi jūtas nevajadzīgi.

Monta pastāstīja daudz interesantas lietas, kurus jāzina strādājot ar brīvprātīgā darba veicējiem.

Analizējot informāciju, kas atspoguļota intervijā, var secināt, kā brīvprātīgā darba veicējam jābūt sociāli atvērtam, uz sabiedrību vērstu uzvedība, tātad ekstravertam. Nesavtīgs, neegoistisks cilvēks, kas spēj nepieturēties pie uzbrūkošām pozīcijām, viņš spēj saglabāt taktisku un maigu dabu, jo citu cilvēku vajadzības būs jāliek augstāk par savējām. No tā arī izriet, ka brīvprātīgam jābūt emocionāli empātiskam un atbildīgam. Var secināt, ka nepieciešams būt komunikablam un tolerantam, jo darbs saistīts ar daudz dažādiem cilvēkiem un pasākumiem.

Visi eksperti secināja, kā motivēšana ir būtiskākā darbā ar brīvprātīgā darba veicējiem, taču pašam cilvēkam arī jābūt motivētām brīvprātīgi veikt darbību sabiedrības labā. Un galvenais secinājums, kā kultūras nozare nevar kvalitatīvi strādāt bez brīvprātīgā darba veicējiem, tajā ir ko darīt un kur izpausties.

3.3 Pētījuma rezultātu kopsavilkums

Brīvprātīgā darba veicēju piesaiste un motivācija ir ļoti svarīgi elementi, organizācijas sadarbības kontekstā, neatkarīgi no nozares, kurā darbojas brīvprātīgais un neatkarīgi no brīvprātīga darba veicēja vecuma. Lai izprastu to, darba autore izstrādāja aptaujas anketu un intervijas, kas bija veltītas ekskluzīvi brīvprātīgā darba veicējiem. Jo, autores prāt, tie cilvēki, kas darbojas brīvprātīgi izjūt caur savu pieredzi labās un sliktās puses brīvprātīgā darba procesā. Protams, finansējumu tas nevar ietekmēt, taču brīvprātīgā darba veicēja popularizēšana sabiedrības acīs, autores prāt, iespējams pilnīgāk realizēt. Informācijas trūkumu arī var censties samazināt, izmantojot tehnoloģijas, nepieciešams aktīvāk piesaistīt tās.

Bakalaura darba pirmajā nodaļā darba autore uzskaitījusi motivācijas un motivēšanas principus, un varēja tos pielietot praksē, veikt secinājumus par brīvprātīgā darba veicēju motivēšanu. Teorija palīdzēja rast risinājumus kā motivēt brīvprātīgos, jo uz tiem nevar pielietot visas metodes, tā dēļ, ka brīvprātīgais darbs ir darbs bez atalgojumā.

Analizējot datus, jāsecina, ka aptaujātie ir ieinteresēti veikt brīvprātīgo darbu un ar prieku veic to, tad kad tas ir iespējams un tā, ka viņi intuitīvi māk to darīt, pat neskatoties uz to, ka brīvais laiks šodien ir liela bagātība, un visiem trūkst tieši laiks.

Darba autore no sniegtajām intervijām secina, ka motivēt nepieciešams, lai parādītu interesi no organizācijas puses, kā arī informēt sabiedrību par brīvprātīgā darba veicējiem, jo cilvēkam ir nepieciešama daudzveidīga informācijas pieejamība visā Latvija.

Runājot ar Lindu Voveri, par kuru bija minēts iepriekš, darba autore uzdeva jautājumu, vai visās Latvijas pilsētās ir brīvprātīgā darba veicēju koordinatori. Atbilde bija negatīva. Linda paskaidroja, ka katra pilsēta vai novads, pats izlemj vai viņiem ir nepieciešami brīvprātīgā darba veicēji, tie kuri tiecas pēc brīvprātīgā darba veicējiem, tiem dota šī iespēja. Darba autore secina, ja pilsētā ir attīstīta kultūras nozare, tad arī attīstīta tiek brīvprātīgo kustība. Piemēram, kā Jelgavā, liels klāsts ar festivāliem, Kultūras nams cieši sadarbojās ar Jelgavas brīvprātīgā darba veicējiem, muzeji, īpaši Muzeju naktī, utt. Vietās, kur vāja kultūras dzīve, nav arī brīvprātīgo. Diemžēl, tas nozīmē, ka līdz galam nav izpratnes, ka īpaši mazajos ciematos, kur atrodas kultūras nami, ir liela iespēja uzlabot pasākumu klāstu, piesaistot brīvprātīgā darba veicējus. No tā ciematam būs labums, notiks popularizēšana ne tikai starp vietējiem iedzīvotājiem, bet arī no kaimiņiem.

Tomēr intervējamie daļēji cenšas motivēt brīvprātīgā darba veicējus, autores prāt, vairāk esošos, vēl trūkst darbības, labai piesaistīšanai. Brīvprātīgo koordinatoriem jāpiestrādā pie komunikācijas prasmēm, jo tas ir būtiski, kad vēlas piesaistīt jaunus brīvprātīgos. Brīvprātīgie pielāgojas pie šodienas situācijas un cenšas ar saviem spēkiem vienkārši palīdzēt tā, ka viņi to saprot un spēj.

Autores prāt, pēc veiktajiem pētījumiem var secināt, ka daudzi brīvprātīgie darbojas neatkarīgi no kādas organizācijas, vienkārši ir mērķis, piemēram, palīdzēt dzīvniekiem, ir grupa ar cilvēkiem, kuriem ir arī tas pats mērķis, un viņi izveido kustību, un ar pašu spēkiem cenšas uzlabot situāciju šajā nozarē. Tā brīvprātīgā kustība meklē iespējas savākt naudu barībai, palīdzēt ar segām ziemas perioda utt. Autores prāt, pat valstīs nav informācijas par tādu paveikto darbu.

Darba ietvaros, autore saprata, ka lielākā daļa no brīvprātīgiem labprāt palīdzētu tikai dzīvniekiem, jo viņiem liekas, ka tie nekad nemaldina. Par kultūras nozari brīvprātīgie atsaucās neviennozīmīgi, daži pamatoja savu viedokli, ka organizācijas, kas darbojas kultūras nozarē, cenšas ietaupīt uz brīvprātīgā darba veicēja rēķina. Tas atkal liecina par to, ka sabiedrībā trūkst informācijas par brīvprātīgā darba veicējiem kultūras nozarē jo īpaši.

Darba autori īpaši iepriecina, ka brīvprātīgā darba veicēji apzinās savu bez atalgojuma darbību, bet uzskata ka var motivēt, kādi bonusi, vai bartera veids, piemēram, ja brīvprātīgais darbojas kultūrā, tad bezmaksas ieejas biļetes pasākumos. Atbalstīt to, kas patīk brīvprātīgā darba veicējiem, ja viņi izvēlējas kultūras nozari, tas nozīme, ka šī nozare viņam ir saistoša.

Darba autore uzskata, ka neskatoties uz to, ka brīvprātīgo motivēšana ir svarīga, bet tomēr šodienas kontekstā ir diezgan grūti to paveikt, jo daudz blakus darbības, kas novērš uzmanību. Piemēram, tehnoloģijas vai kāds cits veids, kā pavadīt brīvo laiku, bez liekām pūlēm un saspringšanas.

Sabiedrībā, autore prāt, eksistē savstarpēja nepieņemšana, no organizācijas puses, netic, ka brīvprātīgais var veltīt apzinīgi un godīgi savu laiku un iemaņas, brīvprātīgā darba veicējiem liekas, ka viņus izmanto kā tehniskos instrumentus.

Secinājumā, darba autore ieteiktu vairāk veltīt laika informēšanai, tai arī var piesaistīt esošos brīvprātīgos, lai padalās ar iedvesmas stāstiem, kā arī esošie brīvprātīgie var palīdzēt piesaistīt jaunus un principā pārzina, kā tos vajag motivēt. Organizācijām kopā ar brīvprātīgā darba veicējiem jācenšas ieklausīties vienam otrā vēlmēs un vajadzībās un tā veidot ilgtermiņa attiecības.

Pabeigt šo nodaļu, darba autore vēlas ar vienas nezināmas respondentes vārdiem. Uz jautājumu, kāpēc Jūs veicāt brīvprātīgo darbību, viņa atbildēja, kā tajā valstī, kurā viņa piedzima, brīvprātīgais darbs ir pašsaprotams un jau ir iedzīvotāju kopējais gars. Tā jābūt arī Latvijā, ka kādu dienu palīdzēt, atbalstīt būs pašsaprotami. Ka uz ielas banneros būs ne tikai cik brīvprātīgie ir palīdzējuši dzīvniekiem, bet arī cik bērniem, cik pensionāriem, kā kultūras nozarē arī ir ieguldīts brīvprātīgā darba veicēja laiks un spēks, un sabiedrība leposies par katru. Jo katrs brīvprātīgā darba veicējs ir vajadzīgs, un katrs brīvprātīgā darba veicējs ir svarīgs!

3.4 Brīvprātīgā darba veicēja portrets

Kā jau aprakstīts augstāk, brīvprātīgā darba veicējs ar savu darbību palīdz organizācijai/ pasākumam/ projektam sasniegt izvirzītos mērķus. Brīvprātīgais izvēlējas darboties tajā vietā, ar kuru sakrīt arī brīvprātīgā darba veicēja mērķi. Piemēram, brīvprātīgajām šķiet, ka uz ielas ir

daudz bezpajumtnieku dzīvniekus, tad viņš atsauksies uz aicinājumu izveidot labākas dzīvošanas apstākļus patversmē. Vai cilvēks jūt savu latviešu identitāti un zina cik svarīgs ne tikai vietējā mērogā, bet arī starptautiska ir Dziesmu svētki, viņš jaunībā dziedāja kori. Visas šīs lietas ir viņam saistošas, tas nozīmē, ka viņa iekšēja motivācija ir dzinulis, lai darbotos organizācijas labā, palīdzēt sasniegt mērķus un arī saņemt gandarījumu būt daļai no tā.

Tāču, autores prāt, jābūt noteiktām cilvēciskajām īpašībām, lai varētu kļūt par brīvprātīgā darba veicēju. Autores prāt, pirmā un galvenā īpašība ir empātija. Nevar palīdzēt bez iemaņām, piemēram, brīvprātīgais izvēljas sociālo jomu, un vēlas darboties ar trūcīgiem cilvēkiem, bet ar nosodījumu attiecās pret tādiem. Vai var palīdzēt tāda gadījumā? Vai tie, kuriem domāta palīdzība nejustu to nosodīšanu?

Empātija, nozīmē, ka tu vari iejusties cilvēka ādā un galvenais mērķis palīdzēt tiem, kam šodien vajadzīga tā palīdzība.

Tā ir tikai viena īpašība, lai sapratu kas vēl ir nepieciešams, darba autore uzrunāja psihologu un karjeras konsultantu vienā personā, dot konsultāciju par to. Psihologs var aprakstīt brīvprātīgā darba veicēja psiholoģiskās īpašības, savukārt, kā karjeras konsultants – profesionālās. Portreta mērķis - iedot saprašanu, kādam ir jābūt brīvprātīgā darba veicējam. Tas ir ka šablons, kas palīdzēs koordinatoriem atlasīt brīvprātīgā darba veicējus. Jo, īpaši kultūras nozarē, piemēram nevar iztikt bez komunikācijas prasmēm, bet jā brīvprātīgā darba veicējs grib palīdzēt sakopt apkārtējo vidi, tad tajā jomā var iztikt bez labām komunikācijas spējām.

Tāpat, bakalaura darba ietvaros psihologam un karjeras konsultantam, **Veronikai Šilo**, bija uzdots tikai viens jautājums, balstoties uz ekspertu intervijas iedotu informāciju un pielietojot savas zināšanas psiholoģijā un profesiju kompetencēm, sastādīt ideālo brīvprātīgā darba veicēja portretu.

Šo jautājumu darba autore uzdeva pa telefonu un Veronikai bija iedotas pāris dienas, lai iepazīstos ar ekspertu intervijām, ar likumiem, kas attiecas uz brīvprātīgā darba veicējiem un apkopojot informāciju, izveidot portretu. Portreta aprakstu darba autore saņēma elektroniski un zemāk tiek publicēts brīvprātīgā darba veicēja portrets, kuru uzrakstīja un laipni padalījās darba ietvaros, speciāliste Veronika Šilo.

Brīvprātīgā darba veicēja psiholoģiskais un profesionālais portrets.

“Mēs nevaram runāt par brīvprātīgo darbu, ka par oficiālu profesiju. Brīvprātīgajam darbam nav peļņas gūšanas nolūka, tāpēc neatradīsim ne profesiju klasifikatora, ne standartos.

Brīvprātīgais darbs ir uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā. To nosaka Brīvprātīgā darba likuma 2. pants. (www.likumi.lv)

Brīvprātīgo darba veicēju var apskatīt un izpētīt no profesionālas puses un definēt galvenās īpašības, kompetences, prasmes un zināšanas. Izveidot profesionālu portretu, lai palīdzēt gan cilvēkiem, kuri vēlēties iesaistīties šajā jomā, gan organizatoriem, kuri veic brīvprātīgo atlasī.

Brīvprātīgā atlases procesā ir jārēķinās ar vairākiem aspektiem. Viens no tiem ir vajadzību analīze – mērķa grupa, aktivitātes, darba uzdevumi, atrašanās vieta, projekta vajadzības, organizācijas darbinieki u.c..

Brīvprātīgais darbs ir sociālas sfēras darbs. Sociālajā jomā galvenā profesionāla darbība ir cilvēki. No tā izriet, kā brīvprātīgā darba veicējam jābūt sociāli atvērtam, uz sabiedrību verstu uzvedību, tā tad ekstravertam. Šādi cilvēki parasti tiek raksturoti kā sabiedriski, aktīvi, entuziastiski, draudzīgi un atklāti. Brīvprātīgam jābūt emocionāli empātiskam, iejūtīgam lai spētu iejusties otra cilvēka ādā un saprast viņa domas un jūtas, spētu sajust emocionālo labsajūtu. Ar attīstītu emocionālu intelektu.

Profesionālās darbības pamatuzdevumu kopsavilkums, pienākumi kas ierakstīti Brīvprātīgā darba likumā 7 (2) pants :

1) Pašam veikt viņam uzticētos darba uzdevumus; veicot brīvprātīgo darbu, ievērot brīvprātīgā darba organizētāja norādījumus. Tātad nepieciešams būt patstāvīgam un atbildīgam pret uzticētiem uzdevumiem.

2) Rūpīgi izturēties pret viņa rīcībā nodoto mantu un finanšu līdzekļiem.

3) Nekavējoties informēt brīvprātīgā darba organizētāju par iespējamiem šķēršļiem, kas negatīvi ietekmē vai var ietekmēt brīvprātīgā darba gaitu, kā arī par zaudējumu rašanās draudiem vai zaudējumiem, kas jau radušies. Ar spēju analizēt un izvērtēt situāciju un ar to saistītam draudiem.

4) Neizpaust brīvprātīgā darba veikšanas laikā iegūto informāciju, kuru brīvprātīgā darba organizētājs rakstveida norādījis kā konfidencialu.

5) Pēc brīvprātīgā darba organizētāja pieprasījuma uzrādīt izziņu no Sodu reģistra.

Profesionālās darbības veikšanai nepieciešamās profesionālās kompetences:

Spēja plānot, organizēt, vadīt un analizēt uzdoto darbu sabiedrības labā; spēja īstenot nediskriminējošu darbu; spēja apzināt, piesaistīt un attīstīt resursus, idejas; spēja sazināties valsts valodā un sazināties svešvalodā;

Profesionālās darbības pamatuzdevumu veikšanai nepieciešamās prasmes: noteikt izpildāmo darbu prioritātes, darboties komandā, kā arī veikt darbu individuāli; plānot, atbalstīt, veicināt un īstenot uzdotus uzdevumus sabiedrības labā. Brīvprātīga darbības pamatuzdevumu veikšanai nav nepieciešamās speciālas zināšanas.”

Pēc autore domām, brīvprātīgā darba veicējam nav izvirzītas nekādas īpašas prasības. Pašsaprotams, kā kultūras vai sociālā jomā, kur notiek kontakts ar cilvēkiem, svarīgi būt komunikablam, atvērtam, lai veiksmīgi veidotu kontaktu savā jomā. Empātija, pēc autore domām, tas ir tas dzinulis, kas mudina cilvēku kļūt par brīvprātīgā darba veicēju.

Principā, ja šis portrets būs pieejams sociālajā vidē, tad arī priekš potenciālajiem brīvprātīgā darba veicējiem šī var būt noderīga informācija. Savukārt ja izrādās, ka trūkst kādas no īpašībām, tad tas ir iemesls tās attīstīt, pilnveidot. It īpaši, pēc psihologa vārdiem, visas tās īpašības cilvēks pats var pilnveidot, ja viņam ir tāda vēlēšanās. Ne velti eksistē piemēram runas attīstīšanas skolas/nodarbības, stresa noturības mācības, prezentēšanas prasmju nodarbības, ja cilvēks apzinās savas vājās puses, tad ir iespējas tās pilnveidot, viss ir katra cilvēka rokās.

3.5 Rokasgrāmata brīvprātīgā darba veicēju piesaistei un motivēšanai

Rokasgrāmata ir viens no veidiem, kā nodot nepieciešamo informāciju darbības īstenošanai. Izmantojot rokasgrāmatu, komunikators (persona, kas nodod informāciju) dalās ar zināmo informāciju citiem cilvēkiem, ko viņš uzskata par svarīgu, lai atrisinātu konkrētu problēmu. Pašlaik šī metode iegūst arvien vairāk popularitāti izglītības vidē. Pēc mērķa tās izšķir: zinātniskās, masu politiskās, rūpnieciski praktiskās, izglītības, tautas un mājsaimniecības rokasgrāmatas (Кузнецов, 1998).

Rokasgrāmata tas ir metodiskais ieteikums, kas savukārt ir viens no metodisko produktu veidiem (kopā ar metodisko izstrādi, metodisko rokasgrāmatu). Metodiskie ieteikumi atspoguļo īpaši strukturētu informāciju, kas nosaka tēmas izpēti, stundas vadīšanas vai notikuma secību, loģiku un akcentus. Metodiskie ieteikumi ietver vienas vai vairāku privātu metožu atklāšanu, kas izstrādātas, pamatojoties uz pozitīvu pieredzi. Rokasgrāmatu uzdevums ir ieteikt visefektīvākos, racionālākos variantus, darbības modeļus attiecībā uz noteiktu darbības veidu (ieskaitot notikumu). Metodoloģiskajos ieteikumos obligāti ir norādījumi par viena vai vairāku īpašu gadījumu organizēšanu un norisi, kas ilustrē metodiku praksē. Metodiskajiem

ieteikumiem vajadzētu būt precīzai adresei (norādei, kam tie adresēti: skolotāji, vecāki, metodiķi, organizatori, utt.). Attiecīgi tiek regulēta vadlīniju terminoloģija, stils, apjoms. Rokasgrāmatu vadlīniju saturs var būt saistīts ar visdažādākajiem jautājumiem: noteiktas problēmas risināšana, publisku pasākumu rīkošana, vasaras kampaņas organizēšana, izglītības pētnieciskā darba veikšana, noteiktu programmas tematu izpēte utt. Tāpēc vadlīniju saturam nav īpaši regulētas struktūras, un to var izklāstīt diezgan patvaļīgā formā (Как составить методические рекомендации, 2012).

