



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ROKASGRĀMATA pieaugušo izglītotājiemducator's

PALĪDZĒSIM VIŅIEM KĻŪT PAR BRĪVPRĀTĪGAJIEM

Kas pieaugušo izglītotājiem jāzinapar gados
vecākiem brīvprātīgajiem un brīvprātīgo darbu

„Keep going, reach goals, get an award: empowering senior volunteerism“

No. 2020-1-LT01-KA204-077966

2022

Rokasgrāmata pieaugušo izglītotājiem,

Palīdzēsim viņiem kļūt par brīvprātīgajiem.

Kas pieaugušo izglītotājiem jāzina par brīvprātīgajiem un brīvprātīgo darbu?

Autori: Dušana Findeisen, Živilė Navikienė, Ināra Pučuka, Laima Ruzgienė, Emiliya Velikova, Edita Žaromskienė;

Redaktori: Dušana Findeisen, Urška Majaron;

Recenzenti : Prof. Dr. Nives Ličen, Prof. Dr. Ana Krajnc;

Dizains: Augustinas Žaromskis;

Šī publikācija ir tapusi ar Eiropas Savienības programmas Erasmus+ atbalstu, un tā atspoguļo tikai autoru viedokli. Eiropas Savienība neuzņemas atbildību par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu.

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	4
1 Modulis	5
1 Nodaļa. Kas ir motivācija un kādi ir vecāka gadagājuma cilvēku brīvprātīgā darba motīvi?	6
2 Nodaļa. Kādus ieguvumus no brīvprātīgā darba gūst vecāka gadagājuma cilvēki?	7
3 Nodaļa. Kādus ieguvumus kopienām sniedz senior brīvprātīgais darbs?	9
Literatūra un atsaucis:	12
2 Modulis	13
1 Nodaļa. Kā veicināt brīvprātīgo darbu	14
2 Nodaļa. Senioru Balvas programma apvieno dažādas aktivitātes.....	17
3 Nodaļa. Senioru Balvas programmas publiskie aspekti	18
Literatūra un atsaucis:	20
3 Modulis	21
1 Nodaļa. Kas jums jāzina par pieņemšanu brīvprātīgajā darbā, kad notiek pēkšņs notikums? Kā pārvarēt šādas situācijas?	22
2 Nodaļa. Kas jums jāzina par brīvprātīgo līderības iedvesmošanu? Kā.....	23
to attīstīt?	23
3 Nodaļa. Kas jums jāzina par brīvprātīgo apmācību? Kā to veikt?.....	24
Literatūra un atsaucis:	28
4 Modulis	29
1 Nodaļa. Kas jums jāzina?	30
2 Nodaļa. Kā saskaņot vajadzības?	31
3 Nodaļa. Kāpēc brīvprātīgie paliek un kāpēc aiziet?	32
Literatūra un atsaucis:	36

IEVADS

Šī rokasgrāmata ir izstrādāta "Erasmus+" pieaugušo izglītības stratēģisko partnerību programmas "Keep going, reach goals, get an award: empowering senior volunteerism"

Nr. 2020-1-LT01-KA204-077966 ietvaros.

Šīs rokasgrāmatas mērķis ir sniegt pieaugušo izglītotājiem, kuri strādā ar vecāka gadagājuma cilvēkiem, nepieciešamās zināšanas un prasmes par to, kā dot iespēju, virzīt un atbalstīt vecāka gadagājuma pieaugušos (55+), kas ir viņu redzeslokā, kļūt par brīvprātīgajiem un iesaistīties Senioru Balvas programmā.

Rokasgrāmatas mērķauditorija

ir pieaugušo izglītotāji, jo īpaši tie, kas strādā organizācijās, kuru galvenā nodarbošanās nav saistīta ar izglītību, t. i., kultūras un vietējās kopienas centros, bibliotēkās, muzejos, utt.

Rokasgrāmatā ir 4 moduļi. Katrā no tiem sniegts teorētisks materiāls par vecāka gadagājuma cilvēku brīvprātīgo darbu. Katrs modulis ir papildināts ar jautājumiem pārdomām, ledus laušanas aktivitāti un 2 uzdevumiem. Pārdomu jautājumu mērķis ir pārbaudīt pieaugušo izglītotāja iegūtās zināšanas. Ledus laušanas uzdevumu mērķis ir iesaistīt pieaugušo izglītotājus aktīvā mācību procesā. Vingrinājumi ir paredzēti teorētisko moduļu materiālu pielietošanai praksē.

Mēs ceram, ka šajā rokasgrāmatā sniegtais materiāls ļaus pieaugušo izglītotājiem iesaistīt, vadīt, atbalstīt un noturēt vecāka gadagājuma cilvēkus viņu centienos pēc labākas dzīves vecumdienās.

-Autori

1 Modulis

Kāpēc gados vecāki cilvēki kļūst par brīvprātīgajiem un kāpēc viņiem vajadzētu kļūt par brīvprātīgajiem?

Kā strādāt ar vecāka gadagājuma cilvēkiem, ņemot vērā viņu psiholoģisko stāvokli pēc pensionēšanās un vajadzību pēc pašrealizācijas. Kā uzlabot viņu pašvērtējumu un veicināt iesaistīšanos sabiedrības dzīvē? Kad vecāka gadagājuma cilvēki aiziet pensijā, kaut kas notiek; pēkšņi viņi tiek izstumti no aktīvu cilvēku pasaules. Tagad viņi var vērot, kā "īstā dzīve" iet garām, ja vien neatrod jaunu dzīves saturu - nesāk darīt jaunas lietas un satikt jaunus cilvēkus. Algots darbs, izglītība un/vai nepārtraukta brīvprātīgā darbība nodrošinās viņiem nepieciešamo struktūru. Viņu brīvais laiks vairs nebūs nejaušs, bet gan nopietns, konstruējot viņus un viņu kopienu.

Mērķi

Pēc šī moduļa pabeigšanas izglītojamie spēs:

- papildināt savas zināšanas par motivāciju;
- izprast vecāka gadagājuma cilvēku brīvprātīgā darba motīvus;
- noteikt šķēršļus, kas kavē vecāka gadagājuma cilvēkus iesaistīties brīvprātīgajā darbā;
- uzzināt par ieguvumiem, ko vecāka gadagājuma cilvēki gūst no brīvprātīgā darba;
- uzzināt vairāk par ieguvumiem, ko sabiedrība gūst no vecāka gadagājuma cilvēku brīvprātīgā darba.

Modulis īsumā

Modulis ir sadalīts trīs nodaļās:

- 1 Nodaļa.** Kas ir motivācija un kādi ir vecāka gadagājuma cilvēku brīvprātīgā darba motīvi?
- 2 Nodaļa.** Kādus ieguvumus no brīvprātīgā darba gūst vecāka gadagājuma cilvēki?
- 3 Nodaļa.** Kādus ieguvumus kopienām sniedz senioru brīvprātīgais darbs?

1 Nodaļa. Kas ir motivācija un kādi ir vecāka gadagājuma cilvēku brīvprātīgā darba motīvi?

Motivācija izskaidro cilvēka uzvedību. Būtībā motivācija ir entuziasms darīt lietas. Herzbergs (1959) iedala motivāciju ietekmējošos faktoros divās lielās grupās: higiēnas faktori (ārējie faktori, piemēram, darba fiziskie apstākļi, drošība, organizācijas procedūras, attiecības u. c.) un šādi motivācijas faktori, kas ir motivācijas pamatā:

1. Sasniegums vai papildījums, iespēja darīt interesantas lietas.
2. Atzinība par labi padarītu darbu.
3. Interese par savu darbu, stimulējoši uzdevumi, kas ļauj attīstīties.
4. Lielāka atbildība utt.

Turklāt ir konstatēts, ka brīvprātīgā darba motivācija ir gan altruistiska, gan pašmērķīga. Smith (1997), pamatojoties uz pētījumu rezultātiem, apgalvo, ka

48% no respondentiem vēlas palīdzēt,

47% tiek lūgts palīdzēt.

45% brīvprātīgi darbojas savas ģimenes un draugu vajadzību un interešu dēļ, un

42% brīvprātīgi darbojas savu vajadzību un interešu dēļ (Smith, 1997).

Brīvprātīgais darbs nav tikai došana, tas ir gan došana, gan saņemšana, un tā ir apmaiņa.

