



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS
POLITIKOS MOKSLŲ IR DIPLOMATIJOS FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA

DAINIUS PUSKUNIGIS

Savanorių valdymas: ilgalaikės savanorystės užtikrinimo priemonės

Magistro baigiamasis darbas

Valstybės institucijų administravimo magistro studijų programa,
valstybinis kodas 621N70004

Viešojo administravimo studijų kryptis

Vadovė: doc. dr. Ilona Tamutienė _____
(parašas)

(data)

Apginta: prof. dr. Šarūnas Liekis

Paveikslėlių sąrašas

1. pav. Savanoriškos veiklos formos, skiriant savanorius į trumpalaikius, ilgalaikius ir savanoriškoje tarnyboje dirbančius savanorius.....	15 psl
2. pav. Savanoriškos veiklos valdymo proceso etapai.....	18 psl
3. pav. Savanorių išlaikymo organizacijoje valdymo vertinimo modelis.....	41 psl

Pagrindinės sąvokos

Savaporis – tai bet kokio amžiaus žmogus, skiriantis savo laiką, žinias, patirtį ir energiją bendruomenės nariams ir negaunantis už tai piniginio atlygio.¹

Savaporystė – laisva valia prisiimtos pareigos, atliekant visuomenei naudingą darbą, kuris paprastai mažai arba išvis neapmokamas. Tai veiksmai, kylantys iš valinio žmogaus noro atlikti tam tikrą darbą nesitikint už tai gauti materialinės naudos. Savaporystės pagrindu grindžiama veikla laikoma vienu iš pilietinės visuomenės pagrindų.²

Savaporiškos veiklos įstatymas - šis įstatymas nustato savaporiškos veiklos ypatumus, savaporiškos veiklos principus, savaporio ir savaporiškos veiklos organizatoriaus teises ir pareigas, savaporiškos veiklos organizavimo tvarką, savaporių draudimo, savaporiškos veiklos išlaidų kompensavimo atvejus.

Nevyriausybinė organizacija - (angl. non-governmental organization, NGO) – laisva piliečių valia įkurta organizacija, kuri siekia tarnauti visuomenės ar jos grupių labui, nesiekia pelno ir tiesioginio dalyvavimo valdant valstybę.

Trumpalaikis savaporiškas darbas – veikla trunka ne ilgiau, kaip 3 mėnesius. Savaporiai į organizaciją priimami konkrečioms darbams atlikti. Toks darbas yra labiau orientuotas į rezultatą, nei į procesą.

Ilgalaikis savaporiškas darbas - trunka ilgiau nei 3 mėnesius. Savaporis įtraukiamas į kasdienę organizacijos veiklą. Toks savaporis yra orientuotas į procesą arba, kitaip sakant, į santykius.

Savaporiška tarnyba - tai neformalaus ugdymo programa, skirta jaunimui ir orientuota į jaunimo ugdymą/si, o savaporiškas darbas tarnybos rėmuose tampa ugdymo/si priemone.

¹ AB TEO LT, VšĮ Savaporų centras, UAB TNS Gallup. Savaporystė Lietuvoje Kas Kaip Kur? – 2008.

² JONUTYTĖ, Ilona. (2007) Savaporystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: KU leidykla. ISBN: 9789955181750.

Santrauka

Puskunigis D. Savanorių valdymas: ilgalaikės savanorystės užtikrinimo priemonės / Valstybės institucijų administravimo magistro darbas. Vadovas – doc. dr. I. Tamutienė, Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, Politikos mokslų ir diplomatijos fakultetas, Viešojo administravimo katedra 2014. – 160 p.

