



**VILNIAUS UNIVERSITETAS
ŠIAULIŲ AKADEMIJA**

MAGISTRO STUDIJŲ PROGRAMA
SOCIALINIS DARBAS

MONIKA PETRAUSKAITĖ

Magistro studijų baigiamasis darbas

**SAVANORIŲ KOORDINAVIMAS SOCIALINIAME DARBE SU
ASMENIMIS, TURINČIAIS NEGALIA**

Darbo vadovė: dr. Kristina Rūdytė

Šiauliai, 2021

**Studijuojančiojo, teikiančio baigiamąjį darbą,
GARANTIJA**

WARRANTY of Final Thesis

Vardas, pavardė <i>Name, Surname</i>	Studento vardas, pavardė <i>Monika Petrauskaitė</i>
Padalinys <i>Faculty</i>	Šiaulių akademija <i>Šiauliai Academy</i>
Studijų programa <i>Study Programme</i>	Socialinio darbo <i>Social Work</i>
Darbo pavadinimas <i>Thesis topic</i>	Savanorių koordinavimas socialiniame darbe su asmenimis, turinčiais negalia Coordination of volunteers in social work with people with disabilities
Darbo tipas <i>Thesis type</i>	Baigiamasis darbas <i>Final Thesis</i>

Garantuoju, kad mano baigiamasis darbas yra parengtas sąžiningai ir savarankiškai, kitų asmenų indėlio į parengtą darbą nėra. Jokių neteisėtų mokėjimų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

I guarantee that my thesis is prepared in good faith and independently, there is no contribution to this work from other individuals. I have not made any illegal payments related to this work.

Šiame darbe tiesiogiai ar netiesiogiai panaudotos kitų šaltinių citatos yra pažymėtos literatūros nuorodose.

Quotes from other sources directly or indirectly used in this thesis, are indicated in literature references.

Aš, Monika Petrauskaitė, pateikdamas (-a) šį darbą, patvirtinu (pažymėti)



I, studento vardas, pavardė, by submitting this paper confirm (check)

Embargo laikotarpis

Embargo Period

Prašau nustatyti šiam baigiamajam darbui toliau nurodytos trukmės embargo laikotarpį:

I am requesting an embargo of this thesis for the period indicated below:

_____ mėnesių / *months*

(embargo laikotarpis negali viršyti 60 mėn. / *an embargo period shall not exceed 60 months*).



Embargo laikotarpis nereikalingas / *no embargo requested.*

Embargo laikotarpio nustatymo priežastis / *Reason for embargo period:*

Turinys

Santrauka	4
Įvadas.....	5
1 skyrius. SAVANORIŲ KOORDINAVIMO SOCIALINIAME DARBE SU ASMENIMIS, TURINČIAIS, NEGALIĄ, TEORINIS KONCEPTUALIZAVIMAS	9
1.1. Savanoriškos veiklos reiškinio analizė	9
1.2. Savanoriška veikla socialiniame darbe su asmenimis turinčiais negalią.....	10
1.3. Socialinio darbuotojo funkcijos savanorių koordinavimo procese.....	12
1.4. Koordinavimo proceso etapai Lietuvoje.....	14
1.4.1. Savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą	14
1.4.2. Savanorių motyvavimas pasilikti savanoriškoje veikloje.....	16
1.4.3. Savanoriškos veiklos užbaigimas	24
1.5. Savanoriškos veiklos koordinavimas Ukrainoje.....	25
2 SKYRIUS. SAVANORIŲ KOORDINAVIMO DARBE SU ASMENIMIS, TURINČIAIS NEGALIĄ KOKYBINIS TYRIMAS.....	27
2.1. Tyrimo metodologija	27
2.2. Tyrimo metodai	27
2.3. Tyrimo imtis	29
2.4. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija	29
2.4.1. Savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą	29
2.4.2. Savanorių motyvavimas likti savanoriškoje veikloje	35
2.4.3. Savanoriškos veiklos užbaigimas	51
2.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	54
Išvados	58
Savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo modelis	60
Literatūra	63
Summary	69
Priedai.....	86

Santrauka

Magistro darbo tema „Savanorių koordinavimas socialiniame darbe su asmenimis, turinčiais negalią“. **Probleminiai klausimai:** Kaip savanoriai koordinuojami socialiniame darbe su asmenimis, turinčiais negalią? Kaip koordinavimo procesų etapai konceptualizuojami iš darbuotojų ir savanorių perspektyvos? Koks galėtų būti socialinio darbo su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo modelis? **Tyrimo objektas** – savanorių koordinavimas socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią. **Tyrimo tikslas** – sukurti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo modelį, pagrįstą teorinio ir empirinio tyrimo rezultatais. **Tyrimo uždaviniai:** 1. Teorinės analizės pagrindu konceptualizuoti savanorystės reiškinių, atskleidžiant savanoriškos veiklos ypatumus, formas ir rūšis, savanorystės socialinio darbo su asmenimis, turinčiais negalią, reikšmingumą; 2. Taikant teorinę analizę apibrėžti, socialinio darbuotojo funkcijas socialinio darbo savanorių koordinavimo procese, savanorių koordinavimo proceso etapus Lietuvoje ir Ukrainoje; 3. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, įtraukimo į savanorišką veiklą koordinavimo proceso etapą. 4. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią motyvavimo pasilikti savanoriškoje veikloje koordinavimo proceso etapą. 5. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, veiklos užbaigimo koordinavimo proceso etapą. **Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, tyrimo objekto dalinė operacionalizacija, pusiau struktūruotas interviu, kokybinė turinio analizė.

Svarbiausios empirinio tyrimo išvados: 1. Savanorių įtraukimas dažniausiai vyksta bendradarbiavimo principu, informacijos sklaidos pagalba. Rizikos priimant savanorius – savanorių kompetencijų trūkumas, asmeninės savybės. Savanorių atrankos vykdomos socialinės įstaigos, savanoriškos veiklos tarnybos; 2. Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra vyksta remiantis įvairiais metodais. Savanoriškos veiklos planuojamos išankstiniu aspektu. Savanoriams suteikiama galimybė organizuoti veiklas, užsiėmimus savarankiškai, jie gali keisti veiklą. Išryškėja veiklų pasirinkimo įvairovė. Veiklų įvertinimo procesas vyksta įvairiai. Savanoriai aprūpinami reikalingomis priemonėmis, kai kuriais atvejais priemonėmis apsirūpina patys. Savanoriai naudojami bendromis patalpomis su kitais darbuotojais. Mokymai organizuojami savanoriškos veiklos metu. Savanoriams atvykus būna pirminis instruktažas. Tenkinami savanorių poreikiai. Savanoriai skatinami fizinėmis dovanomis, pagyrimais ir profesinės karjeros galimybėmis; 3. Savanoriška veikla, nutraukiama savanorio noru (dėl asmeninių savanorio priežasčių; asmenų, turinčių negalią nedėkingumo; emocinio sunkumo). Savanoriškos veiklos užbaigimas nutrūksta įstaigos noru dažniausiai, kai pasibaigia savanoriškos veiklos sutartis; 4. Pateiktas savanorių koordinavimo socialiniame darbe su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo modelis.

Ivadas

Problema ir tyrimo aktualumas. Savanorystė yra paplitusi ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje. 2011 m. Lietuvoje buvo atliktas tyrimas, iš kurio galima suprasti, koks yra lietuvių požiūris į savanorišką veiklą. Nustatyta, kad savanoriškoje veikloje dalyvauja ar dalyvavo 34 % apklaustųjų, tačiau išsamios informacijos apie apklaustųjų savanorystės trukmę, dažnumą bei kokia yra savanorystės nauda ir kokie yra jos motyvai trūksta (Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centras, 2001). Sardinha, Pires (2011) atliktoje tarptautinėje studijoje apie savanoriavimo perspektyvas pabrėžiamas aukštas nusiteikimo savanoriauti rodiklis Slovakijoje, Austrijoje ir Didžiojoje Britanijoje. Lietuva, iš tirtos 41 šalies pasižymėjo negatyviu nusiteikimu savanoriškai veiklai visų tipų savanoriškos veiklos grupėse. 2014 m. „Gfk Ukraina“ atliko visos šalies savanoriškos veiklos tyrimą. 23 % apklaustųjų turėjo savanoriškos veiklos patirties. 2019 metais ILK Kucherik demokratinių iniciatyvų fondas bendradarbiaujant su Kijevo tarptautiniu sociologijos institutu atliko tyrimą, kuriuo paaiškėjo, kad savanoriaujančių asmenų skaičius sumažėjo iki 9 % (Ukrainos tiesa, 2019). Svarbu yra išsiaiškinti, kodėl savanorystė yra nevienodai paplitusi ir kodėl ne visi savanoriai pasilieka šioje veikloje.

Socialinio darbo, kaip profesinės veiklos, kuri jungia asmeninius, socialinius ir specialiuosius gebėjimus, sėkmė priklauso ne tik nuo profesionalios veiklos, bet ir savanoriškos veiklos. Savanoriška veikla bus egzistuojanti tol, kol visuomenėje bus poreikis (Kupčikienė, Stasiūnaitienė, Palažijūtė, 2015). Savanorystė – reiškinys, kuriantis pridėtinę vertę, taip prisidedantis prie valstybės bendrojo nacionalinio produkto kūrimo. Nevyriausybinių organizacijos pradeda konkurencinę kovą dėl savanorių, todėl labai svarbu turėti strategiją, kaip išlaikyti suburtus savanorius, gebėti jiems vadovauti ir valdyti savanoriškas veiklas (Šimkus, 2015). Kurapkaitienės, Sadausko (2013) teigimu, socialinis darbas ir savanoriška veikla susijusi ir subsidarumo principu. Socialiniai darbuotojai taip pat turi skatinti savanorišką veiklą. Tai turi būti daroma priimant į savo organizacijas savanorius, siekiant naudoti ne tik organizacijai bet ir visai visuomenei. Socialiniai darbuotojai turi paskirti savanoriui atsakomybę už parinktas socialines sritis. Tokiu būdu yra ugdoma savanorių atsakomybė ir pilietiškumas. Savanoriaujant su tam tikromis klientų grupėmis veiklai reikia turėti tam tikrų įgūdžių ir žinių, pvz., padedant asmeniui turinčiam negalią, tad dėl šio aspekto svarbu tinkamai apmokyti savanoriaujančius asmenis (Kurapkaitienė, Kėžaitė-Jakniūnienė, 2011).

Lietuvoje organizacijos vis dar nepakankamai informuotos apie savanoriškos veiklos specifiką, galimybes priimti savanorius ir su jais dirbti, todėl jos uždaro potencialiems savanoriams duris. Tačiau svarbu nepamiršti, kad ir organizacija rizikuoja, priimdama individualius interesus, ypač, kai nežino, ką priima. Skatinant savanorišką veiklą, reikia atsižvelgti į tai, kad kartais reikia labai gerai išmanyti metodiką ir tikslinę grupę. Taip pat svarbą

gali įgyti amžius ar kiti panašūs veiksniai (Švietimo mainų paramos fondas, 2012). Fondo „The Tiltas Trust“ (2011) teigimu, kokybiškai savanoriškai veiklai užtikrinti būtina kokybiška pagalba. Savanorystė teikia didžiausią naudą tada, kada savanoriams padeda tinkamai parengti bei reikiamų išteklių turintys organizatoriai ir vadovai, kurie patys gali būti savanoriai (bet nebūtinai). Esant kokybiškai pagalbai, didesnė tikimybė, kad savanoriai šios veiklos imsis ir ateityje. Juškaitė (2007) akcentuoja, kad asmenims, kurie nori savanoriauti trūksta informacijos apie savanoriškos veiklos galimybes, trūksta asmenų turinčių lyderių savybių, kurie galėtų įtraukti asmenis į savanorišką veiklą.

Tamutienės ir Šimkaus (2012) tyrimuose, nagrinėjamos nevyriausybinų organizacijų patirtys, kuriose pateikiamas savanoriškos veiklos motyvų suvokimas. Tyrimai rodo, kad NVO veikla ir jos kryptis yra motyvuojantis aspektas. Įstaigai/organizacijai reikia ne tik vykdyti tam tikras savanoriškas veiklas, bet ir svarbu, kad įstaiga turėtų atitinkamą reputaciją. Šimkus (2015) savo darbuose akcentuoja, kad įstaiga turi turėti visuomenės gyventojų pasitikėjimą, būti išskirtinė ir nepriekaištingos reputacijos. Juškaitė (2007) aktualizuoja gebėjimų trūkumą žmogiškųjų išteklių valdymo procesuose. Kurapkaitienė (2013) išskiria ir analizuoja keturias savanorių motyvų grupes, kurios gali motyvuoti savanorius įsitraukti į savanorišką veiklą (socialiniai, edukaciniai, dvasiniai, psichologiniai motyvai). Kurapkaitienė (2013), Jonutyte (2007) analizuoja savanorių koordinavimo ypatumus (savanorių įtraukimą, motyvavimo aspektus). Jonutyte (2007) pabrėžia, kad nėra sukurta išsami darbo su savanoriaujančiais asmenimis sistema ir didžioji dalis organizacijų neturi savanorių skatinimo ir motyvavimo tradicijų.

Asmenų dalyvavimas savanoriškoje veikloje domina ir užsienio mokslininkus, kurie savo moksliniuose darbuose analizuoja įvairius su savanorystės koordinavimu susijusius aspektus. Hager, Brudney (2008) tyrė įstaigų pastangas įtraukti savanorius į savanorišką veiklą. Tyrimas parodė, kad savanoriai įstaigoms suteikia naudą, tačiau įstaiga neturi pasyviai laukti, kol savanoriai prisijungs prie jų įstaigos, jei siekis yra savanoriškos veiklos augimas. Svarbus yra savanorių verbavimas ir jų išlaikymas. Mathou (2010), Safrit, Merril (2006), pabrėžia, kad savanorių trūkumas yra dėl to, kad organizacijos turi savanorių valdymo sunkumų. Sunkumai yra susiję su savanorių valdymo strategijos kūrimu, savanorių apmokymu, naujai į organizaciją atėjusių savanorių adaptacijos procesu.

Mokslinių šaltinių analizė leidžia daryti prielaidą, kad savanoriška veikla ne visose šalyse yra vienodai paplitusi. Asmenys, kurie įsitraukia į šią veiklą, ne visada pasilieka šiame procese. Mažai dėmesio skiriama pačiam savanorių veiklos koordinavimo procesui. Siekiant savanoriškos veiklos tęstinumo svarbu išsiaiškinti, kaip savanorių koordinavimas vyksta socialinių paslaugų organizacijose. **Tyrimo probleminiai klausimai:** Kaip savanoriai

koordinuojami socialiam darbe su asmenimis, turinčiais negalią? Kaip koordinavimo procesų etapai konceptualizuojami iš darbuotojų ir savanorių perspektyvos? Koks galėtų būti socialinio darbo su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo modelis?

Tyrimo objektas: savanorių koordinavimas socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią.

Tyrimo tikslas: sukurti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo modelį, pagrįstą teorinio ir empirinio tyrimo rezultatais.

Tyrimo uždaviniai:

1. Teorinės analizės pagrindu konceptualizuoti savanorystės reiškinių, atskleidžiant savanoriškos veiklos ypatumus, formas ir rūšis, savanorystės socialinio darbo su asmenimis, turinčiais negalią, reikšmingumą.
2. Taikant teorinę analizę apibrėžti, socialinio darbuotojo funkcijas socialinio darbo savanorių koordinavimo procese, savanorių koordinavimo proceso etapus Lietuvoje ir Ukrainoje.
3. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, įtraukimo į savanorišką veiklą koordinavimo proceso etapą.
4. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią motyvavimo pasilikti savanoriškoje veikloje koordinavimo proceso etapą.
5. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti savanorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, veiklos užbaigimo koordinavimo proceso etapą.

Tyrimo metodologija ir metodai. Tyrimas grindžiamas socialinio konstruktyvizmo teorija, teigiančia, jog visa tikrovė yra socialiai konstruojama objektyviosios ir subjektyviosios individų patirties (Berger, Luckmann, 1999). Konstruktyvizmo pagrindinis dėmesys yra sutelkiamas į socialinius procesus, suteikiančius mokslo ir kitokių žinių (Gergen, 1985). Tyrime analizuojami socialinio darbo savanorių koordinavimo su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo procesų etapai, pateikiami ne tik iš specialistų perspektyvos, bet ir iš pačių savanorių perspektyvos.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, tyrimo objekto dalinė operacionalizacija, tyrimo duomenims gauti taikoma pusiau struktūruotas interviu, tyrimo duomenims apdoroti – kokybinė turinio analizė.

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo 15 informantų (9 socialiniai darbuotojai, 5 savanoriai). Informantai atrinkti tikslinės atrankos būdu. Atrinkti socialinio darbo specialistai, kurie koordinuoja socialinio darbo savanorių veiklą su asmenimis, turinčiais negalią. Darbo

patirtis nuo 1 metų iki 10 metų. Atrinkti savanoriai, kurie savanoriauja/savanoriavo su asmenimis, turinčiais negalią ir turi ilgalaikės savanoriškos veiklos patirties.

1 skyrius. SAVANORIŲ KOORDINAVIMO SOCIALINIAME DARBE SU ASMENIMIS, TURINČIAIS, NEGALIĄ, TEORINIS KONCEPTUALIZAVIMAS

1.1. Savanoriškos veiklos reiškinio analizė

Savanoriška veikla, tai reiškinys, fenomenas, į kurį gali būti žiūrima skirtingai – globaliu, religijos, politiniu, socialiniu, ekonominiu, filosofiniu požiūriais (Jezukevičiūtė, 2010). Savanoriška veikla pasižymi tam tikrais ypatumais. Dažniausi aspektai, kurie yra pateikiami kuomet yra kalbama apie savanorišką veiklą, tai yra tai, kad ši veikla yra vykdoma laisvu apsisprendimu, ji yra neapmokama ir ši veikla teikia naudą ne tik individui, bendruomenei, žmonių grupėms, bet ir visai visuomenei. Savanoriškoje veikloje labai svarbūs ir patys savanoriai. Skirtingi autoriai savanorišką veiklą ir jos požymius apibrėžia labai panašiai ir savanoriška veikla dažnai apibrėžiama labai panašiomis apibrėžtimis (žr. 1 priedo 1 pav.).

Analizuojant savanoriškos veiklos ypatumus svarbios yra ir savanoriškos veiklos sritys. Savanoriškos veiklos sritys analizuoja Lietuvos (Jonutytė, 2007; Kurapkaitienė, 2013) ir užsienio (Segal ir kt., 2016) autoriai. Savanoriškos veiklos sričių yra daug ir jos yra įvairiausios. Savanoriai gali padėti senyvo amžiaus asmenims, galima savanoriauti ir vaikų socializacijos ugdymo centruose. Taip pat savanoriauti galima ir įvairiose aplinkos apsaugos akcijose, švietimo ir sąmoningumo programose ir t.t. (Nevyriausybinių organizacijų ir paramos centras, 2011).

Segal ir kt. (2016) teigimu, galima savanoriauti įvairiose vietose: teatrai, muziejai, bibliotekos, vietinės gyvūnų globos organizacijos, jaunimo organizacijos, mokyklos ir kt. Nuo savanoriškos veiklos vietos ir priklauso, kokia bus savanoriškos veiklos sritys. Savanoriškos veiklos sritys glaudžiai siejasi su savanoriškos veiklos formomis. Savanoriškos veiklos sritys ir formos gali keistis, atsižvelgiant į bendruomenėje iškilusias problemas (Jonutytė, 2007).

Savanoriška veikla skirstoma ne tik pagal savanoriškos veiklos sritys, bet ir pagal savanoriškos veiklos formas. Formos gali būti įvairios, priklausomai nuo, ar savanoriška veikla yra formali (įteisinta sutartimi); ar savanoriauja jaunuoliai ar senjorai; ar savanoriaujama tik kelis kartus ar ilgą laiką ir pan., (žr. 2 priedo 2 pav.).

Savanoriška veikla skirstoma ir pagal kitas savanoriškos veiklos formas. Merrill (2006) analizuoja ir pateikia savanoriškos veiklos formas pagal tikslą:

1. Savitarpio pagalba – šis tikslas paaiškina tai, kad individai padeda vieni kitiems siekdami išgyventi ir padaryti gyvenimą patogesniu;
2. Paslaugų teikimas – savanoriai naudoja savo laiką ir energiją teikdami paslaugas jau organizuotu būdu, pvz., tokia organizacija, kaip Raudonasis Kryžius. Organizacijos nariai visame pasaulyje savanorišku būdu padeda asmenims, kurie yra patyrę nelaimės. Taip pat padedama yra vaikams, paaugliams, jų tėvams, senyvo amžiaus asmenims, ligotiems ir asmenims turintiems negalią;

3. Visuomeninis aktyvumas – savanorių įsitraukimas į įvairių socialinių ir politinių organizacijų veiklą. Šios organizacijos savo veikla siekia pokyčių visuomenėje.

Apibendrinant galima teigti, kad savanoriška veikla yra veikla vykdoma laisvu asmens apsisprendimu ir yra finansiškai neatlygintina. Savanoriška veikla yra vykdoma žmogaus, bendruomenės, ar visuomenės naudai. Ši veikla gali būti naudinga laisvalaikio praleidimo galimybe ir pasižymi asmeninių galimybių plėtra. Savanoriška veikla užtikrina laisvas galimybes ir skatina solidarumą. Savanoriai užima labai svarbią vietą mūsų visuomenėje. Savanoriška veikla gali būti vykdoma įvairiose vietose ir srityse. Savanoriška veikla yra skirstoma į formas pagal statusą, trukmę, amžių, geografiją, patirtį, organizavimo formą ir tikslą.

1.2. Savanoriška veikla socialiniame darbe su asmenims turinčiais negalią

Socialinio darbo, kaip profesinės veiklos, kuri jungia asmeninius, socialinius ir specialiuosius gebėjimus, sėkmė priklauso ne tik nuo profesionalios veiklos, bet ir savanoriškos veiklos. Savanoriška veikla bus egzistuojanti tol, kol visuomenėje bus poreikis (Kupčikienė, Stasiūnaitienė, Palažijūtė, 2015). Socialinio darbo savanoriška veikla pasižymi vienu socialinių grupių pagalba kitoms socialinėms grupėms, taip vyksta įgyvendinant užsibrėžtus socialinius tikslus. Kuomet pagalba yra teikiama savanorišku pagrindu ji gali būti efektyvesnė ir lankstesnė (Lukamskienė, Budejienė, 2013). Socialinis darbas siejasi su savanoryste tuo aspektu, jog socialinis darbas atsirado iš savanoriškos, filantropinės, bendruomeninės veiklos ir noru padėti kitam žmogui. Kurapkaitienė ir Sadauskas (2013) pažymi, jog istoriniai aspektai atspindi tai, kad socialinis darbas kilo iš asmenų pagalbos artimajam, tai laikui bėgant peraugo į profesionalų socialinį darbą.

Savanoriška veikla teikia asmeniui ir tam tikrą profesinę naudą. Savanoriaujant socialinėje srityje su asmenimis, turinčiais negalią, galima ne tik įgyti pirminės patirties, bet ir ja pasinaudoti ugdant savo profesines žinias. Kanišauskaitė, Ražanauskaitė (2008) nurodo, kad pirminė patirtis įgyjama, kuomet mes esame veikimo procese ir suvokiame savo pojūčius. Antrinė patirtis, kitaip – netiesioginė patirtis, įgyjama per kitus žmones, kuomet vyksta bendravimas. Pirminę patirtį apibrėžia kaip praktinę patirtį, o antrinę kaip teorinę. Teorinės patirties labai retai įgyjama, neturint praktinės patirties. Antrinė patirtis yra tada, kai žmonės bendraudami perteikia vieni kitiems informaciją.

Kurapkaitienė (2013) taip pat išskiria savanorių vaidmenį pirminės, antrinės, tretinės prevencijos lygmeniu, teikiant socialinio darbo paslaugas, asmenims turintiems negalią (žr. 1 lentelę.).

Savatorių vaidmuo pirminės, antrinės, tretinės prevencijos lygmeniu (sudaryta autorės, remiantis Kurapkaitiene, 2013)

<i>Savatorių vaidmuo pirminės, antrinės, tretinės prevencijos lygmeniu</i>		
Pirminė prevencija	Antrinė prevencija	Tretinė prevencija
Pasižymi rūpesčiu žmogumi. Yra užkertamas kelias „gilesnėms“ problemoms atsirasti.	Pasižymi darbu jau su pastebėta, bet dar neįsisenėjusia problema, neapgyvendinant asmens stacionare, bet padedant individui arčiausiai jo gyvenimo vietos esančiuose dienos pagalbos centruose.	Stacionarizuotos paslaugos, kurių tikslas padaryti viską, kad asmuo nepatirtų atkryčio po stacionaro. Socialiniame darbe prie tretinio lygmens paslaugų galima priskirti neįgaliųjų globos centrus.
Suvokiama, kaip rūpestis sveikata – socialiniame darbe tai galėtų būti įvairūs bendruomeniniai renginiai ar iniciatyvos, savipagalbos grupės ir pan., tai, kas užkerta kelią sunkesnės ligoms ar problemoms atsirasti. Pirminės prevencijos galimybės kalbant apie asmenis turinčius negalią: įvairios savipagalbos grupės (neįgalius vaikus auginančių tėvų grupės); individualus asistavimas; užimtumo organizavimas (išvykų organizavimas, koncertai, kitokio pobūdžio renginiai); lėšų paieškos veiklos (maisto ar drabužių rinkimo bei dalijimo nepasiturintiems akcijos ir pan.).	Savatorių vaidmuo kitoks. Šiame lygmenyje klientai yra „sergantys“ ir reikalinga kompetentinga specialisto intervencija, siekiant padėti šiems klientams. Socialiniame darbe šiai prevencijai galima priskirti neįgaliųjų dienos centrus. Didesnis dėmesys skiriamas santykiui su klientu ir dirbama pagal planą. Taigi savoriai šiuo lygmeniu nebėra veiklų inicijuotajai, bet socialinio darbuotojo pagalbininkai.	Pasižymi dar mažesniu savatorių vaidmeniu. Klientai jau turi rimtų problemų, tad pasirinkus ne tokią pagalbą, asmeniui tai gali padaryti nepataisomos žalos. Savorio vaidmuo iš esmės skiriasi. Savoris šiame lygmenyje prisideda prie vilties teikimo ir liudijimo, kad bendruomenei anapus stacionarių įstaigų sienų reikalingas kiekvienas stacionare esantis klientas. Socialiniame darbe prie tretinio lygmens paslaugų galima priskirti neįgaliųjų internatus. Labai svarbus individualus santykio kūrimas (pvz., neįgaliųjų pasiėmimas iš stacionaro savaitgaliais, per atostogas ir šventes; palaikymas bendraujant laiškais ir pan.).

Savoriška veikla suteikia galimybę išmokti ir naujų socialinio darbo metodų. Savorystės metu galima išmokti dirbti įvairiais metodais: su žmogumi, su šeima, su grupe, o tai teikia daug patirties, kuri bus naudinga ateityje dirbant (Kurapkaitienė, Sadauskas, 2013). Lukamskienė ir Budejienė (2013) teigia, savoriška veikla yra saviugdosa forma, savoriaujant asmuo gali išmokti labai daug dalykų ir spręsti ne tik kitų, bet ir savo asmenines problemas. Tai gali būti siejama ir su socialiniu darbo studijomis, nes savoriaujantis studentas savorystės metu išmoks spręsti šias problemas, taip įgis daugiau pirminės patirties.

Kurapkaitienės, Sadausko (2013) teigimu, socialinis darbas ir savoriška veikla susijusi ir subsidarumo principu. Socialiniai darbuotojai taip pat turi skatinti savorišką veiklą. Tai daryti turi priimant į savo organizacijas savorius, tai turi būti daroma siekiant naudos ne tik organizacijai bet ir visai visuomenei. Socialiniai darbuotojai turi paskirti savoriui atsakomybę už parinktas socialines sritis. Tokiu būdu yra ugdoma savorių atsakomybė ir pilietiškumas. Savoriška veikla prisideda prie profesionalios pagalbos, taigi pagrindinė savoriaujančių asmenų funkcija yra bendravimas ir bendradarbiavimas su įvairiomis įstaigomis, kur dirba profesionalūs socialiniai darbuotojai, tarpininkaujant tarp kliento ir

institucijos, tarp asmens ir profesionalo, siekiant bendruomenės įgalinimo teikti veiksmingas paslaugas. Savanoris savo veiklą ribose, dirbant su bendruomenės nariais ir grupėmis, organizuoja, telkia, planuoja ir priima sprendimus, bei už juos atsako. Tokiu būdu savanoris įgyja vadybininko darbo kompetencijų (Urbikienė, 2010).

Autoriai Kruithof, Suurmond, Kal, Harting (2020) cit. Abbott, Mcconkey, 2006; Hall, Wilton, 2011; Stein, Santos (1998) pabrėžia, kad savanoriškas darbas su asmenimis, turinčiais negalią (intelektą, psichiką) lemia šių klientų socialinę įtrauktį mūsų visuomenėje. Čia socialinė įtrauktis apibrėžiama kaip sąveika tarp aktyvo visuomenėje ir tarpasmeninių santykių. Manoma, kad neįgaliųjų socialinė įtrauktis prisideda ir prie geresnės psichinės sveikatos ir gerovės (Berkman ir kt., 2014).

Apibendrinus galima teigti, jog savanoriška veikla sutinkama ir socialiniame darbe. Savanoriška veikla su asmenimis, turinčiais negalią, tiesiogiai siejasi ir su pačiu socialiniu darbu. Savanoriaujant įgyjama darbinės praktikos, įtvirtinamos žinios ir įgūdžiai, kurie gali padėti ir tolimesniame darbe. Savanoriška veikla su asmenimis, turinčiais negalią, prisideda prie socialinės įtraukties mūsų visuomenėje. Savanorių vaidmuo socialiniame darbe su asmenimis, turinčiais negalią, aktualizuojamas priminės, antrinės, tretinės prevencijos lygmeniu.

1.3. Socialinio darbuotojo funkcijos savanorių koordinavimo procese

Socialiniam darbui įtaką daro įvairūs pokyčiai, šie pokyčiai gali būti visuomeniniai, politiniai, ekonominiai, socialiniai. Dirgelienė, Kiaunytė (2015) pabrėžia, jog atsižvelgiant į šiuos pokyčius pagrindinis socialinio darbuotojo siekis yra suteikti pagalbą klientams, asmenims ar žmonių grupėms. Socialinio darbuotojo ir jo paties kompetencijų tikslas yra problemų sprendimas. Norint padėti klientams išspręsti kliento problemas, darbuotojas turi turėti ne tik tam tikrų praktinių ar teorinių žinių, bet labai svarbu, kad socialinis darbuotojas būtų kompetentingas vadybininkas ir socialinio darbo organizatorius.

DuBoiso, Miley, Omelia (2007) teigimu, socialiniai darbuotojai yra atsakingi už asmenų grupių veiklos efektyvumą ir jos užtikrinimą. Siekiant šio tikslo socialinis darbuotojas taiko įvairius gebėjimus. Darbuotojas turi sugebėti konceptualizuoti grupę ir ją inicijuoti, taip pat plėsti savitarpio pagalbos sistemą; sąveikauti tarp grupės ir kurti pačią aplinką; inicijuoti ir sudaryti naujus ryšius tarp kliento ir įvairių socialinių sistemų.

Organizuojant socialinį darbą išryškėja ir savanorių koordinavimo procesai. Pasak Žalimienės (2003), socialinio darbuotojo viena iš darbo užduočių yra į socialinių paslaugų teikimo procesą įtraukti ir savanorius. Šis darbas yra realizuojamas konkrečiomis užduotimis/veiklomis. Užduotys/veiklos koordinuojant savanorišką veiklą yra susijusios su: savanorių parinkimu ir įtraukimu į problemų sprendimo procesus, sprendimais, kokias užduotis

reikia paskirti savanoriams, savanorių pristatymu įstaigos klientams; užduočių ir veiklų savanoriams paskirstymu; savanorių atliekamų darbų priežiūra; savanorių apmokymu ir jų konsultavimu; savanorių bendradarbiavimo įgūdžių ugdymu; atsakomybės už savanoriaujančių asmenų prisiėmimu. Savanoriaujant su tam tikromis klientų grupėmis veiklai reikia turėti tam tikrų įgūdžių ir žinių, pvz., padedant asmeniui turinčiam negalią, tad dėl šio aspekto svarbu tinkamai apmokyti savanoriaujančius asmenis (Kurapkaitienė, Kėžaitė-Jakniūnienė, 2011).

Koordinuojant savanorišką veiklą socialinis darbuotojas yra įpareigotas prisiimti atsakomybę už įstaigoje vykdomas veiklas, už darbą su klientais, už savanorių darbo organizavimą. Saulaitis (2010); Spierts (2003) teigimu, socialinis darbuotojas turi pasirūpinti, kad būtų patenkinami klientų interesai ir savanoriai konstruktyviai būtų įtraukti į abejoms pusėms vertingas veiklas ir užsiėmimus. Socialinio darbuotojo tikslas yra sukurti patrauklų darbo vietos klimatą savanoriaujantiems asmenims, kad savanoriai jaustųsi gerai. Brueggemann (2002) akcentuoja, kad svarbu šiame koordinavimo procese, kad socialiniai darbuotojai turi į savanorius žiūrėti, kaip į savo partnerius, siekiančius įnešti socialinių pokyčių. Socialiniai darbuotojai dirbdami su savanoriais turi juos paremti ir skatinti juos užtikrinti socialinę gerovę mūsų visuomenėje.

Koordinuojant savanorių veiklas, socialinis darbuotojas turi suvokti, kad jei būtų pritraukiama daugiau žmonių savanoriškai veiklai, būtų pasiekiami geresni rezultatai, mažesnėmis sąnaudomis, kadangi savanoriškoje veikloje yra išnaudojamas savanoriaujančių asmenų potencialas, už kurį nėra mokama. Svarbu savanorius motyvuoti likti šioje veikloje. Savanorius būtų galima motyvuoti ne finansais, bet aiškiu tikslu bei savanoriams priimtinausia forma (Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centras, 2011).

Socialinis darbuotojas koordinuojant savanorių veiklą turi skatinti bendrą įstaigos naudą. Saulaitis (2010), Spierts (2003) išryškina, kad socialinio darbuotojo funkcija yra ir pagalba kitiems darbuotojams, tiems, kurie nedirba tiesiogiai su savanoriu. Socialinis darbuotojas turi siekti priimti savanorius, kad nauda būtų visai organizacijai. Nauda atsiranda tada, kai veiklos yra perskirstomos savanoriams. Taip dalį atsakomybės prisiima kiti asmenys – atliepiamas vienas iš socialinio darbo principų – subsidarumas. Socialinis darbuotojas koordinuodamas savanorišką veiklą yra ne tik paslaugos atlikėjas, bet ir paslaugos organizatorius.

Apibendrinant, galima teigti, kad socialinis darbuotojas taip pat glaudžiai siejasi su savanoriais. Socialinio darbuotojo viena iš darbo užduočių gali būti ir savanorių koordinavimo procesai. Socialinis darbuotojas turi sugebėti tinkamai organizuoti savanorių darbą. Socialiniai darbuotojai yra atsakingi už asmenų grupių veiklos efektyvumą ir jos užtikrinimą. Specialistai privalo tinkamai apmokyti savanorius. Bendras įstaigos gėris – viena iš užduočių.

1.4. Koordinavimo proceso etapai Lietuvoje

1.4.1. Savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą

Mokslinėje literatūroje yra išskiriami trys pagrindiniai savanorių koordinavimo proceso etapai. Vienas iš etapų yra savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą. Savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą apima tris savanorių koordinavimo aspektus: savanorių paiešką, rizikų įvertinimą priimant savanorius, savanorių atrankas.

Savanorių paieška. Savanorių paieška pasižymi tam tikromis ypatybėmis. McCurley, Lynch (2001), pabrėžia, jog savanorių paieškai organizacijoje reikia tinkamai „pasiruošti“. Priimant savanorį į organizaciją, reikia susidaryti savanoriškų darbų aprašymą, ir aptarti šiuo klausimus: pareigos, tikslas (ko bus siekiama), rezultatai (kuo konkretesni); rekomenduoja veikla (siekiant nukreipti savanorį teisinga linkme, suformuoti keletą veiklos užduočių, tačiau palikti laisvę ir pačiam pasiūlyti naujas idėjas; įvertinimas (kaip bus išsiaiškinti ar pasiekti rezultatai; kvalifikacija (kokie yra pageidautini savanorio įgūdžiai, gebėjimai ir nuostatos); darbo laikas (kiek reikės laiko paskirti užduotims); vieta (kur bus savanorio darbo vieta); savanorio palydėjimas (kurie darbuotojai bus atsakingi už savanorius, jų priežiūrą, mokymą ir pagalbą); vertė (kokia bus vertė savanoriui ir organizacijai. Kurapkaitienė (2013) pabrėžia, kad prieš priimant savanorius, labai svarbus yra pasirengimas įstaigos viduje, išsiaiškinimas, kokiems darbams savanoriai bus reikalingi, kokių tikimasi surasti, kiek darbo valandų bus siūloma savanoriauti ir pan. Šis darbas turi būti atliekamas su tais darbuotojais, kuriems savanoriai padės.

Įstaigoms labai svarbu suvokti dalyvaujančių asmenų įsitraukimo siekius, nes tai gali tiesiogiai prisidėti prie naudos ir kaštų pusiausvyros. Savanorių įsitraukimo vertė yra labai svarbus pažinimo būdas, nes tai yra atspirties taškas, kuriant įstaigos konkuravimo strategijas, kurios pagrindžiamos asmenų dalyvavimu veikloje. Savanorių kaip kuriančių individų dalyvavimą įvairiose veiklose galima suprasti kaip patį elgsenos konstrukta, kuris parodo kaip intensyviai individai reikia ar dalijasi su įstaiga savo apčiuopiamais ir neapčiuopiamais ištekliais (Yen ir kt., 2004; Chathoht ir kt., 2013). Callow (2004) teigia, jog, kad būtų efektyvus savanorių pritraukimas, organizacija privalo kokio segmento savanoriai tinkami veiklos vykdymui.

Kurapkaitienė (2013) akcentuoja savanorio laikysenos įstaigoje peržiūrą. Prie to prisideda patirties su paskutiniaisiais savanoriais peržiūrėjimas, nesėkmių ir sėkmių įsivardinimas, įsigilinimas ko dabar tikimasi iš savanoriaujančių. Kadangi savanoriams būtina yra įvardinti įstaigos taisykles, vertybes normas ir pan., tad iš pradžių turi būti vidinės organizacijos įsisąmoninimas ir pačių taisyklių ir normų savanoriams parengimas. Kiekvienoje įstaigoje būna ir suvoktų ir nesuvoktų taisyklių ir normų. Savanorių pakvietimo etape koordinatorius turi

apgalvoti, kur galima rasti tokių savanorių, kurių reikia ir atitinkamomis formomis pakvietimą organizuoti.

Savanorių verbavimas remiasi kandidatų verbavimu, kandidatų statuso palaikymu, įtaka veiklos pasirinkimui (Breugh, Starke, 2000). Savanorių verbavimas yra labai sudėtingas darbas, reikalaujantis labai daug kūrybiškumo, nes pritraukti savanorius yra gan sudėtinga (Nikartas, 2012). Informacijos skaida yra svarbi kviečiant savanorius, tai galima daryti įvairiais būdais – per masines informavimo priemones, per įvairius renginius ir akcijas, per draugus ir kitas institucijas ir kt. (Kurapkaitienė, 2013). Savanoriai šiai veiklai gali būti kviečiami platinant skrajutes, kabinant plakatus, skelbiant informaciją internete, platinant skelbimus laikraščiuose, teikiant informaciją televizijoje, per kitus asmenis. Viskas priklauso nuo pačios organizacijos misijos, tikslų, pobūdžio, savanorių skaičiaus poreikio ir pan. Informaciją apie savanorišką veiklą galima skleisti ir žmonių grupėms. Tai daryti galima darbo vietoje, bažnyčioje, per draugus ar pažįstamus ir pan.) (Nikartas, 2012). Svarbu suvokti ir aplinkybes, kokios priemonės yra veiksmingos, o kokios veiksmingos mažiau, pvz., savanorio amžius, pvz., jaunesni savanoriai dažniau naudojami internetu, vyresni naudojami televizija ar spauda (Wilson ir kt., 1996). Dažnai savanoriškai veiklai pritraukia kitų asmenų pavyzdžiai (Švietimo mainų paramos fondas, 2013), tačiau rečiau įsitraukimą įtakoja pvz., dalinamos skrajutės (Nikartas, 2012).

Informacijos sklaida turi būti užtikrinama, siekiant įtraukti savanorius. Švietimo mainų paramos fondas (2012) pabrėžia, kad tinkamas informavimas apie savanorišką veiklą, šios veiklos specifiką, jos galimybes ir privalumus yra vienas iš esminių veiksnių įsitraukti į šią veiklą. Informacija turi būti pateikiama ne tik tada kai asmuo ateina ir jos prašo, o ir tada kada jos tiesiogiai neprašo. Teikiant informaciją apie savanorišką veiklą didelę svarbą turi geroji patirtis ir patirties pasidalijimas, svarbu yra ne tai kas pasakoma, o kas tą informaciją pasako. Autoriteto kvietimas dažnai būna daug svarbesnis ir darantis didesnę įtaką.

Rizikų įvertinimas priimant savanorius. Savanorių koordinatorius gali susidurti su įvairiomis rizikomis priimant savanorius į organizaciją. Organizacija rizikuoja priimdama individualius interesantus savanorystei, ypač kai nežino, ką priima. Kita rizika gali būti tokia, kad būtina atsižvelgti į tai, kad kartais savanoriai turi labai gerai išmanyti metodiką ir tikslią grupę, galbūt tam tikrai savanoriškai veiklai reikia specialaus pasirengimo. Taipogi svarbą gali daryti ir savanorio amžius ar kiti panašūs veiksniai (Švietimo mainų ir paramos fondas, 2012). Pasak Pranulio ir kt. (2012), tam tikras segmentavimas padeda suskirstyti asmenis pagal tam tikrus požymius.

Motyvacija – viena iš rizikų, kuri kyla priimant savanorius. Svarbu išsiaiškinti ir paklausti kodėl savanoris atėjo savanoriauti, kodėl atėjo savanoriauti su šia klientų grupe, kas pasiūlė savanoriauti ir pan. Atrankų metu turi būti siekiama išsiaiškinti savanorio laiko išteklių

galimybes (ar žmogus pakankamai laiko gali skirti savanoriškai veiklai) (Kurapkaitienė, 2013). Mižutavičius (2014) pabrėžia, kad savanorių motyvacija veiklai yra pagrindinė sąlyga, kuri turi įtakos savanoriškos veiklos pasirinkimui. Savanorių atranka vykdoma lengviau, kaip yra išsiaiškinama kokia yra savanorio motyvacija.

Ne tik savanorio motyvacija gali trukdyti efektyviai savanoriškai veiklai. Pasak Kurapkaitienės (2013), atrankų būdu koordinuojantis asmuo turi išsiaiškinti asmens lankstumo / tolerancijos ypatumus. Reikia pasidomėti, kiek žmogus sugeba priimti kitokius žmones, koks savanorio požiūris į tam tikrus dalykus, neįprastą elgesį ir pan. Reikia siekti išvelgti asmens emocinį brandumą, kiek individas sugeba brandžiai reaguoti į kritines situacijas ir kaip individas jaustųsi susidūręs su agresyviu žmogumi. Gebėjimus bendrauti, gebėjimas palaikyti ryšius su kitais, gebėjimas naudoti tinkamą verbalinę ir neverbalinę kalbą turi būti patikrinama priimant savanorius. Aktualu gali būti ir net požiūris į religiją, savanoris neturėtų diskriminuoti tikinčiųjų, nes jei ir pats netiki.

Savanorių atrankos (anketavimas, pokalbiai kūrybinės užduotys). Kurapkaitienė (2013) pabrėžia, kad atrankos būdu pasitikrinama, ar organizacija tinka savanoriui ir ar savanoris tinka organizacijai. Sakalauskas (2012) akcentuoja, kad nėra vieno savanorių atrankų būdo, kuris būtų tinkamas visoms organizacijoms, kiekviena įstaiga atsižvelgdama į darbo specifiką, darbo būdus, savanorių motyvaciją ir pan., kuria savo atrankų kriterijus ir taiko skirtingus būdus – individualūs ir grupiniai pokalbiai, pokalbiai, anketavimas, interviu, kūrybinės užduotys ir kt.

Apibendrinus galima teigti, kad savanorių koordinavime išryškėja savanorių įtraukimo aspektas. Savanoriai yra ieškomi įvairiais būdais (informacijos sklaida, reklamos, draugai ir kt.). Priimant savanorius yra išvelgiamos įvairios rizikos – savanoris gali neturėti tam tikrų žinių, pasirengimo, savanoriui gali trūkti motyvacijos, ar jam gali trūkti laiko. Rizikos gali iškilti ir dėl savanorio brandumo ir dėl kitų priežasčių. Savanorių atrankos vyksta įvairiais būdais (pokalbiai, anketavimas, interviu ir kt.).

1.4.2. Savanorių motyvavimas pasilikti savanoriškoje veikloje

Mokslinėje literatūroje analizuojamas ir dar vienas savanorių koordinavimo etapas – savanorių „išlaikymas“. Šis etapas susideda iš savanorio supažindinimo, savanorių priežiūros, savanorių mokymo, savanorių įvertinimo.

Savanorio supažindinimas (su organizacijos funkcijomis, veikla ir su darbuotojais). Pirmasis savanorio išlaikymo koordinavimo proceso etapas yra pats savanorio supažindinimas su pačia organizacija. Pasak Kurapkaitienės (2013), savanorius priimant savanoriauti į organizaciją labai svarbus yra supažindinimas su organizacija. Pirmasis susipažinimas su savanoriais gali vykti/vyksta ir telefonu, el. paštu ar gyvai. Šiame etape labai svarbu yra perduoti tam tikrą informaciją tokią kaip taisyklės, normos, kultūros ypatybės. Labai svarbu, kad supažindinimas

prasidėtų nuo oficialių susitarimų organizacijoje, dažniausiai tai būna tam tikri saugumo reikalavimai, elgesio ypatumai su klientais ir elgesio normomis, higienos reikalavimai ir pan. Visos informacijos apie organizacijos kultūrą iki galo žodžiais pateikti neįmanoma, nes dalis elgesio ir vyraujančių normų savaime vykstančios, tad savanoris su šiais aspektais susipažins jau savanoriaudamas. Wilson ir kt., (1996) išskiria pagrindinius supažindinimo su pačia organizacija tikslus. Naujai priimtas savanoris turi suvokti, kas iš jo bus tikimasi tolimesnėje veikloje, tad turi būti išaiškintos organizacijos taisyklės. Tai turi būti daroma siekiant, kad naujas savanoris kuo greičiau prisidėtų prie įstaigos veiklų.

Adaptavimosi įstaigoje aspektai yra socializacija ir techninė pažintis. Adaptavimas gali būti formalizuotas ir neformaluotas. Formalizuotas yra apibrėžiamas įvairiose dokumentuose ir dokumentai yra pateikiami naujam darbuotojui. Neformaluotas adaptavimas yra jau savaiminis procesas ir jį lemia pačio naujo darbuotojo asmeninės savybės. Kalbant apie techninę pažintį, darbuotojas yra supažindinimas su jam paskirto darbo sąlygomis, pačia darbo vieta ir funkcijomis, kurios bus atliekamos. Kolektyvo vertybės, normos ir yra priimamos socializacijos metu (Šimkus, 2013).

Savanorį supažindinant su organizacija, koordinuojantis asmuo turi aiškiai nurodyti į kokį asmenį savanoris galės kreiptis ir kokiais klausimais. Labai svarbu, jog savanoriui būtų suteikta informacija ir apie darbuotojų darbo valandas. Geriausias supažindinimo būdas vyksta, kai atsakingi asmenys turi bendrą susitikimą su savanoriais, kai vyksta bendras pristatymas ir aptarimas. Tai gali vykti ir pirmojo susitikimo metu, dar prieš pradėdant savanoriui savanoriauti. Supažindinimas su pačia organizacijos kultūra turi vykti taip, kaip vyksta ir naujo darbuotojo „įvesdinimas“ į įstaigą (Kurapkaitienė, 2013). Organizacijoje savanoris gali sutikti ne tik tuos kuriems reikia pagalbos, bet ir kitus bendraminčius, kurie gali tapti draugais. Organizacijoje savanoris gaus galimybę pasimokyti iš kitų patirties, jog neformalus savanorių įtraukimo į organizaciją būdai gali būti, kad ir paprastas vakarėlis (šventė su kitais savanoriais), savanorio paprašymas prisistatyti ką nors apie save (pvz., pristatomi turimi talentai) klientams ir kitiems savanoriams (Kurapkaitienė, Kėžaitė-Jakniūnienė, 2011). Kurapkaitienės (2013) teigimu, yra daugybė formų ir būdų, kaip savanorį supažindinti su darbuotojais. Turi būti atkreiptas dėmesys į tai, kad būdai gali būti formalūs ir neformalūs ir abu būdai yra vienodai reikalingi. Formalūs – savanorių ir jo numatomos veiklos pristatymas įstaigos darbuotojų susitikime, savanorių „apvedžiojimas“ po įstaigą, supažindinimas su susijusiais darbuotojais, dirbančiais savanoriškos veiklos erdvėje, savanorių kvietimas dalyvauti bendruose organizacijos renginiuose (Kalėdos ir pan.), savanorių kvietimas dalyvauti organizacijos seminare, ar apmokymuose su savanoriu grupe. Supažindinimas su organizacijos klientais dažniausiai numatoma jau su savanoriškos veiklos pradžia. Rekomenduojama tam skirti papildomo laiko, kad klientai galėtų pasikalbėti su

savaniais, susipažinti asmeniškai ir užmegzti pirmąjį kontaktą. Jei savanoris savo santykį su organizacijos klientais pradeda tik per veiklą, gali kilti didelė įtampa, tada trūksta paprasto pasikalbėjimo ir pasidalijimo mintimis.

Savanorio priežiūra savanoriaujant (savanorių ir įstaigos darbuotojų santykių priežiūra, veiklų organizavimas, priemonių ir erdvių užtikrinimas, kita pagalba savanoriui). Savanorių priežiūra koordinavimo procese pasižymi tam tikromis ypatybėmis, kuri apima savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūrą, veiklų organizavimą, priemonių ir erdvių užtikrinimą, kitą pagalbą teikiamą savanoriui.

Įstaigoje savanorius koordinuojantis asmuo turi apgalvoti, kaip padės savanoriui suprasti santykius įstaigoje ir atrasti palaikančių santykių sistemą įstaigoje. Dirbant įstaigoje santykių srityje ypač svarbu yra, kad santykiai būtų reflektuojami, t. y. kad būtų įvardijama, kokie santykiai yra, reikia aptarti jausmus. Santykiams su klientais aptarti ir santykių laikysenai klientų atžvilgiu formuoti gali būti rengiami savanorių susirinkimai. Jų metu savanoriaujantys asmenys gali pasidalinti savo išgyvenimais ir jausmais, gali aptarti ir pasitikrinti, kaip reikia elgtis vienoje ar kitoje situacijoje. Tokių susitikimų metu gali vykti ir mokymai savanoriams, kuriose būtų aptariama, kaip elgtis ir kokių principų reikia laikytis bendrose veiklose su klientais. Savanorių susitikimuose dalyvaujant įstaigos darbuotojams gali būti aptariamose ir tam tikros sudėtingos situacijos tarp savanorių ir klientų, tokių susitikimų tikslas – ne skleisti informaciją apie nutikimus, bet mokytis kaip tokiose situacijose galima ir reikia elgtis su klientais (Kurapkaitienė, 2013).