Izstrādājot rokasgrāmatu darba autore ievēroja teoriju un par pamatu paņēma Džona Edeira astoņus motivācijas aspektus, kas tiek minēti bakalaura darba 1. nodaļā. Tālāk tika izanalizēta pētījumu metodoloģija - aptaujas anketas, kurā piedalījās 85 brīvprātīgā darba veicēji un intervijas, kurā seši eksperti dalījās ar savu pieredzi un ieteikumiem.

Rokasgrāmata - tas ir ceļvedis tiem, kuri savu organizācijas darbību saista ar brīvprātīgā darba veicējiem. Brīvprātīgā darba veicējs ir patstāvīga darba vienība kopēja kolektīvā un nepieciešami zināšanas, lai ilgtspējīgi un produktīvi sadarbotos ar tiem. Vienots dokuments atvieglos darba procesu ne tikai organizācijām, kas strādā ar brīvprātīgā darba veicējiem, bet pašiem brīvprātīgā darba veicējiem būs interesanti uzzināt par savam iespējam organizācijā.

Rokasgrāmatā ir aprakstītas divas būtiskākas lietas, kas saistīts ar brīvprātīgā darba veicējiem, kā motivēt esošos brīvprātīgos un kā piesaistīt jaunus, kā arī soļi to sasniegšanai.

Taču svarīgi atcerēties, ka brīvprātīgā darba veicējs ir organizācijas atbildība. Pirms sākt iesaistīt brīvprātīgos savā organizācijā, nepieciešams iepazīties ar likumiem, kas pasargā gan brīvprātīgos, gan organizācijas. Brīvprātīgā darba likuma 2.pants nosaka, ka likuma mērķis ir sekmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā (Brīvprātīgā darba likums 2.pants, 2016).

Ar pilno rokasgrāmatas versiju var iepazīties 10.pielikumā.

Ievads

Strādājot ar brīvprātīgā darba veicējiem, organizācijām jāapzinās, ka brīvprātīgais nav vienkārši cilvēks kam nav ko darīt un ka tādēļ viņš atnāca uz jūsu organizāciju, bet tāpēc, ka viņš jūt, ka ar saviem spēkiem, zināšanām un laiku, var palīdzēt sasniegt organizācijas mērķus. Ka brīvprātīgais darbs ir ieguldījums ne tikai pašā brīvprātīgā un organizācijā, bet arī kopējā ekonomiskā un sociālajā stāvoklī valstī. Ja organizācija uzņemas atbildību par brīvprātīgā

darba veicējiem, tas nozīmē, ka organizācijai jāizstrādā piesaistīšanas un motivēšanas pasākumus.

Svarīgi atzīt, ka ikvienam pasākumam vai organizācijai ir savi attīstības posmi, un gadījumos, kad ir jāpiesaista brīvprātīgā darba veicēji, ir būtiski sagatavoties, lai šī sadarbība būtu savstarpēji patīkama un pozitīva.

Organizācijas mērķi un brīvprātīgā darba veicēju koordinators - tie ir divi svarīgi sagatavošanas posmi ceļā uz brīvprātīgā darba veicējiem.

Taču motivēšana ir noteiktu darbību komplekss, kas orientēts personīgi uz katra brīvprātīgā darba veicēju, kura darbs ir saistīts ar organizāciju.

Tas nozīmē, kamēr brīvprātīgā darba veicējs ir ārpus organizācijas, visi pasākumi ir vērsti uz piesaisti. Savukārt, kad viņš ienāk organizācijā, visi pasākumi tiek vērsti uz motivēšanu.

5 soļi brīvprātīgā darba veicēju piesaistei:

1. Noteikt mērķus
2. Noteikt koordinatoru
3. Noteikt brīvprātīgā darba profilu
4. Sastādīt brīvprātīgā darba veicēja meklēšanas plānu
5. Potenciālā brīvprātīgā intervēšana un atlase

Kad organizācijā tiek piesaistīti brīvprātīgā darba veicēji, tad nepieciešams motivēt tos. Zemāk tiek piedāvāti ieteikumi brīvprātīgā darba veicēju motivēšanai.

7 soļi brīvprātīgā darba veicēja motivēšanai:

1. Pienākumu sadale
2. Motivējošas vides radīšana
3. Atgriezeniskā saite
4. Atzinība un godināšana
5. Apmācība
6. Brīvprātīgā darba veicēju pieredzes apmaiņa
7. Iedvesmas stāsti.

Svarīgi atcerēties, ka ir darbības kas veido 2 procesus – piesaistīšanu un motivēšanu vienlaicīgi. Piemēram, iedvesmas stāsti, kas motivē esošos brīvprātīgos un piesaista jaunus un kalpo kā aktivitāšu reklāma. To var uzticēt brīvprātīgiem, jo viņi labāk zina šo labo darbu ceļu.

Šo ceļvedi var izmanto jebkurā nozarē, taču svarīga nianse, kultūras nozarē valsts sektorā nevar pilnvērtīgi funkcionēt bez brīvprātīgā darba veicēja palīdzības. Pašvaldībām, īpaši novados un nelielās pilsētās, brīvprātīgā darba veicēja piesaiste ir salīdzināma ar svaiga gaisa elpu. Tas ir veids kā atbrīvot kultūras darbiniekus ne tikai no daļas pienākumu (ir zināms, cik liela birokrātija dokumentācijā valsts sektorā), bet arī noslogot esošās telpas, dot iespēju vietējiem iedzīvotājiem baudīt mākslu, gluži kā lielās pilsētās. Cilvēki mūk prom no laukiem ne tikai dēļ darba neesamības, bet arī dēļ tā, ka nav attīsta bērnu interešu izglītība un nav iespējas kopīgi ar ģimeni pavadīt laiku, atpūsties. Statistika liecina, ka kultūras patēriņš aug un laukos- novada svētki ir iecienātākie svētki apmeklētāju vidū. Taču piedāvājums nav liels, to vajag paplašināt un brīvprātīgā darba veicējs spēj to uzlabot ar pašvaldības palīdzību. Nepieciešami vienkārši atzīt to faktu un sākt piesaistīt brīvprātīgos, šajā jautājumā darba autore var palīdzēt.

Bakalaura darba mērķis ir sasniegts un visi uzdevumi ir izpildīti. Gan literatūras analīze, gan brīvprātīgo aptaujas rezultāti liecina, kā brīvprātīgā darba veicēju motivēšanai ir izšķiroša nozīme. Nozares pārstāvji norādīja uz laika trūkumu, kā galveno šķērslī brīvprātīgā darba veicēju motivēšanai, savukārt, brīvprātīgā darba veicēji pasvītvoja, ka viņus demotivē informācijas trūkums. Vairāki eksperti atzīmēja, pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju atbildības sajūtu un kompetences iezīmes, tādēļ, darba autore izstrādāja rokasgrāmatu brīvprātīgā darba veicēju piesaistei un motivēšanai. Šo rokasgrāmatu var izmantot nevalstiskās organizācijas, kultūras nami un centri, ka arī kultūras projektu vadītāji un studenti mācību procesā.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Veidojot bakalaura darbu, darba autore nonākusi pie vairākiem secinājumiem:

1. No literatūras analīzes tika secināts, ka motivēšana ir ļoti svarīga organizācijas mērķu sasniegšanai un brīvprātīgo piesaistei, taču mērķiem ir jābūt skaidri definētiem.
2. No sekundāro datu analīzes tika secināts, ka Latvijā netrūkst brīvprātīgā darba veicēju, īpaši jauniešus, bet organizācijām ir problēma ar nopietno darbu uzticēšanu brīvprātīgajiem.
3. Nozares analīze liecina par to, ka brīvprātīgā darba veicējiem tiek uzticēts vairāk “melns darbs”, kas uzrunā vairāk jauniešus.
4. Pēc anketēšanas datiem un interviju analīzes var secināt, ka brīvprātīgais darbs ir sirds darbs, brīvprātīgā darba veicēji saņem gandarījumu par savu darbu, jo dara to kas patīk, viņiem ir iespēja pilnveidoties un apgūt jaunas prasmes.
5. No interviju analīzes var secināt, ka motivēt brīvprātīgā darba veicējus ir ļoti svarīgi, jo tas parāda ieinteresētību no organizācijas puses. Īpaši palīdz iedvesmās stāsti un kopā būšanas pasākumi ar brīvprātīgā darba veicējiem.
6. Pēc anketēšanas datiem var secināt, ka brīvprātīgā darba veicēji neredz īpašas kultūras jomas vajadzības, kur būtu nepieciešams brīvprātīgais darbs un dod priekšroku brīvprātīgajam darbam citās nozarēs, arī statistikas dati norāda uz to
7. Pēc anketēšanas datiem var secināt, ka, lai piesaistītu un motivētu brīvprātīgā darba veicējus, nepieciešami aktīvi izmantot esošos brīvprātīgos un jāsniedz plašāku informāciju sabiedrībai par brīvprātīgā darba veicēju ieguldījumu.
8. Pēc ekspertu intervijām tiek secināts, ka kultūras pasākumi nevar notikt bez brīvprātīgā darba veicēja palīdzības.
9. Pēc brīvprātīgā darba veicēja psiholoģiskā portreta var secināt, ka īpaši svarīgas cilvēka īpašības ir empātija, tieksme palīdzēt un atbildība par savu pienākumu pildīšanu, tas ir darbs, tikai bez atalgojuma, kuru brīvprātīgais vēlas pildīt apzinīgi.

Balstoties uz secinājumiem, darba autore izvirza šādus priekšlikumus:

1. Organizācijām nepieciešami skaidri nodefinēt savus mērķus, tas palīdz ne tikai pašiem saprast attīstības virzienu, bet arī atrast sev labāko brīvprātīgā darba veicēja.
2. Brīvprātīgā darba koordinatoriem pēc iespējas biežāk jārīko personīgas tikšanas ar brīvprātīga darba veicējiem, lai atpazītu, cik iekšēji motivēts un pieredzējis ir cilvēks, un atrast viņam atbilstošu darbošanās veidu.
3. Pieredzējušiem brīvprātīgajiem jāuztic arī svarīgākus pienākumus, ieviešot organizācijā pārbaudes laiku un ar katru nākošo pasākumu cenšoties paplašināt brīvprātīgo darbības loku.
4. Organizācijām, kuras strādā ar brīvprātīgā darba veicējiem, nepieciešams popularizēt sabiedrībā brīvprātīgā darba veicēja pozitīvo tēlu, tas var uzrunāt un piesaistīt jaunus brīvprātīgā darba veicējus.
5. Organizācijām, kas sadarbojas ar brīvprātīgā darba veicējiem - izveidot motivēšanas sistēmu, noteikt koordinatoru, kurš ieguldīs savu laiku un centību darbā ar brīvprātīgā darba veicējiem.
6. Organizācijas, kuras sadarbojas ar brīvprātīgā darba veicējiem, sniegt plašāku informāciju par iespējām kultūras nozarē, pārliecināt, ka arī kultūrai nepieciešams brīvprātīgā laiks un spēks.
7. Organizācijām izmantot iedvesmas stāstus, lai vairotu informētību sabiedrībā, kā arī ar esošās pieredzes palīdzību piesaistīt jaunus brīvprātīgā darba veicējus.
8. Organizācijām jāpaplašina brīvprātīgā darba veicēja darba iespējas ne tikai liela mēroga kultūras pasākumos, bet arī ikdienā (piemēram, kultūras nama vai bibliotēkas vadītāja asistents).
9. Brīvprātīgā darba veicēja portretu var izmantot brīvprātīgo atlases laikā, kā šablonu. Kā arī katra organizācija var paplašināt to, atkarībā no nepieciešamajām profesionālajām iemaņām konkrētajam pasākumam.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN INFORMĀCIJAS AVOTI

1. Brīvprātīgais darbs buklets (2015) Elektroniskais resurss [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams: http://neaizmirstule.lv/wp-content/uploads/2015/02/Br%C4%ABvpr%C4%81t%C4%ABgais-darbs_buklets.pdf
2. Brīvprātīga darba likums (2018) Elektroniskais resurss [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275061-brivpratiga-darba-likums>
3. Brīvprātīga darba organizēšana (2011) Elektroniskā grāmata [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams <http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/Brivpratiga-darba-organizesana-pasvaldiba.pdf>
4. Brīvprātīgo menedžments kultūras nozarē. Nodibinājuma “Rīga 2014” brīvprātīgo programmas piemērs (2015) Elektroniskais resurss [skatīts: 04.11.2020]. Pieejams: https://ljp.lv/sites/default/files/wp-documents/Prezentacija_NVA_Brivpratigo_Tikls.pdf
5. Brīvprātīgo palīdzības kustība (2020) Elektroniskais resurss [skatīts: 23.10.2020]. Pieejams: <https://paliec-majas.lv/>
6. Daži padomi piesaistot brīvprātīgo (2020) Skatīts: 27.10.2020. Pieejams: https://www.esilabs.lv/article/lv/Dazi_padomi_piesaistot_brivpratigos
7. Dāvidsone, G. (2008) *Organizāciju efektivitātes modelis* Organization Development Academy
8. Edeirs, D (2007) *Līderība un motivācija* Rīga: Lietišķas informācijas dienests
9. Gillette A. (1999). A (Very) *ShortHistoryofVolunteering* Elektroniskā grāmata [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams: <https://iuristebi.files.wordpress.com/2011/08/a-very-short-history-of-volunteering.doc>
10. Hakslijs Oldess par motivāciju (2019) Elektroniskais resurss [skatīts: 03.12.2020]. Pieejams: <https://tikainesakinevienam.lv/oldess-hakslijs-par-motivaciju/>
11. Izveidota Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēma www.brivpratigie.lv (2016) Elektroniskais resurss [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams: <https://lvportals.lv/dienaskartiba/282454-izveidota-brivpratiga-darba-veiceju-informacijas-sistema-www-brivpratigie-lv-2016>
12. Jelgavas mazākumtautību nacionālās kultūras biedrības Elektroniskais resurss [skatīts: 14.11.2020]. Pieejams: <https://www.jelgava.lv/lv/iestades/sabiedribas-integracijas->

[parvalde/nvo/jelgavas-mazakumtautibu-nacionalas-kulturas-biedribas/jelgavas-mazakumtautibu-nacionalas-kulturas-biedribas/](#)

13. Kā motivēt sevi un citus (2020) Elektroniskais resurss [skatīts: 27.09.2020]. Pieejams: <https://businessnetwork.lv/ievads/izaugsme/ka-iedvesmot-sevi-un-citus-52974>
14. Kā trūkst brīvprātīgo kustības izaugsmei Latvijā (2007) Elektroniskais resurss [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams: <https://www.activecitizensfund.lv/storage/documents/ka-trukst-brivpratigo-kustibas-izaugsmei-latvija.pdf>
15. Kultūras patēriņa un līdzdalības ietekmes pētījums. (2018) Elektroniskais resurss [skatīts: 28.10.2020]. Pieejams: https://www.km.gov.lv/uploads/ckeditor/files/Nozares/Ministrija/Kult%C5%ABrpat%C4%93ri%C5%86a%20p%C4%93t%C4%ABjums/LKA%20ZPC_Kult%C5%ABras%20pat%C4%93ri%C5%86%C5%A1%20un%20I%C4%ABdzdal%C4%ABba%202018.pdf
16. Latvijas Republikas uzņēmumu reģistrs (2018) Elektroniskais resurss [skatīts: 01.11.2020]. Pieejams: <https://www.ur.gov.lv/lv/registre/organizaciju/biedriba/>
17. Mārtinsone u.c. Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes (2011). Izdevniecība RaKa
18. Mārtinsone & Mihailova Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse. (2017). Rīga: RSU
19. Motivācija un darbinieku motivēšanas īpatnības Latvijā (2015) Elektroniskais resurss [skatīts 10.10.2020]. Pieejams: <https://cvor.lv/darba-tirgus-zinas/darbinieku-motivacija/>
20. Motivācijas jēdziens, tā loma cilvēka dzīvē (2019) Elektroniskais resurss [skatīts 03.10.2020]. Pieejams: <https://gostehstroy.ru/lv/oborudovanie/ponyatie-motivacii-e-rol-v-zhizni-cheloveka/>
21. „Pašvaldību politika un prakse brīvprātīgā darba jomā” (2011) Elektroniskais resurss [skatīts:28.10.2020].Pieejams: https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3398/brivpratigo_darba_petijums_2011.pdf
22. Pētījums “Brīvprātīgā darba attīstības iespējas Latvijā un tā ieguldījums tautsaimniecībā (2011) Elektroniskais resurss [skatīts: 25.10.2020]. Pieejams: https://izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/IZM_BrivpratigaisDarbs_Zinojums_Laboratory_07_2011.pdf

23. Rīgas arhidiecēzes portāls katolis.lv (2014) Elektroniskais resurss [skatīts: 02.11.2020].
Pieejams: <https://katolis.lv/informacijas-centrs/>
24. Vārdi par brīvprātīgajiem ir gudri un īsi. Brīvprātīgo citāti (2018) Elektroniskais resurss [skatīts: 23.10.2020]. Pieejams: <https://chemistry-gid.ru/lv/antonovskie-yabloki/vyskazyvaniya-o-volonterah-mudrye-korotkie-citaty-o-volonterah.html>
25. Vīksna A., (1999). *Personāla Vadība* Rīga: Jumava.
26. 5. decembris vēsturē: Pasaulē atzīmē Starptautisko brīvprātīgo dienu (2019) Elektroniskais resurss [skatīts: 30.10.2020]. Pieejams: http://travelnews.lv/?pub_id=119635
27. Как составить методические рекомендации Elektroniskais resurss [skatīts: 13.12.2020]. Pieejams: <http://alekscdt.narod.ru/metodrek.html>
28. Кузнецов., А.А. Большой толковый словарь русского языка (1998) Elektroniskā grāmata [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams: <http://gramota.ru/slovari/dic/?word=%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA&all=x>
29. Локтионова, Т.А. История возникновения и становления волонтерства в России (2012) Elektroniskais resurss [skatīts: 24.10.2020]. Pieejams: <https://moluch.ru/archive/43/5210/>
30. Pīkeringa P. (2002) *Personāla vadība kā prasmīgi motivēt darbiniekus un panākt amo rezultātu* Rīga: Jāņa Rozes apgāds
31. Newton P., What is the PESTLE Analysis? (2014) Elektroniskā grāmata [24.10.2020]. Pieejams: <https://openlibrary.org/publishers/Bookboon.com>

PIELIKUMI

SVID analīzes piemērs

1. pielikuma 1. tabula Potenciālā brīvprātīgā SVID pašanalīzes piemērs (Avots: Fridrihsone, 2011)

IEKŠĒJIE FAKTORI	
Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> • Labas komunikācijas spējas; • Labas iemaņas darbā ar datoru; • Vēlme palīdzēt veciem cilvēkiem un dzīvniekiem; • Interesē neformālās izglītības metodes ; • Ir pieredze darbā ar jauniešiem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maz brīvā laika; • Bieži mainās intereses; • Plānoju tuvākajā laika doties studēt uz ārzemēm.
ĀRĒJIE FAKTORI	
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> • Varētu veidot organizācijas tēlu, strādāt pie sabiedrisko attiecību pasākumiem un veidot mājas lapu; • Iespējas iepazīties ar jauniem cilvēkiem un paplašināt savu redzesloku; • Iegūt jaunus draugus, paziņas, darījuma kontaktus; • Iepazīt jaunās organizācijas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nepietiekams laiks apsolīto aktivitāšu īstenošanai, neiekļaušanas termiņos; • Apkārtējo cilvēku (tie, kuri neizprot brīvprātīgo darbu) apsmiekls.