Savanorystės tęstinumo užtikrinimas yra viena iš aktualiausių praktinių savanorių valdymo problemų, todėl magistro darbo tikslas nustatyti savanorystės tęstinumo užtikrinimo priemones bendrame savanoriškos veiklos valdymo kontekste. Šiam tikslui pasiekti magistro baigiamajame darbe panaudoti tokie metodai. Identifikuota savanoriškos veiklos samprata ir jos valdymo ypatumai Lietuvoje bei Europoje, nustatytos ilgalaikės savanorystės užtikrinimo priemonės Lietuvoje. Pirmoje dalyje apžvelgiami savanoriškos veiklos teoriniai aspektai (t.y. savanoriškos veiklos samprata ir formos, savanoriškos veiklos valdymo procesų etapai: planavimas, verbavimas, veiklos procesų valdymas ir įgalinimas; pateikta savanorių išlaikymo organizacijoje teorinė prieiga). Antroje dalyje apžvelgiama savanoriškos veiklos raida ES, taip pat šią veiklą Europos šalyse ir Lietuvoje reglamentuojanti teisinė bazė. Trečiojoje dalyje analizuojami kokybinio tyrimo duomenys, kurie gauti atlikus 19 pusiau struktūruotų kokybinių interviu internetu ir telefonu, kurių pagalba galima išanalizuoti savanoriškos veiklos valdymo specifiką nevyriausybinėse organizacijose Lietuvoje, nustatant kokios NVO naudojamos ilgalaikės savanorystės tęstinumo užtikrinimo priemonės daro įtaką ilgalaikių savanorių išlaikymui organizacijoje. Darbo pabaigoje pateiktos baigiamojo darbo išvados ir rekomendacijos.

Atlikus tyrimą nustatyta, kad savanoriškos veiklos valdymas organizacijoje turi būti labai gerai suplanuotas ir organizuotas procesas. Asmuo norintis savanoriauti, atėjęs į organizaciją, turi būti tinkamai priimtas, paruoštas ir globojamas tiek veiklai prasidėjus, tiek jai tęsiantis. Savanorių veiklos tęstinumas labai priklauso nuo savanorio pasitenkinimo atliekamu darbu. Nevyriausybinės organizacijos, siekdamos išlaikyti ilgalaikius savanorius, pirmiausia savo valdymo procese turi gerai išstudijuoti ir aktyviai dirbti su savanorio motyvacija skatinančia imtis šios veiklos, juos įvairiais būdais apmokyti ir atrinkti sau tinkamiausius. Organizacijoje turi būti savanorių koordinatorius, kurio pagalba vykdomas jų veiklos vertinimas, padedantis spręsti iškilusias problemas. Vykdomas nuolatinis savanorių palaikymas, pripažinimas ir viešas ar asmeninis jų veiklos įvertinimas. Savanoriškos veiklos nutraukimo atveju, ypač, jei tai ne asmeninės, o organizacinės priežastys, NVO turi stengtis tokias priežastis pašalinti, kad tai neturėtų įtakos jų tolimesnei veiklai. Tai pagrindinės ilgalaikių savanorių išlaikymo priemonės, kurios naudojamos NVO Lietuvoje.

Summary

Puskunigis D. *Volunteer's Management: long term volunteering collateral* / The master's thesis of Public institutions administration. Supervisor – doc. Dr. I. Tamutienė, Kaunas: Vytautas Magnus University, Faculty of political science and diplomacy, the Department of public administration in 2014. -160 p.

Ensuring the continuity of volunteering is one of the most pressing practical problems for the management of volunteers, so the master's degree paper purpose is to set the continuity of volunteering in the context of voluntary activities. To achieve this objective in the final work of Master's degree were used such methods. Was identified the concept of volunteering and its management features in Lithuania and Europe, were established the long term volunteering measures in Lithuania. The first part reviews an overview of the theoretical aspects of volunteering (the concept of volunteering and voluntary activity in the form of management processes: planning, recruitment, activity management and the processes of empowerment; given the maintenance organization of volunteers theoretical access). The second part reviews an overview of the development of volunteering in the EU, of course the activities in the European countries and legal framework for Lithuania. The qualitative survey data are analysed in the third part, which get the 19 semi structured interview via the Internet and telephone, which can be used to analyze the characteristics of the non-governmental organisations in the management of voluntary activities in Lithuania, determining what the NGO's are used for long term continuity assurance measures lead to an impact on the maintenance of long-term volunteers organization. At the end of the work presented conclusions and recommendations.

The research found that volunteering management organization must be well planned and organized process. A person who wants to volunteer, since coming to the organization must be properly prepared, adopted and took care, at the beginning and continue of this process. Continuity of volunteers greatly depends on the volunteer work of satisfaction. Non-governmental organizations, in order to maintain long term volunteers, particularly its management process must be well studied and actively working with the volunteer motivation to encourage these activities, taking them through various forms of training and selection of the most suitable. The organization must have the volunteers' coordinator, which carried out their activities, help them solve their problems. Ongoing volunteer support, recognition, and open to the public or personal assessment of their activities. In the case of voluntary termination, especially if it's not personal and organizational reasons, NGO's is using in Lithuania.

