



BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA VADLĪNIJAS NVO



pistes solidaires





Partners

Dacorum CVS (Community Action Dacorum), LIELBRITĀNIJA

Replay Network, ITĀLIJA

Gulbene Municipality Council, LATVIJA

Pistes Solidaires, FRANCIJA

Associação Mais Cidadania (AMC), PORTUGĀLE

Federacja FOSa, POLIJA

Erasmus+ KA2 ADULT Project "Local and International Active Seniors

No 2017-1-UK01-KA204-036596



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	3
Kāpēc nepieciešams brīvprātīgais darbs un brīvprātīgie manā NVO?.....	5
BRĪVPRĀTĪGO SASNIEGŠANA UN IESAISTĪŠANA	7
SAGATAVOJIETIES! BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA KOORDINĒŠANA	10
BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS KĀ MĀCĪŠANĀS PIEREDZE.....	13
STARPPAAUDŽU BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS	17
BRĪVPRĀTĪGO MOTIVĒŠANA UN GODINĀŠANA.....	21
PAR PROJEKTU UN TURPMĀKO PĒTĪJUMU	24

IEVADS

Dārgo lasītāj! Tu droši vien esi dzirdējis par brīvprātīgo darbu, senioru brīvprātīgo darbu. Šis dokuments ir domāts tiem, kuri ne tikai ir dzirdējuši par to, bet kuriem ir patiesa interese iesaistīt brīvprātīgos seniorus NVO darbā un sabiedriskajā dzīvē. Kā zināms, ne vienmēr pietiek tikai ar interesi. Brīvprātīgais darbs ir strapnozaru darbība, kam nepieciešamas prasmes, zināšanas un attieksmes, kas var palīdzēt organizēt brīvprātīgo darbu un vairot gandarījumu par iesaistīšanos gan NVO, gan brīvprātīgajos. Lai gan šo vadlīniju pamatā ir galvenokārt nevalstisko organizāciju pieredze, mēs iesakām tās izmantot darbā ar brīvprātīgo darba koordinēšanu arī pašvaldību un valsts organizācijās:

Brīvprātīgā darba vadlīnijās tiks apskatītas šādas tēmas:

- **NVO vīzija un motivācija iesaistīt brīvprātīgos**
- **Brīvprātīgā darba popularizēšana, brīvprātīgo sasniegšana un uzrunāšana**
- **Brīvprātīgā darba koordinēšana un organizatoriskie jautājumi**
- **Grupu veidošana, mācīšanās, konfliktu pārvarēšana**
- **Starpnozaru brīvprātīgais darbs**
- **Brīvprātīgo novērtēšana un motivēšana**

Šīs vadlīnijas ir izveidotas Vietējo un starptautisko aktīvo senioru projekta ietvaros, kura mērķis bija paaugstināt brīvprātīgo darbu 50 + vecuma grupā (īpaši vīriešu vidū), uzlabot procesus/politiku brīvprātīgo organizācijās, samazināt sociālo izolāciju un uzlabot lasītprasmi, rēķināšanas prasmes un IT prasmes.

Brīvprātīgo darbu var novērtēt kā lielisku pieredzi un mūžisglītības procesu.

Vadlīniju struktūra ir veidota tā, lai lasītāju iesaistītu mācīšanās procesā, piedāvājot jautājumus, kas mēdz veidot NVO pieredzi un spēju uzņemt brīvprātīgos.

Katras nodaļas sākumā lasītāji var mēģināt atbildēt uz jautājumiem, lai saprastu un modelētu organizācijas iesaistīšanos brīvprātīgā darba procesā. Katra nodaļa papildus aprakstošajai daļai ietver reālo pieredzi un praksi, kas gūta projekta laikā uzņemot brīvprātīgos. Labas prakses stāsti, brīvprātīgo iesaistīšanas piemēri, iespējamie uzdevumi, attieksme un mācīšanās process – tas viss iet roku rokā ar grūtībām, šķēršļiem un jautājumiem, kas radās projekta laikā. Labā ziņa ir tāda, ka visas grūtības tika atrisinātas un mēs to nepaturēsim noslēpumā.

Mēs domājam, ka brīvprātīgais darbs nav uzskatāms tikai par altruistisku darbību sabiedrības labā. Tas ir jānovērtē arī kā lieliska pieredze un mūžizglītības process. Ļoti svarīgs aspekts ir tas, ka

brīvprātīgais darbs var palīdzēt mazināt vientulību un izolāciju, kā arī veicināt senioru veselību un labklājību. Tādējādi seniori var kļūt par aktīviem pilsoņiem un justies sabiedriski noderīgi.

Kāpēc seniori? Iedzīvotāju novecošana, pieaugošais mūža ilgums, bezdarba līmenis, senioru sociālā izolācija un citas pasaules tendences iepriekšējās desmitgadēs ir iemesls meklēt instrumentus, kas veicinātu senioru integrāciju sabiedrībā. Pastāv pārliecinoši pierādījumi, ka daudzi vecāka gadagājuma pieaugušie jūtas izolēti un ka vientulība ir saistīta ar sliktu veselību un augstāku mirstības līmeni. Brīvprātīgais darbs ir līdzeklis, ar kuru var mazināt vientulību un sociālo izolāciju. Visi projekta partneri ir strādājuši ar šo līdzekli, guvuši pieredzi no tā un ticējuši tam. Nāc mums līdzi!

Kāpēc nepieciešams brīvprātīgais darbs un brīvprātīgie manā NVO?

- Kāds ir manas NVO mērķis un vīzija?
- Cik daudz es zinu par brīvprātīgo darbu?
- Kā brīvprātīgie var palīdzēt sasniegt manas NVO mērķi?
- Kāpēc es vēlos iesaistīt brīvprātīgos savas NVO darbā?
- Kādas zināšanas un prasmes brīvprātīgie var sniegt maina NVO?
- Kurās jomās brīvprātīgie strādās? Kādus uzdevumus viņi veiks?
- Kas man ir jāiegulda (laiks/nauda/ organizēšanas resursi) brīvprātīgā darba organizēšanā

Ir noderīgi atbildēt uz šiem un citiem jautājumiem, pirms sākat iesaistīt brīvprātīgos jūsu organizācijas darbā. Ja jūs domājat, ka brīvprātīgā darba koordinēšana ir populāra, uz peļņu orientēta un vienkārša – iespējams, tā nav domāta jums. Brīvprātīgais darbs ir altruistisks un laiku/koordināciju pieprasošs process, tādēļ tam ir jāatbilst organizācijas mērķiem un vīzijai.

Organizācija ar skaidru vīziju un stratēģiju var plānot mērķtiecīgu un jēgpilnu brīvprātīgo iesaistīšanu.

Katrai organizācijai ir sava vīzija, neatkarīgi no jomas, kurā tā strādā. Organizācijas misija kalpo kā bāka ceļā uz šajā vīzijā ietvertu mērķu sasniegšanu. Brīvprātīgajiem var būt svarīga loma organizācijas misijā. Organizācija ar skaidru redzējumu un stratēģiju var plānot mērķtiecīgu un jēgpilnu brīvprātīgo iesaistīšanos.¹

Projekta partneris “Associação Mais Cidadania”, Portugāle, uzsver, ka jautājums “Kāpēc brīvprātīgie un brīvprātīgais darbs manā organizācijā?” ir pirmais solis uz veiksmīgu brīvprātīgā darba projekta/aktivitātes virzību gan no brīvprātīgo, gan no organizācijas viedokļa. Pārdomās par šo jautājumu būtu jāiesaista visa organizācija: darbinieki, valde, brīvprātīgie, stratēģiskie partneri, ieinteresētās personas, labuma guvēji un arī sabiedrība.