2 Nodaļa. Kādus ieguvumus no brīvprātīgā darba gūst vecāka gadagājuma cilvēki?

Svarīgākais ieguvums, ko brīvprātīgie gūst no sava brīvprātīgā darba, ir prieks, ko viņi gūst, redzot rezultātus, iepazīstot jaunus cilvēkus, iegūstot draugus un personīgo sasniegumu sajūtu." (Smith, 1997, 61.-62. lpp.) 1. tabulā Živilē Navikiene ir uzskaitījusi biežāk sastopamos individuālos/personiskos ieguvumus, ko vecāka gadagājuma cilvēki gūst no brīvprātīgā darba (labāka veselība, hobiji/jauni mērķi, draudzība, ģimenes apbrīna, laime). Veselības sadaļā uzskaitītie ieguvumi ir šādi: mazāks risks kļūt vientuļam, izolētam vai depresīvam. Vecāka gadagājuma brīvprātīgie, kuri ir aktīvi ne tikai fiziski, bet arī garīgi, turpina kustēties, tāpēc viņiem ir mazāks kognitīvo spēju pasliktināšanās risks. Brīvā laika aktivitātes var integrēt brīvprātīgajā darbā. Tās var paplašināt brīvprātīgo intereses un veicināt viņu galveno motivāciju mācīties saistībā ar veicamo darbu.

Veselība	Hobiji un jauni mērķi	Draudzība	Ģimenes attieksme	Laime
Mazāks kognitīvo spēju pasliktināšanās un citu veselības problēmu risks	Brīvā laika pavadīšanas aktivitātes/ hobiji, ko izmanto brīvprātīgajās aktivitātēs	Brīvprātīgais darbs palīdz vecāka gadagājuma cilvēkiem satikt un iegūt jaunus draugus	Pozitīvi uzskati par brīvprātīgo darbu ģimenes locekļiem.	Emocionālais gandarījums. Nozīmīgas un produktīvas darbības var palīdzēt vecāka gadagājuma brīvprātīgajiem justies laimīgākiem un gūt pozitīvu dzīves perspektīvu.
Novērš depresiju, vientuļību un izolētību	Iespēja paplašināt interešu loku	Palielina fiziskās aktivitātes	Paaugstina lepnumu par ģimenes locekļa dzīvesveidu	Veltot laiku citiem, tas palīdz strukturēt brīvprātīgā laiku un padara to ilgstošu!
Brīvprātīgais darbs palīdz uzturēt mobilizētas kognitīvās spējas	Jaunu dzīves mērķu izvirzīšana	Saikne starp paaudzēm stimulē mācīšanos	Vecāka gadagājuma brīvprātīgie ir mazāk emocionāli atkarīgi no saviem ģimenes locekļiem	Pārlicinātība, optimisms padara vecāka gadagājuma brīvprātīgos laimīgākus un pašrealizējušos

1. tabula. Brīvprātīgā darba personīgie ieguvumi vecāka gadagājuma cilvēkiem (Navikiene, 2022)

Brīvprātīgais darbs palīdz satikt jaunus draugus. Tas var palielināt vecāka gadagājuma brīvprātīgo fizisko aktivitāti un veicināt paaudžu saikni un neformālo mācīšanos. Brīvprātīgā darba aktivitātes var ietekmēt un stiprināt vecāka gadagājuma brīvprātīgo saikni ar ģimenes locekļiem. Ģimenes var lepoties ar saviem vecākiem brīvprātīgajiem. Viņi var apbrīnot viņu aktīvo dzīvesveidu un priecāties par viņu lielāku emocionālo neatkarību. Minētais padara vecāka gadagājuma cilvēkus laimīgākus un emocionāli apmierinātākus. Nozīmīgas un produktīvas aktivitātes var uzlabot gados vecāku brīvprātīgo dzīves perspektīvas. Laika veltīšana citiem strukturē gados vecāku brīvprātīgo laiku. Viņu aktivitātes tiek strukturētas ap brīvprātīgā darba uzdevumiem. Viņiem ir par ko rūpēties, par ko domāt, un, pat ja viņi dzīvo vieni, vientulību viņiem ir vieglāk pārdzīvot. Vecāka gadagājuma brīvprātīgie var iegūt pašapziņu un uzticību, kļūt optimistiskāki un pozitīvāki.

Darbā Brīvprātīgo funkciju analīze (Volunteer Functions Inventory (Chacon et al., 2017)) ir minēti un aprakstīti brīvprātīgā darba motivējošie iemesli.

Būt noderīgam ir vērtība. Izpratne: personas, kuras motivē izpratne, papildus pasaules un citu cilvēku iepazīšanai vēlas mācīties, praktizēt un uzlabot zināšanas un prasmes (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016; Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Sociāli motivētus brīvprātīgos iesaistīties brīvprātīgajā darbā pamudina citu cilvēku ietekme un vēlme saņemt sociālo atbildību un atzinību (Bocsi et al., 2017; Guntert et al., 2016).

Uz karjeru orientēta motivācija ir motivācija, kas vērsta uz konkrētu zināšanu, prasmju un pieredzes iegūšanu saistībā ar profesionālo vai akadēmisko interešu jomu (Bocsi et al., 2017; Chacon et al., 2017; Johnson, 2015). Aizsargājošās motivācijas ir orientētas uz brīvprātīgā problēmu risināšanu vai izvairīšanos no tām. (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016).

Vērtīgākās prasmes, ko var sniegt jebkurš brīvprātīgais darbs, ir līdzjūtība, atvērtība, gatavība darīt visu, kas nepieciešams, un pozitīva attieksme.

3 Nodaļa. Kādus ieguvumus kopienām sniedz senior brīvprātīgais darbs?

Brīvprātīgajam darbam ir reāla un vērtīga ietekme uz indivīdiem, kopienām un sabiedrību kopumā. Brīvprātīgie sadraudzējas ar citiem brīvprātīgajiem un cilvēkiem, kuriem viņi palīdz. Šīs attiecības var pārsniegt etniskās, šķiru un ģeogrāfiskās robežas un veidot kopienu. Soli pa solim, iesaistoties brīvprātīgajā darbā, cilvēki arvien vairāk iesaistās savā apkaimē. Viņi var atklāt, ka viņu kaimiņi ir jauki cilvēki, tāpēc viņi viņiem vairāk uzticas. Zināmā mērā viņi var paļauties uz viņu palīdzību, ja un kad tā ir nepieciešama. Turklāt brīvprātīgie var saliedēt cilvēkus un patiešām uzņemties risināt kādu problēmu savā kopienā.

Pateicoties brīvprātīgo ieguldījumam, kopienas kļūst arvien ciešāk saistītas un saliedētākas. Brīvprātīgais darbs ir līdzvērtīgs sociālajam kapitālam (zināšanas, pieredzes zināšanas, prasmes, tīkls). Tas veicina iekļaušanu, atbalsta sociāli atstumtās grupas, dod iespēju aktīvai pilsoniskai līdzdalībai, paplašina apmaksāta vai neapmaksāta darba iespējas un veido pilsonisko sabiedrību. Tas iesaista cilvēkus sociālajās darbībās, kopienas veidošanā un kopienas atjaunošanā.

Brīvprātīgais darbs var aizstāvēt kopīgu kopienas lietu, veicinot izpratni par to, kas ir nepārtraukts un rūpīgi plānots process, mazinot stereotipus un aizspriedumus, bet tas var arī uzlabot kopienas dzīves kvalitāti. Tas var uzlabot audzēkņu izglītības sasniegumus, atbalstīt ilgtspējīgu attīstību, mazināt vides problēmas, aktīvi reaģēt uz klimata pārmaiņām utt. Brīvprātīgo organizācijas var sniegt sabiedriskos pakalpojumus.

Brīvprātīgais darbs sabiedrībā visbiežāk notiek klātienē, taču transporta, laika, ierobežojumu, invaliditātes u.c. trūkuma dēļ daudzi cilvēki dod priekšroku brīvprātīgajam darbam, izmantojot tālruni vai datoru. Ir daudzi projekti, kuros šie attālināti vecāka gadagājuma brīvprātīgie var palīdzēt. Rakstīšanu un grafisko dizainu var veikt attālināti, un šodien daudzām organizācijām var palīdzēt, sastādot un izsūtot e-pasta vēstules un veidojot tīmekļa vietnes. Tas var būt brīvprātīgo darbs. Lai gan brīvprātīgais darbs mājās var būt piemērots gados vecākiem brīvprātīgajiem, viņi var sazināties ar sev tīkamām organizācijām un jautāt par brīvprātīgā darba iespējām uz vietas.