Intervija ar biedrības “Caritas” brīvprātīgā darba veicējiem

1. Jūsu ieņemamais amats?

Daiga: Biedrības „Carittas” biedre

Egita: Brīvprātīgā darbam ar sociālā riska ģimenēm

Inga: Brīvprātīgā

2. Kādus un cik vidēji pasākumus gadā Jūs organizējat?

Daiga: Vidēji 4 pasākumi gadā sociālā riska grupas ģimenēm

Egita: 2-4

Inga: Nometnes, radošās darbnīcas, Ziemassvētku pasākumi – 3x gadā.

3. Kādi pienākumi tiek uzticēti brīvprātīgā darba veicējiem, kuri tiek iesaistīti pasākumu organizēšanā?

Daiga: Visi pienākumi tiek uzticēti brīvprātīgajiem- finanšu piesaiste, pasākuma plāns, pasākuma vadīšana

Egita: Katrs izvēlas sev atbilstošāko aktivitāti un to īsteno, saliekot to kopīgā plānā.

Inga: Visi – sākot no plānu sastādīšanas līdz pasākumu vadīšanai.

4. Kā Jūs piesaistāt jaunus brīvprātīgā darba veicējus?

Daiga: Rakstot projektus brīvprātīgā darba apmācībām

Egita: Izejot apmācības, piesaistām jaunus biedrus.

Inga: Nepiesaistām.

5. Kādi, jūsuprāt ir motīvi, kādēļ pieaugušie cilvēki iesaistās brīvprātīgajā darbā?

Daiga: Vēlme darboties sabiedrības labā

Egita: Vēlme palīdzēt citiem, pilnveidot sevi, dalīties ar savām zināšanām un prasmēm.

Inga: Savu zināšanu, pieredzes nodošana. Desmitā tiesa.

6. Vai un kāpēc vienreiz veicot brīvprātīgo darbu, cilvēks neatnāk atkal?

Daiga: Es domāju, ka cilvēkiem bieži ir nepareizs priekšstats par to, ko nozīme būt par brīvprātīgo un, kad realitāte saskaras ar iedomāto, rodas vilšanās. Tas varētu būt iemesls, kāpēc brīvprātīgā darbs ir vienreizējs pasākums.

Egita: Zūd motivācija

Inga: Jo tas ir grūts, neapmaksāts darbs.

7. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp jauniešiem un pieaugušajiem brīvprātīgā darba veicējiem? Kādās?

Daiga: Jauniešiem brīvprātīgais darbs manuprāt ir vairāk piederības jautājums-pieaugušajiem, vēlme dot savu ieguldījumu sabiedrības labā.

Egita: Nav pieredzes.

Inga: Iespējams, ka jaunieši to darīs sava pašlabuma dēļ, pieaugušie – lai palīdzētu citiem.

8. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp vīriešiem un sievietēm? Kādās?

Daiga: Man šķiet, ka vīrieši ir gatavi veikt brīvprātīgo darbu tikai ar noteikumu, ka viņiem arī būs kāds labums no tā. Manuprāt vīrieši ir gatavi veikt brīvprātīgā pienākumus, ja no tā gūst kādu labumu arī priekš sevis.

Egita: Nav pieredzes.

Inga: Manuprāt sievietes ir vairāk orientētas uz palīdzības sniegšanu un viņām ir vairāk resursu.

9. Vai Jums šķiet svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus? Kāpēc?

Daiga: Man šķiet svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus, lai viņi nezaudētu iedvesmu.

Egita: Pirmkārt cilvēkam pašam ir jābūt skaidrai motivācijai, kāpēc viņš to dara. Grūti motivēt to, kurš neko negrib.

Inga: Ir svarīgi, jo katram ir jāzina, ka viņš veic svarīgu un nozīmīgu darbu.

10. Vai Jūs paši motivējat brīvprātīgā darba veicējus? Kādā veidā?

Daiga: Mēs viena otru motivējam ar sevis palutināšanas pasākumiem, supervīzijas, kuru laikā ir iespēja izrunāt sakrājušos jautājums.

Egita: Mūsu grupai ir regulāras supervīzijas un satikšanās. Gribētos domāt, ka tas ir pietiekošs atbalsts.

Inga: Ar labiem vārdiem un uzmundrinājumiem.

11. Kādas ir grūtības vai šķērslī pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju motivēšanā?

Daiga: Tam nav pietiekamu resursu- laika, finanšu.

Egita: Finansējuma neesamība.

Inga: Nav resursu, lai motivētu – ne cilvēkresursu, ne instrumentu.

12. Vai Jums ir patstāvīgie brīvprātīgā darba veicēji? Cik vidēji ilgi viņi Jums palīdz?

Daiga: Mēs esam četras un kopīgi darbojamies jau 5 gadus.

Egita: 4 Brīvprātīgie un darbojamies kopā 5 gadus.

Egita: Ir, kopš 2017.gada.

13. Vai Jūs tos piesaistāt uz katru pasākumu atsevišķi?

Daiga: Cenšamies visas būt uz visiem pasākumiem.

Egita: Nē

Inga: Nē, viņi to dara regulāri.

14. Vai Jūs gribat iesaistīt papildus brīvprātīgā darba veicējus?

Daiga: Jā, labprāt piesaistītu

Egita: Jā.

Inga: Ja būtu vairāk pasākumu, tad jā, šobrīd pietiek ar tiem, kas ir.

15. Kādas vecuma grupas brīvprātīgā darba veicēji Jums būtu nepieciešams? Kāpēc tieši šajā?

Daiga: Pietiekoši pieauguši cilvēki, kuriem ir prasmes un laiks rakstīt projektus finanšu piesaistei.

Egita: Jaunieši – darbā ar jauniešiem.

Inga: Nav tik būtisks vecums, kā viņu vēlme iesaistīties – viņu motivācija un laiks, ko viņi ir gatavi pavadīt veicot brīvprātīgo darbu.

16. Kā Jūs piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus, ja Jums būtu vairāk laika un finanšu resursu?

Daiga: Rīkotu informatīvos pasākumus, veidotu apmācību grupas.

Egita: Caur soc.tīkliem un pateicībām (dāvaniņām, pārsteigumiem, apbalvojumiem)

Inga: Piedāvājot iegūt specifiskas zināšanas un prasmes.

17. Kādam, Jūsprāt cilvēciskajām kvalitātēm un vērtībām ir jāpiemīt brīvprātīgā darba veicējam? Aprakstiet ideālo pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju?

Daiga: Morāli nobriedis cilvēks, kurš vēlas savu brīvo laiku veltīt sabiedrības labā

Egita: Cilvēks, emocionāli stabila personība, ar dažādām prasmēm un iemaņām, kurš ir atvērts un elastīgs. Viegli pieņem izaicinājumus, jaunumus un ir speciālists kādā jomā.

Inga: Motivēts, empātisks, ar lielām darba spējām, ar izdomu, tolerants, mērķtiecīgs.

18. Vai Jūs varētu nosaukt kādu labas prakses piemēru darbam ar pieaugušajiem brīvprātīgajiem Latvijā vai ārzemēs? Kāds? Kas tajā ir īpašs? Vai tādu varētu izmantot pie Jums organizācijā?

Daiga: Nevaru nosaukt.

Egita: Īsti nezinu.

Inga: Nekas daudz nav zināms, bet cik ir dzirdēts, ka organizācija iesaista brīvprātīgos globālas/lielas/nozīmīgas problēmas risināšanā – tādejādi radot brīvprātīgajam lielu pievienoto vērtību.

Aptaujas anketa

Ja Jūs esat brīvprātīgā darba veicējs, vecumā no 18 gadiem un vairāk, lūdzu Jūs veltīt laiku, lai aizpildītu anketu, kura izstrādāta ar mērķi noskaidrot brīvprātīgā darba veicēju motivāciju. Anketas aizpildīšana Jums aizņems ne vairāk kā 5 minūtes. Aptaujas dati ir anonīmi un tiks izmantoti tikai apkopotā veidā pētījuma mērķa sasniegšanai. Ja Jūs vēlēšities iepazīties ar aptaujas un pētījuma rezultātiem, nosūtiet savu kontaktinformāciju uz epastu oksana.tarasova30@gmail.com. Paldies!

1. Jūsu dzimums?

Sieviete

Vīrietis

2. Jūsu vecums?

3. Jūsu dzīvesvieta?

	Pilsēta, lūgums norādīt nosaukumu:
	Laukos, lūgums norādīt novada nosaukumu:

4. Cik ilgi Jūs veicāt brīvprātīgo darbu

- a. līdz 1 mēnesim
- b. vienu mēnesi līdz pusgadam
- c. pusgads līdz gads
- d. gads līdz pieci gadi
- e. ilgāk par 5 gadiem

5. Kā Jūs uzzinājāt par brīvprātīgā darba veicējiem?

- a. no draugiem
- b. no kolēģiem
- c. nejauši Internetā
- d. speciāli meklēju Internetā
- e. no kāda cita medija (radio, televīzija, vides reklāma u.c.)

f. cits - lūgums norādīt

6. Kas bija svarīgākais, kas Jūs motivēja kļūt par brīvprātīgā darba veicēju? (var atzīmēt vienu vai vairākas atbildes)

	Atzinums no sabiedrības puses
	Iespēja pielietot un pilnveidot savas zināšanas, prasmes un iemaņas
	Iespēju ietekmēt sociālos procesus
	Īstenot iecerētas idejas un sapņus
	Cits variants, lūgums norādīt:

7. Kāpēc Jūs joprojām esiet brīvprātīgā darba veicējs? (var atzīmēt vienu vai vairākas atbildes!)

	Daudz brīvā laika, ko es varu veltīt to brīvprātīgo darbam
	Interesants darbs
	Iespēja darīt to, kas man patīk
	Ieraksts CV
	Nodarbinātības trūkums (nav patstāvīgas darba vietas)
	Cieņa, atzinība no citu cilvēku puses
	Iespēja palīdzēt cilvēkiem, kuriem tas nepieciešams
	Iespēja dalīties ar savu pieredzi un iemaņām
	Cits variants, lūgums norādīt:

8. Kurā nozarē Jūs veicāt brīvprātīgo darbu? (var atzīmēt vienu vai vairākas atbildes!)

	Sociālā (darbs ar sociāli atstumtajām grupām, dažādām sociālām problēmām)
	Māksla / kultūra / pasākumu organizēšana
	Mediji un komunikācija
	Minoritātes
	Mūzika
	Teātris
	Dzīvnieki
	Vide
	Veselības aprūpe
	Politika
	Valsts pārvalde
	Reliģija
	Sports
	Izglītība
	Nav noteikta
Cits variants, lūgums norādīt:	

9. Kāpēc tieši šajā nozarē Jūs veicāt brīvprātīgo darbu?

10. Ja Jūs esat brīvprātīgā darba veicējs kultūras nozarē, lūdzu paskaidrojiet kāpēc?

11. Ja Jūs neesat brīvprātīgā darba veicējs kultūras nozarē, lūdzu paskaidrojiet, kāpēc brīvprātīgais darbs kultūras nozarē Jūs nesaista?

--

12. Ar kādām cilvēku grupām Jūs strādājat kā brīvprātīgā darba veicējs? (var atzīmēt vienu vai vairākas atbildes!)

	Bērniem
	Jauniešiem
	Senioriem
	Invalīdiem
	Cits variants, lūgums norādīt:

13. Kādam darba veidam Jūs dodat priekšroku, kā brīvprātīgā darba veicējs ? (var atzīmēt vienu vai vairākas atbildes!)

	Darbam komandā
	Darbam kopā ar draugiem vai ģimenes locekļiem
	Individuālam darbam
	Virtuālam darbam (darbs pa telefonu, pie datora)
	Izpildīt konkrētus, noteiktus uzdevumus
	Pašam izdomāt un plānot savus darbus saskaņā ar noteiktiem mērķiem
	Cits variants, lūgums norādīt:

14. Cik daudz laika Jūs veltiet brīvprātīgā darba veikšanai?

	1-2 stundas nedēļā
	3- 5 stundas nedēļā
	6 – 10 stundas nedēļā
	Vairāk

15. Kurā dienas laikā Jūs veicat brīvprātīgo darbu? (var atzīmēt vienu vai vairākas atbildes?)

	Darba dienās no rītiem
	Darba dienās pa dienām
	Darba dienu vakaros
	Brīvdienās

16. Jūsu pašreizējais statuss?

	Strādāju pilnu darba slodzi
	Nodarbināts nepilnu darba laika
	Pašnodarbināts
	Bezdarbnieks
	Seniors
	Students
Cits variants, lūgums norādīt:	

17. Kāds ir Jūsu profesionālais un personiskais ieguldījums veicot brīvprātīgo darbu?

	Iespēja ziedot savu profesionālo kompetenci
	Iespēja ne tikai dalītos ar savām zināšanām, bet arī apgūt jaunās lietas
	Iespēja veikt savu pilsoņa pienākumu
	Caur brīvprātīgā darba veikšanu, saprast esošo situāciju sabiedrībā
Cits variants, lūgums norādīt:	

18. Vai Latvijā, Jūsaprāt, ir pietiekoši daudz informācijas par brīvprātīgā darba veicēju iespējam?

	Jā
	Nē
	Nezinu, nav viedokļa

19. Jūsaprāt, kāda ir loma brīvprātīgā darba veicējam naudai un materiāliem labumiem?

	Brīvprātīgais darbs ir darbs, bez atalgojuma
	Par darba veikšanu ir jābūt mazai materiālai pateicībai
	Atbalstu finansiālu samaksu par brīvprātīgā darba veikšanu
	Nav viedokļa
Cits, lūgums norādīt:	

20. Kas varētu vēl vairāk Jūs motivēt veikt brīvprātīgo darbu?

--

21. Jūsaprāt, kas būtu jādara (valsts pārvaldei, biedrībām, fondiem), lai motivētu un piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus?

Intervija ar Lindu Vovere un Artjomu Pučinski

Lūdzu Jūs veltīt laiku, lai atbildētu uz intervijas jautājumiem, kura izstrādāta ar mērķi noskaidrot pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju motivāciju. Intervija tiks izmantota diplomdarba pētījuma mērķa sasniegšanai, lai izstrādātu rekomendācijas NVO pieaugušo brīvprātīgo motivēšanai un piesaistei. Ja Jūs vēlēšities iepazīties ar intervijas un pētījuma rezultātiem, nosūtiet savu kontaktinformāciju uz epastu oksana.tarasova30@gmail.com. Paldies!

1. Jūsu ieņemamais amats?

Linda Vovere: Jelgavas pilsētas pašvaldības administrācijas Sabiedrības integrācijas pārvaldes jaunatnes lietu speciāliste

Artjoms Pučinskis: Vecākais jaunatnes lietu speciālists

2. Kādus un cik vidēji pasākumus gadā Jūs organizējat?

Linda Vovere: Ja runā par brīvprātīgo darbu, tad:

- a) Katru nedēļu brīvprātīgajiem norit tikšanās, kuru laikā pārrunājām aktualitātes, izskatām jaunus brīvprātīgā darba piedāvājumus. Ja ir noticis kāds pasākums, tad pārrunājām kā veicās, ko brīvprātīgie ieteiktu organizatoriem, ja kas jāmaina u.c.;
- b) 1x gadā norit Jelgavas brīvprātīgo godināšana (5.decembris);
- c) 1x gadā piedalāmies konkursā “Latvijas gada brīvprātīgais”;
- d) Ik pēc 3 mēnešiem norit brīvprātīgo anketēšana – ko viņi vēlētos uzlabot, kas būtu jāpaveic, kādus pasākumus vai aktivitātes, vai apmācības vēlētos;
- e) Piedalāmies Latvijas labo darbu nedēļā;
- f) Brīvprātīgie darbojas gandrīz visos lielākajos Jelgavas pilsētas pasākumos, festivālos u.c. pasākumos.

2019. gadā pašu rīkotie pasākumi un aktivitātes bijušas - 9gb.

Pasākumu, jeb misiju kopskaits, kurās bijuši nepieciešami brīvprātīgie 2019. gadā - 58gb. Kopējais dalībnieku skaits visās aktivitātēs 938 brīvprātīgie.

2019.gadā informācijas sistēmā www.brivpratigie.lv kopā atrodami 258 brīvprātīgā darba veicēji un 8 brīvprātīgā darba devēji. Gada laikā no janvāra līdz decembrim (pirmdienās) brīvprātīgā darba veicējiem un darba ņēmējiem 2019.gadā notikušas 33 tikšanās.

2019.gada 5.decembrī notika konkurss „Gada brīvprātīgais Jelgavā 2019”, kurā tika apbalvoti 20 brīvprātīgā darba veicēji. Savukārt Nodarbinātības valsts aģentūras rīkotā Latvijas konkursā «Gada brīvprātīgais Latvijā 2019», no Jelgavas pilsētas tika pieteiktas 4 (četras) brīvprātīgā darba veicēju nominācijas, taču neviena netika nominēta.

Ņemot dalību Jelgavas pilsētas izsludinātajā jauniešu konkursā “Jaunieši var” , brīvprātīgie ieguva finansējumu pirmās palīdzības apmācības kursu apgūšanai. Kursus apmeklējuši 30 jaunieši.

“Masleņica” (10.03.2019.)

Izstāde “Uzņēmēju dienas Zemgalē 2019” (25.04.-27.04.2019.)

Stādu dienas (11.05.- 12.05.2019.)

*Muzeju nakts (18.05 **Lielākie pasākumi, kuros iesaistījušies brīvprātīgie 2019.gadā:***

Eiropas čempionāta kvalifikācijas turnīra spēle volejbolā (09.01.2019.)

Starptautiskais Ledus skulptūru festivāls 2019 (08.02.-09.02.2019.)

Slāvu svētki.2019.)

Jelgavas pilsētas svētki (24.05.-27.05.2019.)

Multikulturāls pasākums “Draudzības vainags” (25.05.2019.)

Florbola turnīrs “Basta floorball” (05.06.2019., 20.06.2019., 04.07.2019., 18.07.2019., 01.08.2019., 15.08.2019.)

Futbola turnīrs “Basta football” (12.06.2019., 27.06.2019., 11.07.2019., 25.07.2019., 08.08.2019., 22.08.2019.)

Orientēšanās sacensības “Mana Tava Mītava” (08.06.2019.)

Projekts – bērnu nometne “Multikulturālā Jelgava 2019” (10.06.-19.06.)

Pirmais "Pludmales festiņš" 2019 (16.06.2019.)

VIII Latvijas Jaunatnes olimpiāde (05.07.2019.-07.07.2019.)

Otrais "Pludmales festiņš" 2019 (13.07.2019.)

