



# SENIORU BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA VADLĪNIJAS NEVALSTISKAJĀM ORGANIZĀCIJĀM



pistes solidaires





## **Partneri**

**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 pieaugušo projekts "Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori"

Nr. 2017-1-UK01-KA204-036596



Līdzfinansē  
Eiropas Savienības  
Erasmus+ programma

# SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS .....	3
KĀPĒC BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS UN BRĪVPRĀTĪGIE IR NEPIECIEŠAMI MANĀ NVO?.....	5
BRĪVPRĀTĪGO UZRUNĀŠANA UN IESAISTĪŠANA .....	7
UZMANĪBU, GATAVĪBU, STARTS! BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA ORGANIZĒŠANA.....	10
BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS KĀ MĀCĪŠANĀS PIEREDZE.....	13
STARPPAAUDŽU BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS .....	17
BRĪVPRĀTĪGO MOTIVĒŠANA UN NOVĒRTĒŠANA .....	20
PROJEKTA KONTEKSTS UN REZULTĀTI.....	23

## IEVADS

Dārgie lasītāji! Jūs droši vien esat dzirdējuši par brīvprātīgo darbu, senioru brīvprātīgo darbu. Šis dokuments ir domāts tiem, kuri par to ir ne vien dzirdējuši, bet kuriem ir patiesa interese iesaistīt brīvprātīgos seniorus nevalstisko organizāciju (NVO) darbā un sabiedriskajā dzīvē. Kā zināms, ne vienmēr pietiek tikai ar interesi. Brīvprātīgā darba veiksmīgai organizēšanai ir nepieciešamas prasmes, zināšanas un attieksmes, kas vairo gandarījumu par iesaistīšanos gan NVO, gan brīvprātīgajiem. Lai gan šo vadlīniju pamatā ir galvenokārt NVO pieredze, mēs iesakām tās izmantot, organizējot brīvprātīgo darbu gan pašvaldības, gan valsts iestādēs.

Brīvprātīgā darba vadlīnijās tiks apskatītas šādas tēmas:

- **NVO vizija un motivācija iesaistīt brīvprātīgos**
- **Brīvprātīgā darba popularizēšana, brīvprātīgo atrašana un iesaistīšana**
- **Brīvprātīgā darba koordinēšana un organizatoriskie jautājumi**
- **Komandas veidošana, mācīšanās, konfliktu pārvarēšana**
- **Starppaaudžu brīvprātīgais darbs**
- **Brīvprātīgo novērtēšana un motivēšana**

Šīs vadlīnijas ir izveidotas projekta “Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori” (Local and International Active Seniors, angļu val.) ietvaros. Tā mērķis bija paaugstināt senioru, īpaši vīriešu, (vecuma posmā 50 gadi un vairāk) iesaisti brīvprātīgajā darbā, uzlabot procesus/politiku brīvprātīgo organizācijās, mazināt sociālo izolāciju un uzlabot lasītprasmi, rēķināšanas un IT prasmes.

---

*Brīvprātīgais darbs var kalpot par lielisku pieredzi un mūžizglītības procesu*

---

Vadlīniju struktūra ir veidota tā, lai lasītājus iesaistītu mācīšanās procesā, piedāvājot jautājumus, uz kuriem atbildot, NVO spēj formulēt savu pieredzi un apzināties kapacitāti uzņemt brīvprātīgos. Katras nodaļas sākumā lasītāji var mēģināt atbildēt uz jautājumiem, lai izprastu un modelētu savas organizācijas iesaisti brīvprātīgā darba procesā.

Katra nodaļa papildus aprakstošajai daļai ietver reālo pieredzi un praksi, kas gūta, projekta laikā uzņemot brīvprātīgos. Labās 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 tā, ka visas grūtības tika atrisinātas, un mūsu mērķis ir dalīties ar iespējamiem risinājumiem.

Saskaņā ar mūsu pārliecību brīvprātīgais darbs nav uzskatāms tikai par altruistisku rīcību sabiedrības labā. Brīvprātīgais darbs var kalpot par lielisku pieredzi un mūžizglītības procesu. Ļoti svarīgs aspekts ir tas, ka brīvprātīgais darbs var palīdzēt mazināt vientulību un sociālo 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<sup>1</sup>, bezdarba līmenis, senioru sociālā izolācija un citas globālās 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.<sup>2</sup> Visi projekta partneri par to ir pārliecinājušies, noticot brīvprātīgajam darbam un gūstot vērtīgu pieredzi. Pārliecinieties arī jūs!

---

<sup>1</sup> The 2018 Ageing Report, Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070), European Commission, 4.lpp. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf)

<sup>2</sup> Health Effects of Social Isolation and Loneliness, Clifford Singer  
<https://www.aginglifecarejournal.org/health-effects-of-social-isolation-and-loneliness/>

# KĀPĒC BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS UN BRĪVPRĀTĪGIE IR NEPIECIEŠAMI 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 manai NVO?**
- **Kurās jomās brīvprātīgie strādās? Kādus uzdevumus viņi veiks?**
- **Kas man ir jāiegulda (laiks/nauda/administratīvie resursi) brīvprātīgā darba organizēšanā?**

Ir vērts atbildēt uz šiem un citiem jautājumiem, pirms sākat iesaistīt brīvprātīgos jūsu organizācijas darbā. Ja domājat, ka jūsu organizācijai brīvprātīgais darbs ir nepieciešams, jo tas ir jaunākais modes kliedziens, vērsts uz ienākumu gūšanu un ir vienkārša lieta – iespējams, tas nav domāts jums. Brīvprātīgais darbs ir altruistisks un laiku/administrēšanu pieprasošs process, un 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 misijas sasniegšanā. Organizācija ar skaidru redzējumu un stratēģiju var plānot mērķtiecīgu un jēgpilnu brīvprātīgo iesaistīšanos.<sup>3</sup>

Projekta partneris “Associação Mais Cidadania” (Portugāle) uzsver, ka atbilde uz jautājumu “Kāpēc brīvprātīgais darbs un brīvprātīgie ir nepieciešami manā organizācijā?” ir pirmais solis uz veiksmīgu brīvprātīgā darba projekta/aktivitātes virzību gan no brīvprātīgo, gan no organizācijas viedokļa. Šis jautājums būtu jāapsver visām organizācijā iesaistītajām pusēm – darbiniekiem, valdei, brīvprātīgajiem, kā arī stratēģiskajiem partneriem, ieinteresētajām personām, labuma guvējiem un sabiedrībai kopumā.