Ledus laušanas aktivitāte

Sadaliet grupu pāros vai trijātā un ļaujiet apakšgrupām atrast desmit kopīgas lietas un ziņot par tām pārējiem grupas dalībniekiem. "Mums visiem patīk, mums visiem nepatīk, mēs visi esam par..."

Turpmāko divu vingrinājumu mērķis ir palīdzēt pieaugušo izglītotājam novērtēt personas gatavību un pieejamību brīvprātīgajam darbam.

Uzdevums 1. Atbildiet uz jautājumiem:

JAUTĀJUMI	JĀ	NĒ
Vai esat pensijā?		
Vai varat veltīt laiku brīvprātīgajam darbam?		
Vai jūsu veselības stāvoklis ļauj jums palīdzēt citiem?		
Vai jums patīk kontaktēties ar cilvēkiem?		
Vai vēlaties apgūt ko jaunu?		
Vai vēlaties izmantot savas īpašās kompetences un pieredzi?		
Vai vēlaties justies piederīgs kādai organizācijai?		
Vai vēlaties būt noderīgs citiem?		
Vai vēlaties būt vairāk saistīts ar vietējo kopienu?		
Vai esat pensijā?		
Ja uz vairākiem jautājumiem atbildējāt JĀ, pārejiet pie 2. uzdevuma.		

Uzdevums 2. Atrodiet dienu/laiku, kad varēsiet strādāt kā brīvprātīgais:

Nedēļas diena	No rīta / vai pēcpusdienā	Brīvprātīgā darba aktivitāte / Orgnaizācija
Pirmdiena		
Otrdiena		
Trešdiena		
Ceturtdiena		
Piektdiena		
Sestdiena		
Svētdiena		

Jautājumi pārdomām/refleksijai:

1. Kādi ir vecāka gadagājuma cilvēku galvenie motīvi veikt brīvprātīgo darbu?
2. Kādas ir brīvprātīgā darba priekšrocības un ieguvumi vecāka gadagājuma cilvēkiem?
3. Vai, jūsuprāt, ir kādas brīvprātīgās aktivitātes, kas ir specifiskas vecāka gadagājuma cilvēkiem?
4. Kā jūs iepazīstinātu ar brīvprātīgā darba aktivitātēm kādu, kam vēl nav bijusi brīvprātīgā darba pieredze?

Literatūra un atsauces:

Benefits of Community Service. Western Connecticut State University
<https://www.wcsu.edu/community-engagement/benefits-of-volunteering/#:~:text=Volunteering%20keeps%20you%20in%20regular,and%20reduce%20stress%20and%20anxiety>

Chacon Fuertes, Fernando & Gutiérrez, & Sauto, & Vecina, María & Perez, Alfonso. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*. 29. 306-316. 10.7334/psicothema2016.371.

Davis Smith, J. (1997) 'Volunteering', in Charities Aid Foundation, *The Non-Profit Sector in the UK*, CAF, West Malling.

Güntert, Stefan & Strubel, Isabel & Kals, Elisabeth & Wehner, Theo. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of social psychology*. 156. 310-327. 10.1080/00224545.2015.1135864.

Herzberg, F., 1959. *The motivation to work*. New York: Wiley.

How does volunteerism help the community? <https://www.quora.com/How-does-volunteerism-help-the-community>

How volunteering can help youth and society? <https://www.reachingsky.org/how-volunteering-can-help-youth-and-society/>

Ieshia M. West Understanding Volunteer Motivations: Recruiting and Retaining Youth and Young Adults https://www.methodist.edu/wp-content/uploads/2020/05/mr2020_west.pdf

Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Toxicologic Pathology*, 45(1), 624–631. <https://doi.org/10.1177/019262339702500613>

Taylor D. Five Benefits of Volunteering in Retirement. Reimagine Aging Institute
<https://seniorcommunity.org/five-benefits-volunteering-retirement/#:~:text=Volunteering%20keeps%20the%20brain%20active,prevent%20senior%20isolation%20and%20depression>

Tenure-track professors and non-profit opportunities: the benefits of volunteering in your community <https://careerpurpose.com/industries/education/benefits-of-volunteering>

2 Modulis

Kā veicināt brīvprātīgo darbu un piesaistīt brīvprātīgos Senioru Balvas programmai?

Senioru Balvas programma ir īpaša programma vecāka gadagājuma cilvēkiem, kas apvieno vairākas aktivitātes (mācības, brīvprātīgo darbu, sportu) un dod iespēju vecāka gadagājuma cilvēkiem piedalīties un palikt iekļautiem sabiedrībā. Turklāt jebkura veida brīvprātīgajam darbam ir nepieciešamas zināšanas par veicināšanas metodēm, animāciju un brīvprātīgo piesaisti.

Mērķi

Pēc šī moduļa pabeigšanas izglītojamie spēs:

- izprast brīvprātīgā darba veicināšanu un brīvprātīgo piesaisti;
- izskaidrot, kas ir Senioru Balvas programma un kā tā ir strukturēta;
- izprast Senioru balvas programmas ietekmi uz sabiedrību.

Modulis īsumā

Modulis ir sadalīts trīs nodaļās:

1 Nodaļa. Kā veicināt brīvprātīgo darbu

2 Nodaļa. Senioru Balvas programma apvieno dažādas aktivitātes

3 Nodaļa. Senioru Balvas programmas publiskie aspekti

1 Nodaļa. Kā veicināt brīvprātīgo darbu

Ja vēlamies iesaistīt vecāka gadagājuma pieaugušos brīvprātīgajā darbā un uzlabot brīvprātīgā darba tēlu, pedagogiem ir jāpārzina dažādas animācijas un komunikācijas stratēģijas. Izmantojot tās, viņu mērķis nav potenciālo brīvprātīgo vilināšana (mārketing), bet, gluži pretēji, viņu iesaistīšana pārveidē (animācija). Ir vajadzīgas atšķirīgas pieejas, lai uzrunātu potenciālos brīvprātīgos pilsētās un laukos. Nepieciešamas dažādas pieejas, kas vērstas uz dažādiem vecāka gadagājuma cilvēku - potenciālo brīvprātīgo segmentiem atkarībā no viņu izglītības līmeņa, pieredzes, vērtībām utt.

Izpratnes veicināšana par brīvprātīgā darba būtību, vērtību, misiju un ieguvumiem ir jebkuras stratēģijas sastāvdaļa, lai motivētu cilvēkus iesaistīties brīvprātīgajā darbā. Vecāka gadagājuma cilvēki var nenovērtēt savas spējas vai domāt, ka nespēs to izdarīt. Turklāt viņi nav pietiekami informēti par brīvprātīgā darba iespējām. Īsāk sakot, vecāka gadagājuma cilvēkiem ir daudz ko dot, bet viņi neiesaistās brīvprātīgajā darbā, jo neviens viņus nav aicinājis to darīt.

Labākie saziņas kanāli

Tieša saziņa starp diviem vai vairāk cilvēkiem (t.i., pieaugušo izglītotāju un potenciālo brīvprātīgo), kas palīdz veidot ilgtermiņa personiskas attiecības.

Pazīstamu cilvēku veiksmīgas brīvprātīgās darbības piemēru prezentēšana. Efektīva un pārliecinoša metode ir brīvprātīgā darba personīgo un sabiedrisko ieguvumu apspriešana.

Mutvārdu informācija. Pieredzējušie brīvprātīgie dalās ar saviem vienaudžiem savos individuālajos stāstos, kā arī iespaidos par to, kā viņi mainījuši savu dzīvi, pārvarējuši ekonomiskas, reliģiskas, sociālās un kultūras grūtības, uzlabojuši savu emocionālo un fizisko veselību. Šādi veiksmes stāsti motivē citus vecāka gadagājuma cilvēkus veikt pārmaiņas savā dzīvē un gūt jaunu pieredzi.