Turinys

Paveikslėlių sąrašas	1
Pagrindinės sąvokos	2
Santrauka	3
Summary	4
Turinys	5
Įvadas	6
1. Teorinis darbo pagrindimas	10
1.1. Savanoriškos veiklos samprata ir formos.	10
1.2. Savanoriškos veiklos valdymo procesai.	17
1.3. Savanorių išlaikymo organizacijoje teorinė prieiga.....	36
2. Savanoriškos veiklos raida ir reglamentavimas ES ir Lietuvoje	44
2.1. Savanoriškos veiklos raida ES šalyse.....	44
2.2. Savanoriškos veiklos reglamentavimas ES šalyse.....	47
2.3. Savanoriškos veiklos reglamentavimas Lietuvoje.	54
3. NVO Lietuvoje taikomos ilgalaikės savanorystės užtikrinimo priemonės	58
3.1. Tyrimo metodas	58
3.2. Rezultatų pristatymas ir interpretacija.....	59
3.2.1. Savanorių atranka, adaptacija, išitvirtinimas organizacijose ir ilgalaikė savanorystė..	59
3.2.2. Savanorių apmokymų, motyvavimo ir palaikymo organizacijoje priemonių įtaka ilgalaikiai savanorystei.....	72
3.2.3. Savanorių darbo vertinimas, pripažinimo formos ir savanoriškų organizacijų tradicijos palaikančios ilgalaikę savanorystę.....	83
3.2.4. Savanorių darbo sąlygos NVO, ilgalaikių savanorių išlaikymo priemonės ir savanoriškos veiklos organizacijoje pabaiga.....	91
3.2.5 LR Savanoriškos veiklos įstatymo vertinimas, respondentų nuomonės.....	99
Išvados	101
Rekomendacijos	104
Literatūros šaltiniai:	105
Priedai	115

Ivadas

Šiandieninė savanoriškų organizacijų misija tapo dar aktualesnė, jų indėlis visuomenės plėtros ir gerovės kūrimo procesuose tebėra svarbus, ypač Europos integracijos procese, ugdant europiečių pilietiškumo jausmą. Savanorystė pirmoji iškelia socialines visuomenės problemas ir sprendžia klausimus, susijusius su bendruomenės poreikiais. Savanoriai daro įtaką Vyriausybės veiksmams, reikalui esant priešinasi vyriausybės vykdomai politikai. Tad savanoriai yra tyrinėtojai ir eksperimentatoriai kurių nevaržo tradicijos, noras išlaikyti statusą visuomenėje. Taigi savanoriai yra socialinės veiklos iniciatoriai bendruomenėje. Tokiu būdu savanoriška veikla turėtų būti skatinama vyriausybės, savivaldybės, instituciniu lygmeniu. Savanoriška veikla skatintina ne tik dėl ekonominių priežasčių, nes asmenys, dalyvaujantys savanoriškoje veikloje įgyja ir žinių bei praktinių savipagalbos ir pagalbos kitiems gebėjimų. Todėl savanoriška veikla gali būti traktuojama ne tik kaip pagalbos kitiems priemonė, bet ir kaip bet kurio šia veikla nusprendusio užsiimti žmogaus tame tarpe ir jaunimo neformalaus ugdymo ir saviugdos forma. Savanoriškas darbas gali atverti jiems tobulėjimo galimybes: pirmiausia padėti tobulinti specialiuosius sugebėjimus ir kelti profesinę kvalifikaciją, antra, suteikti asmenybės ugdymo ir saviugdos galimybes.³