¹ BRIVPRATIGIE.LV rokasgrāmata (BRIVPRATIGIE.LV voluntary work guidelines)
<https://www.brivpratigie.lv/lv/aktualitates/brivpratigielv-rokasgramata.html>

Tāpēc ir svarīgi:

- **Identificēt vajadzību pēc brīvprātīgajiem un to piesaistīšanas mērķi**
- **Būt pārliecinātam par brīvprātīgo lomu organizācijā; noteikt konkrētus uzdevumus brīvprātīgajiem un pamatot, kāpēc tiem jābūt tieši brīvprātīgajiem, nevis darbiniekiem**
- **Atspoguļot, kādā veidā brīvprātīgo uzņemšana veicinās jūsu vīzijas un misijas sasniegšanu**
- **iztēloties, kādas būtu brīvprātīgo uzņemšanas priekšrocības, un dalīties ar to organizācijā**

• **DARBINIEKU – BRĪVPRĀTĪGO CĪŅA: KURŠ IR KURŠ?**

“Associação Mais Cidadania” kā galveno izaicinājumu min precīzu brīvprātīgo un personāla lomu noteikšanu. Brīvprātīgajiem nav jāklūst par algotu darbinieku aizstājējiem, un darbiniekiem ir jāsaprot, kāda ir brīvprātīgo iesaistīšanas jēga.

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS „Associação Mais Cidadania”, Portugale– izaicinājumi/jautājumi un kā tos pārvarēt .

Izaicinājumi/jautājumi	To pārvarēšana
Organizācijai, kas sāk uzņemt brīvprātīgos, varētu būt jautājumi un šaubas par darbinieku reakciju saistībā ar brīvprātīgo integrāciju. Darbinieki varētu just bailes, ka viņus nomainīs brīvprātīgie, vai arī uzskatīt, ka viņu klātbūtne ir laika izšķiešana.	<p>Ir ļoti svarīgi pārdomu procesā par brīvprātīgo iesaistīšanas iemesliem un atšķirību starp darbiniekiem un brīvprātīgajiem precizēšanā iesaistīt galvenās personas organizācijā.</p> <p>Ļoti svarīgi ir nozīmēt personu organizācijā, kas atbild par brīvprātīgo integrācijas procesu un atbalsta organizācijas darbinieku pielāgošanās procesu.</p> <p>Radīt neformālus sociālas mijiedarbības brīžus starp brīvprātīgajiem un darbiniekiem. Integrāciju sākt ar īstermiņa brīvprātīgajiem, kas saistīti ar konkrētām lomām un uzdevumiem.</p>

BRĪVPRĀTĪGO SASNIEGŠANA UN IESAISTĪŠANA

- **Kuros sociālajos medijos un citos tīklos man ir jāizplata informācija par brīvprātīgā darba iespējām?**
- **Kuras ir senioru vidū visiecientākās informācijas platformas? Facebook? Avizes?**
- **Kas veidos sludinājuma vizuālo/audio identitāti?**
- **Ar ko es sadarbošos un kam lūgšu palīdzību informācijas izplatīšanā?**
- **Vai labāk ir nosūtīt informāciju personīgi?**

Brīvprātīgā darba iespēju mārketingam un senioru sasniegšanai pastāv dažādi ieradumi, kopienas un pieejas. Un nepastāv viena pareizā atbilde uz augstāk minētajiem jautājumiem. Ir jāanalizē individuālā vide un senioru paradumi. Kamēr vieni seniori ir sajūsmā par rokdarbiem, citi bauda starppaaudžu aktivitātes vai aktīvu dzīvesveidu. Lai atrastu savām vajadzībām atbilstošu senioru, ir nepieciešams nosūtīt pareizo vēstījumu potenciālajiem senioriem, kas ir ieinteresēti organizācijas piedāvājumā.

Seniori, kuriem nav iepriekšējas brīvprātīgā darba pieredzes, patiesībā nav pazīstami ar brīvprātīgā darba pieeju, kas var nobiedēt. Tieši tāpēc ir svarīgi mērķa grupai nodot skaidru un viegli saprotamu informāciju. Tik neskaidrs teikums kā "Kļūsti par brīvprātīgo!" neveicina izpratni par to, kas ir domāts ar šo aicinājumu. Ir jāsniedz skaidra informācija par to, kā kļūt par brīvprātīgo, par pienākumiem, uzdevumiem un ieguvumiem, kā arī jāuzsver, ka tas neprasa iepriekšēju pieredzi.²

- **NVO "FOSA", POLIJA, PADOMI SENIORU BRĪVPRĀTĪGO SASNIEGŠANAI UN PIESAISTĪŠANAI**

Brīvprātīgo, kas vecāki par 50 gadiem piesaistīšana un sasniegšana var prasīt nedaudz lielāku NVO iesaistīšanos nekā jauniešu piesaistīšana. Efektivitātei jāievēro vienkārši, bet svarīgi principi:

² Senioru brīvprātīgais darbs. Senioru motivēšana un iesaistīšana sabiedriskajā dzīvē/Senior Volunteering. Motivating and involving seniors in social life

www.veseligsridzinieks.lv/wp-content/uploads/2014/08/Guidelines_A53mm_LAT.compressed.pdf

- Tiešs kontakts, nevis reklāma sociālajos medijos — vecāki cilvēki retāk izmanto Facebook vai Snapchat— daudz efektīvākas ir sanāksmes vietās, kur seniori uzturas — baznīcās, veselības centros, bibliotēkās, senioru mācību vietās;

- Teorijas vietā labas prakses piemēri un vizualizācijas, — vecāki cilvēki daudz spontānāk reaģē uz reāliem brīvprātīgā darba pieredzes piemēriem, kas papildināti ar fotoattēliem, filmām, prezentācijām, un iedarbojas uz viņu iztēli. Ļoti labi ir arī, ja stāstos dalās viņu vecuma cilvēks, kurš jau strādājis kā brīvprātīgais. Tas ļauj iepazīstināt ar labu praksi un pozitīviem mirkļiem, emocijām un brīvprātīgā darba sniegto piepildījuma sajūtu;

- Stimuli dara brīnumus! – sanāksmes dalībniekiem var lūgt atvest līdzīgu vai divus cilvēkus - ja tas strādā, uzdāvināt viņiem mazu dāvaniņu – šokolādi vai šokolādes kastīti, vai diplomu, magnētu vai citu priekšmetu ar organizācijas logo. Tas noteikti darbosies!

- Sagatavot piedāvājumu - seniori neiesaistīties neskaidrās iniciatīvās - jābūt gatavam konkrētu projektu aprakstam, kuros plānots viņus iesaistīt. Lai seniori varētu sajūst emocionālo saikni ar ideju, tai jābūt reālai!

- Klausīties, klausīties, klausīties... –senioriem sagādā grūtības daudzas problēmas, viņiem ir arī dažādas vajadzības - lai apvienotu vecāku cilvēku grupu, tiem ir jābūt pārliecinātiem, ka mēs viņus saprotam un reaģēsim uz viņu grūto situāciju un atbalstīsim viņus – viņi atbildēs ar saistību uzņemšanos;

- novērtējiet viņu apņēmību un runājiet par to - pie katras iespējamās izdevības ir jācenšas veicināt brīvprātīgo aktivitātes - neliels raksts vietējā presē ar foto, video YouTube, uzaicināšana uz radio, televīziju, lai dalītos savos stāstos. Iespējas došana runāt par sevi sanāksmēs, konferencēs - katra izdevība ir laba un ļoti svarīga senioriem. Šī informācija mudinās arī citus iesaistīties brīvprātīgajā darbā;

- Seniori, kuriem nav iepriekšējās pieredzes brīvprātīgo darbā, nav īsti informēti par brīvprātīgā darba pieeju un tas var aizbiedēt. Tāpēc svarīgi ir sniegt skaidru un viegli saprotamu informāciju.