Savanoriškos veiklos koordinavime yra svarbus ir savanorio tapsmas jos pilnaverčiu nariu. Pasak Fader (2010), siekiant šio tikslo, turi būti siekiama stiprinti savanorių ir organizacijos darbuotojų ryšius. Tai gali būti laisvalaikio (rekreacinis) laikas leidžiamas kartu. Taip sumažinamas yra įtampos jausmas ir gerinama pati darbo aplinka gali būti filmų žiūrėjimas, stalo žaidimai, teminiai pokalbiai ar tiesiog dalijimasis asmenine patirtimi, kuri gali paskatinti gilesnį vienas kito pažinimą. Savanorių santykiams gali būti naudingos išvykos, šventės, teminiai ir laisvi susirinkimai, seminarai, apmokymai ir pan. Savanorišką veiklą skatinantys specialistai turi žinoti, kad pradėti savanorišką veiklą su grupe (grupėje) yra drąsiau, smagiau ir kūrybiškiau, kitu atveju individualiai gali būti baugiau ir įsitraukimo procesas gali užtrukti. Dirbant su savanoriška veikla besidominčiais jaunuoliais, svarbu yra atsižvelgti į tai, kad reikalingas yra laikas, kol patirtis „susiguli“ ir jau žmogus „susivokia“ ir kol savanoris jau gali įvardinti pokyčius, naudą ir patyrimus. Bendradarbiavimas yra labai svarbus, kada kalbama apie savanorystės skatinimą, tik bendradarbiaujant galima sukurti galimybių ir ryšių tinklus (Švietimo mainų ir paramos fondas, 2012).

Yra kelios galimybės su savanoriu planuoti darbus. Tai gali būti reguliarūs susitikimai su savanoriu (kasdieniai, kas savaitę, ar kas mėnesį). Jų metu aptariami nuveikti darbai ir planuojami kiti. Taipogi koordinuojantis asmuo prabėgus kuriam laikui gali savanoriui pačiam suteikti galimybę susiplanuoti numatomus darbus ir kartu aptarti šių planų įgyvendinimą, reikalingą pagalbą. Ši sritis yra itin svarbi organizacijai prieš pradėdant priimti savanorius, pirmuose susitikimuose su savanoriais, derinant įstaigos poreikius su pačio savanorio lūkesčiais bei galimybėmis, galiausiai ir jau visame veiklos procese. Planuojant savanorišką veiklą svarbūs yra darbo su savanoriais planai. Planuojamos užduotys turi atitikti ir savanorio individualias galimybes, jo norus, o norint visą tai išsiaiškinti tam padeda darbo planavimas. Savanoris neturėtų būti visiškai atsakingas už visus darbus ir jis negali dirbti vien tik techninio tipo darbų. Savanoriams neturėtų būti paskiriamos ir tokios užduotys, kurias įprastai atlieka jau pats organizacijos personalas. Darbo planai yra kuriami darbuotojams ir savanoriui palengvinti darbus ir suteikti daugiau aiškumo, todėl ir patartina kartu planuoti darbus ir tuos darbus aptari. Koordinatorius turi suvokti, kad reikia paskatinti savanorius planuoti ir numatyti darbus patiems, nes gali gimi gerų idėjų. Savanoriams yra suteikiama daugiau atsakomybės už atliekamą veiklą. Svarbu ir tai, kad darbo planai neturi tapti nei koordinatoriaus, nei savanorių „stabdžiais“. Kartu sprendžiant jie gali būti keičiami, arba net jų atsisakoma, jei taip yra geriau (Kurapkaitienė, 2013). Savanorių veiklą planavime labai svarbus yra ir darbo krūvio paskirstymas. Svarbu veiklas paskirstyti taip, kad savanoris jaustųsi gerai ir nereikėtų skubėti (Cuskelly ir kt., 2006).

Savanorių koordinavimo procesuose labai svarbu, kad savanoriai būtų aprūpinami tam tikromis darbo priemonėmis ir erdvėmis, kurios užtikrintų savanorių sklandų darbą. Dessler (2001) nurodo, kad svarbus yra ir darbuotojų saugumo užtikrinimas. Darbuotojų sauga ir sveikata yra viena iš svarbiausių veiklų personalo darbo organizavime. Turi būti užtikrinama fizinė sauga ir emocinė sauga darbuotojo sauga organizacijoje. Kurapkaitienės (2013) teigimu, koordinatorius turi pasirūpinti būtinomis priemonėmis, taip pat turi būti išsiaiškinamos savanorių idėjos ir patikrinimo galimybės šioms idėjoms įgyvendinti. Į priemones įeina ir savanoriams skirtos fizinės erdvės (saugiai pasidėti asmeninius daiktus arba erdvė bendrauti su klientais ir kitais savanoriais, vieta prie kompiuterio, jei darbui jis reikalingas). Koordinatorius turi užtikrinti ir tam tikras reikalingas priemones veikloms – nuo pirštinių iki multimedijos, nuo dažų spalvinimui ir jau statybinių medžiagų ir pan., atsižvelgiant į tai, kokiai savanoriškai veiklai savanoriai kviečiami. Pasitaiko, kad savanoriai nori gauti daugiau priemonių, arba geresnių priemonių, nei koordinatorius jiems parūpina. Tokiu atveju yra atsižvelgiama į įstaigos galimybes, o jei savanoris vis vien nori gauti tokių priemonių, gali paieškoti kitų išteklių, kaip gauti tokių papildomų priemonių. Autorės nuomone, jei įstaiga gali suteikti daugiau priemonių tai yra puiku, bet jeigu gali ne tiek daug, tai irgi yra pakankamos priemonės savanoriškai veiklai

atlikti ir tai neturėtų tapti neveiklumo priežastimi savanoriams. Bet kokių atveju koordinatorius gali siekti skatinti ir pačių savanorių kūrybiškumą ir jų iniciatyvumą, tai gali daryti nepateikiant visko „ant lėkštutės“, skatinant ir pačius savanorius savarankiškai ieškoti sprendimo būdų.

Savanorių mokymas (suorganizuoti mokymai, seminarai). Savanorių mokymas yra labai svarbus procesas savanoriškos veiklos koordinavime. Turi būti atkreipiamas dėmesys į nuolat besikeičiančią aplinką ir nuolatinį technologijų tobulėjimą. Labai svarbu yra apmokymas ir kompetencijų didinimas, tai gali būti daroma per įvairius mokymus ir savanoriškoje veikloje (Nica ir kt., 2011). Asmenys, kurie savanoriauja gali teikti įvairias paslaugas tam tikrai tikslinei grupei ir tai įpareigoja įstaigą prisiimti atsakomybę už savanorių darbo kokybę (Nikartas, 2012). Įstaiga ne tik privalo pasirūpinti savanorių parinkimu, bet ir privalo tinkamai juos paruošti šiai veiklai (Johnson, 2001). Butkevičienė, Vaidelytė (2013) pritaria, kad savanoris teiktų naudą organizacijai, organizacija turi suteikti savanoriui reikiamų žinių, kurios bus reikalingos veikloje. Rodie, Kleine (2000) teigimu kadangi savanoriška veikla yra susijusi su atliekamais veiksmais, teikiamais ištekliais, tai ir laukiamas rezultatas priklauso nuo asmens pareigų, veiksmų, pastangų. Chathoth ir kt. (2013) nurodo, kad savanoris atliekant paskirtas užduotis gali susidurti su įgūdžių ar žinių trūkumu. Savanoris gali būti menkai susipažinęs ir su pačia organizacijos aplinka ir jos egzistuojančiais procesais.

Siekiant užtikrinti savanoriškos veiklos naudą, savanoriai turi būti tinkamai paruošiami. Turi būti rengiamos įvairios tobulinimosi programos, savanorių rengimo atrankos ir kursai, šie darbo metodai padėtų praplėsti tinkamų savanorių atrinkimą ir tai padėtų pasiekti geresnių rezultatų (Medišauskaitė, 2012). Kurapkaitienė (2013) pabrėžia, jog kalbant apie savanorio koordinavimą mokymo srityje gali būti iškeliami keli klausimai pvz., kokių tikslu savanoriai kviečiami mokytis ir koks mokymasis galimas organizacijoje, galima įvardinti dvi sritis: 1. Mokymasis savanoriškoje veikloje yra organizuojamas todėl, kad užduotys būtų atliktos kokybiškai ir, kad būtų nuodugniai susipažinta su savanoriškos veiklos tema ir būtų pateisinti įstaigos lūkesčiai. Šioje srityje rengiami mokymai, kurie orientuoti į tai, kaip gerai atlikti užduotis, kaip tinkamai bendrauti su žmonėmis, kaip ugdomi reikalingi įgūdžiai savanoriškoje veikloje. Taip gaunamas dvigubas laimėjimas, nes savanoris įgyja naujų žinių, patirties, gebėjimų ir pan. Taip pat organizacija gauna kokybiškesnes paslaugas bei pagalbą iš savanorio; 2. Mokymasis yra organizuojamas tam, kad asmuo, kuris savanoriauja sugebėtų įvykdyti paskiriamas užduotis, bet greta šito punkto, kad savanoriaujantis individas augtų kaip asmenybė ir jam savanoriška veikla būtų kaip būdas pasiekti kokybišką ir visavertį gyvenimą. Abi šios sritys gali būti įgyvendinamos naudojant panašius metodus ir kuriant panašią aplinką, tačiau jos skiriasi savo tikslu. Nuo to priklauso koks yra įstaigos požiūris į savanorį ir savanorio atliekamą

veiklą. Taip pat nuo to priklauso ir darbuotojų santykiai su savanoriais (palaikantis, ar daugiau reikalaujantis).

Payne (1993) nurodo, kad Europoje pagal jau susiformavusią savanorių parengimo strategiją savanoriai ruošiami dvejomis kryptimis. Viena iš krypčių yra kai savanoriai „specialiai“ nerengiami savanoriškai veiklai ir visas žinias ar įgūdžius savanoriai įgyja jau savanoriaujant. Kita kryptis, kai savanoriai jau su tam tikru tikslu („specialiai“) ruošiami šiai veiklai. Jiems yra organizuojami kursai, seminarai, vyksta jų nuolatinis konsultavimas.

Įstaigoje, kurioje yra vykdomas nuolatinis mokymasis, skatinamas lyderių tobulėjimas. Savanoriai, kuriems rengiami mokymai įgauta naujų žinių ir naujų įgūdžių, taip pat išauga tikimybė ateityje savanoriams būti lyderiu ir įstaigoje užimti lyderio vietą. Tai yra labai svarbu šiuolaikinei organizacijai. Kada savanoriai yra apmokyti tinkamai, jiems būna lengviau vykdyti ir paskirtas užduotis, tai yra vienas iš pasitenkinimo darbu skatinančių veiksnių (Hailey, James, 2002). Kalbant apie lyderystės ugdymą Gellis (2001) nurodo ir pačią lyderystės svarbą darbuotojų pasitenkinimo didinimui ir socialinio darbo kontekste. Autorius aiškina, kad organizacijos savanorių mokymas ir ugdymas gali turėti įtakos požiūriui ir į save kaip organizaciją – lyderį. Dėmesys mokant ir ugdant savanorius turi būti kreipiamas į pasidalijimą patirtimi, tam tikrų klausimų ir problemų sprendimu, kurie yra susiję su savanoriška veikla. Taipogi turi būti aptarimai darbo metodai ir ugdomi reikalingi gebėjimai savanoriškai veiklai (Spierts, 2003).

Analizuojant savanorių mokymo aspektus, Jucevičienė, Simonaitienė (2009) nurodo, kad siekiant įgalinti savanoriaujančią asmenį mokytis, pasirenkami metodai turi atitikti ir pačio savanorio poreikius ir jo galimybes. Reikalinga naudoti tokius metodus, kurie skatina savanorių savarankiškumą, kritinį savanorių mąstymą ir pan., nes yra žinoma, kad vieno geriausio ir tinkamiausio metodo nėra, viskas priklauso nuo tam tikrų situacijų. Autorių nuomone, efektyviausi ir tinkamiausi metodai mokymuisi yra tokie, kurie skatina aktyvumą, tai gali būti diskusijos, medžiagos aptarimas su kitais, praktiniai pratimai ir kitų asmenų mokymas. Gali būti taikomos paskaitos (pradinių ir naujausių žinių perteikimas); mokymasis iš patirties (įvairios demonstracijos, atvejų studijos ir pan.), mokymasis veikloje, sprendžiant netipinius uždavinius; supratimo ugdymo metodai (tai įvairūs seminarai, diskusijos, proto šturmai, debatai ir pan.); įvairūs vaidmenų žaidimai; refleksijos dienoraščiai ir pan. Kurapkaitienės (2013) teigimu seminarai savanoriams gali būti apmokamojo, grupinio darbo, neformaliojo ugdymo įgyvendinimo priemonė. Visais atvejais jie palaikantys ir paskatinantys. Kuomet seminaruose savanoriams yra sukuriama erdvė ilgesniam laikui savanorių grupės nariams pabūti kartu, išgyventi kartu tam tikrus mokomuosius dalykus ir jei darbas yra grupinis, tada savanoriška veikla tampa ne tik koordinatoriaus organizuojama, bet ir pačių savanorių perimama.

Savanorių įvertinimas (savanorių poreikių tenkinimas, atliktų veiklų vertinimas, savanorių motyvavimas). Savanorių įvertinimas taip pat yra labai svarbus aspektas savanoriškos veiklos koordinavime. Savanorių įvertinimas pasižymi savanorių poreikių tenkinimo, atliktų veiklų įvertinimo ir savanorių motyvavimo aspektais.

Savanorių poreikių tenkinimo svarbą savanorių koordinavimo procese akcentuoja ir Kurapkaitienė (2013). Autorė nurodo, kad būtina yra derinti organizacijos, klientų, ir savanorių asmeninius tikslus, motyvus, lūkesčius. Savanoriška veikla nebus veiksminga, jei savanorių poreikiai nebus patenkinti. Neformalus laikas su savanoriais yra labai svarbus aspektas savanorių „palaikymo“ aspektu. Jo metu laikas išgyventas kartu su savanoriu padeda savanoriškos veiklos kokybės augimui. Neformalus laikas gali būti praleidžiamas įvairiai, tai gali būti ir paprastas pasisėdėjimas, arba netgi bendruomeniniai šokiai, rankų piešimas ant didelio popieriaus lapo. Kalbant apie savanorių poreikius autorė nurodo, kad planuojant savanorišką darbą gali kilti įtampa, kai savanorius koordinuojantis asmuo turi priimti sprendimus, tačiau šie sprendimai turi būti priimami ir atsižvelgiant į savanorių poreikius ir organizacijos poreikius. Pasitaiko situacijų, kad pvz., savanoris su koordinatoriumi sutaria, kad atvyks į vietą 8 val. ryte, o kažkuriuo momentu savanoriui tai padaryti darosi jau per anksti. Jeigu organizacijai savanorio pagalba labai reikalinga šiuo metu, svarbu išaiškinti savanoriui jo buvimo svarbą tokiu laiku. Jeigu savanoris galiausiai atsisako tokiu laiku savanoriauti, tada reikia atsižvelgti į savanorio pasirinkimą.

Analizuojant kitą koordinavimo etapą, atliktų veiklų įvertinimą, autoriai Si, Li (2012) nurodo, kad įsipareigojimai įstaigai yra didesni, kai darbuotojui yra suteikiamas tinkamas įvertinimas. Jawahar (2006) pabrėžia, kad savanoriui įsitraukus į įstaigos veiklą labai svarbus yra ir įvertinimas ir pats grįžtamasis ryšis. Berman (2006) akcentuoja, kad savanoriai įstaigoje gali būti įvertinami dvejopai – formaliai ir neformaliai. Neformalusis savanorio įvertinimas vyksta nuolat, pagrindas yra kasdieninėje veikloje pasiektas rezultatas. Veikloje, kuri vykdoma kasdien galima labai greitai pastebėti pokyčius savanoriškos veiklos kokybėje ir pastebėjus pokyčių priežastis, keisti situaciją. Formalusis vertinimas gali būti vykdomas įstaigos nuožiūra, pvz., kas ketvirtį, pusmetį ar metus. Wilson, Pimm (1996) teigimu, savanorių įvertinimai turi būti vykdomi stebėjimo iš išorės būdu ir užduodant savanoriui netiesioginius klausimus. Klausimai, kurie padėtų įvertinti savanorio veiklai gali būti susiję su užduočių žinojimu ir jų supratimu, savanorio nuovokumu ir pasiruošimu jį lavinti, savanorių gebėjimais bendrauti, savanorio patikimumu įvykdant įsipareigojimus, atliktų veiklų apimtimis, pasiektų rezultatų kokybe ir veiklos nuoseklumu.

Koordinatoriaus funkcijos dirbant su savanoriais gali būti išskiriamos į veiklos struktūravimą, pasiūlymų teikimą savanoriams apie atliekamas užduotis, priežiūrą, vertinimą,

pagalbą, savanorių telkimą į komandas ir paramos teikimą savanoriams. Viena iš svarbiausių koordinatoriaus funkcijų yra savanorių motyvavimas (Kurapkaitienė, 2013). Gellatly ir kt., (2009) akcentuoja, kad didesnius įsipareigojimus įstaigai skatina darbo kokybės pagerinimas, skatinimas darbuotojui būti savarankiškesniam, labai svarbus įvertinimas ir garantijų suteikimas.

Savanorių motyvavimas veiklai taip pat labai svarbus procesas, simbolinės dovanos, vieša padėka, organizacijos atributika, šventinis atsisveikinimo vakaras yra pagalba kaip savanoriui parodyti dėkingumą. Prasmingiausiu atsisveikinimu laikomas tada, kaip savanoris ir darbuotojai gali aptarti ir jau įvertinti savanorišką darbą bei patį indėlį į organizaciją, vertinama ir jau pačio savanorio kaita savanoriškos veiklos metu, vertinama pati organizacija savanorio požiūriu, vertinami santykiai ir atmosfera. Savanoriškos veiklos įvertinimui gali būti naudojami įvairiausi metodai ir būdai. Tai gali būti nuo kūrybinių iki jau užfiksuotų raštu. Labai svarbu, kad ta įvertinimo forma būtų priimtina visoms šalims (ir organizacijai ir savanoriui) (Kurapkaitienė, 2013). Grube, Piliavin (2000) nurodo, kad pagrindiniai aspektai, kurie padeda išvengti savanorių pasitraukimo iš šios veiklos yra galimybė savanoriui pasijausti reikalingu organizacijoje ir svarbu įvertinti savanorio veiklas. Nikartas (2012) išskiria ir pateikia galimas savanorių apdovanojimų formas: savanorių dienos paminėjimas; organizacijos ženklelio ir atmintinės įteikimas; išskirtinė savanorių apranga – marškinėliai, kepurės, skarelės, kita atributika; viešas savanorio padarytų darbų paminėjimas; kvietimas į neoficialius organizacijos pobūvius; pasveikinimai įvairiomis progomis; rūpinimasis savanorių gebėjimų ugdymu; įvairios išvykos ir kelionės. Savanorių skatinimas šioje veikloje ir įvertinimas labai svarbūs. Parenkant apdovanojamo būdus koordinatorius turi atsižvelgti į darbo specifikaciją, savanorio poreikius. Paskata savanoriui jau gali būti maloni aplinka, pokalbiams su juo skirtas laikas. Kvietimas į susitikimus irgi yra paskata (Nikartas, 2012).

Atsisveikinimas su savanoriu ne mažiau svarbu nei pats pasisveikinimas. Svarbu yra garbingas išėjimas. Padėkos išraiška gali būti ir padėka savanoriui (pažymėjimas) (Kurapkaitienė, 2013).

Apibendrinus galima teigti, jog savanorių motyvavimas likti šioje veikloje išryškėja savanorių koordinavimo procesuose. Koordinatorius supažindina savanorį su organizacija, prižiūri savanorį (darbuotojų santykių priežiūra), koordinuoja veiklas, užtikrina priemones ir erdves, suteikia kitą pagalbą ir tenkina savanorių poreikius. Savanoriai yra apmokomi įvairių dalykų, vyksta seminarai, mokymai. Vyksta atliktos veiklos įvertinimas. Savanoris yra motyvuojamas ir skatinamas įvairiais būdais – fizinėmis dovanomis, pasveikinimais, išvykomis ir kt.

1.4.3. Savanoriškos veiklos užbaigimas

Savanorių ir įstaigos kontakto nutraukimas. Savanoriškos veiklos santykis tarp įstaigos ir savanorio gali būti inicijuojamai užbaigimui dėl įvairių priežasčių.

Pats savanoris individualiai gali norėti ir nuspręsti nutraukti savanorišką veiklą. Kitas atvejis, kodėl nutraukiama savanoriška veikla gali būti jau pačios įstaigos nenoras tęsti su savanoriu santykius. Autoriai nurodo, kad tuo atveju, kai pats savanoris nori nutraukti šią veiklą, koordinatoriui svarbu yra išsiaiškinti priežastis, siekiant, kad ateityje tokių aspektų nepasikartotų. Kitu atveju, kai įstaiga atsisako savanorio, koordinatorius turi stengtis neįžeisti savanorio pranešant savanoriui šią informaciją. Jei koordinatorius su savanoriu santykius nutrauks netinkamai, įstaigai išskyla grėsmė, kad bus paviešinta konfidenciali įstaigos informacija (įvairi slapta informacija) ir nukentės įstaigos reputacija. Tad labai svarbu surasti tinkamą būdą pranešti savanoriui apie jo atsisakymą (Wilson, Pimm, 1996).

Normalu jei savanoris atsisako savanoriauti įstaigoje, taip pat normalu yra kai pati įstaiga atsisako savanorio, kai pamato kaip savanoris dirba. Autorės teigimu ryšis tarp savanorio ir įstaigos nutrūksta ir kai jis tiesiog pasibaigia – pasibaigia numatyti terminai, kurie buvo nurodyti žodinėje arba rašytinėje sutartyje (Kurapkaitienė, 2013).

Savanorio ir įstaigos santykiai gali nutrūkti ir dėl darbuotojų ir savanorio santykių. Savanoriai gali jausti priešišumą, jei darbuotojai jaučia konkurenciją ir nepilnai suvokia savanorių vaidmenį įstaigoje. Įstaigoje darbuotojai „bijo“ netekti darbo, bijo, kad savanoriai užims darbuotojų vietą, taip kyla konfliktai (Tamutienė, Šimkus, 2012).

Priežastis, kodėl savanoriai gali patys atsisakyti savanoriškos veiklos – motyvacijos trūkumas. Omoto, Snyder (1991) tyrė priežastis, kodėl savanoriai atsisako dalyvauti savanoriškoje veikloje. Buvo pastebėta, kad pagrindinė priežastis buvo savanorių motyvacija. Tie asmenys, kurie toliau savanoriavo buvo dar labiau motyvuoti tobulėti, tie kurie atsisakė savanorystės nebuvo tokie motyvuoti. Grube, Piliavin (2000) nurodo, kad pagrindiniai aspektai, kurie padeda išvengti savanorių pasitraukimo iš šios veiklos yra galimybė savanoriui pasijausti reikalingu organizacijoje ir svarbu įvertinti savanorio veiklas. Atsižvelgiant į šiuos aspektus, galima numanyti, kad savanorių motyvacijos nebuvimas gali paskatinti savanorį patį nutraukti savanorišką veiklą.

Savanoriškos veiklos nutraukimą skatinantis veiksnys gali būti ir kitų pvz., jau senai savanoriaujančių asmenų apsisprendimas nutraukti šią veiklą. Kuomet seni savanoriai nusprendžia nebesavanoriauti, nauji savanoriai gali jausti kitų savanorių trūkumą įstaigoje. Trūkumas gali pasireikšti užduočių neatlikimu, padidėjusiu veiklos krūviu (Goswami, Jha, 2012).

Apibendrinant galima teigti, jog savanoriškos veiklos užbaigimas yra matomas savanorių koordinavimo procesuose. Santykiai nutraukiami savanorio noru, organizacijos noru. Savanoriška veikla gal pasibaigti dėl savanorio motyvacijos trūkumo, kylančių konfliktų tarp savanorių, dėl senų savanorių veiklos nutraukimo, arba tiesiog pasibaigus savanoriškos veiklos sutarčiai).

1.5. Savanoriškos veiklos koordinavimas Ukrainoje

Savanorių ruošimas Ukrainoje susideda iš kelių etapų. Pasak Тюття, Іванова (2014) šie etapai yra tokie:

1. Piliečių įtraukimas į savanorišką veiklą (jų verbavimas savanoriškai veiklai). Tai vykdo socialinė tarnyba per žiniasklaidą, lankstinukus, reklamas ir kviečia savanorius dalyvauti savanoriškos veiklos programose;
2. Vyksta pokalbis su kandidatu, jo metu savanoris susipažįsta su socialiniais darbuotojais, socialine tarnyba, pačia socialinės pagalbos programa. Aiškinamasi pagrindinė informacija apie savanorį, jo motyvai savanoriškoje veikloje. Pokalbio metu yra išsiaiškinamas psichologinis ir pedagoginis pasirengimas tokiam darbui, stebima empatija, dominamasi savanorio interesais, vertybėmis;
3. Vyksta pasiruošimas savanoriškam darbui. Vykdomi kursai, seminarai, kur savanoriai įgyja pagrindinių žinių, įsisavina ir pagrindinius socialinio darbo įgūdžius ir pačius gebėjimus dirbti su skirtingomis klientų grupėmis. Mokymų trukmė, mokymų programų turinys, jų turinys priklauso nuo savanorio kandidato amžiaus, dalyvavimo savanorystės programose ir bendrojo kultūros lygio. Троян, Троян (2015) akcentuoja ir tai, kad siekiant geresnio mokymo proceso savanoriams rengiami įvairaus pobūdžio mokymai (konsultacijos, diskusijos, seminarai, konsultacijos, diskusijos, seminarai, „apskritieji stalai“ ir įvairūs savęs pažinimo būdai).
4. Savanorių grupių organizavimas ir savanoriško darbo vykdymas. Šiame etape ji yra vykdoma pagal tam tikrą socialinę programą, grupinio darbo planus, savanorių pagalbos grafiką. Savanoriškas darbas gali būti nuolatinis, kai savanoris dirba tam tikrą laiką ir tam tikromis dienomis socialinėje tarnyboje ar trečiojo sektoriaus organizacijoje. Taip pat darbas gali būti laikinas, kai socialinė tarnyba iškviečia savanorį iš anksto su juo susiderinus dėl laiko, kurį savanoris gali skirti reikiamam darbui. Savanorio santykiai su socialine tarnyba nustatomi sutarties, ji gali būti arba žodinė arba rašytinė arba tiesiog susitarimo pagrindu. Savanorius prižiūri socialinis darbuotojas arba supervizorius. Jų užduotis yra stebėti savanorių darbą, teikti jiems konsultacijas, patarti, teikti rekomendacijas kaip reikia elgtis vienose ar kitose situacijose. Taip pat rengti susirinkimus, susibūrimus ir pan.;

5. Savanorystės programos nutraukimo atveju, gali vykti tiesiog nutraukiant savanorišką veiklą arba savanoris būna perkeliamas į kitas programas.

Savanorio darbas turi būti profesionaliai prižiūrimas. Pasak Троян, Троян (2015) nustatydami savanorio darbą, organizacija turi atsižvelgti į kiekvieno žmogaus sugebėjimus. Svarbu yra suteikti savanoriui galimybę „veikti“ – tada savanoriai jaučiai įvertinti. Svarbu yra motyvavimas suteikiant savanoriams mokymus, socialines garantijas. Labai svarbu remti savanorių iniciatyvas.

Savanorių motyvavimas Ukrainoje yra labai svarbus. Тюптя, Іванова (2014) pabrėžia, jog savanoriškos veiklos veiksmingumas priklauso nuo savanorio motyvacijos lygio, kurį palaiko socialinės tarnybos įvairiomis veiklomis: studentų, kurie studijuoja aukštuosiuose mokyklose socialinio darbo katedrose ar fakultetuose, profesinės motyvacijos rėmimas, jų mokymas ir praktika; įvairios materialinės paskatos (paskatos specialiomis stipendijomis, kelionės bilietais ir kt.).

Analizuojant savanoriškos veiklos darbų organizavimą, į socialinę tarnybą besikreipiantys savanoriai patys nusistato savo darbo ribas, nustato trukmę, viskas vykdoma taip, kad savanoris savo laiką ir energiją paskirtų sėkmingam rezultatui gauti. Savanoriai stengiasi atlikti bet kokią užduotį ir stengiasi padaryti viską, kas yra būtina, kad jų pastangos būtų veiksmingos. Šio tipo savanorių motyvaciją ir tikslo pasiekimas ir prisijungimas, o tai suteikia galimybę įsitraukti ir pasirodyti. Daugelis susikūrusių organizacijų remiasi tokiais savanoriais, kurie dirba ilgas valandas ir yra ilgalaikiai savanoriai. Dažnai laikinai dirbančių savanorių motyvacija yra ne buvimo grupėje noras ir jausmas, o tik savo asmeninių pasiekimų pripažinimas. Jų pripažinimas yra organizacijos dėkingumo matas, kuris leidžia ir skatina judėti į priekį (Тюптя, Іванова, 2014).

Apibendrinant galima teigti, jog Ukrainoje savanorių koordinavimas vyksta taip pat, kaip ir Lietuvoje. Savanoriai yra įtraukiami į savanorišką veiklą, motyvuojami likti šioje veikloje ir savanoriška veikla yra užbaigiama. Savanoriai įtraukiami per lankstinukus, žiniasklaidą reklamas. Vyksta supažindinimas su įstaiga, veikla. Savanoriai yra paruošiami šiai veiklai (vyksta apmokymai). Savanorių ir jų grupių veiklą yra organizuojama ir savanoriška veikla gali būti nutraukiama.

2 SKYRIUS. SAVANORIŲ KOORDINAVIMO DARBE SU ASMENIMIS, TURINČIAIS NEGALIĄ KOKYBINIS TYRIMAS

2.1. Tyrimo metodologija

Tyrimas grindžiamas socialinio konstruktyvizmo teorija, kuri teigia, jog tikrovė yra socialiai konstruojama objektyviosios ir subjektyviosios individų patirties (Berger, Luckmann, 1999). Kokybiniuose tyrimuose vyrauja socialinio konstruktyvizmo požiūris į tyrimo objektą. Individai konstruoja savo žinias ir pasaulėžiūrą. Įvairios patirtys ir požiūriai turi įtakos tam, kaip kiekvienas individas suvokia pasaulį (Colburn, 2000). Socialinio konstruktyvizmo teorijoje svarbiausias yra supanti aplinka (pasaulis), kuriame individas gyvena ir dirba. Pagrindinis dėmesys sutelkiamas į socialinius procesus, kurie suteikia mokslo ir kitokių žinių (Gergen, 1985). Socialiniame konstruktyvizme yra skatinamas tarpusavio bendradarbiavimas. Problemos dažnai sprendžiamos žmonių grupėje. Žinios ir gebėjimai yra konstruojami po truputį, sąveikaujant su kitais ir per patirtį (Pollard, 2002).

Empiriniame tyrime dėmesys yra sutelkiamas į socialinio darbo savanorių savanoriaujančių su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo procesų etapus. Savanorių koordinavimo procesai pateikiami iš koordinuojančių specialistų ir pačių savanorių perspektyvos. Analizuojami savanorių įtraukimo į savanorišką veiklą, motyvavimo likti savanoriškoje veikloje ir savanoriškos veiklos užbaigimo procesai. Savanoriai įtraukiami į savanorišką veiklą remiantis bendradarbiavimu. Savanorių atrankos vykdomos ne tik pačios socialinės įstaigose, bet ir kitų įstaigų/savanoriškos veiklos tarnybų. Savanorių poreikiai tenkinami bendradarbiaujant organizacijos darbuotojams. Savanoriai socialinio darbo veikloje su asmenimis, turinčiais negalią, mokosi ir įgyja įvairių teorinių ir praktinių žinių. Specialistai taip pat mokosi kaip spręsti tam tikras situacijas. Savanorių ir darbuotojų santykiai prižiūrimi, ne tik individualiais pokalbiais, bet ir grupiniu būdu.

2.2. Tyrimo metodai

Pusiau struktūruotas interviu. Pusiau struktūruoto interviu metodas pasirinktas siekiant gauti kuo išsamesnius rezultatus iš socialinio darbo specialistų ir savanorių. Specialistams ir savanoriams buvo užduodami numatyti klausimai ir esant poreikiui pateikiami papildomi klausimai. Klausimų eiliškumas nebuvo tikslus, atsižvelgiama į informantų pateikiamus atsakymus.

Tyrimo duomenų apdorojimui buvo naudotas **kokybės turinio analizės metodas**. Kokybės duomenų analizės pamatinis principas yra dėmesio kreipimas į tyrimo dalyvio pasisakymus, o ne į tai, ką tyrėjas nori išgirsti (Gaižauskienė, Valavičienė, 2016). Kokybinis tyrimas suteikia plačias galimybes ir įgalina nuosekliai ir iš esmės pažinti sąveikas, atpažinti išgyvenimus ir įvairias patirtis (Žydžiūnaitės, Sabaliausko, 2017). Šis metodas pasirinktas,

siekiant gauti kuo išsamesnius tyrimo rezultatus, pagilinti žinias apie kokybinio turinio analizę ir įtvirtinti jau turimus įgūdžius.

Tyrimo instrumentas. Tyrimo instrumentai grindžiami daline tyrimo objekto operacionalizacija (žr. 3 priedą). Tyrimo instrumentai buvo parengti darbo autorės, siekiant surinkti tyrimo duomenis iš socialinio darbo specialistų ir savanorių (žr. 4 ir 5 priedus). Savanorių ir specialistų tyrimo instrumentus sudaro po 14 klausimų. Tyrimo klausimai susideda iš trijų diagnostinių sričių: „savanorių įtraukimas/įsitraukimas į savanorišką veiklą“, „savanorių motyvavimas likti savanoriškoje veikloje“; „savanoriškos veiklos užbaigimas“. Savanorių įtraukimo į savanorišką veiklą diagnostinė sritis apima savanorių įtraukimo būdus, rizikas priimant savanorius ir savanorių atrankas. Savanorių motyvavimas likti šioje veikloje susideda iš savanorio supažindinimo su organizacija, savanorių ir darbuotojų santykių priežiūros, veiklų organizavimo, priemonių ir erdvių užtikrinimo, papildomos pagalbos teikimo, mokymų organizavimo, savanorių poreikių tenkinimo, savanorių veiklų įvertinimo, savanorių motyvavimo būdais. Savanoriškos veiklos užbaigimo diagnostinė srityje analizuojami savanoriškos veiklos nutraukimo ypatumai.

Tyrimo atlikimo procedūra. Tyrimas atliktas 2021 metų spalio-lapkričio mėnesiais. Siekiant iš informantų gauti kuo daugiau informacijos nepriklausomai nuo jų buvimo vietos buvo naudojamos šiuolaikinėmis technologijomis – „Messenger“ aplikacija. Su informantais buvo susitartas jiems tinkamas interviu laikas. Kai kurie interviu pokalbiai buvo įrašyti į diktofoną, dalis informantų atsisakė, kad pokalbis būtų įrašomas, tad tekstas buvo užrašinėjamas tiesiai ant lapo. Interviu vidutinė atlikimo trukmė 35 – 40 min. Tyrimo metu buvo laikomasi tyrimo etikos principų. Informantai nebuvo verčiami dalyvauti interviu prieš jų valią, jie dalyvavo tyrime savo noru – buvo laikytasi autonomijos principo. Informantams prieš pusiau struktūruotą interviu paaiškinta, ką bus siekiama sužinoti. Valackienės (2006) teigimu, prieš gaunant tiriamųjų sutikimą dalyvauti tyrime, turi būti paaiškinta kokiais tikslais jis atliekamas. Tyrimo dalyviai buvo tinkamai informuoti ir supažindinti. Interviu metu iš informantų surinkta medžiaga transkribuota, garsiniai įrašai paversti tekstu. Gauti tyrimo duomenys nebuvo klastojami, koreguojami ar kitaip keičiami. Informantų konfidencialumas išlaikytas, iš interviu protokolų panaikinta informacija, kuri galėtų atskleisti informantų tapatybę. Informantai užkoduoti (socialiniai darbuotojai – SO1, SO2, SO3 ir t.t., savanoriai – SA1, SA2, SA3 ir t.t.). Užrašyti tekstai skaitomi atidžiai, po kelis kartus. Ieškomi ir išskiriami prasminiai vienetai – išskirtos kategorijos ir subkategorijos, rezultatai interpretuojami. Buvo pasirinktas ekspertų metodas, kokybinio tyrimo gautų duomenų validavimui. Pasitelkti du ekspertai, kurie turi socialinio darbo magistro kvalifikacinį laipsnį. Pasitelkti ekspertai dalyvavo empiriniame tyrime ir kaip dalyviai. Ekspertai susipažinę su pateiktais duomenis patvirtino, kad visi savanorių

koordinavimo procesai yra vykdomi ir visos išskirtos kategorijos yra svarbios. Atsižvelgiant į ekspertų pasiūlymus nuspręsta atlikti tik kai kurių subkategorijų pavadinimų korekcijas.

2.3. Tyrimo imtis

Tyrimė dalyvavo 15 informantų. Apklausti 9 socialiniai darbuotojai, koordinuojantys savanorių darbą su asmenimis turinčiais negalią. Apklausti 6 savanoriai, savanoriaujantys su asmenimis, turinčiais negalią. Tai daroma siekiant, kuo išsamiau išanalizuoti savanorių koordinavimo procesus ir apžvelgti juos iš abiejų perspektyvų. Informantai buvo pasirinkti tikslinės atrankos būdu. Atrankos kriterijai, kuriais atrinkti informantai: atrinkti socialinio darbo specialistai, kurie koordinuoja socialinio darbo savanorių veiklą su asmenimis, turinčiais negalią. Darbo patirtis nuo 1 metų iki 10 metų. Atrinkti savanoriai, kurie savanoriauja/savanoriavo su asmenimis, turinčiais negalią – savanoriai, turintys ne trumpalaikės, o ilgalaikės savanoriškos veiklos patirties.

2.4. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija

2.4.1. Savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kaip savanoriai socialiniam darbui, su asmenimis turinčiais negalią, yra įtraukiami į savanorišką veiklą (žr. 2 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 6 priedo 1 lentelėje.

2 lentelė

Savanorių „įtraukimo“ ir „išitraukimo“ į savanorišką veiklą būdai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO ¹	SA ²
Savanorių įtraukimas remiantis bendradarbiavimo principu	Bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis	<i>Taip pat aktyviai bendraujame ir bendradarbiaujame su X miesto mokyklomis <...> SO1; Taip pat aktyviai bendraujame su X universitetu <...> SO1</i>	10	8
	Bendradarbiavimas su socialinėmis Lietuvos ir Pasaulio įstaigomis	<i>Įstaigos vadovė aktyviai bendradarbiauja su NVO <...> SO1; Įstaigos vadovė aktyviai bendradarbiauja su <...> Lietuvos savanorius jungiančia organizacija „SOCIAL BREEZE“ <...> SO1</i>	9	
	Esamų ir buvusių savanorių pagalba „pitraukiant savanorius“	<i><...> dar per esamus <...> savanorius. SO5; <...> dar per <...> buvusius savanorius. SO5;</i>	5	2
	Kitų asmenų pagalba išitraukiant į savanorišką veiklą	<i>Taip pat pasakoju draugams, pažystamiems, šie pasidalina su žmonėmis kuriems jų nuomone būtų įdomu. SO4; <...> arba buvę darbuotojai keičiasi, arba pasakoja kitiems, tai per pažintis ateina pas mus <...> SO2</i>	5	
	Asmeniškasis	<i><...> tačiau dažniausiai – žodžiu, asmeniškai. (SO6); Savanoriauti</i>	2	1

¹ Paaiškinimas: SO - tyrime dalyvavę socialinio darbo specialistai

² Paaiškinimas: SA - tyrime dalyvavę savanoriai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO ¹	SA ²
	savonorių kvietimas įsitraukti	<i>pradėjau galbūt jau paauglystėje. Savanoriauju praktiškai visur kur pakviečia. Savanoriauju <...> kiek leidžia mano sveikatos būklė, nes ir pati turiu negalią. Savanorystė įvairiuose renginiuose, akcijose, projektuose ir pan. SA3</i>		
Naudojimas informacijos sklaida	Socialinių tinklų ir internetinės svetainės naudojimas	<i>Pirmiausia tai mes viešiname savo veiklą ir kviečiam savanorius internetinėje svetainėje įstaigos <...> SO3; Dar šiaip „naršiau“ internete ir info ieškojau per „facebook“ tą. SA5</i>	14	2
	Vietinės spaudos naudojimas siekiant įtraukti savanorius	<i><...> plakatai įvairūs kabinami <...> SO2; <...> tai tam tikrose tuos lankstinukus irgi padaliname. Va taip bandom pritraukti savanorius. SO3</i>	6	
	Televizijos naudojimas	<i><...> ją ir per televiziją rodė <...> per žymų TV kanalą... SA4 SA4; Visokias akcijas jų rodė per televiziją <...> SA4</i>		2
Kito asmens ir žinomumo siekimas	Įstaigos žinomumas	<i>Pirmiausia, gal dėkinga situacija yra tokia, kad mes esame žinomi visame pasaulyje <...> SO8; <...> labai žinomi, viena didžiausių organizacijų ir Lietuvoje, tai tas žinomumas ir organizacijos įvaizdis tiesiog padovanojo labai daug gerų žmonių... SO8; Ir aš sakau ta savanorystės banga, na banga gal yra tokia šiek tiek populiarumo gal ir to populizmo <...> SO8</i>	9	
	Vadovo sugebėjimas įtraukti savanorius	<i>Jeigu vadovas kaip aš sakau, nu tas va lyderis tikrasis, tas komandos formuotojas, tai žmones paprasčiausia jei mažo miestelio gyventojai ir pažįsta vienas kitą, gal pasitiki <...> SO8; Žinot, ką aš galvoju, kaip aš vadinu čia yra pavyzdžio pedagogika, ne jokia lyderystė, nes jei aš būčiau, kai vadovė sėdėjusi kabinete ir tik dariusi grafikus, skirsčius kažką, produktus, tai būtų niekas nevykę. SO8</i>	5	

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos trys kategorijos: „Savonorių įtraukimas remiantis bendradarbiavimo principu“; „Naudojimas informacijos sklaida“; „Siekiamybė sekti kitus ir būti žinomam“. Pirmoji kategorija „Savonorių įtraukimas remiantis bendradarbiavimu“ atskleidžia, jog savanoriai socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią yra atrenkami bendradarbiavimo principu. Švietimo mainų paramos fondo (2013) teigimu plakatai ar skrajutės dažnai nedaro didelės įtakos asmeniui. Savanoriškai veiklai pritraukia kitų asmenų pavydžiai. Bendradarbiavimas yra labai svarbus, kada kalbama apie savanorystės skatinimą, tik bendradarbiaujant galima sukurti galimybių ir ryšių tinklus. Bendraujant gali būti pateikiama informacija ir patenkinami įvairūs žmonių poreikiai. Socialiniai darbuotojai ir savanoriai pabrėžia, kad įtraukimas/įsitraukimas į savanorišką veiklą vyksta bendradarbiaujant su švietimo įstaigomis – mokyklos, kolegijos, universitetai. Socialiniai darbuotojai aktualizuoja ir bendradarbiavimą su socialinėmis Lietuvos ir Pasaulio įstaigomis. Savanoriai įtraukiami per įvairias NVO įstaigas, užsienio šalių organizacijas. Specialistai ir savanoriai pabrėžia, kad įtraukimas vyksta ir per kitus savanorius – savanoriai, kurie vykdo savanorišką veiklą, dalinasi savo patirtimi ir taip į savanorišką veiklą įtraukia kitus asmenis. Socialiniai darbuotojai papildomai išskiria ir kitų asmenų pagalbą savonorių įtraukimo procese. Specialistai pažymi, kad savanorius įtraukia per kitus darbuotojus ir per pažintis. Asmenys, kurie

atvyksta į įstaigą per pažintis jaučia didesnę atsakomybę ir dėl šios priežasties ilgiau pasilieka savanoriškoje veikloje. Asmeninis savanorio kvietimas dalyvauti savanoriškoje veikloje su asmenimis, turinčiais negalią, išryškintas informantų.

Kategorija „*Naudojimasis informacijos sklaida*“ atskleidžia, jog savanoriai socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią yra įtraukiami ir pasitelkiant informacijos viešinimą tam tikrais būdais. Informavimo priemonių svarbą savanoriškoje veikloje pažymi Kurapkaitienė (2013). Informacijos sklaida yra svarbi kviečiant savanorius, tai galima daryti įvairiais būdais – per masines informavimo priemones. Socialinio darbo specialistai ir savanoriai akcentuoja, kad socialiniuose tinkluose („Facebook“, „Instagram“) yra talpinama informacija apie savanorišką veiklą ir jos galimybes. Informantai pabrėžia, kad informacinio pobūdžio pranešimai yra talpinami įstaigos internetinėje svetainėje. Specialistai pabrėžia ir įvairius inovatyvesnius būdus įtraukiant savanorius – „Ku kalendorių“, kuriame talpinama informacija apie savanorių reikalingumą. Specialistai išskiria ir spaudos naudojimo galimybes, kuriomis naudojasi įtraukiant savanorius. Darbuotojai akcentuoja, kad savanorių įtraukimui naudoja įvairius plakatus, lankstinukus, skelbimus. Savanoriai išryškina ir dar vieną aspektą – televizijos naudojimą. Savanoriai įsitraukia į savanorišką veiklą, nes televizijoje yra rodomos įvairios labdaros akcijos, kurios savanorius sudomina.

Kategorija „*Kito asmens ir žinomumo siekimas*“ atskleidžia, jog savanoriai įsitraukia į savanorišką veiklą su asmenimis, turinčiais negalią, nes įstaiga yra žinoma arba savanoris nori „sekti“ vadovą, šiuos aspektus išskiria specialistai. Specialistai akcentuoja, kad kai įstaiga yra žinoma, jiems nereikia skirti daug išteklių įtraukiant savanorius. Įstaigos įvaizdis, viešumas, turi įtakos savanorių apsisprendimui įsitraukti į šią veiklą. Lukamskienė ir Budejienė (2013) taip pat pabrėžia, jog savanorystė yra „prestižas“. Žmonės įsitraukia į savanorišką veiklą dėl socialinio pripažinimo (Gudžinskienės ir kt., 2013). Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai pabrėžia koordinuojančio asmens svarbą – vadovas turi sugebėti vadovauti ir turėti tam reikalingų savybių. Svarbu, kad vadovas būtų darbštus ir pavyzdingas, tada savanoriai norės tokį vadovą „sekti“.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kokios yra rizikos priimant savanorius ir kokias rizikas jaučia patys savanoriai įsitraukiant į savanorišką veiklą (žr. 3 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 7 priedo 2 lentelėje.

3 lentelė

Rizikos priimant savanorius ir savanoriaujant darbui su asmenimis, turinčiais negalią

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių asmeninės	Savanorio noras piktnaudžiauti	<...> tiesiog įsivaizduoja, kad lengvai bus ten užrašoma, pasirašoma tos valandos ir jie taip atidirbs jas. SO2; <...>	8	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
savybės, trukdančios tinkamai veikti		<i>nežinome <...> ar esant progai nepasinaudos mūsų namiškiais, kaip silpniesiems, mažiau suvokiančiais situacijoje <...> SO6; Nori gauti tuos visus plusus „Facebook“ ne Facebook“... Va kokias aš gera, kiek va aš laiko paskiriu... Ir va vertinkit mane ir mylėkit, nors dirbu iš 100 proc. tik 20 gal. SO8</i>		
	Atsakingumo trūkumas	<i>Jaunas žmogus ne visada pasveria atsakomybę, kurią prisiima. Nors ir buvo prašytas, nepraneša apie pasikeitusias aplinkybes iš anksto. SO4; Tai su jais sunkiau, sunkiau jiems yra ir paaiškinti, koks mūsų tikslas, tai tokie savanoriai neužsibūna... tai manyčiau kuo jaunesni, nors irgi negali sakyti... turim ir nepilnamečių savanorių, kurie labai tobulai savanoriauja, bet dauguma yra nu va tie jaunesni nei 18 metų, iš kurių nesitikim mmm ilgą laiką. SO2</i>	5	
	Savanorių motyvacijos trūkumas savanoriškai veiklai	<i>Yra įvelgiamos rizikos motyvacijos stoka <...> SO7; <...> bet kartais kai prasideda ta savanorystė, trūksta ir motyvacijos ir noro <...> SO3; Dar žinot, ką galvodavau, ar užteks motyvacijos tos veiklai. SA5</i>	3	2
	Nesugebėjimas paskirstyti laiko	<i>Viena iš tų rizikų nebaigta savanorystė, kai savanoris nepaskaičiuoja savo laiko <...> SO1; <...> ir ar galės pakankamai skirti laiko papildomai laiko. SO1</i>	2	
	Savanorio tingumas	<i>Yra įvelgiamos rizikos <...> tingumas <...> SO7; Yra įvelgiamos rizikos <...> nenoras nieko daryti <...> SO7</i>	2	
	Žema savivertė	<i>Manau, kad galimos rizikos, baimė save realizuoti <...> SA3; <...> žema asmens savivertė <...> SA3</i>		2
Savanorių kompetencijų trūkumas	Savanorių patirties trūkumas	<i>Žinot... Kadangi dažniausiai savanoriauja jaunimas, jiems dažnai trūksta tokios darbinės, gyvenimiškos patirties <...> SO5; Tai pagalvojau, kad būtų gerai „pasimatuoti“ šią klientų grupę, prieš pradėdami dirbti. Šiaip tai buvo tokia baimė, kad nesugebėsiu su jais tinkamai bendrauti ar jiems padėti. SA5</i>	7	8
	Savanoris, kuris pats turi psichinę negalią	<i>Bet pats baisiausias man dalykas buvo, kad nebūtų su psichine negalia. Nes kartais žmogus tu nesupranti, kai bendrauji. Atrodo viskas gerai, nes aš gi neprašydavau kažkokių ten asmens duomenų, ar kažko ten, neturiu kaip patikrinti gi, nes organizacija tokia religinė. SO9; Tai vat būdavo baisiausia, kad nebūtų su psichinėm ligom, bet paskui kažkaip vis tiek eidavo pajausti. SO9</i>	4	
	Psichologiniai aspektai dirbant su asmenimis, turinčiais negalią	<i>Manau, kad rizika ta, kad nežinai, kas va tavęs laukia... Na dirbant su šita klientų grupe ta prasme, gali būti labai sunku psichologiškai... Aš bent taip jau manau. SA1; Savanoriavau įstaigoje su protine negalia turinčiais asmenimis, tai iš pradžių nežinojau ko tikėtis iš jų. Jie visi be galo skirtingi, vieni gali nevaldyti pykčio. SA2</i>		2
Nesugebėjimas atliepti lūkesčius	Savanorio lūkesčių neatliepimas	<i><...> ir ne visi žino, ta prasme, ko jie nori, ko tikisi ir ta prasme kartais yra sudėtinga nes jeigu jie išsivaizduoja, kad kažkuo būti naudingi, jie tarkim nori dalyvauti... nori savanoriauti... <...> SO3; <...> ir galbūt ir jų lūkesčių nepatenkina ta pati savanorystė. SO3</i>	6	
	Įstaigos lūkesčių neatliepimas	<i>Man tai laiko ir energijos praradimas, juk buvo skirtas laikas komunikacijai, derinimui ir kt. SO4; <...> stresas „paskutinę minutę“ ieškoti kito žmogaus, komandai sunkesnis krūvis, jei nerandamas naujas žmogus. SO4</i>	5	
Savanorių, turinčių negalią patiriamos rizikos	Neigiamas visuomenės požiūris į savanorius, turinčius negalią	<i><...> neigiamas visuomenės požiūris į neįgaliuosius <...> SA3; <...> nepasitikėjimas savimi ir aplinkiniais <...> SA3</i>		2
	Nepritaikyta aplinka	<i>Manau, kad galimos rizikos, tai universalus dizaino nebūvimas <...> SA3; <...> neprieinama aplinka</i>		2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	savanimams, turintiems negalią	<i>neįgaliesiems <...> SA3</i>		

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos keturios kategorijos: „*Savanimų asmeninės savybės, trukdančios tinkamai veikti*“; „*Savanimų kompetencijų trūkumas*“; „*Nesugebėjimas atliepti lūkesčius*“; „*Savanimų, turinčių negalią patiriamos rizikos*“. Švietimo mainų ir paramos fondas (2012) akcentuoja, kad organizacija rizikuoja priimdama individualius interesantus savanimystei, ypač kai nežino, ką priima. Pirmoji išskirta kategorija „*Savanimų asmeninės savybės, trukdančios tinkamai veikti*“ apibrėžia savybes, kurios gali trukdyti kokybiškai savanimiškai veiklai. Darbuotojai išskiria savanimio norą piktnaudžiauti, dalis savanimių nori gauti naudos (pvz., socialinių valandų užskaitymas). Savanimiai gali siekti pasinaudoti sergančiais, silpnesniais klientais. Atsakingumo trūkumas taip pat išryškintas specialistų – dažnai savanimiauja jauni žmonės, moksleiviai, tad jie ne visada jaučia atsakomybę. Savanimių koordinatoriai ir savanimiai išskiria savanimių motyvacijos trūkumą – iškyla grėsmė, jog savanimiui pritrūks noro likti šioje veikloje. Rizika, kuri gali iškilti specialistų teigimu – savanimiai gali nesugebėti planuoti savo laiką ir savanimis gali būti tingūs. Savanimiai išskiria žemą savivertę, kaip veiksnį, kuris gali trukdyti savanimiškai veiklai.