Savanoriškos veiklos laukas yra platus teikiant skirtingas pagalbos formas kitiems asmenims. Kiekvienas savanoris renkasi kurioje srityje jis nori dalyvauti, kokią pagalbą teikti kitiems asmenims, aukodamas savo laiką ir skirdamas energiją. Yra nemažai argumentų, kodėl žmonės renkasi savanorišką darbą. Vieni tai daro, nes tiki organizacijos tikslais ir yra įsitikinę, kad gali vienaip ar kitaip prisidėti sprendžiant įvairias problemas, iškilusius sunkumus. Kai kurie savanoriauja, nes žino, kad įgyta nauja patirtis ar įgūdžiai padės jiems tobulėti ir suteiks galimybę daryti karjerą, susirasti geriau apmokamą darbą. Kiti savanoriai dirba, nes jie nori aktyviai įsitraukti į bendruomenės gyvenimą, jį keisti ir padėti žmonėms. Dar kiti savanoriauja norėdami susirasti naujų pažįstamų, draugų arba tiesiog būti reikalingiems kitiems, dėl religinių įsitikinimų, tikėdami, kad tai svarbu. Taip pat patenkinami lūkesčiai ir viltys, kelia pasitenkinimą nuveikti darbai, įneštas indėlis į bendruomenės gerovės kėlimą, užsimezga kolegiški santykiai su kitais žmonėmis. Esminiai motyvai paskatinę užsiimti savanoriška veikla, yra noras padėti kitiems ir noras realizuoti save.⁴

Temos aktualumas. Kol kas šalyje nėra sistemiškai atliktų savanoriškos veiklos tyrimų, todėl nėra tikslių duomenų apie savanoriškoje veikloje dalyvaujančių piliečių dalį. Lietuva yra viena ES šalių, kuriose yra mažiausiai gyventojų, įsitraukusių į savanorišką veiklą. Nuolat savanoriškoje veikloje dalyvauja tik apie 11 procentų Lietuvos gyventojų. Savanoriška veikla dažnai suvokiama kaip trumpalaikė, vienadienė veikla. Savanorystė yra populiariausia socialinėje,

³ JONUTYTĖ, Ilona. (2006) Jaunųjų savanorių motyvavimas tęstinei socioedukacinei veiklai su vaikais // Pedagogika, Nr. 83, VPU. ISSN 1392-0340

⁴ MARCINKEVIČIŪTĖ, Lina. (2006). Darbuotojų darbo motyvavimo modeliai. LŽŪU // Tiltai, 1(34).

sveikatos, švietimo, kultūros srityse. Organizuojant savanorišką veiklą, trūksta kompetencijos, teigiamų nuostatų ir pasitikėjimo savanorių veikla. Organizacijos stokoja ne tik žinių bei pasirengimo priimti savanorių, planuoti jo užimtumą ar motyvuoti tam tikrai veiklai. Dažnai organizacijos vengia savanorių, nes nepasitiki savanorių galimybėmis ir jų teikiama pridėtine verte. Visuomenės nuomonės apklausų rezultatai rodo, kad apie 40 procentų Lietuvos gyventojų, iki šiol nedalyvavusių savanoriškoje veikloje, norėtų joje dalyvauti. Gerėjantis visuomenės požiūris į savanorišką veiklą, platesnis ir glaudžiau bendradarbiaujantis savanoriškos veiklos organizacijų tinklas, geresnė jų darbo su savanoriais kompetencija leistų tinkamai išplėtoti savanorišką veiklą Lietuvoje.⁵

Dauguma socialinių įstaigų Lietuvoje laikosi pasyvios nuostatos savanoriško darbo organizavimo atžvilgiu. Tai galimai suponuota turimais pakankamais ištekliais ir tuo, kad socialinėms (ypač biudžetinėms) įstaigoms nėra aktyviai keliami nauji iššūkiai ir tikslai, reikalaujantys nuolatinės plėtros ir inovacijų, kurias gali atnešti savanoriškai padedantys žmonės. Todėl socialinėse įstaigose ir organizacijose reikia labiau aiškinti savanoriško darbo galimybes socialinėje srityje, raginti atsakingus asmenis planuoti savanoriškus darbus ir juos organizuoti. Pagrindinės grėsmės našiam ir sėkmingam savanoriškam darbui socialinėse įstaigose ir organizacijose – tai aplaidus, atmetinas požiūris į savanorių veiklą kaip nereikšmingą, ribinę. Investuojant į savanorių palaikymą, skatinimą ir ugdymą, yra įmanoma grąža, nauda ne tik institucijoms bet ir jų klientams. Todėl socialinės globos įstaigoms ir organizacijoms rekomenduojama ne tik paskirti atsakingus asmenis už savanoriško darbo organizavimą ir priežiūrą, bet ir diegti pažangius veiksmingus darbo metodus, rengti reguliarius savanoriško darbo rezultatų aptarimus ir vertinimus, periodiškai skatinti savanorius, rengti jiems profesinius ir asmenybės ugdymo mokymus. Pažymėtina, kad savanoriško darbo galimybes socialinėse įstaigose ir organizacijose ne tik sukuria papildomą socialinių paslaugų apimtį, didina įstaigos ekonominį efektyvumą, bet ir atlieka visuomenės švietimo apie socialines problemas, įvairias socialines grupes funkciją, mažina psichologinius barjerus ir tuo pačiu šalina socialinės atskirties, izoliacijos prielaidas. Savanoriškam darbui plačiau organizuoti būtina skirti daugiau resursų, nes pačios socialinės įstaigos ir organizacijos nėra įsitikinusios, ar gali skirti savo turimus resursus savanorių reikmėms. Nebiudžetinės šių organizacijų lėšos yra menkos, nepakankamos savanorių išlaidų kompensavimui ir motyvacijos didinimui.⁶