Jelgavas nakts pusmaratons 2019 (13.07.2019.)

13. Jelgavas velobrauciens "Retro" (24.08.2019.)

Labsajūtas festivāls "ESI" (31.08.2019.)

Mācību gada atklāšanas pasākums "Zinībums" (01.09.2019.)

Specializētā kaķu izstāde "Jelgavas kaķis 2019" (14.09.2019.-15.09.2019.)

Jelgavas pilsētas NVO Sporta spēles (28.09.2019.)

Diskusija brīvprātīgajiem "Kā atšķirt viltus ziņas no neīstajām" (08.10.2019.)

„Jelgavas Roņu Kauss" (01.11.2019.-02.11.2019.)

"Latvijas gada brīvprātīgais 2019" (30.11.2019.)

Starptautiskajai Invalīdu dienai veltīts pasākums "Ar sauli sirdī" (03.12.2019.)

"Jelgavas gada brīvprātīgais 2019" godināšanas pasākums (05.12.2019.)

Koncerts "TV3 Jaungada šovs" (28.12.2019.)

Artjoms Pučinskis: Es organizēju ap 19 pasākumiem gadā. Pasākumi ir vērsti uz jauniešu lietderīgu brīvā laiku pavadīšanu.

3. Kādi pienākumi tiek uzticēti brīvprātīgā darba veicējiem, kuri tiek iesaistīti pasākumu organizēšanā?

Linda Vovere: Uzticēto pienākumu saraksts ir daudzveidīgs un ļoti plašs. Piem.,

- a) Darbs pie apmeklētāju reģistrācijas;
- b) Anketēšana;
- c) Sporta spēlēs sākot ar to, ka brauc palīgā uz lidostu sagaidīt sportistus un pavadīt viņus (jo prot svešvalodas). Līdz ar to, ka palīdz pie sporta pasākumu organizēšanas, piedalās uzdevumu kontrolpunktos, raksta rezultātus, lielākos maratonos daļa ūdeni dalībniekiem u.c.;
- d) Izstādēs gūst pieredzi vietu zīmēšanā, mērīšanā un ierādīšanā, darbojas informācijas punktos;
- e) Palīdzība pasākumos pie meistarklašu vadīšanas;

- f) Velobraucienos dalība kontrolpunktos, dalībnieku reģistrēšanā, palīdzība pie apbalvošanas;
- g) Muzikālos pasākumos seko līdzī mākslinieku uzstāšanās kārtībai, palīdz ierādīt sēdvietas; palīdz garderobes darbiniekiem numuriņi izsniegšanā u.c.;
- h) Palīdz senioriem sakraut malku, sakopt pagalmus;
- i) Ielasa dažādas informatīvas ziņas audio versijā, lai cilvēki ar redzes traucējumiem var noklausīties aktualitātes Jelgavas pilsētā;
- j) Palīdz ar mācībām tiem jauniešiem, kuriem iet grūtāk;
- k) Palīdz vākt pārtikas pakas;
- l) Lielo festivālu laikā palīdz muzeja ekspozīcijās, deleģē apmeklētāju plūsmu;
- m) Bieži vien palīdz pasākumos pie tulkošanas (krievu, angļu) valodās;
- n) U.c.

Ja ir kāds pasākums, seminārs, aktivitāte un vajag brīvprātīgos – vienmēr izskatām iespēju, saprotam vai varēsīm to paveikt un piedalāmies. Katrs darbs ir liela pieredze.

Artjoms Pučinskis: Brīvprātīgie vada aktivitātes, sakārto aktivitāšu norises vietas, atbild par inventāra drošību pasākumu laikā, nodrošina pasākumu uzraudzību.

4. Kā Jūs piesaistāt jaunas brīvprātīgā darba veicējus?

Linda Vovere: Sociālajos tīklos mums ir izveidots konts facebook lapā, instagram konts. Jelgavas pilsēta ir noslēgusi sadarbības līgumu ar Nodarbinātības valsts aģentūru. Līdz ar to, par brīvprātīgo darbu Jelgavā informācija tiek izvietota platformā www.brivpratigie.lv. Vēl braucam uz skolām un stāstam par brīvprātīgā darba esamību, skaidrojam kas tas ir un brīvprātīgie dalās savos pieredzes stāstos.

Ļoti daudzi nāk un pēc kāda laika jau viņi vairs nenāk vieni, bet jau līdzī uzaicinājuši vēl kādu. Lielākā reklāma ir tā sakot - no cilvēka uz cilvēku. Brīvprātīgie izstāsta draugiem, paziņām kas šeit notiek un ko viņi dara. Līdz ar to, jaunie dalībnieki paši uz pie mums atnāk.

Protams, mums ir arī sava whatsapp grupa, ar kuras palīdzību informācija pie brīvprātīgajiem nonāk ļoti ātri.

Artjoms Pučinskis: Jaunatnes nodaļai ir brīvprātīgo datu bāze, kā arī brīvprātīgie tiek piesaistīti ar mājaslapas brivpratigie.lv palīdzību.

5. Kādi, jūsuprāt ir motīvi, kādēļ pieaugušie cilvēki iesaistās brīvprātīgajā darbā?

Linda Vovere: Jelgavā pieaugušie vēlas pamēģināt ko jaunu, vairāk iesaistīties pilsētas dzīvē. Līdz ar to, šis ir viens no variantiem kā to izdarīt. Ir tādi, kuri nāk kopā ar saviem bērniem un darbojas. Savukārt, citi nesēn kā ir pārcēlušies uz dzīvi Jelgavā un caur brīvprātīgo darbu vēlas atrast sev jaunas paziņas, iepazīt pilsētu. Tas ir veids kā iet un darboties un nejusties vientuļam.

Ļoti daudzi grib gūt jaunu pieredzi un zināšanas dažādās jomās un šī ir lieliska iespēja lai to paveiktu.

Lielā daļā veicot brīvprātīgo darbu atpūšas no ikdienas rutīnas un vismaz tiek uz pāris stundām ārpus mājas.

Pēdējā laikā mums pievienojušās arī jaunās māmiņas, kuras uz pāris stundām tiek sabiedrībā un ir priecīgas, ka paralēli visam ir iespēja iziet no mājas.

Artjoms Pučinskis: Pieaugušie vēlas paplašināt draugu un redzes loku.

6. Vai un kāpēc vienreiz veicot brīvprātīgo darbu, cilvēks neatnāk atkal?

Linda Vovere: Citi nejūtas tik ļoti atvērti. Citi saprot, ka brīvprātīgais darbs nav tikai izklaide – tā ir sava veida atbildība. Ja esi apsolījis, tad Tev ir jāatnāk un jābūt visu laiku, cik bija norunāts. Arī, ja kādu iemeslu dēļ cilvēks netiek, tad pienākums ir paziņot laicīgi lai vietā var sameklēt citu brīvprātīgo.

Citi tā arī pasaka, ka vēlas pamēģināt un redzēt kā tas ir un ko tas nozīmē būt brīvprātīgajam. Vienu reizi pamēģina un pēc tam jau atgriežas savās ikdienas gaitās.

Kādu neapmierina uzticētie pienākumi jo ir vēlēties darīt ko citu. Bieži vien dažādi emociju vadīti arī vairs nenāk, jo nevar sastrādāties ar pārējiem. Mūsdienās, jo īpaši jaunieši ir ar lielu EGO, kas viņiem šad tad traucē. Brīvprātīgais darbs palīdz iegūt daudz dažādas prasmes, apgūt jaunas zināšanas, tajā skaitā – pielāgoties un sastrādāties ar citiem.

Artjoms Pučinskis: Brīvprātīgie neatnāk brīvā laika trūkuma dēļ.

7. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp jauniešiem un pieaugušajiem brīvprātīgā darba veicējiem? Kādās?

Linda Vovere: Jauniešus uzrunāt ir vieglāk, jo viņi ir gatavi dažādiem izaicinājumiem un vienmēr vēlas pamēģināt ko jaunu. Daudzi nāk, jo zina, ka stājoties augstskolās par dalību brīvprātīgajā darbā ir papildus punkti un iespēja iekļūt budžetā. Šobrīd arī daudz darba vietās par to ir bonusa punkti. Ļoti daudzi jaunieši aktīvi piedalās un ka vēlas nokļūt kādās interesantās mācībās vai projektos, kuros ir liels konkurss – arī mēs palīdzam uzrakstot ieteikuma vai motivācijas vēstuli par katru konkrēto jaunieta.

Savukārt, pieaugušie izvērtē kā sevi nodarbināt pēc darba dienas gaitām. Mācīties viņi vairs nevēlas jo tas ir laikietilpīgi. Tādēļ viņi izvēlas brīvprātīgo darbu, kur patīkamo var apvienot ar lietderīgo.

Artjoms Pučinskis: Galvenā atšķirība ir motivācijas cēloņos.

8. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp vīriešiem un sievietēm? Kādās?

Linda Vovere: Vīrieši ir kautrīgāki, kaut gan viņi ļoti labi prot sastrādāties ar citiem un paveikt sev uzticētos pienākumus. Es domāju, ka šad tad viņi jūtas tādā kā sieviešu ielenkumā un viņiem ir grūti atvērties. Tad, kad viņi jūtas droši, tad arī viss notiek.

Kaut gan, pie mums ļoti ātri visi iepazīstas, saprotas un atbalsta viens otru kā vien prot.

Ja ir nepieciešami brīvprātīgie uz kādu pasākumu, tad sievietes pieteiksies pirmās. Kungi vispirms kārtīgi izsvērs vai viņi var tikt, kas būs jādara u.c.

Es teiktu, ka motivējam visus vienlīdz vienādi. Piedalīties vai nē – tā jau ir katra paša izvēle.

Artjoms Pučinskis: Nav.

9. Vai Jums šķiet svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus? Kāpēc?

Linda Vovere: Noteikti nepieciešama motivācija. Ja kas nesanāk, ir par grūtu vai nepietiek vairs spēka – vienmēr ir jācenšas brīvprātīgos atbalstīt lai viņi jūt, ka aiz viņiem stāv komanda un visi iet uz vienu mērķi.

Artjoms Pučinskis: Ir svarīgi motivēt brīvprātīgos, jo bez viņiem nebūtu organizēts gandrīz neviens pasākums.

10. Vai Jūs paši motivējat brīvprātīgā darba veicējus? Kādā veidā?

Linda Vovere: Jelgavas pilsētas brīvprātīgos cenšamies motivēt cik vien iespējams. Pēc dažādām aktivitātēm kopā rīkojam arī saliedēšanās un iepazīšanās pēcpusdienas. Tā kā aktivitātes, kurās ir jāveic brīvprātīgais darbs ir daudz, tad svarīgi, ka brīvprātīgie vairāk vai mazāk jau viens otru zina.

Lai viņi kļūtu zinošāki – kopā ar pašiem brīvprātīgajiem rakstām projektus, kur ir iespēja apgūt pirmās palīdzības kursus, apgūt sevīs izzināšanas prasmes, mācāmies strādāt komandā, apgūstam laika menedžmentu, psiholoģiju u.c.

Uz dažādiem svētkiem brīvprātīgi sanāc kopā un cep piparkūkas, dzied dziesmas, dodas spēlēt boulingu, brauc ar velosipēdiem, iet pārgājienos.

Ja pilsētā ir bijis kāds lielāks pasākums vai aktivitāte, bieži vien brīvprātīgā darba devēji mēdz pateikties par brīvprātīgo palīdzību vai nu ar kādām piemiņas veltēm, suvenīriem, biļetēm uz kādu teātra izrādi vai koncertu u.c.

Svarīgi lai cilvēki jūt, ka ne tikai svarīga mums ir viņu darbošanās, bet arī tas, lai viņi sajūt, ka mēs to novērtējam.

Artjoms Pučinskis: Jaunatnes nodaļa motivē ar vērtīgām balvām, pateicībām. Starptautiskajā brīvprātīgo dienā Jaunatnes nodaļa organizē brīvprātīgo godināšanas pasākumu “Brīvs un Prātīgs”. Brīvprātīgo godināšanas mērķis ir veicināt Daugavpils iedzīvotāju interesi par brīvprātīgo darbu un sekmēt dažāda vecuma cilvēku un organizāciju iesaistīšanos brīvprātīgā darba veikšanā un organizēšanā. Brīvprātīgo godināšana norisinās ik gadu.

11. Kādas ir grūtības vai šķērslī pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju motivēšanā?

Linda Vovere: Gribētos teikt, ka grūtību motivēšanā nav.

Bieži vien šķēršļi ir darba laiks, jo pieaugušajiem darba dienas nav tikai no plkst. 8:00 – 17:00 pēcpusdienā. Tas ir gan maiņu darbs, gan darbs sestdienās un svētdienās. Līdz ar to, daudzi atmet brīvprātīgajam darbu ar roku, jo bieži vien netiek uz aktivitātēm. Vakaros netiek uz sapulcēm, jo jāvadā bērni pa pulciņiem, jāizņem no mācību iestādēm u.c.

Artjoms Pučinskis: Pieaugušo laika trūkums ir galvenais grūtību cēlonis motivēšanā.

12. Vai Jums ir patstāvīgie brīvprātīgā darba veicēji? Cik vidēji ilgi viņi Jums palīdz?

Linda Vovere: Ir patstāvīgie. Ir tādi, kuri darbojas vairākus gadus. Ir arī tādi, kuri gadu padarbojas un tad pievēršas kam citam.

Ir izveidojusies ap 30 cilvēku liela brīvprātīgo grupiņa, kur aktīvisti piedalās gandrīz katrā aktivitātē. Pārējie nāk, kad tiek.

Pēc novērojumiem varu teikt, ka brīvprātīgais ļoti aktīvs ir 1-2 gadus, pēc tam jau viņam interese noplok un darbojas mazāk, jo pieredze ir iegūta un dažāda zināšanu bāze ir uzkrāta.

Taču, ir arī tādi, kuri darbojas 2 un vairāk gadus.

Artjoms Pučinskis: Brīvprātīgie tiek piesaistīti pasākumu laikā.

13. Vai Jūs tos piesaistāt uz katru pasākumu atsevišķi?

Linda Vovere: Brīvprātīgos visus piesaistām vienādi. Nevienam nav atsevišķi bonusu.

Artjoms Pučinskis: Brīvprātīgie tiek piesaistīti uz katru pasākumu atsevišķi.

14. Vai Jūs gribat iesaistīt papildus brīvprātīgā darba veicējus?

Linda Vovere: Vienmēr jau gribētos lai brīvprātīgo skaits augtu un interese par brīvprātīgo darbu kļūtu lielāka.

Artjoms Pučinskis: Mēs vienmēr ar prieku iesaistām jaunus brīvprātīgā darba veicējus.

15. Kādas vecuma grupas brīvprātīgā darba veicēji Jums būtu nepieciešams? Kāpēc tieši šajā?

Linda Vovere: Pēc brīvprātīgā darba likuma brīvprātīgais sākas no 13 gadu vecuma. Vecums nav svarīgs, galvenais lai ir vēlme darboties.

Artjoms Pučinskis: Mums ir nepieciešami brīvprātīgie mūsu mērķauditorijas vecumā no 13 līdz 25 gadiem.

16. Kā Jūs piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus, ja Jums būtu vairāk laika un finanšu resursu?

Linda Vovere: Būtu lielāka reklāma sociālajā vidē. Viennozīmīgi mēs izveidotu arī kvalitatīvākus video par brīvprātīgā darba veicējiem, viņu pieredzi un aktivitātēm Jelgavā.

Noteikti arī brīvprātīgo apģērbs būtu nokomplektēts vairāk kā tas ir līdz šim. Jo brīvprātīgā darba aktivitātes ir jāveic dažādos laikapstākļos.

Piesaistītu vairāk lektoros, kuri varētu apmācīt brīvprātīgos dažādās jomās u.c.

Artjoms Pučinskis: Es nodrošinātu brīvprātīgā darba veicējiem bezmaksas nodarbības fitness centros, atlaides teātra izrādēm un kino seansiem utt., kas iespējams viņus motivētu veikt brīvprātīgo darbu.

17. Kādam, Jūsaprāt cilvēciskajām kvalitātēm un vērtībām ir jāpiemīt brīvprātīgā darba veicējam? Aprakstiet ideālo pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju?

Linda Vovere: Pirmkārt un galvenokārt, ir jābūt vēlmei pašam kaut ko darīt un ir jāinteresē šai lietai. Konkrētas kvalitātes vai vērtības es gan nesauktu, jo cilvēki ir dažādi un ar dažādiem mērķiem viņi iesaistās brīvprātīgajā darbā.

Lielākā daļa šeit nāk lai varētu paveikt kaut ko citu cilvēku labā. Daudzi vēlas iegūt plašāku paziņu loku, jaunu pieredzi, izaicināt sevi izzināt jomās, ar kurām nekad nav bijusi saskare. Citi krāj bonusus lai varētu iestāties augstskolā vai saņemt stipendiju u.c.

Trīs galvenās lietas, kuras es nosauktu – vēlmei pašiem iesaistīties; jābūt apziņai ja esi pieteicies, tad arī Tev te ir jābūt; svarīgas ir arī komunikācijas prasmes. Taču, ja tādas nav, tad arī tās šeit var iemācīties.

Artjoms Pučinskis: Katrs brīvprātīgais ir ideāls. Galvenais, lai brīvprātīgā darba organizators prastu atrast pieeju un varētu organizēt darbu tā, lai ieguvēji būtu gan brīvprātīgā darba organizators, gan veicējs. Brīvprātīgais darbs var būt kā instruments, lai palīdzētu atgriezt cilvēku uz pareizā ceļa.

18. Vai Jūs varētu nosaukt kādu labas prakses piemēru darbam ar pieaugušajiem brīvprātīgajiem Latvijā vai ārzemēs? Kāds? Kas tajā ir īpašs? Vai tādu varētu izmantot pie Jums organizācijā?

Linda Vovere: Jelgavā tika ierakstīts laikraksts “Jelgavas vēstnesis” audio formātā. Šāda veida ieraksti tika veikti ar mērķi informēt to sabiedrības daļu, kuriem ir redzes traucējumi un viņi paši izlasīt, un iegūt jaunāko informāciju nevar.

Līdz ar to, 1x mēnesī pieaugušie kopā ar jauniešiem nāca un pie mums ielasīja visu laikrakstu. Visu veica paši – lasīja, ierakstīja, rediģēja un sūtīja uz attiecīgajām iestādēm. Šī aktivitāte ir saņēmusi arī balvu “Latvijas gada brīvprātīgais 2020” .

Šis ir pozitīvs piemērs kā darīt lietas sabiedrības labā un piesaistīt arvien vairāk citus aktīvistus, kuri vēlas darboties.

Artjoms Pučunskis: Jaunatnes nodaļā ir viens tētis, kurš veic brīvprātīgo darbu, lai stiprinātu attiecības ar savu meitu, kura arī veic brīvprātīgo darbu mūsu pasākumos.

Paldies par veltīto laiku!

Intervija ar Zani Rautmani

1. Jūsu ieņemamais amats?

Biedrības TUVU valdes locekle

2. Kādus un cik vidēji pasākumus gadā Jūs organizējat?

Biedrības pasākumus organizējam vidēji ~ 30, piemēram, māju atjaunošanas projektus trūcīgajām ģimenēm, "Princešu skola", skolas somu izdales pasākumus, Ziemassvētku pasākumus, pasākumus jauniešiem, palīdzības izdales pasākumus u.tml.