---

<sup>3</sup> BRIVPRATIGIE.LV rokasgrāmata <https://www.brivpratigie.lv/lv/aktualitates/brivpratigielv-rokasgramata.html>

Tāpēc ir svarīgi:

- **Identificēt vajadzību pēc brīvprātīgajiem un to iesaistes mērķi**
  - **Būt pārliecinātam par brīvprātīgo lomu organizācijā; noteikt konkrētus uzdevumus brīvprātīgajiem un pamatot, kāpēc tie būtu jāveic tieši brīvprātīgajiem, nevis darbiniekiem**
  - **Modelēt, kādā veidā brīvprātīgo uzņemšana veicinās jūsu organizācijas vīzijas un misijas sasniegšanu**
  - **Noskaidrot, kādas būtu brīvprātīgo uzņemšanas priekšrocības, un dalīties ar to organizācijā**
- 
- **DARBINIEKS VAI BRĪVPRĀTĪGAIS: KURŠ IR KURŠ?**

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

<b>BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS „ASSOCIAÇÃO MAIS CIDADANIA”, PORTUGĀLE – IZAICINĀJUMI UN KĀ TOS PĀRVARĒT</b>	
<b>Izaicinājumi</b>	<b>To pārvarēšana</b>
<b>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.</b>	<p>Ir ļoti svarīgi, ka iesaistot brīvprātīgos un precizējot viņu lomu organizācijā, tiek informēti visi darbinieki un iesaistītās personas.</p> <p>Nepieciešams izvēlēties konkrētu personu organizācijā, kas atbild par brīvprātīgo integrāciju un atbalsta organizācijas darbinieku pielāgošanās procesu.</p> <p>Svarīgi ir radīt neformālus socializēšanās brīžus, kas ļautu nepiespiestā vidē satikties brīvprātīgajiem un darbiniekiem. Brīvprātīgo iesaisti būtu labāk sākt ar īstermiņa aktivitātēm, kurās brīvprātīgie veic konkrētas lomas un uzdevumus.</p>

# BRĪVPRĀTĪGO UZRUNĀŠANA UN IESAISTĪŠANA

- **Kuros sociālajos tīklos un citos medijos ir jāizplata informācija par brīvprātīgā darba iespējām?**
- **Kuras ir senioru vidū iecienītākās informācijas platformas? Facebook? Avīzes?**
- **Kas veidos sludinājuma vizuālo/audio identitāti?**
- **Ar ko es sadarbošos un kam lūgšu palīdzību informācijas izplatīšanā?**
- **Varbūt veiksmīgāk strādā informācijas nodošana aci pret aci?**

Ir dažādas pieejas, ieradumi un vietējās kopienas tendences, kas nosaka, kādā veidā tiek nodota informācija par senioru brīvprātīgā darba iespējām. Un nepastāv viena pareizā atbilde uz augstāk minētajiem jautājumiem. Ir jāanalizē individuālā vide un senioru paradumi. Kamēr vieni seniori ir sajūsmā par rokdarbiem, citi iesaistās starppaaudžu vai fiziskās aktivitātēs. Lai atrastu organizācijas vajadzībām atbilstošu senioru, ir nepieciešams raidīt pareizo vēstījumu potenciālajiem senioriem, kas ir ieinteresēti organizācijas piedāvājumā.

Seniori, kuriem nav iepriekšējas brīvprātīgā darba pieredzes, patiesībā nav pazīstami ar brīvprātīgā darba pieeju, kas sākotnēji var nobiedēt. Tieši tāpēc ir svarīgi mērķa grupai nodot skaidru un viegli saprotamu informāciju. Tik neskaidrs izteikums 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.<sup>4</sup>

- **NVO "FOSA" (POLIJA) PADOMI SENIORU BRĪVPRĀTĪGO UZRUNĀŠANAI UN IESAISTĪŠANAI**

Senioru brīvprātīgo uzrunāšana un iesaistīšana var prasīt nedaudz lielāku organizācijas piepūli, kā tas būtu gadījumā ar jauniešu auditoriju. Efektivitātei jāievēro vienkārši, bet svarīgi principi:

- Tiešs kontakts nevis reklāma sociālajos medijos — vecāki cilvēki retāk izmanto Facebook vai Snapchat — daudz efektīvāka informācijas ievietošana ir senioru pulcēšanās vietās — baznīcās, veselības centros, bibliotēkās, senioru mācību centros;

- Teorijas vietā labās prakses piemēri un vizualizācijas — vecāki cilvēki daudz veiksmīgāk reaģē uz reāliem brīvprātīgā darba pieredzes piemēriem, kas papildināti ar fotoattēliem, filmām, prezentācijām, kas iedarbojas uz viņu iztēli. Ļoti labi ir arī, ja stāstos dalās viņu vecuma cilvēks,

---

<sup>4</sup> Senioru brīvprātīgais darbs. Senioru motivēšana un iesaistīšana sabiedriskajā dzīvē  
[www.veseligrizdinieks.lv/wp-content/uploads/2014/08/Guidelines\\_A53mm\\_LAT.compressed.pdf](http://www.veseligrizdinieks.lv/wp-content/uploads/2014/08/Guidelines_A53mm_LAT.compressed.pdf)



kurš jau darbojies kā brīvprātīgais. Tas ļauj iepazīstināt ar veiksmīgu pieredzi un pozitīviem aspektiem, emocijām un brīvprātīgā darba sniegto piepildījuma sajūtu;

- Motivēšana dara brīnumus! – sanāksmes dalībniekiem var lūgt atvest līdzīgu vai divus cilvēkus un sniegt viņiem par to mazu iepriecinājumu – šokolādi, diplomu, magnētu vai citu suvenīru ar organizācijas logo. Tas noteikti darbosies!

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

- Klausīties, klausīties, klausīties... – senioriem var būt dažādas problēmas, kā 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 gūs uzticēšanās sajūtu un uzņemsies atbildību par uzticēto;

- Novērtējiet viņu apņēmību un runājiet par to – pie katras iespējamās izdevības ir jācenšas popularizēt brīvprātīgo aktivitātes: neliels raksts vietējā presē ar foto, video YouTube, uzaicināšana uz radio, televīziju, lai dalītos savos stāstos. Iespēja 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 brīvprātīgajā darbā, nav īsti informēti par brīvprātīgā darba pieeju un tas var izbiedēt. Tāpēc svarīgi ir sniegt skaidru un viegli saprotamu informāciju.

## BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO "FOSA", POLIJA – IZAIČINĀJUMI UN KĀ TOS PĀRVARĒT

Izaicinājumi	To pārvarēšana
<p><b>Senioru piesaistīšanas procesā var būt grūti pārvarēt ieradumus, kurus veidojušas darba tirgus prasības. Mums ir tendence vienkāršot savu dzīvi un izmantot standarta rīkus, jo īpaši interneta vidē. Tas ir vienkāršs risinājums, bet tā efektivitāte šīs konkrētās mērķa grupas kontekstā ir neliela.</b></p> <p><b>Bieži vien problēmas sagādā nokļūšana uz tikšanās vietu - attālums, nepieciešamība braukt ar autobusu, liftu trūkums, stāvas kāpnes, skaidru norāžu trūkums – tas viss var traucēt senioriem tikt līdz sanāksmei.</b></p> <p><b>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 vākšanu vai vienkārši bezmaksas darba veikšanu organizācijas labā.</b></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 sanākumi vajadzētu izplatīt tādās vietās, kurās pulcējas seniori - kopienu centros, palīdzības iestādēs, bibliotēkās, baznīcās, u.c. iestādēs.</p> <p>Ir labi, ja pirmajā sanāksmē piedalās kāds šo iestāžu pārstāvis – tas sekmēs savstarpējas uzticēšanās veidošanu.</p> <p>Noteikti jāizveido norādes uz sanāksmes norises vietu – senioriem vieglāk atrast ceļu uz sanāksmes vietu ļaus krāsaini plakāti, bultas, paroles (ar lieliem burtiem).</p> <p>Pirmo tikšanos vislabāk ir organizēt vietā, kas atrodas tuvu brīvprātīgo dzīvesvietai, viņu apkārtnē, starp cilvēkiem, kuri jau pazīst viens otru. Tas senioriem sniegs drošības sajūtu, kas</p>

	<p>Ļaus vieglāk izskaidrot to, kas saistīts ar brīvprātīgo daru.</p> <p>Ideja par brīvprātīgo darbu ir jāprezentē skaidri un efektīvi, atsaucoties uz konkrētiem piemēriem – foto vai īsa filma pateiks daudz vairāk nekā jebkuri vārdi.</p> <p>Sagatavot rīcības plānu – ar ideju senioriem parasti nepietiek, ir jāparāda konkrēts redzējums par turpmākajām aktivitātēm.</p> <p>Uzaicināt pieredzējušu brīvprātīgo senioru uz sanāksmi – ļaut viņam pastāstīt par savu pieredzi un kā brīvprātīgais darbs ir ietekmējis viņa dzīvi. Tas var pārliecināt citus pieņemt izaicinājumu.</p>
--	--

# UZMANĪBU, GATAVĪBU, STARTS! BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA ORGANIZĒŠANA

- 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 u.c.)?
- Kā mēs noteiksim abu pušu pienākumus, atbildību un tiesības? Vai slēgsim līgumus?
- Kā es integrēšu brīvprātīgos savas organizācijas kolektīvā?
- Kā es izvērtēšu 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 organizēšanas kvalitāte balstās uz:

- Jūsu izpratni par to, kas motivē katru brīvprātīgo iesaistīties organizācijā
  - Brīvprātīgo izpratni par viņu lomu un to, kāda veida apmācība tiek nodrošināta
  - Brīvprātīgo izpratni par viņu ieguldījumu organizācijas mērķu sasniegšanā
  - Brīvprātīgo izpratni par atbalstu un palīdzību, uz kuru viņi var paļauties
  - Brīvprātīgo novērtēšanu<sup>5</sup>
- **NVO "COMMUNITY ACTION DACORUM" (APVIENOTĀ KARALISTE) UZSVER SKAIDRAS IZPRATNES NOZĪMI PAR ATBILDĪBU, LOMĀM UN ZINĀŠANU PĀRNESI**

Gan brīvprātīgajiem, gan organizācijām ir jābūt zinošām par dokumentos noteiktiem aspektiem un informāciju. Lietas, kas abām pusēm ir jāņem vērā, ir šādas:

---

<sup>5</sup> Brīvprātīgā darba organizēšanas rokasgrāmata, 7 soļi

[http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/Rokasgramata\\_BD\\_brivpratigais-lv.pdf](http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/Rokasgramata_BD_brivpratigais-lv.pdf)

## BRĪVPRĀTĪGIE

- brīvprātīgajiem ir jānoskaidro, kāda ir organizācijas motivācija iesaistīt brīvprātīgos seniorus;
- ir jāapzinās organizācijas pieredze un kādas prasmes var tikt apgūtas brīvprātīgā darba laikā;
- brīvprātīgajiem ir jāizprot, kāda ir viņu loma un organizācijas ekspektācijas;
- ir jāgūst pilnīga izpratne par to, ko organizācija var piedāvāt;
- jāpārlicinās, ka organizācija skaidri zina veselības un drošības aspektus, organizējot brīvprātīgo darbu;
- ir pilnībā jāizprot organizāciju darbība, tās misija un kā tā ir saistīta ar brīvprātīgo iesaisti;
- jābūt elastīgiem pret organizācijas gaidām;
- jāsaņem atbalsts darba vietā, lai varētu veiksmīgāk pildīt uzticētos uzdevumus;
- jāorganizē darbs pēc skaidra laika un uzdevumu plāna.

## ORGANIZĀCIJAS

- organizācijai ir jābūt skaidrai izpratnei par brīvprātīgo koordinēšanu;
- noskaidrojiet, ko vēlas brīvprātīgie un kāda ir viņu motivācija;
- noskaidrojiet brīvprātīgo prasmes un talantus un pielāgojiet tās darbībai savā organizācijā, īpaši uzsveriet prasmes, ko būtu vērts nodot citiem;
- skaidri norādiet, kādi uzdevumi brīvprātīgajiem būs jāveic un kāda būs viņu loma organizācijā;
- pārlicinieties, ka brīvprātīgais zina par veselības un drošības aspektiem, pildot konkrētos uzdevumus;
- sniedziet pilnīgu izpratni par organizāciju, tās misiju un kā brīvprātīgais darbs palīdz šo misiju sasniegt;
- esiet elastīgs pret brīvprātīgo gaidām;
- sniedziet atbalstu brīvprātīgajiem, lai viņi veiksmīgāk varētu pildīt uzticētos pienākumus;
- nodrošiniet skaidru laika un uzdevumu plānu.

**BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO "COMMUNITY ACTION DACORUM", APVIENOTĀ KARALISTE –  
IZAICINĀJUMI UN KĀ TOS PĀRVARĒT**

Izaicinājumi	To pārvarēšana
<p><b>Uzņemot brīvprātīgos no citām valstīm, kultūras un valodas barjera var sarežģīt komunikāciju un ierobežot iespēju:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- noskaidrot cilvēku motivāciju un pieredzi</li> <li>- izprast lomu un pienākumus</li> <li>- izprast organizācijas misiju un iemeslu, kāpēc viņiem nepieciešami brīvprātīgie</li> <li>- izprast, kādas prasmes piemīt brīvprātīgajam</li> <li>- informēt par to, ko organizācija nodrošina</li> <li>- informēt par veselības un drošības prasībām</li> <li>- izskaidrot, kāds atbalsts ir pieejams, ja nepieciešama palīdzība</li> <li>- izskaidrot vietējos apstākļus un kultūras atšķirības.</li> </ul> <p><b>Parasti šīs grūtības ir saistītas ar brīvprātīgo valodas un kultūras atšķirībām. Turklāt ir jāņem vērā arī viņu fiziskā veselība.</b></p>	<p>Labākais risinājums iepriekšminēto grūtību pārvarēšanai ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nodrošināt valodas atbalstu</li> <li>- brīvprātīgā atbalstam nodrošināt mentoru</li> <li>- nodrošināt skaidri saprotamu programmu, kurā norādīti laiki, uzdevumi un kas tiek sagaidīts no brīvprātīgajiem, kā arī kādi materiāli ir nepieciešami</li> <li>- brīvprātīgā lomas aprakstā pilnībā izklāstīt veselības un drošības prasības</li> <li>- izsniegt pilnu kontaktpersonu sarakstu, norādot atbildības jomas</li> <li>- pilnībā iepazīt brīvprātīgos un saprast viņu motivāciju</li> <li>- ņemot vērā brīvprātīgā fizisko veselību, pielāgot viņam atbilstošas darba iespējas</li> <li>- sākumā skaidri ieskicēt kultūras un vides atšķirības</li> <li>- būt elastīgam un pielāgoties ikviena vajadzībām un gaidām</li> </ul>

# 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 mācīšanās tiek organizēta ārpus formālās izglītības sistēmas vai paralēli tai. Tās mērķis ir paaugstināt personas pilsonisko, politisko, sociālo un kultūras līdzdalību sabiedriskajā dzīvē, kā arī attīstīt brīvprātīgā spējas, kompetences un vērtības.<sup>6</sup>

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

Balstoties uz Pasaules ekonomikas foruma pētījumu, ir definētas 8 galvenās jomas, kuras katram indivīdam var veicināt brīvprātīgā darba pieredze gan vietējā, gan starptautiskā līmenī:

- **Komunikācija un informācijas tehnoloģiju izmantošana**
- **Darbs komandā**
- **Kritiskā domāšana un problēmu risināšana**
- **Jaunrade un uzņēmējpratība**
- **Attieksme pret darbu (atbildība, elastība un pielāgošanās spēja)**
- **Efektīva organizācija**
- **Mācīšanās mācīties**
- **Vadība, vadīšana un citu izaugsmes veicināšana**

---

<sup>6</sup> Guide on International and Local Voluntary Work, project “Senior Plus”, Lisboa, 2017  
[http://www.cemea.eu/senior-plus-volunteering-50/?fbclid=IwAR3qd7f1JUi3m1Hkb9akRQI5rIYCNgiY0llspIYMKphtH\\_yMs-2kPDFdFI](http://www.cemea.eu/senior-plus-volunteering-50/?fbclid=IwAR3qd7f1JUi3m1Hkb9akRQI5rIYCNgiY0llspIYMKphtH_yMs-2kPDFdFI)



*Gulbenes (Latvija) seniori mācību procesā pirms brīvprātīgā darba uzsākšanas: mācoties būt par brīvprātīgajiem*

Senioru brīvprātīgā darba aktivitāšu programmā jāparedz praktiskas aktivitātes, kurās brīvprātīgais var viegli iesaistīties, 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 rast savu vietu un lomu organizācijā.

Brīvprātīgo gaidas nepieciešams pielāgot aktivitāšu saturam. Senioriem var būt dažādi iemesli veikt brīvprātīgo darbu un dažādas gaidas saistībā ar to. Dabiski, ka viņu gaidas ir saistītas ar viņu personību un iepriekšējo pieredzi. Bet, lai ekspektācijas varētu piepildīties, tās jāformulē, izejot no esošā konteksta un realitātes. Tādējādi, lai brīvprātīgā darba pieredze būtu veiksmīga, brīvprātīgajiem ir svarīgi izprast brīvprātīgā darba kontekstu un pārdomāt savas gaidas saistībā ar to jau pirms brīvprātīgā darba uzsākšanas.

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

Brīvprātīgie būtu jāmudina transformēt savu brīvprātīgā darba pieredzi kā mācīšanās pieredzi, kuras pamatā ir mācīšanās darot. Brīvprātīgā darba pieredze veicina cilvēka izaugsmi sevis apzināšanās virzienā. Tādēļ svarīga ir arī paša brīvprātīga refleksija. Brīvprātīgie aktīvi iesaistās mūžizglītības procesā.

Starptautiskais brīvprātīgais darbs ir mācīšanās process, kas noticis ārzemēs gūtās pieredzes laikā un kurš šķietami ir vērsts uz citādā (cilvēku, organizāciju, uzņēmējvalsts konteksta) iepazīšanu.

Patiesībā starpkultūru process ļauj kultūras identitātei kļūt par stimulu, 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 brīvprātīgo/s un līdzdarbojas mācību procesa rezultātu sasniegšanā. Mentors ir padomdevējs, cilvēks, kuram brīvprātīgie var uzticēties un uz kuru var paļauties. Mentors veicina brīvprātīgo refleksiju un palīdz tiem saprast pieredzes kontekstu.

Nosakiet brīvprātīgajiem atbilstošus pienākumus! Aktivitātēm, kas paredzētas brīvprātīgajiem, vajadzētu būt viņiem piemērotām, atbilst viņu spēju robežām un ir saskaņā ar viņu interesēm un kompetencēm.

### BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO "REPLAY NETWORK", ITĀLIJA – IZAICINĀJUMI UN TO PĀRVARĒŠANA

Izaicinājumi	To pārvarēšana
<p><b>Brīvprātīgajiem ir nepieciešams sajūst, ka viņiem uzņemošajā organizācijā ir nozīme, gūt taustāmus rezultātus, apzināties brīvprātīgā darba ietekmi.</b></p> <p><b>Brīvprātīgā darba laikā viņi var piedzīvot grūtības un diskomfortu, kuru brīvprātīgajiem var būt grūti atpazīt vai izteikt.</b></p> <p><b>Starptautiskā brīvprātīgā darba gadījumā izaicinājums ir komunikācija svešvalodā.</b></p>	<p>Brīvprātīgo aktivitāšu programmas izklāstam ir jābūt skaidram un tā 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/laiks sevis izteikšanai un iespējai apmainīties ar domām un iespaidiem.</p> <p>Tā kā brīvprātīgie seniori ir pieauguši cilvēki ar pieredzē balstītu domāšanas veidu un identitāti, bieži viņiem ir strukturētāks veids, kā interpretēt kontekstu un brīvprātīgā darba pieredzi. 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 brīvprātīgā darba pieredzi kā neformālo mācīšanos, tāpēc mentors var palīdzēt brīvprātīgajiem ieraudzīt, ko viņi ir iemācījušies, kā arī palīdzēt atpazīt ieguldījumu, ko viņi sniedz organizācijai, veicot brīvprātīgo darbu.</p> <p>Nepieciešama konkrēta darba koordinators nozīmēšana, pie kura brīvprātīgie var vērsties, ja rodas jautājumi un šaubas, kas saistītas ar konkrēta brīvprātīgā darba veikšanu.</p> <p>Darba koordinators rūpējas par brīvprātīgo integrēšanos komandā un ir viņu pavadonis doto uzdevumu izpildē.</p>



Darba koordinatoram un brīvprātīgo mentoram nepieciešams būt pastāvīgā kontaktā visu brīvprātīgā darba projekta/aktivitātes laiku, 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 jāapzinās tas, ka komunikācija svešvalodā var sagādāt grūtības un ka tā jebkurā gadījumā 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, kurās piedalās arī nosūtītāja organizācija, tulkoti informācijas materiāli utt.

# STARPPAAUDŽU BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS

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

Neseni pētījumi atklāj, ka gados vecākiem pieaugušajiem, kas veido attiecības ar bērniem, izmantojot starppaudžu brīvprātīgā darba programmas, var būt virkne biopsihosociālu ieguvumu.<sup>7</sup> To diezgan skaidri parāda mūsu pieredze, izgaismojot pozitīvo enerģiju un ieguvumus abām pusēm – gan vecākajām, gan jaunākajām paaudzēm. Ir ļoti daudz iespēju dažādu paaudžu mijiedarbībai. Runājot par dažādu paaudžu brīvprātīgo darbu, mēs varam runāt par diviem galvenajiem veidiem:

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

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

- **Dzīves tempa uzturēšana un sajūta, ka kļūsti par dažiem gadiem jaunāks**
  - **Jaunu prasmju apgūšana un sajūta, ka sabiedrība tevi novērtē un atzīst**
  - **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**
- 
- **DAŽI VEIKSMĪGI AKTIVITĀŠU PIEMĒRI, KURUS VAR IZMANTOT, ORGANIZĒJOT STARPPAAUDŽU BRĪVPRĀTĪGO DARBU (IESAKA GULBENES SĀKUMSKOLA, LATVIJA)**

---

<sup>7</sup> 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.lpp.

- 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 – lielisks veids, kā praktizēt angļu valodu, jauka kultūras apmaiņa un ļoti intensīvas mācības;

---

*Labā pieredze ir starptautisko senioru brīvprātīgo un brīvprātīgo jauniešu kopīgas aktivitātes – tajās viņi viens otru atbalsta un mācās viens no otra*

---

- Radošās darbnīcas vai “citādas mācību stundas” bērniem – Lieldienu kartīšu veidošana, žurnālistikas aktivitātes ar avīžu veidošanu, pasakas dramatisējums, deju apgūšana, darbošanās ar rokdarbiem un vēl – tā ir 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 un praktizēšana.



*Angļu valodas nodarbība ar brīvprātīgo no Apvienotās Karalistes, Gulbens sākumskola, Latvija*

## • NO ASISTENTA PAR LĪDERI: ATBALSTOT UN DODOT LAIKU

Dzīve ir pilna ar izaicinājumiem un problēmām, un starppaaudžu brīvprātīgais darbs nav izņēmums. Labās ziņas ir tās, ka dažādu paaudžu kopīga darbošanās vai senioru organizētas aktivitātes bērniem gandrīz nekad neizraisa paaudžu konfliktus. Pat pretēji – tas dod iespēju mācīties no dažādiem kontekstiem un pieredzēm.

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

### BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS GULBENES SĀKUMSKOLĀ, LATVIJA – IZAICINĀJUMI UN TO PĀRVARĒŠANA

Izaicinājumi	To pārvarēšana
<b>Izaicinoša ir brīvprātīgo “atvēršana”, lai viņi varētu ieraudzīt, kā realizēt savas iniciatīvas, un justos droši nākt klajā paši ar savām idejām, saņemot nepieciešamo atbalstu no organizācijas puses. Ļaut viņiem izmēģināt kaut ko jaunu savas personīgās izaugsmes dēļ, ne tikai asistējot organizācijas aktivitātēs.</b>	<p>Svarīgs faktors situācijas risināšanā ir laiks. Sākumā dažas dienas jāpavada, iepazīstinot brīvprātīgos ar vietu, vidi, ikdienas aktivitātēm un cilvēkiem, ar kuriem viņi strādās. Sākumā viņi var iepazīt jau esošo vidi un tās nosacījumus, lai vēlāk ienestu jaunas idejas.</p> <p>Ir svarīgi sīki plānot visas aktivitātes, nodrošināt ar nepieciešamajiem materiāliem, nodrošināt komandas kolēģa vai ārzemju brīvprātīgā jaunieša atbalstu.</p>

# BRĪVPRĀTĪGO MOTIVĒŠANA UN NOVĒRTĒŠANA

- **Ja es būtu brīvprātīgais, vai un kā es gribētu tikt novērtēts?**
- **Vai ir kādi "bonusi", ko mana nevalstiskā organizācija var piedāvāt brīvprātīgajiem (maltītes, transports un citas lietas par brīvu)?**
- **Kā noturēt brīvprātīgo motivāciju ilgtermiņā?**
- **Kā var izvērtēt un noteikt brīvprātīgo motivāciju?**

Brīvprātīgo motivēšana un novērtēšana ir ļoti svarīgs process, kam jābūt nodrošinātam katrā organizācijā. Motivēšana palīdz saglabāt jau esošos brīvprātīgos un piesaistīt jaunus. Ir svarīgi, ka labākie brīvprātīgie turpina darboties organizācijā. Citi brīvprātīgie, kas meklēs iespēju iesaistīties, izvēlēsies to organizāciju, kur brīvprātīgie jūtas novērtēti. Motivācija uzlabo produktivitāti – ja sasniegumi un papildus darbs tiek novērtēts, brīvprātīgais darīs visu iespējamo, lai strādātu produktīvāk un iesaistītos ilgtermiņā.<sup>8</sup>