⁵ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas „Dėl nacionalinės 2011-ųjų Europos savanoriškos veiklos, kuria skatinamas aktyvus pilietiškumas, metų programos patvirtinimo“, 2010 m. rugsėjo 8 d. Nr. A1-406, Vilnius. Žin., 2010, Nr.109 - 5618

⁶ Savanorių centras, NIPC (2006). Vilniaus miesto socialinių įstaigų darbuotojų ir savanorių apklausa apie savanorišką darbą. Prieiga per internetą http://www.3sektorius.lt/docs/tyrimas_2013-01-17_15_31_04.pdf [Žiūrėta: 2014 04 12].

Viena didžiausių problemų, su kuria susiduria savanoriškos veiklos organizatoriai, yra sistemiško darbo su savanoriu trūkumas. Savanoriauti norintis asmuo, atėjęs į organizaciją, turi būti tinkamai priimtas, paruoštas ir globojamas tiek veiklai prasidėjus, tiek jai tęsiantis. Tačiau ne visose Lietuvos nevyriausybinėse organizacijose yra už savanorių koordinavimą atsakingas asmuo. Šalyje taip pat nėra savanoriams skirtos mokymų sistemos, o su savanorių vadyba susijusius mokymus savo nariams dažniausiai rengia skėtinės organizacijos.⁷

Galima matyti kad su savanorystės vadyba susijusios patirtys Lietuvoje yra nevienodos. Didesnes savanorių įtraukimo tradicijas turinčios NVO nemato savanorių pritraukimo problemų, jos labiau akcentuoja savanorių išlaikymą organizacijoje. Kaip gerąsias praktikas galima įvardinti NVO veiklos viešinimą, lankstumą, savanorių išlaikymo priemones (t.y. stengiasi suprasti savanorių poreikius, galimybes, pasiūlo jiems priimtina veiklą, laiką bei paramą). NVO ir savanorių interesų suderinimas yra vienas iš esminių kontekstų, kuriame turi institucionalizuotis savanoriškos veiklos struktūra ir veikianti sistema. Dalis NVO ekspertų patirčių atskleidė darbo su savanoriais tradicijų trūkumą, vadybai reikalingų išteklių stoką.⁸

Temos mokslinis iširtumas. Savanorystės fenomenas ilgą laiką buvo ignoruojamas akademiniam kontekste. Ir tik XX amžiaus pabaigoje pavieniai mokslininkai pradėjo domėtis savanoriškos veiklos klausimais. J. S. Ellis iškėlė šio reiškinio nenagrinėjimo problemą ir ragino mokslininkus domėtis ir tyrinėti šį fenomeną. 9-ajame dešimtmetyje pradėta labiau domėtis šiomis problemomis. Savanorių motyvacijos problemas tyrė E. G. Clary, J. A. Breugh, M. Starke aptarė savanorių verbavimo veiklas, savanoriškos vadybos pagrindus tyrė P. Jordan, M. Ochman. Cuskelly ir kt., bei Wilson ir kt. savanorių reikalingų organizacijai atrankos įpatumus ir t.t. I. Tamutienė ir A. Šimkus straipsnyje „Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybinių organizacijų patirtys“ išanalizavo Lietuvoje mažai tyrinėtą savanoriškos veiklos valdymą nevyriausybinėse organizacijose. Remiantis kokybinių interviu duomenimis išanalizavo savanorių verbavimo, atrankos, apmokymo, įvertinimo, pripažinimo ir veiklos nutraukimo valdymo procesus. A.Šimkus daktaro disertacijoje „Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose“ pateikė savanorystės ir nevyriausybinių organizacijų tarpusavio priklausomybės teorinius aspektus: nevyriausybinių organizacijų sampratą, savanorystės reikšmę nevyriausybiniams organizacijoms. Atliko savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymo nevyriausybiniame organizacijose, savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymo veiklą (savanoriškų veiklų analizė, savanorių apskaita, planavimas, verbavimas, atranka, adaptavimas, vertinimas, mokymas, judėjimo valdymas, saugos užtikrinimas,