Dažādas organizācijas vai iestādes. Nevalstiskās organizācijas un labdarības biedrības, bezpeļņas izglītības, kultūras, veselības un sporta organizācijas, kā arī komerciālās un finanšu organizācijas - bibliotēkas, pacientu klīnikas un slimnīcas, izglītības iestādes, tirdzniecības

centri, bankas un citas iestādes, kas sniedz pakalpojumus vecāka gadagājuma cilvēkiem - ir labs kanāls, ko izmantot.

Brošūras, ziņojumi, īsi raksti laikrakstos vai žurnālos var būt labs mārketinga instruments, kad runa ir par brīvprātīgā darba popularizēšanu.

Emocionālais mārketingu var iedvesmot un motivēt. Saturam, kas tiek veidots, lai informētu cilvēkus par brīvprātīgā darba aktivitātēm, pasākumiem u. c., ir jārada emocijas ar attēliem, kas stāsta par sabiedrībā pazīstamu cilvēku brīvprātīgā darba stāstiem. (Sliburyte L., 2014). Digitālie ielūgumi, kas izplatīti, izmantojot viedtālrunus, e-pastus, sociālos tīklus.

Projekta partnerībā ir izveidota e-resursu bibliotēka <http://gogetaward.eu/resource-library/>, kas sniedz informāciju par organizācijām, kas piedāvā brīvprātīgā darba iespējas, brīvprātīgo apmācības programmas, tiesību aktus un iedvesmojošus veiksmes stāstus.

Brīvprātīgā darba programmām, ko piedāvā indivīds vai organizācija, ir jāsniedz atbildes uz šādiem jautājumiem:

Kāpēc (pamatojums, mērķis, uzdevumi, plānotās darbības)?

Kurš (potenciālie brīvprātīgie, viņu intereses, prasmes, attieksme, pieejamība)

Kas (kāds ir galvenais vēstījums par brīvprātīgo darbu, ko vēlaties nodot)?

Kā (kādi saziņas kanāli tiks izmantoti, lai nodotu vēstījumu).

Jūsu animācijas pieejas ir veiksmīgas, ja ar pareizo vēstījumu, izmantojot pareizos saziņas kanālus, jūs sasniedzat mērķauditoriju.

Janet Lautenschlager savā publikācijā "Brīvprātīgā darba veicināšana" sniedz informāciju par stratēģijām darbībām, kas saistītas ar brīvprātīgā darba veicināšanu vecāka gadagājuma cilvēku vidū:

- *Sabiedrības informēšana par brīvprātīgā darba priekšrocībām, brīvprātīgo veiktajiem uzdevumiem, brīvprātīgo aktivitātēm, brīvprātīgo ieguldījumu sabiedrības dzīvē, vietējām, valsts vai starptautiskām organizācijām, kas piedāvā brīvprātīgā darba iespējas;*
- *Brīvprātīgo iedrošināšana un atbalstīšana, stiprinot viņu dalību un kontaktus savā kopienā;*
- *Mācīšana un mācīšanās: jaunu zināšanu sniegšana un brīvprātīgā darba prasmju nostiprināšana;*
- *Brīvprātīgo centienu atzīšana, viņu pašizliedzīgā brīvprātīgā darba novērtēšana, lai saglabātu viņu motivāciju. Atpazīstamība, izpratne un atbalsts - šie termini vislabāk raksturo brīvprātīgā darba veicināšanas gaidāmos rezultātus.*

Ir daudz veidu un stratēģiju, kā veicināt brīvprātīgo darbu, kas neprasa papildu finansiālas izmaksas:

- *ar roku rakstītas pateicības kartītes vai personiska vēstule ar fotogrāfijās iemūžinātiem brīvprātīgā darba mirkļiem;*
- *informēt par personas tiešo pieredzi brīvprātīgajā darbā un izrādīt atzinību dažādos pasākumos visā kopienā;*
- *organizēt Brīvprātīgo dienu un apbalvot brīvprātīgos ar Brīvprātīgā Sertifikātu;*
- *dalīties ar brīvprātīgā darba rezultātiem un brīvprātīgā darba veiksmes stāstiem tiešsaistē;*
- *Senioru Balvas programma.*

Vairāk par Senioru Balvas programmu:

https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch_promoting_volunteerism.pdf)

2 Nodaļa. Senioru Balvas programma apvieno dažādas aktivitātes

Viens no pievilcīgākajiem veidiem, kā pārliecināt vecāka gadagājuma cilvēkus iesaistīties brīvprātīgajā darbā un apgūt jaunas lietas, ir Senioru Balvas programma, kas izstrādāta pēc *Edinburgas hercoga starptautiskās balvas* (The Duke of Edinburgh's International Award) parauga, kas ir unikāla programma, kas mudina jauniešus mācīties, plānot savu mērķtiecīgu dzīvi, attīstīt personiskās un sociālās kompetences un būt neatlaidīgiem.

Senioru Balvas programma ir izstrādāta Erasmus+ projektā "Keep going, reach goals, get an award: empowering senior volunteerism" (GGA) („Darbojies, sasniedz mērķus, saņem atzinību : Kā veicināt senioru brīvprātīgo darbu”) “, kas atbilst sākotnējās apbalvošanas programmas principiem. Tā atspoguļo vecāka gadagājuma cilvēku vajadzību saglabāt aktivitāti pensijas vecumā, vienlaikus piedāvājot mācīšanās un brīvprātīgā darba iespējas. Vecāka gadagājuma cilvēki tiek mudināti neatteikties no savām interesēm un hobijiem, uzturēt savu fizisko un garīgo veselību un piedalīties izglītojošos pasākumos (ceļojumos, ekskursijās). Senioru Balvas programmā galvenā uzmanība tiek pievērsta personības attīstībai un personisko izaicinājumu pārvarēšanai.

Galvenās darbības jomas:

- Dalība brīvprātīgajā darbā (obligāti);
- Jaunu zināšanu un prasmju apguve (personīgā attīstība) (obligāti);
- fiziskās aktivitātes uzturēšana (pēc izvēles);
- Iesaiste izzinošā tūrismā (ekskursijas, pārgājieni) (pēc izvēles).

Katrs Senioru Balvas programmas dalībnieks strādās individuāli, tostarp veicot dažas kopīgas aktivitātes. Dalībnieku personīgie sasniegumi tiks novērtēti un atzīti jau programmas sākumā neatkarīgi no viņu iepriekšējā darba un/vai darbības. Programmas priekšrocība ir tā, ka vecāka gadagājuma cilvēki, ņemot vērā viņu veselības, fiziskos, ģeogrāfiskos, kultūras un sociālos apstākļus, atradīs veidus, kā pilnveidot sevi starppaaudžu attiecībās. Tādējādi paredzēts mazināt viņu sociālo atstumtību un veidot pozitīvu attieksmi pret novecošanu un pret vecāka gadagājuma cilvēkiem.

3 Nodaļa. Senioru Balvas programmas publiskie aspekti

GGA projekta partnerības veiktajā analīzē (State of Art review of older people's volunteering) ir konstatēti trīs brīvprātīgā darba līmeņi:

1. **Pirmais līmenis** - personības izaugsme, jo brīvprātīgais darbs dod iespēju apgūt jaunas prasmes, atklāt un attīstīt savu potenciālu, attīstīt paškontroli, dot iespēju strādāt komandā;
2. **Otrais līmenis** - sociālo, ekonomisko un izglītības problēmu risināšana vietējā un valsts līmenī. Brīvprātīgais darbs ietver plašu darbību klāstu, tostarp darbu ar dažādu tautību cilvēkiem, dažādu reliģiju un sociālā statusa cilvēkiem, veciem cilvēkiem vai invalīdiem, bērniem ar īpašām vajadzībām utt.
3. **Trešais līmenis** - sociālā izaugsme, tostarp individuālās iniciatīvas, personības attīstība un pilsoniskās sabiedrības stiprināšana.