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

- **Izstrādāt skaidru organizācijas programmu, lai atspoguļotu brīvprātīgajiem organizācijas mērķus, aktivitātes un uzdevumus**
- **Caur aktivitātēm un pasākumiem radīt telpu brīvprātīgajiem, kur viņi var realizēt sevi un runāt par viņu pieredzi**
- **Izmantot brīvprātīgo pieredzi, zināšanas un iemaņas visās aktivitātēs**
- **Piedāvāt aktivitātes, kas brīvprātīgajiem ļautu paplašināt savu komforta zonu**
- **Vēlamais brīvprātīgo grupas lielums ir 8–10 brīvprātīgie, šis ir optimālais skaits, lai sekmīgi darbotos**
- **Izmantot jebkuras iespējas senioru brīvprātīgo darba atpazīstamības veicināšanai un atzišanai (sapulces, publiski pasākumi, mājaslapas, avīzes, sociālie tīkli)**
- **Piedāvāt brīvprātīgajiem dažādas mācības**
- **Dot iespēju brīvprātīgajiem pašiem izvērtēt savas aktivitātes**

---

<sup>8</sup> BRIVPRATIGIE.LV rokasgrāmata <https://www.brivpratigie.lv/lv/aktualitates/brivpratigielv-rokasgramata.html>

- **Organizēt neformālas aktivitātes, lai brīvprātīgie varētu veidot sociālus kontaktus (tas var notikt, uzņemot starptautiskos brīvprātīgos, gan arī darbojoties ar vietējiem brīvprātīgajiem)**
- **Iesaistīt brīvprātīgos plānošanā un lēmumu pieņemšanā**



*Plecu pie pleca dažādu paaudžu un tautību brīvprātīgie, "Pistes Solidaires", Francija*

#### • **DAŽĀDI CILVĒKI – DAŽĀDI PARADUMI: PARADUMU SADURSMES RADA IZAICINĀJUMUS**

NVO "Pistes-Solidaires" dalās ar pieredzi, kā pārvarēt izaicinājumus, kas saistīti ar dažādām brīvprātīgo pieejām, rakstura īpašībām, paradumiem un pieredzi, kas varētu destabilizēt komandu un graut brīvprātīgo motivāciju.

**BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS NVO "PISTES-SOLIDAIRES", FRANCIJA – IZAICINĀJUMI UN TO PĀRVARĒŠANA**

Izaicinājumi	To pārvarēšana
<p><b>Energijas vampīri: uz konfliktiem vērstas personas, kuras mēģina sašķelt grupu</b></p> <p><b>Personas, kuras nesaprot aktivitāšu mērķi, vai uzskata tās par bērnišķīgām, piemēram, "ledus laušanas" aktivitātes</b></p> <p><b>Problēmas ar laika pānojuma ievērošanu</b></p>	<p>Runājot par konfliktējošām personībām, ir divas iespējas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iejaukties konfliktisituācijā un atgādināt noteikumus un aktivitātes mērķus;</li> <li>- ļaut viņiem turpināt situācijas eskalēšanu un tad skatīties, vai grupa viņiem piekrīt.</li> </ul> <p>Pārsvārā gadījumu grupa pati noregulē situāciju, jo, vairākumam iebilstot, konfliktējošā persona pati apzinās un pārtrauc savu destruktīvo rīcību.</p> <p>Kas attiecas uz laika plānošanu, 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>

## PROJEKTA KONTEKSTS UN REZULTĀTI

Projekta "Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori" mērķis bija paaugstināt senioru, īpaši vīriešu, (vecuma posmā 50 gadi un vairāk) iesaisti brīvprātīgajā darbā, uzlabot procesus/politiku brīvprātīgo organizācijās, mazināt sociālo izolāciju un uzlabot lasītprasmi, rēķināšanas un IT prasmes.

Projekta vadošais partneris NVO "Community Action Dacorum" (Apvienotā Karaliste) un sešas citas Eiropas organizācijas ("Pistes Solidaires", "Replay Network", Gulbenes novada pašvaldība, "Associação Mais Cidadania", un "FOSa") strādāja kopā, lai nodrošinātu mācīšanās procesu senioriem, kuri pretējā gadījumā saskartos ar sociālo izolētību.

Šis dokuments ir viens no 4 intelektuālajiem rezultātiem, kas apvieno zināšanas un rezultātus no pārējiem projekta ietvaros izstrādātajiem materiāliem – Labās prakses piemēri senioru brīvprātīgā darba organizēšanā, Mācību programma nodarbību vadītājiem senioru sagatavošanai brīvprātīgam darbam, Mācību programma nodarbību vadītājiem organizāciju sagatavošanai brīvprātīgo uzņemšanai.

Projekta ietvaros tika radītas mācību programmas, kas sagatavoja gan vietējos, gan starptautiskos seniorus brīvprātīgā darba veikšana, kā arī organizācijas, kuras uzņēma brīvprātīgos. Mācību programmas ietvēra nozīmīgus aspektus brīvprātīgo un organizāciju sagatavošanā, vajadzību noskaidrošanā, ar brīvprātīgo darbu un integrāciju saistītu aktivitāšu īstenošanu.

### • PROJEKTA KONTEKSTS

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

---

**VIETĒJĀS AKTIVITĀTES – iesaistīti 53 brīvprātīgie seniori and 27 uzņemošās organizācijas**

**STARPTAUTISKĀS AKTIVITĀTES – iesaistīti 24 brīvprātīgie seniori and 20 uzņemošās organizācijas**

---

Pirms brīvprātīgā darba veikšanas gan brīvprātīgie, gan organizācijas piedalījās mācībās, kas tika izstrādātas 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 mācības bija saistošas sekojošos aspektos:

- **Iespēja veikt "izmēģinājuma brīvprātīgo darbu" – iesaistīšanās kādā konkrētā aktivitātē, lai gūtu priekšstatu par organizāciju un pārliecību par savu vēlmi veikt brīvprātīgo darbu ilgstoši**