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO "FOSA", POLAND – izaicinājumi/jautājumi kā tos pārvarēt

Izaicinājumi/jautājumi	To pārvarēšana
<p>Senioru piesaistīšanas procesā var būt grūti tikt galā ar ieradumiem, kas saistīti ar pieņemšanu darbā. Mums ir tendence vienkāršot savu dzīvi un izmantot standarta rīkus, jo īpaši interneta rīkus. Tas ir vienkāršs risinājums, bet tā efektivitāte šīs konkrētās mērķa grupas kontekstā ir neliela.</p> <p>Bieži vien problēma ir piekļūšana sanāksmes vietai - attālums, nepieciešamība braukt ar autobusu, liftu trūkums, stāvas kāpnes, skaidru norāžu trūkums - tas viss var traucēt senioriem tikt līdz sanāksei.</p>	<p>Ļoti svarīgi ir veidot tiešu kontaktu ar senioriem, sanāksmes vislabāk organizēt tajās vietās, kuras tie jau labi pazīst un kurās jūtas droši.</p> <p>Uzaicinājumu uz piesaistīšanas sanāksmi vajadzētu izplatīt tādās iestādēs, kurās pulcējas seniori - kopienu centros, palīdzības iestādēs, bibliotēkas, baznīcas iestādēs u.c.</p> <p>Ir labi, ja pirmajā sanāksmē piedalās kāds šo iestāžu pārstāvis - tas sekmēs savstarpējas uzticēšanās veidošanu.</p> <p>Noteikti jāizveido norādes uz sanāksmes notikšanas vietu - senioriem vieglāk atrast ceļu</p>

Seniori bieži vien neizprot ideju par brīvprātīgo darbu - dažiem no viņiem rodas bažas par to, vai kāds nevēlas tos tikai izmantot. Bieži vien brīvprātīgais darbs tiek asociēts ar staigāšanu pa ielām un naudas iekasēšanu vai vienkārši bezmaksas darba nodrošināšanu organizācijas labā.

uz sanāksmes vietu ļaus krāsaini plakāti, bultas, paroles (ar lieliem burtiem).

Pirmo tikšanos vislabāk ir organizēt vietā, kas atrodas tuvu kandidātu dzīvesvietai, viņu apkārtnē, starp cilvēkiem, kuri jau pazīst viens otru. Tas senioriem sniegs drošības sajūtu, kas ļaus vieglāk izskaidrot to, kas saistīts ar brīvprātīgo daru.

Ideja par brīvprātīgo darbu ir jāprezentē skaidri un efektīvi, atsaucoties uz konkrētiem piemēriem - foto vai īsa filma pateiks daudz vairāk, nekā jebkuri vārdi.

Sagatavot rīcības plānu - ar ideju senioriem parasti nepietiek, ir jāparāda konkrēts redzējums par turpmākajām aktivitātēm!

Uzaicināt pieredzējušu brīvprātīgo senioru uz sanāksmi - ļaut viņam pastāstīt par to, ko viņš ir pieredzējis un kā brīvprātīgais darbs ir ietekmējis viņa dzīvi. Tas var pārliecināt citus pieņemt izaicinājumu.

SAGATAVOJĒTIES! BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA KOORDINĒŠANA

- Kurš būs atbildīgs par brīvprātīgo koordinēšanu manā NVO?
- Vai manas NVO darbiniekiem ir pietiekami daudz laika brīvprātīgā darba koordinēšanai?
- Vai manā valstī ir brīvprātīgā darba tiesiskais regulējums (likums par brīvprātīgo darbu)?
- Kā mēs noteiksim abu pušu pienākumus, atbildību un tiesības (līgumi?)?
- Kā es integrēšu brīvprātīgos savas organizācijas kolektīvā?
- Kā es mērīšu un novērtēšu gan brīvprātīgo, gan darbinieku apmierinātību brīvprātīgā darba laikā?

Tātad, esam nonākuši pie tā, kas tieši attiecas uz pašu brīvprātīgo darbu – pie organizācijā strādājošajiem brīvprātīgajiem un visu, kas saistīts ar darba procesa koordinēšanu. Brīvprātīgo darba koordinēšanas kvalitāte sakņojas:

- Jūsu izpratnē par to, kas motivē katru brīvprātīgo jūsu organizācijā
 - Brīvprātīgo izpratnē par viņu lomu un to, kāda veida apmācība tiek nodrošināta
 - Brīvprātīgo izpratnē par viņu ieguldījumu organizācijas mērķu sasniegšanā
 - Brīvprātīgo izpratnē par atbalstu un palīdzību, uz kuru viņi var paļauties
 - Brīvprātīgo vērtības izpratnē ³
- **NVO "COMMUNITY ACTION DACORUM" UZSVER SKAIDRAS IZPRATNES NOZĪMI PAR ATBILDĪBU, LOMĀM UN IZINĀŠANU PĀRNEŠI**

Gan brīvprātīgajiem, gan organizācijām ir jāpārskata dokumenti un skaidri jāizdala informācija. Lietas, kas abām pusēm ir jāņem vērā, ir šādas:

BRĪVPRĀTĪGIE

³ Brīvprātīgā darba organizēšanas rokasgrāmata, 7 soļi/Volunteering Management, 7 steps http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/Rokasgramata_BD_brivpratigais-lv.pdf

- noskaidrojiet, kāpēc viņi vēlas piesaistīt brīvprātīgo, kāda ir viņu motivācija;
- apskatiet, kādas prasmes viņiem ir, jo īpaši prasmes, kuras var tikt nodotas;
- skaidri saprotiet, ko viņi dara, viņu lomu un to, ko organizācija sagaida;
- iegūstiet pilnīgu izpratni par to, ko organizācija var piedāvāt;
- Pārlicinieties, ka viņi skaidri zina veselības un drošības prasības saistībā ar lomu, ieskaitot aizsardzību;
- pilnībā izprotiet organizāciju un to, kas ir viņu misija un ko viņi vēlas no saviem brīvprātīgajiem;
- Esiet elastīgs pret viņu gaidām;
- ziniet, kāds ir atbalsts ir pieejams, lai palīdzētu saprast, kas tiek prasīts;
- Skaidra laika un uzdevumu programma.

ORGANIZĀCIJAS

- organizācijai jāpārskata, kā viņi var koordinēt brīvprātīgo;
- noskaidrojiet, ko vēlas brīvprātīgais un kāda ir viņu motivācija;
- apskatiet, kādas prasmes brīvprātīgajam piemīt, lai pieskaņotu tās pareizajai lomai, īpaši nododamās prasmes;
- skaidri norādiet, ko viņi darīs, un kāda būs viņu loma organizācijā;
- Pārlicinieties, ka brīvprātīgais zina par veselības un drošības prasībām saistībā ar lomu, ieskaitot aizsardzību;
- sniedziet pilnīgu izpratni par organizāciju un to, kas ir uzņēmuma misija un kāpēc tiek izmantoti brīvprātīgie;
- Esiet elastīgs pret viņu gaidām;
- Sniedziet atbalstu brīvprātīgajiem, lai viņi gūtu pilnīgu izpratni, par to, kas no tiem tiek prasīts;
- skaidra laika un uzdevumu programma.