Kategorija „*Savanimų kompetencijų trūkumas*“ taip pat išskiriama, kaip rizika įtraukti/įsitraukti. Savanimių patirties trūkumą akcentuoja ir specialistai ir savanimiai. Informantai pažymi, kad savanimiauja su asmenimis, turinčiais negalią reikia turėti tam tikrų žinių ir įgūdžių. Savanimiauja su tam tikromis klientų grupėmis veiklai reikia turėti tam tikrų įgūdžių ir žinių, pvz., padedant asmeniui turinčiam negalią (Kurapkaitienė, Kėžaitė-Jakniūnienė, 2011). Švietimo mainų ir paramos centras (2012) akcentuoja, kad savanimiai turi išmanyti metodiką ir tikslingą grupę, tam tikrai savanimiškai veiklai reikia ir specialaus pasiruošimo. Autorių minčių svarbą patvirtina ir patys savanimiai. Savanimiai pripažįsta, kad jie abejoja savo turima patirtimi. Jie nėra užtikrinti ar sugebės dirbti su klausos, judėjimo negalias turinčiais klientais. Specialistai išskiria dar vieną subkategoriją – savanimis, kuris pats turi psichinę negalią. Darbuotojai pabrėžia, kad kuomet savanimis turi psichinę negalią, jo būklė gali pablogėti būnant tarp klientų. Savanimiai papildomai išskiria psichologinius aspektus dirbant su asmenimis, turinčiais negalią – psichologinis sunkumas, klientų pykčio nevaldymas.

Kategorija „*Nesugebėjimas atliepti lūkesčius*“ atskleidžia savanimių ir įstaigos lūkesčių neatliepimą. Būtina yra derinti organizacijos, klientų, ir savanimių asmeninius tikslus, motyvus, lūkesčius (Kurapkaitienė, 2013). Socialinio darbo specialistai pabrėžia, kad rizika gali kilti, kuomet savanimiams savanimiška veikla neatitinka jų lūkesčius. Dažnai savanimiai tikisi ne

tokių dalykų, kuriuos gauna savanoriškoje veikloje. Savanorio veikla gali neatliepti ir įstaigos lūkesčių. Darbuotojai pabrėžia, kad pasitaiko situacijų, jog darbuotojai įdeda daug pastangų priimant savanorį, derinant įvairius priėmimo procesus, o savanoris tiesiog dingsta. Dėl šios priežasties darbuotojai gali patirti stresą, nes komanda lieka su didesniu krūviu ir reikia ieškoti kitų žmonių.

Kategorija „Savanorių, turinčių negalią patiriamos rizikos“ atskleidžia savanorių turinčių negalią rizikas įsitraukiant į savanorišką veiklą. Savanoriai turintys negalią, pabrėžia, jog gali jausti neigiamą visuomenės požiūrį. Neigiami įsitikinimai ir įvairūs prietarai, gali būti kliūtis neįgaliesiems dalyvauti socialinėje veikloje (Pasaulio sveikatos organizacija, 2011). Savanoriai apibrėžia ir aplinkos nepritaikymą, kaip rizikingą veiksnį savanoriškoje veikloje. Savanoriai nėra užtikrinti ar aplinka, kurioje turės savanoriauti bus pritaikyta jų darbui.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kokie yra savanorių atrankų būdai darbui su asmenimis, turinčiais negalią (žr. 4 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 8 priedo 3 lentelėje.

4 lentelė

Savanorių atrankos būdai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių atrankos vykdomos pačios socialinės įstaigos	Savanorių atrankos vykdomos pokalbių būdu	<...> mes jau tada turim nuotolinius susitikimus su tais visais savanoriais, pristatome savo veiklą, visą kitą, na ką mes veikėm, ką jie galėtų pas mus veikti, tada jau bendraujam su jais <...> SO3; <...> paprastas tas žmogiškas pokalbis prieš tai ir viskas. Ten neliepė kažko pildyt, ar kokių ten žinių nu tikrai, kad netikrino mano. SA5	10	2
	Savanoriai priėmimas be didelių atrankų dėl savanorių trūkumo	Žinokit nėra taip, kad mes kažkokių žinių ten prašom mes kaip ir sakiau... <...> SO3; Kadangi savanorių „trūkumas“ tad dažniausiai jie renkasi įstaigą, o įstaiga stengiasi priimti visus norinčius. SO5; Pakvietė savanoriauti ir aš sutikau. Atrankos man kažkokios ir nebuvo. SA3	3	6
	Galimybė savanoriui pasibandyti veiklas	<...> pakviečiam jį pasibandyti kelioms dienoms prieš pasirašant sutartį, dėl to, kad nu dažnas neįsivaizduoja, kas vyksta čia, turi kažkokių stereotipinių nuomonių, arba vat nežino ar gali įsipareigoti ilgam laikui <...> SO2; Ai dar leido kaip ir pasibandyti <...> SA4	5	2
	Specialistų išskiriami savanorių privalumai atrankos metu	<...> privalumas būna, kai savanoris turi vairuotojo pažymėjimą, nes pasirašęs sutartį gali vairuoti tada mūsų autobusiuką ir vežti bičiulius, taip vadinam žmones su intelekto negalią, eee... daugiau galim duoti jam atsakomybių, <...> SO3; <...> būtų žingeidus, kad norėtų pats ta prasme galbūt turėtų kažkokių tai idėjų galėtų pasiūlyti <...> SO3	4	
	Anketavimo metodo pasitelkimas	Savanoriai gali būti atrenkami anketų, užklausių <...> SO7; <...> prašom užpildyti anketą susipažinimo <...> SO2	3	
Savanorių atrankos vykdomos bendradarbiaujant su savanoriškos	Savanorių atrankos vykdymas „Savanoriškos tarnybos“	Moksleiviai pildo jaunimo savanoriškos tarnybos anketą, kurioje nurodo sritį, kurioje norėtų savanoriauti. SO5; Anketos mūsų nepasiekia. SO5; Aš dažniausiai savanoriauju projektuose, o ne nuolatos vienoje organizacijoje, tad dažnai pakeičiu ne vieną socialinę įstaigą... SA1	6	2
	Informacijos	Savanoriams pasirašius sutartį duodami mūsų įstaigos	2	2

veiklos tarnyba	suteikimas atrankos metu apie socialinę įstaigą	kontaktai... SO5; <...> arba kelių dienų mokymai. <...> SA1 (ten suteikiama informacija apie įstaigą)		
-----------------	---	---	--	--

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos dvi kategorijos: „*Savanorių atrankos vykdomos pačios socialinės įstaigos*“; „*Savanorių atrankos vykdomos bendradarbiaujant su savanoriškos veiklos tarnyba*“. Medišauskaitės (2012) teigimu, norint užtikrinti savanoriškos veiklos naudą, savanoriai turi būti tinkamai paruošiami. Turi būti rengiamos įvairios tobulinimosi programos, savanorių rengimo atrankos ir kursai, šie darbo metodai padėtų praplėsti tinkamų savanorių atrinkimą ir tai padėtų pasiekti geresnių rezultatų. Kategorija „*Savanorių atrankos vykdomos pačios socialinės įstaigos*“ atskleidžia, jog savanoriai atrenkami pokalbių metu, tai patvirtina abi tyrime dalyvavusios informantų grupės. Informantai pabrėžia, kad pokalbiai vyksta realiai, nuotoliniu būdu, dažnai pokalbis būna neformalaus pobūdžio. Abi tyrime dalyvavusios grupės akcentuoja, kad savanoriai priimami be didelių atrankų dėl savanorių trūkumo. Matoma, kad iš savanorių nėra prašoma didelio pasiruošimo ir žinių, jie priimami, nes jų trūksta. Specialistai ir savanoriai išskiria aspektą, kad yra sudaroma galimybė savanoriui pasibandyti veiklas, tai daroma siekiant užtikrinti, kad savanoriui tikrai tinka veikla ir jis norės savanoriauti su asmenimis, turinčiais negalią. Savanorių privalumai atrankos procese išskiriami socialinio darbo specialistų – privalumai yra savanorio motyvacija, žingeidumas, aktyvumas. Specialistai kaip privalumą išskiria ir savanorio įgytą teisę vairuoti – tam tikrose įstaigose savanoriams suteikiamas transportą su kurio savanoris gali pavežti klientus, turinčių negalią. Specialistai ne taip ryškiai akcentuoja ir anketavimo metodo pasitelkimą atrankų procese. Specialistai pabrėžia, kad savanoris gali būti atrenkamas šiuo metodu, arba savanoriui pateikiama susipažinimo anketa.

Kategorija „*Savanorių atrankos vykdomos bendradarbiaujant su savanoriškos veiklos tarnyba*“ atskleidžia, jog savanoriai socialiam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, atvyksta į įstaigą iš kitų savanoriškos veiklos organizacijų, tai patvirtina abi tyrime dalyvavusius informantų grupės. Savanorių vykdomos atrankos „*Savanoriškos tarnybos*“ – savanoriai anketas pildo tarnybos internetinėje svetainėje ir atrankos jau vykdomos toje tarnyboje. Savanoriams yra suteikiama informacija į kokią įstaigą jis bus nukreiptas savanoriauti ir dažnai patys savanoriai jau susisiekiama su įstaiga, kurioje savanoriaus.

2.4.2. Savanorių motyvavimas likti savanoriškoje veikloje

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kaip vyksta savanorio supažindinimas/susipažinimas su organizacija (žr. 5 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 9 priedo 4 lentelėje.

Savanorio supažindinimas/susipažinimas su organizacija

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorio supažindinimas su organizacija atvykus į įstaigą	Supažindinimas su organizacijos tikslais, vizija, misija, taisyklėmis, aplinka, struktūra, darbo principais, paslaugomis	<...> bendrai papasakoja, kas mes tokie esam, kokie mūsų vizija, misija ir visos kitos taisyklės <...> SO2; Pirminis tas supažindinimas „ekskursija“ po įstaigą, supažindinant su aplinka <...> SO5; Na aprodė kaip įstaiga yra įsikūrusi, taip pat papasakojo žodžiu apie savo veiklą, aprodė ir dokumentus, kuriuose yra fiksuojama atlikta veikla. SA6	8	5
	Atsakingo darbuotojo paskyrimas	Mūsų įstaigoje yra paskiriamas vadovo atsakingas asmuo (koordinatorių ar mentorių) už savanorius, kuris visą savanorystės laiką kuruoja, bendradarbiauja, jei reikia motyvuoja savanorį ir jo veiklą įstaigoje. SO1; Pas mus įstaigoje socialiniai darbuotojai yra atsakingi <...> nu ta prasme su jais dažniausiai dirba savanoriai, tai vat paskiriam tą asmenį <...> SO3	7	
	Supažindinimas su darbuotojais	Savanoris su specialistais, kurie su juo kontaktuos dažniausiai yra supažindinamas tą pačią dieną, su kitais jau proceso eigoje. SO5; Kai atvykau į Centrą, koordinatorė mane nuvedė į grupę, kurioje dirbsiu, pas pačius klientus ir grupės soc. darbuotoją. SA5	3	4
	Lūkesčių, galimybių aptarimas	<...> kaip ir sakiau kokie jo lūkesčiai, norai ir tada galvoji, kur tas savanoris tiktų, kokiam darbuotojui socialiniam galėtumėme jį priskirti. SO3; Prieš pačią savanorystę savanoris supažįstamas su įstaiga, su laukiamais lūkesčiais iš savanorio, išsiklausinėjama savanorio apie jo gebėjimus ir kokią naudą jis gali duoti mūsų įstaigai. SO1	4	
Susipažinimas su organizacija per kitas įstaigas	Susipažinimas su įstaiga prieš įvairius renginius, projektus	Papasakojama pati idėja, na jei tai renginys, kuriam reikia savanorio. SA3; Savanorių kuratorė prieš savanorystę viską papasakojo nuotoliniu būdu (vyko nuotoliniu būdu dėl covid). SA2		3
	Susipažinimas su įstaiga savanoriškos veiklos tarnybose	Dažniausiai dalyvauju savanorių stovyklose arba kelių dienų mokymai. Tai tuomet aš viską ir sužinau apie įstaigą, kurioje savanoriausiu dabar. SA1; Dažniausiai dalyvauju <...> kelių dienų mokymai. Tai tuomet aš viską ir sužinau apie įstaigą, kurioje savanoriausiu dabar. SA1		2
Susipažinimas savarankiškai	Pasiūlymas apie įstaigą susipažinti patiems	Siūlome dar apie įstaigą „panaršyti“ elektroninėje erdvėje <...> SO5; Siūlome <...> paklausinėti pažyستamus, artimuosius. SO5	2	
	Susipažinimas su įstaiga prieš atvykstant	Pirminę informaciją pateikiame pirmajame įrašė, kad savanoris galėtų susipažinti dar prieš kandidatuođamas. SO4; Parašome kas mes, ką veikiame, ko ieškome, įkeliame vaizdinės medžiagos, pagrindinę informaciją, kur vyks, kiek laiko, trumpai apie sąlygas, kompensacijas ir pan. SO4	2	

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos trys kategorijos: „Savanorio supažindinimas su organizacija atvykus į įstaigą“; „Susipažinimas su organizacija per kitas įstaigas“; „Susipažinimas savarankiškai“. Kategorija „Savanorio supažindinimas su organizacija atvykus į įstaigą“ atskleidžia, jog savanoriai supažindinami su organizacija atvykus į organizaciją, tai patvirtina abi tyrimo dalyvavusios grupės. Atvykus į organizaciją, vyksta supažindinimas su organizacijos tikslais, vizija, misija, taisyklėmis, aplinka, struktūra, darbo principais, paslaugomis. Pabrėžiama, kad savanoriams vyksta „ekskursija“. Specialistai

akcentuoja, jog savanorio priežiūrai ir koordinavimui yra paskiriamas darbuotojas – mentorius, koordinatorius, įstaigos vadovas. Svarbus yra supažindinimas ir su organizacijos darbuotojais. Socialiniai darbuotojai ir savanoriai pabrėžia, jog su vienais įstaigos darbuotojais savanoriai yra supažindinama iš karto, su kitais darbuotojais, jau savanoriškos veiklos su asmenimis, turinčiais negalią eigoje. Specialistai akcentuoja, jog su savanoriais vyksta lūkesčių, galimybių aptarimas – tiek įstaiga, tiek savanoris gali nuspręsti ar bus vieni kitiems naudingi ir ar galės vieni kitiems padėti.

Kategorija „*Susipažinimas su organizacija per kitas įstaigas*“ atskleidžia, jog informaciją apie įstaigą gauna pradedant savanoriauti įvairiose renginiuose, projektuose arba iš savanoriškos veiklos tarnybos. Šią kategoriją išskiria socialinio darbo savanoriai, savanorių nuomone, jie yra supažindinami su visa veikla ir organizacija prieš įvairius projektus, renginius. Savanoriai pabrėžia, kad susipažįsta su įstaiga, kurioje savanoriaus per savanoriškos veiklos tarnybą. Tai vyksta per įvairius mokymus (stovyklų metu), ten suteikiama visa informacija apie įstaigą.

Kategorija „*Susipažinimas savarankiškai*“ atskleidžia, jos savanoriams yra sudarytos sąlygos ir galimybės susipažinti su organizacija ir individualiai. Specialistų teigimu, savanoriams yra pasiūloma apie įstaigą susipažinti patiems – elektroninėje erdvėje, internetinėje svetainėje. Darbuotojai pabrėžia, kad visa reikalinga informacija yra pateikiama ir savanoris pats su informacija gali susipažinti savarankiškai.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kaip vyksta savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra (žr. 6 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 10 priedo 5 lentelėje.

6 lentelė

Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis metodais	Galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti vedamų pokalbių būdu	<i>Na tai reguliariai su savanoriais vedami tokie pokalbiai, užsėmimai, kurių metu prašoma pasidalinti jausmais, atsirandančiais sunkumais. Savanoriai dalinasi kaip sekasi dirbti komandoje. SO5; Klausdavo, ar viskas gerai ir panašiai. Šiaip darbuotojai patys tokie malonūs gan buvo. Atrodė maloni ta aplinka įstaigos. Ir klientai gražiai gan priėmė mane ir mano kolegę. SA5</i>	10	8
	Galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti susirinkimų būdu	<i>Vyksta savanorių ir jų koordinatorių susirinkimai, pagal poreikį įtraukiamas ir įstaigos vadovas. SO1; Tik yra buvę keli susirinkimai, na žinot tokie bendri, tai bendrai klausė, kaip mums sekas, su darbuotojais ir klientais bendrauti. SA6</i>	4	2
	Galimybė savanoriui nevykdyti veiklos su tuo savanoriu, kuriuo nesutaria	<i>Savanoriai nenorėdavo eiti su viena savanore <...> SO8; Tai aš tą savanorę ir imdavausi pati, arba kartais nekvišdavau jos, nueidavau pas klientus su tuo, kuo galiu. Geriau patys maistą nunešdavom, nei jos</i>	3	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>transporto paslaugomis naudojoms. O ji žinokit kai kurių darbų išvis nedarydavo, jei eiti tai žinokit čia ne jos darbas. SO8</i>		
	Galimybė informaciją pateikti anonimiškai	<i><...> ir turim tokius kaip ir skundų dėžutes, kurioje anonimiškai gali rašyti žmogus ir įmesti lapelį <...> SO2; <...> anonimiškai <...> elektroniniu būdu taip daryti irgi. SO2</i>	2	
Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis bendradarbiavimu	Bendradarbiavimas su kitais specialistais, siekiant išsiaiškinti savanorių ir įstaigos darbuotojų santykius	<i><...> palaiko ryšį su savanoriu, jam pačioj pradžioj yra paaiškinama, kad jis visada gali kreiptis, jei kažkokių turi, nebūtinai nusiskundimų, ar tiesiog nori pasikalbėti, tai stengiamasi užmegzti tą ryšį pirmiausia su savanoriu <...> SO3; <...> gali būti bet kuris asistentas ar darbuotojas, kuriam jis gali pasisakyti, turim elgesio kodeksą, kuris numato, kad tiek asistentas tiek darbuotojas, tiek bičiulis gali kreiptis į bet ką kas, kurį jis jaučiasi saugus <...> SO2; Visada jeigu kildavo klausimų ar neaiškumų galėdavau kreiptis į savanorių kuratorę. SA2</i>	12	2
	Stebėjimo būdas	<i><...> tas žmogus visada padeda ir stebi <...> SO3; <...> kartais irgi iš šono, stebi kaip jas sekasi su klientais bendrauti, kaip sekasi su tuo paskirtu darbuotoju bendrauti, ar viskas ten tvarkoj <...> SO3</i>	2	
	Įstaigos darbuotojų ir savanorių bendradarbiavimo trūkumas, dėl bendros veiklos neturėjimo	<i>Su kitais darbuotojais labai daug ir neteko kontaktuoti, nes su jais tų veiklų mes savanoriai ta prasme neturėjome. SA6; Na toks ir prižiūrėjimas tas... Tiesiog neturėjom mes tos veiklos bendros su jais. SA6</i>		2

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos dvi kategorijos: „Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis metodais“ ir „Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis bendradarbiavimu“. Kategorija „Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis metodais“ atskleidžia, jog savanorių santykiai prižiūrimi pokalbių būdu, tai aktualizuoja abi tyrime dalyvavusios grupės. Pokalbių būdu vyksta įvairios refleksijos, savanoris pasidalina savo jausmais, nutikimais. Refleksija – pagrindinė mokymosi priemonė, siekiant ugdytosi(si) procesuose. Patirties rekonstravimas yra centrinis, o kartu ir tęstinis tikslas. Kad besimokantieji pasiektų šį tikslą, jie turi reflektuoti, analizuodami savo vertybes, nuostatas ir emocijas, kurios savaip transformuoja supratimą bei teikia naujų prasmų idėjoms, siekiant jas su ankstesnėmis žiniomis ir gauta informacija (Bubnys, 2012). Kai kuriose įstaigose pokalbiai vyksta „palydėjimų“ metu. „Palydėjimų“ metu savanoris ir jį koordinuojantis asmuo, aptaria įvairius aspektus, susijusius su savanoriška veikla, darbuotojų ir savanorių santykiais ir pan. Šiek tiek mažiau kartų savanoriai ir darbuotojai aktualizuoja galimybes savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti susirinkimų būdu. Informantų teigimu vyksta susirinkimai, kurių metu pagal poreikį dalyvauja ir įstaigos vadovas. Klientų, turinčių negalią stovyklose, savanorių santykiai aptariami susirinkimuose, yra aptariami sunkumai ir bandoma juos spręsti. Kai kuriose įstaigose susirinkimai-aptarimai vyksta po kiekvieno užsiėmimo su

tikslinė klientų grupė. Specialistai išskiria ir galimybę savanoriui nevykdyti veiklos su tuo savanoriu, kuriuo nesutaria. Tai daroma siekiant išvengti konfliktinių situacijų. Specialistai išskiria galimybę norimą informaciją pateikti anoniminiu būdu. Savanoriai gali savo jausmus, patyrimus išsakyti/išrašyti elektroninėje erdvėje, arba įmetus raštelį į skundų dėžutę.

Kategorija „Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis bendradarbiavimu“ atskleidžia, jog bendradarbiavimas suteikia galimybę ne tik įtraukti savanorius, bet ir juos išlaikyti šioje veikloje. Specialistai ir savanoriai pabrėžia, jog vyksta bendradarbiavimas su kitais specialistais, siekiant išsiaiškinti savanorių ir įstaigos darbuotojų santykius. Akcentuojama, jog savanoris žino į kokį asmenį jis gali kreiptis, siekiant sulaukti pagalbos ar patarimo. Padėti gali ne tik koordinuojantis asmuo bet ir kiti darbuotojai. Specialistai papildomai išskiria stebėjimo būdą, kaip bendradarbiavimo metodą – yra paskirtas asmuo, kuris nuolat stebi kaip savanoriui sekasi bendrauti su kitais. Dalis savanorių išskiria ir aspektą – įstaigos darbuotojų ir savanorių bendradarbiavimo trūkumas, dėl bendros veiklos neturėjimo. Bendros veiklos trūkumas nesukuria gerų tarpasmeninių santykių tarp savanorio ir organizacijos darbuotojų.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kaip vyksta veiklų organizavimas savanoriams ir kaip veiklos yra įvertinamos (žr. 7 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 11 priedo 6 lentelėje.

7 lentelė

Veiklų organizavimas savanoriams ir jų įvertinimas

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Veiklų planavimo ypatumai	Išankstinis veiklų planavimas	<...> jiems yra labai aiškus grafikas sudarytas, kur kiekvieną dieną, kokią valandą, kas vyksta, kada yra jo laisvesnis laikas, kada yra palydėjimai, kada jis turi susitikimus su kažkuo <...> SO2; Tai nuo pat pradžių jau žinojome, ką mes kaip savanoriai turime daryti. SA5	13	7
	Galimybė savanoriams organizuoti veiklas, užsiėmimus neįgaliesiems asmenims savarankiškai	Nes vis dėlto, tai yra savanorystė ir jisai na nėra kažkoks darbuotojas, jisai pats sprendžia ką jisai norėtų veikti, kur geriau save realizuoti, pirmiausia aptariam <...> SO3; Pasiklausdavome šeimos, kokie jų lūkesčiai ir poreikiai. Tuomet į tai atkreipdavome dėmesį ir stengdavomės padėti ten kur jiems reikia <...> SA5	9	5
	Galimybė savanoriui keisti vykdomą veiklą	Stengiamasi kalbėti apie tai kas nepavyksta, siūlom darbuotojų pagalbą, jeigu matome jog situacija nesikeičia, siūloma keisti veiklą <...> SO5; Buvo netinkamų veiklų. Nenorėjau dirbti prie medžio ir pjūklinių staklių. Nenorėjau kažką ne taip padaryti ir kažką sužeisti. Pasikalbėjęs su kuratore tos veiklos man nebeskyrė. SA2	4	3
	Savanorio galimybių užtikrinimas atvykti į veiklas jiems patogiu metu	<...> priklausomai nuo savanorio galimybės, kuriuo metu ateiti, nes mes turim skirtingus padalinius su skirtingais darbais, veiklomis ir valandomis <...> SO2; <...> turime grupinio gyvenimo namus, kur gali savanoris ateiti nuo 5 iki ten 9. Tai patogiausia yra studentams arba žmonėms, kurie dirba. SO2	7	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	Veiklų planavimas kartu su klientais	<...> panašiai tai šitos suteikiamos ir augimui, tai turim mes savo dienotvarkėj tokį kaip relaksacijos laiką, kuris jeigu tik bičiuliai sutinka savanorio idėjom ir pas mus daug veiklų vyksta balsavimo principu. SO2; Jeigu dauguma sutinka kažką veikti ir savanoris organizuoja, tai jis gali tos relaksacijos metu organizuoti vat ką tik nori, jeigu tik yra nusprendžiama vieningai kad tai darys. SO2	2	
Veiklų įvairovė savanoriaujant su asmenimis, turinčiais negalią	Užimtumo ir laisvalaikio užsiėmimai įstaigoje	<...> ar renginį padaryti <...> SO9; <...> ar susitikimą praveisti <...> SO9; <...> su kitais savanoriais sugalvojome, kad darysime užsiėmimus su vilna – tokius rankdarbius <...> SA5	12	3
	Pagalba asmenims, turintiems negalią kasdieninėje buityje	<...> nes projektai <...> socialinė pagalba namuose. SO8; <...> padėti neįgaliajam klientui jo namuose. SA4	7	4
	Pagalba avalyne, maistu, drabužiais, vaistais	<...> netgi mes praktikuodavom tokį dalyką, kad jei kokiam klientui kažko reikia ar ten batų tam tikro dydžio, nu žinot kai rūšiuoja paprašydavau, kad va ten tokiai šeimai reikia to ar to, „jinai“ net surinkdavo ko reikia tai va taip... SO8; <...> akcija kokia ten Maisto banko, tai va vėl aš ten turiu savanorių, tada tuos vaikus integruodavau, savo savanorius, kuriuos pažinodavau, koordinatoriais paskirdavau... SO9	5	1
	Darbas su asmenimis, turinčiais negalią stovyklose	<...> savanoriams paaiškinama, kad jie turėtų padėti vaikui įsitraukti į vedamas veiklas arba savo ruožtu užsiimti su vaiku kitomis veiklomis netoliese. SO4; Stovyklos metu savanoriai turi veiklų, kurias turi praveisti patys, pavyzdžiui rytinė mankšta, vakaro pasaka ar savanorių vakaro pasirodymas. SO4	4	
Savanorių veiklų įvertinimas	Numatyti veiklos rezultatų aptarimo dažnumas ir būdai	Dirbtuvėse su priskirtu mentoriumi veiklos rezultatus aptaria ne mažiau kartą per savaitę <...> SO6; Dažniausiai tai vyksta refleksijos, diskusijų metu, kai aptariama, kas buvo padaryta gerai, o kur galbūt reikia labiau pasistengti. SA3; Tai tiesiog oficialiai kažkaip nevertino tų veiklų... SA5	6	7
	Savanorio įvertinimas kliento pozicija	<...> bičiuliai vertina, būna aplodismentai <...> SO2; Džiugu buvo klausyti, tada žinai, kad nebe reikalo paskiri ta savo laiką tai... SA5	5	4
	Įvertinimas savanorių veiklos, atvykusių per savanoriškos veiklos tarnybas	<...> įvertinamas savanoris jo veikla, o taip pat suteikiamas savanorystės atlikimo pažymėjimas. SO1; Savanoriai per JRD, atlikę visą savanorystės laiką, gauna papildomą balą prie stojamųjų į universitetą. SO1	5	

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos trys kategorijos: „Veiklų planavimo ypatumai“; „Veiklų įvairovė savanoriaujant su asmenimis, turinčiais negalią“; „Savanorių veiklų įvertinimas“. Kategorija „Veiklų planavimo ypatumai“ atskleidžia, jog savanoriškos veiklos, renginiai ir užsiėmimai su asmenimis, turinčiais negalią yra planuojami išankstiniu būdu, tai patvirtina abi tyrime dalyvavusios informantų grupės. Savanoriai iš anksto žino, ką reikės daryti, retai pasitaiko situacijų, kad savanoriui informacija pateikiama jau prieš pat savanorišką veiklą. Specialistai ir savanoriai pabrėžia, kad savanoriams yra užtikrinamos galimybės savanoriams organizuoti veiklas, užsiėmimus neįgaliesiems asmenims savarankiškai. Grakausko ir kt. (2007) teigimu, gebėjimas organizuoti ir planuoti yra instrumentinė kompetencija. Savanoriai gali siūlyti savo norimas veiklas, užtikrinamas savanorių

savarankiškumas. Kuomet savanoriui vykdoma savanoriška veikla netinka, jis gali veiklą keisti, tai patvirtina abi informantų grupės. Kuomet savanoriai nesutaria su klientų grupe, jis nukreipiamas dirbti su kita klientų grupe. Specialistai aktualizuoja, kad savanoriams yra sudaromos galimybės savanoriauti jiems patogiu metu. Savanoriai gali atvykti į veiklas tam tikru laiku pagal galimybes. Atsižvelgiama į tai, kad savanoris turi ir asmeninį gyvenimą ir kitų veiklų. Specialistai išskiria ir galimybę savanoriams veiklas organizuoti ir su klientais. Tai būna daroma balsavimo principu, arba tiesiog pokalbio metu.

Kategorija „*Veiklų įvairovė savanoriaujant su asmenimis, turinčiais negalią*“ atskleidžia įvairias veiklas, kurios yra vykdomos, organizuojamos su asmenimis, turinčiais negalią. Abi informantų grupės išskiria užimtumo ir laisvalaikio užsiėmimus įstaigoje. Informantų teigimu savanoriai organizuoja įvairius renginius, susitikimus, šventes, kūrybines veiklas, klientų fizinę sveikatą gerinančius sportinius užsiėmimus. Ruškaus (2002) teigimu, užimtumas skatina negalią turinčio asmens poreikį kurti, todėl skirtingi žmonės renkasi skirtingas užimtumo veiklas (pagal savo poreikius, gebėjimus, norą). Pagalba asmenims, turintiems negalią kasdieninėje buityje akcentuojama specialistų ir savanorių. Savanoriai padeda klientui, turinčiam negalia jo namuose – gaminant maistą, ugdant higienos įgūdžius, atliekant smulkius remonto darbus. Specialistai pabrėžia ir pagalba avalyne, maistu, drabužiais, vaistais. Savanoriai nuneša klientams maistą, vaistus. Taip pat prisideda prie įvairių labdarinių akcijų, viena iš jų yra „Maisto bankas“. Specialistai išskiria ir savanorių darbą su asmenimis, turinčiais negalią stovyklose. Tam tikros įstaigos organizuoja įvairias stovyklas asmenims, turintiems negalią. Stovyklų metu savanoriai padeda vaikams su negalia įsitraukti į veiklas ir patys organizuoja įvairias veiklas (žaidimai, sportinės veiklos ir kiti užsiėmimai).

Kategorija „*Savanorių veiklų įvertinimas*“ atskleidžia, jog savanorių veiklos yra įvertinamos tam tikrais būdais. Specialistai ir savanoriai atskleidžia veiklos rezultatų aptarimo dažnumą ir būdus. Iš gautų rezultatų matoma, kad organizacijos turi skirtingą veiklos įvertinimą ir jo dažnumą. Vienose įstaigose savanoriai yra įvertinami per savaitę vieną kartą, kitur savanorių veiklos įvertinamos dažniau. Dažnai įvertinimas būna neoficialaus pobūdžio, savanoriai įvertinami refleksijų, pokalbių būdu. Tyrime dalyvavę informantai išskiria ir savanorio įvertinimą kliento pozicija. Klientai padėkoja savanoriams už vykdomas veiklas, įvertina savanorius apdovanojimais. Dalis klientų atsidėkoja saldžiomis dovanėlėmis. Specialistai išskiria savanorių atvykusių per savanoriškos veiklos tarnybas įvertinimą. Po savanoriškos veiklos savanoriai turi aptarimą savanoriškos veiklos tarnyboje ir gauna atliktos veiklos pažymėjimą. Kai savanoris atlieka savanorišką veiklą ne mažiau 6 mėn. (ne mažiau nei 35 val./mėn.) jis gauna 0,25 stojamojo balo stojant į pirmosios pakopos studijas.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kaip savanoriams yra užtikrinamos darbinės erdvės ir priemonės (žr. 8 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 12 priedo 7 lentelėje.

8 lentelė

Savanoriams užtikrinamos darbinės erdvės ir priemonės

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Priemonių suteikimas savanoriams	Visų priemonių suteikimas neišskiriant kategorijų	<i>Tai visomis. SO2; Visos priemonės yra suteikiamos <...> SO2; Na tikrai nebuvo problemų su priemonėmis, gaudavom viską ką reikėjo. SA5</i>	7	7
	Priemonės reikalingų renginiams, užsiėmimams, užtikrinimas	<i><...> sportinei veiklai, turime nemažai sportinio inventoriaus ir kitą. SO1; Jeigu tai susiję su renginiais, kuriuos organizuojam neįgaliesiems... tai tada patalpos, aparatūra muzikinė ir panašiai... SO5</i>	8	
	Saugumo priemonių savanoriams suteikimas	<i>Šiuo metu aprūpinamas, jei reikia, apsaugos ir apsisaugojimo priemonėmis, veido kaukės, pirštinės... SO1; <...> vienkartinės pirštinės, kaukės ir kt. apsaugos priemonės. SO7</i>	7	
	Priemonių trūkumas NVO įstaigose	<i><...> pyktis imdavo, kad va aš turėdavau pvz., ieškoti kokios nors ten pieštuko, ar popieriaus lapo, o kitas viską gauna... SO8; <...> aš nešiojau maistą per karantiną, tai net policijos pareigūnai mieste tikrai galvojo, ką aš mieste veikiu su tais maišais... SO8 (nes įstaiga neturėjo transporto); Na toks kūrybiškumo ugdymas, kaip aš sakau... visas priemonės, kiek žinau vadovė irgi pati suorganizuodavo, na prašydavo ir rėmėjų įvairių ten... SA4</i>	4	3
	Savanoriai priemonėmis apsirūpina patys	<i>Kartais savanoriai atsiveža muzikos instrumentų, pagroja komandai ir dalyviams. SO4; Aišku buvo kai ir nešėmės savo ten priemonių, bet tiesiog neprašėm darbuotojų, bet aš manau viską būtumėm ir gavę, jei paprašytumėme. SA5</i>	4	2
Darbinių erdvių užtikrinimas	Patalpų trūkumas NVO institucijose	<i>Darbinės erdvės sunku užtikrinti tinkamai iš tikrųjų dėl patalpų stokos... SO5; Neturėjom ir kur susitikti su kitais darbuotojais pvz., šaltuoju sezonu. Vasarą galėjom nors ir lauke „susieiti“. SA4</i>	14	2
	Erdvė pavalgyti ir pailsėti, pasidėti asmeninius daiktus	<i>Mes padarydavom tokias sąlygas, kad sakydavom, jauskitės kaip namie, tik po to susitvarkykite, tai jie gerdavo arbatos, aš pasirūpindavau, kad būtų kokių nors ten sausainių, kažką, kavos... ko nori tiesiog... SO9; Savanoris gauna rakinamą spintelę asmeniniams daiktams, vardinę vietą avalynei laikyti. SO5; Tai kai atvykdavome turėjome vietą pasidėti daiktams. SA5</i>	12	3
	Bendros patalpos su kitais darbuotojais	<i>Mūsų įstaigoje savanoriai dirba kartu su specialistu ir klientais. SO1; Dirbau erdvėse kartu su darbuotojais. SA2; Savo kažkokios asmeninės erdvės neturiu, bet ir nemanau, kad jos ten reikia man... Na ta prasme man pilnai užtenka ir bendrų erdvių. SA1</i>	6	4
	Įstaigos tinkamumas negalią turinčiam savanoriui	<i><...> kaip tik turėjome vieną irgi savanorę, kuri turėjo fizinę negalią, pas mus, kadangi yra įstaiga pritaikyta neįgaliesiems tai mes nu drąsiai galime priimti su įvairiomis ir negaliom žmones <...> SO3; Jeigu įstaigoje yra laiptai ir nėra galimybės judėti, tuomet veiklos nukeliamos į man patogesnę erdvę, kur galėčiau pati savarankiškai judėti, trumpai tariant stengiamasi atsižvelgti į mano individualius poreikius. SA3</i>	2	2
	Savanorio darbas kliento namų	<i><...> na kai kurie savanoriai, nepaminėjau, lankydavo klientus namuose, būdavo kaip pastoviai, na kaip draugai, ten</i>	2	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	patalpoje	<i>susidraugauja savanoris su klientu, tai pas ją ir eina <...> SO8; Kaip čia pasakius Jums. Na tų erdvių tai neturėjom beveik, kadangi čia tokia savanoriška veikla, tai eidavom mes į namus pas neįgalius senelius klientus ir ne tik neįgaliuosius ir nešdavom jiems ten maistą. SA4</i>		

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos dvi kategorijos: „*Priemonių suteikimas savanoriams*“; „*Darbinių erdvių užtikrinimas*“. Kategorija „*Priemonių suteikimas savanoriams*“ atkleidžia, kokiomis priemonėmis savanoriai yra aprūpinami darbui su asmenimis, turinčiais negalią. Specialistai ir savanoriai akcentuoja, jog savanoriai yra aprūpinami visomis priemonėmis neišskiriant kategorijos. Yra suteikiamos visos reikalingomis priemonėmis savanoriškai veiklai pagal įstaigos galimybes ir resursus. Analizuojant priemonių reikalingumą tam tikroms veikloms, specialistai išskiria subkategoriją – priemonės reikalingų renginiams, užsiėmimams, užtikrinimas. Specialistai pabrėžia, kad kūrybinėms veikloms suteikiama įvairios priemonės: molis, floristikos priemonės, dažai, klijai, kitos kanceliarinės priemonės ir pan. Sportinėms veikloms savanoriai aprūpinami sportiniu inventoriu. Renginiams ir šventėms – muzikos aparatūra. Saugumo priemonių savanoriams suteikimą akcentuoja specialistai. Darbuotojai akcentuoja, kad savanoriams suteikiamos apsaugos ir apsisaugojimo priemonės: pirštinės, veido kaukės. Specialistas ir savanoris, kurie yra iš NVO pabrėžia priemonių trūkumą NVO įstaigose. Informantų nuomone trūksta transporto ir tam tikrų darbo priemonių. Savanoriai ir specialistai iš kitų organizacijų, išskiria aspektą, jog priemonėmis savanoriai apsirūpina ir patys. Vienas iš specialistų pabrėžia, jog savanoriai nusiperka reikalingų priemonių veiklos ir jiems yra kompensuojami pinigai. Savanorių savarankiškumas yra specialistams didelė pagalba. Savanoriai pabrėžia, jog tam tikras priemonės atsiveža ir patys, tačiau žino, kad gali kreiptis į koordinuojantį darbuotoją. Savanoriai patys atsiveža muzikinius instrumentus, kostiumus žaidimus ir pan.

Kategorija „*Darbinių erdvių užtikrinimas*“ atkleidžia erdvių užtikrinimo savanoriams ypatumus. Savanoriai ir specialistai akcentuoja, jog NVO sektoriuje gali trūkti/trūksta patalpų darbinei veiklai. Informantai pabrėžia, kad neturi patalpų darbui, susirinkimams su kitais darbuotojais ar savanoriais. Kitose įstaigose savanoriams užtikrinamos patalpos erdvės pavalgyti ir pailsėti, pasidėti asmeninius daiktus, tai akcentuoja specialistai ir savanoriai. Yra užtikrinamas sanitarinių mazgų prieinamumas, apgyvendinimo patogumai, poilsio, laisvalaikio erdvės. Abi tyrime dalyvavusios informantų grupės pabrėžia, kad savanoriai ir specialistai dalinasi bendromis patalpomis. Informantų teigimu, savanoriai dirba ir ilsisi bendrose patalpose. Informantų grupių akcentuojamas ir įstaigos tinkamumas, negalią turinčiam savanoriui. Įstaigos fizinė aplinka yra pritaikyta savanoriams, turintiems negalią. Savanorio

darbas kliento namų patalpoje taip pat išryškintas savanorių ir specialistų. Pasitaiko, kad savanoriai dirba klientų namuose, o ne įstaigoje.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kokią papildoma pagalba savanoriams yra suteikiama (žr. 9 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 13 priedo 8 lentelėje.

9 lentelė

Papildomos pagalbos teikimas savanoriui

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Pagalba visiems savanoriams	Informavimas, konsultavimas įvairiais klausimais	<i>Tai informavimo, konsultavimo... SO5; Jei kildavo, kokių man klausimų ar kitiems savanoriams tai ir pasiklausdavome ir patardavo... SA5</i>	7	6
	Palaikymas	<i>Na tas ėjimas būdavo su kitu savanoriu, niekad aš jau nepaleisdavau vieno jo. SO8; Visad būna toks skatinimas siūlyti tas tokias, na mūsų jau idėjas žinot... SA1</i>	7	2
	Psichologinė pagalba	<i>Įstaigoj mes turim psichologą ir ta prasme esant poreikiui, jisai taip pat gali naudotis, kol kas dar tokių nebuvo poreikio šiaip <...> SO3; <...> psichologinė pagalba <...> SA3</i>	3	2
	Pagalba teisiniais klausimais	<i><...> advokatai nemokamai konsultuoja klientą, tai jeigu mes žinodavom, kad reikia ir savanoriams tų konsultacijų, tai irgi buvo galima visada ta prasme <...> SO9; Tai vat tokia teisinė pagalba, nu bet konsultacija. SO9</i>	3	
	Įvairūs terapiniai užsiėmimai savanoriams	<i>Pagal poreikį ir norą pasiorganizuojame papildomų veiklų, pavyzdžiui fraktalų <...> SO4; <...> piešimą ar judesio terapiją savanoriams, komandai. SO4</i>	3	
	Dvasinė pagalba	<i>Reiškia, ar <...> dvasinė <...> (kalba apie dvasinę pagalbą savanoriui) SO9; <...> aš sužinojau apie išklausymo tarnystę parapijoje <...> reiškia yra išklausymo komanda parapijoje ir pats žmogus ateina į mišias, ir jei jam yra kažkokių klausimų, ar sunku kažkas yra ir jisai gali nueiti pas tuos žmones ir su jais pasikalbėti <...> SO9</i>	2	
Pagalba tam tikrai savanorių grupei	Pagalba tarptautiniam savanoriui	<i>Kartą įstaigos vadovė priėmė savanorį į savo šeimą per Šv. Kalėdas <...> SO1; <...> tarpininkauja dėl apgyvendinimo ir kt. <...> SO1; Kai į įstaigą atvyksta tarptautiniai savanoriai, įstaigos administracija supažindina su miestu ir aplinkiniais miestais <...> SO1</i>	6	
	Pagalba savanoriui, turinčiam negalią	<i>Esant poreikiui suteikiama fizinė <...> pagalba <...> SA3; Kaip minėjau anksčiau turiu negalią tai kartais būna, kad reikalinga fizinė pagalba pvz. užlipti laiptais. SA3</i>		2

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos dvi kategorijos: „Pagalba visiems savanoriams“; „Pagalba tam tikrai savanorių grupei“. Kategorija „Pagalba visiems savanoriams“ atskleidžia, kokia pagalba teikiama yra visiems savanoriams, neišskiriant savanorių grupės. Savanoriai ir specialistai pabrėžia, kad savanoriams yra suteikiama informavimo, konsultavimo įvairiais klausimais pagalba. Abi tyrime dalyvavusios informantų grupės išskiria ir palaikymą, kaip pagalbos metodą. Masalskienės ir Masalskio (2008) teigimu, palaikymas tai įvairiapusis žmogaus skatinimas, tose situacijose, kaip žmogus bando pažinti savo

tapatumą. Savanoriai jaučia darbuotojų skatinimą siūlyti savo idėjas, darbuotojai stengiasi sukurti gerą ryšį su savanoriais. Psichologinės pagalbos galimybės yra aktualizuojamos savanorių ir darbuotojų. Informantų teigimu, savanoriai gali pasinaudoti psichologų dirbančių įstaigoje konsultacijomis, tačiau dažnai nepasinaudoja šiomis galimybėmis. Specialistai akcentuoja, kad dažnai pagalba reikalinga vyresnio amžiaus savanoriams, nes jie susiduria su įvairiais sunkumais. Specialistai prie papildomos pagalbos savanoriui išskiria ir pagalbą konsultacijomis teisiniais klausimais. Yra įstaigų, kurios vykdo tokią akciją, jog klientams teikiamos konsultacijos teisiniais klausimais, šia pagalba gali pasinaudoti ir savanoriai. Darbuotojai išskiria dar vieną pagalbos būdą savanoriui – įvairūs terapiniai užsiėmimai savanoriams. Specialistai organizuoja terapinius užsiėmimus savanoriams – dailės, judesio terapijos. Dvasinė pagalba išryškinama specialistų, kurie dirba su religinėse organizacijose.

Kategorija „Pagalba tam tikrai savanorių grupei“ atskleidžia, jog pagalba teikiama ir tarptautiniam savanoriui ir savanoriui, turinčiam negalią. Pagalbą tarptautiniam savanoriui aktualizuoja socialinio darbo specialistai. Specialistai tarpininkauja tarp įvairių įstaigų siekiant, kad iš kitos šalies atvykusio savanorio savanorystė būtų kuo sklandesnė. Savanoriai priimami šiltai, jiems suteikiamas transportas, savanoriai supažindinami su miestu. Savanoriai, kurie turi negalią akcentuoja, kad sulaukia ir fizinės pagalbos iš darbuotojų (pvz., darbuotojai padeda užlipti laiptais).

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kokie mokymai vykdomi savanoriams (žr. 10 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 14 priedo 9 lentelėje.

10 lentelė

Savanoriams organizuojami mokymai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanoriškos veiklos mokymai savanoriškos veiklos metu	Žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką savanorių grupėms	<...> praėję šiuos mokymus, kad jie ten etiškai bendrautų, konfidencialumą mokėtų saugoti <...> SO9; Mokymų buvo, na apie įvairias ligas, apie pirminę tą sveikatos pagalbą. SA4; Dar kažkokie psichologiniai, na tokie apie žmogaus psichologiją. SA4	11	3
	Žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką individualiai	Kaip dirbama, nes kartais o dažnai būna žmonių ir mokyklinio amžiaus, kurie savanoriauja jam taip pat labai aktualu ir įdomu yra na papasakoja apie darbo specifiką <...> SO3; Papildomų žinių suteikia... SO3; Galbūt tokia suteikiama, sakau informacija, patirtis, tai va... SO3; <...> o tada mokiausi kiekvieną dieną savanoriaudamas iš vis skirtingų situacijų. SA2	8	5
	Pačio koordinuojančio asmens noras mokytis	<...> Ir kadangi aš tos patirties neturėjau, o ten dirbo ir kiti socialiniai darbuotojai, tai jau kai baigėsi tas klubas, aš nuėjau pas kitą socialinę darbuotoją ir sakau man reikia Jūsų įžvalgų ir Jūsų patarimo. SO9	4	
Savanoriams vykdomi mokymai pradedant	Mokymų nevykdymas pačioje socialinėje įstaigoje	Mūsų įtaiga jokių mokymų savanoriams neorganizuoja. SO1; Dažniausiai yra suteikiama informacija apie mokymus vykstančius kitur. SO5; Nevyko ir nevyksta jokie specialūs mokymai. SA3	5	7

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
savonorišką veiklą	Pirminio instruktažo pravedimas	<i>Tai savonoriams ta prasme, individualūs dažniausiai mokymai, atėjus savonoriui būna minimalūs kažokie mokymai... SO3; Atėjus į įstaigą, per pirmas savaites savonoriui skiriamas 8 valandų įvadas į Antroposofinį požiūrį į žmogų, socialinę terapiją, darbo specifiką. SO6; Ai gal tik gal tas toks pirminis buvo instruktažas žinot, nedidelis. SA5</i>	6	2

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos dvi kategorijos: „Savonoriškos veiklos mokymai savonoriškos veiklos metu“; „Savonoriams vykdomi mokymai pradedant savonorišką veiklą“. Kategorija „Savonoriškos veiklos mokymai savonoriškos veiklos metu“ atskleidžia savonorių mokymo aspektus savonoriškos veiklos metu. Savonoriai ir specialistai pabrėžia, jog savonoriškos veiklos metu žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką dažnai vyksta savonorių grupėms. Mokymai, kurie vykdomi savonoriams yra apie klientų psichologiją, bendravimą su asmenimis, turinčiais negalią, įvairias ligas. Darbuotojai ir savonoriai išskiria ir žinių ir įgūdžių suteikimą apie darbo specifiką individualiai. Grakausko ir kt., (2007) teigimu, žinios yra labai svarbios, jos duoda bendrą supratimą apie tai, kaip reikėtų elgtis ir padeda spręsti kai kurias problemas. Savonoriai mokosi iš darbuotojų, iš klientų ir praktinių situacijų, kurios vyksta savonoriškoje socialinio darbo veikloje. Vienas iš specialistų pabrėžia pačio koordinuojančio asmens norą mokytis. Darbuotojai patys mokosi kaip elgtis vienoje ar kitose situacijoje, dažniausia tai daro tie specialistai, kuriems patiems dar trūksta darbinės patirties.

Kategorija „Savonoriams vykdomi mokymai pradedant savonorišką veiklą“ atskleidžia, kaip savonoriams vykdomi mokymai prieš pradedant savonorišką veiklą su asmenimis, turinčiais negalią. Specialistai ir savonoriai pabrėžia, jog prieš pradedant savonorišką veiklą savonoriams mokymai įstaigoje nėra organizuojami. Mokymai vykdomi tik savonoriškose veiklos tarnyboje, jei savonoris pradeda savonoriauti per ją. Savonoriai, kurie yra atvykę tiesiogiai į organizaciją akcentuoja, jog apie mokymus prieš pradedant veiklą nėra girdėję ir jokie oficialūs mokymai nėra vykdomi. Pirminio instruktažo pravedimas pabrėžiamas tyrimo informantų, jų teigimu įstaigoje prieš pradedant savonorišką veiklą, vyksta tik pirminis instruktažas. Jo metu savonoriui suteikiama trumpa informacija apie įstaigos vidines taisykles, reikalavimus, pristatoma darbo specifikacija, kartais savonoriai jauna tam tikrą trumpą įvadinį mokymą apie tam tikrus dalykus.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kokie savonorių poreikiai yra tenkinami įstaigoje savonoriškos veiklos su asmenimis, turinčiais negalią, metu (žr. 11 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 15 priedo 10 lentelėje.