Pirmais līmenis ir vērsts uz personīgo izaugsmi, bet pēdējie divi uzsver brīvprātīgā darba sociālos aspektus. Visbiežāk brīvprātīgie brīvprātīgo darbu veic savā dzīvesvietā. Tāpēc tieši vietējā kopiena un vietējās organizācijas un iestādes ir tās, kas pirmām kārtām palielina brīvprātīgo radīto sociālo vērtību. Brīvprātīgajam, kurš nopelna Senioru Balvas punktus, ir vieglāk atrast jēgpilnas brīvprātīgā darba iespējas. Brīvprātīgie tiek aicināti uz semināriem, kursiem un ekskursijām, kur viņi tiekas ar saviem vienaudžiem un citiem kopienas locekļiem, iegūst zināšanas un mācās. Brīvprātīgie saņem lielu atbalstu no savas kopienas, tādējādi uzlabojot savas dzīves kvalitāti.

Ledus laušanas aktivitāte

Mērķis:

Lai vecāka gadagājuma brīvprātīgie viens par otru uzzinātu jaunas un interesantas lietas. Katram dalībniekam iedodiet papīra lapu un pildspalvu vai zīmuli. Palūdziet dalībniekiem ar pildspalvu vai zīmuli uz papīra lapas uzzīmēt savas rokas. Palūdziet dalībniekiem uz papīra lapiņas uzrakstīt savus vārdus un apmainīties ar tiem ar saviem pāriem. Palūdziet dalībniekiem sarunāties vienam ar otru, uzdot jautājumus un uzrakstīt atbildes uz katra pirksta (tikai vienu vārdu). Vēlāk palūdziet dalībniekiem pastāstīt pārējiem, ko viņi ir uzzinājuši viens par otru. Jautājumi var būt šādi:

- Kāds ir jūsu vārds? Cik jums ir gadu?
- Kāda ir jūsu izglītība?
- Kāds īpašības vārds jūs vislabāk raksturo?
- Kāds ir jūsu hobijs/mīļākā nodarbe?
- Kāpēc vēlaties kļūt par brīvprātīgo?

Uzdevums 1

Palūdziet vecāka gadagājuma cilvēkiem izlasīt Senioru Balvas programmas aprakstu, kas pieejams angļu valodā un 5 projekta partneru valodās: bulgāru, holandiešu, latviešu, lietuviešu un slovēņu valodā, projekta tīmekļa vietnē: gogetaward.eu un nosauciet 2-3 iemeslus, kāpēc viņiem vajadzētu tajā iesaistīties.

Uzdevums 2

Palūdziet vecāka gadagājuma cilvēkiem, potenciālajiem brīvprātīgajiem, izvēlēties 2-3 video vai rakstiskus veiksmes stāstus, kas ir pieejami projekta tīmekļa vietnē šajā saitē: gogetaward.eu. Palūdziet viņiem noskatīties vai izlasīt veiksmes stāstus un uzskaitīt 3-5 brīvprātīgā darba priekšrocības vecumdienās.

Jautājumi pārdomām/ refleksijai

1. Kāpēc gados vecāki cilvēki ar augstāku izglītības līmeni vairāk iesaistās brīvprātīgajā darbā?
2. Kāds ir visefektīvākais saziņas kanāls, kas motivē gados vecākus cilvēkus iesaistīties brīvprātīgajā darbā? Pamatojiet savu atbildi.
3. Vai Senioru Balvas programma ir izdevīgāka indivīdiem vai sabiedrībai? Lūdzu, sniedziet savus argumentus.

Literatūra un atsauces:

Anon: *The Duke of Edinburgh's International Award DofE - The Duke of Edinburgh's Award*

Lautenschlager, J. 1991 *promoting volunteerism. Voluntary action directorate Janet Lautenschlager. with an annotated reading list (1library.net)*

Sliburyte, L., Skeryte, I. 2014 What We Know about Consumers' Color Perception. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 156, 468-472. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.223>

3 Modulis

Kā tikt galā ar grūtībām brīvprātīgajā darbā?

Bez brīvprātīgajiem jebkurai bezpeļņas organizācijai, izglītības centram u. c. būtu grūti panākt ietekmi uz sabiedrību, lai īstenotu kādu vērtīgu mērķi. Neraugoties uz to, ka brīvprātīgā darba milzīgā vērtība ir plaši atzīta, process, kā efektīvi vadīt brīvprātīgos, lai tie kļūtu par reālu organizācijas vērtību, var būt sarežģīts. Šā moduļa galvenais mērķis ir parādīt dažas no galvenajām grūtībām, ar kurām saskaras labdarības, peļņas un bezpeļņas organizācijas, vadot brīvprātīgos, un to, kā tās pārvarēt.

Mērķi

Pēc šī moduļa pabeigšanas izglītojamie spēs:

- saprast, kā vadīt brīvprātīgos;
- piesaistīt brīvprātīgos pēkšņās situācijās, kad nepieciešams daudz brīvprātīgo;
- darboties kā iedvesmojošs brīvprātīgo vadītājs;
- apmācīt brīvprātīgos.

Modulis īsumā

Modulis ir sadalīts trīs nodaļās:

1 Nodaļa. Kas jums jāzina par pieņemšanu brīvprātīgajā darbā, kad notiek pēkšņs notikums?

2 Nodaļa. Kas jums jāzina par brīvprātīgo līderības iedvesmošanu? Kā to attīstīt?

3 Nodaļa. Kas jums jāzina par brīvprātīgo apmācību? Kā to veikt?

1 Nodaļa. Kas jums jāzina par pieņemšanu brīvprātīgajā darbā, kad notiek pēkšņs notikums? Kā pārvarēt šādas situācijas?

Viena no galvenajām brīvprātīgo organizāciju problēmām ir atrast brīvprātīgos, kas: (1) ir talantīgi un aizrautīgi; (2) ir ar pietiekamām zināšanām, prasmēm un kompetencēm, lai strādātu dažādos amatos; (3) ir spējīgi ziedot savu laiku. Ļoti bieži notiek pēkšņi notikumi, piemēram, COVID-19 vai karš Ukrainā, daudz bēgļu ierodas jūsu valstī. Jūsu organizāciju pārņem resursu vai brīvprātīgo pieprasījumi. Vai jums ir pietiekams atbalsts? Kā jūs varat atrisināt šo problēmu? Ir dažas veiksmīgas stratēģijas, kā krīzes laikā atrast jaunus brīvprātīgos.

Pirmkārt, ar pašreizējo brīvprātīgo palīdzību (Turnbull, A., 2021). Viņiem bieži vien ir draugi un ģimenes locekļi, kas tikpat labprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā. Mēģiniet uzrunāt savus labākos brīvprātīgos ar motivējošu jautājumu, piemēram: "Jūs veicat tik fantastisku darbu mūsu organizācijā. Ja jūs varētu ieteikt mums draugus un ģimenes locekļus, kuriem ir tāda pati aizraušanās un kuri būtu ieinteresēti iesaistīties brīvprātīgajā darbā, tas būtu liels atbalsts mūsu mērķu sasniegšanai!". (Sterling Volunteers darbinieki, 2017). Otrkārt, izmantojiet sociālos tīklus, piemēram, Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter u. c., lai motivētu jaunus brīvprātīgos, kuri aktīvi izmanto jaunus saziņas līdzekļus saziņai. Nav noslēpums, ka visi cilvēki tos mīl, jo īpaši savus mobilos tālruņus. Vidēji katru dienu viņi telefonos pavada 5-6 stundas, un tas neskaitot laiku, ko viņi izmanto tālruni darbam! Mūsu tālruņi ir pielīmēti pie mums un tiek izmantoti daudz vairāk nekā e-pasti. Treškārt, zvaniet lielām organizācijām, piemēram, pensionāru savienībai, universitātēm, izglītības/kultūras centriem utt. un aiciniet cilvēkus kļūt par brīvprātīgajiem. Tā ir iespēja viņiem ar brīvprātīgā darba palīdzību uzsākt savu profesionālo ceļu, iegūt prasmes, kontaktus un pieredzi, iepazīties ar interesantiem cilvēkiem un, kas nav mazāk svarīgi, - saprast, ko viņi vēlas darīt.

Pensionāriem bieži vien ir brīvs laiks, ko viņi labprātāk izmantotu kādam labam mērķim. Viņu pieredzi un entuziasmu nevajadzētu atstāt novārtā. Ceturtkārt, iespējas, ko sniedz brīvprātīgais darbs, var izmantot kā instrumentu jaunu brīvprātīgo piesaistei, ja ir tāda vajadzība. Piemēram, piedalīšanās dažādās aktivitātēs - radošā rakstīšanā, apmācībās, administratīvā vadībā un atskaišu sagatavošanā, tīmekļa vietņu, informatīvo materiālu, filmu un dažādu produktu veidošanā, darbā ar cilvēkiem, pasākumu un kampaņu organizēšanā,

sponsoru piesaistē un daudzās citās. Šādā veidā papildus gandarījumam par sniegto palīdzību un jēgpilnas jēgas izjūtai darbs brīvprātīgo statusā atbalsta arī veiksmīgu profesionālo izvēli.