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO "COMMUNITY ACTION DACORUM", UK – izaicinājumi/jautājumi kā tos pārvarēt

Izaicinājumi/jautājumi	Kā tos pārvarēt
<p>- Uzņemt dažādās valodās runājošus brīvprātīgos, kas nāk no dažādām kultūrām var būt sarežģīti veikt sekojošo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - noskaidrot cilvēku motivāciju un pieredzi - izprast lomu un pienākumus - izprast organizācijas misiju un iemeslu, kāpēc viņiem nepieciešami brīvprātīgie - izprast, kādas prasmes piemīt brīvprātīgajam - Informēt par to, ko organizācija nodrošina. - Informēt par lomas veselības un drošības prasībām, ieskaitot aizsardzību - Izskaidrot, kāds atbalsts ir pieejams, ja nepieciešama palīdzība - Izskaidrot vietējos apstākļus un kultūras atšķirības. -Parasti šīs grūtības ir saistītas ar brīvprātīgo valodas un kultūras atšķirību izpratni. Turklāt ir jāņem vērā arī viņu fiziskā veselība. 	<p>Labākais risinājums iepriekšminēto grūtību pārvarēšanai ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nodrošināt valodas atbalstu; - Brīvprātīgā atbalstam nodrošināt mentoru - Skaidri saprotama programma, kurā norādīti laiki, uzdevumi un kas tiek sagaidīts no brīvprātīgajiem, kā arī kāds aprīkojums ir nepieciešams - Brīvprātīgā lomas aprakstā pilnībā izklāstītas veselības un drošības prasības - Pilns kontaktpersonu saraksts un tas, kurš ar ko nodarbojas - Pilnībā iepazīt brīvprātīgos un saprast viņu motivāciju - Ņemot vērā brīvprātīgā fizisko veselību, pielāgot viņam atbilstošu iespēju, - Sākumā skaidri ieskicēt kultūras atšķirības un jēdzienu - Būt elastīgam un pielāgoties, lai atbilstu ikviena vajadzībām un gaidām

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS KĀ MĀCĪŠANĀS PIEREDZE

- **Ko un kā brīvprātīgie var mācīties no brīvprātīgā darba?**
- **Vai labāk ir piedāvāt komandas darbu vai individuālu darbu?**
- **Ko darīt, ja brīvprātīgā darba laikā rodas kādas problēmas vai riski? Kā tos atrisināt vai novērst?**
- **Ko un kā mana NVO var mācīties no brīvprātīgajiem?**

Projekta “Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori” ietvaros mēs brīvprātīgo darbu uztveram kā mācīšanās pieredzi, tas ir balstīts uz neformālās mācīšanās pieeju. Neformālā un ikdienas izglītība tiek organizēta ārpus formālās izglītības sistēmas vai paralēli tai. Tās mērķis ir attīstīt vai palielināt personas pilsonisko, politisko, sociālo un kultūras līdzdalību sabiedriskajā dzīvē, kā arī brīvprātīgā spēju, kompetenču un vērtību attīstība.⁴

Mācīšanās brīvprātīgā darba laikā ir aktīvas izglītības pieredze, kuras pamatā ir mācīšanās darot, kas, mudinot uz individuālu refleksiju, palielina savas attīstības apzināšanos. Brīvprātīgais uzņemas aktīvu lomu šajā procesā. Brīvprātīgie iegūst tādas starpnozaru prasmes kā komunikācijas prasmes, komandas darbs, konfliktu vadīšana, valodu prasmes, starpkultūru prasmes, kā arī viņi attīsta savu radošumu, elastību un pielāgošanās spējas.

Balstoties uz Pasaules ekonomikas foruma pētījumu, mēs esam identificējuši 8 galvenās attīstības jomas, kuras var veicināt brīvprātīgā darba pieredze vietējā vai starptautiskā līmenī:

- **Komunikācija un Informācijas tehnoloģiju izmantošana**
- **Strādāšana ar citiem**
- **Kritiskā domāšana un problēmu risināšana**
- **Jaunrade un uzņēmējdarbība**
- **Attieksme pret darba izpildi (atbildība, elastība un pielāgošanās spēja)**
- **Efektīva organizācija**
- **Mācīšanās mācīties**
- **Vadība, vadīšana un citu attīstīšana.**

⁴ Guide on International and Local Voluntary Work, project “Senior Plus”, Lisboa, 2017
http://www.cemea.eu/senior-plus-volunteering-50/?fbclid=IwAR3qd7f1JUi3m1Hkb9akRQI5rIYCNgiY0llspIYMKphtH_yMs-2kPDFdFI



Gulbene (Latvija) seniori treniņa procesā pirms brīvprātīgā darba uzsākšanas: mācās būt par brīvprātīgajiem

Senioru brīvprātīgā darba aktivitāšu programmā jāparedz praktiskas aktivitātes, kurās brīvprātīgais var viegli integrēties, pat ja viņš nav pazīstams ar organizācijas darbības jomu, vai starptautiska brīvprātīgā darba gadījumā, ja viņš nav pazīstams ar uzņēmējvalsts valodu. Šādu praktisku aktivitāšu priekšrocība, ir tāda, ka tās ļauj brīvprātīgajiem senioriem justies aktīviem, darīt kaut ko konkrētu, redzēt tūlītējus taustāmus sava brīvprātīgā darba rezultātus. Tas arī ļauj brīvprātīgajiem senioriem īsā laikā noteikt savu vietu un lomu organizācijā.

Darbs ar brīvprātīgo gaidām: gaidu pielāgošana kontekstam. Brīvprātīgajiem var būt dažādi iemesli brīvprātīgajam darbam un dažādas gaidas saistībā ar to. Dabiski, ka viņu gaidas ir saistītas ar viņu personību un iepriekšējo pieredzi. Bet, lai gaidas varētu papildīties, tās jāformulē attiecībā pret esošo realitāti. Tādējādi, lai brīvprātīgā darba pieredze būtu veiksmīga, brīvprātīgajiem ir svarīgi izprast brīvprātīgā darba kontekstu un pārdomāt savas gaidas saistībā ar to.

- **BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA PIEREDZES UN MĀCĪŠANĀS PIEREDZES DEFINĒŠANA**

Brīvprātīgie būtu jānudina izdzīvot savu brīvprātīgā darba pieredzi kā mācīšanās pieredzi, kuras pamatā ir mācīšanās darot, izmēģinot situācijas vai aktivitātes, kas paredzētas refleksijas veicināšanai. Brīvprātīgā darba pieredze veicina cilvēka izaugsmi sevis apzināšanās virzienā. Brīvprātīgie uzņemas aktīvu lomu mūžizglītības procesā.

Starptautiskais brīvprātīgais darbs ir mācību process, kas noticis ārzemēs gūtās pieredzes laikā un kurš šķietami ir vērst uz galvenokārt otra (personas, organizācijas, uzņēmējvalsts sabiedrības) iepazīšanu. Patiesībā starpkultūru process ļauj kultūras identitātei iznākt virspusē, palielinot sevis

apzināšanos un pašnoteikšanos, sekmējot zināšanas un zinātkāri par visu, kas ir atšķirīgs. Tie ir galvenie aktīvas pilsoniskās pieredzes pamati.

• MENTORA LOMA BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA PIEREDZES LAIKĀ

Brīvprātīgā darba pieredzes laikā mentors pastāvīgi atbalsta brīvprātīgos un pavada tos līdz mācību procesa apzināšanās sasniegšanai. Mentors ir padomdevējs, cilvēks, kuram brīvprātīgie var uzticēties un uz kuru var paļauties. Mentors veicina brīvprātīgo refleksiju un palīdz brīvprātīgajiem saprast pieredzes kontekstu un perspektīvu.

Līdzsvarojiet brīvprātīgā iesaistīšanos, nosakot atbilstošus pienākumus. Aktivitātēm, kas paredzētas brīvprātīgajiem, vajadzētu būt viņiem piemērotām, viņu ierobežojumus respektējošām un saskaņā ar viņu interesēm un kompetencēm.