3. Kādi pienākumi tiek uzticēti brīvprātīgā darba veicējiem, kuri tiek iesaistīti pasākumu organizēšanā?

Tas atkarīgs no pasākuma – ja tas ir mājas atjaunošanas projekts – brīvprātīgie veic visus ar būvniecību un mājas interjera/eksterjera iekārtošanas darbus. Princešu skolā brīvprātīgie veic darbus, kas saistīti ar meiteņu izglītošanu, palīdzības izdales pasākumos – palīdz pie preču izdales un pie kravu izkraušanas procesa, jauniešu nometnēs brīvprātīgie ir neatņemama sastāvdaļa pie nometnes izveides un realizēšanas, sākot no plānošanas, līdz pat nometnes izvērtēšanai, Ziemassvētku dāvanu projektos brīvprātīgie veic visus ar dāvanu noformēšanu un izvadāšanu saistītos darbus, u.c.

4. Kā Jūs piesaistāt jaunas brīvprātīgā darba veicējus?

Biedrības mājas lapā ir sadaļa, kur ērti, caur anketas aizpildīšanu jebkurš var pieteikties par brīvprātīgo, tad cilvēks tiek pievienots Whats app grupai, kur tālāk seko visa aktuālā informācija par biedrībā notiekošo un iespējām pievienoties dažāda veida brīvprātīgo darbam.

5. Kādi, jūsuprāt ir motīvi, kādēļ pieaugušie cilvēki iesaistās brīvprātīgajā darbā?

Lielākoties cilvēku vēlme ir palīdzēt citiem, būt aktīviem, nomainīt savu ierasto vidi, gūt jaunas emocijas.

6. Vai un kāpēc vienreiz veicot brīvprātīgo darbu, cilvēks neatnāk atkal?

Šis jautājums diez vai būs atbildāms, iemesli var būt dažādi un, cik daudz cilvēku, tik daudz arī var būt iemeslu, kurus, šķiet, būtu bezjēdzīgi uzskaitīt 😊

7. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp jauniešiem un pieaugušajiem brīvprātīgā darba veicējiem? Kādās?

Neredzu atšķirību.

8. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp vīriešiem un sievietēm? Kādās?

Sievietes, iespējams, ir aktīvākas brīvprātīgā darba veicējas.

9. Vai Jums šķiet svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus? Kāpēc?

Motivācija ir ļoti svarīga, lai brīvprātīgais justos novērtēts un vajadzīgs.

10. Vai Jūs paši motivējat brīvprātīgā darba veicējus? Kādā veidā?

Jā, ar attieksmi, atzinīgiem vārdiem un nelielām dāvaniņām.

11. Kādās ir grūtības vai šķērslī pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju motivēšanā?

Motivēšanā nav šķēršļu, tas vienkārši mērķtiecīgi jādara.

12. Vai Jums ir patstāvīgie brīvprātīgā darba veicēji? Cik vidēji ilgi viņi Jums palīdz?

Jā, tādi ir vairāki, kuri mums palīdz jau kopš biedrības pirmsākumiem.

13. Vai Jūs tos piesaistāt uz katru pasākumu atsevišķi?

Dažādi.

14. Vai Jūs gribat iesaistīt papildus brīvprātīgā darba veicējus?

Brīvprātīgo mums vienmēr ir pietiekami. Regulāri piesakās arī jauni cilvēki, tā ka vēl papildus piesaistīt nav nepieciešams.

15. Kādas vecuma grupas brīvprātīgā darba veicēji Jums būtu nepieciešams? Kāpēc tieši šajā?

Starp mūsu brīvprātīgajiem ir gan jaunieši, gan vidējās paaudzes cilvēki, gan seniori. Vēlamies būt atvērti ikvienam.

16. Kā Jūs piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus, ja Jums būtu vairāk laika un finanšu resursu?

Šis jautājums mums nav aktuāls.

17. Kādam, Jūsaprāt cilvēciskajām kvalitātēm un vērtībām ir jāpiemīt brīvprātīgā darba veicējam? Aprakstiet ideālo pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju?

Nesavtīgs, otra cilvēka vajadzības liek augstāk par savējām, iejūtīgs un līdzjūtīgs.

18. Vai Jūs varētu nosaukt kādu labas prakses piemēru darbam ar pieaugušajiem brīvprātīgajiem Latvijā vai ārzemēs? Kāds? Kas tajā ir īpašs? Vai tādu varētu izmantot pie Jums organizācijā?

Inčukalna invalīdu biedrība ir brīnišķīgs piemērs pieaugušo brīvprātīgajam darbam Latvijā. Šeit cilvēki nāk dot un saņemt pozitīvās emocijas un svin dzīvi, kas gan var būt vēl labāks..

Paldies par veltīto laiku!

Intervija ar Snežanu Zinovjevu

1. Jūsu ieņemamais amats?

Speciāliste

2. Kādus un cik vidēji pasākumus gadā Jūs organizējāt?

12-15

3. Kādi pienākumi tiek uzticēti brīvprātīgā darba veicējiem, kuri tiek iesaistīti pasākumu organizēšanā?

No A līdz Z

4. Kā Jūs piesaistāt jaunas brīvprātīgā darba veicējus?

Darbs ar izglītības iestādēm, gada tirgos, sociālie tīkli, izdales materiāli ut.

5. Kādi, jūsuprāt ir motīvi, kādēļ pieaugušie cilvēki iesaistās brīvprātīgajā darbā?

Vēlme būt noderīgam/vajadzīgam sabiedrībai

6. Vai un kāpēc vienreiz veicot brīvprātīgo darbu, cilvēks neatnāk atkal?

Atkarīgs no cilv.noslogotības, vēlmes darīt tieši to darbu (saprot, ka tas viņam nepatīk)

7. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp jauniešiem un pieaugušajiem brīvprātīgā darba veicējiem? Kādās?

Noteikti. Jaunieši izmēģina savas vēlmes. Pieaugušie vairāk saprot ko un kā grib darīt, vai arī saprot, kas viņam padodas labāk!

8. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp vīriešiem un sievietēm? Kādas?

Nav atšķirības. Bet statistiski, sievietes-brīvprātīgās ir vairākumā (aptuveno 85 pret 15%)

9. Vai Jums šķiet svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus? Kāpēc?

Noteikti. Ne visiem ir pieejama informācija par brīvprātīgo darbu un to iespējām.

10. Vai Jūs paši motivējat brīvprātīgā darba veicējus? Kādā veidā?

Labās pieredzes stāsti, atrašanās kādā no aktivitātēm un redzēšana "savām acīm", izdales materiāli, labi strādā "draugs pastāsta draugam"

11. Kādas ir grūtības vai šķērslī pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju motivēšanā?

Laiks, kad to veikt

12. Vai Jums ir patstāvīgie brīvprātīgā darba veicēji? Cik vidēji ilgi viņi Jums palīdz?

Ir. Jauniešu maiņa ir bieži, pieaugušie ir vairāk pastāvīgi (aptuveni līdz gadam)

13. Vai Jūs tos piesaistāt uz katru pasākumu atsevišķi?

Gan, gan

14. Vai Jūs gribat iesaistīt papildus brīvprātīgā darba veicējus?

Noteikti. Mērķis ir izveidot Jelgavas brīvprātīgo kustību.

15. Kādas vecuma grupas brīvprātīgā darba veicēji Jums būtu nepieciešams? Kāpēc tieši šajā?

Nav ierobežojuma. Katrā vecuma grupā ir daudz veicamā darba.

16. Kā Jūs piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus, ja Jums būtu vairāk laika un finanšu resursu?

Vairāk motivācijas (bezmaksas braukšana, izgl.iegūšana ārpus rindas, atlaides)

17. Kādam, Jūsaprāt cilvēciskajām kvalitātēm un vērtībām ir jāpiemīt brīvprātīgā darba veicējam? Aprakstiet ideālo pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju?

Cilvēks ar labām komunikācijas spējām un vēlmi strādāt, kā arī ar laiku ārpus darba un ģimenes. Ideāli, ja var iesaistīt arī ģimenes locekļus.

18. Vai Jūs varētu nosaukt kādu labas prakses piemēru darbam ar pieaugušajiem brīvprātīgajiem Latvijā vai ārzemēs? Kāds? Kas tajā ir īpašs? Vai tādu varētu izmantot pie Jums organizācijā?

Jelgavā – Mārtiņš Ziebergs (pazudušo cilvēku meklēšana, raidījums “Ždi menja”)

Paldies par veltīto laiku!

7. pielikums

Intervija ar Inesi Vaivere

1. Jūsu ieņemamais amats?

Es strādāju vairākās organizācijās. Forus International padome, Latvijas Pilsoniskās alianšes padomes priekšsēdētāja, LAPAS direktore, Paliec mājās valde slocekle.

2. Kādus un cik vidēji pasākumus gadā Jūs organizējat?

Ļoti daudz un dažādus, kā kurā organizācijā.

3. Kādi pienākumi tiek uzticēti brīvprātīgā darba veicējiem, kuri tiek iesaistīti pasākumu organizēšanā?

Paliec mājās ir tieši balstīts uz brīvprātīgo darbu, apraksts atrodams mājas lapā. LAPAS brīvprātīgos neiesaistām.

4. Kā Jūs piesaistāt jaunas brīvprātīgā darba veicējus?

Paliec mājās pārsvarā izmanto medijus, sociālos tīklus.

5. Kādi, jūsuprāt ir motīvi, kādēļ pieaugušie cilvēki iesaistās brīvprātīgajā darbā?

Redz problēmu, kas uzrunā, iespējams, skar vai ir skārusi pašus. Skaidrība par veicamo darbu un apjomu.

6. Vai un kāpēc vienreiz veicot brīvprātīgo darbu, cilvēks neatnāk atkal?

Katram ir savi resursi, ko var veltīt, nedomāju, ka tas ir kaut kas slikts. Tāpat arī ne visi uzreiz saprot, ka tie ir arī konkrēti pienākumi.

7. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp jauniešiem un pieaugušajiem brīvprātīgā darba veicējiem? Kādās?

Atšķirības ir starp cilvēkiem - atbildība, iniciatīva, spēja paveikt līdz galam. Starp vecuma grupām nav atšķirības.

8. Vai ir atšķirības motivācijā un piesaistē starp vīriešiem un sievietēm? Kādās?

Sievietes ir vairāk, taču ir arī vīrieši. Atkarīgs no brīvprātīgā darba veida.

9. Vai Jums šķiet svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus? Kāpēc?

Protams, jo tas veido ilgtspējīgāku un izturētspējīgāku sabiedrību. Pati sabiedrība var ar daudz ko tikt galā, negaidot uz valsti, neesot tikai patērētāji.

10. Vai Jūs paši motivējat brīvprātīgā darba veicējus? Kādā veidā?

Sūtām pateicības dāvanas, izceļam stāsts, veidojam kustību, kurai gribas piederēt.

11. Kādas ir grūtības vai šķērslī pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju motivēšanā?

Organizācijas nemāk komunicēt konstruktīvi, neveido dažādus iesaistes veidus - arī mazi darbi, kaut viens ir derīgi. Bet tas viss prasa menedžmenta resursu, kurš organizācijām bieži nav.

12. Vai Jums ir patstāvīgie brīvprātīgā darba veicēji? Cik vidēji ilgi viņi Jums palīdz?

Paliec mājās ir dažāda veida brīvprātīgie. Sākot no desmit stundām nedēļā līdz maziem darbiņiem.

13. Vai Jūs tos piesaistāt uz katru pasākumu atsevišķi?

Centrālajā komandā pastāvīgi, bet ir arī uz atsevišķiem darbiem.

14. Vai Jūs gribat iesaistīt papildus brīvprātīgā darba veicējus?

Jā, mēs pastāvīgi piesaistām.

15. Kādas vecuma grupas brīvprātīgā darba veicēji Jums būtu nepieciešams? Kāpēc tieši šajā?

Dažādas vecuma grupas, jo katram atrodas kāds darbiņš pēc iespējas.

16. Kā Jūs piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus, ja Jums būtu vairāk laika un finanšu resursu?

Veidotu uzrunājošas kampaņas, skaidrotu par nozīmi, konkrētus stāstus izplatītu.

17. Kādam, Jūsuprāt cilvēciskajām kvalitātēm un vērtībām ir jāpiemīt brīvprātīgā darba veicējam? Aprakstiet ideālo pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju?

Atbildība ir pats galvenais, jo bieži cilvēki uzņemas impulsa vadīti, bet nepaveic līdz galam. Labāk izdarīt pavisam mazu darbiņu, bet izdarīt. Arī iniciatīva. Cilvēki mēdz gaidīt, kad iesaistīs, motivēs, bet vienkārši pašam vajag izdarīt to darbiņu, ko ierauga, kaut vai paceļot parkā pudeli.

18. Vai Jūs varētu nosaukt kādu labas prakses piemēru darbam ar pieaugušajiem brīvprātīgajiem Latvijā vai ārzemēs? Kāds? Kas tajā ir īpašs? Vai tādu varētu izmantot pie Jums organizācijā?

Organizācija Trepes veic labu darbu, iesaistot dažādas tautības, jauniešus sociālajā darbā, kas nav viegli. Īpaša ir vadītājas spēja ieinteresēt, motivēt, cilvēcība. Mūsu organizācija darbojas savādāk, bet jebkurš piemērs jau iedvesmo kopumā.

Paldies par veltīto laiku!

Intervija ar Montu Tīgeri

Intervija notika ar ZOOM platformas palīdzību, saruna tiek ierakstīta, lai pēc tam vieglāk ir rakstīt intervijas transkripciju.

Monta Tīgere kādu laiku atpakaļ veica brīvprātīgo darbību, taču vēlāk sāka koordinēt brīvprātīgos tādos pasākumos kā Dziesmu svētki, Rīga 2014, Eiropas koru olimpiāde, Rīga IFF un citos. Monta nodarbojas ar brīvprātīgā darba veicēju atlasi, darbu sadali un koordinēšanu.

Jūs esiet koordinatore ar brīvprātīgie.lv platformas palīdzību?

2018.g. Dziesmu svētkos mēs izmantojam platformu brivpratigie.lv

1. Vai tiem brīvprātīgiem ar kuriem Jūs sadarbojaties ir brīvprātīgā darba veicēja apliecība? Vai Jūs veicāt pierakstus par nostrādāto stundu skaitu?

Dažiem skolēniem un studentiem apliecība ir. Dziesmu svētkos, Rīga IFF u.c. pasākumos, mēs vienmēr beigās izsniedzam diplomu. Tajā nav norādītās stundas. Tikai pēc brīvprātīgā pieprasījuma, ja uzskaitē ir nepieciešama skolai, mācībām - tad individuālā kārtībā mēs veicam pierakstus par nostrādāto stundas skaitu.

Darba autore, izlasot iedvesmas stāstu no Montas, kas tiek publicēts rokasgrāmatā brivpratigie.lv un izpētot prezentāciju par pasākumu Rīga 2014, kuru izveidojusi Monta, secināja, ka Monta ir brīvprātīgā darba veicējs. Šobrīd Monta daudz strādā ar brīvprātīgā darba veicējiem, viņai ir liela pieredze, tieši kultūras projektos. Tas nozīmē, ka sagatavotie iepriekš jautājumi intervijai bija nepareizas, līdz ar to vajadzēja ātri saprast kādi jautājumi uzdot darba tēmas kontekstā.

2. Jūs koordinējat ap 600 brīvprātīgā darba veicējus pasākuma Rīga 2014?

Jā, bet es nedarīju to viena pati. Man ir gan kolēģi, gan asistenti. Plāno 4-5 mēneši iepriekš, citreiz gadu iepriekš, cik brīvprātīgā darba veicējus būs nepieciešams noteiktajā pasākuma. Kā notiks atlase, kad tiek izsludināta atlase un kad viņi nāks uz intervijām. Taču, kad sākas pasākums viss parasti mainās ne tikai no brīvprātīgā puses, bet arī no pasākuma puses. Pamainās vajadzības. Viens cilvēks nevar kvalitatīvi veikt 600 brīvprātīgo koordināciju, tāpēc darbs tiek dalīts. Darba laiks, piemēram, Dziesmu svētkos, bija 20 stundas diennaktī. Strādājot ar brīvprātīgiem jābūt vienmēr sasniedzams, atbildēt uz viņa jautājumiem. Ļoti svarīga personīga saikne.

3. Jūs arī piedalījāties intervijā, atlase? Pēc kādam kritērijam jūs izvēlējāties pārsvara brīvprātīgā darba veicējus?

Uz tādiem pasākumiem, kur iesaistās 100 vai vairāk brīvprātīgos, tiek ņemti visi kas ir motivēti (ir motīvs piedalīties) un kam ir laiks. Intervija ir pirmais pārbaudījums, lai saprastu vai cilvēkam ir pietiekoši daudz motivācijas un laika. Uz interviju vajag atnākt noteiktā laikā. Katru pasākumu, tie kuri pieteikušies, daļa no tiem neatrod laiku uz tikšanu. Tātad ir skaidrs, vai ar motivāciju ir problēmas, vai tiešam cilvēkam nav laika. Intervijas ļoti vērtīgās. Potenciālos brīvprātīgos ir jāredz klātienē, ir cilvēki ar kaut kādam izteiktām komunikācijas problēmām. Cilvēki ir dažādi, ir mazliet atšķirīgie cilvēki, kuram tiešām ir jāpiemeklē specifiska lieta ko viņi var darīt, un viņu nevar ielikt jebkurā vietā, viņš netiks galā. Tas ir izņēmuma gadījumi, bet personīga tikšana ir vajadzīga, lai novērtētu sejas cilvēku, un sarunas laika ir skaidrs, vai viņš var darīt, vai nevar.

4. Vai tas nozīmē ka personīga tikšana ar brīvprātīgā darba veicēju ir ļoti būtiskā?

Jā. Nevar to izdarīt attālināti, ka piemēram, platforma brivpratigie.lv. Kad brīvprātīgie atnāktu uz interviju, viņiem rodas komandas sajūta. Galvenais, kad brīvprātīgais būs labs, kad viņam pašam patīk un rūp tas pasākums, kurā viņš piedalās. Dziesmu svētki ir labs piemērs, jo tā ir latviešu identitāte, jo viņiem ir svarīgs šis pasākums un viņi grib būt daļai no tā. Un tieši šī cilvēki ir visslābākie brīvprātīgie. Intervijas pirmais solis ir parādīt, kas mēs esam, vai es tev patīk, vai tu man patīk un attālināti tas nevar izdarīt. Mērķiem ir jāsakrīt.

5. Vai ir svarīgi motivēt brīvprātīgā darba veicējus?

Ir nepieciešams. Kultūras pasākumi īsti nevar notikt bez brīvprātīgo palīdzības, īpaši tāda mēroga, kā Dziesmu svētki. Brīvprātīgais ir kā vēstnesis, viņš ne tikai veica noteiktu darbu, bet arī nodrošina sabiedrības iesaisti un vēlams, lai tas ir pozitīvi. Ir jāmotivē un to tiešām labi dara pozitīvi iedvesmas stāsti, kas ceļ to motivāciju. Materiālie labumi īsti nestrādā, bet pozitīvi stāsti parāda, ka tu ne tikai iegūsti ierakstu savā CV, bet ir forši būt komandas daļai, lai pavadīt laiku. Daudziem brīvprātīgiem, kas ir strādājošie cilvēki, viņiem nav vajadzīgs kaut kāds ārējais apliecinājums. Jo viņi tiešām grib kvalitatīvi pavadīt savu laiku.