Savanorių poreikių tenkinimas įstaigoje

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Bendruomeniškumo ir pagalbos teikimo poreikis	Savanorio poreikio padėti kitam tenkinimas	<i>Yra tikrai labai daug žmonių, kurie nori padėti <...> SO8; Kiek jie visokių gražių iniciatyvų, jaunos šeimos dažnai ir pinigus tiesiog siūlydavom, kad tiems klientams mes padėtumėm <...> SO8; Pasitenkinimas padedant kitam žmogui. SA2</i>	8	6
	Bendravimo ir pažinimo poreikių tenkinimas	<i>Pažinimo, bendravimo <...> SO1; <...> bendravimo įgūdžių išmoksta <...> SO3; Man tai padeda palaikyti <...> tarpusavio santykius <...> SA3</i>	6	4
	Savanorio poreikis būti bendruomenės dalimi tenkinimas	<i>Na ta pagalba ir tas bendruomeniškumas, buria bendruomenę geriems darbams daryti. SO8; Manau, kad <...> bendruomeniškumo <...> SO5; Manau, kad <...> reikalingumo <...> poreikį <...> SO5</i>	6	
Asmeninio tobulėjimo poreikio tenkinimas	Savanorio savirealizacijos poreikių tenkinimas	<i>Manau, kad <...> saviraiškos... SO5; Manau, kad savęs realizavimo <...> SO5; <...> kad va tas užimtumas šitai pensininkų kartais, tai jiems tiesiog išėjimas iš namų, savęs realizavimas, užimtumas, nu jiems turininga veikla. SO8; Tai turbūt iš dalies realizavau save, tai toks realizavimas savęs aišku, na ta prasme naudingoj toj veikloj, na savanoriškoj. SA4</i>	5	6
	Tobulėjimas profesinėje srityje	<i><...> pirmiausia jie patenkina ta prasme savo lūkesčius, galbūt ir ta prasme turbūt jie įgyja ir kasdieninio gyvenimo įgūdžių, tarkim mūsų įstaiga yra globos su senyvo amžiaus asmenimis, tai jie ir onkologinių žinių įgyja ta prasme <...> SO3; Taip pat tai padėjo įgyti didesnę patirtį pačiam socialiniame darbe. SA6</i>	4	3
	Asmeninis tobulėjimas ne tik profesinėje srityje	<i><...> ugdyti savo asmenybę <...> SA3; ugdyti <...> empatiją <...> SA3; Tai puiki galimybė susidėlioti prioritetus, tikslus <...> SA3</i>		6
	Savivertės poreikio tenkinimas	<i><...> savęs įvertinimas, kad aš čia tikrai teisingai, kad va vaikai jau užauginti va padeda, va aš čia galiu kažką, nebūtinai pinigine prasme, ar kažkokia materiale, bet galiu padėti... SO8; Tai va žinokit tas toks psichologinis momentas, kad va padariau gerą darbą, nu va aš jį gal dariau tą darbą, bet va pasitikrinau, kas va aš darau teisingai teisingai ir gyvenu. SO8</i>	4	
Fiziologinių poreikių tenkinimas	Poreikio pailsėti tenkinimas	<i>Na kai pavargstu, galiu pailsėti <...> SA1 ; <...> pasidaryt tą laisvą pertraukėlę, jei ten <...> SA1</i>		2
	Poreikio pavalgyti tenkinimas	<i><...> sušalus galiu išgerti arbatos... SA1; <...> ar užvalgyt <...> SA1</i>		2

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos trys kategorijos: „Bendruomeniškumo ir pagalbos teikimo poreikis“; „Asmeninio tobulėjimo poreikio tenkinimas“; „Fiziologinių poreikių tenkinimas“. Kategorija „Bendruomeniškumo ir pagalbos teikimo poreikis“ atskleidžia, jog savanoriai socialiniame su asmenimis, turinčiais negalią, patenkina savo bendruomeniškumo ir pagalbos kitiems poreikius. Specialistai ir savanoriai akcentuoja, jog savanoriai patenkina poreikį padėti kitiems. Teikiant pagalbą kitiems asmenims, atsiranda emocinis pasitenkinimas (Andreoni, 1990). Bierhoff (2002) teigimu, individas žinodamas, kad prisideda prie kilnių siekių

yra moralinis atlyginimas. Abi informantų grupės išskiria ir bendravimo ir pažinimo poreikių tenkinimą. Bendraujant gali būti pateikiama informacija ir patenkinami įvairūs žmonių poreikiai (Palujanskienė, Jonušienė, 2010). Segal ir Robinson (2016), Chacon ir kt. (2011) teigimu, savanoriška veikla yra pats palankiausias būdas praplėsti savo akiratį, pabendrauti su kitais žmonėmis, susipažinti. Savanoriai turi galimybę palaikyti socialinius ryšius, patobulinti savo bendravimo įgūdžius ir pažinti skirtingus žmones. Specialistai išskiria ir bendruomeniškumo aspektą. Savanoriai siekia būti bendruomenės dalimi ir siejaustis reikalingi.

Kategorija „*Asmeninio tobulėjimo poreikio tenkinimas*“ atskleidžia, jog savanoriai savanoriškoje veikloje su asmenimis, turinčiais negalią, gali tobulėti kaip asmenybės. McMellon (2015) atliko savanorių pasitenkinimo savanoriška veikla indekso tyrimą, kuris įrodė, kad žmonės pripažįsta įvairias vertes, kurios gaunamos savanoriaujant. Nauda gali būti asmeninė raida, geresnė aplinka, galimybė dalyvauti kultūrinėje veikloje ir socialinių ryšių naudingumas. Specialistai ir savanoriai akcentuoja, jog savanoriai tenkina savirealizacijos poreikius. Savirealizacija – tai būtinųjų asmenybės dimensijų išvystymas, ypatingų talentų ir pašaukimo atradimas bei įgyvendinimas, galiausiai tapimas tuo, kuo asmuo gali tapti (Petružytė, 2013). Savanoriai turi galimybę atrasti savo pašaukimą, realizuoja save veiklose. Darbuotojai ir savanoriai pažymi, jog savanoriaujantis asmuo gali tobulėti profesinėje veikloje. Savanoris įgyja praktikos, naujų žinių, kurie bus naudingi ateityje dirbant. Grakausko ir kt., (2007) teigimu, žinios yra labai svarbios, jos duoda bendrą supratimą apie tai, kaip reikėtų elgtis ir padeda spęsti kai kurias problemas. Savanoriai išskiria asmeninį tobulėjimą ne tik profesinėje srityje. J. G. Feist (2006) teigimu, asmenybė įvairių bruožų ir skirtingų charakteristikų visuma, tad kiekvienas yra individualus. Asmenybės augimo aspektas gali motyvuoti ir tik pradėjus savanoriauti ir savanoriaujant, labai svarbu nuolat tobulėti. Savanorių teigimu, jie ugdo savo asmenybę, išmoksta įvertinti savo stipriąsias ir silpnąsias asmenybės puses ir išmoksta susidėlioti savo prioritetus. Specialistai išskiria ir savivertės poreikio tenkinimą. Blau (1964) akcentuoja, kad socialinių mainų teorija individo elgesį paaikškina kaip pačios jau asmeninės naudos ir pripažinimo siekį. Asmuo, kuris savanoriauja, keičiasi įvairiomis vertybėmis, jis teikiant pagalbą kitiems gauna socialinį atlygį, tai gali būti pagarba, pritarimas, prestižas, taip vyksta manai. Savivertė – tai apibendrinta žmogaus nuomonė apie save ir apie tai, kiek jis vertingas (Zalytė, 2010). Užsienio autoriai Segal ir Robinson (2016) pažymi, kad savanoriauja ir tokie asmenys, kuri yra drovūs, ramūs – jie siekia pakelti savivertę, užsiimant tokia veikla. Savanoriai atlikdami prasmingus darbus, jaučia savo indėlį į visuomenės socialinę gerovę.

Kategorija „*Fiziologinių poreikių tenkinimas*“ atskleidžia, jog savanoriai savanoriškoje veikloje patenkina ir fiziologinius poreikius, tai patvirtina patys savanoriai. Savanoriai gali pailsėti ir pavalgyti.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kokiomis priemonėmis savanoriai motyvuojami likti savanoriškoje veikloje (žr. 12 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 16 priedo 11 lentelėje.

12 lentelė

Priemonės, kurios naudojamos savanoriams motyvuoti

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių motyvavimas įvertinant savanorių fizinėmis dovanomis	Savanoriams dovanojami įvairūs prizai ir dovanos	<i>Savanoriams įteikiami <...> dovanėlės ir pan. SO7; O įstaiga ten buvo sugalvojusi tų būdų, gaudavai ten dovanėlių tokių <...> SA4</i>	6	3
	Savanoriams suteikiamas maitinimas	<i>Gaudavo jie ir bandelių, nes mums bandelių, nes „bandelinė“ tokia ten yra ir jie atiduodavo mums vakarykštę produkciją <...> SO8; Esam įsipareigoję, jei savanoris visa diena ateina mes duodam pietus arba vakarienę, ir bendrai tai tiesiog nemokamai... Neturėtų kainuoti savanoriui pas mus ateiti ir dirbti. SO2</i>	8	
	Savanoriams rengiami fiziniai susitikimai bendrystės skatinimui	<i>Kartas nuo karto susiorganizuojame savanorių susitikimus, pasibuvimus ne savanorystės metu. SO4; Buvo gan daug nemokamų išvykų <...> SA2; Buvo gan daug nemokamų <...> stovyklų. SA2</i>	5	2
	Pagal galimybes savanoriams apmokamos, kai kurios išlaidos susijusios su savanoriška veikla	<i>Savanoriui turėtų nekainuoti, tik atvykimas ir išvykimas, dažnai būna, kad ir kelionė yra pakeliui su darbuotoju, tai pasisiūlo darbuotojas pavežti, nu va draugiškai. SO2; <...> kompensavimų jokių už kelionę ar ką nebuvo tokių dalykų... SO8 (-); Esant poreikiui būtų turbūt kompensavę atvykimo išlaidas <...> SA6</i>	4	2
Savanorių pagyrimas kaip motyvuojantis veiksnys	Savanorių motyvavimas pagiriant viešai	<i>Pastebime, jog jaunam žmogui svarbus viešas pagyrimas, pripažinimas tad stengiamasi padėkoti renginių metu, spaudoje, soc. tinkluose. SO5; <...> dar smagu būdavo, nes va, kai organizavome tas veiklas, tai parašydavo pagyrimą ir „Facebooke“, na tiesiog tokį įrašą, ką veikėm ir panašiai. SA5</i>	9	3
	Savanorių motyvavimas pagiriant asmeniškai	<i>Už kiekvieną su mumis praleistą dieną padėkojame <...> SO4; Aišku ir pagirdavo, kad va šauniai padirbėjau. SA4</i>	3	2
Savanorių motyvavimas profesinės karjeros galimybėmis	Savanorio motyvavimas darbo, praktikos vietos gavimu	<i><...> būti naudinga ir rašant gyvenimo aprašymą, ieškantis darbo, tai manau tokia gyvenimiška patirtis, tai yra tiek darbinėje veikloje ateityje naudinga, tiek asmeniniame gyvenime. SO3; Mane motyvavo tai, kad va gal po studijų galėsiu čia įsidarbinti. Nes jau ir klientus pažinojau, tokia kaip komforto zona man čia buvo... SA5;</i>	3	3
	Savanorių motyvavimas galimybe įgyti įvairių žinių ir įgūdžių	<i>Motyvuojam tuo ta prasme, kad jie įgis kaip ir sakiau ir socialinių įgūdžių ir kasdieninio gyvenimo įgūdžių, kurie gali pravesti ateityje <...> SO3; Tiesiog atliekant praktiką pasiūlė savanoriauti, pagilinti savo žinias. Kadangi nelabai turėjau praktikos socialiniame darbe, todėl ir sutikau manau aš. SA6</i>	2	2
Savanorių motyvavimas įtraukiant savanorių į įstaigos veiklų organizavimą	Savanorių motyvavimas pasilikti savanorystėje suteikiant galimybę prisidėti prie procesų planavimo	<i><...> tam savanoriui ir daryti savo kažkokią pramogą ir yra tas vėl užmotyvavimas, tai arba jis užsimotyvuoja, ir toliau randa džiaugsmą kažką daryti, ir siekti ir bandyti, arba ne ir kažkaip arba baigia savo savanorystę su sutartimi, tiesiog nėra toks patenkintas, arba nutraukia savanorystę. SO2; Planuojant bendrus projektus, veiklas prie kurių idėjų pasiūlymo prisideda patys savanoriai. SO5</i>	3	
	Savanorių motyvavimas suteikiant galimybę išbandyti naujas veiklas	<i>Kuomet matome, jog savanorio motyvacija mažėja, stengiamės siūlyti naujas neišbandytas veiklas. SO5; tai vat tie tas davimas laiko jam kurti, analizei. SO5</i>	2	

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos keturios kategorijos: „*Savanorių motyvavimas įvertinant savanorį fizinėmis dovanomis*“; „*Savanorių pagyrimas kaip motyvuojantis veiksnys*“; „*Savanorių motyvavimas profesinės karjeros galimybėmis*“. Kategorija „*Savanorių motyvavimas įvertinant savanorį fizinėmis dovanomis*“ atskleidžia, jog savanoriai motyvuojami įvairiomis fizinėmis dovanomis. Specialistai ir savanoriai pabrėžia, jog savanoriams yra dovanojami įvairūs prizai ir dovanos. Savanoriai gauna įvairių dovanų: puodeliai, tušinukai, klientų ruošti kūrybiniai darbeliai. Specialistai išskiria savanoriams suteikiamą maitinimą, kaip motyvuojančią priemonę. Savanoriai, kurie pristato klientams į namus maistą, gali jo pasiimti (pvz., bandelės). Taip pat savanoriams dovanojamos saldžios dovanos, kai kuriose įstaigose savanoriai gauna pagamintus pietus ar vakarienę. Specialistai ir savanoriai išskiria ir fizinių susitikimų organizavimą bendrystės skatinimui. Savanoriams organizuojamos bendros išvykos, stovyklos, bendri pasisėdėjimai. Specialistai akcentuoja, kad bendros veiklas gerina tarpasmeninius santykius. Darbuotojai ir savanoriai išskiria aspektą, jog pagal galimybes savanoriams apmokamos, kai kurios išlaidos susijusios su savanoriška veikla. Nors šis būdas pasitaiko retai, arba nepasitaiko iš viso, tačiau galimybių įstaigose yra.

Kategorija „*Savanorių pagyrimas kaip motyvuojantis veiksnys*“ atskleidžia, jog savanoriai yra motyvuojami įvairaus pobūdžio pagyrimais. Savanorių motyvavimas pagiriant viešai yra akcentuojamas savanorių ir specialistų. Savanoriams įteikiamos padėkos viešuose renginiuose, savanoriai sulaukia viešų padėkų ir socialiniuose tinkluose. Savanorių motyvavimas vyksta ir pagiriant savanorį individualiai – savanoriai sulaukia pagyrimo už atliktą veiklą.

Kategorija „*Savanorių motyvavimas profesinės karjeros galimybėmis*“ atskleidžia, jog savanoriai motyvuojami darbo, praktikos vietos gavimu arba motyvuojami galimybe įgyti įvairių žinių ir įgūdžių. Savanorio motyvavimas darbo, praktikos vietos gavimu akcentuojamas abiejų informantų grupių. Savanoriams yra suteikiamos galimybės po savanoriškos veiklos atlikti praktiką įstaigoje, taip pat pasitaiko situacijų, kad savanorius po studijų priima dirbti į įstaigą. Profesinės karjeros galimybes akcentuoja ir Blau (1964). Autorius pabrėžia, kad jaunuoliai turintys savanoriškos veiklos patirties dažnai diferencijuojami tarp kitų neturinčių. Jaunuoliai jau būna įgyja tam tikrų profesinių žinių, įgūdžių. Taip asmuo gali gauti norimą darbą. Kurapkaitienė (2013) pritaria minčiai, kad tokios patirties įgijimas gali padėti susirasti darbą. Savanoriams yra teikiamos rekomendacijos, savanoris turi galimybę į savo gyvenimo aprašymą įrašyti savanoriškos veiklos atlikimą, kaip turimą privalumą. Savanorių motyvavimas galimybe įgyti įvairių žinių ir įgūdžių yra pabrėžiamas socialinių darbuotojų ir savanorių. Savanoriai įgyja naujų žinių ir praktinių įgūdžių, kurie naudingi ir darbinėje veikloje.

Kategorija „*Savanorių motyvavimas įtraukiant savanorį į įstaigos veiklą organizavimą*“ atskleidžia, jog savanoriams yra suteikiamos galimybės įsitraukti į įstaigos veiklą

organizavimą. Specialistai akcentuoja, jog savanorių motyvavimas pasilikti savanorystėje pasireiškia suteikiant jiems galimybę prisidėti prie procesų planavimo. Savanoriai ir specialistai planuoja bendrus projektus, savanoriai gali pasiūlyti savo idėjas. Savanoriai motyvuojami ir suteikiant galimybę jiems pabandyti naujas veiklas. Taip elgiamasi todėl, kad savanoriai pradžioje būna labai motyvuoti, o paskui motyvacija sumažėja.

2.4.3. Savanoriškos veiklos užbaigimas

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kaip ir kodėl nutrūksta savanorio ir įstaigos ryšis (žr. 13 lentelę). Kategorizacijos su visais teiginiais pateikiamos 17 priedo 12 lentelėje.

13 lentelė

Savanorio ir įstaigos ryšio nutraukimas

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanoriškos veiklos nutraukimas savanorio noru	Asmeninio gyvenimo priežastys	<i>Keletą kartų sutartys nebuvo pratętos dėl savanorio gyvenimiškų aplinkybių pasikeitimo, kaip pvz. susiradus naują darbą pagal kitokią grafiką, šeimyninių aplinkybių pokyčio. SO6; Neturėjau tiek laiko to laisvo manau aš, kad galėčiau savanoriauti dar... Reikėdavo derinti tą laiką laisvą žinot. SA5</i>	11	5
	Asmenų, turinčių negalią nedėkingumas	<i>Labai nėra lengva, nes senukai pikti darosi nuo tų visų negalių, ligų, nepakantūs darosi ir pikti <...> SO8; Na žinokit tas savanoris, gali net įjėjęs neišverti, nes jis supras, kad tai yra kaprizai kažkokie, nu žinot, kai pagalvoji tu negauni atlyginimo, tu va visą dieną šokinėji, visokius pageidavimus vykdai ir galiausiai kyla klausimas, vardan ko? Ką aš čia darau? SO8; Na žinot aš manau todėl, kad kažkaip ne visada jaučiausi įvertinta. SA4</i>	9	5
	Kitų visuomenės narių nedėkingumas, provokacijos	<i><...> žinokit visą tai yra įdirbis, nes be įdirbio nieko ir negausi, jei tik pradės įtarinėti, kad pvz., neskaidru, nunešei ir „nedanešei“ kažko tai žinot miestelis maža ir mūsų organizacija kai po padidinamoju stiklu <...> SO8; Tai va žmonės žinokit kiti ir savivaldybė nesuprasdavo, kad tas mūsų maistas yra ne akcija, mes galim pagaminti tą maistą, bet žmonės turi aukoti. Tai va kitų žmonių ta mintis buvo tokias, kad mūsų organizacija visus vaišina nemokamai, einam pavalgyt. SO8</i>	11	
	Vadovo (koordinatoriaus) pasikeitimas	<i><...> taip būna, kai ateina naujas jų vadovas, tai dalis pasitraukia, bet aš džiaugiuosi, kad tikrai ne visi <...> SO9; Taip, aš manau, kad tai tikrai turi didelę įtaką (kalba apie įtaką, kuria turi pasikeitusi vadovo padėtis) SO9</i>	6	
	Lūkesčių nepateisinimas	<i>Gal kitas tikėjosi, kad va praeis puse metų mane įdarbins <...> SO8; Žmogus gal su kažkokiais lūkesčiais ir atėjo. SO8</i>	5	
	Motyvacijos trūkumas	<i>Jų ta motyvacija dinga labai greitai <...> SO3; <...> taip ir nesulaukiame, kad jos vis atidėliojo, tai problemos sveikatos, tai tas, tai anas, galiausiai jos nutraukė sutartį motyvuodamos tuo, kad neturi laiko, na žodžiu ta prasme <...> SO3</i>	5	
	Emocinis sunkumas	<i>Savanoris nėra pasiruošęs emociškai savanoriauti su negalių turinčiais asmenimis. SO5; Dauguma gali nutraukti, nes gali išsigąsti žmonių su protine negalia, arba nemokėti priimti kai kurių dalykų. SA2</i>	4	2
	Nemaloni patirtis su įstaiga	<i>Manau, kad gali bloga patirtis su įstaiga ar organizacija... SA1; Gi ta savanorystė turėtų būti malonus ir patinkantis dalykas jei jausiesi blogai ar išnaudojamas savanoriauti atsisakysi... SA1</i>		2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanoriškos veiklos nutraukimas įstaigos iniciatyva	Savanoriškos veiklos nutraukimas dėl sutarties pasibaigimo	<i>Nutrūksta jaunimo savanoriškos tarnybos sutartis. SO5; Pasibaigė savanoriavimo sutartis <...> prasidėjus naujims mokslo metams. Bet ryšių su įstaiga nenutraukiau ir ten jau pradėjau savo praktiką. SA2</i>	6	2
	Savanorio netinkamumas savanoriškai veiklai	<i>Na neduota žmogui, duota gal nežinau, verslą daryti, pinigus, biznį, nežinau ką, bet sakau atsistoti nuotraukoj, kai tu nieko nedaręs, tai irgi reikia drąsos <...> SO8; Jeigu kenkia, įvaizdžiui, organizacijai, tai tikrai reikia atsisveikinti, nu neišmokysi, „neperdarysi“, iš naujo nesumalsi žmogaus su mėsmale, nepermalsi gi, tikrai reikia atsisveikint. SO8</i>	11	
	Savanorių vertinimas ir nenoras nutraukti veiklą	<i>Turime įvairių klientų grupių ir savanoriai na yra tikrai dovana, kuria mes naudojame ir džiaugėmės, kad jie ateina. SO3; Tai mums patiems nutraukti nebuvo ir šiaip pas mus ilgalaikių savanorių yra ganėtinai mažai, daugiausia yra tų vienkartinų, tai tikrai žinokit, mes iš savo pusės nesam nei karto nutraukę <...> SO3</i>	5	
Netinkamas įstaigos vadovybės darbo Organizavimas NVO sektoriuje	Padalinio vadovo neįvertinimas	<i>Dar žinot, kas mūsų organizacijai nepatiko, kad aš ieškodavau rėmėjų ir jiems parašydavau žinutę internete, nes mūsų grupė gaudavo labai daug paramos ir tą paramą galėdavom pasiūlyti klientams. SO8; Na žinokit aš buvau kaip ale vadovė, bet buvau tikroji vienu metu juodoji savanorė, na tikroji savanorė, nes aš išbandžiau visus, savanorystės aspektus, viską. Nuo lėšų pritraukimo nuo nešiojimo, na viską. Kaip aš sakau vienas penkiose asmenyse. SO8</i>	8	
	Patalpų ir priemonių neužtikrinimas	<i>Tai palaukit, reikia suvokti, kad va transporto nėra, patalpų nėra, pinigų nėra. O žinot, kaip galėjo viskas vykti kitaip? Na atėjo žmogus, jis pasižiūrėjo, jam gaila laiko, gaila jėgų ir jis po mėnesio namo. SO8; Dabar jeigu vadovas kažką gauna, tai tik už savo automobilio transporto išlaidas, o jei neturi automobilio... SO8</i>	6	
	Netinkamas finansų paskirstymas	<i>Tai va šito mes stebimės, kiek suprantu tai organizacijos pinigai visi nusėdę pagrindinėje būstinėje, nes ten etatų tai patikėkit. SO8; <...> kadangi aš čia ir dirbau ta koordinatorė kartais ir pagalvodavau, kodėl va aš turiu užsiimti ta vadyba, kai kažkuri viską grupė organizacijoje gauna, na pvz., masiškai surinko pinigus ir padalino, na padalino, o mūsų grupė turėjo va ieškot kažkokių ten rėmėjų, kad tik galėtumėm padėti tiems klientams. SO8</i>	2	
Laikinau pristabdyta savanoriška veikla	Laikinas veiklos nutraukimas	<i><...> bet jeigu savanoris po ilgo laiko sugrįžta, reiškia mes jau esam užmezgę ryšį su juo ir jis tikrai nepamiršta mūsų, ir atvyksta <...> SO2; <...> turim savanorių grupę „Facebooke“ uždara, kur yra visi mūsų buvę savanoriai, esami arba kurie va svarsto ateiti <...> SO2</i>	10	
	Savanorystės nutraukimas dėl pandemijos	<i><...> sunkiausia dabar buvo karantinu metu, nes buvom pirmo karantinu metu užsidarę, ir tiesiog nutrūko ryšiai su dauguma savanorių, ir nu negalėjom niekaip, nei jų priimti nei kažką jiems duoti ir veikti tai ten buvo toks išbandymų metas. SO2; Dabar, kai jau galim priimti visus pasiskiepijusius, turinčius galimybių pasus, yra lengviau palaikyti tą motyvaciją, nu kad neišeitų ir toliau kurtų ir darytų. SO2</i>	3	

Išanalizavus tyrimo duomenis išskirtos keturios kategorijos: „Savanoriškos veiklos nutraukimas savanorio noru“; „Savanoriškos veiklos nutraukimas įstaigos iniciatyva“; „Netinkamas įstaigos vadovybės darbo organizavimas NVO sektoriuje“; „Laikinau pristabdyta savanoriška veikla“. Pirmoji kategorija „Savanoriškos veiklos nutraukimas savanorio noru“

atskleidžia, jog patys savanoriai nusprendžia nutraukti savanorišką veiklą. Dažniausiai savanoriška veikla nutraukiama dėl asmeninio gyvenimo priežasčių, tai patvirtina specialistai ir savanoriai. Savanoriai persikelia gyventi į kitą miestą, išvažiuoja studijuoti, susiranda darbą ir pan. Asmenų, turinčių negalią nedėkingumas išryškintas savanorių ir specialistų. Asmenys turintys negalią, būna pikti nuo įvairių ligų, senatvės. Pasitaiko, kad klientai nejaučia dėkingumo ir nevertina jų pastangų. Kitų visuomenės narių nedėkingumas, provokacijos išskiriamas darbuotojų. Informantų teigimu dažniausiai provokacijų susilaukia labdaringos organizacijos. Visuomenės nariai gali provokuoti ne tik savanorius, bet ir darbuotojus. Specialistai išskiria ir vadovo (koordinatoriaus) pasikeitimą, kaip priežastį, kodėl savanoriai nusprendžia nebesavanoriauti. Specialistai pažymi, jog savanoriai gali nutraukti savanorišką veiklą, dėl lūkesčių nepateisinimo. Savanoris gali būti atėjęs į įstaigą dėl tam tikrų tikslų, kurie būna neįgyvendinami – darbo vietos gavimas, finansų gavimas. Motyvacijos trūkumas yra aktualizuojamas specialistų – savanorių motyvacija sumažėja labai greitai. Emocinį sunkumą, kaip savanoriškos veiklos nutraukimą išskiria abi informantų grupės. Ne visada savanoriai yra pasiruošę savanoriškai veiklai su asmenimis, turinčiais negalią. Savanoriai gali išsigąsti darbo su protine negalią turinčiais klientais. Nemaloni patirtis su įstaiga, gali paskatinti savanorį nutraukti savanorišką veiklą, tai patvirtina savanoriai.

Kategorija „*Savanoriškos veiklos nutraukimas įstaigos iniciatyva*“ atskleidžia, kodėl savanorišką veiklą su savanoriu nusprendžia nutraukti pati įstaiga. Dažniausia savanoriška veikla nutraukiama tiesiog pasibaigus savanoriškos veiklos sutarčiai, tai patvirtina abi informantų grupės. Specialistai išskiria savanorio netinkamumą savanoriškai veiklai. Savanoris gali siekti tik naudos, socialinio pripažinimo, tačiau ne visada nori nuoširdžiai savanoriauti. Pasitaiko situacijų, kad savanoris siekia pasipelnyti finansiškai ir pasinaudoti klientais, turinčiais negalių (pvz., smulkaus remonto darbus atliekantis meistras atvyksta pas neįgalų senolį ir pradeda už atlygį remontuoti namus). Tačiau specialistai išskiria ir aspektą, kad savanoriai įstaigoje yra vertinami ir dėl šios priežasties savanorių neatsisako. Specialistai pabrėžia, kad įstaigose turi daug klientų, daug darbų, tad savanorius labai vertina.

Kategorija „*Netinkamas įstaigos vadovybės darbo organizavimas NVO sektoriuje*“. Specialistai išskiria aspektą – padalinio vadovo neįvertinimas. Kai kuriose NVO savanorius koordinuojantis asmuo (padalinio vadovas) dirba savanoriškais pagrindais. Jis negauna finansinio atlygio ir dirba labai dideliu krūviu. Organizacija ne visada vertina padalinio vadovo darbą ir jo idėjas. Patalpų ir priemonių neužtikrinimas pabrėžiamas specialistų. Pasitaiko, kad savanorių grupėms trūksta patalpų ir priemonių darbui. Specialistai pabrėžia, kad kai kuriose NVO netinkamai paskirstomi finansai. Didesnėse labdaringose organizacijose vieni padaliniai gauna didesnę finansavimą, kiti padaliniai finansavimo beveik negauna.

Kategorija „*Laikiniai pristabdyta savanoriška veikla*“ atskleidžia, jog savanoriška veikla gali būti sustabdoma laikinam laikotarpiui ir dėl pandemijos, tai patvirtina socialinio darbo specialistai. Laikinas veiklos nutraukimas pasitaiko, kai savanoriai nutraukę veiklą, vis grįžta į įvairius renginius, stovyklas. Specialistai yra sukūrę įvairias grupes socialiniuose tinkluose, yra dalijamasi informacija su esamais, buvusiais savanoriais ir jie kviečiami atvykti – nuolatinis kontaktas su savanoriais yra palaikomas. Savanorystės nutraukimas dėl pandemijos aktualus šiuo metu. Savanoriška veikla buvo pristabdyta dėl ekstremalios situacijos Pasaulyje ir paskelbto karantino Lietuvoje.

2.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Analizuojant socialinio darbo savanorių koordinavimą su asmenimis, turinčiais negalią, buvo atskleisti savanorių koordinavimo proceso etapai socialinio darbo specialistų ir savanorių perspektyvomis (žr. 18 priedo, 13 lentelę).

Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, jog savanorių įtraukimas/įsitraukimas dažniausiai vyksta remiantis bendradarbiavimo principu. Organizacija bendradarbiauja su švietimo įstaigomis (mokyklos, kolegijos, universitetai). Įtraukimas/įsitraukimas vyksta per kitus asmenis (pažįstami, draugai ir pan.). Socialiniai darbuotojai papildomai išskiria, jog savanoriai įtraukiami remiantis bendradarbiavimo principu su socialinėmis Lietuvos ir Pasaulio įstaigomis, buvusių ir esamų savanorių pagalba, asmeniškai pakviečiant savanorį. Pastebėta, jog savanorių įtraukimas vyksta ir naudojantis informacijos sklaida (socialiniai tinklai ir internetas). Specialistai pabrėžia, jog įtraukti savanorius padeda ir naudojimas informacijos sklaida – vietinės spaudos naudojimas siekiant įtraukti savanorius. Savanoriai papildomai pažymi, kad įsitraukia į savanorišką veiklą televizijos būdu.

Rizikos, kurias įžvelgia abi tyrime dalyvavusios grupės yra savanorių kompetencijų trūkumas – patirties trūkumas. Išryškinamos savanorio asmenines savybės, kurios trukdo savanoriškai veiklai, viena iš jų – savanorio motyvacijos trūkumas. Socialiniai darbuotojai pateikia ir tokias savanorio savybes: noras piktnaudžiauti, atsakingumo neturėjimas, nesugebėjimas paskirstyti laiko, tingumas. Savanoriai papildomai išskiria asmeninę savybę, kuri gali trukdyti – žema savivertė. Socialiniai darbuotojai aktualizuojant kompetencijų trūkumą išskiria papildomą aspektą – savanoris, kuris pats turi psichinę negalią. Savanoriai prie kompetencijų trūkumo papildomai akcentuoja psichologinius aspektus dirbant su asmenimis, turinčiais negalią.

Atskleista, jog atrankos vykdomos pačios socialinės įstaigos, arba savanoriškos veiklos tarnybos. Pačioje įstaigoje atrankos vykdomos pokalbių būdu, savanoriams suteikiamos galimybės pasibandyti veiklas. Savanoriams didelių atrankų nebūna dėl savanorio trūkumo. Socialiniai darbuotojai papildomai išskiria ir šiuos aspektus – specialistų išskiriami savanorių

privalumai atrankos metu ir anketavimo metodo pasitelkimas. Analizuojant atrankas per savanorišką tarnybą, išaiškėja, jog savanorių atrankos vykdomos ir „Savanoriškos tarnybos“ – po atrankos savanoriams suteikiama informacija apie įstaigą, kurioje savanoris savanoriaus.

Atskleista, jog dažniausia savanorio supažindinimas su organizacija vyksta atvykus į įstaigą. Vyksta supažindinimas su organizacijos tikslais, vizija, misija, taisyklėmis, aplinka, struktūra, darbo principais, paslaugomis ir su darbuotojais. Socialiniai darbuotojai išskiria papildomus supažindinimo proceso aspektus atvykus į įstaigą – atsakingo asmens paskyrimą ir lūkesčių, galimybių aptarimą. Darbuotojai išskiria papildomą susipažinimo su įstaiga metodą – susipažinimas savarankiškai (pasiūlymas apie įstaigą susipažinti patiems, susipažinimas su įstaiga prieš atvykstant). Savanoriai papildomai išskiria papildomą metodą – susipažinimas su organizacija per kitas įstaigas (susipažinimas su įstaiga prieš įvairius renginius, projektus ir susipažinimas su įstaiga savanoriškos veiklos tarnybose).

Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra vyksta remiantis įvairiais metodais ir bendradarbiavimu. Pastebėta, jog metodas, kuris labiausiai išryškinamas – galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti vedamų pokalbių būdu. Savanorio ir įstaigos darbuotojų santykiai prižiūrimi ir susirinkimų būdu. Socialiniai darbuotojai išskiria galimybę savanoriui nevykdyti veiklos su tuo savanoriu, kuriuo nesutaria ir galimybę informaciją pateikti anonimiškai. Bendradarbiavimas su kitais specialistais, siekiant išsiaiškinti savanorių ir įstaigos darbuotojų santykius, taip pat akcentuojamas abiejų grupių. Specialistai prie savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūros remiantis bendradarbiavimu kategorijos išskiria dar vieną subkategoriją – stebėjimo būdas. Savanoriai papildomai prie savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis bendradarbiavimu išskiria įstaigos darbuotojų ir savanorių bendradarbiavimo trūkumą, dėl bendros veiklos neturėjimo.

Atskleisti veiklų planavimo ypatumai. Nustatyta, kad dažniausiai savanoriškos veiklos planuojamos išankstiniu aspektu. Informantai pažymi, jog yra galimybė savanoriams organizuoti veiklas, užsiėmimus neįgaliesiems asmenims savarankiškai. Yra užtikrinama galimybė savanoriui keisti vykdomą veiklą. Darbuotojai prie veiklos ypatumų kategorijos išskiria ir savanorio galimybių užtikrinimą atvykti į veiklas jiems patogiu metu; veiklų planavimą kartu su klientais. Norintiems savanoriauti su klientais, turinčiais negalią, išryškėja veiklų įvairovė savanoriaujant. Dažniausiai yra teikiama pagalba asmenims, turintiems negalią, kasdieninėje buityje, užimtumo ir laisvalaikio užsiėmimai įstaigoje. Darbuotojai prie veiklos įvairovės išskiria – pagalbą avalyne, maistu, drabužiais, vaistais; darbą su asmenimis, turinčiais negalią, stovyklose. Analizuojant savanorių veiklų įvertinimo procesą, išryškėja veiklos rezultatų aptarimo dažnumas ir būdai (aptarimas vyksta labai įvairiai, priklausomai nuo įstaigos). Abi tyrime dalyvaujančios grupės pabrėžia, kad veiklų įvertinimas vyksta yra iš kliento pozicijos.

Darbuotojai prie veiklų įvertinimo pabrėžia ir savanorių įvertinimą atvykusių per savanoriškos veiklos tarnybas.

Atskleista, jog savanoriškos veiklos procese savanoriai yra aprūpinami visomis reikalingomis priemonėmis neišskiriant kategorijų. Kai kuriais atvejais savanoriai priemonėmis apsirūpina patys. Priemonių trūkumas išryškinamas tik NVO, kai kuriose įstaigose trūksta pagrindinių darbo priemonių veiklos atlikti (pvz., transportas klientams nuvežti maistą). Analizuojant priemonių suteikimą savanoriams pastebėta, jog darbuotojai papildomai išskiria šiuos aspektus: priemonės reikalingų renginiams, užsiėmimams, užtikrinimas; saugumo priemonių savanoriams suteikimas. Darbinių erdvių užtikrinimo procese išryškėja, kad savanoriai atliekant savanorišką veiklą naudojami bendromis patalpomis su kitais darbuotojais, savanoriams užtikrinama erdvė pavalgyti ir pailsėti, pasidėti asmeninius daiktus. Pastebėtas patalpų trūkumas NVO – kai kuriose organizacijose savanoriams trūksta patalpų veiklų atlikimui. Savanoriai ir socialiniai darbuotojai išskiria ir įstaigos tinkamumą savanoriui, turinčiam negalią. Ne taip ryškiai informantų akcentuojamas yra savanorio darbas kliento namų patalpoje.

Pagalbos visiems savanoriams aspektas aktualizuojamas abiejų informantų grupių. Informavimas, konsultavimas įvairiais klausimais yra dažniausiai teikiamas pagalbos būdas. Savanorio palaikymas, psichologinė pagalba, taip pat akcentuojami tyrime dalyvavusių grupių. Pagalba tam tikrai savanorių grupei aktualizuojama tyrime. Darbuotojų papildomai išskiriama subkategorija – pagalba tarptautiniam savanoriui (savanorių „šiltas priėmimas“; informacijos teikimas savanoriui), savanoriai papildomai išskiria subkategoriją – pagalba savanoriui, turinčiam negalią (fizinė pagalba negalią turinčiam savanoriui). Koordinatoriai prie pagalbos visiems savanoriams papildomai išskiria ir šiuos aspektus – pagalba teisiniais klausimais; įvairūs terapiniai užsiėmimai savanoriams; dvasinė pagalba.

Tyrime analizuojami mokymai organizuojami savanoriškos veiklos metu. Pastebėta, kad savanoriškos veiklos metu savanoriai turi galimybę įgyti žinių individualiai ar grupiniu būdu. Socialiniai darbuotojai prie mokymų savanoriškos veiklos kategorijos, išskiria ir subkategoriją – pačio koordinuojančio asmens noras mokytis. Tyrime analizuojami ir mokymai prieš pradėdant savanorišką veiklą. Išryškėja problemos, nes abi klientų grupės akcentuoja, kad mokymai nevykdomi pačioje socialinėje įstaigoje, atvykus į įstaigą būna tik pirminis instruktažas.

Atskleista, jog savanoriškos veiklos metu yra tenkinami savanorio bendruomeniškumo ir pagalbos teikimo poreikiai (savanorio poreikio padėti kitam tenkinimas; bendravimo ir pažinimo poreikių tenkinimas). Specialistai prie savanorio bendruomeniškumo ir pagalbos teikimo poreikių išskiria ir savanorio poreikį būti bendruomenės dalimi. Tenkinami ir asmeninio tobulėjimo poreikiai (savanorio savirealizacijos poreikių tenkinimas; tobulėjimas

profesinėje srityje). Darbuotojai prie asmeninio tobulėjimo poreikio tenkinimo išskiria ir savivertės poreikio tenkinimą. Savanoriai prie asmeninio tobulėjimo poreikio tenkinimo pabrėžia asmeninį tobulėjimą ne tik profesinėje srityje.

Pastebėta, jos siekiant savanorių motyvuoti, savanoriai dažniausiai yra skatinami fizinėmis dovanomis (dovanojami įvairūs prizai ir dovanos; pagal galimybes savanoriams apmokamos, kai kurios išlaidos susijusios su savanoriška veikla; savanoriams rengiami fiziniai susitikimai bendrystės skatinimui). Socialiniai darbuotojai prie fizinių dovanų priskiria savanoriams suteikiamą maitinimą. Specialistai motyvuoja savanorius naudojantis pagyrimais – savanorių motyvavimas pagiriant viešai; savanorių motyvavimas pagiriant asmeniškai. Savanorių motyvavimas vyksta ir profesinės karjeros galimybėmis (savanorio motyvavimas darbo, praktikos vietos gavimu; savanorių motyvavimas galimybe įgyti įvairių žinių ir įgūdžių).

Atskleista, jog dažniausia savanoriška veikla nutraukiama savanorio noru (asmeninio gyvenimo priežastys; asmenų, turinčių negalią nedėkingumas; emocinis sunkumas). Darbuotojai prie savanoriškos veiklos nutraukimo savanorio noru išskiria ir kitų visuomenės narių nedėkingumo, provokacijų; vadovo (koordinatoriaus) pasikeitimo; lūkesčių nepateisinimo, motyvacijos trūkumo, aspektus. Savanoriškos veiklos užbaigimas įstaigos noru vyksta dėl sutarties pasibaigimo. Prie veiklos nutraukimo įstaigos noru specialistų išskiriami šie nauji aspektai: savanorio netinkamumas savanoriškai veiklai; savanorių vertinimas ir nenoras nutraukti veiklą; savanorio piktnaudžiavimas.

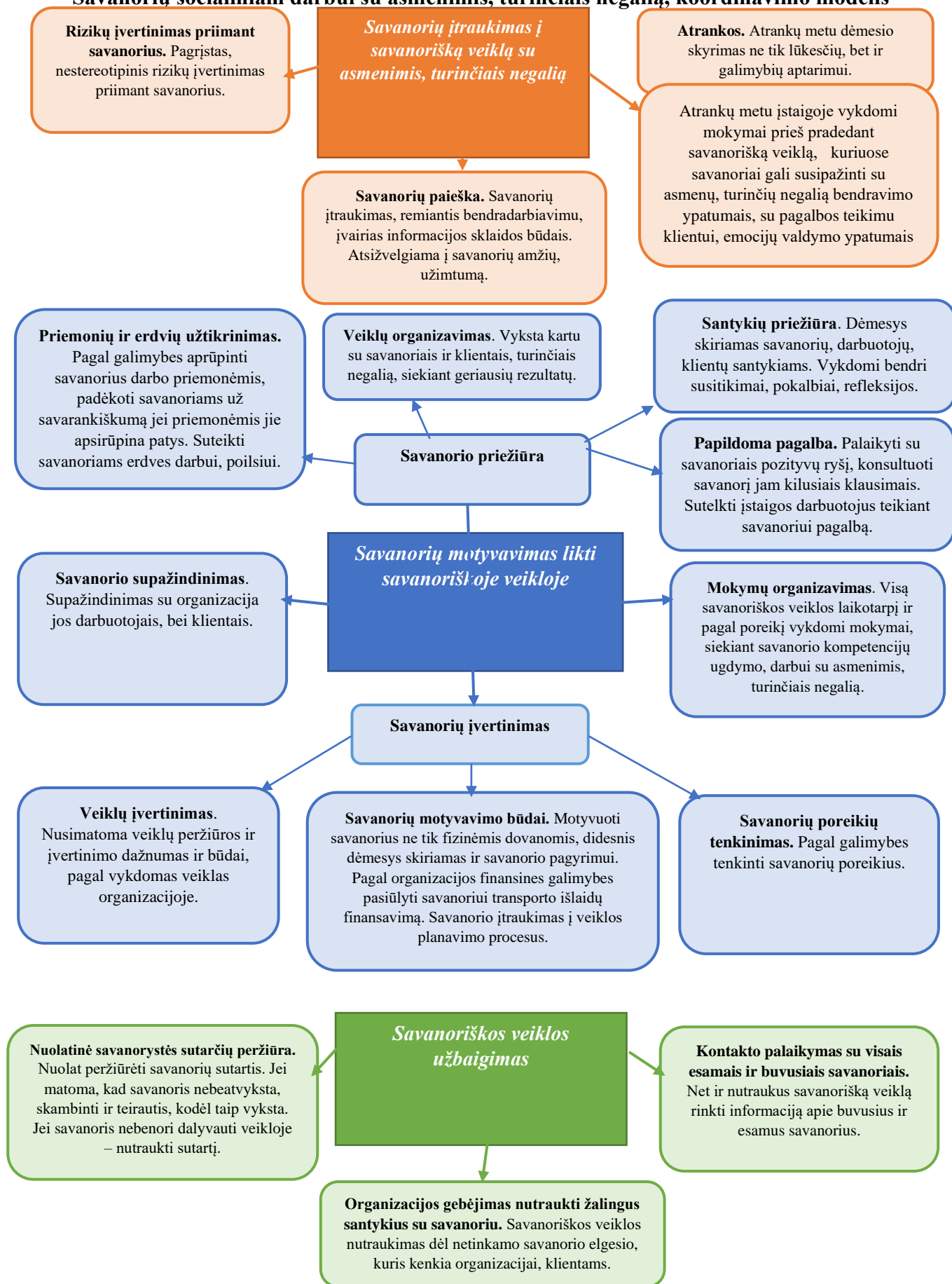
Išvados

1. Mokslinės literatūros analizė leidžia teigti, jog savanoriška veikla yra naudinga visuomenei, ja nesiekiami finansinio pelno, ji vykdoma laisvai, savanorio noru. Savanoriai suvienija visuomenę. Savanoriška veikla skirstoma pagal trukmę, geografinę vietovę, patirtį, statusą, amžių, organizavimą, tikslą. Savanoriška veikla su asmenimis, turinčiais negalią, tiesiogiai siejasi ir su pačiu socialiniu darbu. Savanoriaujant įgyjama darbinės praktikos, įtvirtinamos žinios ir įgūdžiai, kurie gali padėti ir tolimesniame darbe. Savanoriška veikla su asmenimis, turinčiais negalią, prisideda prie socialinės asmenų turinčių negalią įtraukties mūsų visuomenėje. Savanorių vaidmuo socialiniame darbe su asmenimis, turinčiais negalią, aktualizuojamas priminės, antrinės, tretinės prevencijos lygmeniu.
2. Mokslinės literatūros analizė leidžia teigti, kad socialinio darbuotojo viena iš darbo užduočių gali būti savanorių koordinavimo procesai. Socialinis darbuotojas turi sugebėti tinkamai organizuoti savanorių darbą, siekiant kokybiškos savanoriškos veiklos. Savanoriškos veiklos darbui su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimas apima tris etapus. Pirmasis etapas – savanorių įtraukimas. Koordinatoriai ieško savanorių, atrenka, numato tam tikras rizikas. Antrasis etapas – savanorių motyvavimas likti šioje veikloje. Koordinatorius supažindina savanorį su organizacija, prižiūri, koordinuoja veiklas, užtikrina priemones ir erdves, teikia pagalbą, organizuoja mokymus ir įvertina. Paskutinis etapas yra savanoriškos veiklos užbaigimas. Santykiai nutraukiami savanorio noru, organizacijos noru, dėl savanorio motyvacijos trūkumo, kylančių konfliktų tarp savanorių, senų savanorių veiklos nutraukimo, arba kai pasibaigia savanoriškos veiklos sutartis. Visi etapai aptinkami Lietuvoje ir Ukrainoje.
3. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad savanorių įtraukimas/įsitraukimas dažniausiai vyksta remiantis bendradarbiavimo principu ir informacijos sklaidos pagalba. Rizikos, kurios gali kilti priimant savanorius – savanorių kompetencijų trūkumas ir savanorio asmeninės savybės trukdančios šiai veiklai. Savanorių atrankos vykdomos pačios socialinės įstaigos, arba savanoriškos veiklos tarnybos. Įstaigoje atrankos vykdomos pokalbių būdu, savanoriams suteikiamos galimybės pasibandyti veiklas. Savanoriams oficialių atrankų nebūna dėl savanorio trūkumo. Savanorių atrankos vykdomos ir „savanoriškoje tarnyboje“.
4. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra vyksta remiantis įvairiais metodais (pokalbių būdas, susirinkimai ir bendradarbiavimas). Dažniausiai savanoriškos veiklos planuojamos išankstiniu aspektu. Savanoriams suteikiama galimybė organizuoti veiklas, užsiėmimus savarankiškai, jie gali keisti vykdomą veiklą. Išryškėja veiklų pasirinkimo įvairovė. Analizuojant savanorių veiklų įvertinimo procesą, matoma, jog aptarimas vyksta įvairiai, priklausomai nuo įstaigos,

įvertinimas gali vykti ir iš kliento pozicijos. Savanoriai yra aprūpinami visomis reikalingomis priemonėmis. Kai kuriais atvejais savanoriai priemonėmis apsirūpina patys. Priemonių trūkumas išryškkinamas kai kuriose NVO. Savanoriai naudojami bendromis patalpomis su kitais darbuotojais, yra užtikrinamos erdvės pavalgyti ir pailsėti, pasidėti asmeninius daiktus. Savanoriai ir darbuotojai išskiria ir įstaigos tinkamumą savanoriui, turinčiam negalią. Rečiau savanorio darbas vyksta kliento namų patalpoje. Išryškėja patalpų trūkumas kai kuriose NVO. Savanoriams teikiama pagalba – informavimas, konsultavimas įvairiais klausimais; savanorio palaikymas; psichologinė pagalba. Mokymai organizuojami savanoriškos veiklos metu – savanoriai turi galimybę įgyti žinių individualiai ar grupiniu būdu. Prieš pradėdant savanorišką veiklą mokymai nevykdomi pačioje socialinėje įstaigoje, savanoriams atvykus būna tik pirminis instruktažas. Organizacijoje tenkinami savanorių poreikiai (savanorio bendruomeniškumo ir pagalbos teikimo poreikiai; asmeninio tobulėjimo poreikiai). Savanoriai skatinami fizinėmis dovanomis: dovanojami įvairūs prizai ir dovanos; pagal galimybes savanoriams apmokamos, kai kurios išlaidos susijusios su savanoriška veikla; savanoriams rengiami fiziniai susitikimai bendrystės skatinimui. Specialistai motyvuoja savanorius naudojantis pagyrimais ir profesinės karjeros galimybėmis.

5. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad dažniausiai savanoriška veikla su asmenimis, turinčiais negalią, nutraukiama savanorio noru. Dažniausiai savanoriška socialinio darbo veikla nutrūksta dėl asmeninių savanorio priežasčių. Savanoriai nusprendžia nutraukti savanorišką veiklą ir dėl asmenų, turinčių negalią nedėkingumo, bei emocinio sunkumo. Savanoriškos veiklos užbaigimas nutrūksta ir įstaigos noru. Dažniausia savanoriška veikla įstaigos noru nutraukiama, kai pasibaigia savanoriškos veiklos sutartis.

Savatorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią, koordinavimo modelis



2 pav. Savatorių socialiniam darbui su asmenimis, turinčiais negalią koordinavimo modelis

Remiantis mokslinės literatūros analize ir gautais empirinio tyrimo duomenimis sukurtas socialinio darbo savanorių koordinavimo modelis darbu su asmenimis, turinčiais negalią (žr. 2 pav.).

Savanorių įtraukimo etape svarbus yra rizikų įvertinimo komponentas. Svarbu įvertinti rizikas priimant savanorius, tačiau tai turi būti daroma pagrįstai. Požiūris neturi būti stereotipinis pvz., rizika, kad jaunesnio amžiaus savanoriui trūks atsakingumo. Į kiekvieną savanorį požiūris turi būti individualus. Savanorių paieškos procese stengtis naudoti kuo įvairesnių būdų pritraukti savanorius į įstaigą. Tai galima daryti bendradarbiaujant su kitomis organizacijomis, viešinant informaciją internetinėje svetainėje, socialiniuose tinkluose. Informantai akcentavo, jog kai kurie senyvo amžiaus savanoriai yra labiau motyvuoti ir atsakingi, atsižvelgiant į tai reikia stengtis įtraukti įvairaus amžiaus savanorius. Daugiau informacijos talpinti ir vietinėje spaudoje (pagal organizacijos finansines galimybes), kad įvairaus amžiaus asmenys galėtų susipažinti su organizacijos informacija. Informacija pasidalinti reikia ne tik tarp organizacijų, bet ir skleisti pozityvaus pobūdžio informaciją visai visuomenei, siekiant visuomenės narių pozityvesnio požiūrio į savanorišką veiklą, nes šiuo metu visuomenė ne visada įvertina savanoriškos veiklos naudą ir patys klientai ne visada jaučia dėkingumą savanoriams. Vykdamas savanorių atrankas turi būti sudarytos sąlygos savanoriui pasibandyti savanorišką veiklą su asmenimis, turinčiais negalią. Reikia organizuoti mokymus prieš pradėdant savanorišką veiklą, siekiant, kad savanoris pasitikrintų save, įgytų teorinių ir praktinių žinių ir jaustųsi pasiruošęs socialinio darbo veiklai su asmenimis, turinčiais negalią. Taip savanoris jausis užtikrinčiau.