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO REPLAY NETWORK, ITALIJA – izaicinājumi/jautājumi to pārvarēšana

Izaicinājumi/jautājumi	To pārvarēšana
<p>Brīvprātīgajiem ir nepieciešams sajūst, ka viņiem uzņemošajā organizācijā ir nozīme, gūt taustāmus rezultātus, apzināties brīvprātīgo darba ietekmi.</p> <p>Brīvprātīgo darba laikā viņi var piedzīvot grūtības un diskomfortu, kuru brīvprātīgajiem var būt grūti atpazīt vai izteikt.</p> <p>Starpautiska brīvprātīgā darba gadījumā izaicinājums ir komunikācija svešvalodā.</p>	<p>Brīvprātīgo programmas izklāstam ir jābūt skaidram un programma ir saprotami jāizstāsta brīvprātīgajam. Tajā pašā laikā ir svarīgi arī pārliecināties, ka brīvprātīgais saprot programmu.</p> <p>Pastāvīga komunikācija un regulāras tikšanās (vismaz reizi nedēļā) ar mentoru. Brīvprātīgajiem senioriem ir jāvelta laiks un uzmanība, viņiem ir nepieciešama īpaša telpa sevis izteikšanai un iespēja apmainīties ar domām un iespaidiem.</p> <p>Tā kā brīvprātīgie seniori ir pieauguši cilvēki ar strukturētu domāšanas veidu un ar strukturētu identitāti, bieži viņiem ir strukturētāks veids kā interpretēt kontekstu un brīvprātīgā darba pieredzi.</p> <p>Mijiedarbība ar mentoru dod viņiem iespēju redzēt lietas no dažādiem skatu punktiem, uzdot sev jaunus jautājumus un uzsākt konstruktīvu dialogu.</p> <p>Bieži vien brīvprātīgie seniori var neatpazīt neformālās mācīšanās pieredzi kā brīvprātīgo pieredzi, tāpēc mentors var palīdzēt brīvprātīgajiem ieraudzīt, ko viņi ir iemācījušies, kā arī palīdzēt atpazīt ieguldījumu, ko viņi sniedz organizācijai, veicot brīvprātīgo darbu.</p> <p>Darba koordinators nozīmēšana, pie kura brīvprātīgie var vērsties, ja rodas jautājumi un šaubas, kas saistītas ar brīvprātīgā darba veikšanu.</p> <p>Darba koordinators rūpējas par brīvprātīgo integrēšanos darba komandā un ir viņu pavadonis doto uzdevumu izpildē.</p>

Darba koordinātoram un brīvprātīgo mentoram nepieciešams būt pastāvīgā kontaktā visā brīvprātīgā darba projektā, lai visu pamanītu un spētu pēc iespējas labāk atbalstīt brīvprātīgos un, pamatojoties uz viņu zināšanām, spējām un ierobežojumiem, pielāgot viņu iesaistīšanos.

Šāda brīvprātīgajiem veltīta uzmanība rada apstākļus, kas ļauj kopīgi veidot brīvprātīgā darba pieredzi un palielināt pievienoto vērtību abām iesaistītajām pusēm.

Ja ir sajūta, ka brīvprātīgais nevēlas atzīt mentora lomu vai veidot saikni ar konkrētu mentoru, ir noderīgi nozīmēt citu ar organizāciju saistītu personu, ar kuru brīvprātīgais var veidot saikni. Šī persona var spēlēt galveno lomu un krīzes situācijās sadarboties ar mentoru.

Gan brīvprātīgajiem, gan organizācijām jāsāk ar to, ka komunikācija svešvalodā var sagādāt grūtības un ka tā tik un tā ir pieredzes sastāvdaļa. Ir svarīgi pārbaudīt, vai brīvprātīgie labi saprot informāciju par brīvprātīgo darbu. Var tikt izmantotas dažādas stratēģijas, lai atvieglotu saziņu svešvalodā: tiešsaistes tulkošanas rīki, cilvēks, kas palīdz ar tulkošanu, sanāksmes, kurā piedalās arī nosūtītāja organizācija, tulkoti informācijas materiāli utt.

STARPPAAUDŽU BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS

- **Vai ir svarīgi iesaistīt dažāda vecuma brīvprātīgos?**
- **Kā es varu veicināt strappaaudžu brīvprātīgo darbu?**
- **Kādas ir strappaaudžu brīvprātīgā darba priekšrocības?**
- **Ar ko es varu sadarboties, lai to stiprinātu?**

Neseni pētījumi parādīja, ka gados vecākiem pieaugušajiem, kas veido attiecības ar bērniem, izmantojot starppaaudžu brīvprātīgā darba programmas, var būt virkne biopsihosociālu ieguvumu.⁵ To diezgan skaidri parāda mūsu pieredze, izgaismojot pozitīvo enerģiju un ieguvumus abām pusēm – gan vecākiem, gan jaunākiem. Ir ļoti daudz iespēju dažādu paaudžu apvienošanai. Runājot par dažādu paaudžu brīvprātīgo darbu, mēs varam runāt par diviem galvenajiem veidiem:

- **seniori, kas strādā kopā ar brīvprātīgajiem bērniem un jauniešiem**
- **brīvprātīgie seniori, kas vada aktivitātes bērniem un jauniešiem**

Abas pieejas izceļ pozitīvos ieguvumus, kas var būt gan taustāmi, gan diezgan personiski un netaustāmi. Piemēram:

- **Palīdzība aktivitātes saglabāšanā un dažu gadu "nomešanā"**
- **Jaunu prasmju apgūšana un sabiedrības novērtējuma jušana**
- **Paaudžu atšķirību samazināšana, vecu cilvēku vērtības paaugstināšana bērnu un jauniešu acīs**
- **Tukšuma aizpildīšana tiem senioriem, kuri nav kontaktā ar ģimenes jaunākajiem pārstāvjiem, un pretēji - iespēja bērniem gūt prieku no kopā būšanas ar vecāko paaudzi**
- **Dalīšanās prasmēs un zināšanās, kuras jaunākā paaudze citādi neiegūtu**

⁵ George, Daniel & Singer, Mendel. (2011). Intergenerational Volunteering and Quality of Life for Persons With Mild to Moderate Dementia: Results From a 5-Month Intervention Study in the United States. The American journal of geriatric psychiatry : official journal of the American Association for Geriatric Psychiatry. 19. 392-6

- **DAŽI LABI AKTIVITĀŠU PIEMĒRI, KURUS VAR IZMANTOT ORGANIZĒJOT STARPPAAUDŽU BRĪVPRĀTĪGO DARBU (IESAKA GULBENES SĀKUMSKOLA, LATVIJA)**

Ēdiena gatavošanas aktivitātes, iesaistot dažādas paaudzes, arī vietējos vai ārzemju brīvprātīgos seniorus un brīvprātīgos jauniešus - iespēja brīvprātīgajiem nākt klajā ar savām idejām un iniciatīvu, dažādu paaudžu aktīva iesaistīšana, kultūras apmaiņa, starppaaudžu pieredzes apmaiņa, komunikācija bez vārdiem, aizraujošs process;

Angļu valodas kursi, ko vada brīvprātīgais seniors (dzimtajā valodā) - lielisks veids, kā praktizēt angļu valodu, jauka kultūras apmaiņa un ļoti intensīvas mācības;

Jauka pieredze ir laist kopā starptautiskos senioru brīvprātīgos un brīvprātīgos jauniešus – atbalsta viens otru un mācās viens no otra.