2 Nodaļa. Kas jums jāzina par brīvprātīgo līderības iedvesmošanu? Kā to attīstīt?

Vadītājiem ir ļoti iedvesmojoša loma brīvprātīgo darbā (T. Morand, 2019; T. Marand, 2020; Sterling Volunteers Staff, 2017). Brīvprātīgā darba vadībā ir nepieciešams iedrošināt un atbalstīt līderību, jo bez tās vieni un tie paši daži cilvēki paliek vadošajos amatos, līdz izdeg. Šādā gadījumā organizācija zaudētu gan līderi, gan brīvprātīgo. Problēmas risinājums iedvesmojošu līderu attīstībā ir atbalsta sistēmas izveide. No vienas puses, tā ietver līderu apmācību sesijas, lai nodotu informāciju, dalītos ar idejām par aktivitātēm, svinētu panākumus, apspriestu problēmas un izaicinājumus, kā arī rīkotu prāta vētras organizācijas izaugsmei. Tas palīdz veidot kopienu, lai neviens nejostos vientuļš un sniedz atbalstu jaunajiem līderiem. Laba stratēģija ir arī aicināt potenciālos līderus uz apmācību sesijām. Tādā veidā viņi gūs priekšstatu par to, kā patiesībā ir būt līderiem. Daži no viņiem var būt daudz mazāk gatavi mēģināt iedvesmot brīvprātīgos. No otras puses, ja runa ir par izaicinājumiem līderu attīstībā, vadītājiem ir jāapsver iespēja radīt iespējas brīvprātīgajiem uzņemties līdera lomu. Piemēram, brīvprātīgo tikšanās ar vadītājiem var dot iespēju pieredzējušiem brīvprātīgajiem attīstīt līderības prasmes, dalīties gudrībās ar jaunajiem brīvprātīgajiem un palīdzēt viņiem risināt jebkādas problēmas vai bažas. Tāpat brīvprātīgo vadītāji varētu "paaugstināt" pieredzējušos brīvprātīgos par brīvprātīgo instruktoriem, kuros viņi iniciētu un apmācītu visus jaunos brīvprātīgos. Šādas iespējas motivēs brīvprātīgos, veicinās viņu intereses un noņems pienākumus no aizņemtajiem darbiniekiem.

3 Nodaļa. Kas jums jāzina par brīvprātīgo apmācību? Kā to veikt?

Labā apmācība un izglītība nošķir labi organizētu bezpeļņas organizāciju no ad hoc bezpeļņas organizācijas (Pētījuma ziņojums. Starpvalstu apmaiņas pieredzes ietekme uz vecāka gadagājuma brīvprātīgajiem un organizācijām, 2020; Brīvprātīgais darbs Eiropas Savienībā, 2010). Lai nodrošinātu brīvprātīgajiem labu apmācību, organizācijai ir jābūt izveidotam mācību procesam un sistēmai. Tām ir jāietver dažas galvenās iezīmes.

Pirmkārt, tā ir apmācība, kas saistīta ar galvenajām procedūrām: reģistrāciju un dalību kādā aktivitātē, atskaišu aizpildīšanu utt. Šī apmācība ļaus brīvprātīgajiem justies gaidītiem. Lai gan ir izplatīta klātienes apmācība, pašlaik ir vairāki tiešsaistes rīki un dokumentu koplietošanas pakalpojumi, kas virtuālo apmācību padara vienkāršu un efektīvu.

Otrkārt, tā ir nepārtraukta izglītošanās, kas saistīta ar organizācijas vadības, mērķu, misijas un galveno notikumu attīstību. Tā var izpausties kā regulāras tikšanās ar brīvprātīgajiem, kas ļauj viņiem justies uzklautiem. Tā sniedz vadītājiem iespēju pārliecināties, ka brīvprātīgie saņem maksimālu labumu no brīvprātīgā darba laika, un risināt jebkurus jautājumus individuāli. Ja brīvprātīgie velta laiku, lai sadarbotos ar vadītājiem, tad ir svarīgi, lai vadītāji novērtētu brīvprātīgo darbu un būtu atvērti attiecībā uz izmaiņām, kas tiek veiktas, pamatojoties uz viņu ieteikumiem. Ir ļoti svarīgi, lai brīvprātīgie justos iesaistīti un iesaistīti.

Treškārt, lai veiktu brīvprātīgo darbu, ir svarīgi apgūt komunikācijas prasmes jaunajos plašsaziņas līdzekļos (sociālie tīkli, e-pasti, tālruni, datori, tiešās ziņas, īsziņas u. c.). Ceturtkārt, nepieciešamo zināšanu, prasmju un kompetenču apmācība ir atvērtas durvis jaunām iespējām brīvprātīgajiem sevi parādīt vislabākajā veidā (Study on Volunteering in the European Union. Country Report Bulgaria, 2020). Piektkārt, apmācības jebkurā brīvprātīgā darba jomā ir jāizmanto vadītājiem, lai sagādātu prieku, svinētu un novērtētu brīvprātīgo rezultātus, veidotu spēcīgu brīvprātīgo kopienu, kas brīvprātīgajiem ļauj viegli veidot saikni savā starpā (Promotion of the Active Life of the Elderly in Bulgaria. Labās prakses apkopojums, 2020).

Ledus laušanas aktivitāte

Izniedziet potenciālajiem apmācāmajiem dažāda vecuma cilvēku attēlus (jauniešu, pusmūža un vecu cilvēku). Palūdziet viņiem izvēlēties attēlu un paskaidrot, kādu stratēģiju viņi izmantotu, lai piesaistītu attēlā redzamo personu kā jaunu brīvprātīgo.

Uzdevums 1

Izmantojiet attēlus, kurās attēlotas brīvprātīgo līderu darbības dažādās problēmsituācijās. Ļaujiet dalībnieku pāriem paņemt vienu no tām un paskaidrot problēmu, vadītāja mērķi šajā situācijā un nepieciešamās atbilstošās darbības.

Uzdevums 2

Apskatiet attēlus un izlasiet par "Starptautisko mežu dienu un apmežošanas nedēļu Bulgārijā". Apspriediet brīvprātīgo piesaistes un liela brīvprātīgā darba pasākuma organizēšanas soļus.

Starptautiskā mežu diena un apmežošanas nedēļa Bulgārijā

Pasaules mežu diena tiek atzīmēta 21. martā. Pirmā organizētā apmežošanas diena Bulgārijā notika 1925. gada 12. aprīlī. Pirmā Mežu nedēļa Bulgārijā notika no 1934. gada 15. līdz 22. aprīlim.



Ievērojot tradīciju, katru gadu pensionāri no 20 Slivo Pole pašvaldības pensionāru apvienības klubiem veic pasākumus, kas vērsti uz dabas aizsardzību. Viņi palīdz pašvaldībai, apmežojot vietas ar mālainu augsni vai mitrzemēm.

2019. gada septembrī tika iestādīti 2000 melno papeļu koki 25 hektāru platībā.



Piedalījās 220 cilvēki, vecākajam bija 92 gadi, bet jaunākajam tikai 9 gadi.





Kāpēc mums tas būtu jādara?

Slivo Pole pašvaldības pensionāru apvienības priekšsēdētāja Veska Uzunova saka:

- Mežs ir dzīvība. Mežs ir arī vēsture, tradīcijas un rūpes, kas minētas mūsu tautasdziesmās, to tik daudzus gadus ir gleznojuši mākslinieki un aprakstījuši rakstnieki un dzejnieki.
- Pateicoties mūsu pagātnes valstsvīriem, šodien mums ir mūsu gadsimtiem senie meži, kurus mums ir pienākums saglabāt, jo tie ir mūsu tautas skābeklis.