- **Iespēja iepazīt iespējamās uzņemošās organizācijas un to atbalsta personas pirms veikt brīvprātīgo darbu**
- **Brīvprātīgo integrācijas process, kas balstīts uz brīvprātīgā lomu un veicamajiem darbiem**
- **Brīvprātīgie, iepazīnušies ar skaidrām procedūrām, jutās droši organizācijās, kuras tos uzņēma: tika definēts aktivitāšu veids un vieta, atbildības, darba plāns un programma, darba vide, sadarbība ar brīvprātīgajiem**
- **Iespēja strādāt grupās, iespējas apmainīties ar idejām, pat ja nav kopīgas valodu zināšanu – klausīties – dalīties pieredzē**
- **Apziņa par iespēju darboties jomā, kas ir atšķirīga no iepriekš izvēlētās karjeras**
- **Skaidra izpratne par to, ko brīvprātīgie var sagaidīt no organizācijas: mācības, veselības un drošības jautājumu risināšanu, u.c.**
- **Dalība mācībās ir piedāvājušas tādus emocionālos, mūžizglītības un sociālos aspektus kā: pašrealizēšanās, socializēšanās un draudzības veidošana, brīvprātīgie ir kļuvuši atvērtāki, adaptācija un vēlme mācīties, jaunu prasmju iegūšana no citiem, dalība komandā, iespēju došana citiem, komunikācijas prasmju attīstīšana, aktīvas līdzdalības un aktīvas pilsonības atgriezeniskā saite, brīvprātīgā darba uztvere kā mācību pieredze, starpkultūru apmaiņa, mācīšanās klausīties, plānot, apgūt līdera prasmes un sadarboties ar citiem utt.**

Organizācijas norādīja, ka mācības ir bijušas lietderīgas sekojošos aspektos :

- **Brīvprātīgo uzņemšanai nepieciešamo svarīgo elementu apzināšanās (savstarpējā sadarbība starp cilvēkiem organizācijā mijiedarbībā ar brīvprātīgajiem, motivācija, noteikta aktivitāšu programma, spēja būt elastīgiem utt.)**
- **Iepazīšanās ar jaunām neformālās izglītības metodēm**
- **Organizācijas ieguva laiku un vietu, lai analizētu savas organizācijas vajadzības, pieredzi un gaidas, definētu atbalsta personu prasmes**

- **Veicināta spēja strādāt komandā, vēlme gūt jaunas zināšanas un rast laiku vides izglītībai; spēja komunicēt bez kopīgas valodas zināšanām: klausīties un dalīties**
- **Nodrošināta draudzīga atmosfēra, raisot diskusijas un apgūstot jaunas prasmes (piemēram, valodu un digitālās prasmes), kas palīdzēja integrēties un sagatavoties brīvprātīgajam darbam**
- **Dota iespēja stiprināt mijiedarbību ar brīvprātīgajiem**
- **Veicināta izpratne gan par izaicinājumiem komunikācijas procesā ar brīvprātīgajiem, gan par to, cik svarīgi ir novērtēt brīvprātīgos par viņu darbu - ne vienmēr materiālā izteiksmē, 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 šādi brīvprātīgā darba pieredzes aspekti:

- **Darba organizācija un atmosfēra uzņemošajā organizācijā, laipna attieksme**
- **Piedāvāto aktivitāšu veidi un iesaistīšanās iespējas vietējā sabiedrībā: plašs aktivitāšu spektrs un brīvprātīgā darba iespēju klāsts**
- **Iespēja iesaistīties pilnīgi jaunā pieredzē, kas mainījusi dzīvi: mijiedarbība ar cilvēkiem no dažādām kultūrām, starppaaudžu aspekts, draudzības veidošana un socializēšanās, saikne ar vietējām pašvaldībām, jauna konteksta, sociālo jautājumu un jaunas mērķa grupas iepazīšana, saņemta pozitīva enerģija no brīvprātīgā darba**
- **Skaidra izpratne par to, ko brīvprātīgajiem var nodrošināt organizācija: apmācība, veselības un drošības jautājumi**
- **Iespēja sajusties novērtētiem, noderīgiem un vajadzīgiem, dodot ieguldījumu vides aizsardzībā, radot sabiedrībā izpratni par vardarbības problēmām ģimenē un palīdzot šīs problēmas risināt, atbalstot citu cilvēku izaugsmi, izmantojot savas prasmes, lai palīdzētu citiem**
- **Organizācijas darbs kalpoja par stimulu maznodrošinātiem bezdarbniekiem celt pašvērtējumu, attīstīt prasmes un kompetences, sagatavoties darba intervijai**

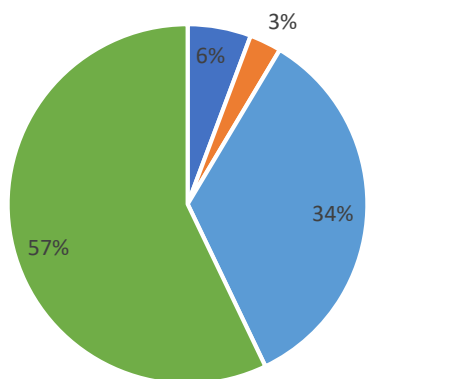
Lietas, kuras visvairāk patika organizācijām, kuras uzņēma brīvprātīgos:

- **Mijiedarbība ar dažādiem cilvēkiem, iespēja dalīties pieredzē, brīvprātīgo pieredzes ieguldījums organizācijas darbā, labās prakses apmaiņa organizācijas darbinieku vidū**
- **Iespēja iepazīstināt ar organizāciju un tās darbu – ideju apmaiņa starp brīvprātīgajiem, organizācijas biedriem un tās labuma guvējiem**
- **Ieguldījums brīvprātīgā darba kvalitātē: brīvprātīgo pieejamība, viņu motivācija un līdzdalība, brīvprātīgo proaktivitāte un laba sadarbība, radošums, starppaaudžu sadarbība, iesaistot brīvprātīgos un citus labuma guvējus**
- **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 komunikācijas veidus**

#### • **BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS MOTIVĒ UN UZLABO PRASMES**

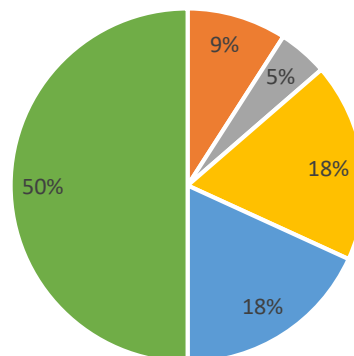
Iesaistne projekta aktivitātēs ir palīdzējusi senioriem kļūt motivētākiem veikt brīvprātīgo darbu nākotnē un organizācijām uzņemt vairāk brīvprātīgo. Viens no projekta mērķiem bija palielināt ilgtermiņa brīvprātīgā darba pieeju organizācijās, kurās tika īstenots brīvprātīgais darbs. Esam apkopējuši brīvprātīgo un organizāciju sniegto vērtējumu par iesaisti brīvprātīgajā darbā, kas atspoguļots diagrammās.

Vai mana organizācija pēc vietējo brīvprātīgo uzņemšanas jūtas motivētāka nākotnē organizēt brīvprātīgo darbu?