Radošās darbnīcas vai “atšķirīga klase” bērniem - Lieldienu kartīšu veidošana, žurnālistikas aktivitātes ar avīžu veidošanu, pasakas dramatisējums, deju apgūšana, nodarbošanās ar rokdarbiem utt. - iespēja vecāka gadagājuma brīvprātīgajiem dalīties pieredzē ar bērniem, mācoties darot, mācoties no citām paaudzēm;

Ekskursija ar kultūras apmaiņu - lieliska komandas saliedēšanas aktivitāte, neformāla valodu apguve, praktizēšana;



Angļu valodas nodarbība ar brīvprātīgo no UK, Gulbens Sākumskola, Latvija

• NO ASISTENTA PAR LĪDERI: ATBALSTOT UN DODOT LAIKU

Nepastāv dzīve bez izaicinājumiem un problēmām, un paaudžu brīvprātīgais darbs nav izņēmums. Labākās ziņas ir tās, ka dažādu paaudžu kopīga darbošanās vai senioru organizētas aktivitātes bērniem gandrīz nekad neizraisa paaudžu sadursmi. Pat pretēji - tas dod iespēju mācīties no dažādam vidēm un pieredzēm.

Projekta laikā grūtības Gulbenes sākumskolai (Latvija) sagādāja tikai brīvprātīgo atvēršana, panākšana, lai viņi paši nāk klajā ar savām aktivitātēm un atsakās no asistenta lomas organizācijā.

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS GULBENES SĀKUMSKOLĀ, LATVIJA – izaicinājumi/jautājumi un to pārvarēšana

Izaicinājumi/jautājumi	To pārvarēšana
<p>Izaicinoša ir brīvprātīgo atvēršana, lai viņi varētu ieraudzīt, kur pielietot savas iniciatīvas, un justos droši nākt klajā ar paši ar savām idejām, saņemot nepieciešamo atbalstu no organizācijas puses. Ļaut viņiem izmēģināt kaut ko jaunu savas personīgās izaugsmes dēļ, ne tikai palīdzot organizācijas aktivitātēs.</p>	<p>Svarīgs faktors situācijas risināšanā ir laiks. Sākumā dažas dienas jāpavada, iepazīstinot brīvprātīgos ar vietu, vidi, ikdienas aktivitātēm un cilvēkiem, ar kuriem viņi strādās. Viņi varēja redzēt, kā tas parasti darbojas un kur viņi var ienest jaunas idejas.</p> <p>Ir svarīgi sīki plānot visas aktivitātes, nodrošināt ar nepieciešamajiem materiāliem utt., nodrošināt komandas kolēģa vai ārzemju brīvprātīgā jaunieša atbalstu.</p>

BRĪVPRĀTĪGO MOTIVĒŠANA UN GODINĀŠANA

- **Ja es būtu brīvprātīgais, vai un kā es gribētu tikt godināts?**
- **Vai ir kādi ieguvumi ko mana nevalstiskā organizācija var piedāvāt brīvprātīgajiem (maltītes, transports un citas lietas par brīvu)?**
- **Kas saglabā brīvprātīgos motivētus ilgtermiņā?**
- **Kā var mērit un atpazīt brīvprātīgo motivāciju?**

Brīvprātīgo motivēšana un godināšana ir ļoti svarīgs process, kam jābūt nodrošinātam katrā vidē un organizācijā. Motivēšana palīdz saglabāt jau esošos brīvprātīgos un piesaistīt jaunus brīvprātīgos. Ir svarīgi, ka labākie brīvprātīgie turpina darboties organizācijā. Pārējie brīvprātīgie, kas meklēs iespēju iesaistīties, sakontaktēsies ar Jūsu organizāciju, jo vēlēties tur darboties. Motivācija uzlabo produktivitāti – ja sasniegumi un papildus darbs tiek novērtēti, brīvprātīgais darīs visu iespējamo lai strādātu produktīvāk un strādās Jūsu organizācijā.⁶

Šeit ir daži ieteikumi un padomi (no "Pistes-Solidaires", Francija) kā likt justies brīvprātīgajiem motivētiem un apmierinātiem to darbā un emocionālajā vidē:

- **Izstrādāt skaidru organizācijas programmu, lai atspoguļotu brīvprātīgajiem organizācijas mērķus, aktivitātes un uzdevumus.**
- **Radīt telpu brīvprātīgajiem, caur aktivitātēm un pasākumiem, kur brīvprātīgie var prezentēt sevi un runāt par to pieredzi;**
- **Izmantot brīvprātīgo pieredzi, zināšanas un iemaņas visās aktivitātēs, kur tie var piedalīties;**
- **Izmantot aktivitātes, lai brīvprātīgajiem būtu iespējams atstāt savu komforta zonu;**
- **Vēlamais brīvprātīgo grupas lielums ir 8 – 10 brīvprātīgie, mazāk ir par maz, savukārt vairāk ir par daudz, lai sekmīgi darbotos;**
- **Izmantot formālus rīkus, lai godinātu Senioru brīvprātīgo darbu un apņemšanos (sapulces, publiski pasākumi, mājaslapas, avīzes, sociālie tīkli);**
- **Piedāvāt brīvprātīgajiem dažādus treniņus;**

⁶ BRIVPRATIGIE.LV rokasgrāmata (BRIVPRATIGIE.LV voluntary work guidelines)
<https://www.brivpratigie.lv/lv/aktualitates/brivpratigielv-rokasgramata.html>

- Atļaut brīvprātīgajiem izvērtēt pašu aktivitātes;
- Organizēt neformālas aktivitātes, lai brīvprātīgie varētu veidot sociālos tīklus (tas var notikt uzņemot starptautiskos brīvprātīgos, gan arī darbojoties ar vietējiem brīvprātīgajiem);
- Organizēt lēmumu pieņemšanas aktivitātes



Plecs pie pleca dažādu paudžu un tautību brīvprātīgie, "Pistes Solidaires", France

• **GRUPA NAV PULKSTENIS. TIECIET GALĀ AR GRŪTĪBĀM**

NVO “Pistes-Solidaire” dalās ar pieredzi, kā var tikt gala ar izaicinājumiem, kas ir saistīti ar dažādām brīvprātīgo attieksmēm, rakstura īpašībām, paradumiem un pieredzi, kas varētu destabilizēt grupu un graut brīvprātīgo motivāciju.

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO “PISTES-SOLIDAIRES”, FRANCIJA – izaicinājumi/jautājumi to pārvarēšana	
Izaicinājumi/jautājumi	To pārvarēšana
<p>Energijas vampīri: Uz konfliktiem vērsta personas, kuras mēģina sašķelt grupu</p> <p>Persona, kura nesparot aktivitāšu mērķi, vai uzskata tās par bērnišķīgām, piemēram, ledlaužu aktivitātes.</p> <p>Problēmas ar laika pānojuma ievērošanu</p>	<p>Runājot par konfliktējošām personībām, ir divas iespējas: pārtraucam viņus, atgādinām noteikumus un aktivitātes mērķus, vai ļaujam viņiem runāt un tad skatīties vai grupa viņiem piekrīt. Šādā veidā sekojot vairākumam viņi paši apstāsies un pārtrauks konfliktu.</p> <p>Kas attiecas uz laika jautājumu, tad būtu jācenšas ierobežot sarunās tās personas, kuras visvairāk var ietekmēt diskusiju ilgumu. Tomēr nevajadzētu to darīt tādā veidā, kas viņus varētu aizvainot. Diskusijas nevajadzētu atstāt nepabeigtas.</p>

PAR PROJEKTU UN TURPMĀKO PĒTĪJUMU

Local and International Active Seniors ir projekts, kurš ir vērsts uz brīvprātīgo skaita palielināšanu personu vidū, kuru vecums ir 50+ gadi (īpaši vīriešus), uzlabojot procesus/ politiku brīvprātīgo organizācijās, samazinot sociālo izolāciju un uzlabojot lasītprasmi, matemātiskās un IT iemaņas.