Savanorių motyvavimo likti etape svarbu tinkamai supažindinti savanorius su organizacija, darbuotojais ir pačiais klientais. Tai daroma, siekiant, kad savanoris nenutrauktų savo veiklos dėl pvz., pasikeitusio koordinuojančio specialisto, nes šiuo metu iškyla problema. Kuomet koordinuojantis specialistas išeina iš įstaigos, savanoriai taip pat nutraukia savanorišką veiklą su asmenimis, turinčiais negalią, toje organizacijoje. Siekiant, savanorio noro likti organizacijoje, jo priežiūra labai svarbi. Svarbu yra pagal organizacijos galimybes, aprūpinti savanorius priemonėmis ir darbinėmis erdvėmis. Organizuojant veiklas kartu su savanoriu nuspręsti, kokias veiklas savanoris vykdys, į šį procesą galima įtraukti ir pačius organizacijos klientus. Organizacija turi prižiūrėti savanorio ir organizacijos darbuotojų santykius. Svarbu suteikti galimybes reflektuoti savo patirtį, pasidalinti savo išvalgomis, patyrimais. Koordinuojančiam asmeniui svarbu organizuoti ne tik formalius susitikimus, bet ir neformalaus pobūdžio susitikimus, taip tarpasmeniniai santykiai bus geresni. Šiame etape reikia sutelkti organizaciją ir jos žmogiškuosius išteklius siekiant, kad savanoriui būtų suteikiama pagalba. Šalia šių aspektų būtina organizuoti mokymus savanoriams, tai turi būti daroma siekiant, kad

savanas turėtų reikalingų kompetencijų dirbant su asmenimis, turinčiais negalią ir nuolat tobulėtų. Svarbu yra tinkamas savanorio įvertinimas. Pagal galimybes turi būti tenkinami savanorio poreikiai. Vertinant veiklas reikia su savanoriu nutarti, kaip dažnai ir kokiais būdais tai bus daroma. Svarbu motyvuoti savanorį ne tik fizinėmis dovanomis, o ir pagyrimais, išlaidų susijusių su savanoriška veikla kompensavimu, galimybėmis įsitraukti į veiklų planavimo procesus.

Savanoriškos veiklos užbaigimo etape svarbu yra nuolat peržiūrėti savanoriškos veiklos sutartis pasirašytas su savanoriais (aiškintis, kodėl savanoris nebeatvyksta, jei savanoris nebenori atvykti – nutraukti sutartį). Darbuotojai turi mokėti nutraukti savanorišką veiklą ir su savanoriais, kurie daro organizacijai žalą (savanoriai gali norėti pasinaudoti asmenimis, turinčiais negalią, savanoriai gali nesilaikyti konfidencialumo). Svarbu yra palaikyti nuolatinį kontaktą su savanoriais, kurie atliko organizacijoje savanorišką veiklą. Tai galima daryti įvairiais būdais – naudojantis socialinių tinklų galimybėmis (sukuriama uždara grupė socialiniame tinkle, kurioje talpinama visa informacija apie dabartinę organizacijos situaciją ir apie savanorių poreikį). Galima informaciją apie savanorius kaupti ir organizacijos „viduje“ ir suburti buvusius ir esamus savanorius į bendrus susitikimus.

Literatūra

1. Baron, S., Field, J., Schuller, T. (2000). *Social Capital: Critical Perspectives*. Oxford: University Press.
2. Baršauskienė, V., Leliūgienė, I. (2001). *Sociokultūrinis darbas bendruomenėje*. Kaunas: Technologija.
3. Benesevičiūtė, I. (2013). Įgalinančio dialogo poreikis ir patirtis, plėtojant socialines paslaugas nevyriausybinėje neįgaliųjų organizacijoje. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 1 (1), 157-182.
4. Berger, P., Luckmann, T. (1999). *Socialinės tikrovės konstravimas*. Vilnius: Pradai.
5. Berman, B. (2006). *Developing an effective customer loyalty program*. California Management.
6. Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Transaction Publishers.
7. Brabazon, T., Matisoff, D., Razaitis, G. (2001). *Kaip būti geru savanoriu?* Vilnius: Savanorių Centras.
8. Breugh, J., A., Starke, M. (2000). Research on employee recruitment so many studies, so many remaining questions. *Journal of Management*, 26 (3), 405-434.
9. Brueggeman, W. G. (2002). *Practice of Macro Social Work*. Belmont.
10. Butkevičienė, E., Vaidelytė, E. (2013). *Nevyriausybinių organizacijų ir jų veikla. Mokomoji knyga*. Kaunas: Technologija.
11. Callow, M. (2004). Identifying Promotional Appeals for Targeting Potential Volunteers: an Exploratory Study on Volunteering Motives Among Retirees. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 9 (3).
12. Chacon, F., Perez, T., Flores, J., Vecina, L. M. (2011). Motives for volunteering: categorization of volunteer's motivations using open-ended questions. *Psychology in Spain*, 1, 48-56.
13. Chathoth, P., Altinay, L., Harrington, R. J., Okumus, F., Chan, E. S. W. (2013). Co-Production versus Co-Creation: A Process Based Continuum in the Hotel Service Context. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 11–20.
14. Cuskelly, G., Boag, A. (2006). Organisational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: results of a time-lagged study. *Sport Management Review*, 4. 65-86.
15. Desller, G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
16. Dirgelienė, I., Kiaunytė, A. (2005). *Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste*. Acta paedagogica vilnensia.

17. Dubois, B. L., Omelia, M. W., Miley, K. K. (2013). *Generalist Social work practice*. Pearson.
18. Europos komisija. (2011). *Komunikatas „ES politika ir savanoriška veikla. Tarpvalstybinės savanoriškas veiklos pripažinimas ir skatinimas ES“*. <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2011/LT/1-2011-568-LT-F1-1.Pdf> (žiūrėta 2021-05-30).
19. Fader, S. (2010). *365 Ideas for Recruiting, Retaining, Motivating, and Rewarding Your Volunteers. A Complete Guide for Nonprofit Organizations*. United States.
20. Feist, J., Feist, G. J. (2006). *Theories of Personality*. New York: McGraw Hill.
21. Fondas „The Tiltas Trust“. (2011). *Savanorystė: Anglijos patirtis*. Jungtinės karalystės ambasada.
22. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Registru centras.
23. Gedvilienė, G., Karasevičiūtė, S., Trečiokienė, E. (2010). *Savanorystė socialinių gebėjimų ugdymo koncepcijoje*, 33, 79-92. <https://eltalpykla.vdu.lt/handle/1/33836?show=full> (žiūrėta 2020-11-05).
24. Geizer, C., Okun, A. M., Grano, G. (2014). Who is motivated to volunteer? A latent profile analysis linking volunteer motivation to frequency of volunteering. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56, 3-24. http://www.psychologie-aktuell.com/fileadmin/download/ptam/1-2014_20140324/01_Geiser.pdf (žiūrėta 2020-12-03).
25. Gellatly, I. R., Hunter, K. H., Currie, L. G., Irving, P. G. (2009). HRM Practices and Organizational Commitment Profiles. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (4).
26. Gellis, Z. D. (2001). Social Work Perceptions of Transformational and Transactional Leadership in Health Care. *Social Work Research*, 25 (1), 17-25.
27. Gergen, K., J. (1985). The Social Constructionist Movement in Modern Psychology. *American Psychologist*, 40 (3), 266-275.
28. Gordon, D., Adelman, L., Ashworth, K., Bradshaw, J., Levitas, R., Middleton, S., Pantazis, C., Patsios, D., Payne, S., Townsend, P., Williams, J. (2000). *Poverty and Social Exclusion in Britain*. York: Joseph Rountree Foundation.
29. Goswami, B. K., Jha, S. (2012). Attrition Issues and Retention Challenges of Employees. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 3 (1), 1-6.
30. Grakauskas, Ž., Valickas, A., Rosinaitė, V., Antanaitytė, N., Kiesaitė, D. (2007). *Savęs pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

31. Grube, J. A., Piliavin, J. A. (2000). *Role identity, organizational experiences, and volunteer performance*. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
32. Gudžinskienė, V., Kurapkaitienė N., Januškevičiūtė, A. (2013). Savanorystės multikultūrinėje aplinkoje vadovas: projekto patirtis. *Projektas „Multikultūrinis savanorystės centras (MSC): Lietuvos Visuomenės ir TŠP tarpusavio darna*. http://www.tja.lt/images/stories/dokumentai/EIF2012/vadovas_visas.pdf (žiūrėta 2020-10-05).
33. Hager, A., Brudney, J. L. (2008). *Management capacity and retention of volunteers*. <https://vpa.charlotte.edu/wp-content/uploads/sites/6/2013/08/Hager-and-Brudney-2008.pdf> (žiūrėta 2021-11-10).
34. Hailey, J., James, R. (2002). Learning Leaders: The Key to Learning Organisations. *Development in Practice*, 12, 398-408.
35. Yen, H. R., Gwinner, K. P., Su, W. (2004). The Impact of Customer Participation and Service Expectation on Locus Attributions Following Service Failure. *International Journal of Service Industry Management*, 15 (1), 7–26.
36. Jawahar, J. M. (2006). Correlates of Satisfaction with Performance Appraisal Feedback. *Journal of Labor Research*, 27, 2, 213-236.
37. Johnson, L., C. (2001). *Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris*. VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
38. Jonutytė, I. (2007). *Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
39. Jucevičienė, P., Simonaitienė, B. (2008). *Tarp dalykinės magistrantūros programa ir jos įgyvendinimo modelis, adaptuotas darnaus vystymosi programai. Mokomoji knyga*. Kaunas.
40. Juškaitė, K. (2007). *Savanorių darbo organizavimo kaimo bendruomeninėse organizacijose sudedamosios dalys. Jaunasis mokslininkas, straipsnių rinkinys*. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas.
41. Kanišauskaitė, V., Ražanauskaitė, V. (2008). Savanoriška veikla socialinio darbo studijose. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 1, 147-167.
42. Kruithof, K., Suurmond, J., Kal, D., Harting, J. (2020). *Volunteer work with vulnerable persons in the community: A qualitative study of social inclusion*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468017320919874> (žiūrėta 2021-04-13).
43. Kupčikienė, I., Stasiūnaitienė, E., Palažijūtė, S. (2015). Būsimų socialinių darbuotojų nuostatos į savanorišką veiklą: Lietuvos ir Suomijos patirtys. *Sveikatos mokslai*, 25 (5), 164-170.

44. Kurapkaitienė, N. (2013). *Darbo su savanoriais pagrindai*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
45. Kurapkaitienė, N., Jakniūnienė, Kėžaitė, M. (2011). *Būk savanoris – keisk Pasaulį. Tavo savanorystės kelrodis*. Vilnius: Baltoprint.
46. Kurapkaitienė, N., Sadauskas, J. (2013). Savanorystė socialiniame darbe: sąsajos ir įtampos. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 2 (40), 83-88.
47. Lukamskienė, V., Budejienė, A. (2013). Socialinės paslaugos vyresnio amžiaus asmenims: savipagalbos ir socialinės globos aspektai. *Gerontologija*, 228-233.
48. Masalskienė, E. Masalkis, V. (2008). *Ką darau, kai vadovauju?* <http://www.asirpsichologija.lt/index.php?ka-darau-kai-vadovauju&category=5&id=62> (žiūrėta 2021-11-15).
49. Mathou, C. (2010). *Volunteering in the European Union. Final Report submitted by GHK*. London.
50. McCurley, S., Lynch, R. (2001). *Savanorių vadyba*. Vilnius: Savanorių centras.
51. McMellon, C. A. (2015). *Critical happiness: examining the beliefs that young Lao volunteers in Vientiane hold about the things that make life good*. The University of Edinburgh.
52. Medišauskaitė, A. (2012). *Review of volunteering in Lithuania*. Vilnius.
53. Merrill, M. V. (2006). Global trends and the challenges for volunteering. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24 (1), 9-14.
54. Nevyriausybių organizacijų informacijos ir paramos centras. (2011). *Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizė*. Vilnius.
55. Nikartas, S. (2012). Bendruomenių dalyvavimas nusikalstamumo prevencijoje. *Socialiniai mokslai, teisė*, 1, 1-254.
56. Omoto, A. M., Snyder, M. (1991). Aids volunteers and their motivations: theoretical issues and practical concerns. *Non profit Management and Leadership*, 4, 2.
57. Payne, M. (1993). *Social care in the community*. London.
58. Palujanskienė, A., Jonušienė, D. (2010). *Psichologijos pagrindai Mokomoji knyga*. Akademija.
59. Petružytė, D. (2013). *Kliento savirealizacija kaip socialinio darbo tikslas: pagalbos teikimo organizavimo galimybės*. Klaipėda: KU leidykla.
60. Pollard, A. (2002). *Refleksyvusis mokymas. Veiksminga ir duomenimis pagrįsta profesinė praktika*. Vilnius: Garnelis.
61. Pranulis, V., Pajuodis, A., Urbonavičius, S., Virvilaitė, R. (2012). *Marketingas*. Vilnius: Garnelis.

62. Rodie, A. R., Kleine, S. S. (2000). Customer participation in service production and delivery. *Handbook of Services Marketing and Management*, 111-124.
63. Ruškus, J. (2002). *Negalės fenomenas*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
64. Safrit, R. D., Merrill, M. V. (2006). *The Seven Habits of Highly Effective Volunteer Administrators*. Paper Presentation Topic: Mobilization and Management of Volunteers.
65. Sakalauskas, G., Nikartas, S. (2012). *Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės*. Vilnius: Teisės institutas.
66. Sardinha, B., Pires, C. P. (2011). *To volunteer or not to volunteer? A cross-country study of volunteering*. Portugal: Universidade de Évora.
67. Saulaitis, A. (2010). Savanorystės organizavimas bendruomenėje. *Socialinis darbas: profesinė veikla, metodai ir klientai*, 223–234. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
68. Segal, J., Robinson, L. (2016). *Volunteering and its surprising benefits*. internete: <https://www.helpguide.org/articles/work-career/volunteering-and-its-surprising-benefits.htm> (žiūrėta 2021-03-04).
69. Si, S., Li, Y. (2012). Human Resource Management Practices on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Organizational Commitment as a Mediator. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 8.
70. Spierts, M. (2003). *Balansavimas ir aktyvinimas. Metodiškai organizuotas sociokultūrinis darbas*. Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija.
71. Šimkus, A. (2013). *Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose: Daktaro disertacija*. Kaunas: Lietuvos akademinių bibliotekų tinklas.
72. Šimkus, A. (2015). *Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas: nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje patirtys*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai.
73. Švietimo mainų ir paramos fondas. (2012). *Gairės PIT'ams norintiems skatinti savanorystę*. [http://www.euroguidance.lt/images/straipsniai/Gaires PIT savanorystes skatimui\(2\).pdf](http://www.euroguidance.lt/images/straipsniai/Gaires_PIT_savanorystes_skatimui(2).pdf) (žiūrėta 2020-12-01).
74. Tamutienė, I., Šimkus, A. (2012). Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybinių organizacijų patirtys. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 105-121.
75. Ukrainos Tiesa. (2019). *Savanorių skaičius Ukrainoje sumažėjo vos per vienerius metus sumažėjo perpus*. <<https://www.pravda.com.ua/rus/news/2019/10/8/7228436/>> (žiūrėta 2020-10-15).
76. Urbikienė, V. (2010). *Savanorystė ir jos įtaka jaunimo socializacijai*. (Magistro darbas, Vilniaus pedagoginis universitetas, 2010).
77. Valackienė, A. (2006). *Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas*. Kaunas: Technologija.

78. Versnel, Hutchinson, N., Hill, A., Chin, P. (2011). *Work – based education as a pathway to resilience. Paper presented at the Canadian Society for the Study of Education Annual Conference, Fredricton, Canada.* <http://www.casae-aceea.ca/?q=node/30> (žiūrėta 2020-10-13).
79. Wardell, F., Lishman, J., Whalley, L. J. (2000). Who Volunteers? *British Journal of Social Work*, 30, 227-248.
80. Wilson, J. (2012). Volunteerism Research: A Review Essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.900.7049&rep=rep1&type=pdf>
(žiūrėta 2021-01-16).
81. Wilson, A., Pimm, G. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces. *Management Decision*. 34, 4.
82. Zalyte, G. (2010). *Kai žema savivertė trukdo gyventi.*
<<http://mastyk-ir-veik.blogspot.lt/2010/08/kai-zema-saviverte-trukdo-gyventi-i.html>>
(žiūrėta 2021-09-14).
83. Žalimienė, L. (2003). *Socialinės paslaugos: mokomoji knyga.* Vilnius: Vilniaus universiteto specialiosios psichologijos laboratorija.
84. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai.* Vilnius: leidykla vaga.
85. Троян, С., Троян. (2015). *Волонтерское движение в Украине и его роль в межсекторальном партнерстве.*
86. Тюття, Л. Т., Иванова, І. Б. (2014). *Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб. Знання.*

Summary



**VILNIUS UNIVERSITY
ŠIAULIAI ACADEMY**

**MASTER 'S DEGREE PROGRAM
SOCIAL WORK**

MONIKA PETRAUSKAITĖ

Master's Thesis

**COORDINATION OF VOLUNTEERS IN SOCIAL WORK WITH PEOPLE
WITH DISABILITIES**

Scientific advisor: dr. Kristina Rūdytė

Šiauliai, 2021

INTRODUCTION

Problem and Relevance of the Study. Volunteering is widespread not only in Lithuania, but also around the world. In 2011, a survey was conducted in Lithuania, from which it is possible to understand the attitude of Lithuanians towards volunteering. It was found that 34% of the respondents participated in or used to participate in voluntary activities, however detailed information on the duration and frequency of volunteering and what are the benefits and motives of volunteering is lacking (Nevyriausybių organizacijų informacijos ir paramos centras, 2001). An international study on the prospects for volunteering by Sardinha, Pires (2011) highlights high levels of volunteering in Slovakia, Austria and the United Kingdom. Lithuania, from the 41 countries surveyed, was characterised by a negative attitude towards volunteering in all types of volunteering activity groups. In 2014, Gfk Ukraine conducted a nationwide volunteer survey. 23% of respondents had experience of volunteering. In 2019, the ILK Kucheric Foundation for Democratic Initiatives, in collaboration with the Kiev International Institute of Sociology, conducted a study that found that the number of volunteers fell to 9% (Ukrainos tiesa, 2019). It is important to find out why volunteering is unevenly distributed and why not all volunteers stay in this activity.

The success of social work as a professional activity that combines personal, social and special skills depends not only on professional activity but also on voluntary activity. Volunteering will exist as long as there is a need in society (Kupčikienė, Stasiūnaitienė, Palažijūtė, 2015). Volunteering is a phenomenon that creates added value, thus contributing to the creation of a state's gross national product. Non-governmental organisations are starting to compete for volunteers, so it is very important to have a strategy on how to retain volunteers, be able to lead them and manage volunteer activities (Šimkus, 2015). According to Kurapkaitienė, Sadauskas (2013), social work and volunteering are also related to the principle of subsidiarity. Social workers must also encourage volunteering activities. This must be done by accepting volunteers into their organisations, striving for the benefit not only of the organisation but of society as a whole. Social workers must assign the volunteer responsibility for selected social areas. In this way, the responsibility and citizenship of volunteers is developed. Volunteering with certain client groups requires certain skills and knowledge, for example, helping a person with a disability, so due to this aspect it is important to properly train volunteers (Kurapkaitienė, Kėžaitė-Jakniūnienė, 2011).

In Lithuania, organisations are still insufficiently informed about the specifics of volunteering, opportunities to accept and work with volunteers, therefore they close the door for potential volunteers. However, it is important to keep in mind that an organisation also takes risks by accepting individual stakeholders, especially when it does not know what it is accepting.

When promoting volunteering, it is necessary to take into account that sometimes a very good knowledge of the methodology and the target group is required. Age or other similar factors may also gain importance (Švietimo mainų paramos fondas, 2012). According to the Fund “The Tiltas Trust“ (2011), Quality support is needed to ensure quality volunteering. Volunteering is most beneficial when volunteers are assisted by well-trained and well-resourced organisers and leaders who can (but do not have to) volunteer themselves. With quality support, volunteers are more likely to take up these activities in the future. Juškaitė (2007) emphasises that individuals who want to volunteer lack information about the opportunities for volunteering, there is a lack of leadership qualities in individuals who could involve individuals in volunteering.

The research of Tamutienė and Šimkus (2012) examines the experiences of non-governmental organisations, which provide an understanding of the motives for volunteering. Research shows that the activities of an NGO and its direction are a motivating aspect. Not only does the institution / organisation need to carry out certain voluntary activities, but it is also important that the institution has an appropriate reputation. Šimkus (2015) emphasises in his work that the institution must have the trust of the public, be exceptional and have an impeccable reputation. Juškaitė (2007) highlights the lack of skills in human resource management processes. Kurapkaitienė (2013) identifies and analyses four groups of volunteer motives that can motivate volunteers to engage in volunteer activities (social, educational, spiritual, psychological motives). Kurapkaitienė (2013), Jonutytė (2007) analyse the peculiarities of volunteer coordination (volunteer involvement, motivation aspects). Jonutytė (2007) emphasises that a comprehensive system of work with volunteers has not been developed and most organisations do not have traditions of encouraging and motivating volunteers.

The participation of individuals in volunteering is also of interest to foreign researchers, who analyze various aspects of volunteering coordination in their research. Heger, Brudney (2008) investigated the efforts of institutions to involve volunteers in volunteering. The research has shown that volunteers benefit institutions, but an institution does not have to wait passively for volunteers to join their institution if the goal is to grow volunteering. It is important to recruit and retain volunteers. Mathou (2010), Safrit, Merrill (2006) emphasise that the shortage of volunteers is due to the difficulties that organisations have in managing volunteers. The difficulties are related to the development of a volunteer management strategy, the training of volunteers, the process of adaptation of volunteers who are new to the organisation.

An analysis of scientific sources suggests that volunteering is not equally prevalent in all countries. Individuals who engage in these activities do not always stay in the process. Little attention is paid to the volunteer coordination process itself. In order to ensure the

continuity of volunteering, it is important to find out how the coordination of volunteers takes place in social service organisations.

Problematic issues of the research: How are volunteers coordinated in social work with people with disabilities? How are the stages of the coordination process conceptualised from the perspective of staff and volunteers? What could be the model for coordinating social work with people with disabilities?

The subject matter of the research: coordination of volunteers for social work with people with disabilities.

The objective of the research: to develop a model for the coordination of volunteers' social work with people with disabilities based on the results of theoretical and empirical research.

The tasks of the research:

1. On the basis of theoretical analysis to conceptualize the phenomenon of volunteering, revealing the peculiarities, forms and types of volunteering, the significance of voluntary social work with persons with disabilities.
2. Using theoretical analysis to define the functions of a social worker in the process of coordination of social work volunteers, the stages of the process of coordination of volunteers in Lithuania and Ukraine.
3. To reveal the stage of the coordination process of the involvement of volunteers in social work with persons with disabilities using qualitative research methods.
4. To reveal the stage of coordination process of motivation of volunteers to stay in voluntary activities for social work with persons with disabilities by applying qualitative research methods.
5. To reveal the stage of the process of coordinating the termination of the activities of volunteers for social work with persons with disabilities using qualitative research methods.

The research methodology and methods. The research is based on the theory of social constructivism, which states that all reality is socially constructed from the objective and subjective experiences of individuals (Berger and Luckmann, 1999). The main focus of constructivism is on the social processes that provide science and other knowledge (Gergen, 1985). The research analyses the stages of the coordination processes of social work volunteers with people with disabilities, presented not only from the perspective of specialists, but also from the perspective of volunteers themselves.

The research methods: analysis of scientific literature, partial operationalisation of the research object, semi-structured interview was applied to obtain research data, qualitative content analysis was used to process research data.

Participants of the research. Fifteen informants (9 social workers, 5 volunteers) participated in the study. Informants were selected by targeted selection. Social work specialists, who coordinated the work of social work volunteers with people with disabilities, were selected. Work experience from 1 year to 10 years. Volunteers, who volunteered / used to volunteer with people with disabilities and had long-term volunteering experience, were selected.

Summary of the Research Results

The results of the empirical study revealed that the involvement / self-involvement of volunteers was mostly based on the principle of cooperation. The organisation cooperates with educational institutions (schools, colleges, universities). Involvement / self-involvement takes place through other people (acquaintances, friends, etc.). Social workers additionally point out that volunteers are involved on the basis of the principle of cooperation with social institutions in Lithuania and the world, with the help of former and current volunteers, by personally inviting the volunteer. It has been observed that the involvement of volunteers also takes place through the dissemination of information (social networks and the Internet). Specialists emphasise that the use of dissemination of information - the use of the local press to involve volunteers - also helps to involve volunteers. Volunteers further note that they become involved in volunteering through television.

The risks perceived by both groups in the study are the lack of competencies of the volunteers - the lack of experience. The personal qualities of a volunteer that hinder volunteering are highlighted, one of which is the lack of motivation of the volunteer. Social workers also present the following characteristics of a volunteer: willingness to abuse, lack of responsibility, inability to allocate time, laziness. Volunteers additionally single out a personal trait that can interfere - low self-esteem. When updating the lack of competencies, social workers single out an additional aspect - a volunteer who has a mental disability. In addition to the lack of competencies, volunteers emphasise the psychological aspects of working with people with disabilities.

It is revealed that the recruitment screenings are carried out by the social institutions themselves or by voluntary services. In-house screenings are conducted through interviews, and volunteers are given the opportunity to try out activities. There are no serious screenings for volunteers due to a lack of volunteers. Social workers additionally single out the following aspects - the advantages of volunteers during the screening process and the use of the questionnaire method. Analysing the screenings through voluntary service, it turns out that the recruitment of volunteers is also carried out by "Voluntary Services" - after the screening, the volunteers are provided with information about the institution where the volunteer will volunteer.

It was revealed that most often the acquaintance of the volunteer with the organisation takes place upon arrival at the institution. The organisation's goals, vision, mission, rules, environment, structure, work principles, services and employees are introduced. Social workers single out additional aspects of the introduction process upon arrival at the institution - the appointment of a responsible person and a discussion about expectations and opportunities.

Employees distinguish an additional method of acquaintance with the institution - self-acquaintance (offer to familiarise oneself with the institution, acquaintance with the institution before arrival). Volunteers additionally distinguish an additional method - getting to know the organisation through other institutions (getting to know the institution before various events, projects and getting to know the institution through volunteering services).

Supervision of the relationship between the volunteer and the staff of the organisation is based on a variety of methods and collaborations. It has been noticed that the most prominent method is the ability to monitor the relationship between the volunteer and the staff of the institution through interviews. The relationship between the volunteer and the staff of the institution is also monitored through meetings. Social workers exclude the possibility for a volunteer not to work with a volunteer with whom he or she does not agree and the possibility to provide information anonymously. Collaboration with other professionals to clarify the relationship between volunteers and agency staff is also emphasised by both groups. Specialists in the supervision of the relationship between volunteers and employees of the organisation on the basis of cooperation distinguish another subcategory - the method of observation. In addition to volunteering, the supervision of the relationship between the volunteer and the staff of the organisation on the basis of cooperation highlights the lack of cooperation between the staff and the volunteers of the institution due to the lack of joint activities.

Supervision of the relationship between the volunteer and the staff of the organisation is based on a variety of methods and collaborations. It has been noted that the method that is most prominent is the ability to monitor the relationship between the volunteer and the staff of the institution through interviews. The relationship between the volunteer and the staff of the institution is also monitored through meetings. Social workers highlight the possibility for a volunteer not to work with a volunteer with whom he or she disagrees and the possibility of providing information anonymously. Collaboration with other professionals to clarify the relationship between volunteers and agency staff is also emphasised by both groups. Specialists in the supervision of the relationship between volunteers and employees of the organisation on the basis of cooperation distinguish another subcategory - the method of observation. In addition to the relationship between the volunteer and the staff of the organisation, volunteers highlight the lack of cooperation between the staff of the institution and the volunteers due to the lack of joint activities.

Peculiarities of activity planning were revealed. It has been found that most voluntary activities are planned in advance. Informants note that there is an opportunity for volunteers to organise activities for people with disabilities independently. There is an opportunity for the volunteer to change the performed activities. Employees also distinguish the

provision of volunteer opportunities to attend activities at a time convenient to them; planning activities together with clients. For those who want to volunteer with clients with disabilities, a variety of volunteering activities becomes apparent. In most cases, assistance is provided to people with disabilities in their daily lives, employment and leisure activities at the institution. Employees cite the following types of assistance as a variety of activities: assistance with footwear, food, clothing, medicines; work with people with disabilities in camps. Analysing the process of evaluating the activities of volunteers, the frequency and ways of discussing the results of the activities become clear (the discussion takes place very differently, depending on the institution). Both groups involved in the study emphasise that the evaluation of activities also takes place from the client's point of view. In addition to evaluating activities, staff also emphasise the evaluation of volunteers who have come through volunteering services.

It is revealed that in the process of volunteering, volunteers are provided with all the necessary tools without distinguishing between categories. In some cases, volunteers provide the means themselves. The lack of facilities is highlighted only by NGOs, with some institutions lacking the basic tools to carry out their activities (such as transport to deliver food to customers). Analysing the provision of facilities to volunteers, it was noted that the staff additionally indicated the following aspects: provision of facilities for events, activities; providing security measures for volunteers. In the process of providing work spaces, it becomes clear that volunteers use common areas with other employees during volunteering, and volunteers are provided with space to eat and relax, and to store personal belongings. There is a lack of premises in non-governmental organisations - in some organisations volunteers lack premises for activities. Volunteers and social workers also mention the suitability of the institution for a volunteer with a disability. The volunteer's work in the client's home is not so strongly emphasised by the informants.

The aspect of support for all volunteers is relevant for both groups of informants. Information and counselling on various issues is the most commonly provided form of assistance. Volunteer support, psychological support, is also emphasised by the groups involved in the study. Assistance to a specific group of volunteers is indicated as relevant in the study. Employees additionally indicate the subcategory - assistance to an international volunteer (warm reception of volunteers; provision of information to the volunteer), volunteers additionally emphasise the subcategory - assistance to a volunteer with a disability (physical assistance to a volunteer with a disability). In addition to assisting all volunteers, the coordinators include the following aspects: legal assistance; various therapeutic sessions for volunteers; spiritual help.

The study analyses trainings organised during volunteering. It has been observed that volunteers have the opportunity to acquire knowledge individually or in groups through

volunteering. In addition to the category of voluntary activities of training, social workers also indicate a subcategory - the desire of the coordinating person to learn. The study also analyses pre-volunteering training. Problems emerge, as both groups of clients emphasise that training is not provided in the social institution itself, only initial instruction is provided upon arrival at the institution.

It is revealed that the volunteer's needs for community spirit and helping others are met (meeting the volunteer's need to help others; meeting communication and cognitive needs). In addition to the volunteer's community and support needs, professionals also note the volunteer's need to be part of the community. Personal development needs are also met (meeting the volunteer's self-realisation needs; professional development). In addition to meeting the need for personal development, employees also focus on meeting the need for self-esteem. In addition to meeting the need for personal development, volunteers emphasise personal development not only in the professional field.

It has been observed that in order to motivate the volunteer, volunteers are usually encouraged through physical gifts (various prizes and gifts are given; volunteers are reimbursed for some costs related to volunteering where possible; physical meetings are organised for volunteers to promote community). Social workers include the meals provided to volunteers as physical gifts. Specialists motivate volunteers through praise - motivating volunteers through public praise; motivating volunteers by praising them personally. Motivation of volunteers also takes place through professional career opportunities (motivation of volunteers to get a job, internship; motivation of volunteers to acquire various knowledge and skills).

It is revealed that most voluntary activities are terminated on the initiative of the volunteer (reasons for personal life; ingratitude of persons with disabilities; emotional difficulty). In addition to the termination of volunteering at the initiative of the volunteer, employees also highlight the ingratitude and provocations of other members of society; change of leader (coordinator); non-justification of expectations, lack of motivation. The termination of a voluntary activity at the initiative of the institution is usually due to the termination of the contract. According to the specialists, the termination of a voluntary activity at the initiative of the institution is also due to the following new aspects: the inability of the volunteer to volunteer; evaluation of volunteers and reluctance to terminate activities; the volunteer's abuse.

Conclusions

1. The analysis of the scientific literature allows us to state that volunteering is beneficial to society, it is not for financial gain, it is carried out freely, voluntarily. Volunteers unite society. Volunteering is classified according to: duration, geographical location, experience, status, age, organisation, purpose. Volunteering with people with disabilities is also directly linked to social work itself. Volunteering provides work experience and consolidates knowledge and skills that can help in further work. Volunteering with people with disabilities contributes to the social inclusion of people with disabilities in our society. The role of volunteers in social work with people with disabilities is actualized at the level of primary, secondary and tertiary prevention.
2. The analysis of the scientific literature suggests that one of the tasks of a social worker may be the coordination processes of volunteers. The social worker must be able to properly organise the work of the volunteers in order to achieve quality volunteering. Coordination of volunteering with people with disabilities involves three stages. The first stage is the involvement of volunteers. Coordinators look for volunteers, select, anticipate certain risks. The second stage is to motivate volunteers to stay in this activity. The coordinator introduces the volunteer to the organisation, supervises, coordinates activities, provides tools and spaces, provides assistance, organises training and evaluates. The final stage is the completion of volunteering. The relationship is terminated voluntarily, at the initiative of the organisation due to the lack of motivation of the volunteer, conflicts between volunteers, termination of old volunteers' activities, or when the volunteer's contract expires. All stages are found in Lithuania and Ukraine.
3. Based on the results of the study, it can be stated that the involvement / self-involvement of volunteers usually takes place on the basis of the principle of cooperation and the dissemination of information. Risks that may arise when accepting volunteers are the lack of competencies of volunteers and the personal qualities of the volunteer that hinder this activity. The recruitment of volunteers is carried out by the social institutions themselves, or by voluntary services. At the institution, screenings are conducted through interviews, and volunteers are given the opportunity to try out activities. There are no formal screenings for volunteers due to the lack of volunteers. Volunteer recruitment is also carried out by a "voluntary service".
4. Based on the results of the study, it can be stated that the supervision of the relationship between the volunteer and the staff of the organisation is based on various methods (the method of interviews, meetings and cooperation). Volunteering is usually planned in advance. Volunteers are given the opportunity to organise activities on their own, they can

change the activities. The variety of choice of activities is emerging. Analysing the process of assessment of volunteer activities, it can be seen that the discussion takes place in different ways, depending on the institution, the assessment can also take place from the client's point of view. Volunteers are provided with all the necessary facilities. In some cases, volunteers provide the means themselves. The lack of tools is highlighted in some NGOs. Volunteers use common areas with other staff, and space is provided for eating and resting and storing personal belongings. Volunteers and staff also indicate the suitability of the facility for a volunteer with a disability. Less frequently, volunteer work takes place in the client's home room. There is a lack of premises in some NGOs. Assistance to volunteers includes information and counselling on various issues; volunteer support; psychological assistance. Training is organised during voluntary activities - volunteers have the opportunity to acquire knowledge individually or in groups. Prior to volunteering, training is not provided in the social institution itself, only initial instruction is provided when volunteers arrive. The organisation meets the needs of volunteers (volunteer community and support needs; personal development needs). Volunteers are encouraged by physical gifts: various prizes and gifts are given; where possible, volunteers are reimbursed for some of the costs associated with volunteering; physical meetings are held for volunteers to promote communion. Professionals motivate volunteers through honours and professional career opportunities.

5. Based on the results of the research, it can be stated that in most cases, voluntary activities with persons with disabilities are terminated on the initiative of the volunteer. In most cases, voluntary social work is interrupted for personal reasons. Volunteers decide to stop volunteering due to the ingratitude and emotional hardship of people with disabilities. Volunteering may also be terminated at the initiative of the institution. In most cases, volunteering is terminated at the initiative of the institution when the volunteering contract expires.

Coordinating Model for Social Work of Volunteers with People with Disabilities

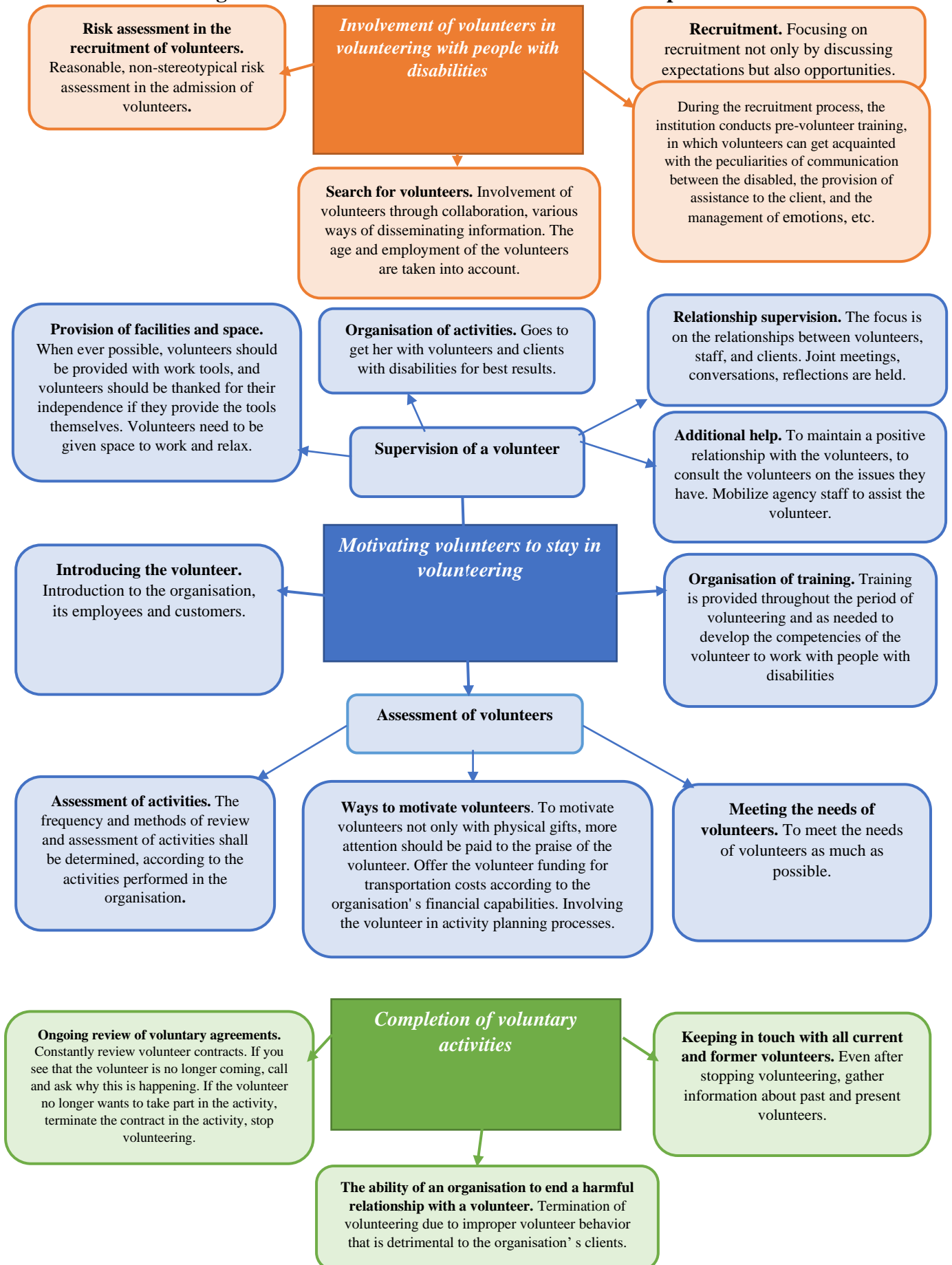


Fig. 2. Coordination model for social work of volunteers with people with disabilities

Based on the analysis of the scientific literature and the obtained empirical research data, a model of coordination of social work volunteers for work with persons with disabilities was developed (see Figure 2).

A component of risk assessment is important in the volunteer involvement phase. It is important to assess the risks of admitting volunteers, but this must be done reasonably. The attitude must not be stereotypical, for example, the risk that a younger volunteer will lack responsibility. Each volunteer must have an individual approach. In the process of finding volunteers, try to use as many different ways as possible to attract volunteers to the institution. This can be done in collaboration with other organisations, by publishing information on a website, on social networks. Informants emphasised that some elderly volunteers were more motivated and responsible, and efforts should be made to involve volunteers of all ages in this regard. Place more information in the local press (according to the organisation's financial capabilities) so that people of all ages can access the organisation's information. Information sharing is needed not only between organisations, but also to disseminate positive information to the general public in order to increase the positive attitude of members of the public towards volunteering, because at present society does not always appreciate the benefits of volunteering, and clients themselves do not always feel grateful to volunteers. In the selection of volunteers, the volunteer must be able to try out voluntary activities with people with disabilities. Training is needed before volunteering, so that the volunteer can test himself / herself, acquire theoretical and practical knowledge and feel ready for social work with people with disabilities. This will make the volunteer feel more secure.

In the phase of motivating volunteers to stay, it is important to properly familiarize volunteers with the organisation, staff, and clients themselves. This is done so that the volunteer does not interrupt his or her activities due to, for example, a change of coordinating specialist, as there is currently a problem. When a coordinating professional leaves an institution, volunteers also stop volunteering with people with a disability in that organisation. In order for a volunteer to want to stay in the organisation, his or her supervision is very important. It is important to provide volunteers with tools and workspaces within the capacity of the organisation. When organising activities together with the volunteer, decide what activities the volunteer will carry out. The organisation's own customers can be involved in this process. The organisation must look after the relationship between the volunteer and the staff of the organisation. It is important to provide opportunities to reflect on his or her experience, to share his or her insights and experiences. It is important for the coordinator to organise not only formal but also informal meetings, so interpersonal relationships will be better. At this stage, the organisation and its human resources need to be mobilised to provide assistance to the volunteer.

In addition to these aspects, it is necessary to organise training for volunteers. This must be done in order that the volunteer would have the necessary competencies to work with people with disabilities and that the volunteer would constantly be improving. Proper volunteer assessment is important. The needs of the volunteer must be met as far as possible. When assessing activities, it is necessary to decide together with the volunteer how often and in what ways this will be done. It is important to motivate the volunteer not only with physical gifts, but also with praise, reimbursement of expenses related to volunteering, opportunities to get involved in the planning process.

At the end of the volunteering phase, it is important to constantly review the volunteering contracts signed with the volunteers (find out why the volunteer is no longer coming if the volunteer no longer wants to come - end the contract). Employees must also be able to stop volunteering with volunteers who harm the organisation (volunteers may want to take advantage of people with disabilities, volunteers may not respect confidentiality). It is important to stay in touch with volunteers who have volunteered for the organisation. This can be done in a variety of ways, using social networking opportunities (creating a closed group on a social network that contains all the information about the current situation of the organisation and the need for volunteers). It is possible to gather information about volunteers "within" the organisation and to bring together past and present volunteers into joint meetings.

Literature

1. Berger, P., Luckmann, T. (1999). *Socialinės tikrovės konstravimas*. Vilnius: Pradai.
2. Gergen, K., J. (1985). The Social Constructionist Movement in Modern Psychology. *American Psychologist*, 40 (3), 266-275.
3. Hager, A., Brudney, J. L. (2008). *Management capacity and retention of volunteers*. <https://vpa.charlotte.edu/wp-content/uploads/sites/6/2013/08/Hager-and-Brudney-2008.pdf> (žiūrėta 2021-11-10).
4. Jonutytė, I. (2007). *Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
5. Juškaitė, K. (2007). *Savanorių darbo organizavimo kaimo bendruomeninėse organizacijose sudedamosios dalys. Jaunasis mokslininkas, straipsnių rinkinys*. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas.
6. Kupčikienė, I., Stasiūnaitienė, E., Palažijūtė, S. (2015). Būsimų socialinių darbuotojų nuostatos į savanorišką veiklą: Lietuvos ir Suomijos patirtys. *Sveikatos mokslai*, 25 (5), 164-170.
7. Kurapkaitienė, N. (2013). *Darbo su savanoriais pagrindai*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
8. Kurapkaitienė, N., Jakniūnienė, Kėžaitė, M. (2011). *Būk savanoris – keisk Pasaulį. Tavo savanorystės kelrodis*. Vilnius: Baltoprint.
9. Kurapkaitienė, N., Sadauskas, J. (2013). Savanorystė socialiniame darbe: sąsajos ir įtampos. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 2 (40), 83-88.
10. Mathou, C. (2010). *Volunteering in the European Union. Final Report submitted by GHK*. London.
11. Nevyriausybių organizacijų informacijos ir paramos centras. (2011). *Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizė*. Vilnius.
12. Safrit, R. D., Merrill, M. V. (2006). *The Seven Habits of Highly Effective Volunteer Administrators*. Paper Presentation Topic: Mobilization and Management of Volunteers.
13. Sardinha, B., Pires, C. P. (2011). *To volunteer or not to volunteer? A cross-country study of volunteering*. Portugal: Universidade de Évora.
14. Šimkus, A. (2012). *Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybiniuose organizacijose: Daktaro disertacija*. Kaunas: Lietuvos akademinė bibliotekų tinklas.
15. Šimkus, A. (2015). *Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas: nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje patirtys*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai.

16. Švietimo mainų ir paramos fondas. (2012). *Gairės PIT'ams norintiems skatinti savanorystę*. [http://www.euroguidance.lt/images/straipsniai/Gaires PIT savanorystes skatinimui\(2\).pdf](http://www.euroguidance.lt/images/straipsniai/Gaires_PIT_savanorystes_skatinimui(2).pdf) (žiūrėta 2020-12-01).
17. Ukrainos Tiesa. (2019). *Savanorių skaičius Ukrainoje sumažėjo vos per vienerius metus sumažėjo perpus*. <<https://www.pravda.com.ua/rus/news/2019/10/8/7228436/>> (žiūrėta 2020-10-15).

Priedai

**SAVANORIŠKOS VEIKLOS APIBRĖŽTYS IR
PAGRINDINIAI POŽYMLIAI**

Finansiškai neatlyginatina. Savanorystė nėra motyvuojama finansinės naudos (Kupčinskienė ir kt., 2015; Stebbins, 2009; Nikartas, 2012; Safrit, Merril, 1995; Kurapkaitienė, Jakniūnienė, 2011; McCurley, Lynch, 2001). Savanoriui gali būti kompensuojamos (apmokamos) išlaidos (kelionės arba maitinimosi išlaidos), tačiau tai nėra materialinis atlygis už veiklą (Kurapkaitienė, Jakniūnienė, 2011).

Laisvai pasirenkama. Ši veikla nėra priverstinė – asmenys paskiria savo laiką ir energiją savo noru. Svarbus yra asmens pasirinkimo nevaržymas, sąmoningas pasirinkimas (Nikartas, 2012; Poterr, 2002; McCurley, Lynch, 2001; Nevyriausybių organizacijų ir paramos centras, 2011).

Veikla atliekama žmogaus, bendruomenės ar visuomenės naudai. Ši veikla suteikia galimybę žmogui individualiai veikti organizacijoje ir prisideda prie visos bendruomenės aktyvumo didinimo. Tai galimybė aktyviai dalyvauti visuomeniniame gyvenime ir galimybė spręsti įvairias kitų asmenų problemas (Nevyriausybių organizacijų ir paramos centras, 2011; Nikartas, 2012; Poter, 2002; Safrit, Merril, 1995; Kurapkaitienė, Jakniūnienė, 2011; Wilson, 2012). McCurley, Lynch (2001), savanoriška veikla pasižymi visuomenei skirtu darbu, kuris būna atliekamas ir biudžetinėse ir nevyriausybinėse įstaigose.

Laisvalaikio praleidimo galimybė. Savanoriška veikla suteikia galimybę reikšmingai praleisti laiką (Stebbins, 2009; Brabazon, Matisoff, Ražaitis, 2001).

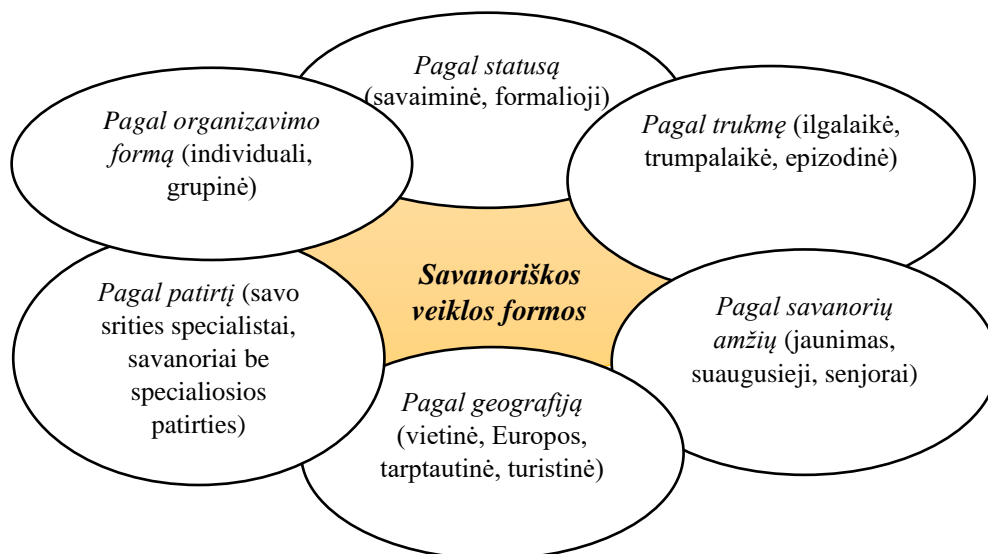
Asmeninių galimybių plėtra. Dalyvavimas šioje veikloje turį įtakos ir naujų profesijų įtvirtinimui (Poterr, 2002). Savanoriška veikla suteikia galimybę įgyti naujų žinių ir sugebėjimų, panaudoti jau turimas žinias ir patirtį, susirasti bendraminčių, praplėsti pažinčių ratą, „prisiliesti“ prie darbo rinkos ir keisti socialinį visuomenės narių gyvenimą (Gedvilienė ir kt., 2010).

Lygių galimybių užtikrinimas. Įsitraukti į savanorišką veiklą gali visi asmenys kurie to nori. Dažnai savanoriaujant nėra svarbu kokia yra savanorio lytis, seksualinė orientacija, tikėjimas, amžius ir pan. (Gedvilienė ir kt., 2010).

Solidarumą skatinanti veikla. Europos komisija (2011) pažymi, kad savanoriška veikla tokia veikla kuri skatina solidarumą. Ši veikla pasižymi dalijimosi ir pagalbos kitiems aspektais. Savanoriška veikla padeda savanoriams išsiugdyti tolerancijos jausmą tiems žmonėms, kurie visuomenėje dažnai priskiriami atskirties arba socialinės rizikos grupėms. Tolerancijos išsiugdymas gali padėti mažinti rasizmą, išankstines nuostatas prieš tam tikrus žmones.

Savanorių svarba. Savanoriai prisideda formuojant ir įgyvendinant įvairias nacionalines bei Europos Sąjungos politikas. Savanoriai – visuomenės „klėjai“. Jie „sulipdo“ visuomenę, mažinant kai kurių socialinės rizikos grupių atskirtį. Savanoris yra žmogus, kuriam svarbu atlikti savanorišką darbą jam svarbioje visuomeninės veiklos srityje (Lishman, Whalley, 2000; Europos komisija, 2011).

1 pav. Savanoriškos veiklos apibrėžtys ir pagrindiniai požymiai



2 pav. Savanoriškos veiklos formos (sudaryta darbo autorės, remiantis Kurapkaitiene, Jakniūniene, 2011)

**PUSIAU STRUKTŪRUOTAS INTERVIU (KLAUSIMAI) SOCIALINIAMS
DARBUOTOJAMS**

**TEMA „SAVANORIŲ KOORDINAVIMAS SOCIALINIAME DARBE SU ASMENIMIS,
TURINČIAIS NEGALIĄ“**

„Savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą“:

1. Kokiū būdu savanorius „pritraukiate“ savanoriškai veiklai?
2. Kokias rizikas įžvelgiate atrenkant savanorius?
3. Kokiais būdais vyksta savanorių atrankos?

„Savanorių „išlaikymas“ savanoriškoje veikloje“:

4. Kaip vyksta savanorio supažindinimas su organizacija, jos veikla, darbuotojais, funkcijomis?
5. Kokiais būdais savanorių ir organizacijos darbuotojų santykiai yra prižiūrimi?
6. Kaip vyksta veiklų organizavimas savanoriams?
7. Kokiomis priemonėmis aprūpinate savanorius?
8. Kaip užtikriname savanorių darbines erdves?
9. Kokią papildomą pagalbą teikiame savanoriams?
10. Kaip dažnai ir kokie mokymai organizuojami savanoriams?
11. Kokius savanorių poreikius tenkinate organizacijoje?
12. Kaip įvertinate savanorių atliktas veiklas?
13. Kaip motyvuojate savanorius pasilikti šioje savanoriškoje veikloje?

„Savanoriškos veiklos užbaigimas“:

14. Kaip ir kodėl nutraukiate įstaigos ir savanorio santykį?

PUSIAU STRUKTŪRUOTAS INTERVIU (KLAUSIMAI) SAVANORIAMS

TEMA „SAVANORIŲ KOORDINAVIMAS SOCIALINIAME DARBE SU ASMENIMIS, TURINČIAIS NEGALIA“

„Savanorių įtraukimas į savanorišką veiklą“:

1. Kaip įsitraukėte į savanorišką veiklą?
2. Kokias rizikas išvelgėte įsitraukiant į savanorišką veiklą, su asmenimis turinčiais negalią?
3. Kokiu būdu vyko Jūsų atranka savanoriškai veiklai?