6. Ar kādiem vecuma grupām ir vieglāk strādāt?

Ar pieaugušajiem ir vieglāk, viņi pilnīgi skaidri zina kāpēc viņi to dara. Pieaugušie ir atbildīgāki, pieredzējuši un ar skaidru motivāciju. Jaunieši vairāk iet patestēt, uzzināt vai ir forši, nesaprātot kā tas nozīmē.

7. Vai Jūs piekritāt ka mūsu sabiedrībā ir pieauguša brīvprātīgā darba veicēju trūkums?

Jā, trūkst.

8. Kas jādara, lai piesaistītu pieaugušo brīvprātīgā darba veicējus?

Informācijas ir mazs, bet man liekas, ka to nevar izmainīt ātri. Jaunieši, kas piedalījās tagad, pēc 20 gadiem veido to piesaisti un pieaugušo iesaistība būs lielāka. Tiem, kuriem šodien 40-50 gadi, viņi izauga citāda sabiedrības iekārtas sistēmā, kur varbūt ne vienmēr brīvprātīgais darba asociējas ar kaut ko labu un patīkamu, kas var izvelēties. Un protams, tas atkarīgs no ģimenes apstākļiem, ekonomiskajiem, ne katrs var savu nedēļas atvaļinājumu veltīt brīvprātīgā darbam. Un man šķiet, ka tajā situācijā papildinformācija nedos lielas izmaiņas.

Otra lieta, lai brīvprātīgais darbs ir labi un saprotami organizēts. Man liekas, ka platforma padarīs to sarežģītāk. Jo visi uz to pasākumu būs atnākuši pirmo reizi. Tas organizācijas, kuras patstāvīgi nodarbina brīvprātīgos, tie slēgti, mēs nezinām kas tur notiek. Koordinatori jau zina ka vienas un tas pašas sejas piesakās, ne visi tie cilvēki ir paši labākie un ko grib ņemt. Jā noslēgta platforma, organizācija, vai vide, jo grūtāk cilvēkam, kurš nekad nav veicis brīvprātīgo darbu.

9. Vai koordinatorus vajag motivēt? (Šeit darba autore pastāstīja Montai par neatsaucību no koordinatora puses platformā brivpratigiem.lv)

Es ticu ka koordinatori labi strādā ar saviem esošiem brīvprātīgajiem, bet kad nāk kaut kas no ārpuses, kaut kas jauns, tad paradās kaut kādas problēmas. Man patīk koordinēt brīvprātīgos, tas ir brīnišķīgais darbs, bet projekta ietvaros. Es nepiekrīstu strādāt ar brīvprātīgiem nepārtraukti. Bez tādiem lieliem kāpieniem un kritumiem. Vienveidība un kulminācijas trūkums, priekš manis ir sarežģīts uzdevums un es nezinātu kā to risināt. Ļoti jāveido komandu, lai cilvēkiem kopā ir ļoti forši, lai viņi grib pavadīt to laiku kopā.

10. Vai ir pareizi sadalīt pienākumus starp brīvprātīgiem, lai viņiem vienmēr būtu ko darīt?

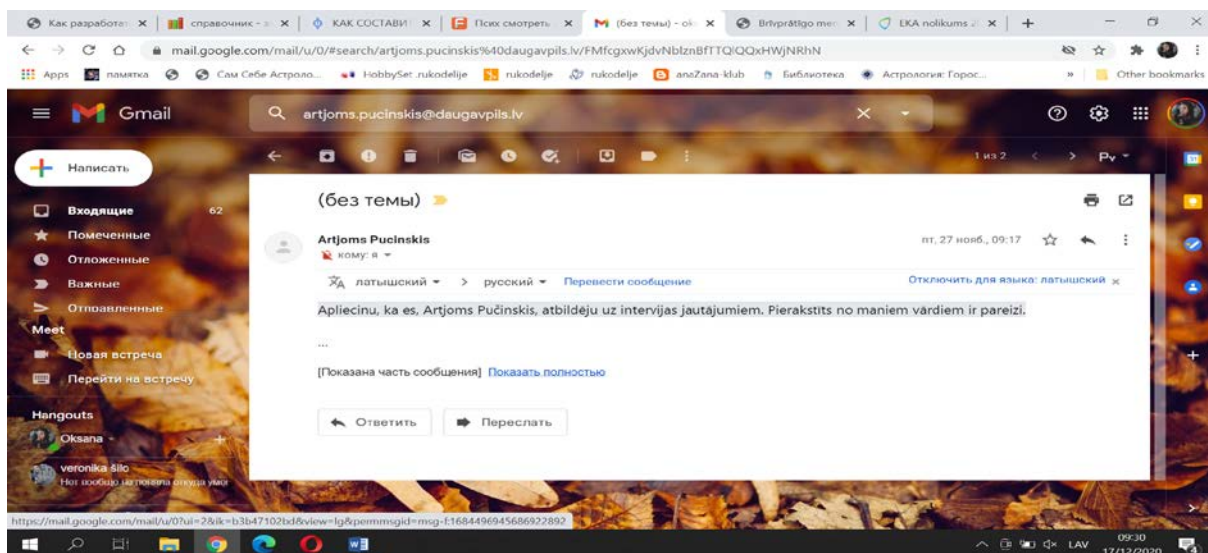
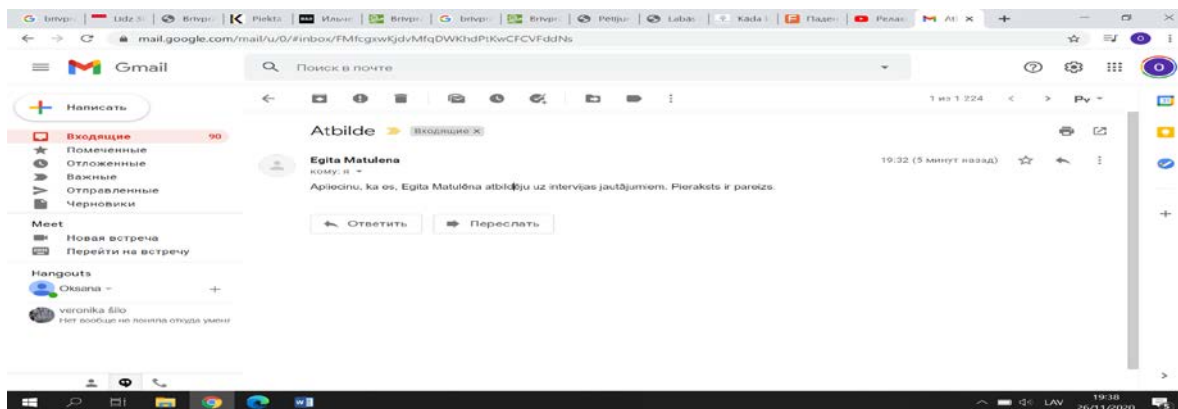
Jā, pienākumu sadalei ir jābūt. Vissliktākais, ko var darīt ar brīvprātīgiem, ir lieki viņus uzaicināt. Nedrīkst būt tāda situācija, kad visi brīvprātīgie atnāk, daļa no viņiem nav īsti ko darīt un viņam ir garlaicīgi un viņi jūt nevajadzīgi, tas ir lielākais aspekts, pēc kura cilvēki otrreiz nepiesakās. Koordinatoram ir jāsaprot ko var darīt brīvprātīgais, ko nevar darīt. Saprast cik tiešām vajadzīgi brīvprātīgie un vai viņiem būs ko darīt. Pasākuma organizatoram ir vispārīgs priekšstats par to.

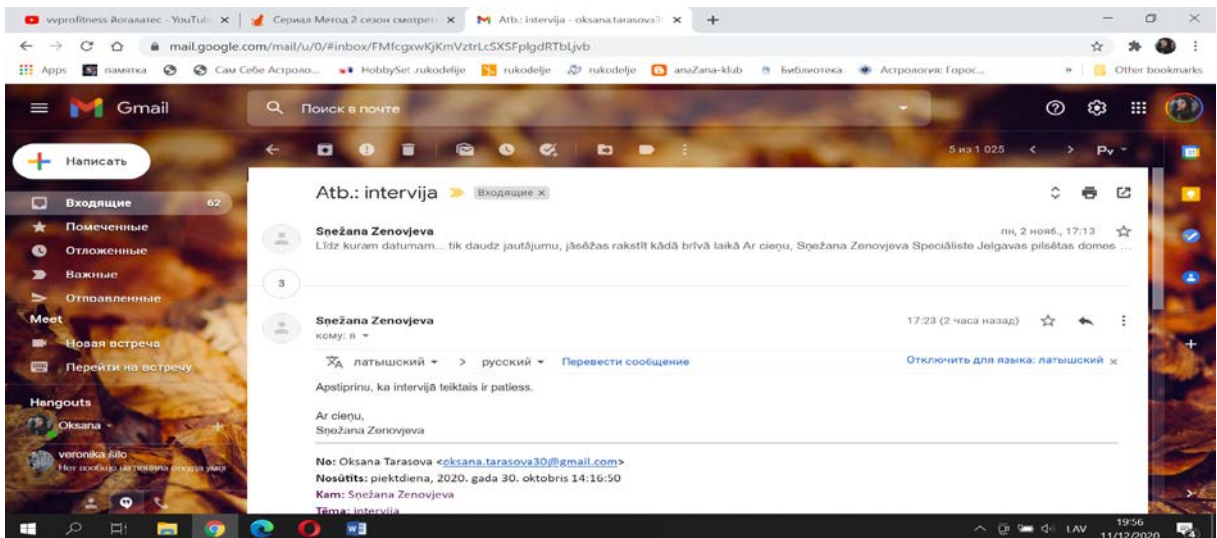
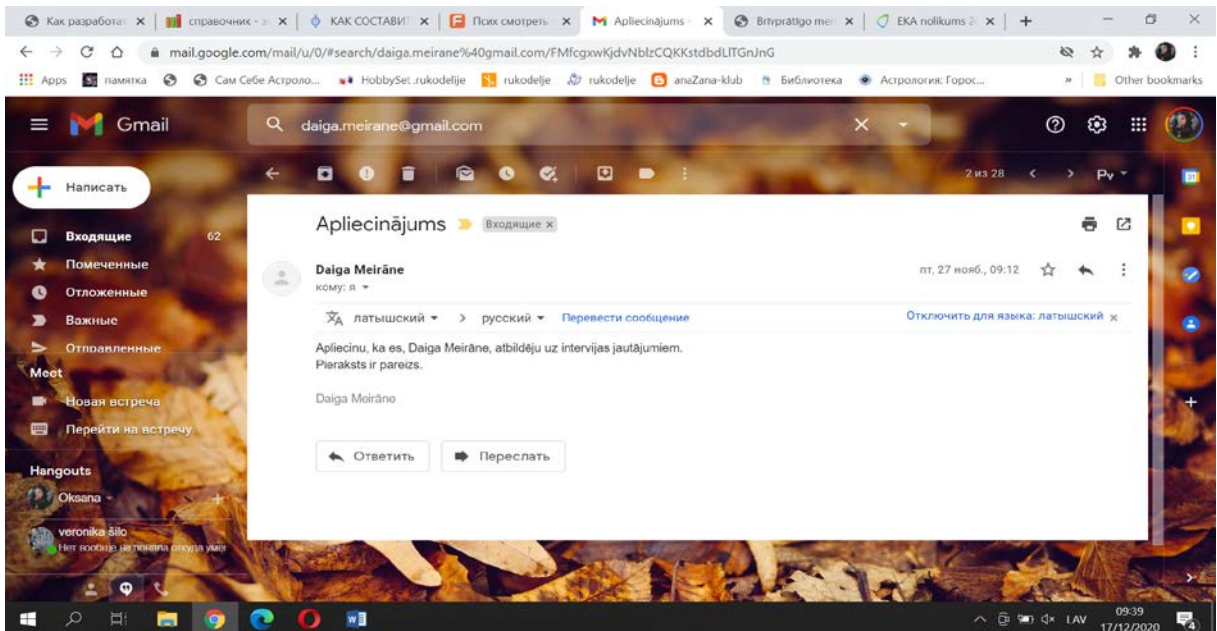
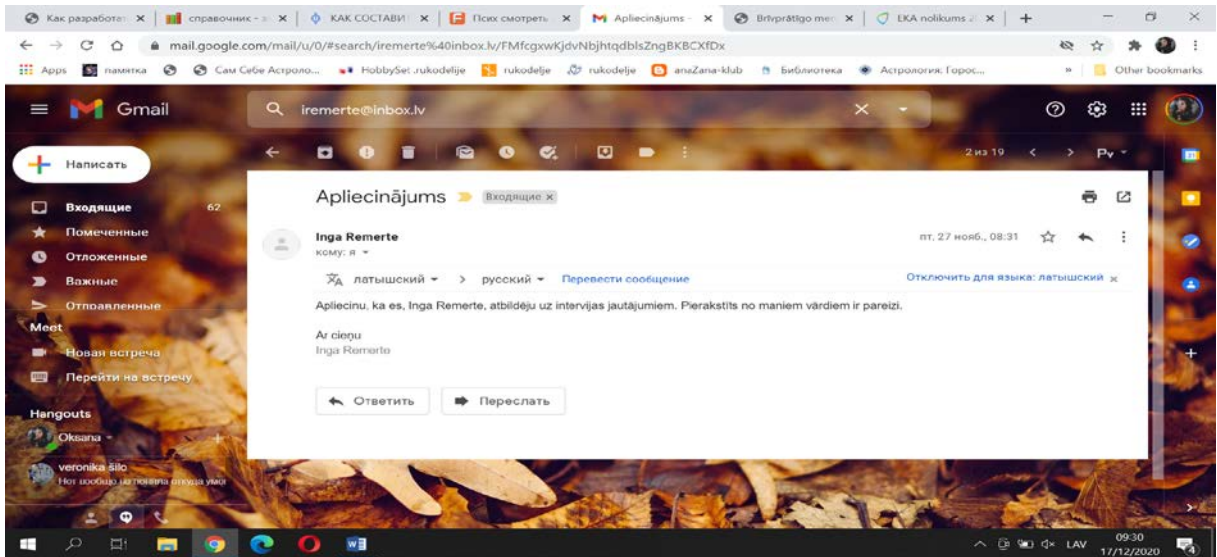
11. Vai Jūs slēdzāt darba līgumu ar brīvprātīga darba veicējiem?

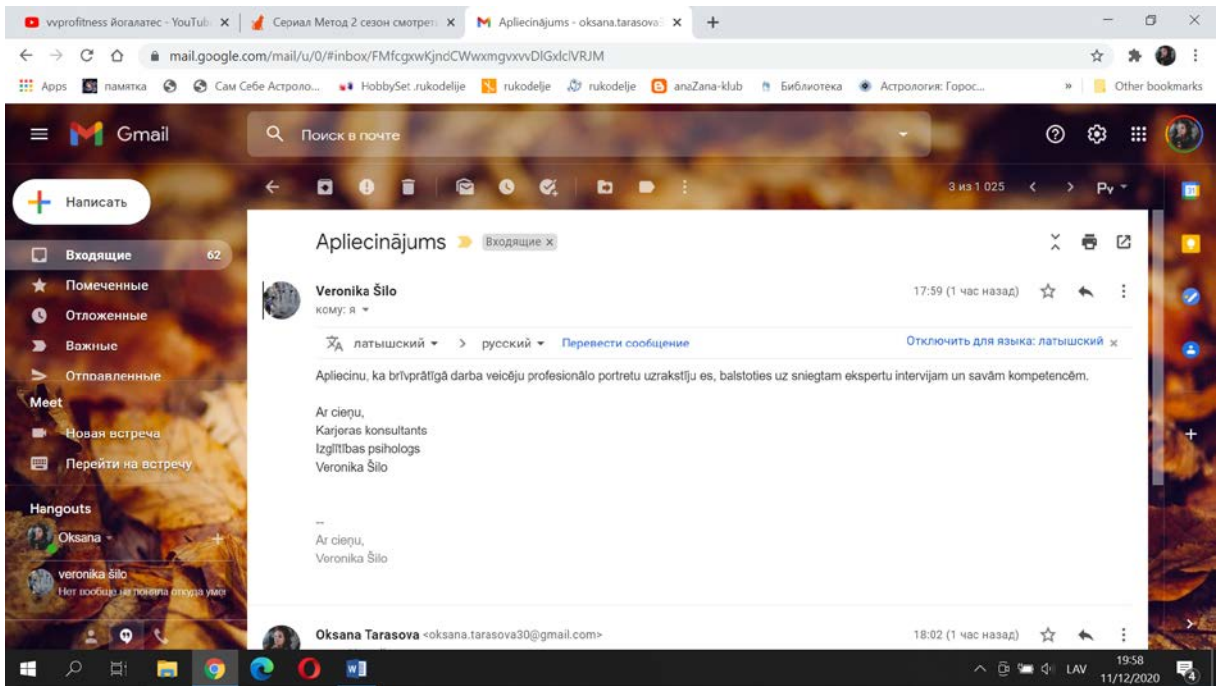
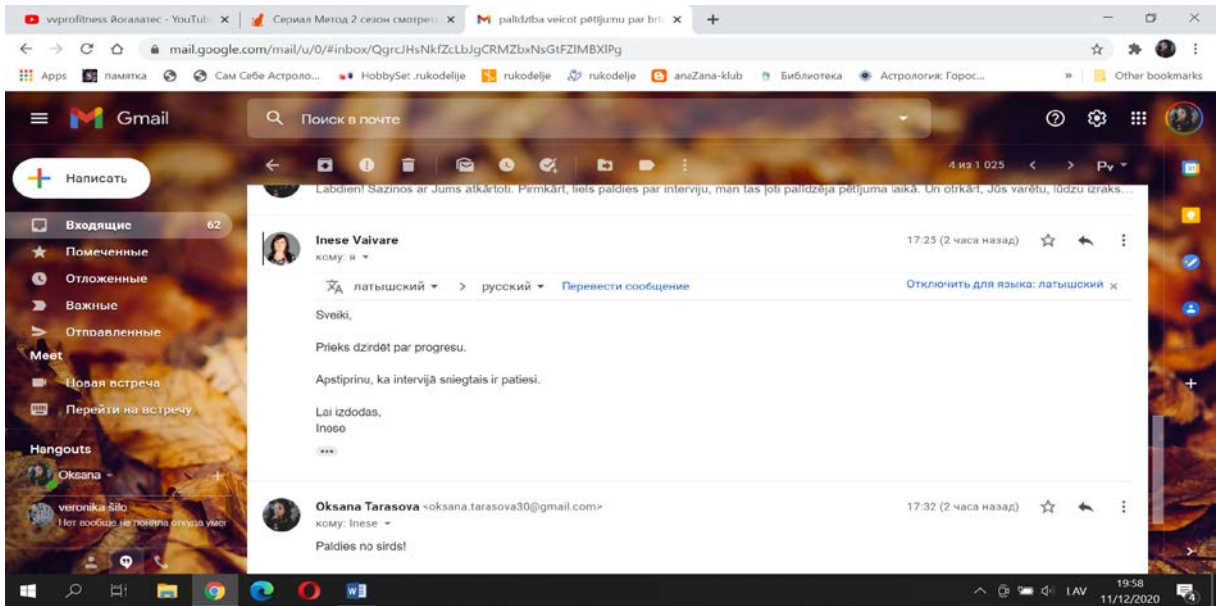
Jā, mēs strādājam tikai ar līgumiem. Tas palīdz jauniešiem nopietnāk izpildīt savus pienākumus.
Nereti jauniešiem šis ir pirmais līgums, ko viņi slēdz.