Community Action Dacorum un sešas citas Eiropas organizācijas ieskaitot, tajā skaitā Pistes Solidaires, Replay Network, Gulbenes novada pašvaldība, Associação Mais Cidadania, un FOSa, strādāja kopā, lai palīdzētu izglītēt un trenēt seniorus, kuri pretējā gadījumā saskartos ar sociālo atstumtību, vai paātrinātu pensiju.

Šis ir dokuments ir viens no 4 intelektuālajiem rezultātiem, kas apvieno zināšanas un analizēs no visiem projekta rezultātiem – Labās prakses piemērs, Pētījums, Senioru brīvprātīgo treniņu programma, NVO treniņu programma.

Organizācijas, kuras vēlas uzņemt brīvprātīgos gan vietējos, gan ārzemju, radīja treniņu programmu par to kā sagatavot organizācijas brīvprātīgo uzņemšanai, kādas nozīmīgas aktivitātes var palīdzēt pozitīvi integrēties brīvprātīgajiem senioriem, kuri pat īsā laika periodā kļūst par daļu no pašas organizācijas.

• PROJEKTA KONTEKSTS

Projekta gaitā senioru (50+ gadi) brīvprātīgā darba aktivitātēs notika 6 valstīs, Lielbritānijā, Francijā Itālijā, Latvijā, Portugālē un Polijā. Organizācijas bija iesaistītas gan vietējā, gan starptautiskā brīvprātīgā darba koordinēšanā.

VIETĒJIE BRĪVPRĀTĪGIE – 53 brīvprātīgie seniori and 27 brīvprātīgo organizācijas **STARPTAUTISKIE BRĪVPRĀTĪGIE – 24 brīvprātīgie seniori and 20 uzņemošās organizācijas**

Pirms brīvprātīgā darba veikšanas gan brīvprātīgie, gan organizācijas piedalījās treniņos, kas tika izstrādāti projekta gaitā, lai iegūtu skaidru izpratni par brīvprātīgo darbu, iepazīstinot brīvprātīgos un organizācijas savā starpā, kā arī sniedzot atbalstu un sagatavojot abas puses veiksmīgai sadarbībai. Brīvprātīgie uzsvēra, ka treniņi bija saistoši sekojošos aspektos:

- **Iespēja veikt "brīvprātīgo triālu" – iespēja palīdzēt kādā no pasākumiem, lai pārliecinātos ar ko organizācijas nodarbojas pirms tas sāktu veikt brīvprātīgo darbu;**
- **Iespēja iepazīt iespējamās uzņemošās organizācijas un to atbalsta personas pirms doties brīvprātīgajā darbā, brīvprātīgo integrācijas process, kas balstīts uz brīvprātīgā lomu un veicamajiem darbiem**

- Brīvprātīgie iepazīnušies ar skaidrām procedūrām jutās droši organizācijās, kuras tos uzņēma tos: aktivitāšu tips un atrašanās vieta, atbildības, specifisks darba plāns un saraksts, darba vide, sadarbība ar brīvprātīgajiem
- Iespēja strādāt grupās, iespējas apmainīties ar idejām pat ja nav kopīgas valodu zināšanu – klausīties – dalīties pieredzē
- Apziņa par iespēju iesaistīties jomā, kas ir atšķirīga no izvēlētās karjeras
- Skaidra izpratne par to, ko brīvprātīgie var sagaidīt no organizācijas: treniņus, veselības un drošības jautājumu risināšanu
- Apmācības ir piedāvājušas tādas emocionālos, mūžizglītības un sociālos aspektus kā: papildīšanās, socializēšanās un draudzības veidošana, brīvprātīgie ir kļuvuši atvērtāki, adaptācija un vēlme mācīties, jaunu prasmju iegūšana no citiem, dalība komandā, iespēju piešķiršana citiem, komunikācijas prasmju attīstīšana, aktīvas līdzdalības un aktīvas pilsonības atgriezeniskā saite, brīvprātīgā darba uztvere kā mācību pieredze, starpkultūru apmaiņa, mācīšanās klausīties, plānot, izteikt vadību un sadarboties ar citiem utt.

Organizācijas norādīja, ka treniņi ir lietderīgi balstoties uz sekojošiem aspektiem:

- Svarīgu brīvprātīgo uzņemšanai nepieciešamo elementu apzināšanās (koordinācija starp cilvēkiem organizācijā, kas mijiedarbojas ar brīvprātīgajiem, motivācija, noteikta aktivitāšu programma, spēja būt elastīgai utt.)
- Iepazīšanās ar jaunām neformālās izglītības metodēm.
- Organizācijas ieguva laiku un vietu, lai analizētu savas vajadzības, prasmes, pieredzi un cerības
- Spēja strādāt grupās – apmācības - vienmēr ir laiks vides izglītībai - spēja apmainīties bez kopīgas valodas - klausīties - dalīties
- Nodrošināja viesmīlīgu atmosfēru, diskusijas un seminārus (piemēram, valodu un digitālās prasmes), kas palīdzēja integrēties un sagatavoties brīvprātīgajam darbam
- Apmācība deva iespēju stiprināt mijiedarbību ar brīvprātīgajiem

- Izpratne gan par izaicinājumiem komunikācijas procesā ar brīvprātīgajiem, gan par to, cik svarīgi ir novērtēt brīvprātīgos par viņu darbu - ne vienmēr materiālā formā, bet vienkārši sakot "paldies par jūsu palīdzību - mums tas bija ļoti svarīgi"

Gan organizācijas, gan brīvprātīgie ir guvuši pozitīvu pieredzi brīvprātīgā darba laikā. Brīvprātīgajiem visvairāk patika brīvprātīgā darba pieredze:

- **Darba organizācija un atmosfēra uzņemošajā organizācijā: laipna attieksme**
- **Vietējā sabiedrībā piedāvāto aktivitāšu veidi un iesaistišanās iespējas: dažādas aktivitātes, plašs brīvprātīgā darba iespēju klāsts**
- **Iespēja iesaistīties pilnīgi citā dzīvē dalīties pieredzē: mijiedarbība ar cilvēkiem no dažādām kultūrām, paaudžu aspekts, draudzības veidošana un socializēšanās, saikne ar vietējām pašvaldībām, jauna konteksta, sociālo jautājumu un jaunas mērķa grupas iepazīšana, lai saņemtu pozitīvu enerģiju no brīvprātīgā darba utt.**
- **skaidra izpratne par to, kas brīvprātīgajiem jāgaida no organizācijas: apmācība, veselības un drošības jautājumi**
- **Lai iegūtu noderības un produktivitātes sajūtu, piemēram, lai dotu ieguldījumu vides aizsardzībā, radītu sabiedrībā izpratni par vardarbības ģimenē problēmām, un spētu palīdzēt šīs problēmas risināšanā, sniedzot atbalstu citu cilvēku izaugsmē, iespēja izmantot savas prasmes, lai palīdzētu citiem, justies novērtētam un vajadzīgam utt.**
- **Organizācijas darbs kalpoja par stimulu bezdarbniekiem, gandrīz bez līdzekļiem, palīdzēt paaugstināt viņu pašnovērtējumu, dot prasmes un kompetences, uzlabot viņu izskatu, sagatavot darba intervijas.**

Lietas, kuras visvairāk patika organizācijām, kuras uzņēma brīvprātīgos:

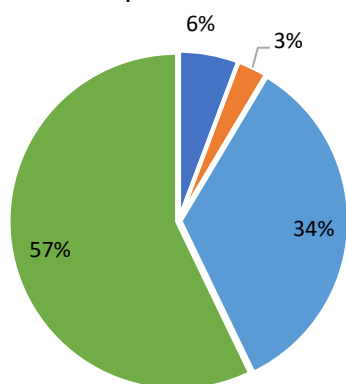
- **Iespēja mijiedarboties ar dažādiem cilvēkiem, iespēja dalīties pieredzē, brīvprātīgo ieguldījums darbā ar viņu dzīves pieredzi, labas prakses apmaiņa ar organizācijas darbiniekiem**

- Spēja iepazīstināt ar iestādi un organizācijas darbu – ideju apmaiņa starp brīvprātīgajiem, organizācijas biedriem un tās labuma guvējiem
- Ieguldījums brīvprātīgo darba kvalitātē: brīvprātīgo pieejamība, viņu motivācija un līdzdalība, brīvprātīgo proaktivitāte un laba sadarbība, radošums, starppaaudžu sapmaiņa starp brīvprātīgajiem un labuma guvējiem, radošums
- Jauns redzējums, iniciatīvas un ierosinājumi, jauna darba pieeja, jauni viedokļi, ar kuriem brīvprātīgie var dalīties par organizācijas veikto darbu.
- Pozitīvs ieguldījums organizāciju darba stilā un attīstībā: mācīšanās būt elastīgākam, pozitīvs darbs ar brīvprātīgiem
- Īpaši attiecībā uz starptautisko brīvprātīgo darbu: iespēja praktizēt svešvalodu, tikt pāri valodas barjerai un atrast citus saziņas veidus, neizmantojot vienu vārdu.

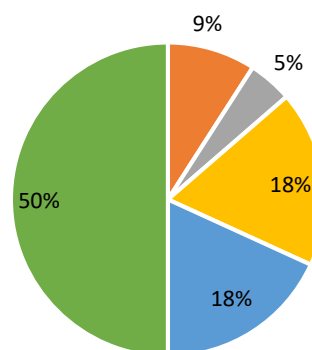
• MOTIVĀCIJAS PALIELINĀŠANA IZMANTOJOT BRĪVPRĀTĪGO DARBU UN UZLABOJOT IEMAŅAS

Brīvprātīgā darba process palīdzēja turpmāk palielināt brīvprātīgā darba veicēju motivāciju veikt brīvprātīgos un uzņemt vairāk brīvprātīgos. Viens no projekta mērķiem bija palielināt ilgtermiņa brīvprātīgā darba pieeju organizācijās, kurās tika īstenots brīvprātīgais darbs.

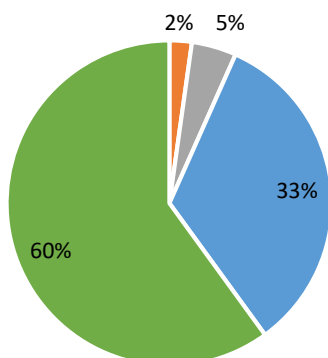
Vai organizācijas, kuras uzņēma vietējos brīvprātīgos ir vairāk motivētas to darīt arī turpmāk?



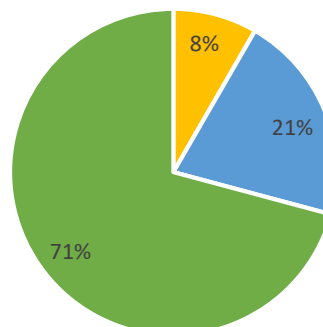
Vai organizācijas, kuras uzņēma vietējos brīvprātīgos ir vairāk motivētas to darīt arī turpmāk?



Vai vietējie brīvprātīgie pēc piedzīvotās pieredzes kļuva motivētāki veikt brīvprātīgo darbu nākotnē?



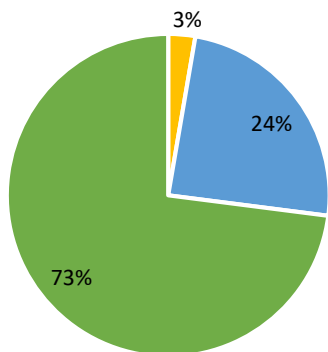
Vai starptautiskie brīvprātīgie pēc piedzīvotās pieredzes kļuva motivētāki veikt brīvprātīgo darbu nākotnē?



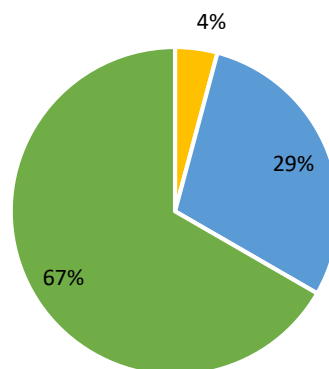
Iepriekš redzamās diagrammas parāda ietekmi uz dalībnieku motivāciju turpmāk iesaistīties brīvprātīgā darba aktivitātēs. Kā redzam, 50% organizāciju, kas uzņēma starptautiskos brīvprātīgos, un 57% organizāciju, kas uzņēma vietējos brīvprātīgos, pilnībā piekrīt, ka pēc šīs pieredzes viņi ir motivēti iesaistīties brīvprātīgā darba aktivitātēs nākotnē. Ja skatāmies uz brīvprātīgajiem, projekta ietekme ir vēl lielāka - 60% vietējo brīvprātīgo un 71% starptautisko brīvprātīgo ir atzinuši, ka ir ļoti motivēti turpināt brīvprātīgos nākotnē pēc šīs pieredzes. Tādējādi mēs skaidri redzam, ka starptautiskā brīvprātīgā darba aspekts ir devis vislielāko ieguldījumu brīvprātīgā darba motivācijā.

Tajā pašā laikā projektā īstenotā brīvprātīgā pieeja ir devusi iespēju brīvprātīgajiem iegūt jaunas prasmes un veicinājusi aktīvu dzīvi un aktīvu novecošanos.

Vai brīvprātīgajiem šķiet, ka vietējais brīvprātīgais darbs ir palīdzējis viņiem apgūt jaunas prasmes, veicināt aktīvu dzīvi un aktīvu novecošanos?



Vai brīvprātīgajiem šķiet, ka starptautiskais brīvprātīgais darbs ir palīdzējis viņiem apgūt jaunas prasmes, veicināt aktīvu dzīvi un aktīvu novecošanos?



67% starptautisko brīvprātīgo ir stingri vienprātis, ka brīvprātīgais darbs palīdzēja viņiem apgūt jaunas prasmes, veicināja aktīvu dzīvi un aktīvu novecošanos. Šajā aspektā visauglīgākā pieredze ir bijusi brīvprātīgajiem no vietējiem (73% - tam pilnīgi piekrītu).

• IEDVESMOJIES, VAIRĀK LASI UN NĀC AR MUMS!

Šis dokuments ir viens no 4 intelektuālajiem rezultātiem, kas apkopo zināšanas un analizē visus projekta rezultātus - Labākās prakses un izpētes rokasgrāmatu, Vecāko brīvprātīgo apmācības rokasgrāmatu un Organizācijas apmācības rokasgrāmatu. Ar visiem projekta rezultātiem var iepazīties mūsu vietnē:

www.senioractive.co.uk

Mēs ceram, ka mūsu projekta pieredze un rezultāti kalpos kā iedvesma, lai uzlabotu līdzīgas aktivitātes citās kopienās.



LOCAL AND INTERNATIONAL
ACTIVE
SENIORS

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views of the author only, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Erasmus+ KA2 ADULT Project

“Local and International Active Seniors”



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

No 2017-1-UK01-KA204-036596