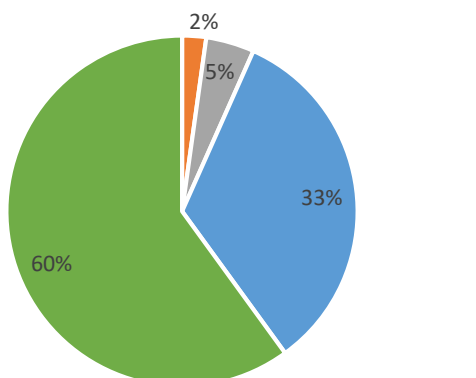
■ 1 (Absolūti nepiekrītu) ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 (Pilnībā piekrītu)

Vai mana organizācija pēc starptautisko brīvprātīgo uzņemšanas jūtas motivētāka nākotnē organizēt brīvprātīgo darbu?



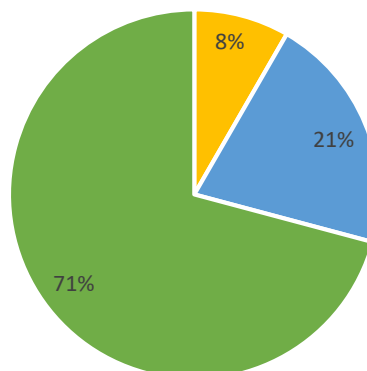
■ 1 (Absolūti nepiekrītu) ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 (Pilnībā piekrītu)

Vai pēc vietējā brīvprātīgā darba veikšanas jūtos motivētāks iesaistīties brīvprātīgā darba aktivitātēs nākotnē?



■ 1 (Absolūti nepiekrītu) ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 (Pilnībā piekrītu)

Vai pēc starptautiskā brīvprātīgā darba veikšanas jūtos motivētāks iesaistīties brīvprātīgā darba aktivitātēs nākotnē?

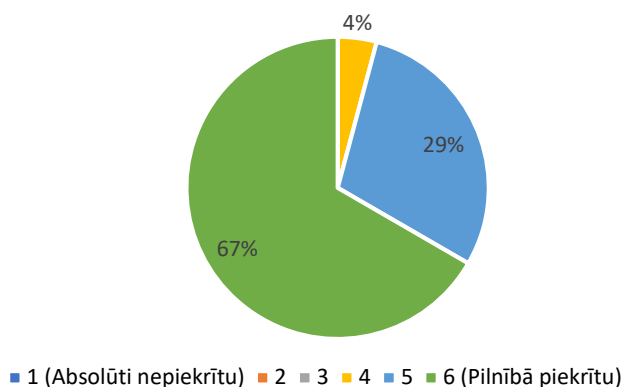


■ 1 (Absolūti nepiekrītu) ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 (Pilnībā piekrītu)

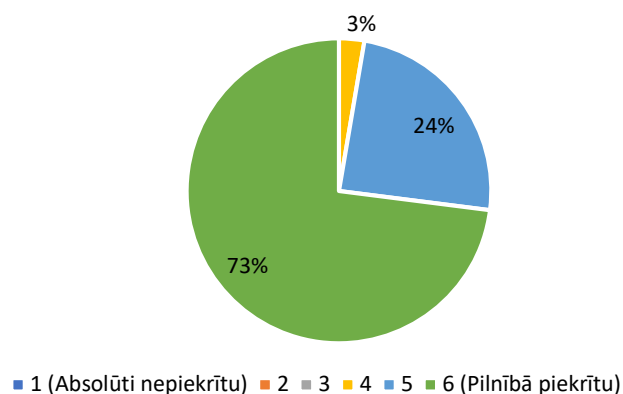
Augstāk redzamās diagrammas parāda ietekmi uz dalībnieku motivāciju turpināt iesaistīties brīvprātīgā darba aktivitātēs. Kā redzams, 50% organizāciju, kas uzņēma starptautiskos brīvprātīgos, un 57% organizāciju, kas uzņēma vietējos brīvprātīgos, pilnībā piekrīt, ka pēc šīs pieredzes viņi ir motivēti iesaistīties brīvprātīgā darba aktivitātēs nākotnē. Ja vēršam uzmanību uz brīvprātīgajiem, projekta ietekme ir vēl lielāka - 60% vietējo brīvprātīgo un 71% starptautisko brīvprātīgo ir atzinuši, ka ir ļoti motivēti turpināt brīvprātīgo darbu nākotnē pēc šīs pieredzes.

Tādējādi mēs skaidri redzam, ka brīvprātīgā darba aspekts ir devis vislielāko ieguldījumu brīvprātīgā darba motivācijā.

Vai starptautiskā brīvprātīgā darba pieredze ir palīdzējusi apgūt jaunas prasmes, veicinājusi aktīvu dzīvesveidu un aktīvu novecošanos?



Vai vietējā brīvprātīgā darba pieredze ir palīdzējusi apgūt jaunas prasmes, veicinājusi aktīvu dzīvesveidu un aktīvu novecošanos?



Tajā pašā laikā projektā īstenotā brīvprātīgā darba pieeja ir devusi iespēju brīvprātīgajiem iegūt jaunas prasmes un veicinājusi aktīvu dzīvesveidu un aktīvu novecošanos. 67% starptautisko brīvprātīgo ir stingri vienprātīgi, ka brīvprātīgais darbs palīdzēja viņiem apgūt jaunas prasmes, veicināja aktīvu dzīvesveidu un aktīvu novecošanos. Šajā aspektā visauglīgākā ir bijusi vietējo brīvprātīgo pieredze (73% - tam pilnīgi piekrīt).

#### • IEDVESMOJIES, UZZINI VAIRĀK UN PIEVIENOJIES!

Šis dokuments ir viens no 4 intelektuālajiem rezultātiem, kas apkopo zināšanas un analizē visus projekta rezultātus. Ar visiem projekta rezultātiem var iepazīties mūsu mājaslapā:

[www.senioractive.co.uk](http://www.senioractive.co.uk)

Mēs ceram, ka mūsu projekta pieredze un rezultāti kalpos kā iedvesma, lai uzlabotu brīvprātīgā darba 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

---

*Projekts tiek finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu. Šis paziņojums atspoguļo vienīgi autora uzskatus, un Eiropas Savienībai nevar uzlikt atbildību par tajā ietvertās informācijas jebkuru iespējamo izlietojumu.*

Erasmus+ KA2 pieaugušo izglītības projekts

“Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori”



Līdzfinansē  
Eiropas Savienības  
Erasmus+ programma

No 2017-1-UK01-KA204-036596