„Savanorių „išlaikymas“ savanoriškoje veikloje“:

4. Kaip vyko Jūsų susipažinimas su įstaiga, jos veikla, darbuotojais, funkcijomis?
5. Kokiais būdais koordinuojantis darbuotojas prižiūrėjo/prižiūri Jūsų ir kitų darbuotojų santykius?
6. Kaip Jums vyko/vyksta veiklų organizavimas?
7. Kokiomis priemonėmis Jus aprūpino/aprūpina koordinuojantis asmuo veiklose?
8. Kaip Jums buvo/yra užtikrinamos darbinės erdvės įstaigoje?
9. Kokios papildomos pagalbos sulaukėte/sulaukiate iš koordinuojančio asmens?
10. Kaip dažnai ir kokie mokymai Jums buvo vykdomi/vyksta?
11. Kokie Jūsų poreikiai tenkinami savanoriaujant?
12. Kaip vykdavo/vyksta Jūsų veiklų įvertinimas savanoriaujant?
13. Kokiomis priemonėmis Jus motyvuoja/motyvavo pasilikti savanoriškoje veikloje?

„Savanoriškos veiklos užbaigimas“:

14. Kaip ir kodėl buvo nutraukta savanoriška veikla įstaigoje? (Jei veikla buvo nutraukta)?

1 lentelė. Savanorių „įtraukimo“ ir „įsitraukimo“ į savanorišką veiklą būdai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių įtraukimas remiantis bendradarbiavimo principu	Bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis	<i>Taip pat aktyviai bendraujame ir bendradarbiaujame su Kretingos miesto mokyklomis <...> SO1; Taip pat aktyviai bendraujame <...> X kolegija <...> SO1; <...> ir bendradarbiaujame X kolegija <...> SO1; Taip pat aktyviai bendraujame su X universitetu <...> SO1; <...> ir bendradarbiaujame <...> X universitetu. SO1; Būna pasitaiko moksleiviai, kuriems priklauso kažkiek socialinių valandų atidirbti, bet jie jau rečiau ir <...> SO2; Savanoriams siūlome užskaityti socialines valandas (jei yra poreikis) ir pan. SO7; <...> vat reikėdavo va vaikams tų socialinių valandų ir tada jie norėdavo ir labai va padėti ir savanoriauti. SO9; Apie savanorystę moksleiviai dažniausiai sužino iš mokyklos administracijos <...> SO5; Gimnazistai irgi šaunuoliai padeda, bet su jais kažkas turi dirbti, arba klasių vadovas padeda, na turi kažkas bendradarbiauti žinokit. SO8; Kadangi studijuoju socialinį darbą, norėjau išbandyti save socialinėje veikloje. Savanorystė padėjo man tai pasiekti. SA2 ; Apie įstaigą sužinojau iš savo kolegijos. Tada labiau pats gilinausi, kas čia per vieta ir nusprendžiau savanoriauti. SA2; Tuo metu studijavau socialinį darbą, Kolegijoje, tai žinot... SA5; Ta prasme Kolegija mus navedė apsižvalgyti į šį Centrą. SA5; Tai tam Centre mums buvo pasakojama kaip ir kas vyksta... Na papasakojo mums, kokios paslaugos čia vykdomos, kokie klientai dalyvauja tose veiklose jų... Buvo ta pirmoji pažintinė praktika, lyg ir taip vadinosi. SA5; Tos praktikos metu, centro darbuotoja, ta socialinio darbo koordinatorė, mums paminėjo ir pasakė, kad mes galim pas juos ir savanoriauti. Paminėjo, kad va vis laukia savanorių. Tai taip ir įsitraukiau, galvojau bus labai naudinga man, įgysiu patirties, žinių naujų savo specialybėj, gal ateitį ir vėl kokią praktiką galėsiu čia atlikti, ar ką. SA5; Na tai savanoriauti aš pradėjau atlikdama praktiką, studijų metu ta prasme. SA6; Studijavau socialinį darbą tada Kolegijoje. Ta įstaiga, kurioje atlikau praktiką pasiūlė man čia ir savanoriauti, tai aš ir sutikau ta prasme. SA6</i>	10	8
	Bendradarbiavimas su socialinėmis Lietuvos ir Pasaulio įstaigomis	<i>Įstaigos vadovė aktyviai bendradarbiauja su NVO <...> SO1; Įstaigos vadovė aktyviai bendradarbiauja su <...> Lietuvos savanorius jungiančia organizacija „SOCIAL BREEZE“ <...> SO1; Įstaigos vadovė aktyviai bendradarbiauja su <...> Belgijos "Bouworde" organizacijos <...> SO1; <...> bendradarbiaujančios su tarptautine jaunimo statybos stovykla <...> SO1; Įstaigos vadovė aktyviai bendradarbiauja su <...> Jaunimo reikalų departamentas SO1; <...> esam pasirašę sutartį su jaunimo savanoriška tarnyba, iš kurios pas mus atvyksta savanoriai. SO2; <...> taip pat turim Europos solidarumo sutartį ir galim priimti 3 tarptautinius savanorius. SO2; Ieškome savanorių <...> NVO organizacijas. <...> SO7; Nuolat atnaujinama Nacionalinė savanorystės akreditacija. SO1</i>	9	
	Esamų ir buvusių savanorių pagalba „pritraukiant savanorius“	<i><...> pažintys - dažnai pas mus lankosi įvairių savanorių <...> (SO2); <...> dar per esamus <...> savanorius. SO5; <...> dar per <...> buvusius savanorius. SO5; Ieškome savanorių pažįstamų <...> tarpe <...> SO7; Dažniausiai atsiliepia per pažintis, nes kažkas kitas draugai parekomenduoja, sako, kad buvo gera patirtis. SO2; Na tai savanoriauti pradėjau dar būdama moksleivė, tuomet man ir pasiūlė draugė. SA1; Na ta draugė irgi savanoriavo, taip ir aš įsitraukiau aš. SA1</i>	5	2
	Kitų asmenų pagalba įsitraukiant	<i>Taip iš tikrųjų tai vienas per kitą labai susižinodavo SO9; Ieškome savanorių <...> jaunimo tarpe <...> SO7; Taip pat pasakoju</i>	5	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	į savanorišką veiklą	<i>draugams, pažystamiems, šie pasidalina su žmonėmis kuriems jų nuomone būtų įdomu. SO4; Tokie savanoriai, kurie ateina per pažintis užsilieka ilgiausiai ir jie daugiausia neša perspektyvos, kad jie stengsis, kad jie ilgiau pas mus bus, kad nu jie patys tikisi įdėti darbo ir pastangų atėję. SO2; <...> arba buvę darbuotojai keičiasi, arba pasakoja kitiems, tai per pažintis ateina pas mus <...> SO2</i>		
	Asmenišką savanorių kvietimas įsitraukti	<i><...> tačiau dažniausiai – žodžiu, asmeniškai. (SO6); <...> tiesiog žmonės ateidavo į senjorų klubą <...> SO9; Savanoriauti pradėjau galbūt jau paauglystėje. Savanoriauju praktiškai visur kur pakviečia. Savanoriauju <...> kiek leidžia mano sveikatos būklė, nes ir pati turiu negalių. Savanorystė įvairiuose renginiuose, akcijose, projektuose ir pan. SA3</i>	2	1
Naudojimasis informacijos sklaida	Socialinių tinklų ir internetinės svetainės naudojimas	<i>Socialinė medija, tai „facebookas“, „instagramas“ <...> SO2; Pirmiausia tai mes viešiname savo veiklą ir kviečiam savanorius internetinėje svetainėje įstaigos <...> SO3; <...> turime „Facebooko“ profilį, kur taip pat keliamo informaciją bei turime, na tiksliau naudojames SO3; <...> bet šiaip visą kitą tai viešiname internete, „facebooke“ <...> SO3; Daugiausia savanorių ieškau Facebook platformoje <...> SO4; <...> įvairiose (Facebook) grupėse dalindamasi informacija apie tokią galimybę savanoriauti. Įrašė būna trumpas aprašymas su prisegta savanorių atrankos anketa (kurioje ir detalesnė info), kurią reikia užpildyti jei žmogus nori savanoriauti <...> SO4; Na... dažniausiai tai surandame/pritraukiame soc. Tinkluose <...> SO5; Įstaigos elektroniniame puslapyje turime informaciją-kvietimą, <...> SO6; <...> taip pat kviečiame per socialinius tinklus <...> SO6; <...> ir per skelbimą, dažniausiai netgi per internetinį paskutiniu metu ateidavo tokių labiau motyvuotų žmonių ir jaunesnių. SO9; <...> netgi tas pats gal suveikia Facebook puslapis, nors pradžioj mes jo neturėjom jo <...> SO8; <...> yra pasitaikę, kad savanoris pats mus susiranda per socialinius tinklus, internetinį puslapį ir išreiškia norą savanoriauti. SO1; Ku kalendoriumi, tai ten yra kviečiami mokiniai ir keliam informaciją, kada vyksta koks nors užsiėmimas, renginys ir kokių klasių galbūt savanorių mums reikėtų.<...> SO3; Ku kalendoriumi, tai ten yra kviečiami mokiniai ir keliam informaciją, kada vyksta koks nors užsiėmimas, renginys ir kokių klasių galbūt savanorių mums reikėtų. Čia labiau gal tas Ku kalendorius labiau į mokinius akcentuotas <...> SO3; <...> internete daug informacijos apie ją buvo, tad užsinerėjau ir aš dalyvauti. SA4; Dar šiaip „naršiau“ internete ir info ieškojau ir per „facebook“ tą. SA5</i>	14	2
	Vietinės spaudos naudojimas siekiant įtraukti savanorius	<i><...> plakatai įvairūs kabinami <...> SO2; <...> taip dar turime ir lankstinukus <...> SO3; <...> tai tam tikrose tuos lankstinukus irgi padaliname. Va taip bandom pritraukti savanorius. SO3; <...> informacijos sklaida vietinėje spaudoje padeda <...> SO5; <...> ir per skelbimą <...> SO9; <...> aš galėjau kreiptis ten į laikraštį, bet aš tiesiog to negalėjau daryti <...> SO8 (kalba, kad negalėjo to padaryti, nes neturėjo tam skirtų lėšų)</i>	6	
	Televizijos naudojimas	<i><...> ją ir per televiziją rodė <...> per žymų TV kanalą... SA4 SA4; Visokias akcijas jų rodė per televiziją <...> SA4</i>		2
Kito asmens ir žinomumo siekimas	Įstaigos žinomumas	<i>Pirmiausia, gal dėkinga situacija yra tokia, kad mes esame žinomi visame pasaulyje <...> SO8; <...> labai žinomi, viena didžiausių organizacijų ir Lietuvoje, tai tas žinomumas ir organizacijos įvaizdis tiesiog padovanojo labai daug gerų žmonių... SO8; Va pirmas tas momentas, kad nieko daryti nereikėjo <...> SO8; Man va tokia pirmiausia mintis kilo, kad per tuos penkerius metus, man jų žinokit pritraukti ir ieškoti nereikėjo. SO8; Na o kalbant apie tą įtraukimą, tai manau labai svarbus tas pavyzdys, tas organizacijos</i>	9	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>įvaizdis, žinomumas tas, viešumas <...> SO8; Taip tai mes esam, priklausom tarptautinei federacijai, tai esam žinomi ir bendrai plačiu pasauliniu mastu... tai tas duoda didelės reikšmės apie mus sužinoti. SO2; Turime jau 20 metų patirtį socialiniame darbe ir esame matomi savo rajone. SO1; <...> dalyvavimas mugėse, irgi kur visur afišuojam, kad kviečiam savanorius. SO2; Ir aš sakau ta savanorystės banga, na banga gal yra tokia šiek tiek populiarumo gal ir to populizmo <...> SO8</i>		
	Vadovo sugebėjimas įtraukti savanorius	<i><...> o tas ir pritraukimas, koks vadovas, tokia ir savanorių grupė. SO8; Jeigu vadovas kaip aš sakau, nu tas va lyderis tikrasis, tas komandos formuotojas, tai žmones paprasčiausia jei mažo miestelio gyventojai ir pažįsta vienas kitą, gal pasitiki <...> SO8; <...> čia tikrai priklauso nuo vadovo, koks tas vadovas. SO8; Žinot, ką aš galvoju, kaip aš vadinu čia yra pavyzdžio pedagogika, ne jokia lyderystė, nes jei aš būčiau, kai vadovė sėdėjusi kabinete ir tik dariusi grafikus, skirsčius kažką, produktus, tai būtų niekas nevykę. SO8; <...> aš viena buvau samdoma darbuotoja, ir atėjau dirbti į tokią vietą, kur niekas man daro neperdavė, socialinis darbas buvo kaip Jūs va, aš baigiau magistrą, atėjau iš kitos srities ir man reikėjo su daug dalykų susipažinti ir viskas buvo užgriuvę staiga. Ir aš pati po studijų ieškojau tų būdų, kaip čia man dirbt su tais savanoriais, nes ir tų metodikų pradžioj nebuvo, jokių aprašų nieko. Nu tai žodžiu pati ten kažką kūriau ir dariau ir labai džiaugiuosi, kad yra tęstinumas, labai labai džiaugiuosi. SO9</i>	5	

2 lentelė. Rizikos priimant savanorius ir savanoriaujant darbui su asmenimis, turinčiais negalią

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių asmeninės savybės, trukdančios tinkamai veikti	Savanorio noras piktnaudžiauti	<...> tiesiog įsivaizduoja, kad lengvai bus ten užrašoma, pasirašoma tos valandos ir jie taip atidirbs jas. SO2; <...> nežinome, kiek nuoširdūs ketinimai <...> SO6; <...> nežinome <...> ar esant progai nepasinaudos mūsų namiškiais, kaip silpniesiems, mažiau suvokiančiais situacijoje <...> SO6; Na žinokit iki šios minutės man yra kilęs klausimas, ar smulkių įmonių visokie ten savininkai, visokių svečių namų ten vadovai, na nežinau, ar jie negauna už savanorystę kažkokių nuolaidų. SO8; Va šitas klausimas, na ta paskata atėjo tam tikrų verslo atstovų su tam tikru dalyku ir aš nesupratau, ar jiems stebės mane kaip vadovę, ar jie skaičius mano surinktus pinigus, bet kad jie būtų norėję grupei stiprėti padėti, tai žinokite aš nežvelgiau net to... aš įvelgiau kažkokį tai paslėptą interesą <...> SO8; <...> tikras tas savanoris, kuris ateina padėti, tai jis kažkaip toks labai nuoširdus, labai paprastas, na jis ateina dirbti, kiti atėjo su tokiais kažkokiais įnoringais dalykais, kur man jis visiškai nebuvo panašus į savanorį ir aš į jį ilgą laiką žiūrėjau. SO8; <...> o kartais savanoriai geranoriškumu naudojasi neatlikdami savo pareigų... čia toks mano ir kolegų pastebėjimas... SO1; Nori gauti tuos visus plusus „Facebook“ ne Facebook“... Va kokia aš gera, kiek va aš laiko paskiriu... Ir va vertinkit mane ir mylėkit, nors dirbu iš 100 proc. tik 20 gal. SO8	8	
	Atsakingumo trūkumas	Jaunas žmogus ne visada pasveria atsakomybę, kurią prisiima. Nors ir buvo prašytas, nepraneša apie pasikeitusias aplinkybes iš anksto. SO4; <...> bet dauguma yra nu va tie jaunesni nei 18 metų, iš kurių nesitikim mmm ilgaamžiškumo. SO2; Tai su jais sunkiau, sunkiau jiems yra ir paaiškinti, koks mūsų tikslas, tai tokie savanoriai neužsibūna... tai manyčiau kuo jaunesni, nors irgi negali sakyti... turim ir nepilnamečių savanorių, kurie labai tobulai savanoriauja, bet dauguma yra nu va tie jaunesni nei 18 metų, iš kurių nesitikim mmm ilgaamžiškumo. SO2; <...> bet jeigu matydavau, kad žmogus na tikrai nenori, arba nelanko, prižada ir nepadaro, neatvyksta, neperspėjęs, na žinot vis tiek jau žiūri, kokią žmogus tą atsakomybę va jaučia <...> SO9; <...> kad pavyzdžiui pas mus buvo tokia va taisyklė, kad neveluojame į mokymus, arba jei veluojame, tai turėdavo mane perspėti ir aš tada žinodavau ar man laukti, ar nelaukti, ar aš galiu pradėti, mes susitardavom tam tikras taisykles. Ir buvo žmonių, kurie pradėjo, bet nebelankė paskui ir nebepranešdavo ir nebeatėjo jie tada. SO9	5	
	Savanorių motyvacijos trūkumas savanoriškai veiklai	Yra įvelgiamos rizikos motyvacijos stoka <...> SO7; <...> bet kartais kai prasideda ta savanorystė, trūksta ir motyvacijos ir noro (SO3); O atsirenkant tai mes pirmiausia na... ta prasme bandom atrinkti tokius savanorius, kurie būtų ta prasme iš tikrųjų motyvuoti <...> SO3; Manau, kad galimos rizikos <...> motyvacijos stoka. SA3; Dar žinot, ką galvodavau, ar užteks motyvacijos tos veiklai. SA5	3	2
	Nesugebėjimas paskirstyti laiko	Viena iš tų rizikų nebaigta savanorystė, kai savanoris nepaskaičiuoja savo laiko <...> SO1; <...> ir ar galės pakankamai skirti laiko papildomai laiko. SO1	2	
	Savanorio tingumas	Yra įvelgiamos rizikos <...> tingumas <...> SO7; Yra įvelgiamos rizikos <...> nenoras nieko daryti <...> SO7	2	
Žema savivertė	Manau, kad galimos rizikos, baimė save realizuoti <...> SA3;		2	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<...> žema asmens savivertė <...> SA3		
Savatorių kompetencijų trūkumas	Savatorių patirties trūkumas	<i>Mhm, tai pastebėjom, kad su moksleiviais sunkiau dėl to, kad dalis moksleivių tikisi, galbūt amžius, galbūt patirties stoka... SO2; Žinot... Kadangi dažniausiai savanoriauja jaunimas, jiems dažnai trūksta tokios darbinės, gyvenimiškos patirties <...> SO5; <...> tad labai sunku įvertinti ar savanoris bus pajėgus susitvarkyti su kylančiais iššūkiais. SO5; Yra įžvelgiamos rizikos <...> negebėjimas dirbti komandoje <...> SO7; <...> ateinantis žmogus nežino, kas yra negalia ir gali išsigąsti bei greitai atsitraukti iš savanorystės <...> SO6; <...> ne visada jie geba laikytis to konfidencialumo principo <...> SO5; Yra įžvelgiamos rizikos <...> pasitikėjimo trūkumas <...> SO7; Na kaip čia pasakius... Tos didelės patirties neturėjau dar su neįgaliaisiais... SA5; Dar aišku, kad sunku bendrauti bus su tais klientais. SA4; Na, ta prasme, žinokit buvo baimė, kaip reikės susikalbėt, nes asmenys su kuriais savanoriavau buvo su klausos negalia. SA6; Tai pagalvojau, kad būtų gerai „pasimatuoti“ šią klientų grupę, prieš pradėdant dirbti. Šiaip tai buvo tokia baimė, kad nesugebėsiu su jais tinkamai bendrauti ar jiems padėti. SA5 ; Tai labiausia to ir bijojau...<...> nenoriu negražiai kalbėt, bet va buvo tokių su vežimėliais ir turinčių sunkią judėjimo negalią, tai buvo įdomu kaip man seksis su jais bendrauti. Tai va gal ta baimė kaustė, kad nesugebėsiu ar nepatiks klientų grupė... SA5; Tokia ta rizika, kad va neįvertins tavo daromos veiklos, kad va kažkas nepasiseks žinokit. SA4; Taip pat baimė lydėjo... Na ar asmenys tave priims, kaip reaguos į tavo tą siūlomą pagalbą. SA6; Baimė ar pavyks geranoriškai sutarti su tais klientais. Buvo tų baimių tikrai nemažai pradžioj... Kai dabar atsimeni. SA6</i>	7	8
	Savanoris, kuris pats turi psichinę negalią	<i><...> savanoris, sergantis psichikos liga, yra ne iš karto pastebimas ir jam gali paūmėti liga tarp negalių turinčių žmonių. SO6; Bet pats baisiausias man dalykas buvo, kad nebūtų su psichine negalia. Nes kartais žmogus tu nesupranti, kai bendrauji. Atrodo viskas gerai, nes aš gi neprašydavau kažkokių ten asmens duomenų, ar kažko ten, neturiu kaip patikrinti gi, nes organizacija tokia religinė. SO9; Tai vat būdavo baisiausia, kad nebūtų su psichinėm ligom, bet paskui kažkaip vis tiek eidavo pajausti. SO9; <...> nebent įžvelgiam kažkokią riziką, kad pats žmogus turi kažkokią negalią, bet nepasisako, galbūt nežinau yra daug abejonių pas jį <...> SO3</i>	4	
	Psichologiniai aspektai dirbant su asmenimis, turinčiais negalią	<i>Manau, kad rizika ta, kad nežinai, kas va tavęs laukia.... Na dirbant su šita klientų grupe ta prasme, gali būti labai sunku psichologiškai... Aš bent taip jau manau. SA1; Savanoriavau įstaigoje su protine negalia turinčiais asmenimis, tai iš pradžių nežinojau ko tikėtis iš jų. Jie visi be galo skirtingi, vieni gali nevaldyti pykčio. SA2</i>		2
Nesugebėjimas atliepti lūkesčius	Savanorio lūkesčių neatliepimas	<i>Retai, bet pasitaiko, kad iš pradžių viskas „super“, praeina atranką, būna sutarta, kad dalyvaus veiklose, dalyvauja mokymuose, o savanorystėje taip ir nepasirodo. SO4; Aha... Nevisi savanoriai galbūt kartais supranta į kokią tarkim įstaigą eina <...> SO3; <...> ir ne visi žino, ta prasme, ko jie nori, ko tikisi ir ta prasme kartais yra sudėtinga nes jeigu jie įsivaizduoja, kad kažkuo būti naudingi, jie tarkim nori dalyvauti... nori savanoriaut... <...> SO3; <...> ir galbūt ir jų lūkesčių nepatenkina ta pati savanorystė. SO3; Taip, dabar žinokit aš jau peržvelgčiau, kad grupė turėtų vienodų interesų. SO8; <...> antras matyt tai lūkesčių neišsipildymas. SO8</i>	6	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	Įstaigos lūkesčių neatliepimas	<i>Man tai laiko ir energijos praradimas, juk buvo skirtas laikas komunikacijai, derinimui ir kt. SO4; <...> kartais ir bereikalingas darbas kitiems darbuotojams, sutarčių, dokumentų parengimas... SO4; <...> stresas „paskutinę minutę“ ieškoti kito žmogaus, komandai sunkesnis krūvis, jei nerandamas naujas žmogus. SO4; <...> o mes iš savanorių nu ta prasme taipogi tos naudos turbūt siekiam, tokios na mūsų klientų grupei, kad jie būtų ta prasme naudingi taip pat nu tai va turbūt tokia... SO3; Taip, dabar žinokit aš jau peržvelgčiau, kad grupė turėtų vienodų interesų. Reikia žinoki iš karto, tas silpnybes, stiprybes susidėt, labai reikia greitai suveikti, nes labai ilgas kelias tada. SO8</i>	5	
Savanorių, turinčių negalią patiriamos rizikos	Neigiamas visuomenės požiūris į savanorius, turinčius negalią	<i><...> neigiamas visuomenės požiūris į neįgaliuosius <...> SA3; <...> nepasitikėjimas savimi ir aplinkiniais <...> SA3</i>		2
	Nepritaikyta aplinka savanoriams, turintiems negalią	<i>Manau, kad galimos rizikos, tai universalus dizaino nebūvimas <...> SA3; <...> neprieinama aplinka neįgaliesiems <...> SA3</i>		2

3 lentelė. Savanorių atrankų būdai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių atrankos vykdomos pačios socialinės įstaigos	Savanorių atrankos vykdomos pokalbių būdu	<p><...> mes jau tada turim nuotolinius susitikimus su tais visais savanoriais, pristatome savo veiklą, visą kitą, na ką mes veikėm, ką jie galėtų pas mus veikti, tada jau bendraujam su jais <...> SO3; <...> papasakoja apie save ir mes na tada sprendžiam, kiek mes galėtumėme tų savanorių priimti, ką mes galėtum jiems pasiūlyti pagal jų lūkesčius, ir va poreikius. SO3; <...> pagalba arba tiesiog pokalbio metu. SO7; Pirmiausia asmeninis pokalbis su žmogumi, patikrinant jo motyvaciją; atsinešta rekomendacija; galiausiai keletą dienų patikriname, priimame į veiklas iki pasirašant sutartį. Vėliau su kolektyvu aptariame, kaip sekėsi, kas apsiimtų su juo dirbti, tuomet rašomės sutartį. SO6; Savanoriui pirminio pokalbio metu yra pristatoma darbo specifika dirbant su neįgaliaisiais, savanoris supažindinamas su lankytojais. Dažniausiai užtenka pirminio tokio pristatymo, kad savanoris pats pajustų ar bus pajėgus savanoriauti mūsų įstaigoje. SO5; Aš turėdavau pokalbį su žmogumi ir jeigu man reikėdavo, tai aš netgi kažką kita pasikviesdavau į kompaniją, kad būtų kelios nuomonės <...> SO9; Visada prieš vykstant savanorystei mūsų įstaigos vadovas turi pokalbį su potencialiu savanoriu. SO1; <...> man trūksta informacijos, paskambinu pasikalbėti su šiuo žmogumi, remdamasi savo žiniomis, ankstesne patirtimi dirbdama ir savanoriaudama šioje srityje, atrenku, mano nuomone tinkamiausius kandidatus, tada juos peržiūriu su kitais komandos nariais, vadove ir jei viskas gerai, patvirtiname. Asmeniškai susisiekiu su atrinktais savanoriais suderinti detales. SO4; <...> telefonu pasikalbam, pasikviečiam pokalbiui, susitikimui į mūsų patalpas <...> padarom ekskursiją po patalpas ir papasakojam kaip čia pas mus viskas vyksta, sužinom apie savanorį <...> SO2; Aš turėdavau pokalbį su žmogumi ir jeigu man reikėdavo, tai aš netgi kažką kita pasikviesdavau į kompaniją, kad būtų kelio nuomonės <...> SO1; Tai toks kaip ir pokalbis buvo su darbuotoja. Va čia pasakė, ką darysim ir panašiai. SA4; Tiesiog po to pirmo apsilankymo (tos pažintinės praktikos), susitarėme, kad atvyksiu ir pasirašysiu savanoriškos veiklos sutartį. Paprastas tas žmogiškas pokalbis prieš tai ir viskas. Ten neliepė kažko pildyt, ar kokių ten žinių nu tikrai, kad netikrino mano. SA5</p>	10	2
	Savanoriai priėmimas be didelių atrankų dėl savanorių trūkumo	<p>Žinokit nėra taip, kad mes kažkokių žinių ten prašom mes kaip ir sakiau... <...> SO3; Kadangi savanorių „trūkumas“ tad dažniausiai jie renkasi įstaigą, o įstaiga stengiasi priimti visus norinčius. SO5; Tos mus galbūt nėra ten kažkokios tos atrankos ta prasme <...> SO3; Pakvietė savanoriauti ir aš sutikau. Atrankos man kažkokios ir nebuvo. SA3; Atrankos nebuvo. Savanorių kuratorė mane su viskuo supažindino ir pasakė galimas situacijas su protine negalia asmenimis ir ko galiu iš jų tikėtis. Ir paklausė ar neišsigandau ir sutinku savanoriauti. SA2; <...> Mhm... tokios kaip atrankos žinokit atskiros ir nebuvo... SA5; Aa, na atrankos nebuvo... kaip ir... Tiesiog per praktiką pasiūlė savanoriaut man taip ir sutikau. Ir prasidėjo ta veikla visa. SA6; Kadangi dažnai aš žinokit savanoriauju, tai tie vietiniai koordinatoriai jau žino ir mane pažįsta... na ta prasme jie žino, kad jiems visada pasakysiu taip. Tai atskirų atrankų kaip ir nebūna... SA1; Mūsų miestas</p>	3	6

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>mažas čia vieni kitus pažįsta vieną kartą sutikai padėti ir tave nuolatos prisimins. SA1</i>		
	Galimybė savanoriui pasibandyti veiklas	<i>Ne, priimt tai aš priimdavau visus, bet aš jiems duodavau pabandyti <...> SO8; <...> pabandyti visokių veiklų, na neuiti su manimi ir apipirkti ir padėti ten eiti buitį sutvarkyti, kažką patvarkyti, ar ten kartu arbatos su klientais gerti <...> SO8; <...> tiesiog tie keli pasibandymai trys kartai yra užsitikrinti, ar norės, ar yra pasiruošęs, ar gali įsipareigoti. SO2; <...> pakviečiam jį pasibandyti kelioms dienoms prieš pasirašant sutartį, dėl to, kad nu dažnas neįsivaizduoja, kas vyksta čia, turi kažkokius stereotipinių nuomonių, arba vat nežino ar gali įsipareigoti ilgam laikui <...> SO2; <...> kad žmogus kažkiek įsipareigotų <...> reiškia tu ateini į mokymus, aš per mokymus dar leisdavau žmonėms pasižiūrėti, kaip jisai jaučiasi ar jam tinka/nepatinka, nu toksai mano tikslas buvo, kad jie per mokymus, patys kaip komanda susibendratų ir susipažintų. Ir aš per mokymus pristatydavau, kokios yra veiklos ir tiesiog kiekvienas galėdavo apmastyti ir pasimatuoti va ar man tas tinka, ar man tas tinka, gal šito noriu labiau ar kitą veiklą daryti, ir aš na toks va būdavo tas laikas, bet sąlyga buvo, kad va jeigu ateini į mokymus, turi kažkiek ten laiko pasavaniauti <...> SO9; Ai dar leido kaip ir pasibandyti <...> SA4; <...> na sakė pamėginkim, kaip man čia seksis ir ar patiks man... Tai jei viskas tiko ir patiko, tada jau pradėjom eiti pas klientus rimtai, na ta prasme žinot, jau tikrai, kai tokie legalūs oficialūs savanoriai, ai nu tokią kaip sutartį pasirašydavom dar jau. SA4</i>	5	2
	Specialistų išskiriami savanorių privalumai atrankos metu	<i><...> privalumas būna, kai savanoris turi vairuotojo pažymėjimą, nes pasirašęs sutartį gali vairuoti tada mūsų autobusiuką ir vežti bičiulius, taip vadinam žmones su intelekto negalią, eee... daugiau galim duoti jam atsakomybių, <...> SO3; <...> svarbiausia, kad savanoris būtų motyvuotas <...> SO3; <...> būtų žingeidus, kad norėtų pats ta prasme galbūt turėtų kažkokių tai idėjų galėtų pasiūlyti <...> SO3; Kad jisai būtų aktyvus ir norintis ta prasme, iš tikrųjų savanoriautų, o ne tiesiog užsidėti tą pliusiuką <...> SO4</i>	4	
	Anketavimo metodo pasitelkimas	<i>Dažniausiai užpildytas anketas pirmiausia peržiūriu aš, jei anketoje SO4; Savanoriai gali būti atrenkami anketų, užklausių <...> SO7; <...> prašom užpildyti anketą susipažinimo <...> SO2</i>	3	
Savanorių atrankos vykdomos bendradarbiaujant su savanoriškos veiklos tarnyba	Savanorių atrankos vykdymas „Savanoriškos tarnybos“	<i>Moksleiviai pildo jaunimo savanoriškos tarnybos anketą, kurioje nurodo sritį, kurioje norėtų savanoriauti. SO5; Anketo mūsų nepasiekia. SO5; <...> na mes dar taip pat bendradarbiaujame ta prasme, mes esam tiksliau akredituota savanorius priimanti organizacija, tai ta prasme mums irgi yra parenkami, nu ta prasme yra norintys mokiniai galbūt ten 12-ų klasių, kiek atsimenu, kurie nori tarkim prisidėti prie egzaminų ten kelis balus, čia yra ilgalaikė savanoriystė, 6 mėnesiams, tai jau ten yra atrenkama, ta prasme yra <...> ne Centras galbūt kur... koordinatorė visų X miesto ir „jinai“ tuos atrenka visus tuos savanorius norinčius <...> SO3; Anketa yra pateikta JSV puslapyje. SO9; Kuomet bendruomenė parašo projektą ir jį patvirtina ESFA tuomet iš projekto koordinatorių sulaukiu pasiūlymo ar norėčiau savanoriauti. SA1; Aš dažniausiai savanoriauju projektuose, o ne nuolatos vienoje organizacijoje, tad dažnai pakeičiu ne vieną socialinę įstaigą... SA1</i>	6	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	Informacijos suteikimas atrankos metu apie socialinę įstaigą	<i>Savanimams pasirašius sutartį duodami mūsų įstaigos kontaktai... SO5; Na ir jie patys turi su mumis susisiekti. SO5 (Po to kai tarnyba suteikia kontaktus apie įstaigą); Dažniausiai dalyvauju savanorių stovyklose <...> SA1 (ten suteikiama tiesiog informaciją apie įstaigą); <...> arba kelių dienų mokymai. <...> SA1 (ten suteikiama tiesiog informaciją apie įstaigą)</i>	2	2

4 lentelė. Savanorio supažindinimas/susipažinimas su organizacija

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorio supažindinimas su organizacija atvykus į įstaigą	Supažindinimas su organizacijos tikslais, vizija, misija, taisyklėmis, aplinka, struktūra, darbo principais, paslaugomis	<...> bendrai papasakoja, kas mes tokie esam, kokie mūsų vizija, misija ir visos kitos taisyklės <...> SO2; Pirminis tas supažindinimas „ekskursija“ po įstaigą, supažindinant su aplinka <...> SO5 ; <...> supažindina <...> su savo veiklomis savo taisyklėmis <...> SO2; <...> supažindinam, pakalbam bendrai kartu, ką galėtų pasiūlyti mūsų įstaiga, tarkim va darbuotojai na, kokias veiklas, užimtumus ar panašiai, kur galėtų įsitraukti savanoris, ir va bendraudami ta prasme ir komunikuodami tiek su savanoriu tiek darbuotoju, bandom nuspręsti. SO3; Pristatoma organizacija, jos veiklos pobūdis, sritys. SO7; Aptariama idėja, renginys, projektas ar kita veikla, kurioje reikia savanorio, išanalizuojamos savanorio funkcijos <...> SO7 Savanoris gauna atmintinę apie įstaigos darbo laiką, veiklas, namiškių ypatumus. SO6; Po atrankos visiems savanoriams vedami mokymai supažindinant su darbo specifika. Čia dalyvauja didžioji dalis komandos darbuotojų, ypač tie kurie turės tiesioginį kontaktą su savanoriais ir dalyviais. Aptariame dienotvarkę, pagrindinius savanorių tikslus ir pareigas, paaiškiname, kodėl būtent tai yra svarbu. Papasakojame pagrindinius iššūkius ir džiaugsmus, galimas situacijas, istorijas iš anksčiau, kad savanoriai kuo labiau pasiruoštų, nusiteiktų veiklai, dar prieš jai prasidedant. SO4; Na ir žinoma buvo aišku, ką darysim, nes papasakojo, ką įstaiga daro, nors ir prieš tai jau buvau aš pasidomėjusi. SA4; Na aprodė kaip įstaiga yra įsikūrusi, taip pat papasakojo žodžiu apie savo veiklą, aprodė ir dokumentus, kuriuose yra fiksuojama atlikta veikla. SA6; Atėjus jau gyvai į įstaigą patys asmenys su protine negalia man viską aprodė. SA2; Papasakojo viską, ką veiksime ir panašiai... S4	8	5
	Atsakingo darbuotojo paskyrimas	Mūsų įstaigoje yra paskiriamas vadovo atsakingas asmuo (koordinatorių ar mentorių) už savanorius, kuris visą savanorystės laiką kuruoja, bendradarbiauja, jei reikia motyvuoja savanorį ir jo veiklą įstaigoje. SO1; Tai pas mus yra savanorių koordinatorius <...> SO2; <...> priskirtas mentorius, kuris savo dirbtuvėse kuruoja savanorį, skirsto darbus. SO6; Na aš esu toks kaip ir įstaigos na turbūt savanorių mentorė, nežinau kaip įvardinti. SO3; Pirmiausia susisiekiama asmenys su tuo... na manimi, su koordinuojančiu žmogumi įstaigoje ir tada mes aptariame <...> SO3; Pas mus įstaigoje socialiniai darbuotojai yra atsakingi <...> nu ta prasme su jais dažniausiai dirba savanoriai, tai vat paskiriam tą asmenį <...> SO3; <...> padalinio vadovas <...> SO2	7	
	Supažindinimas su darbuotojais	Pirminis tas supažindinimas „ekskursija“ po įstaigą, supažindinant su <...> darbuotojais. SO5; Savanoris su specialistais, kurie su juo kontaktuos dažniausiai yra supažindinamas tą pačią dieną, su kitais jau proceso eigoje. SO5; <...> pakvietimas į bendradarbių kolegiją (susirinkimą) SO5; <...> supažindina jį su komanda <...> SO2; Na supažindino mane tikrai su viskuo greitai. Supažindino ir su kitais savanoriais, su kitais darbuotojais. SA4; Kai atvykau į Centrą, koordinatorė mane nuvedė į grupę, kurioje dirbsiu, pas pačius klientus ir grupės soc. darbuotoją. SA5; Paskui supažindino ir su kitais	3	4

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>darbuotojais, paminėjo, kad va reikės organizuoti įvairius užsiėmimus klientams. Šiek tiek susipažinome <...> su klientais. SA5 ; Taip pat darbuotojai padėjo apsibrasti. SA2</i>		
	Lūkesčių, galimybių aptarimas	<i>Tada daroma tokia laiko pertrauka, kad savanoris apmąstyty ar pasiryžęs savanoriauti pasirinktoje įstaigoje. Susitinkant pakartotinai aptariami lūkesčiai, galimybės. SO5; <...> kaip ir sakiau kokie jo lūkesčiai, norai ir tada galvoji, kur tas savanoris tiktų, kokiam darbuotojui socialiniam galėtumėme jį priskirti. SO3; Sutikrinama ar informacija atitinka žinias. SO5; Prieš pačią savanorystę savanoris supažįstamas su įstaiga, su laukiamais lūkesčiais iš savanorio, išsiklausinėjama savanorio apie jo gebėjimus ir kokią naudą jis gali duoti mūsų įtaigai. SO1</i>	4	
Susipažinimas su organizacija per kitas įstaigas	Susipažinimas su įstaiga prieš įvairius renginius, projektus	<i>Papasakojama pati idėja, na jei tai renginys, kuriam reikia savanorio. SA3; Informuojama, kokios pagalbos savanorio reikėtų, kokias funkcijas turėtų atlikti savanoris – ir vėliau tiesiog dirbama siekiant bendro tikslo, rezultato. SA3; Savanorių kuratorė prieš savanorystę viską papasakojo nuotoliniu būdu (vyko nuotoliniu būdu dėl covid). SA2</i>		3
	Susipažinimas su įstaiga savanoriškos veiklos tarnybose	<i>Dažniausiai dalyvauju savanorių stovyklose arba kelių dienų mokymai. Tai tuomet aš viską ir sužinau apie įstaigą, kurioje savanoriausiu dabar. SA1; Dažniausiai dalyvauju <...> kelių dienų mokymai. Tai tuomet aš viską ir sužinau apie įstaigą, kurioje savanoriausiu dabar. SA1</i>		2
Susipažinimas savarankiškai	Pasiūlymas apie įstaigą susipažinti patiems	<i>Siūlome dar apie įstaigą „panaršyti“ elektroninėje erdvėje <...> SO5; Siūlome <...> paklausinėti pažyastamus, artimuosius. SO5</i>	2	
	Susipažinimas su įstaiga prieš atvykstant	<i>Pirminę informaciją pateikiame pirmajame įrašė, kad savanoris galėtų susipažinti dar prieš kandidatuođamas. SO4; Parašome kas mes, ką veikiame, ko ieškome, įkeliamo vaizdinės medžiagos, pagrindinę informaciją, kur vyks, kiek laiko, trumpai apie sąlygas, kompensacijas ir pan. SO4</i>	2	

5 lentelė. Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis metodais	Galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti vedamų pokalbių būdu	<i>Tiesiog aš turėdavau pokalbius, aš iš tikrųjų mezgiau su savanoriai tokį tarpasmeninį santykį. SO9; Man tas kainavo labai daug jėgų, bet tai būdavo didžiausia motyvacija jiems, nes jie jausdavosi suprasti, išklausti ir kaip nu aš pasikalbėjusi su kiekvienu žmogumi aš tiesiog įsigilindavau į tą va asmenį, aš tiesiog matydavau, kokios jos vertybės ir kas jam tiktų, net kokią jis veiklą jam tiktų... <...> SO9; Tai mes turim taip vadinamus palydėjimus, kur dabar pavyzdžiui savanorių koordinatorius veda savo... SO2; <...> susitaria iš tikrųjų, kiek dažnai to reikia, nes yra skirtingai, jeigu pas mus savanoris vieną kartą į savaitę, tai tų palydėjimų gal taip dažnai ir nereikia, bet jeigu turim tarptautinį savanorį, su projektu, įsipareigojam kiekvieną mėnesį tokį gerą palydėjimą turėt valandos jau čia mažiausiai <...> SO2; <...> praveda palydėjimą, kuriame sprendžia problemas, iškilusius klausimus <...> SO2; Na tai dažniausiai būna refleksija... SO5.; Na tai reguliariai su savanoriais vedami tokie pokalbiai, užsėmimai, kurių metu prašoma pasidalinti jausmais, atsirandančiais sunkumais. Savanoriai dalinasi kaip sekasi dirbti komandoje. SO5; Aš, kaip savanorių kuratorė, mėgstu individualiai pašnekėti su savanoriais, nes ne visada ir ne viską norisi aptarti bendrame rate. SO4; <...> mes pasikalbėdavom, ir jeigu būdavo kažkokie konfliktai, tai aš bandydavau spręsti tuos konfliktus. SO9; Nuolat komunikuojama su savanoriu, kaip jam sekasi, kaip jis jaučiasi, ar susiduria su kokiais iššūkiais ir pan. SO7; Tuomet mes ir pasidalinam kas buvo gerai, kas negerai. SA1; Klausdavo kaip sekasi dirbti su kitu savanoriu. Tikrai vis paklausdavo. SA4; Na vis paklausdavo, kaip sekasi ten mums bendrauti... SA5; Klausdavo, ar viskas gerai ir panašiai. Šiaip darbuotojai patys tokie malonūs gan buvo. Atrodė maloni ta aplinka įstaigos. Ir klientai gražiai gan priėmė mane ir mano kolegę. SA5; Būtina komunikuoti, kas ir yra daroma, kad kartu galėtume pasiekti norimo rezultato. SA3; Taip pat turėjome kiekvieną mėnesį susitikimą aptarti kaip sekasi man savanorystėje <...> SA2; Taip pat turėjome kiekvieną mėnesį susitikimą aptarti <...> ar turiu kokių pastabų ir neaiškumų. SA2; Na tai paklausdavo mūsų kaip sekasi sutarti ir su darbuotojais ir su kitais savanoriais tais. SA4</i>	10	8
	Galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti susirinkimų būdu	<i>Vyksta savanorių ir jų koordinatorių susirinkimai, pagal poreikį įtraukiamas ir įstaigos vadovas. SO1; Susirinkimų metu aptariamos numatomos veiklos, iškilusios problemos, motyvuojami ir palaiko savanoriai. Savanoris niekada nepaliekamas ilgam laikui vienas, visada yra šalia įstaigos darbuotojas ar koordinatorius. SO1; Kartą į mėnesį aptariame su visais bendradarbiais kolegijos metu, kas ir kaip sekasi. SO6; Savanorystės metu, pvz., stovyklose su nakvyne po kiekvienos savanorystės dienos daromi komandos ir savanorių susirinkimai, kur pasipasakojame apie dienos išpūdžius, iššūkius ir galime išspręsti kylančias problemas. SO4; Tai po kiekvienos užsiėmimo su tiksline grupe būna tokios na va... na savanorių ir darbuotojų refleksijos. SA1; Tik yra buvę keli</i>	4	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>susirinkimai, na žinot tokie bendri, tai bendrai klausė, kaip mums sekas, su darbuotojais ir klientais bendrauti. SA6</i>		
	Galimybė savanoriui nevykdyti veiklos su tuo savanoriu, kuriuo nesutaria	<i>Savanoriai nenorėdavo eiti su viena savanore <...> SO8 „Jinai“ važiuodavo viena su manim tiktai pas klientus. <...> SO8; Tai aš tą savanorę ir imdavausi pati, arba kartais nekviisdavau jos, nueidavau pas klientus su tuo, kuo galiu. Geriau patys maistą nunešdavom, nei jos transporto paslaugomis naudojomes. O ji žinokit kai kurių darbų išvis nedarydavo, jei eiti tai žinokit čia ne jos darbas. SO8</i>	3	
	Galimybė informaciją pateikti anonimiškai	<i><...> ir turim tokius kaip ir skundų dėžutes, kurioje anonimiškai gali rašyti žmogus ir įmesti lapelį <...> SO2; <...> anonimiškai <...> elektroniniu būdu taip daryti irgi. SO2</i>	2	
Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis bendradarbiavimu	Bendradarbiavimas su kitais specialistais, siekiant išsiaiškinti savanorių ir įstaigos darbuotojų santykius	<i>Skiriamas koordinatorius, kuris būtų atsakingas už savanorius ir jų atliekamą veiklą. SO7; <...> kaip ir sakiau tas vienas asmuo, kuris atsakingas už visus savanorius bendrai <...> SO3; <...> palaiko ryšį su savanoriu, jam pačioj pradžioj yra paaiškinama, kad jis visada gali kreiptis, jei kažkokių turi, nebūtinai nusiskundimų, ar tiesiog nori pasikalbėti, tai stengiamasi užmegzti tą ryšį pirmiausia su savanoriu <...> SO3; <...> jisai ta prasme turi žmogų, kurį su kuriuo užmezga tą ryšį, su kuriuo gali pasikalbėti, ten ar savo kažkokių ten lūkesčius kažkokių ten, nepasisekusius dalykus papasakoti <...> SO3; <...> visada žino, kur gali kreiptis tas savanoris... SO3; Veikloms, kurioms reikalingi savanoriai, yra darbuotojas - savanorių kuratorius, kuris tiesiogiai komunikuoja su visais savanoriais ir padeda kokybiškai dalyvauti veiklose. SO4; <...> savanoriams pasakoma ir nuolat primenama, kad jei kyla klausimų, nebūtina laukti vakaro susirinkimo ir galima kreiptis į savanorių kuratorių, stovyklos pamainos vadovą, organizacijos vadovę ar bet kurį kitą dirbantį komandos specialistą. SO4; <...> darbuotojai, jei mato poreikį, gali kreiptis savo iniciatyva į savanorį, pasidomėti ar viskas gerai. SO4; <...> iš tikrųjų skatinam savanorius rasti savo žmogų bendruomenėje, tai nebūtinai turi būti koordinatorius <...> SO2; <...> gali būti bet kuris asistentas ar darbuotojas, kuriam jis gali pasisakyti, turim elgesio kodeksą, kuris numato, kad tiek asistentas tiek darbuotojas, tiek bičiulis gali kreiptis į bet ką kas, kurį jis jaučiasi saugus <...> SO2; <...> bendraujama su specialistais atsakingais už savanorių kuravimą, klausama ar nėra kažkokių ten konfliktinių situacijų, įtampos tarp darbuotojo ir savanorio. SO5; <...> tas savanorių koordinatorius jam praveda palydėjimą, kuriame sprendžia problemas, iškilusius klausimus, bet taip pat to padalinio vadovas, kadangi koordinatorius nėra mūsų kaip ir na neegzistuoja mūsų veikloje, tai jis ne visada gali ir matyti ir pastebėti dalykus, bet padalinio vadovas mato daugiau, tai jisai veda taip pat palydėjimus, pagal poreikį, arba susitarimą <...> SO2; Visada jeigu kildavo klausimų ar neaiškumų galėdavau kreiptis į savanorių kuratorę. SA2; Savanoriaujant ar atliekant, kokią kitą veiklą manau, kad svarbu tarpusavio santykiai, pasitikėjimas vienas kitu. Svarbu žinoti, jog iškilus sunkumams, neaiškumams gali kreiptis pagalbos į šalia esantį komandos narį. SA3</i>	12	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	Stebėjimo būdas	<i><...> tas žmogus visada padeda ir stebi <...> SO3; <...> kartais irgi iš šono, stebi kaip jas sekasi su klientais bendrauti, kaip sekasi su tuo paskirtu darbuotoju bendrauti, ar viskas ten tvarkoj <...> SO3</i>	2	
	Įstaigos darbuotojų ir savanorių bendradarbiavimo trūkumas, dėl bendros veiklos neturėjimo	<i>Su kitais darbuotojais labai daug ir neteko kontaktuoti, nes su jais tų veiklų mes savanoriai ta prasme neturėjome. SA6; Na toks ir prižiūrėjimas tas... Tiesiog neturėjom mes tos veiklos bendros su jais. SA6</i>		2

6 lentelė. Veiklų organizavimas savanoriams ir jų įvertinimas

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Veiklų planavimo ypatumai	Išankstinis veiklų planavimas	<p><...> tai dažniausiai susidaromas grafikas, ypatingai tarptautiniams savanoriams, kurie ateina kiekvieną dieną pas mus, 9 mėnesius. <...> SO2; <...> jiems yra labai aiškus grafikas sudarytas, kur kiekvieną dieną, kokią valandą, kas vyksta, kada yra jo laisvesnis laikas, kada yra palydėjimai, kada jis turi susitikimus su kažkuo <...> SO2; <...> yra iš anksto numatytos kažkokios išvykos su bendruomene, arba jo su projektu susijusiais žmonėmis išėjimai, kur turim jam užtikrinti laisvadienius, taip pat tariamės, dėl jo atostogų, nes jam priklauso tokie dalykai. SO2; <...> su tais rečiau susitinkančiais tai būna įvairiai iš tikrųjų, arba numatom veiklas iš anksto ir jiems pranešam ir klausiam ar jie galėtų dalyvauti ypatingai jei tai yra kitam mieste, kitoj vietoj <...> SO2; <...> o paprastai tai turim nusimatę, yra dalis savanorių, kurie ateina tarkim su konkrečiu tikslu pagaminti pietus grupei ir išeina, arba lieka pietum. <...> SO2; Būna, kad parašo (prašom savanorių, kad įspėt jeigu nedalyvaus, neateis, kad galėtumėme persidėlioti savo planus). SO2; Savanoris paskiriamas į tam tikrą užimtumą, kuriame nuolat kuruojamas koordinatoriaus. SO1; Suteikiama visa reikalinga informacija <...> SO7; <...> sudaromos komandos (jei reikia) <...> SO7; <...> pasiskirstoma veiklomis, kas už ką bus atsakingas (pagal savo galimybes), atsižvelgiama į tai kurioje srityje savanoris geba labiau save išreikšti. SO7; <...> jeigu yra tokių pasimetusių nelabai žino kuo galėtų prisidėti, bet tiesiog nori savanoriauti, tai pas mus kadangi yra globos įstaiga tai yra numatyti ta prasme metiniai tie kiekvieną savaitę tie užimtumai, įvairios veiklos, tai jisai gali ta prasme, kartu su socialiniu darbuotoju jie sprendžia ta prasme <...> SO3; Kiekvienos dirbtuvės turi įsivardinę bei apsirašę savo dienos eigą ir reikalingą pagalbą. <...> SO6; <...> apie tos dienos darbus ir planus mes kalbame ryto rate ir dirbtuvių darbų planavime. Tai yra viena iš privalomų užduočių, kur visi dalyvauja ir gauna užduotis. SO6; Visos tos veiklos pvz., pristatomos stovyklų ar apmokymų metu, tuomet mes ir aptariam viską. SA1; Taip pat koordinatoriai apie veiklą papasakoja ir dažnai pasiūlo tas veiklas praveisti ir kitiems. SA1; Pagal situaciją. Darbuotojai mane siūsdavo į tam tikras vietas kur galiu būti naudingas. SA1 Tai nuo pat pradžių jau žinojome, ką mes kaip savanoriai turime daryti. SA5; Tai paskyrė mums dienas, kada mes galime ateiti ir ateidavom. SA5; Kartu kažkaip nusprendavom, ką darysim žinot... SA4; Trūko tik aiškumo ką kitą dieną turėsiu daryti, kad būčiau pasiruošęs. Tinkamos avalynės ar rūbų. Veiklą sužinojau tik paskutinę minutę prieš man ją paskiriant. SA (-)</p>	13	7
	Galimybė savanoriams organizuoti veiklas, užsiėmimus neįgaliesiems asmenims savarankiškai	<p>Na pirmiausia tai mes leidžiam pačiam savanoriui nuspręsti ko jis vat norėtų, kuo jis galėtų prisidėti, kokioj veikloj jis norėtų dalyvauti... SO3; Nes vis dėlto, tai yra savanorystė ir jisai na nėra kažkoks darbuotojas, jisai pats sprendžia ką jisai norėtų veikti, kur geriau save realizuoti, pirmiausia aptariam <...> SO3; <...> kur jis norėtų būti, kur jis norėtų dalyvauti, kur prisijungt, galbūt tiesiog yra net neaktyvios, o individualios veiklos <...> SO3; <...> jos</p>	9	5