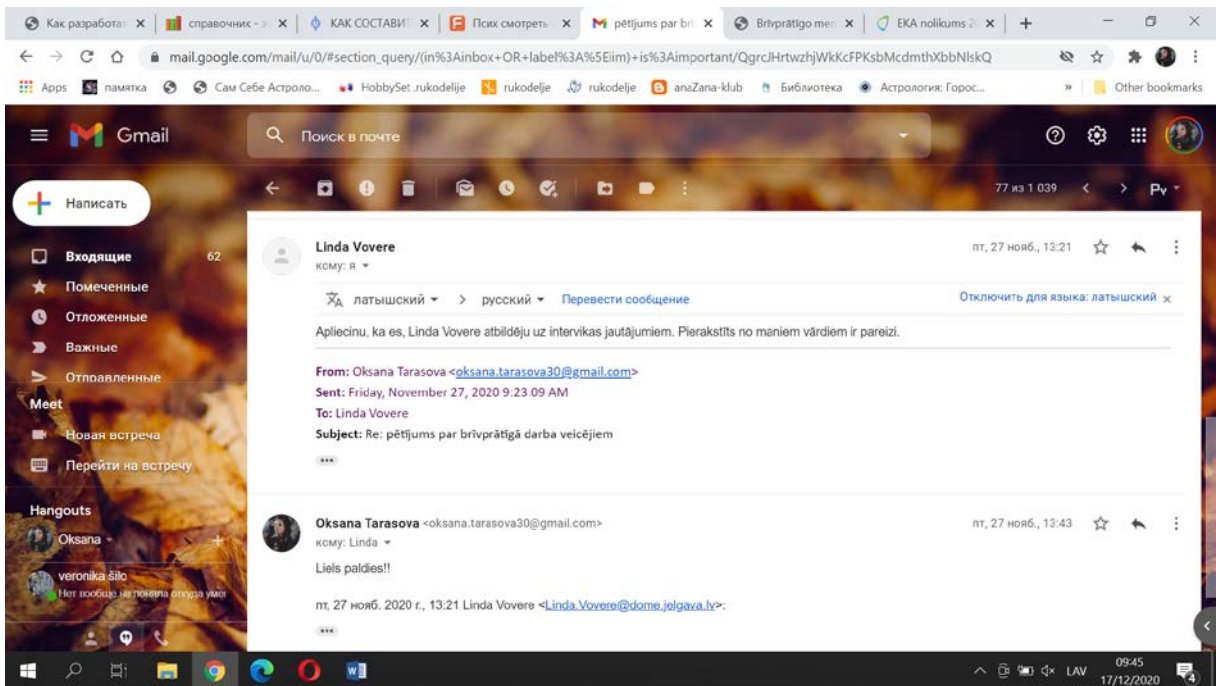
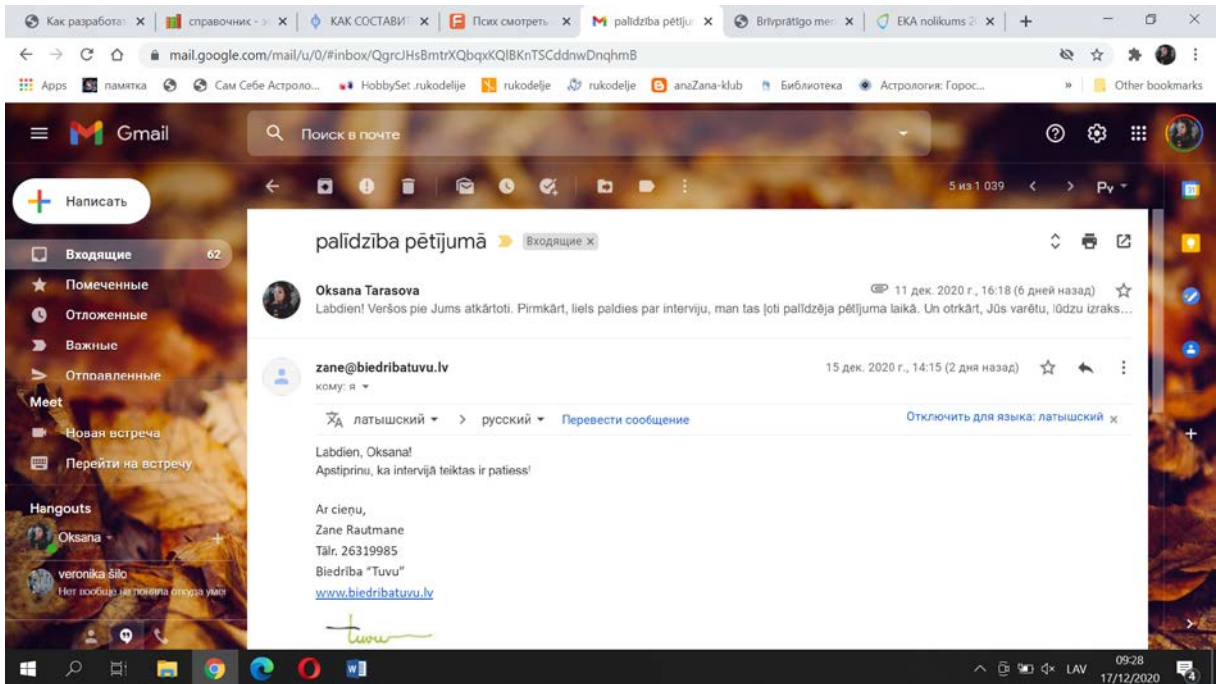
Paldies Monta par sarunu!! Paldies par veltīto laiku!!

Apliecinājumi no intervijas dalībniekiem









Rokasgrāmata brīvprātīgā darba veicēju piesaistei un motivēšanai

Izstrādājot rokasgrāmatu darba autore par pamatu paņēma Džona Edeira astoņas motivācijas principus, kas tiek minēti bakalaura darba 1. nodaļā. Tālāk tiek izanalizēta pētījumu metodoloģija- aptaujas anketas, kurā piedalījās 85 brīvprātīgā darba veicēji un intervijas, kurā seši eksperti dalījās ar savu pieredzi un ieteikumiem.

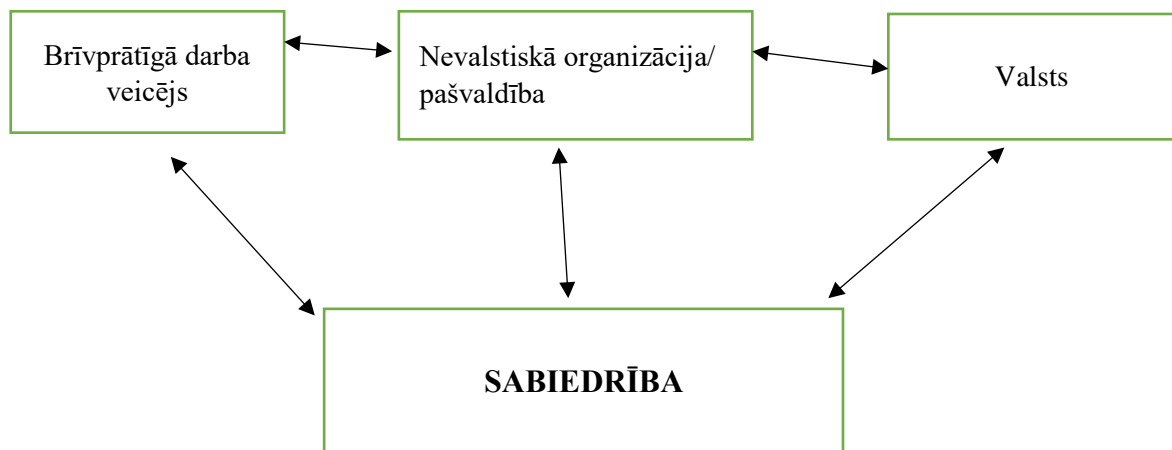
Rokasgrāmata tas ir ceļvedis tiem, kuri savu organizācijas darbību saista ar brīvprātīgā darba veicējiem. Brīvprātīgā darba veicējs ir patstāvīga darba vienība kopēja kolektīvā un nepieciešami zināšanas, lai ilgtspējīgi un produktīvi sadarboties ar tiem. Vienots dokuments atvieglos darba procesu ne tikai organizācijām, kas strādā ar brīvprātīgā darba veicējiem, bet pašiem brīvprātīgā darba veicējiem būs interesanti uzzināt par savām iespējam organizācijā.

Rokasgrāmatā ir aprakstītas divas būtiskākas lietas, kas saistīts ar brīvprātīgā darba veicējiem, ka motivēt esošos brīvprātīgos un ka piesaistīt jaunas un soli, kas nepieciešami, lai sasniegt to.

Taču svarīgi atcerēties ka brīvprātīgā darba veicējs ir organizācijas puses atbildība. Pirms sākt iesaistīt brīvprātīgos savā organizācijā nepieciešami iepazīties ar likumiem, kas pasargā gan brīvprātīgos, gan organizācijas. Brīvprātīgā darba likums nosaka - 2.pants un likuma mērķis ir sekmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā (<https://likumi.lv/ta/id/275061-brivpratiga-darba-likums>).

Ievads

Strādājot ar brīvprātīgā darba veicējiem, organizācijām jāapzinās, ka brīvprātīgais nav vienkārši cilvēks kam nav ko darīt, un viņš dēļ tā atnāca organizācijā, bet tāpēc ka viņš jūt ka ar saviem spēkiem, zināšanām un laiku, var palīdzēt sasniegt organizācijas mērķus. Ka brīvprātīgais darbs ir ieguldījums ne tikai pašā brīvprātīgā, un organizācijā, bet arī kopējā ekonomiskā un sociālā stāvokli valstī. Ja organizācija ņem uz sevi atbildību pret brīvprātīgā darba veicējiem, tas nozīme ka organizācijai jāizstrādā piesaistīšanas un motivēšanas pasākumus.



10 pielikumā 1.att. Mijiedarbības process (Avots: Autores izstrādājums)

Attēlā 1 tiek atspoguļots, ka no brīvprātīgā darba veikšanas ieguva ne tikai pats veicējs, bet tas ir veids, kā var virzīt sabiedrību būt sociāli atbildīgajām dažādās sfērās, kas katram tuvu pie sirds.

Svarīgi atzīt, ka jebkur ir attīstības posmi, arī tad, kad organizācijai vai pasākumam ir nepieciešami brīvprātīgā darba veicēji, būtiski sagatavoties, lai tā sadarbība būtu savstarpēji pozitīva un patīkama.

Organizācijas mērķi un brīvprātīgā darba veicēju koordinators tas ir divi svarīgi sagatavošanas pasākumi ceļā uz brīvprātīgā darba veicējiem.

Tālāk iet darbības komplekss kas orientēts uz brīvprātīgā darba veicēja piesaisti un motivēšanu. Autoresprāt, brīvprātīgā darba veicēja piesaiste un motivēšana nav atdalāma viens no otra, kaut liekas ka tas ir divi dažādi procesi. Taču piesaiste tiek vērsta uz potenciāliem brīvprātīgiem, un pasākumi tiek organizēti ārējo vidi. Motivēšana vērsta uz esošiem brīvprātīgiem, pasākumi notiek iekšējā vide, organizācijā (2.att.).



10 pielikumā 2 .att. Piesaistes un motivēšanas darbības virziens (Avots: autora izstrādājums)

Protams, ka piesaiste vērsta uz sabiedrību un nenes personisko nozīmi. Piesaistes pasākumi var mainīties tikai no vēlamas brīvprātīgā darba veicēja vecuma, vai vēl kāda noteikta kritērija pamatā.

Taču motivēšana tas darbību komplekss kas orientēts personīgi uz katra brīvprātīgā veicēja, kas darbs saistīts ar organizāciju.

Tas nozīmē, kamēr brīvprātīgā darba veicējs ir ārpus organizācijas, visi pasākumi ir vērsti uz piesaisti. Kad viņš ienāca organizācijā, visi pasākumi tiek vērsti uz motivēšanu.

Pasākumi, kas veltīti brīvprātīgā darba veicēju piesaistei:

1. Organizācija un mērķi

Lai veiksmīgi darbotos, organizācijai ir nepieciešami noteikt savu mērķi. Mērķi palīdz saprast, kāda veida resurss ir nepieciešams, lai sasniegtu to. Mērķi ir nepieciešami gan pasākumam, gan projektam, un katram no tiem ir savs sasniedzamais mērķis. Ja organizācijai nav saprotams virziens un kā tur iekļūt, tad brīvprātīgajam arī nebūs ko darīt tajā, jo viņš nesapratīs, kas no viņa ir vajadzīgs. Kad mērķi ir skaidri nodefinēti, ir skaidrs nepieciešamais resurss, tad var pāriet pie nākama posma.

2. Brīvprātīgā darba veicēja koordinators

Kad ir saprotams, ka organizācijai nepieciešami brīvprātīgie, tad nākamais solis ir noteikt atbildīgo personu. Atbildīga persona jeb brīvprātīgā koordinators jābūt pašam ieinteresētam veltīt savu laiku un uzmanību brīvprātīgā darba veicējiem. Jāsaprot, ka no koordinators atkarīgs cik labi un ilgi veiks savu darbību brīvprātīgie noteiktā organizācijā. Koordinators jābūt līderis, viņam pašam jātic, ka brīvprātīgie ir vajadzīgie mērķu sasniegšanai. Jāatceras Dž.Edeira pirmo motivācijas likumu, jābūt pašam motivētām, tas attiecās ne tikai uz brīvprātīgiem, bet arī uz koordinators. Atsaucīgs, atbildīgs, motivēts. Ja tāds cilvēks ir organizācijā, tad jāsarunājas par jauniem pienākumiem saistībā ar brīvprātīgiem. Šeit jāsaprot, gadījumā ja tas būs kā papilddarbs, vai varēs koordinators apvienot savu pamata darbu ar brīvprātīgiem, necietīs pamatdarbam kvalitāte un kādi labumi gaida par to koordinators. Neskatoties uz to, ka viņš ir iekšēji motivēts, taču pašu koordinators arī jāmotivē, un organizācijas vadītājam jāpiemeklē veidu koordinators motivēšanai.

Koordinators jābūt ieinteresētam dalīties ar informāciju ar brīvprātīgiem, rīkot sapulces, sadalīt pienākumus, veidot darba sistēmu tā, lai stimulētu brīvprātīgos aktīvi piedalīties sabiedriskajā dzīvē. Jāatceras, ka brīvprātīgais ir organizācijas/ pasākuma/ projekta pārstāvis,

viņa tēlu, pēc darba veikšanas, savieno ar organizācijas tēlu un otrādāk. Līdz ar to vadībai nepieciešami aprunāt kāda veida pienākumi būs jāizpilda brīvprātīgā darba veicējiem. Kā arī plānošanas sistēma, kuru nepieciešams izstrādāt, lai piesaistītu brīvprātīgā darba veicējus. Taču šī sistēma uzlabo organizācijas darbību kopumā.

Kā arī katru organizācijas darbinieku nepieciešami informēt par to, kā mērķu sasniegšanai palīdzēs arī brīvprātīgie, jo svarīgi kopējais organizācijas mikroklimats, lai brīvprātīgie nejutās neērti, kā arī, lai darbiniekiem nebūtu diskomforts vai konkurence attiecībā pret brīvprātīgiem. Jāveido savstarpējas attiecības, rūpīgi un mērķtiecīgi.

Tīklīdz koordinators ir izvēlēts, tad var piesaistīt brīvprātīgā darba veicējus. Koordinators būs brīvprātīgiem, ka bāka kuģiem.

3. Brīvprātīgā darba veicēja meklēšana un atlase

Kad mērķi ir skaidri un ir saprotams brīvprātīgā darba veicēja darbības pienākumi, tad nepieciešami sameklēt vajadzīgos labdarus. Būtiski atcerēties, ka meklēšana var aizņemt laiku, bet kā ar darbiniekiem, tā arī ar brīvprātīgiem, steiga nav labs tonis.

Zemāk tiek norādīts, kādas organizācijas labā var darboties brīvprātīgais. Pirms iesākt sadarbības procesu ar brīvprātīgiem, svarīgi iepazīties ar likumiem un ar saistītiem normatīvajiem aktiem, jo kā ir zināms, nezināšana neatbrīvo no atbildības.

Brīvprātīgā darbu ir tiesības organizēt tikai:

- ✓ biedrībām un nodibinājumiem, tai skaitā arodbiedrībām un to apvienībām;
- ✓ valsts un pašvaldību iestādēm;
- ✓ politiskajām partijām un to apvienībām;
- ✓ sociālajiem uzņēmumiem (12.10.2017. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.04.2018.)

Lai atvieglotu dzīvi koordinatoram un potenciāliem brīvprātīgiem, var sastādīt vēlama brīvprātīgā veicēja darba profilu, konkretizēt darba piedāvājumu.

Mūsdienās galvenais saziņas kanāls ir sociālie tīkli, tas ir lētākais un ātrākais veids kā sasniegt nepieciešamo auditoriju. Tas nozīmā, ka katrai organizācijai šodien ir izveidots profils sociālajos tīklos un ja organizācija aktīvi darbojas tajos, tad tas ir labs meklēšanas ceļš. Ievietojot sludinājumu par brīvprātīgā darba veicēju meklēšanu, svarīgi izveidot interesantu un neparastu sludinājumu, jo tas atspoguļo organizācijas attieksmi pret brīvprātīgā darba veicējiem. Ja meklēšanas posts būs nesaistošs, tad arī cilvēki palaidīs to garām, nepieciešami

aizķert, pievērts uzmanību pat ja ne potenciālā brīvprātīgā, tad cilvēka kurš var padalīties tālāk ar informāciju un obligāti atsauksies vajadzīgie brīvprātīgā darba veicēji.

Svarīgi atcerēties, ka pat sociālajos tīklos vajag būt aktīvam, nevajag domāt, ka vajag vienkārši ievietot sludinājumu un vienkārši gaidīt. Var sadarboties ar pašvaldībām, ar citām biedrībām, jo caur tiem, var arī sameklēt potenciālos brīvprātīgos.

Vēl viens veids, ka sameklēt brīvprātīgos, ir ievietot informāciju mājas lapa www.brivpratigie.lv, jo platformas mērķis ir attīstīt brīvprātīgā darba iespējas, nodrošināt un koordinēt informācijas apmaiņu starp personām, kuras vēlas veikt brīvprātīgo darbu, un brīvprātīgā darba organizētājiem, kā arī nodrošināt personas pieteikšanos brīvprātīgajam darbam (www.brivpratigie.lv). Platforma ļoti viegli var orientēties, jo brīvprātīgā darba iespējas ir sadalītas pa jomām, un ja potenciālam brīvprātīgām ir skaidrs darbības virziens, tad viņš viegli pēc vīzijas, sapratīs interesē viņam tas darbs vai nē.