Jautājumi pārdomām/ refleksijai:

1. Kā tiek piesaistīti brīvprātīgie krīzes situācijās?
2. Kādas ir iedvesmojoša līdera īpašības?
3. Ko ietver veiksmīga brīvprātīgo apmācība?

Literatūra un atsauces:

<https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-challenges#challenge-1-recruitment-of-course> (December 2021)

Morand, T. (2019) The Top 5 Challenges Volunteer Managers Face — And What You Can Do About It.

Morand, T. (2020) How to Build an Effective Volunteer Management Plan in Six Steps. <https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-management-plan> (December 2021)

Promotion of the Active Life of the Elderly in Bulgaria. Collection of good practices (2020) <https://www.mlsp.government.bg/uploads/52/vazrasni-hora/ageing-v4-digital-covered-4-1.pdf> (January 2022)

Research Report. Impact of transnational exchange experiences on senior volunteers and organisations (2014) <http://www.alliance-network.eu/wp-content/uploads/2014/05/Final-Report-SEVEN-copia.pdf> (January 2022)

Sterling Volunteers Staff (2017) 3 top volunteer management challenges – and how you can overcome them <https://www.sterlingvolunteers.com/blog/2017/02/3-top-volunteer-management-challenges/> (January 2022)

Study on Volunteering in the European Union. Country Report Bulgaria (2020) [national_report_bg_en.pdf\(europa.eu\)](national_report_bg_en.pdf(europa.eu)) (January 2022)

Turnbull, A. (2021) The 5 Biggest Volunteer Management Challenges You Might Face <https://www.rosterfy.com/blog/the-5-biggest-volunteer-management-challenges-you-might-face> (January 2022)

Volunteering in the European Union (2010) https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf; <https://issuu.com/jevgenisemtsisin/docs/volunteering-in-the-european-union-english> (December 2021)

4 Modulis

Vai vēlaties noturēt brīvprātīgos? Piedāvājiēt viņiem vislabāko brīvprātīgā darba pieredzi.

Šajā modulī mēs apspriedīsim, kā izprast un organizēt brīvprātīgo darbu, atlasīt un noturēt brīvprātīgos atbilstoši viņu spējām, vajadzībām un vēlmēm un padarīt viņus piesaistītus jūsu organizācijai.

Mērķi

Pēc šī moduļa pabeigšanas izglītojamie spēs:

- labāk izprast brīvprātīgo darbu un kļiedēt mītus par brīvprātīgo darbu;
- izprātīs brīvprātīgā darba izmaksu efektivitāti;
- izprast brīvprātīgo vajadzības un talantus;
- būs informēti par iemesliem, kāpēc brīvprātīgie aiziet vai paliek;
- uzzinās, kā uzturēt un noturēt brīvprātīgo iesaistīšanos.

Modulis īsumā

Modulis ir sadalīts trīs nodaļās:

1 Nodaļa. Kas jums jāzina?

1 Nodaļa. Kā pielāgoties vajadzībām?

1 Nodaļa. Kāpēc brīvprātīgie paliek un kāpēc aiziet?

1 Nodaļa. Kas jums jāzina?

Pirmkārt un galvenokārt, brīvprātīgais darbs ir altruistiska darbība, ko mēs veicam labdarības organizācijas, privāta uzņēmuma, nevalstiskas organizācijas vai privātpersonas labā. Brīvprātīgais darbs nekādā gadījumā nav tikai staigāšana apkārt ar ziedojumu kastīti. Tā nav arī darbaspēka ekspluatācija, un vislabāk to darīt tad, ja cilvēkam ir aizraušanās.

Neatkarīgi no tā, cik svarīgs ir brīvprātīgais darbs, brīvprātīgajiem ir jāzina, ka viņi var pamest brīvprātīgā darba programmu. Atbildīgi brīvprātīgie var ilgi cīnīties ar šo jautājumu, un viņiem uzreiz būtu jāgūst pārliecība, ka viņi varēs tā darīt.

Brīvprātīgie, kuri brīvprātīgajā darbā paliek tikai uz īsu laiku, izmaksā dārgi. Viņus uzrauga supervizori, kas iepazīstina ar organizāciju, skaidri izskaidro gaidas un nodrošina apmācību, aprīkojumu. Viņi rūpējas, lai novērtētu brīvprātīgos un viņu brīvprātīgo darbu, nodrošinot regulāru atbalstu un atzinību.

Komandā darbojas gan īstermiņa, gan ilgtermiņa brīvprātīgie. Gan vieniem, gan otriem ir jābūt pieejamai apmācībai, bet viņiem ir jāstrādā vismaz 4 stundas nedēļā, lai iesakņotos un veidotu saikni. Rotējošo brīvprātīgo jautājums ir īpaši problemātisks, ja

1. brīvprātīgo izglītošanā tiek pieprasīti lieli ieguldījumi,
2. brīvprātīgo darbs prasa ilgāku un strukturētu saistību uzņemšanos,
3. brīvprātīgo aiziešana var kaitēt klientiem.

Brīvprātīgie, kas aiziet, aizved savas zināšanas, iegūtās prasmes, un tas ir dārgi. No otras puses, ja brīvprātīgie uzturas tikai uz īsu laiku un netiek apmācīti un vadīti, viņu darba kvalitāte var pasliktināties. Ja viņu darba kvalitāte ir zema, viņi jutīsies nekompetenti un būs neapmierināti. Brīvprātīgā darba programmai nevajadzētu būt kā rotējošām durvīm, kurās brīvprātīgie ienāk un aiziet, jo visiem, pat darbiniekiem, radīsies sajūta, ka brīvprātīgā darba programma ir bezvērtīga. Svarīga ir nepārtrauktība.

2 Nodaļa. Kā saskaņot vajadzības?

Izcilās organizācijās ar daudziem biedriem var izmantot vajadzību profilu, savukārt mazākās organizācijās potenciālo brīvprātīgo atlase pēc viņu talantiem ir spontānāka. Ne visas brīvprātīgo organizācijas izmanto vajadzību profilu, to pieeja ir vairāk intuitīva, ar nosacījumu, ka koordinators labi pazīst gan uzņemošās organizācijas, gan brīvprātīgos, kurus paredzēts uz tām virzīt.

Vajadzību profilu izmanto, ja brīvprātīgo mērķgrupa ir ļoti liela, ja ir nepieciešamas ļoti specializētas prasmes un ja nav citu efektīvu veidu, kā atrast cilvēkus ar atbilstošām prasmēm. Rūpīgs atlases un atbilstības noteikšanas process un plaša apmācība ir svarīgs vēstījums brīvprātīgajiem: Jūsu darbs ir svarīgs.

Lai ilustrētu šo punktu: Slovēnijas Trešās Paaudzes (U3A) universitātē katram brīvprātīgajam tiek piešķirta brīvprātīgā darba joma. Daži ir atbildīgi par konferenču organizēšanu, rakstu rakstīšanu, daži nodarbojas ar interešu aizstāvību, daži tiek nosūtīti uz Slovēnijas parlamentu, lai sekotu līdzi attiecīgajām sesijām, un tiek lūgti ziņot par savu misiju, daži rūpējas par ievadsatikšanos ar nākamajiem studentiem. Visi viņi ir uzņemti Slovēnijas U3A programmās, viņiem tiek organizēti neformāli pasākumi, bet ir problēma: diezgan bieži viņi noraida mūsu lūgumus pēc palīdzības, priekšroku dodot saviem ceļojumiem, mazbērniem, dārzkopībai utt. Problēma galvenokārt ir tā, ka nav skaidras ilgtermiņa vienošanās par brīvprātīgo darbu. Epizodiskā brīvprātīgajā darbā mainība nav tāda problēma, bet atbildība un uzticamība ir. No otras puses, mūsu brīvprātīgie ir kultūras starpnieku programmas dalībnieki valsts iestādēs, muzejos, botāniskajos dārzos, slimnīcās. Viņiem ir jāpavada četras stundas katru dienu četru dienu garumā šajās iestādēs, strādājot par bibliotekāriem, pētniekiem, augu valsts lektoriem, utt. Viņi regulāri piedalās izglītojošās programmās, ko regulāri un kopīgi īsteno Slovēnijas U3A un šīs iestādes. Viņi piedalās sabiedriskās kampaņās. Jo stingrāka ir institucionālā sistēma ap viņiem, jo vairāk tā ir metodiski veidota, jo labāka ir viņu darbība.