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<p>netgi naudingesnės, tiek savanoriui, tiek klientui, nes jie gali užmegzti ryšį, pabendrauti daugiau kažkokių tai žinių sužinoti tai nu priklauso labai nuo ko savanoris nori. SO3</p> <p>Jeigu matome, jog savanoris pajėgus susitvarkyti su užduotimi savarankiškai, suteikiamos visos galimybės savarankiškai rinktis veiklą, galvoti užsiėmimus lankytojams. SO3; <...> suteikiamos visos galimybės <...> galvoti užsiėmimus lankytojams. SO3; <...> negaliu aš ten sakyti, kad va tau penki seneliai, tau penki seneliai ir tau penki seneliai, vienam gal labai gerai seksis viskas, greitai susiorganizuos, o kitas išvis neatliks kažkokios veiklos. SO8</p> <p>Jeigu matome, jog savanoris pajėgus susitvarkyti su užduotimi savarankiškai, suteikiamos visos galimybės savarankiškai rinktis veiklą <...> SO3; Veiklas kartu su savanoriais aptaria kuratoriai. SO3; Na ta prasme leisdavo mums pasirinkti, ką daryti. SA4; Tai tikrai leisdavo mums pasirinkti, neliepė dabar eik tą ir daryk, nors tau gal ir nepatinka žinot. Tas pasirinkimas toks buvo. SA4; Tačiau tikrai žinojau, kad va ką sugalvosiu, tą ir galėsiu „pravesti klientams, na čia apie tas veiklas kūrybines kalbu jau. Gal tas toks pasitikėjimas buvo iš darbuotojų, nežinau... SA5; Veiklas organizuodavomės patys. SA5; Pasiklausdavome šeimos, kokie jų lūkesčiai ir poreikiai. Tuomet į tai atkreipdavome dėmesį ir stengdavomės padėti ten kur jiems reikia <...> SA5</p>		
	Galimybė savanoriui keisti vykdomą veiklą	<p>Stengiamasi kalbėti apie tai kas nepavyksta, siūlom darbuotojų pagalbą, jeigu matome jog situacija nesikeičia, siūloma keisti veiklą <...> SO5; <...> jeigu problema susijusi su lankytojais, savanoris nukreipiamas į kitą lankytojų grupę. SO5; Tokiais atvejais mes dažniausiai jiems ta prasme galbūt pakeičiame ta veiklos pobūdį <...> SO3; <...> bendraujam nu ir aiškinamės, kas tikų ir keičiam veiklas. SO3; Jei dažnai veiklos kartodavosi, savanorių kuratorė šią bėdą išspręsdavo. SA2; Buvo netinkamų veiklų. Nenorėjau dirbti prie medžio ir pjūklinių staklių. Nenorėjau kažką ne taip padaryti ir kažką sužeisti. Pasikalbėjęs su kuratore tos veiklos man nebeskyrė. SA2</p> <p>Leisdavo tam tikrų veiklų nedaryti jei nesutikdavau.</p>	4	3
	Savanorio galimybių užtikrinimas atvykti į veiklas jiems patogiu metu	<p>Vienas vyrukas būdavo ir jisai galėjo būti labai ribotą laiką, nes nu jo darbas buvo pamaininis, tai dieną dirba, tai naktį <...> SO9; <...> aš turėjau savanorių sąrašą ir žinojau, kai kurie buvo įsipareigoja, pavyzdžiui rūbų rūšiavimas, turėjo mergaitė net raktą, „jinai“ atvykdavo, kada jai patogiu, po darbo ir „jinai“ ten viską padarydavo... SO9; <...> priklausomai nuo savanorio galimybės, kuriuo metu ateiti, nes mes turim skirtingus padalinius su skirtingais darbais, veiklomis ir valandomis <...> SO2; <...> turime grupinio gyvenimo namus, kur gali savanoris ateiti nuo 5 iki ten 9. Tai patogiausia yra studentams arba žmonėms, kurie dirba. SO2; <...> turim ir dienos centrą, kur gali savanoris ateiti nuo 9 iki 5, tai nu vat priklauso nuo jo, kur jis galės ateiti ar į gyvenimo namus ar į dienos centrą ir <...> SO2; <...> dar to nepaminėjau ateidavo ir studentai savanoriauti ir praktikas atlikdavo, tai irgi derindavom, nes jiems irgi reikdavo patirties <...> SO9; <...> tai tos laivės iš tikrųjų yra nemažai. SO2</p>	7	
	Veiklų planavimas kartu su klientais	<p><...> panašiai tai šitos suteikiamos ir augimui, tai turim mes savo dienotvarkę tokį kaip relaksacijos laiką, kuris jeigu tik bičiuliai sutinka savanorio idėjom ir pas mus daug veiklų vyksta balsavimo principu. SO2; Jeigu dauguma</p>	2	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>sutinka kažką veikti ir savanoris organizuoja, tai jis gali tos relaksacijos metu organizuoti vat ką tik nori, jeigu tik yra nusprendžiama vieningai kad tai darys. SO2</i>		
Veiklų įvairovė savanoriaujant su asmenimis, turinčiais negalią	Užimtumo ir laisvalaikio užsiėmimai įstaigoje	<i><...> jei ne užimtumai, tai galbūt individualios kažkokios veiklos, pasivaikščiojimai tiesiog su klientais paprastai... SO3; <...> ką jis galėtų tarkim užimtume <...> SO3 Kadangi jie galėdavo ir patį klubo renginį pravesti <...> SO9; <...> ar renginį padaryti <...> SO9; <...> ar susitikimą pravesti <...> SO9; <...> ar šventę suorganizuoti <...> SO9; <...> arba tiesiog ateiti ir padėti išpilstyti arbatą, padekoruoti stalą ir ten man padėti paskui susitvarkyti, visada būdavo ką veikti, ir ten mes padainuodavom su tais seneliais. SO9; <...> dėl senjorų klubo, būdavo, kad įsipareigoja, ir va savanoriai ateidavo <...> SO9; <...> daugiausia pagalbos reikėjo senjorų klube <...> SO9; <...> turėjom tokią logoterapeutę, kuri apmokino tą savanorę, daryti pratimus su bičiuliu, burnos raumenų mankštas, „jinai“ ateina ir su tuo bičiuliu praveda tas mankštas, ir taip yra kiekvieną savaitę. SO2; <...> ypač tie seni ir vieniši ligoti žmonės, jie nori pasikalbėti, nu su kuo tu pasikalbėsi, tai vyksta arbatos gėrimai, iki Covido tai buvo viskas paprastai, kad pavyzdžiui 12 valandos mišios ir po to karšta arbata. SO9; <...> buvo moteris viena, turėjo du vaikučius su negalia, tai mes labai padėjom, globojom, netgi buvom susiorganizavę delfinų terapiją <...> SO9; <...> prie tų kūrybinių bendrų veiklų. SA4; <...> apie tas veiklas kūrybines kalbu jau <...> SA4; <...> su kitais savanoriais sugalvojome, kad darysime užsiėmimus su vilna – tokius rankdarbius <...> SA5</i>	12	3
	Pagalba asmenims, turintiems negalią kasdieninėje buityje	<i><...> nes projektai <...> socialinė pagalba namuose. SO8; Na namuose tai aš jiems, na mokesčių kokių tai neduodavau mokėti, ten kokią korespondenciją patvarkyti <...> SO8; <...> ten močiutė paprašo kažko nupirkti ne daug <...> SO8; <...> bet mažiausiai aš savanoriams duodavau ten buhalterijos tos, kad nebūtų pagundos kažkokios, na neatiduoti, nenunešti žinot. SO8; Kūrybiškai reikėdavo daryti ir jeigu pavyzdžiui va tas, kur mažai gali, pvz., aš žinodavau, kad ten reikia vyriškos jėgos, arba ten kažką, kažkam pataisyti...<...> SO9; <...> va kai reikėdavo kokiais močiutei, kokią spyną, kokį langą, ar duris sutvarkyti, aš jam paskambinu ir paprašau, tai va bus viskas pagal funkcijas. SO9; <...> duodavau ten visokių lapų pagrėbti <...> SO8; <...> ten kokią gėlę pasodinti, ar ten prikalt ko nors paprašydavau, visokiausių ten buitinių dalykų. SO8; <...> padėti neįgaliajam klientui jo namuose. SA4; <...> namų ruoša <...> SA6; <...> maisto gaminimas <...> SA6; <...> higienos įgūdžių lavinimas. SA6</i>	7	4
	Pagalba avalyne, maistu, drabužiais, vaistais	<i><...> nes projektai tokie du buvo, vienas tai tas maitinimas namuose <...> SO8; <...> netgi mes praktikuodavom tokį dalyką, kad jei kokiam klientui kažko reikia ar ten batų tam tikro dydžio, nu žinot kai rūšiuoja paprašydavau, kad va ten tokiai šeimai reikia to ar to, „jinai“ net surinkdavo ko reikia tai va taip... SO8; <...> akcija kokia ten Maisto banko, tai va vėl aš ten turiu savanorių, tada tuos vaikus integruodavau, savo savanorius, kuriuos pažinodavau, koordinatoriais paskirdavau... SO9; <...> rūbų rūšiavimas, turėjo mergaitė net raktą, „jinai“ atvykdavo, kada jai patogiu, po darbo ir „jinai“ ten viską padarydavo... Ir aš</i>	5	1

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>rasdavau lentynas gražiai sudėtas. SO9; Arba ten būdavo <...> kreipiasi žmonės ir jiems reikia vaistų, ten kažko tais, tai mes nupirkdavom iš X įstaigos lėšų <...> SO9; <...> būdavo, kad ten būdavo su mokesčiais problemų, su skolomis klientai, tai aš tada klausdavau Direktorius X ar mes galim šitam žmogui padėti ir tada yra buvę, kad ir skolinom <...> SO9; <...> tai eidavom mes į namus pas neįgalius senelius klientus ir ne tik neįgaliuosius ir nešdavom jiems ten maistą. SA4</i>		
	Darbas su asmenimis, turinčiais negalią stovyklose	<i>Savanas yra vaiko vyresnysis draugas, kartu išgyvenantis šį nuotykį. Stovyklos pamainos vadovas veda pagrindines veiklas, bet dalyvaujantys vaikai su negalia ne visada ir ne iš karto gali norėti į jas įsitraukti. <...> SO4; <...> savanoriams paaiškinama, kad jie turėtų padėti vaikui įsitraukti į vedamas veiklas arba savo ruožtu užsiimti su vaiku kitomis veiklomis netoliese. SO4; <...> daliai vaikų nenorint dalyvauti meninėje veikloje prie stalo, ar baigus šį užsiėmimą, vaikai su savanoriais pievoje žaidžia žaidimus su kamuoliais. SO4; Stovyklos metu savanoriai turi veiklą, kurias turi pravesti patys, pavyzdžiui rytinė mankšta, vakaro pasaka ar savanorių vakaro pasirodymas. SO4</i>	4	
Savanorių veiklų įvertinimas	Numatyti veiklos rezultatų aptarimo dažnumas ir būdai	<i>Dirbtuvėse su priskirtu mentoriumi veiklos rezultatus aptaria ne mažiau kartą per savaitę <...> SO6; <...> su kuratoriumi – kartą per mėnesį. Garsiai įsivardiname pokyčius. SO6; Ilgalaikė savanorystė kaip ir sakiau kai pasirašoma, tai yra pildomi dienynai, kurie pildomi yra kiekvieną kartą, kai žmogus atlieka praktiką ir ten yra įrašoma, ką jisai veikė, kiek laiko veikė, kaip jam sekėsi. SO3; Tai tada tas va įstaigos savanorių mentorius jisai ir diskutuoja su tuo ir vertina, sprendžia kaip pavyko, kaip nepavyko, kokios galbūt galėtų būti priežastys, kaip galėjo tai pakeisti ar padaryti kitaip. Nu tiesiog vyksta darbas su tais žmonėmis. SO3; Na pirmiausia yra arba tas paskirtas darbuotojas arba įstaigos tas savanorių mentorius sakykim, jisai stebi dažnai iš šono ir kaip vyksta veiklos ir maždaug taip vertina. SO3; Kažkur į savaitę kartą... SO5; Ten daugiau kažkokių didelių peržiūrų ar ko neturėjome. SA5; <...> tiesiog apie savanorystės darbą, atliktą dieną turėdavome parašyti grįžtamąjį ryšį, tai yra parašyti kaip sekėsi, ką veikėme ir panašiai... Ir tą informaciją kaip ir siuntėm elektroniniu paštu mūsų koordinatoriui. SA6; Nežinau, kad... na tai gal nevyko įvertinimas... Koordinuojantis asmuo savanoriškos veiklos nevertindavo, kartais paskambindavo pasidomėti mums kaip sekasi ir viskas. Tai toks vis užklausias būdavo. SA6; Dažniausiai tai vyksta refleksijos, diskusijų metu, kai aptariama, kas buvo padaryta gerai, o kur galbūt reikia labiau pasistengti. SA3; Tai tiesiog oficialiai kažkaip nevertino tų veiklų... SA5 Darbuotojai siūsdavo atsiliepimus apie mane savanorių kuratoriui. SA2; Tai apsitardavom su vadove kaip čia sekasi man. Pakomentuodavo kaip mane sekasi ir žinot. SA4</i>	6	7
	Savanasio įvertinimas kliento pozicija	<i><...> bičiuliai vertina, būna aplodismentai <...> SO2; Taip pat didžiausią įvertinimą pastebime iš lankytojų <...> SO5; <...> kuomet jiems patinka praleistas laikas kartu su savanoriu <...> SO5; <...> patinka jų siūloma veikla ar suteikta pagalba. SO5; Manęs irgi tie klientai jau patys prašo, kad aš nupirkčiau kažkokį šokoladą ar ką, nes va ateis savanas padėti, reikės kažkaip irgi atsidėkoti, na tie senieji nori patys atsiskaityti. SO8; Tik vis va pagirdavo, kad šauniai pasidaravome, kad klientams patiko, kad</i>	5	4

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>padėjom... SA5; Patys klientai labai patenkinti buvo <...> SA5; <...> vis padėkodavo, sakydavo, kad labai smagūs užsiėmimai, kad mes savanoriai labai geri. SA5; Džiugu buvo klausyti, tada žinai, kad nebe reikalo paskiri ta savo laiką tai... SA5</i>		
	Įvertinimas savanorių veiklos, atvykusių per savanoriškos veiklos tarnybas	<i><...> įvertinamas savanoris jo veikla, o taip pat suteikiamas savanorystės atlikimo pažymėjimas. SO1. Savanoriai per JRD, atlikę visą savanorystės laiką, gauna papildomą balą prie stojamųjų į universitetą. SO1; Savanoriai, kurie įgyvendina daugiau nei 3 mėnesius tarnybos, įgyja JST pažymėjimą <...> SO1; <...> dokumentą patvirtinantį tarnybos metu įgytus ar sustiprintus įgūdžius <...> SO1; tačiau tik 6 mėn. (ne mažiau nei 35 val./mėn.) nenutrūkstama tarnyba suteikia 0,25 stojamojo balo pripažinimą stojant į pirmosios pakopos studijas. SO1</i>	5	

7 lentelė. Savanoriams užtikrinamos darbinės erdvės ir priemonės

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Priemonių suteikimas savanoriams	Visų priemonių suteikimas neišskiriant kategorijų	<i>Tai visomis. SO2; Visos priemonės yra suteikiamos <...> SO2 Iš tikrųjų tomis priemonėmis, kurios reikalingos darbui... SO3 Stengiamės aprūpinti, viskuo ko gali prirėkti savanorystei. SO4; Turbūt visomis, priklauso nuo atliekamos veiklos ir galimybių. SO5; Visomis pagal savanorių poreikius ir turimas galimybes, jei nepavyksta aprūpinti visomis priemonėmis priemonėmis, tuomet bandomė visi kartu ieškoti kompromisų. SO7; O užimtumui vykdyti suteikiamos visos reikalingos priemonės <...> SO1; Tai tikrai aprūpina visomis reikalingomis, tomis priemonėmis... SAI; Visomis pagal turimas galimybes bei resursus. SA3; Na kaip... Na žinokit tikrai niekada neteko pačiai ten pirkti, ar ten neįvykdyt tos veiklos dėl tų priemonių trūkumo tarkim. SA1; Na tikrai nebuvo problemų su priemonėmis, gaudavom viską ką reikėjo. SA5; Priemonių nelabai reikėjo. Savanorystė pagrįde buvo bendravime tarp žmonių su protine negalia. Koordinatorė aprūpindavo tik informacija. SA2; Jokiomis priemonėmis nebuvo aprūpinta. O daugiau mes ejom į tą šeimą nuolat ir ten tų kitų priemonių nereikėjo. SA6; Visko užteko. SA2</i>	7	7
	Priemonės reikalingų renginiams, užsiėmimams, užtikrinimas	<i><...> jei tai piešimo veikla, suteikiamos visos dailės priemonės <...> SO1; <...> sportinei veiklai, turime nemažai sportinio inventoriaus ir kitą. SO1; <...> jeigu tai užimtumo veiklos, tai pasitariam aišku pagal galimybes, <...> parodoma, kokių mes turim priemonių, kokius visokiausius įrankius ir jie iš to gali planuoti ta prasme ir pagal galimybes, ką galim, tą suteikiam, bet tikrai visos yra suteikiamos tos priemonės, kurios reikalingos ir suderinama viskas... SO3; Pagal dirbtuvių specifika, suteikiamos reikalingos priemonės darbėliams gaminti, prijuostės <...> SO5; Tiek pagrindinių vedamų veiklų priemonėmis, tiek įvairių sričių priemonėmis, apart pagrindinės veiklos, kad vaikai ir savanoriai nepradėtų nuobodžiauti. SO4; Jeigu tai būna kūrybinių užsiėmimų organizavimas, reikalingos priemonės duodamos susijusios su konkrečia veikla: molis, floristikos priemonės, dažai, klėjai, kanceliarinės priemonės ir pan. SO5; Jeigu tai susiję su renginiais, kuriuos organizuojam neįgaliesiems... tai tada patalpos, aparatūra muzikinė ir panašiai... SO5; Su „Maisto banku“: maišeliai, pirštinės. SO5</i>	8	
	Saugumo priemonių savanoriams suteikimas	<i>Šiuo metu aprūpinamas, jei reikia, apsaugos ir apsisaugojimo priemonėmis, veido kaukės, pirštinės... SO1; <...> kaukės jeigu reikia ir apsauginės priemonės tai. SO2; <...> vienkartinės pirštinės, kaukės ir kt. apsaugos priemonės. SO7; Taip pat savanoriai karantino metu aprūpinami kaukėmis, pirštinėmis, dezinfekcinėmis priemonėmis. SO5; Dažniausiai projektus vykdomė toje vietoje ne pirmą kartą, tad žinome kiekvieną kampelį“. Pasirinkta fiziškai tinkama, pritaikyta erdvė apžiūrima prieš prasidedant veikloms <...> SO4; Fizinis saugumas prižiūrimas savanorystės metu, jei yra poreikis aplinka nors minimaliai pritaikoma, sutvarkoma. SO4; <...> erdvė kuriama aprūpinant įvairiomis priemonėmis, jų išdėliojimo pasirinkimu. Tai yra svarbu dirbant su vaikais, kad šiek tiek nuklydus nuo pagrindinės erdvės, nesunkiai rastum kokią priemonę po ranka padėsiančia sudominti vaiką. SO4</i>	7	
	Priemonių	<i><...> pyktis imdavo, kad va aš turėdavau pvz., ieškoti kokios</i>	4	3

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	trūkumas NVO įstaigose	<i>nors ten pieštuko, ar popieriaus lapo, o kitas viską gauna... SO8; <...> aš nešiojau maistą per karantiną, tai net policijos pareigūnai mieste tikrai galvojo, ką aš mieste veikiu su tais maišais... SO8 (nes įstaiga neturėjo transporto); <...> paskui jie jau mane net pavežė su visu tuo maistu <...> SO8 (kalba apie transporto neturėjimą); <...> kažkuris gi savanoris važiuodavo ir automobiliu, na pvz., aš visus penkis metus maistą rankom nešiojau, neturėjau mėnesinio bilieto, po 12 valandų atgal ir pirmyn, tai būdavo tiek kilometrų laikrodukas prisukdavo ir dar visi stebėdavo, kad mano krepšy to maisto seneliams buvo labai daug. SO8; Neturėjom tų mes daug priemonių, buvom tokie kūrybiški, viską darėm originaliai mes. SA4; Kadangi nebuvo daug ten suteikta kažko, tai sukomės patys... SA4; Na toks kūrybiškumo ugdymas, kaip aš sakau... visas priemones, kiek žinau vadovė irgi pati suorganizuodavo, na prašydavo ir rėmėjų įvairių ten... SA4</i>		
	Savanoriai priemonėmis apsirūpina patys	<i><...> jeigu savanoris pats nusipirkdavo priemonių reikalingų veiklos su neįgaliais, tai tokiu atveju mes susitardavom, jeigu tau kažko reikia ir kažką ten perki, tai man atneši čekį ir tada aš kompensuodavau, nes man ir būdavo didelė pagalba, kad jeigu jiems kažko reikia, jie patys pasirūpindavo. SO9; Kartais savanoriai atsiveža muzikos instrumentų, pagroja komandai ir dalyviams. SO4; Savanoriai neprivalo, bet savo iniciatyva gali atsivežti priemonių darbui <...> SO4; <...> žaidimui su vaikais, ar pavyzdžiui, jei turi kokį įdomesnį kostiumą vaidinimui. SO4; Aišku buvo kai ir nešėmės savo ten priemonių, bet tiesiog neprašėm darbuotojų, bet aš manau viską būtumėm ir gavę, jei paprašytumėme. SA5; <...> buvom tokie kūrybiški, viską darėm originaliai mes. SA4</i>	4	2
Darbinių erdvių užtikrinimas	Patalpų trūkumas NVO institucijose	<i>Darbinės erdves sunku užtikrinti tinkamai iš tikrųjų dėl patalpų stokos... SO5; <...> nes iššūkis buvo ir susirinkimą padaryti, kai patalpų normaliai neturi. <...> SO8; Vasarą tai nesvarbu bet kur gali susitikti, o žiemą, kai neturi patalpų, nu tai ką bažnyčioj... kur nežinau kur... <...> SO8; Kai nėra patalpų, na tai žinot... arba ieškok rėmėjo, bet tas rėmėjas, gali duoti sausainių, kavos, bet tau vėl nėra, kaip ją gerti. SO8; <...> mūsų grupė ta unikali buvo, mes neturėjom pradžioj nieko, patalpų neturėjom <...> SO8; <...> darbas vyko aš net nežinau kaip, iš namų, iš bagažinės, iš automobilio, rankiniu būdu, kažkas aukojo <...> SO8; <...> dar mes patalpų kadangi neturėjom, tai turėjom maisto tarą išsiplauti patys namie. SO8; <...> pas mane ir „Maisto bankas“ buvo namuose, kol kai aš sakau, nepradėjo gyvių namuose skraidyti beveik. SO8; <...> žinot su tomis patalpomis, ten gal jas ir buvo galima gauti nuomojantis, nes pinigėlių ant jų kažkiek gaudavom, bet mums reikėjo sumokėti už tą maistą tokį <...> SO8; <...> bet gal labiausiai jiems trūko <...> pirmiausia reikia vietos, kur tu susitikti galėtum <...> SO8; <...> ir aš va norėčiau būdama savanore, kad aš gal turėčiau raktą kokį arba žinočiau, kur raktas, būtų kažkoks sąsiuvinis ir aš įbėgus galėčiau parašyti va kažką, ar kažką palikti, padėti, žymiai lengviau būtų. <...> SO8; Jeigu tu iškrauni automobilį ir va kitas pasikrauna, nereiktų galvoti, kaip tą maistą, kur padėti, kaip pasiruošti... na tuos maisto paketus, lauknešėlius, kur juos dėti, kur formuoti. SO8; Atskirų patalpų ir neturėjom tikrai. SA4; Neturėjom ir kur susitikti su kitais darbuotojais pvz., šaltuoju sezonu. Vasarą galėjom nors ir lauke „susieiti“. SA4</i>	14	2
	Erdvė pavalgyti ir	<i>Yra galimybė valgyt atskirai, jeigu ten blogai jaučiamasi ar</i>	12	3

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	pailsėti, pasidėti asmeninius daiktus	<p>negera <...> SO2; <...> valgymo zona yra pas mus valanda laiko, ir mes visi kartu valgom prie vieno didelio stalo tai čia tokia mūsų bendra tradicija, ir darbuotojai ir bičiuliai ir savanoriai. SO2; Mes padarydavom tokias sąlygas, kad sakydavom, jauskitės kaip namie, tik po to susitvarkykite, tai jie gerdavo arbatos, aš pasirūpindavau, kad būtų kokių nors ten sausainių, kažką, kavos... ko nori tiesiog... SO2; <...> dabar yra toks kambarėlis, jie galėdavo pasikabinti rūbus ir arbatos išsivirti. SO2; Mes padarydavom tokias sąlygas, kad sakydavom, jauskitės kaip namie, tik po to susitvarkykite, tai jie gerdavo arbatos, aš pasirūpindavau, kad būtų kokių nors ten sausainių, kažką, kavos... ko nori tiesiog... SO9; Užtikrinamas sanitarinių mazgų prieinamumas, apgyvendinimo patogumai, poilsio, laisvalaikio erdvės. SO4; Savanoris gauna rakinamą spintelę asmeniniams daiktams, vardinę vietą avalynei laikyti. SO5; Kadangi tai yra įstaiga didelė, yra įvairios užimtumo veiklos, tai atvykę savo daiktus gali pasidėti <...> SO3; <...> kaip ir darbuotojai turi savo asmenines spinteles, tai mes turėjome keletą laisvų, kurios nenaudojamos, tai jas, nu ta prasme duodam savanoriams pasidėti jeigu reikia <...> SO3; <...> savanoriui parodoma, kur galima pasidėti daiktus <...> SO2; <...> jeigu tai yra ilgalaikis savanoris kaip tarptautinis ir toks kuris kiekvieną dieną ateina, jis turi savo stalčius, ten kur galim jam palikti kažkokią informaciją, jis turi laiką tarkim ofiso laiką, kada skaito apie bičiulius, tai žmonės su intelekto negalių, ir gali parašyti savo pastebėjimus <...> SO2; Dabar yra toks kambarėlis, jie galėdavo pasikabinti rūbus <...> SO9; Virtuvėle buvo, galėjome ten papietauti <...> SA5; <...> arbatos atsigerti. Tai vietos tikrai turėjom. SA5; Tai kai atvykdavome turėjome vietą pasidėti daiktams. SA5</p>		
	Bendros patalpos su kitais darbuotojais	<p>Mūsų įstaigoje savanoriai dirba kartu su specialistu ir klientais. SO1; Savanoris naudojasi visomis erdvėmis, kaip ir mūsų bendradarbiai. SO6; Savanoriai didžiąją laiko dalį leidžia bendroje patalpoje su lankytojais <...> SO5; <...> darbinė veikla yra kaip ir visa ta prasme, tai tarkim kurie atlieka tuos užimtumus, tai ten ta prasme yra suteiktos sąlygos, tikrai yra kokybiškos, taip pat kaip ir darbuotojams, lygiai taip pat ir jie. SO3; Jeigu jie kažkokias veiklas nori užimti, tai susitaria su darbuotojais ir viskas yra suteikiama. Šiaip nėra labai išskiriama savanoriams ar atskirai darbuotojams. Ji naudojasi viskuo, kuo reikia stengiamasi ir suteikti, kas jiems reikalinga. SO3; Jei tai kokia specifinė veikla suteikiama atskira erdvė veiklai vykdyti. SO1 (-); <...> taip pat kai vedem užsiėmimus mus leido naudoti patalpas esančias centre. Tik kadangi vietos ten daug kaip ir nėra tai tekdavo ir „pasispausti“ kartais. SA5; Dirbau erdvėse kartu su darbuotojais. SA2; Savo kažkokios asmeninės erdvės neturiu, bet ir nemanau, kad jos ten reikia man... Na ta prasme man pilnai užtenka ir bendrų erdvių. SA1</p>	6	4
	Įstaigos tinkamumas negalių turinčiam savanoriui	<p><...> mes priimame netgi ir neįgalius savanorius, jeigu toks yra poreikis <...> SO3; <...> kaip tik turėjome vieną irgi savanorę, kuri turėjo fizinę negalią, pas mus, kadangi yra įstaiga pritaikyta neįgaliesiems tai mes nu drąsiai galime priimti su įvairiomis ir negaliom žmones <...> SO3; Jei reikia būti įstaigoje atliekant veiklą, tuomet būna sudaromos sąlygos, kad jausčiausi patogiai <...> SA3; Jeigu įstaigoje yra laiptai ir nėra galimybės judėti, tuomet veiklos nukeliamos į man patogesnę erdvę, kur galėčiau pati savarankiškai judėti, trumpai tariant stengiamasi atsižvelgti į</p>	2	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>mano individualius poreikius. SA3</i>		
	Savanorio darbas kliento namų patalpoje	<i><...> na kai kurie savanoriai, nepaminėjau, lankydamas klientus namuose, būdavo kaip pastoviai, na kaip draugai, ten susidraugauja savanoris su klientu, tai pas ją ir eina <...> SO8; na paprasčiau ir tam seneliui, nes jisai pasitiki tuo žmogumi, geriausia, kai va taip jau žino ir eina pas jį. SO8 Jokios darbinės erdvės įstaigoje skirtos mums, kaip savanoriams nebuvo. Savanoriavimas vyko tos neįgalios šeimos namuose. SA6; Kaip čia pasakius Jums. Na tų erdvių tai neturėjom beveik, kadangi čia tokia savanoriška veikla, tai eidavom mes į namus pas neįgalius senelius klientus ir ne tik neįgaliuosius ir nešdavom jiems ten maistą. SA4</i>	2	2

8 lentelė. Papildomos pagalbos teikimas savanoriui

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Pagalba visiems savanoriams	Informavimas, konsultavimas įvairiais klausimais	<i>Tai informavimo, konsultavimo... SO5; Sudaromos sąlygos konsultacijoms su specialistais savanorystės ar asmeniniais klausimais. SO4; <...> būna, kad socialiniai darbuotojai tiesiog papasakoja apskritai apie specialybę socialinio darbo <...> SO3; <...> papasakoja ką galėtų... na kas tai yra... SO3; <...> papasakoja <...> kaip dirbama, nes kartais o dažnai būna žmonių ir mokyklinio amžiaus, kurie savanoriauja jam taip pat labai aktualu ir įdomu yra na papasakoja apie darbo specifiką... SO3; <...> Papildomų žinių suteikia... Ir aišku jisai nu savanoriaudamas įgyja tam tikrų įgūdžių ir ne tik žinių bet ir praktinių kažkokių tai įgūdžių. Galbūt tokia suteikiama, sakau informacija, patirtis, tai va... SO3; Pagal situaciją – konsultuoja socialinis darbuotojas dėl elgesio su namiškiais <...> SO6; Pagalba dėl neaiškumų. SA2 ; Padėdavo jei kažkas ir nepavykdavo ar kai nenorėdavom kažko daryti. SA4; Jei kildavo, kokių man klausimų ar kitiems savanoriams tai ir pasiklausdavome ir patardavo... SA5; Ne tik pats koordinuojantis darbuotojas, bet ir kiti darbuotojai padėdavo. SA5; Tai ta pagalba visada būdavo. Tokie visokie patarimai, tos konsultacijos. SA4; Prieš savanorystę koordinuojantis asmuo supažindino su šeima, bei pateikė informaciją apie šeimos situaciją... na žinot, ten pasakė, kad va yra tokia, tokios ten jų problemos ir pan. SA6</i>	7	6
	Palaikymas	<i><...> aš palydėjau tą žmogų ir labai gerai pasikeitė gyvenimas, aišku ten reikėjo labai daug darbo įdėti, bet ir palaikymo reikėjo didelio, tai vat čia iš tos pagalbos savanoriui. SO9; Čia kaip tu per savanoriui, reiškia, kaip tu per savo tarp asmenį ryšį padrąsini žmogų ieškoti pagalbos. Nes mato, kad tai veikia, kad tai yra tikrai ir, kad tau tai tikra rūpi. SO9; Buvo tokia viena savanorė prašė dėl savo sesers pagalbos, irgi aišku išdrįso, nes turėjom gerą tarpasmeninį santykį ir mes tą santykį išlaikėme keletą metų ir tada ji išdrįso pasiguosti, kokia yra sunki situacija. SO9; Na tas ėjimas būdavo su kitu savanoriu, niekad aš jau nepaleisdavau vieno jo. SO8; Ir aš kadangi va taip juos pažinau, tai jie drįso, na mes turėjom tokį gerą santykį pasipasakoti... SO9; <...> kad aš juos vesdavausi ir jaunimo turėjau iš vieno projekto tokio, tai ten tie savanoriai buvo ne visai sveiki žmonėms su tam tikromis negaliomis, bet jie buvo jauni. Tai tuos jaunos aš visur vedžiausi, prie pagalbos su maistu, prie lapų griebimo, mes įvairias akcijas darėm ir visokius puošėm medelius prieš Velykas ten kabinom ant medelių, inkilus kėlėm. Vis prigalvodavau tų bendrų veiklų, nes bendroje veiklose, tarkim su gimnazistais jie kažkaip drąsiau jausdavosi, dar va kažkokios bendros išvykos kelionės, na jos tiesiog va... SO8; Eidavo jie su manim, labiau pasitikėdavo <...> SO8; Na labiausiai išskirčiau tai, kad visada gaunu tą palaikymą tokį... SA1; Visad būna toks skatinimas siūlyti tas tokias, na mūsų jau idėjas žinot... SA1</i>	7	2
	Psichologinė pagalba	<i>Įstaigoj mes turim psichologą ir ta prasme esant poreikiui, jisai taip pat gali naudotis, kol kas dar tokių nebuvo poreikio šiaip <...> SO3; Savanoriaujant vyresniems žmonėms, pastebima, kad jie patys jaučiasi vieniši, patiria depresines nuotaikas, tada pasiūlomos įstaigos psichologo konsultacijos. SO5; Reiškia, ar psichologinė (kalba apie</i>	3	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>psichologinę pagalbą savanoriui) <...> SO9; <...> emocinė; <...> pagalba <...> SA3; <...> psichologinė pagalba <...> SA3</i>		
	Pagalba teisiniais klausimais	<i><...> advokatai nemokamai konsultuoja klientą, tai jeigu mes žinodavom, kad reikia ir savanoriams tų konsultacijų, tai irgi buvo galima visada ta prasme <...> SO9; <...> ir netgi kai nevykdavo ta savaitė, mes jau turėdavom savo advokatą, su kuriais mes galime pasikonsultuoti. SO9; Tai vat tokia teisinė pagalba, nu bet konsultacija. SO9</i>	3	
	Įvairūs terapiniai užsiėmimai savanoriams	<i>Pagal poreikį ir norą pasiorganizuojame papildomų veiklų, pavyzdžiui fraktalų <...> SO4; <...> piešimą ar judesio terapiją savanoriams, komandai. SO4; <...> pasiūlome dailės terapiją emocijų perkrovai nudrenguoti <...> SO6</i>	3	
	Dvasinė pagalba	<i>Reiškia, ar <...> dvasinė <...> (kalba apie dvasinę pagalbą savanoriui) SO9; <...> aš sužinojau apie išklausymo tarnystę parapijoje <...> reiškia yra išklausymo komanda parapijoje ir pats žmogus ateina į mišias, ir jei jam yra kažkokių klausimų, ar sunku kažkas yra ir jisai gali nueiti pas tuos žmones ir su jais pasikalbėti <...> SO9</i>	2	
Pagalba tam tikrai savanorių grupei	Pagalba tarptautiniam savanoriui	<i>Kartą įstaigos vadovė priėmė savanorį į savo šeimą per Šv. Kalėdas <...> SO1; <...> vadovė stipriai remia savanorius, visada randa laiko juos išklausyti, motyvuoti <...> SO1; <...> tarpininkauja dėl apgyvendinimo ir kt. <...> SO1; <...> suteikia transporto paslaugas <...> SO1; Kai į įstaigą atvyksta tarptautiniai savanoriai, įstaigos administracija supažindina su miestu ir aplinkiniais miestais <...> SO1; <...> informuoja <...> SO1</i>	6	
	Pagalba savanoriui, turinčiam negalią	<i>Esant poreikiui suteikiama fizinė <...> pagalba <...> SA3; Kaip minėjau anksčiau turiu negalią tai kartais būna, kad reikalinga fizinė pagalba pvz. užlipti laiptais. SA3</i>		2

9 lentelė. Savanoriams organizuojami mokymai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanoriškos veiklos mokymai savanoriškos veiklos metu	Žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką savanorių grupėms	<i>Tai vykdavo per savanorių mokymus. Mes turėdavome per savaitę vieną susitikimą, kažkokį vakarą pasiskirdavom ir aš ten būdavau nebeatsimenu atrodo 12 susitikimų, kažkaip tai rudenį pradėdavom ir Kalėdų, kad spėtumėm, taip buvome pasidarę, ir tada va taip ir būdavo ar su skaidrėm ar kokiais tais... na tiesiog papasakodavau kas vyksta, arba pasikviesdavau kalbėtojus kokius. SO9; Iš tų pokalbių su savanoriais, kaip jie padirbdavo, aš pamatydavau, koks yra poreikis, ko jiems reikia, kad jiems geriau sektųsi, kaip asmenims ir aš ieškodavau kalbėtojo, kokią temą mums čia reikėtų pasimokyti, kad būtų visiems kaip praplėsti tas žinias ir kad geriau jaustųsi. SO9; Aplamai susibūrimai, tokie, ankščiau galbūt turėjom didesnę bendruomenę savanorių, tai būdavo vakariniai susitikimai, pas mus patalpose, pasibuvimai, dabar bandom vėl atgaivinti, tai esam dabar procese šito susitikimo. Kadangi neturim tiek daug tų savanorių šiuo metu, tai va tiesiog tai nebeteko prasmės tie susitikimai bet po truputį judam. Bet šiaip savanorių mokymai yra labai svarbu. SO2; Susirinks savanoriai ir ten bus mokama kaip komunikuoti su bičuliais, kaip dirbti, kaip atsakyti, saugos instrukcijos įvairiausios. SO2; Tai pas mus yra vykdomi, dabar trumpam buvo sustabdyti, bet vėl bus atnaujinti savanorių mokymai. SO2; Buvo buvo mokymai, buvo ir vadovų mokymai, buvo ir pirmosios pagalbos mokymai ir tų senų amžiaus tarpsnių mokymai, tos psichologijos ir mokėmės paliatyvinės slaugos ir lankomosios priežiūros, mokymų tikrai buvo. SO9; Rekolekcijos tai yra tokios išvažiuojamosios, na tarkim išvažiuoji į kokį vienuolyną ir su nakvyne, ir kokie nors vienuoliai arba kunigas veda mokymus tam tikra tema, ir tu gali prieiti ir išpažinties ir vat susitaikyti. SO9; <...> susiorganizuodavom kažkaip, kokį ar pokalbį su kunigu, nu va taip. SO9; <...> atvažiuodavo <...> mums vesdavo ir savanoriams mokymus būtent apie išklauso tarnystę, tai mes turėjome ir teorinę dalį, kur vedė X asmuo ir turėjom praktinę būtent vienuolių ir jos atsiveždavo netgi filmuotą medžiagą, Lietuvos televizijos, ir va sakydavo, kad yra konfidencialumo įstatymas <...> SO9 <...>; Tai mes turėdavom tuos praktinius dalykus ir „jinai“ su mumis sutardavo. Tai va labai džiaugiuosi, kad net Covidu metu tą išklauso tarnystę mūsų parapijoje vyksta. SO9; <...> praėję šiokių tokių mokymus, kad jie ten etiškai bendrautų, konfidencialumą mokėtų saugoti <...> SO9; Mokymų buvo, na apie įvairias ligas, apie pirminę tą sveikatos pagalbą. SA4 Dar kažkokie psichologiniai, na tokie apie žmogaus psichologiją. SA4; Na tokie naudingi žinot, matyt mus visus mokė, kad mes mokėtumėm elgtis su klientais, kad drąsiau jaustumėmės... SA4</i>	11	3
	Žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką individualiai	<i><...> bet šiaip tai būna, kad socialiniai darbuotojai tiesiog papasakoja apskritai apie specialybę socialinio darbo, papasakoja ką galėtų... na kas tai yra... SO3; Kaip dirbama, nes kartais o dažnai būna žmonių ir mokyklinio amžiaus, kurie savanoriauja jam taip pat labai aktualu ir įdomu yra na papasakoja apie darbo specifiką <...> SO3; Papildomų žinių suteikia... SO3; Galbūt tokia suteikiama, sakau informacija, patirtis, tai va... SO3; Ir aišku jisai nu</i>	8	5

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>savanoriaudamas įgyja tam tikrų įgūdžių ir ne tik žinių bet ir praktinių kažkokių tai įgūdžių. SO3; <...> daugelis iš tikrųjų vat būna įvairių situacijų bičiuliai, krizių, tada savanoris nežino kaip elgtis, ar jis gerai elgiasi, pradedi kažkaip nepasitikėti savimi, kad galbūt kažką ne taip padarė, iš tikrųjų tie mokymai yra labai didelis pastiprinimas ir ir augimas ir nu labai daug gero nešantis dalykas. SO2; <...> tie mokymai tokie, kad plačiai būtų nėra, bet tiesiog gal kiekvienam individualūs mini mokymai, pagal poreikį turbūt irgi vykdoma. SO3; Paklausdavau žmogaus, o kaip jisai galvoja, ką galima padaryti, galų gale būdavo organizuojamos visokios rekolekcijos. SO9; Na žinokit dažnai tenka pavyzdžiui mokytis meninių kažkokių veiklų. SA1; Ir patys vis kažko išmokdavom, ar ten vieni iš kitų, ar tiesiog iš kitų darbuotojų. SA5; <...> o toliau mokiausi iš pačių darbuotojų veiklų metu. SA2; Išmokom ir iš klientų, įvairių gerų dalykų. SA5; <...> o tada mokiausi kiekvieną dieną savanoriaudamas iš vis skirtingų situacijų. SA2</i>		
	Pačio koordinuojančio asmens noras mokytis	<i><...> na tiesiog, o čia buvo dar pati mano pradžia darbo ir aš nežinojau kaip čia man su tais senais, neįgaliais žmonėms bendrauti <...> SO9; <...> kaip elgtis, na ir atrodo kai vienas ten koks užsiveda kalbėti, atrodo, kaip aš ten dabar sudrausminsiu, na žinot kažkaip nedrąsu atrodo... SO9; Aš čia dar tokia jauna „pemenka“, kaip sakant tas amžius... Kaip čia jiems vadovauti, jie manęs dar nepažįsta... Norisi, kad to despotizmo tokio nebūtų, kad trenčiau kumščiu į stalą... Norisi gražiai... Ir kadangi aš tos patirties neturėjau, o ten dirbo ir kiti socialiniai darbuotojai, tai jau kai baigėsi tas klubas, aš nuėjau pas kitą socialinę darbuotoją ir sakau man reikia Jūsų įžvalgų ir Jūsų patarimo. SO9; Jūs pažįstate tuos žmones, Jūs jau mokate su jais bendrauti, patarkite man, kaip Jūs elgtumėtės šitoj situacijoje ir ką reikėtų padaryti, kad to nebūtų ateityje, nes aš negalėčiau dirbti jeigu tai kartotųsi. SO9</i>	4	
Savanoriams vykdomi mokymai pradedant savanorišką veiklą	Mokymų nevykdymas pačioje socialinėje įstaigoje	<i>Mūsų įtaiga jokių mokymų savanoriams neorganizuoja. SO1; Mūsų įstaiga savanoriams mokymų pati neorganizuoja. SO5; Dažniausiai yra suteikiama informacija apie mokymus vykstančius kitur. SO5; Na tie mokymai neorganizuojami jokie mokymai. SO7; Savanoriai atvykę per organizacijas turi mokymus prieš savanorystę ir savanorystės eigoje. SO1; Oficialių mokymų nebuvo. SA2; Nevyko ir nevyksta jokie specialūs mokymai. SA3; Na nežinau pradžioj gal ir taip... Nes tas nežinojimas toks buvo, bet kaip ir minėjau ko nežinojom patys klausėmės... Ta baimė buvo tokia pradžioj pačioj... Lyg ir bijojau kažkaip su tais mūsų klientais ne taip pasielgti... SA5; Na kaip čia dabar pasakius. Tai dėl to savanoriavimo jokie mokymai nebuvo mums vykdomi ir apie tokius nebuvau įstaigoje aš girdėjusi. SA6; Kiek pamenu, tai atskirų kažkokių mokymų ten ir nevyko... Lyg ir... tiesiog vykdėm savo veiklą va ir viskas SA5; Jaučiau, kad daug ko nemoku. Kokie įvadiniai mokymai būtų pagelbėję <...> SA2 (-); Mokymai vyksta prieš kiekvieną projektą, o tie mokymai priklauso nuo, kas numatyta programoje... SA1</i>	5	7
	Pirminio instruktazo pravedimas	<i>Tai savanoriams ta prasme, individualūs dažniausiai mokymai, atėjus savanoriui būna minimalūs kažkokie mokymai... SO3; <...> kaip reikėtų elgtis, kad galima, kas negalima, vidaus taisyklės paaiškinamos <...> SO3; Prieš savanorystę savanoriai supažindinami su darbo specifika, detaliau aptariant būsimas veiklas, jų iššūkius, poreikius, galimybes ir panašiai. SO4; Aptariami tam tikri aspektai</i>	6	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<p><i>darbo su vaikais, darbo su negalią turinčiais žmonėmis (pavyzdžiui kaip elgtis jei man atrodo, kad autistiškų savybių vaikas nereaguoja į mane, negirdi ką sakau, bėga į vandenį, „isterikuoja“ ar pan.) <...> SO4; <...> aptariamoms savanorystės taisyklės, tinkamas bendravimas su dalyviais. SO4; Atėjus į įstaigą, per pirmas savaites savanoriui skiriamas 8 valandų įvadas į Antroposofinį požiūrį į žmogų, socialinę terapiją, darbo specifiką. SO6; Prieš savanorystę koordinatorė visas rizikas paaiškino <...> SA2; Ai gal tik gal tas toks pirminis buvo instruktažas žinot, nedidelis. SA5</i></p>		

10 lentelė. Savanorių poreikių tenkinimas įstaigoje

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Bendruomeniško ir pagalbos teikimo poreikis	Savanorio poreikio padėti kitam tenkinimas	<i>Yra tikrai labai daug žmonių, kurie nori padėti <...> SO8; Kiek jie visokių gražių iniciatyvų, jaunos šeimos dažnai ir pinigus tiesiog siūlydavom, kad tiems klientams mes padėtumėm <...> SO8; <...> nors aš pasakydavau, kad galite jiems padėti ir patys asmeniškai, aš jiems net tą senelį suieškodavau tiesiog, kad jie galėtų kartu sukontaktuoti ir va prieš šventes pvz. tos jaunos šeimos sveikindavo tuos vienišus, sergančius, senelius. SO8; Na mes ieškodavom visokių tų vienišų tėvų, šeimų, neįgalių žmonių, na ir „suvesdavom“ juos su tais norinčiais tiesiog padėti ir smagu. Kad ta draugystė ir dabar tęsiasi. Taip va ir net su mano savanoriu kuris va buvo pasirinkęs tą klientą. SO8; Tos ir kolegės, kurios išėjusios jau irgi į pensiją irgi prašo to paties, nes gal nenori to viešumo, nori asmeniškai padėti. Na ten sako jos, aš gal namie pati iškepsiu ką nors, na aš noriu tą vieną žmogų turėti. Yra pvz., žmonių, kurių tėvai va numirė, tai jie ieško tokių va kam padėti galėtų, na ieško tokios atsvaros, kad jis prisimintų kaimą, prisimintų tą savo vaikystę, va kažkokį, kad va pasišnekėti, va šito ieško. SO9; <...> žiūrėk jie vienas kitam jau kažką padėti gali <...> SO9; <...> bet galiu padėti... SO8; Visi suinteresuoti padėti... SO8; Kai kitas žmogus džiaugiasi, kad ateini ir su juo bendrauji tai pradžiugina sielą... SA2; Pasitenkinimas padedant kitam žmogui. SA2; Man tiesiog yra gera tai daryti, o aš dėl to jaučiuos ir gerai... SA1; Tai žinokit, na kaip čia man pasakyt, jaučiu, kad geresnės tos motyvavimo priemonės ir negali būti. Toks jautiesi naudingas žinot... SA1; Motyvavo ir matymas, kad mano veikla nėra beprasmė. SA2; Tokia visad buvau, padėdavau va visiems žinot. SA4</i>	8	6
	Bendravimo ir pažinimo poreikių tenkinimas	<i>Pažinimo, bendravimo <...> SO1; Socialinius <...> SO7; <...> bendravimo įgūdžių išmoksta <...> SO3; <...> socialinius savo įgūdžius patobulina aš manau. SO3; <...> atsiranda... bendravimas <...> SO9; <...> atsiranda ta draugystė <...> SO9; Man tai padeda palaikyti socialinius ryšius <...> SA3; Man tai padeda palaikyti <...> tarpusavio santykius <...> SA3; Dar aišku bendravimo <...> SA5; Savanorystė nėra lengvas kelias, bet kartu labai prasmingas ir naudingas pažinimo <...> laikas. SA3</i>	6	4
	Savanorio poreikis būti bendruomenės dalimi tenkinimas	<i>Na ta pagalba ir tas bendruomeniškumas, buria bendruomenę geriems darbams daryti. SO8; Ir tie žmonės žinokit patapdavo viena bendra šeima. SO8; Na visi buriasi bendram tikslui, kad be atsitiktų. SO8; <...> bendrystė, tai va... SO9; Manau, kad <...> bendruomeniškumo <...> SO5; Manau, kad <...> reikalingumo <...> poreikį <...> SO5</i>	6	
Asmeninio tobulėjimo poreikio tenkinimas	Savanorio savirealizacijos poreikių tenkinimas	<i>Manau, kad <...> saviraiškos... SO5; Manau, kad savęs realizavimo <...> SO5; <...> savęs realizavimas <...> SO1; <...> savirealizacijos <...> SO7; <...> kad va tas užimtumas šitai pensininkų kartais, tai jiems tiesiog išėjimas iš namų, savęs realizavimas, užimtumas, nu jiems turininga veikla. SO8 Jau šiek tiek minėjau, kad savanorystė tai savęs atradimo, pažinimo kelias. SA3; Tai turbūt iš dalies realizavau save, tai toks realizavimas savęs aišku, na ta prasme naudingoj toj veikloj, na savanoriškoj. SA4; Tai manau pagrinde savirealizacijos, tas poreikis toks... SA5; <...> savanorystė taip pat suteikia savirealizacijos galimybę (gali save išbandyti įvairiuose srityse). SA3; Tai tas savęs realizavimas. SA6; <...> savęs atradimo laikas. SA3</i>	5	6