Ja organizācija meklē pieaugušo brīvprātīgā darba veicēju, jāsaprot, ka tiem ir citi iemesli piedalīties, nekā jauniešiem. Pēc statistikas datiem, pieaugušais iet brīvprātīgajā darbā, lai padalītos ar esošo pieredzi un zināšanām. Viņš ir apzinīgs un zina ko grib iegūt no tā laika un iet labdarības, jo zina ko viņš var iedot organizācijai. Jaunietis, vēl sākot izgaršot šo dzīvi, viņam vairāk patīk iespēja satikt kādu slavenību, ja iet runā par kultūras vai sporta pasākumiem. Tāpēc arī organizācijai jāsaprot kāda vecuma brīvprātīgie ir nepieciešami, jo gan sludinājuma kontekstā to nepieciešami minēt, gan motivēšanas iespējas būs atšķirīgas.

Kad ir atrasti brīvprātīgā darba veicēji, tad obligāti jāorganizē interviju, tā pamatā notiks potenciālo brīvprātīgo atlase. Nevajag kautrēties, ka organizācija atlasīs tos, kuri piedāvā savu palīdzību bez atalgojuma. Jo, ja organizācija ieveros likumus un atbildīgi rūpēsies par brīvprātīgā darba veicējiem, motivējiet tos, atbalstīs un apmācīs tos, tad no organizācijas puses arī būs papildizmaksās.

Intervijas laikā var palīdzēt brīvprātīgā darba veicēja psiholoģiskais portrets, kas tiek minēts 3.3 apakšnodaļa, jo tas palīdz intervētajiem saprast kādas īpašības nepieciešamas brīvprātīgā darba veicējam. Atceramies, ka ļoti būtiskā personīga tikšana, jo tajā laikā notiek enerģētiska apmaiņa, kura laikā var saprast vai vēlas intervējama persona strādāt kopā ar intervētāju un otrādāk. Jābūt savstarpējam kontaktam, jo nākotnē tie cilvēki veido komandu kopējo mērķu sasniegšanai.

Kā arī jāapzinās, ka daļa no tiem cilvēkiem, kuri bija pieteikušies, neatnāks un tas ir normāli. Impulss tam cilvēkam bija īss, izlasot sludinājumu, viņš neapdomīgi pieteicās, bet pēc kāda laika tā motivācija pazuda, tas nozīme ka viņš nebija īsti motivēts.

Tie brīvprātīgie kuri pieteicās un atrada laiku intervijām, jau motivēti veltīt savu laiku brīvprātīgam darbam. Atlases kritērijus organizācijai jāpiedomā pašiem, vai tas ir komandas darbs, vai prot cilvēks strādāt komanda, vai otrādāk patīk individuālais darbs. Var piedāvāt brīvprātīgajam sastādīt personīgo SVID analīzi, tas palīdzēs gan organizācijai saprast labāk par potenciālo brīvprātīgo, gan pašam brīvprātīgā darba veicējiem apzināt savas stipras un vājas puses, ka arī iespējas šīs organizācijas ietvaros, un draudi, kādi varētu notikt ja cilvēks veltīs savu laiku brīvprātīgajam darbam. Jo citreiz gadās tā, ka cilvēkam grūti vizualizēt savu darbību labdarībā, atnākot uz interviju viņam būs skaidri pienākumi, darba laiks un citas nianse, kas saistīts ar darba veikšanu un pēc SVID analīzes viņš sapratīs ka tajā laikā kad viņam jābūt brīvprātīgajā darba veikšanā un vienlaicīgi bērnam jābūt pulciņā un neviens cits nevar to izdarīt. Tas nozīme, ka vai jāmeklē citus pienākumus šajā organizācija, vai vienkārši atteikties no šīs idejas.

Koordinatoram jāpaaieresējas par brīvprātīgā darba veicēja interesēm, tas palīdz atrast tādas nodarbošanās organizācija, kas radīs gandarījumu un prieku, bet tas savukārt brīvprātīga veiksmīgas darbības atslēga. Atceramies, ka brīvprātīgais atnākot organizācija ar mērķi padalīties ar savam zināšanām un pretī saņemot gandarījuma sajūtu, par to liecina respondentu viedoklis.

Kad atlasīti brīvprātīgā darba veicēji, tad sākas iepazīstināšanas posms ar organizāciju, ar pienākumiem, svarīgi atcerēties par brīvprātīgā darba līgumu. Nepieciešams nolemt, vai šīs organizācijas ietvaros ir svarīgi apmācīt brīvprātīgos, praksē rāda ka ir labāk apmācīt, lai mācību laikā visiem bija saprotams kas sagaida priekšā. Koordinatoram jābūt elastīgam, lielākā daļa no brīvprātīgā darba veicējiem strādā pilno slodzi, līdz ar to, nepieciešami sarunāties par ērtāko laiku, kad brīvprātīgais pildīs savus pienākumos izvēlētais organizācijas labā. Atceramies, ka katrs cilvēks pilda dažādas lomas savā dzīvē, bet labdarībā nevar iejaukties, piemēram, mātes lomā, jāatrod līdzsvaru, un autoresprāt, tas ir koordinatora pienākums.

Atgriezeniska saite

Svarīga nianse, kas atspoguļo kultūras līmenī, autoresprāt. Ja bija ielikts sludinājums, ka tiek piesaistīti brīvprātīgā darba veicēji, tad nepieciešams dot atgriezenisko saiti, informēt sabiedrību par to, kā tiks sasniegts sludinājuma mērķis, brīvprātīgā darba veicēju piesaistīšana.

Tas ir ne tikai labs tonis, bet arī norāda ka organizācija ar cieņu attiecās pret visiem brīvprātīgā darba veicējiem, kuri atsaucās uz to. Var arī gadīties, ka atsaucās ļoti liels skaits, bet vajag tikai desmit. Bet daļa no tiem, pēc noteiktiem kritērijiem ne bija uzaicināti uz interviju, bet organizācijai jāinformē sabiedrību un veids, ka to izdarīts nepieciešami rūpīgi piedomāt. Gadījumā, ja nākotnē būs atkal nepieciešami brīvprātīgie, tad potenciālie brīvprātīgie var neatsaukties, dēļ tā, ka nebija dota atgriezeniska saite, nebija informēti tie, kuri pieteikušies, bet dēļ kāda iemesla nebija uzaicināti uz interviju. Svarīgi atcerēties, ka organizācijas tēla pozicionēšana notiek katru dienu, it īpaši mūsdienās, kad gandrīz katrs solis paliek caurspīdīgs ar sociālo tīklu palīdzību. Ja organizācija vēlas piesaistīt brīvprātīgos, tad vajag piestrādāt pie organizācijas tēla, ka arī organizācijas logo būtu mūsdienīgs un ar nozīmi, vai raksti- interesanti un pozitīvi, lai cilvēkus ieinteresēt lasīt, dalīties un piedalīties, kā arī apspriest paziņu lokā. Statistika liecina, ka brīvprātīgā darba veicējs uzzina par iespējam no paziņām, jo pat līdz mūsdienām labākais saziņas kanāls “no mutes mutē”. Savstarpēja cieņa, viens no galvenajiem sadarbības principiem.

Augstāk tiek minēti posmi, kad notiek brīvprātīgā darba veicēja piesaistīšanas posms. Kad brīvprātīgais ienāk komandā un sākas viņa darbības process tajā, tad sākas jaunais posms- brīvprātīgā darba veicēja motivēšana, jo organizācijas ir ieinteresēta uz ilgtspējīgu un produktīvu sadarbību ar tiem.

Pasākumi, kas veltīti brīvprātīgā darba veicēja motivēšanai:

Par līgumiem tiek minēts šajā rokasgrāmatā dažas reizes, par to ir jāatceras.

Koordinators ir, brīvprātīgie arī piesaistīti organizācijā, sākas sagatavošanas posms un no tā brīža sākas brīvprātīgo motivēšana. Darba autore uzskata, ka labākais veids iesaistīt brīvprātīgos darba procesā, ir piedāvāt metodi “prāta vētra” .

Kā zināms no sociālas psiholoģijas, prāta vētra ir metode jeb problēmu risināšanas metode. Piedalās tajā vairāki dalībnieki un pēc iespējas izsaka savas idejas, no kurām vēlāk tiek izvēlētas tikai dažas kā iespējamie problēmas risinājumi. Svarīgi ideju ģenerēšanas procesā orientēties tieši uz ideju ģenerēšanu, nevis novērtēt idejas. Ideju radīšanas posmā netiek izteikta kritika, bet pozitīvi vērtējumi motivē prāta vētra dalībniekus.

Ideju radīšanas posma koordinatoram ir iespēja apskatīt cik atklāti un droši esiet brīvprātīgie. Atlasīt kopīgi vajadzīgas idejas, vajag atcerēties, kritika ir slikts iedvesmas avots, un apdomāt kā un kas to var īstenot dzīvē. Var uztaisīt tabulu ar pienākumiem un ar termiņiem, tas palīdz gan koordinatoram, gan brīvprātīgā darba veicējiem.

10 pielikumā 1.tab. Organizācijas X brīvprātīgā darba veicēju pienākumi (Avots: autora izstrādājums)

Brīvprātīgā darba veicēja vārds/ uzvārds	Brīvprātīgā darba veicēja pienākumi	Brīvprātīgā darba veicēja pienākumu izpildes termiņi

Pienākumu sadale stiprina motivāciju, jo ir saprotams brīvprātīgā darba veicēja darbības lauks, ja vēl tiek uzskaitītas brīvprātīga intereses, tad tās iedvesmo viņu. Tas palīdz saprast kas jādara katram brīvprātīgajam, kādi termiņi katram uzdevumam ir doti, vai ir savstarpēji savienoti ar cita brīvprātīgā pienākumiem, visas šīs nianse nepieciešams atrunāt, lai nebūtu nesaprašanas sajūtas.

Nepieciešams atcerēties, ka starp projektiem ir mierīgais laiks, lai brīvprātīgais nezaudētu motivāciju no bezdarba, var iedot nelielus, bet interesantus uzdevumus, kādus - tas ir atkarīgs no brīvprātīgā interesēm. Piemēram, darba autore sastopas ar to, ka biedrībām ir ļoti zema aktivitāte sociālajos tīklos, bet ja organizācija izvēlas piesaistīt brīvprātīgos, tad nepieciešams piestrādāt. Un tieši organizācijas profila uzturēšanu var likt uzticēties brīvprātīgā darba veicējam, aprunājot detaļas un nianse. Profila uzturēšana aizņem daudz laika, taču var gadīties tā, ka starp brīvprātīgiem ir viens, kas labi fotografē, otrs - skaisti raksta un t.t. Labs koordinators ieraudzīs ar kādiem talantiem ir apveltīti viņa brīvprātīgie un izmantos tos, lai organizācija tuvotos izvirzītajam mērķim un kā zināms no teorijas, cilvēkam īpaši patīk darīt to, kas viņam labi padodas. Augsto tehnoloģiju laikmetā var ātri dabūt apliecinājumu, ka darbība tiek novērtēta pozitīvi, piemēram, palielinās sekotāju skaits, vai ir labas atsauksmes. Tas viss padara brīvprātīgo pārliecinātāku, jo tiek pamanīta viņa darbība, un tas dot papildu motivāciju turpināt un turpināt vēl labāk, vēl interesantāk.

Radīt motivējošu vidi ir viens no motivācijas principiem un to koordinators var izdarīt, kad uztic nopietnākus uzdevumus un nekontrolē izpildīšanu, jo brīvprātīgajam jāsaprot, ja viņš atnāca veikt brīvprātīgo darbu, viņas pienākas atbildīgi to darīt. Arī likums to nosaka.

Kad projekts vai pasākums ir pabeigts, koordinators nepieciešams ar savu komandu uztaisīt atgriezenisko saiti par paveikto darbu. Koordinatoram nepieciešams noskaidrot, kas gāja labi, kas izraisa grūtības, kāds ir komandas gars, ko komanda velētos izmainīt vai papildināt. Obligāti

jāpasaka atzinīgus vārdus, var izveidot uzmundrinošu sistēmu, vienoties par noteikumiem un balvām. Svarīgi apzināt savas motivācijas iespējas, kā organizācijai.

Atgriezeniska saite ir arī viens no motivācijas paņēmieniem, tas rada atbalsta sajūtu, piederību ne tikai organizācijai, bet arī komandai. Atgriezeniskā saite ļauj ieraudzīt padarīto no malas un izveidot priekšstatu. Var tabulā uzskaitīt kas sanāca, kas nepieciešami pilnveidot (piemērs 7.tab.) dokuments strādā labāk nekā mistiska forma.

10 pielikumā 2.tab. Pienākumu darbības novērtējums (Avots: autores izstrādājums)

Darbība	Gaidāmais rezultāts	Gala rezultāts	Kas jāuzlabo

Vadībai arī jābūt lietas kursā, jo nevar ieinteresēt citus, ja organizācijas vadība nav ieinteresēta kāds ir brīvprātīgā veicēja darbības rezultāts.

Vēl viens svarīgs motivēšanas princips pēc Dž.Edeira, ir atalgojums par paveikto. Likums nosaka ka brīvprātīgais darbs ir darbs bez atalgojuma, taču var atrast citus nemonētāras iespējas. Darba autore salika veidus tabulā, to var papildināt un koriģēt atkarība no organizācijas iespējām.

10 pielikumā 3. tab. Brīvprātīgā darba veicēja motivēšana iespējas

Motivatori	Kās jādara	Paredzamais rezultāts
Atzinības	Nepieciešami izstrādāt kritērijus, pēc kuriem tiek piešķirta atzinība	Paaugstinās brīvprātīgā darba veicēju motivācija, jo tiek novērtēts paveiktas darbs
Apmācība	Papildināšanas mūsdienās ir ļoti vērtīgas, par labi paveikto darbu, var pilnveidot brīvprātīgo ar apmācības palīdzību	Motivēšana tiek paaugstināta dēļ tā, ka brīvprātīgais saprot ka šajā organizācija var ne tikai atdot savas zināšanas organizācijas labā, bet arī organizācija ir ieinteresēta, brīvprātīga kompetencēs paaugstināšanā
Draudzīga atmosfēra komandā	Kopīgas aktivitātes ne tikai darba jautājumos, bet arī ārpus. Vakari, meistarklases, u.t.t	Pozitīvas emocijas labvēlīgi ietekmē uz motivēšanu

Svarīgo dokumentu izstrāde/ Profila uzturēšana	Tas izrāda uzticības līmeni no organizācijas puses, ka arī organizē brīvprātīgā darba veicēja	Uzticība motivē un iedvesmo
Brīvprātīgā darba veicēju pieredzes apmaiņa	Tikšanas savējo lokā dot iespēju padalīties ar pieredzi, tas var organizēt ne tikai starp pilsētām, bet arī starp valstīm. Paplašināt zināšanas	Parādīt sevi, savu komandu, savas sasniegumus, tas ir skats no malas, jo gadās kā paši brīvprātīgi ne novērtē savu darbību.
Atlaides	Mūsdienās ir diezgan viegli atrast atbalstītājus, kuri gatavi dot atlaidi uz savu produkciju apmaiņā pret sadarbību	Tas nav reāla nauda, bet nauda ietaupīt, ja vēl tas atlaides balstītas uz brīvprātīga interesēm, piemēram sporta abonements, tam, kuram patīk fitnesklubi, iedvesmo
Iedvesmas stāsti	Video vai rakstu formāts, bet tas ir veids informēt sabiedrību par padarīto, ka arī par iespējam organizācijā	Iespēja apvienot komandu, kopējas idejas, interesants un radošs veids paziņot par sevi
Godināšana	Katru gadu platforma www.brivpratigie.lv rīko brīvprātīgo godināšanu, organizācijas pienākums pieteikt savus brīvprātīgos	Pasākums, kas veltīts brīvprātīgiem ir labākais atzinums ārpus organizācijas

Tabulā (3.tab.) minēti svarīgākie momenti, kas pacel motivēšanu. Var izdomāt citus motivatorus, galvenais mērķis ir pacelt brīvprātīgā darba veicēja garu un velēšanu strādāt organizācijā.

Svarīgi atcerēties ka ir darbības, kas veido 2. procesus – piesaistīšanu un motivēšanu vienlaicīgi. Piemēram, iedvesmas stāsti, kas motivē esošos brīvprātīgos un piesaista jaunus un kalpo kā aktivitāšu reklāma. To var uzticēt brīvprātīgiem, jo viņi labāk zina to labo darbu ceļu.

Šīs ceļvedi var izmantot jebkurā nozarē, taču svarīga nianse, kultūras nozarē valsts sektora nevar efektīvi funkcionēt bez brīvprātīgā darba veicēja palīdzības. Pašvaldībām, īpaši novados, nelielas pilsētas brīvprātīgā darba veicēja piesaiste ir salīdzināma ar svaiga gaisa elpu. Tas ir veids ne tikai atbrīvot no daļas pienākumu kultūras darbiniekus (ir zināms, cik liela birokrātijā dokumentācijā valsts sektorā), bet arī noslogot esošos telpas, dot iespēju vietējiem

iedzīvotājiem baudīt mākslu, kā lielās pilsētās. Jo cilvēki mūk prom no laukiem ne tikai dēļ darba neesamības, bet arī dēļ tā ka nav bērnu pulciņu un nav iespējas kopīgi ar ģimeni pavadīt laiku, atpūsties. Statistika liecina, ka kultūras patēriņš aug un laukos - novada svētki ir iecienātākie svētki apmeklētāju vidū. Taču piedāvājums nav liels, to vajag paplašināt un brīvprātīgā darba veicējs spēj to uzlabot ar pašvaldības palīdzību. Nepieciešami vienkārši atzīt to faktu un sākt piesaistīt, darba autore var palīdzēt tajā jautājumā.

Galvojums

Ar šo es galvoju, ka Bakalaura darbs “Brīvprātīgā darba veicēju motivēšanas un piesaistes iespējas kultūras nozarē”

(darba veids)

(darba nosaukums)

ir izstrādāts patstāvīgi, tajā nav pieļauts citu personu intelektuālā īpašuma tiesību pārkāpums vai plaģiāts – citas personas radošās darbības rezultātu tālākā paušana savā vārdā. No citiem avotiem ņemtajiem darbiem, definējumiem un citātiem darbā ir uzrādītas atsauces. Izmantoti citu autoru pētījumu rezultāti un datu avoti ir norādīti atsaucēs. Darbs nekad nav publicēts un pirmo reizi tiek iesniegts aizstāvēšanai

Valsts noslēguma komisijā.

(norādīt komisijas veidu: Valsts noslēguma pārbaudījuma komisija, Studiju darbu aizstāvēšanas komisija, Projekta darbu aizstāvēšanas komisija)

Apliecinu, ka EKA *Moodle* sistēmā augšupielādētā darba teksts ir identisks papīra formātā iesniegtā darba tekstam.

/

(studenta paraksts)

Oksana Tarasova/

(vārds, uzvārds)

20___. gada _____