3 Nodaļa. Kāpēc brīvprātīgie paliek un kāpēc aiziet?

Uz pakalpojumu orientēts brīvprātīgais darbs piesaista cilvēkus, kuri ir altruistiski noskaņoti un kuriem ir tādas pašas vērtības. Tomēr darbā pieņemšanas centieniem būtu jāorientējas uz pieredzējušākiem brīvprātīgajiem, jo viņi paliek un neaiziet. Tie, kuri sāk brīvprātīgo darbu, lai izklūtu no mājas, meklējot kādu jaunu aktivitāti, pastāvīgi samazina savu brīvprātīgo darbu. Parasti cilvēki, kas sāk brīvprātīgo darbu kādu ārēju iemeslu dēļ, nav labi brīvprātīgie. Viņi aiziet. (Rose et al.,1993)

Iespējams, ka brīvprātīgo saglabāšanas problēma ir saistīta ar brīvprātīgo novecošanu un viņu dzīves pārmaiņām. Vecāka gadagājuma brīvprātīgie pamet darbu, ja viņi saslimst, viņiem ir nepieciešams rūpēties par savu laulāto vai mazbērniem utt. Dažkārt brīvprātīgie uzlabo savu pašvērtējumu, un tad viņi dodas strādāt algotu darbu, kas izrādās viņu prioritāte.

Darba veids vai uzdevumi paši par sevi neizskaidro, kāpēc brīvprātīgie paliek vai aiziet. Taču psiholoģiskie faktori to dara, un personība daļēji izskaidro atšķirīgus rezultātus. Kandidāti var būt kautrīgi vai pašpārliecināti, neaizsargāti vai stipri. Šīs īpašības var būtiski neietekmēt viņu brīvprātīgo darbu, bet brīvprātīgajiem noteikti jājūtas spējīgiem, kompetentiem, apmierinātiem ar savu darbu, ne neapmierinātiem, un starp viņiem un organizāciju jābūt ideoloģiskai saskaņai. Lai ilustrētu šo punktu, dažas vecāka gadagājuma cilvēku organizācijas uzskata, ka vecāka gadagājuma cilvēki ir vāji, trūcīgi un tiem ir jāpalīdz, bet, brīvprātīgais, gluži pretēji, uzskata, ka vecāka gadagājuma cilvēki ir spējīgi un neatkarīgi, ideoloģiskā neatbilstība var likt brīvprātīgajam aiziet.

Palīdzības efektivitāte, ko var sniegt brīvprātīgie, ir atkarīga no viņu motīviem un spējām. "Ja brīvprātīgie uztvers savu darbu kā veiksmīgu, viņi jutīsies kompetenti, viņi arī turpmāk tam veltīs savu laiku" (Brummel,1984, Houghland et al., 1988; Payne, 1977, Rose et al. 1993).

Darbinieku pieņemšanai darbā jābūt selektīvai, informatīvie biļeteni un bukleti nav labs veids, kā pieņemt darbā darbiniekus, daudz labāki ir personīgie kontakti. (Rose et al.,1993) Kad tiek vervēti brīvprātīgie, viņu motīvi ir vispārīgi un abstrakti. Brīvprātīgā darba iemesli ir altruistiski vai utilitāri (viņu pašu interesēs), vai abi. Sākumā viņi priecājas par brīvprātīgo darbu, jo viņus slavē viņu ģimene un sociālais loks. Pēc dažiem mēnešiem viņi pamana plaisu, kas nav obligāti

negatīva, bet tā ir plaša starp to, ko viņi vēlas, un to, ko organizācija var piedāvāt. Pirmie brīvprātīgā darba mēneši ir kritiski. Šajā periodā brīvprātīgie vai nu paliek, vai aiziet.

Lai uzturētu brīvprātīgā iesaistīšanos, ir svarīgi:

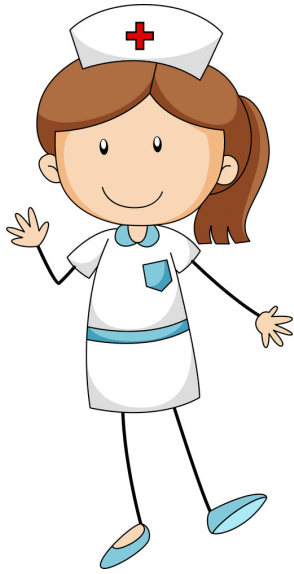
- nodrošināt veiksmīgu pieredzi
- nodrošināt interesantu darbu un uzdevumus (iekšējais atalgojums).
- pieņemt darbā cilvēkus, kuri atbalsta organizācijas ideoloģiju (mērķis un uzdevumi ir līdzīgi organizācijas ideoloģijai)
- nodrošināt rūpīgu uzmanību un uzraudzību jaunaļiem brīvprātīgajiem, jo īpaši pēc pirmajiem trim vai sešiem mēnešiem. (Rose et al.,1993)

Brīvprātīgajiem nevajadzētu uzticēt tikai rutīnas darbus. Jābūt arī daudz izglītojošām iespējām, darba semināriem, apmācībām.

Ilgtermiņa iesaistīšanās rada pieķeršanos organizācijai un atbildību par organizācijas mērķi. Dažkārt organizācijai ir jānosaka ierobežojumi ļoti apņēmīgu brīvprātīgo darbam, lai izvairītos no tā, ka viņi atstāj novārtā savu ģimeni vai draugus un viņiem draud izdegšanas risks.

Uzdevums 1

Uz galda nolieciet attēlus ar cilvēkiem, kas veic dažādu profesiju darbu (medmāsa, skolotājs, klauns, santehniķis, ārsts, lauksaimnieks u. c.). Izmantojiet attēlus no interneta vai sagatavojiet attēlus no žurnāliem, kuros attēlotas vairākas profesijas. Nokopējiet divus attēlu komplektus, lai piedāvātu lielāku izvēli lielākam dalībnieku skaitam. Palūdziet potenciālajiem brīvprātīgajiem izvēlēties attēlu un paskaidrojiet, kāpēc viņus piesaistītu brīvprātīgais darbs attiecīgajā attēlā personalizētajā jomā.



Avots: Clipart



Marie Madeleine, 1478:

<https://artmaniepeinture.wordpress.com/2013/06/08/portraits-de-lecteurs-et-de-lectrices/>

Uzdevums 2

Izmantojiet tos pašus attēlus, kuros attēlotas brīvprātīgo pozīcijas. Ļaujiet dalībniekiem pa pāriem paņemt vienu no tām un izstrādāt vajadzību profilu konkrētajam amatam (vajadzības, gaidas, iepriekšējā pieredze brīvprātīgajā darbā).

Brīvprātīgā darba amata nosaukums	Brīvprātīgo talanti, vajadzības un gaidas	Iepriekšēja pieredze brīvprātīgajā darbā
Klauns	Īpašas spējas/ talanti	Individuālais brīvprātīgais darbs
Ārsts		
Medmāsa		
Lauksaimnieks	Psihologiskās un citas vajadzības	Organizēts brīvprātīgais darbs
Skolotājs		
Santehniķis	Cerības, sagaidāmie rezultāti	

Jautājumi pārdomām/ refleksijai:

1. Brīvprātīgajiem jābūt kompetentiem. Kāpēc šī prasība ir būtiska un kā to īstenot?
2. Brīvprātīgo noturēšana bieži kļūst par izaicinājumu. Vai jūs varētu komentēt šo apgalvojumu? Kāpēc un kad tas kļūst sarežģītī?
3. Brīvprātīgajiem nevajadzētu uzticēt tikai rutīnas uzdevumus. Kāpēc dažiem brīvprātīgajiem patīk vai nepatīk rutīnas uzdevumi?

Literatūra un atsauces:

Brummel, S.W. 198.- Senior companions An unrecognized resource for long term care. *Prime Institute Journal of Long Term Health Care*. 3, 8-12.

Houghland, J. G. et al. 1988. Voluntarism and the manager. The impacts of structural pressure and personal interest on community participation. *Journal of Voluntary Action Research*. 14, 65-78.

Payne, B.P. 1977- The older volunteer Social Role continuity and development *The Gerontologist*. 17, 355-361.

Rose L. et al.1993. *Older volunteers. A Guide to research and Practice*, London: Sage