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
	Tobulėjimas profesinėje srityje	<i>Realizuojant savo idėjas ir poreikius per pasirinktas dirbtuves (rankdarbių, virtuvės, ūkio-lauko ir popieriaus dirbtuvės). SO6 Kartais savanoris nori organizuoti renginį, pokytį, ar atlikti profesinę savanorystę, suteikiant bendradarbiams pagalbą, o ne konkrečiai namiškiams. SO6; <...> pirmiausia jie patenkina ta prasme savo lūkesčius, galbūt ir ta prasme turbūt jie įgyja ir kasdieninio gyvenimo įgūdžių, tarkim mūsų įstaiga yra globos su senyvo amžiaus asmenimis, tai jie ir onkologinių žinių įgyja ta prasme <...> SO3; <...> tarpininkavimo ta prasme <...> SO3; Gal tiesiog poreikis kažko išmokyti naujo ir įgyti tos patirties tokios naujos. SA5; Taip pat tai padėjo įgyti didesnę patirtį pačiam socialiniame darbe. SA6; Taip pat praktika, kuri gali būti naudinga ateityje. SA2</i>	4	3
	Asmeninis tobulėjimas ne tik profesinėje srityje	<i><...> ugdyti savo asmenybę <...> SA3; <...> ugdyti <...> empatiją <...> SA3; <...> ugdyti <...> motyvaciją siekti savo tikslų <...> SA3; Tai puiki galimybė susidėlioti prioritetus, tikslus <...> SA3; <...> įvertinti savo silpnąsias, stipriąsias puses. SA3; Mane motyvavo tas mano gal toks charakteris, na ne taip, gal asmenybė mano. SA4</i>		6
	Savivertės poreikio tenkinimas	<i><...> savivertės <...> SO7; <...> pripažinimas <...> SO7; <...> savęs įvertinimas, kad aš čia tikrai teisingai, kad va vaikai jau užauginti va padeda, va aš čia galiu kažką, nebūtinai pinigine prasme, ar kažkokia materiale, bet galiu padėti... SO8; Tai va žinokit tas toks psichologinis momentas, kad va padariau gerą darbą, nu va aš jį gal dariau tą darbą, bet va pasitikrinau, kas va aš darau teisingai teisingai ir gyvenu. SO8</i>	4	
Fiziologinių poreikių tenkinimas	Poreikio pailsėti tenkinimas	<i>Na kai pavargstu, galiu pailsėti <...> SA1; <...> pasidaryt tą laisvą pertraukėlę, jei ten <...> SA1</i>		2
	Poreikio pavalgyti tenkinimas	<i><...> sušalus galiu išgerti arbatos... SA1; <...> ar užvalgyt <...> SA1</i>		2

11 lentelė. Priemonės, kurios naudojamos savanoriams motyvuoti

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių motyvavimas įvertinant savanorių fizinėmis dovanomis	Savanoriams dovanojami įvairūs prizai ir dovanos	<i>Savanoriams įteikiami <...> dovanėlės ir pan. SO7; Motyvuojame ir daiktais: tušinukais, puodeliais <...> SO5; <...> pasveikiname simbolinėmis dovanėlėmis, mūsų klientų ruoštomis, pasveikiname ir tuos ilgalaikius savanorius. SO3; <...> buvo kažkokios dovanėlės nu tarkim kokį ten kremą duodavo iš Centro, tą va dovanėlę irgi gaudavo ne visi, aš va pasakydavau, kad šitie penki jau paaugę, o šitiems reikia pasitempti. Tai ir sakydavau jei nepabėgsit, jei pasirinksite veiklą, tai ir Jūs gausit. SO8; Pagal galimybes aprūpiname <...> prizais. SO4; Paskui savanoriai labai norėjo gauti organizacijos marškinėlių, skarelių, bet jas irgi reikėdavo užsidirbti, jau tu turi išbūti tarkim iki tam tikro projekto, kad gautum tą skarelę. Jau tikrai kažkiek turi pabūti. SO8; Taip pat įstaiga gamina daugybę produktų, tai ir man teko keletas dovanėlių. SA2; O įstaiga ten buvo sugalvojusi tų būdų, gaudavai ten dovanėlių tokių <...> SA4; <...> ir ten dovanėlių atminimo kokių... SA1</i>	6	3
	Savanoriams suteikiamas maitinimas	<i>Gaudavo jie ir bandelių, nes mums bandelių, nes „bandelinė“ tokia ten yra ir jie atiduodavo mums vakarykštę produkciją <...> SO8; <...> tai tą dieną kurią nešiodavo jis turėjo teisę pasiimti bandelių. Na ten gali parnešti į šeimą ar ką, bet tu turi teisę pasiimti bandelių, tai vat šitas dar būdavo. SO8; Na duonos aš jiems duodavau, nes viena įmonė mums duonos duodavo. SO8; Kiek Stengiamės savanorius po savanorystės išleisti su nors minimaliomis, „saldžiomis“ dovanėlėmis. SO4; Pagal galimybes aprūpiname savanorius <...> skanėstais <...> SO4; Esam įsipareigoję, jei savanoris visa diena ateina mes duodam pietus arba vakarienę, ir bendrai tai tiesiog nemokamai... Neturėtų kainuoti savanoriui pas mus ateiti ir dirbti. SO2; Po to mes jiems padėkodavom, dovanodavom <...> dar saldinių kažką. SO9; Ten moterys „kugelį iškepėdavo“ <...> SO9</i>	8	
	Savanoriams rengiami fiziniai susitikimai bendrystės skatinimui	<i>Kartas nuo karto susiorganizuojame savanorių susitikimus, pasibuvimus ne savanorystės metu. SO4; <...> susitikimą „mieste, prie kavos puodelio“, žaidimų vakarą ar pan. Savanoriaujant užsimezga daug gražių draugysčių, kurios tęsiasi ilgus metus po to. SO4; Taip, būdavo dar tokie ir geros patirties, gal čia ir taip skambiai nuskambės „geros patirties vizitai“. SO9; <...> turėdavom kartą per metus, važiuodavom į X įstaigą <...>. Iš tikrųjų ten būdavo <...> suvažiavimas, kad mes turėdavom tokį renginį. SO9; Ir žinokit reikia bendrumo to tikrai, na kad ir su pyragu visus savanorius susisodinti. SO8; Buvo gan daug nemokamų išvykų <...> SA2; Buvo gan daug nemokamų <...> stovyklų. SA2</i>	5	2
	Pagal galimybes savanoriams apmokamos, kai kurios išlaidos susijusios su savanoriška veikla	<i><...> jei išeina kompensuojame savanorystės išlaidas. SO4 Savanoriams dažniausiai yra kompensuojamos apgyvendinimo, maitinimo, kelionės išlaidos. SO4; Savanoriui turėtų nekainuoti, tik atvykimas ir išvykimas, dažnai būna, kad ir kelionė yra pakeliui su darbuotoju, tai pasisiūlo darbuotojas pavežti, nu va draugiškai. SO2; <...> kompensavimų jokių už kelionę ar ką nebuvo tokių dalykų... SO8 (-); Esant poreikiui būtų turbūt kompensavę atvykimo išlaidas <...> SA6; <...> na tas transporto... tačiau tokio poreikio išreiškus aš nebuvo. SA6</i>	4	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių pagyrimas kaip motyvuojantis veiksnys	Savanorių motyvavimas pagiriant viešai	<i>Savanoriams įteikiami padėkos raštai <...> SO7; Pastebime, jog jaunam žmogui svarbus viešas pagyrimas, pripažinimas tad stengiamasi padėkoti renginių metu, spaudoje, soc. tinkluose. SO5; Motyvuoti <...> diplomais SO5; Savanorių veiklas vertiname teigiamai, organizuojami savanorių apdovanojimai. SO7; Dažniausiai po kiekvienos savanorystės savanoriui įteikiamas diplomas su vieša padėka nuo organizacijos vadovės. SO4; Nes jų ta prasme nėra tokių labai daug, nes vis dėlto ta savanorystė ilgalaikę nemažai reikalauja laiko ir pastangų, tai tuos va ilgalaikius savanorius mes apdovanojame, pasveikiname, ta prasme žodinius tokių pasveikinimą skiriame ir pakviečiam į renginukus tokius va šventinius, kur dalyvauja gyventojai, darbuotojai, tai tokia va padėka atsidėkojam. SO3; Žinoma padėkos žodis bei atminimo dovanėlės iš įstaigos vadovo ir koordinatoriaus. SO1; Po to mes jiems padėkodavom, dovanodavom, garbės na padėkos <...> SO9; Vyskupas atvažiuodavo ir tenai apdovanodavom, padėkos raštais savanorius, iš vyskupo rankų, žinot <...> jau čia aukščiausias įvertinimas, su vyskupo parašu tenai, aš ir galvoju čia yra ir prie savanorio motyvacijos ir prie įvertinimo tokio... SO9; Kaip ir minėjau dalyvauju daug projektų... Tai po kiekvieno to projekto, kuriame aš savanoriauju būna toks kaip ir baigiamasis renginys, kurio metu na mes ten gaunam padėkos žodį toki...rašų ta prasme padėkos <...> SA1; O šiaip dar smagu būdavo, nes va, kai organizavome tas veiklas, tai parašydavo pagyrimą ir „Facebooke“, na tiesiog toki įrašą, ką veikėm ir panašiai. SA5; Mūsų ir nuotraukomis pasidalindavo, tai smagu buvo, net net Kolegijoj dėstytojai va girdavo, sakydavo nu šaunuolės Jūs esat, kad va savanoriaujant. SA5</i>	9	3
	Savanorių motyvavimas pagiriant asmeniškai	<i>Su savanoriu nuolat kalbamasi, klausiama ar viskas tenkina. Stengiamasi motyvuoti kalbant asmeniškai. SO1; Nors turbūt niekas nepakeis gražių žodžių, užrašytų vieni kitiems paskutiniąją stovyklos dieną. SO4; Už kiekvieną su mumis praleistą dieną padėkojame <...> SO4; Aišku ir pagirdavo, kad va šauniai padirbėjau. SA4; O įstaiga ten buvo sugalvojusi tų būdų tokių <...> pagyrimą <...> SA4</i>	3	2
Savanorių motyvavimas profesinės karjeros galimybėmis	Savanorio motyvavimas darbo, praktikos vietos gavimu	<i><...> būti naudinga ir rašant gyvenimo aprašymą, ieškantis darbo, tai manau tokia gyvenimiška patirtis, tai yra tiek darbinėje veikloje ateityje naudinga, tiek asmeniniame gyvenime. SO3; Pagal poreikį išrašome pažymas, apie atliktą savanorystę, kurią savanoris gali įtraukti į savo CV ar pan. SO3; Pasitaiko, kad ilgamečiai savanoriai kreipiasi prašydami rekomendacinio laiško. SO3; Mane motyvavo tai, kad va gal po studijų galėsiu čia įsidarbinti. Nes jau ir klientus pažinojau, tokia kaip komforto zona man čia buvo... SA5; Įstaigos vadovė paminėjo, kad galime ateiti atlikti ir praktiką, jau baigiamą. SA5; Paminėjo, kad ateityje galbūt net pasiūlytų ir darbo vietą grupėje, nes man gerai sekasi. SA5</i>	3	3
	Savanorių motyvavimas galimybe įgyti įvairių žinių ir įgūdžių	<i>Motyvuojam tuo ta prasme, kad jie įgis kaip ir sakiau ir socialinių įgūdžių ir kasdieninio gyvenimo įgūdžių, kurie gali praveisti ateityje <...> SO3; <...> taip pat praktika tokioje įstaigoje gali, na ir darbinėje veikloje ateityje <...> SO3; Tiesiog atliekant praktiką pasiūlė savanoriauti, pagilinti savo žinias. Kadangi nelabai turėjau praktikos socialiniame darbe, todėl ir sutikau manau aš. SA6; Mane motyvavo pats mano žingeidumas pasisemti kuo daugiau patirties, nes tai ir būsimoji mano specialybė. SA2</i>	2	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanorių motyvavimas įtraukiant savanorį į įstaigos veiklų organizavimą	Savanorių motyvavimas pasilikti savanorystėje suteikiant galimybę prisidėti prie procesų planavimo	<i><...> tam savanoriui ir daryti savo kažkokią pramogą ir yra tas vėl užmotyvavimas, tai arba jis užsimotyvuoja, ir toliau randa džiaugsmą kažką daryti, ir siekti ir bandyti, arba ne ir kažkaip arba baigia savo savanorystę su sutartimi, tiesiog nėra toks patenkintas, arba nutraukia savanorystę. SO2; Planuojant bendrus projektus, veiklas prie kurių idėjų pasiūlymo prisideda patys savanoriai. SO5; Dažniausiai stengiamasi savanorį ir pagirti, na ir paraginti nebijoti siūlyti savo idėjas, stiprinti reikalingumo pojūtį, perleidžiant tam tikras atsakomybes, kad savanoris jaustųsi įstaigos dalimi. SO5</i>	3	
	Savanorių motyvavimas suteikiant galimybę išbandyti naujas veiklas	<i>Kuomet matome, jog savanorio motyvacija mažėja, stengiamės siūlyti naujas neišbandytas veiklas. SO5; <...> tai vat tie tas davimas laiko jam kurti, analizei. SO5</i>	2	

12 lentelė. Savanorio ir įstaigos ryšio nutraukimas

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
Savanoriškos veiklos nutraukimas savanorio noru	Asmeninio gyvenimo priežastys	<i>Moksleiviams būna sunku derinti savanorystę su pamokomis, namų darbų ruoša. SO5; Savanoris įstoja mokytis į kitą miestą. SO5; Tad nieko man ten formuoti nereikėjo, aišku buvo labai didelė kaita savanorių, nes aš negaliu sulaukyti savanorių, jei jisai išvažiuoja į kitą miestą, išeina dekreto atostogų, pakeičia darbą ar nu išeina į darbą pagaliau. SO8; <...> būna va tiesiog retėja, retėja, atėjimai, dažnai būna su studentais, kuriems egzaminai išpuola, jiems daugiau mokytis, jie tada rečiau pradeda eiti, ir tiesiog va dažniausiai nutrūksta apleičiam kontaktas ir jie lyg ir nepasisakę išeina, tai tiesiog būna, kad nepraneša, kad jau nori nutraukti, galbūt dar tikis, kad ateis kažkada, kad va nu bus, bet taip ir nutrūksta. SO2; Keletą kartų sutartys nebuvo pratęstos dėl savanorio gyvenimiškų aplinkybių pasikeitimo, kaip pvz. susiradus naują darbą pagal kitokį grafiką, šeimyninių aplinkybių pokyčio. SO6; Savanoris dažniausiai būna jaunas žmogus, kuriam savanorystė padeda atrasti savo profesinį kelią. Tad neliūdime jei ilgametis savanoris šiemet nebesirodė stovyklose. Džiaugiamės jo tolimesne gyvenimo kelione ir linkime didžiausios sėkmės profesiniame kelyje. SO4; Tai sakau, na žinokit gali būti tų šeimyninių aplinkybių, susiklostymas visoks, na kaip ir minėjau tai mokslas, tai darbas, tai kažkas <...> SO8; Buvo labai faina „moteriškutė“, bet parašė žinutę, kad va aš daugiau maisto klientams nenešiosiu, labai atsiprašau <...> SO8; <...> na sakau su tomis šeimynėm problemomis <...> SO8; <...> na gyvenamųjų vietų <...> SO8; <...> išvykimais į užsienį <...> SO8; Net nežinau, tikriausiai nutraukiau savanorišką veiklą dėl laiko stokos, nes šiai veiklai reikia skirti pakankamai laiko. SA6; Neturėjau tiek laiko to laisvo manau aš, kad galėčiau savanoriauti dar... Reikėdavo derinti tą laiką laisvą žinot. SA5; Na savanoriauau gan ilgai, tačiau tokių darbų man ir veiklų atsirado ir plius studijos, paskutiniai metai <...> SA5; <...> na dar pradėjau dirbti papildomai kitoje srityje... SA5; Tai aš tiesiog nebespėjau... Teko pranešti įstaigai, kad na viskas, nebegaliu savanoriauti. SA5</i>	11	5
	Asmenų, turinčių negalią nedėkingumas	<i>Labai nėra lengva, nes senukai pikti darosi nuo tų visų negalių, ligų, nepakantūs darosi ir pikti <...> SO8; <...> būna ir visokie tokie aš va duonos tokios nevalgau, aš to nevalgau aš ano nevalgau... aš to sūrio nevalgau, tik kažkokio ypatingo turi nupirkti... SO8; Aš nežinau ar juos tokius padaro tos ligos, gal kokį skrandį skauda, negali visko valgyti. <...> Kai mes atnešdavom tą paaukotą duoną, tai pas mus būdavo pageidavimų koncertas, o tu neturi juodos? SO8; Jeigu atneši juodą, būtinai sakys tada baltos reikia, jei atneši baltą, močiutė sakė išrink saulėgrąžas <...> SO8; Na žinokit tas savanoris, gali net įėjęs neištverti, nes jis supras, kad tai yra kaprizai kažkokie, nu žinot, kai pagalvoji tu negauni atlyginimo, tu va visą dieną šokinėji, visokius pageidavimus vykdai ir galiausiai kyla klausimas, vardan ko? Ką aš čia darau? SO8; Žinokit aš vienai taip ir sakiau, aš turiu savo mamą ir „jinai“ tada nutilo ir kokia baimė dar būdavo... Tai jei suvokdavo, kad gali „šokdyti“... SO8; Manęs kai vadovės nelabai „šokdydavo“, bet va kiti savanoriai net verkė yra parėję, bet jie manęs mane</i>	9	5

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<p>„nebešokdydavo“, nes jie suvokdavo, kad jeigu jau aš išeisiu, tai būsiu paskutinis žmogus čia ir per jų slenkstį, niekas neperžengs. SO8; Žinokit net tas savanoris ir turėdamas to laiko, pradeda nematyti esmės daryti kažką, nes jis supranta, kad iš jo tyčiojasi, jau atviromis kortomis <...> SO8; <...> aš kaip savanoris negaunu atlyginimo, o čia dabar ir tada suvokia, ką aš čia darau, aš tai žinokit pilnai suprantu, ne vieną kartą ir aš tokioj būsenoj buvau, tik aš žinokit pasakydavau jau griežtai klientams ir jie suprasedavo. Nors jie dažnai žinokit kitų ir klausyt nenori nei senas, nei neįgalus – jie tik vadovauti nori. SO8; Na žinot aš manau todėl, kad kažkaip ne visada jaučiausi įvertinta. SA4; Tie aplinkiniai kiti, na jiems atrodo, kad aš privalau kažką daryti jiems, kažkaip kiti atrodo tik naudojasi ta pagalba. SA4; Tai tiesiog galbūt todėl ir išėjau tiesiog. Kartais žinokit man atrodo, kad tas darbas mano beprasmis, kaip čia gražiau pasakyt.... SA4; Na ta prasme atrodo, kad naudojasi tik. SA4; Žinoma, ne visi žmonės tokie, bet... SA4</p>		
	Kitų visuomenės narių nedėkingumas, provokacijos	<p><...> žinokit visą tai yra įdirbis, nes be įdirbio nieko ir negausi, jei tik pradės įtarinėti, kad pvz., neskaidru, nunešei ir „nedanešei“ kažko tai žinot miestelis maža ir mūsų organizacija kai po padidinamuoju stiklu <...> SO8; <...> nes nu labdaros organizacija, visi pagal savo sugedimo laipsnį, gal namo parsinešė <...> SO8; <...> man kaimynė griebė už to „kašiko“ tų „terbų“, kur maistą nešdavau šiltą, aš žinokit nesupratau, ko ji griebė tenai, tai kaimynė pasirodo galvojo, kad jie pilni maisto, o aš nešuoši namo, o aš parsinešiau juos namo išplauti tiesiog tuos indus, tai žinokit aš kai tėškiau tuos indus jai po kojomis ir sakau, tai kaimyne išplaukit Jūs tuos indus, sakau aš tai nešuoši plaut... Nu žinoki ant kiemo abidvi susitaršėm. SO8; <...> žinokit su kitų miestų gyventojais tokių dalykų nėra buvę, kaip va pas mus. Žinokit net patikrų visokių būna, davė man 5 eurus, na ale aukai mūsų organizacijai, o pasirodo, kad mane tikrina. Na aš taip ir pamaniau, kad čia užsakymas kažkoks, tai aš ją nusiunčiau prie mūsų aukų dėžutės ir pasakiau, kad aš jų imti negaliu asmeniškai, o tie pinigai net buvo pažymėti. SO8 Per sunku čia kažką pradėti daryti, na rankos nekyla daryti, tas toks persekiojimas, pavydas kažkoks, na žinot, ką bedarytum atrodo tau už nugaros sukasi, jau šitaip kažkaip. Jei žinokit kaip ir sakiau esi silpnesnis, tai viskas. SO8; Pas mus žinokit labai miestas nu negeras, na nenori nei dirbti daug kad, nei tvarkytis, nori pinigų gauti vos ne už dyką, na nori tik pinigų skaičiuoti, tie žmonėms dažnai niekad nedirbė... SO8; <...> visas miestas slaugė tokią moteriškę, na ir aš aišku,ėjau kaip sakant laisvu savo laiku. Dabar nebeinu, tai žinokit jos sūnus dabar verkia, ašaroja ir prašo, kad vėl tą mamą slaugyčiau, o dabar aš jau sakau taigi už darbą pinigų mokėti reikia, o jos sūnus galvoja, kad aš kaip ir ankščiau pagailėsiu ir nemokamai slaugysiu ir prižiūrėsiu. O aš dabar sakau, šitas dalykas yra tikras darbas ir apmokamas, aš dabar galiu ateiti nebe kaip savanorė tos organizacijos, kur savanoriavau, o kaip darbuotoja tiesiog. O jis žinokit ir laukia, kol aš pasisiūlysiu neatlygintinai, o aš jau laukiu atlyginimo. SO8; Tai va žmonės žinokit kiti ir savivaldybė nesuprasdavo, kad tas mūsų maistas yra ne akcija, mes galim pagaminti tą maistą, bet žmonės turi aukoti. Tai va kitų žmonių ta mintis buvo tokias, kad mūsų organizacija visus vaišina nemokamai, einam pavalgyt. SO8; <...> turėjom tokią akciją, buvo toks maisto renginys,</p>	11	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>kuriame reikėjo susimokėti norint paragauti kepinų. Tai neįleido tų žmonių, nes norint tų kepinų paragauti, jiems reikėjo susimokėti ten tą eurą, tai žinokit aš galėjau žvilgsnių ir emocijų parodą padaryti kaip atrodė mūsų miesto gyventojai. Jiems toks buvo šokas, kad ateinu iki tvorelės ir mane neįleidžia... SO8; <...> per pirmą mūsų maitinimo akciją, žmonės maistą graibstė tiesiog ir nešėsi namo, bet aukų žinokit ne... aukų dėžutėje aš dar rasdavau monetų visų tautų likučių... va visų aplinkinių šalių, na žinoki įdomiai atrodė, kad va turėjo tų monetų likusių, ir tarsi aš aukoju, o kaip nesvarbu. O žinot ką aš pastebėjau, kai taip darosi, aš darausi pikta, nes pikta, kad nelaikyk tu manęs tokiu „durnu“ kažkaip aš nežinau. SO8; Mane tikrino čia gal kokiais pirmais, antrais metais va šitaip. Ir jei kas norėdavo mums paaukoti sakydavau, aukokit į bendrą sąskaitą organizacijos, tik jau ne į mano asmeninę sąskaitą. Na, kad ir mano drauge norėjo mums paaukoti, bet sakiau vesti į bendrą. SO8; <...> dar atsiminiau mes gavom mero apdovanojimą, už darbą, tai irgi daug kas pavydėjo, kaip čia NVO gavusi tokią padėką išvis, sakau mes gi užsidirbam... SO8</i>		
	Vadovo (koordinatoriaus) pasikeitimas	<i>Arba nu vat kai aš dabar „išėjau į dekretą“, tai aš manau, kad dalis savanorių irgi kažkaip tai išėjo <...> SO9; <...> taip būna, kai ateina naujas jų vadovas, tai dalis pasitraukia, bet aš džiaugiuosi, kad tikrai ne visi <...> SO9; <...> aš kai atėjau dirbti, vietoj buvusios mergaitės, tai aš nežinau iš tų senų gal 2 pasiliko, o sąraše buvo 40. SO9; Taip, aš manau, kad tai tikrai turi didelę įtaką (kalba apie įtaką, kuria turi pasikeitusi vadovo padėtis) SO9; <...> aš va dabar kai nebesu vadovė, dabar žiūriu į tą grupę na mačiau, kad jie pasiskelbė, kad ieško savanorių, aš supratau, kad susirinko merginos, na kelios draugės, na žinokit man toks jausmas, kad jos jau ant išsiskirstymo ribos, o netgi gavę iš savivaldybės iš projekto pinigus. SO8; Nors aš jau čia nebeoriu, negrįšiu vadovauti, bet aš tiems žmonėms nepasakiau, kad eitų va pas mane, ar pas naują vadovę. Bet žinokit kažkodėl nei vienas iš tos mūsų grupės, nenori eiti pas naują vadovę. Kaip ir sakiau ten dabar naujos keturios-penktos draugės ir skelbiasi, kad ieško savanorių. SO8</i>	6	
	Lūkesčių nepateisinimas	<i>Na jeigu žmogus tikėjosi atėjęs, kad va irgi gaus naudos na maisto tarkim, tai jis to maisto negavo gi, kurį nešam klientams. <...> SO8; Gal kitas tikėjosi, kad va praeis puse metų mane įdarbin <...> SO8; <...> gal aš jau gausiu pinigų kokių <...> SO8; Arba atėjau iš darbo biržos, praktiką irgi atlikau irgi galvojau įdarbins, gal ta organizacija priima. SO8; Žmogus gal su kažkokiais lūkesčiais ir atėjo. SO8</i>	5	
	Motyvacijos trūkumas	<i>Jų ta motyvacija dingo labai greitai <...> SO3; <...> taip ir nesulaukiame, kad jos vis atidėliojo, tai problemos sveikatos, tai tas, tai anas, galiausiai jos nutraukė sutartį motyvuodamos tuo, kad neturi laiko, na žodžiu ta prasme <...> SO3; <...> galbūt trūko joms noro, laiko, nes na ta prasme, vis tiek reikia pastangų įdėti ir reikia apdirbti ir ta ilgalaikė savanorystė yra tam tikras valandų kiekis kurį jos turi... kaip čia pasakyt... atidirbt... savanoriauti, nes ta prasme tai užtrunka... SO3; <...> jos na matyt galvojo, kad užtenka pasirašyti sutartį ir kažkaip tai praeit, bet na taip nepavyko ir jos nutraukė tą sutartį ir baigėsi... SO3; <...> motyvuotai, nes prieš pat galą jos klausė, sakė, kad čia joms sunkiai sekasi dėl to, kad jos čia nuotoliniu, kad negali ateiti</i>	5	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>ir manau tai truko iki pavasario paskui šiek tiek pandemija aprimus ir ta prasme jau buvo galima, mes leidom tiksliau joms lankyt su apsauginėmis priemonėmis, prižadėjom, kad duosim, bet na kažkaip taip jos, kad ir mes suteikėm ko jos nori, jos vis tiek neatėjo ta prasme, taip ir dingo ir neįvykdė savo savanorystės ir teko va nutraukti sutartį. SO3</i>		
	Emocinis sunkumas	<i>O žinokit būna, kad ir ašaros byra, kartais ir nevalyvai <...> SO8; Kartais rankos dreba ir ašaros byra <...> SO8; Žinokit būna tų tokių, kur per jausmus kala, per smegenis kala, nuo tokių situacijų... SO8; Savanoris nėra pasiruošęs emociškai savanoriauti su negalią turinčiais asmenimis. SO5; Dauguma gali nutraukti, nes gali išsigąsti žmonių su protine negalia, arba nemokėti priimti kai kurių dalykų. SA2; Žmonės su protine negalia yra be galo skirtingi ir ne visi gali juos suprasti ar turėti kantrybės. SA2</i>	4	2
	Nemaloni patirtis su įstaiga	<i>Manau, kad gali bloga patirtis su įstaiga ar organizacija... SA1; Gi ta savanorystė turėtų būti malonus ir patinkantis dalykas jei jausiesi blogai ar išnaudojamas savanoriauti atsisakysi... SA1</i>		2
Savanoriškos veiklos nutraukimas įstaigos iniciatyva	Savanoriškos veiklos nutraukimas dėl sutarties pasibaigimo	<i>Pasibaigia savanorystės laikas.... SO1; Veiklos yra terminuotos, pavyzdžiui penkių dienų vasaros stovykla. Tad pasibaigus stovyklai pasibaigia ir savanorystė. SO4; Nutūksta jaunimo savanoriškos tarnybos sutartis. SO5; Prieš pasirašant sutartį labai aiškiai apsibrėžiame, kokiam laikotarpiui ir kokiomis sąlygomis vieni kitiems įsipareigojame. Tai abiem šalims sudaro laisvės pojūtį ir suteikia žinojimą, kaip ir kodėl mes atsisveikinsime. SO6; Na arba dalis nebe norėdavo, na tiesiog jie susipažino, pabuvo ir dėl to dalyko, nes buvo terminuota ta sutartis, su pabaiga būdavo <...> SO9; Pasibaigė savanoriavimo sutartis <...> prasidėjus naujiems mokslo metams. Bet ryšių su įstaiga nenutraukiau ir ten jau pradėjau savo praktiką. SA2; Taip pat tuo metu baiginėjosi kaip tik ir mano sutartis ta savanorystės, tad nusprendžiau jos dabar nebetęsti, na pagalvojau vis tiek va jau nebespėju nieko. SA5; Stengiamės, kas kažkiek laiko patikrinti sutartis ir jei matom, kad ten keli metai nesilankė tas savanoris, tai greičiausiai jis ir nebesilankys ir nutraukiam. SO2</i>	6	2
	Savanorio netinkamumas savanoriškai veiklai	<i>Na neduota žmogui, duota gal nežinau, verslą daryti, pinigus, biznį, nežinau ką, bet sakau atsistoti nuotraukoj, kai tu nieko nedaręs, tai irgi reikia drąsos <...> SO8; Na žinokit aš va tą turėjau, nu jam nieko socialiai neduota, nu nei padėt. SO8; Aš vieną kartą savo draugės paklausiau, ar ta savanorė padėjo ar dirbo, ne sako, ji tą pačią minutę atsistojo ir ji nuotraukoj dar susicentruoja dar taip, lyg vadovė būtų. Nu ji norėjo matyt vadove tapti, ji lipo ir lipo ir lipo, bet neišėjo ir iki šios minutės neišėjo, bet sakau ją reikia „laminuoti“ <...> SO8; Jeigu kenkia, įvaizdžiui, organizacijai, tai tikrai reikia atsisveikinti, nu neišmokysi, „neperdarysi“, iš naujo nesumalsi žmogaus su mėsmale, nepermalsi gi, tikrai reikia atsisveikinti. SO8; <...> pasakyti, su mumis tau ne pakeliui, gal tu kitoj organizacijoj suprasi, ką veikti, tu pateisinsi savo lūkesčius, na pasakyti, kad ne pakeliui, kad gal kurk tu savo savanorių būrelį. Na gal tu imk, vadovauk, daryk, bet va kaip buvo atvejis, žmogus buvo toks, kur visose veiklose kas, ką padarytų, tai jis pirmas nuotraukoj, nieko nedaręs. SO8; Žmogaus tu nepakeisi ir „neperdarysi“. Jeigu susipykai ten, tai draugiškai gali duoti antrą šansą, gal žmogus ir pasitaisys, gal net iš to kivirčo</i>	11	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>išgirdai ir teisybės, bet jeigu kaip aš sakau „brudas“ žmogus šalia, tai kuo greičiau reikia jį išmesti. SO8; Aš sakau turėjau tokią patirtį, kad tuos visus penkerius metus, man žmogus už nugaros, šalia kenkė, galim taip pasakyt. Bet aš vis galvodavau, gal man tik taip atrodo, gal tegul dar būna, bet tas tegul, kaip aš sakau „užlipa ant sprando“ <...> SO8; Ai vienas savanoris buvo išvis įdomiau, jisai buvęs kažkoks meistras ir jis su mumis nešioja tą maistą pagamintą klientams ir pradėjo jisai akyse pas klientus ieškoti visokių darbų <...> SO8; <...> žinokit mano akyse, aš neįgaliam senukui ten dedu maistą, o jis žinokit pinigų derasi. SO8; <...> žmogus ieškojo kontaktų, gudriai ieškojo, nes kur ieškosi, kaip tas sukčius pirmiausia <...> SO8; <...> gi tų žmonių pastovios pajamos, na ir tas žmogus vienišas, sunkiai susivokia situacijoje, nes jam jau liga ir galvoja lengviausia ištrauksiu pinigus, tai va šitus aš išmečiau, tikrąją prasmę išmečiau. SO8</i>		
	Savanorių vertinimas ir nenoras nutraukti veiklą	<i>Tokių atvejų dar neturėjome. SO5 (-); Na patys nenutraukiame. Nebent savanoris to pats nori. SO7; Mums turbūt nepasitaikė, kad mes nutrauktumėm, nu ta prasme, mes mielai priimame, pas mus labai daug klientų... SO7; Turime įvairių klientų grupių ir savanoriai na yra tikrai dovana, kuria mes naudojame ir džiaugėmės, kad jie ateina. SO3; Tai mums patiems nutraukti nebuvo ir šiaip pas mus ilgalaikių savanorių yra ganėtinai mažai, daugiausia yra tų vienkartinių, tai tikrai žinokit, mes iš savo pusės nesam nei karto nutraukę <...> SO3</i>	5	
Netinkamas įstaigos vadovybės darbo Organizavimas NVO sektoriuje	Padalinio vadovo neįvertinimas	<i>Dar žinot, kas mūsų organizacijai nepatiko, kad aš ieškodavau rėmėjų ir jiems parašydavau žinutę internete, nes mūsų grupė gaudavo labai daug paramos ir tą paramą galėdavom pasiūlyti klientams. SO8; Žinokit jei dabar vėl manęs prašytų koordinuoti, tai pasakyčiau, vadovas tai nėra šuva. Na žinot tada va dėkinga, kad aš visu tuo metu beveik nedirbau, bet jei aš būčiau išėjusi į darbą, tai veiklos nei pusės nebūtų buvę. Čia dėkingumas tas, kad aš turėjau laisvo laiko, nu ne pensijoj, bet buvo toks laisvas laikas. Tai vat tie penki metai tokie. Bet žinokit, jei žmogui reikėtų pvz., stažo iki pensijos tai jis tikrai nebūtų buvęs, tikrai. Žinokit vat turėti dabar dar darbą kitą, ar vaikų, dekrete irgi turi veiklą, tai va sakau taip ir būdavo, kas į dekretą išeina, kas mokyti išvažiuoja studentas, kas išeina į darbą, kas į kursus, kas į kokį užsienį. SO8; Na žinokit aš buvau kaip ale vadovė, bet buvau tikroji vienu metu juodoji savanorė, na tikroji savanorė, nes aš išbandžiau visus, savanorystės aspektus, viską. Nuo lėšų pritraukimo nuo nešiojimo, na viską. Kaip aš sakau vienas penkiose asmenyse. SO8; Aš va šito nesupratau, tai jeigu vadovas, dabar aš turiu ir jaunuosius savanorius, paramedikus net turiu, tai gal palaukit tam savanorių vadovui nors pusę etato duokite bent pačiam tam vadovui, arba duokit didesnius pinigus. SO8; Pirmiausia, tai tie vadovai koordinuojantys tikrai turėjo gauti nors pusę etato tą atlyginimą ir į darbą jis turėjo būti priimtas, nes aš pvz., koordinavau tą veiklą taip pat savanoriškai. Taigi tokiu atveju tu darai viską, nuo A iki Z... Taigi ir lėšų pritraukimas ir žmogiškieji ištekliai. SO8; <...> aš koordinuodavau nemokamai tas savanorių veiklas, bet na įstaiga turi va gerbti tą žmogų, kuris tau tiek į organizaciją atneša. Aš va šito nesupratau. Ir iš didelės tos organizacijos tokio rėmimo ar paskatinimo tai tikrai nebūdavo didelio. SO8; Arba mane reikėjo išleisti į kitas šali rėmėjų ieškoti, aš jį būčiau radusi</i>	8	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>tikrai. SO8; <...> aš pasišneku su kitomis grupėmis, su kuriomis buvome mes pradėję, tai žinokit visi pasakytų tą patį, kad kažkas šitoj organizacijoje su vadyba negerai <...> SO8</i>		
	Patalpų ir priemonių neužtikrinimas	<i>Mes žinokit nieko nepirkdavom beveik, jokių priemonių, net indus maistus plastikinius ir viską patys „susišaudydavome“, servetėles, to ko reikėjo, aš nieko niekad nepirkus. SO8; Tai palaukit, reikia suvokti, kad va transporto nėra, patalpų nėra, pinigų nėra. O žinot, kaip galėjo viskas vykti kitaip? Na atėjo žmogus, jis pasižiūrėjo, jam gaila laiko, gaila jėgų ir jis po mėnesio namo. SO8; Dabar jeigu vadovas kažką gauna, tai tik už savo automobilio transporto išlaidas, o jei neturi automobilio... SO8; Aš galėjau tą mėnesinį bilietą nusipirkti, bet aš supratau, kad ateis laikas, kai man reikės sumokėti už tam tikras ten patalpas, arba ateis laikas, kai neturėsime už tą maistą susimokėti, na pvz., jei gruodį mes gavom pinigus darbui, tai aš juos turiu susidėti taip, kad užtektų jų visus metus, o jeigu aš „stresuosiu“, kad neturiu pinigų, tai veikla tikrai nevyks tada. SO8; <...> aš įsivaizduoju, kad iš mano grupės išėjo ir dėl to, kad tiesiog per sunku, nėra tos būstinės, turi viską nešti rankom, arba aukoti savo transportą, na gal nevisi gali. SO8; <...> jei aš būčiau vadovas, tai aš būčiau išskyrus tas grupes, kurios pradėjo veiklą seniausiai, yra tokių, kur savanoriauja 25 metai, o jie turi vokiečius, austrus rėmėjus, tai, kai atvažiuoja rėmėjas, tau atveža virtuvės įrangą, tau atveža vonios visos skalbyklos įrangą, aš suprantu šitą reikalą, gal dar ir pinigų grynųjų atveža, o tos mažos grupės... Tai reikėjo stebėti ir joms duoti, kad jos ant kojų atsistotų. SO8</i>	6	
	Netinkamas finansų paskirstymas	<i>Tai va šito mes stebimės, kiek suprantu tai organizacijos pinigai visi nusėdę pagrindinėje būstinėje, nes ten etatų tai patikėkit. SO8; <...> kadangi aš čia ir dirbau ta koordinatorė kartais ir pagalvodavau, kodėl va aš turiu užsiimti ta vadyba, kai kažkuri viską grupė organizacijoje gauna, na pvz., masiškai surinko pinigus ir padalino, na padalino, o mūsų grupė turėjo va ieškot kažkokių ten rėmėjų, kad tik galėtumėm padėti tiems klientams. SO8</i>	2	
Laikiniai pristabdyta savanoriška veikla	Laikinas veiklos nutraukimas	<i><...> bet jeigu savanoris po ilgo laiko sugrįžta, reiškia mes jau esam užmezgę ryšį su juo ir jis tikrai nepamiršta mūsų, ir atvyksta <...> SO2; <...> turim tokių retų savanorių, kurie pavyzdžiui pas mus atvyksta tik tai per stovyklas, kur vasarom būna, tai labai smagu tas yra, nes jie yra tokie senieji mūsų savanoriai, kaip ir nedalyvauja mūsų kasdieninėje veikloje, bet va mato mūsų postus, stebi <...> SO2 <...> turim savanorių grupę „Facebooke“ uždara, kur yra visi mūsų buvę savanoriai, esami arba kurie va svarsto ateiti <...> SO2; <...> tai tenai visada keliam kada, kuriom dienom, arba kada reikalingi savanoriai, ar per kokią stovyklą, tai dažnai iš tų senųjų savanorių atsiranda kas gali tą savaitę vykti su mumis į stovyklą, į veiklas. SO2; <...> kas nori ir kam aktualu patys grįžta. SO4; Turime Facebook savanorių grupę, kurioje galiu dalintis informacija su buvusiais savanoriais apie naujus savanorystės pasiūlymus. SO4; Ne visada turime resursų įgyvendinti galimiems projektams, renginiams, pavyzdžiui, surengti oficialų savanorių susitikimą, vakarą, kuriant ir stiprinant savanorių bendruomenę. Bet jei norime, pasiorganizuojame susitikimus patys. SO4; Su norinčiais savanoriais susitinkame kitoje pamainoje, ar kitais metais, kituose projektuose. SO4; O būna kad savanoriai grįžta po kelių metų pertraukos. Ar</i>	10	

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius	
			SO	SA
		<i>atveda savo šeimos narius, brolių, mamą ar draugus savanoriauti. SO4; Įstaigos vadovė palaiko kontaktą su ilgalaikiais savanoriais. SO1</i>		
	Savanorystės nutraukimas dėl pandemijos	<p><i><...> sunkiausia dabar buvo karantinu metu, nes buvom pirmo karantinu metu užsidarę, ir tiesiog nutrūko ryšiai su dauguma savanorių, ir nu negalėjom niekaip, nei jų priimti nei kažką jiems duoti ir veikti tai ten buvo toks išbandymų metas. SO2</i></p> <p><i>Dabar, kai jau galim priimti visus pasiskiepijusius, turinčius galimybių pasus, yra lengviau palaikyti tą motyvaciją, nu kad neišeitų ir toliau kurtų ir darytų. SO2</i></p> <p><i><...> kadangi turbūt po porą savaitių, jos negalėjo iš pradžių dalyvauti realiai, na įstaigos veikloje nes buvo pandemija ir nebuvo galima lankyti klientų <...> SO3</i></p>	3	

13 lentelė. Specialistų ir savanorių tyrimo rezultatai

SOCIALINIAI DARBUOTOJAI	BENDRA	SAVANORIAI
SAVANORIŲ ĮTRAUKIMO Į SAVANORIŠKĄ VEIKLĄ ETAPAS		
Savanorių įtraukimo būdai		
Bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis; bendradarbiavimas su socialinėmis Lietuvos ir Pasaulio įstaigomis; kitų asmenų pagalba įsitraukiant į savanorišką veiklą; esamų ir buvusių savanorių pagalba „pritraukiant savanorius“; asmenišką savanorių kvietimas įsitraukti	Savanorių įtraukimas remiantis bendradarbiavimo principu	Bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis; kitų asmenų pagalba įsitraukiant į savanorišką veiklą
Socialinių tinklų ir internetinės svetainės naudojimas; vietinės spaudos naudojimas siekiant įtraukti savanorius	Naudojimasis informacijos sklaida	Socialinių tinklų ir internetinės svetainės naudojimas įsitraukiant; televizijos naudojimas
Rizikos priimant savanorius ir savanoriaujant darbi su asmenimis, turinčiais negalią		
Savanorio noras piktnaudžiauti; atsakingumo trūkumas; savanorių motyvacijos trūkumas savanoriškai veiklai; nesugebėjimas paskirstyti laiko; savanorio tingumas	Savanorių asmeninės savybės, trukdančios tinkamai veikti	Savanorių motyvacijos trūkumas savanoriškai veiklai; žema savivertė
Savanorių patirties trūkumas; savanoris, kuris pati turi psichinę negalią	Savanorių kompetencijų trūkumas	Savanorių patirties trūkumas; psichologiniai aspektai dirbant su asmenimis, turinčiais negalią
Savanorių atrankos būdai		
Savanorių atrankos vykdomos pokalbių būdu; savanoriai priimami be didelių atrankų dėl savanorių trūkumo; galimybė savanoriui pasibandyti veiklas; specialistų išskiriami savanorių privalumai atrankos metu; anketavimo metodo pasitelkimas	Savanorių atrankos vykdomos pačios socialinės įstaigos	Savanorių atrankos vykdomos pokalbių būdu; savanoriai priimami be didelių atrankų dėl savanorių trūkumo; galimybė savanoriui pasibandyti veiklas
Savanorių atrankos vykdymas „Savanoriškos tarnybos“; informacijos suteikimas atrankos metu apie socialinę įstaigą	Savanorių atrankos vykdomos bendradarbiaujant su savanoriškos veiklos tarnyba	Savanorių atrankos vykdymas „Savanoriškos tarnybos“; Informacijos suteikimas atrankos metu apie socialinę įstaigą
SAVANORIŲ MOTYVAVIMO LIKTI SAVANORIŠKOJE VEIKLOJE ETAPAS		
Savanorio supažindinimas/susipažinimas su organizacija		
Supažindinimas su organizacijos tikslais, vizija, misija, taisyklėmis, aplinka, struktūra, darbo principais, paslaugomis; atsakingo darbuotojo paskyrimas; supažindinimas su darbuotojais; lūkesčių, galimybių aptarimas	Savanorio supažindinimas su organizacija atvykus į įstaigą	Supažindinimas su organizacijos tikslais, vizija, misija, taisyklėmis, aplinka, struktūra, darbo principais, paslaugomis; supažindinimas su darbuotojais
Pasiūlymas apie įstaigą susipažinti patiems; susipažinimas su įstaiga prieš atvykstant	Susipažinimas savarankiškai/ Susipažinimas su organizacija per kitas įstaigas	Susipažinimas su įstaiga prieš įvairius renginius, projektus; susipažinimas su įstaiga savanoriškos veiklos tarnybose
Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra		
Galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti vedamų pokalbių būdu; galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti susirinkimų būdu; galimybė savanoriui nevykdyti veiklos su tuo savanoriu, kuriuo nesutaria; galimybė informaciją pateikti anonimiškai	Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis metodais	Galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti vedamų pokalbių būdu; galimybės savanorio ir įstaigos darbuotojų santykius prižiūrėti susirinkimų būdu
Bendradarbiavimas su kitais specialistais, siekiant išsiaiškinti savanorių ir įstaigos darbuotojų santykius; stebėjimo būdas	Savanorio ir organizacijos darbuotojų santykių priežiūra remiantis bendradarbiavimu	Bendradarbiavimas su kitais specialistais, siekiant išsiaiškinti savanorių ir įstaigos darbuotojų santykius; įstaigos darbuotojų ir savanorių bendradarbiavimo trūkumas, dėl bendros veiklos neturėjimo
Veiklų organizavimas savanoriams ir jų įvertinimas		
Išankstinis veiklų planavimas; galimybė savanoriams organizuoti veiklas, užsiėmimus neįgaliesiems asmenims savarankiškai; galimybė savanoriui keisti vykdomą veiklą; savanorio	Veiklų planavimo ypatumai	Išankstinis veiklų planavimas; galimybė savanoriams organizuoti veiklas, užsiėmimus neįgaliesiems asmenims savarankiškai; galimybė savanoriui keisti vykdomą veiklą

galimybių užtikrinimas atvykti į veiklas jiems patogiu metu; veiklų planavimas kartu su klientais		
Užimtumo ir laisvalaikio užsiėmimai įstaigoje; pagalba asmenims, turintiems negalią kasdieninėje buityje; pagalba avalyne, maistu, drabužiais, vaistais; darbas su asmenimis, turinčiais negalią stovyklose	Veiklų įvairovė savanoriaujant su asmenimis, turinčiais negalią	Užimtumo ir laisvalaikio užsiėmimai įstaigoje; pagalba asmenims, turintiems negalią kasdieninėje buityje
Numatyti veiklos rezultatų aptarimo dažnumas ir būdai; savanorio įvertinimas kliento pozicija; įvertinimas savanorių veiklos, atvykusių per savanoriškos veiklos tarnybas	Savanorių veiklų įvertinimas	Numatyti veiklos rezultatų aptarimo dažnumas ir būdai; savanorio įvertinimas kliento pozicija
Savanoriams užtikrinamos darbinės erdvės ir priemonės		
Visų priemonių suteikimas neišskiriant kategorijų; priemonės reikalingų renginiams, užsiėmimams, užtikrinimas; saugumo priemonių savanoriams suteikimas; priemonių trūkumas NVO įstaigoje; savanoriai priemonėmis apsirūpina patys	Priemonių suteikimas savanoriams	Visų priemonių suteikimas neišskiriant kategorijų; priemonių trūkumas NVO įstaigoje; savanoriai priemonėmis apsirūpina patys
Patalpų trūkumas NVO institucijose; erdvė pavalgyti ir pailsėti, pasidėti asmeninius daiktus; bendros patalpos su kitais darbuotojais; įstaigos tinkamumas negalią turinčiam savanoriui; savanorio darbas kliento namų patalpoje	Darbinių erdvių užtikrinimas	Patalpų trūkumas NVO institucijose; erdvė pavalgyti ir pailsėti, pasidėti asmeninius daiktus; bendros patalpos su kitais darbuotojais; įstaigos tinkamumas negalią turinčiam savanoriui; savanorio darbas kliento namų patalpoje
Papildomos pagalbos teikimas savanoriui		
Informavimas, konsultavimas įvairiais klausimais; palaikymas; psichologinė pagalba; pagalba teisiniais klausimais; įvairūs terapiniai užsiėmimai savanoriams; dvasinė pagalba	Pagalba visiems savanoriams	Informavimas, konsultavimas įvairiais klausimais; palaikymas; psichologinė pagalba
Pagalba tarptautiniam savanoriui	Pagalba tam tikrai savanorių grupei	Pagalba savanoriui, turinčiam negalią
Savanoriams organizuojami mokymai		
Žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką savanorių grupėms; žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką individualiai; pačio koordinuojančio asmens noras mokytis	Savanoriškos veiklos mokymai savanoriškos veiklos metu	Žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką savanorių grupėms; žinių ir įgūdžių suteikimas apie darbo specifiką individualiai
Mokymų nevykdymas pačioje socialinėje įstaigoje; pirminio instruktažo pravedimas	Savanoriams vykdomi mokymai pradedant savanorišką veiklą	Mokymų nevykdymas pačioje socialinėje įstaigoje; pirminio instruktažo pravedimas
Savanorių poreikių tenkinimas įstaigoje		
Savanorio poreikis būti bendruomenės dalimi tenkinimas; bendravimo ir pažinimo poreikių tenkinimas; savanorio poreikis būti bendruomenės dalimi tenkinimas	Bendruomeniškumo ir pagalbos teikimo poreikis	Savanorio poreikio padėti kitam tenkinimas; bendravimo ir pažinimo poreikių tenkinimas
Savanorio savirealizacijos poreikių tenkinimas; savanorio savirealizacijos poreikių tenkinimas; tobulėjimas profesinėje srityje; savivertės poreikio tenkinimas	Asmeninio tobulėjimo poreikio tenkinimas	Savanorio savirealizacijos poreikių tenkinimas; tobulėjimas profesinėje srityje; asmeninis tobulėjimas ne tik profesinėje srityje
Priemonės, kurios naudojamos savanoriams motyvuoti		
Savanoriams dovanojami įvairūs prizai ir dovanos; savanoriams suteikiamas maitinimas; savanoriams rengiami fiziniai susitikimai bendrystės skatinimui; pagal galimybes savanoriams apmokamos, kai kurios išlaidos susijusios su savanoriška veikla	Savanorių motyvavimas įvertinant savanorį fizinėmis dovanomis	Savanoriams dovanojami įvairūs prizai ir dovanos; savanoriams rengiami fiziniai susitikimai bendrystės skatinimui; pagal galimybes savanoriams apmokamos, kai kurios išlaidos susijusios su savanoriška veikla
Savanorių motyvavimas pagiriant viešai; savanorių motyvavimas pagiriant asmeniškai	Savanorių pagyrimas kaip motyvuojantis veiksnys	Savanorių motyvavimas pagiriant viešai; savanorių motyvavimas pagiriant asmeniškai
Savanorio motyvavimas darbo, praktikos vietos gavimu; savanorių motyvavimas galimybe įgyti įvairių žinių ir įgūdžių	Savanorių motyvavimas profesinės karjeros galimybėmis	Savanorio motyvavimas darbo, praktikos vietos gavimu; savanorių motyvavimas galimybe įgyti įvairių žinių ir įgūdžių
SAVANORIO IR ĮSTAIGOS RYŠIO NUTRAUKIMO ETAPAS		
Savanorio ir įstaigos ryšio nutraukimas		
Asmeninio gyvenimo priežastys; asmenų, turinčių negalią nedėkingumas; kitų visuomenės narių nedėkingumas, provokacijos; vadovo (koordinatoriaus) pasikeitimas; lūkesčių	Savanoriškos veiklos nutraukimas savanorio noru	Asmeninio gyvenimo priežastys; asmenų, turinčių negalią nedėkingumas; emocinis sunkumas; nemaloni patirtis su įstaiga

nepateisinimas; motyvacijos trūkumas; emocinis sunkumas		
Savariškios veiklos nutraukimas dėl sutarties pasibaigimo; savorio netinkamumas savariškai veiklai; savorių vertinimas ir nenoras nutraukti veiklą	Savariškios veiklos nutraukimas įstaigos iniciatyva	Savariškios veiklos nutraukimas dėl sutarties pasibaigimo