⁷ MEDIŠAUSKAITĖ, Asta. (2012) Savanoriškos veiklos Lietuvoje apžvalga. JK ambasada, The Tiltas Trust. ISBN 978-609-8078-06-0

⁸ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija „Socialinis pranešimas 2011–2012“. Vilnius 2012. Prieiga per internetą http://www.socmin.lt/public/uploads/709_socpranesimas2011-2012.pdf [Žiūrėta: 2014 04 15].

motyvavimas) teorinę analizę. Pateikdamas savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymo modeliavimą. Ilgalaikės savanorystės tęstinumo užtikrinimo priemonės netyrinėtos visai. Todėl šias priemones aš pabandysiu nustatyti ir ištirti šiame savo darbe.

Darbo struktūra. Darbą sudaro trys pagrindinės dalys.

Pirmojoje (teorinėje) darbo dalyje analizuojant mokslinę literatūrą apžvelgiami savanoriškos veiklos teoriniai aspektai t.y. savanoriškos veiklos samprata ir formos, savanoriškos veiklos valdymo procesų etapai: planavimas, verbavimas, veiklos procesų valdymas ir įgalinimas, bei smulkesnės šių etapų posistemės; pateikta savanorių išlaikymo organizacijoje teorinė prieiga.

Antrojoje darbo dalyje apžvelgiama savanoriškos veiklos raida ES, bei šią veiklą Europos šalyse ir Lietuvoje reglamentuojanti teisinė bazė.

Trečiojoje (tiriamojoje) darbo dalyje remiantis kokybinio tyrimo duomenimis, analizuojama kokios NVO naudojamos ilgalaikės savanorystės užtikrinimo priemonės daro įtaką ilgalaikių savanorių išlaikymui organizacijoje.

Darbo tikslas: Nustatyti savanorystės tęstinumo užtikrinimo priemones bendrame savanoriškos veiklos valdymo kontekste.

Darbo uždaviniai:

1. Apžvelgti savanorystės sampratą ir šios veiklos ypatumus Lietuvoje.
2. Išskirti savanoriškos veiklos raiškos formas Lietuvoje.
3. Išnagrinėti savanoriškos veiklos teisinį pagrindą Lietuvoje ir ES.
4. Išanalizuoti savanoriškos veiklos valdymo specifiką Lietuvoje.
5. Identifikuoti kokios NVO naudojamos ilgalaikės savanorystės užtikrinimo priemonės daro įtaką ilgalaikių savanorių išlaikymui organizacijoje.

Tyrime naudojami šie metodai:

1. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė siekiant apžvelgti savanorystės sampratą ir šios veiklos ypatumus, išskiriant savanoriškos veiklos raiškos formas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Taip pat išnagrinėti savanoriškos veiklos teisinį pagrindą jose.
2. Apklausa, taikant pusiau struktūruotą kokybinį interviu, kuria siekiama išanalizuoti savanoriškos veiklos valdymo specifiką Lietuvoje, nustatant kokios NVO naudojamos ilgalaikės savanorystės užtikrinimo priemonės daro įtaką ilgalaikių savanorių išlaikymui organizacijoje. Apklausa bus vykdoma internetu arba telefonu atsižvelgiant į respondentų galimybes. Kokybinio pusiau struktūruoto metodo pasirinkimą įtakoją iškeltas tyrimo klausimas, į kurį atsakant bus gaunama daugiausiai žodinių apibūdinimų, laisvo pobūdžio pastabų. Be to, kokybinis pusiau struktūruotas tyrimo metodas padeda atskleisti asmeninę nuomonę, kreipiamas didesnis dėmesys informanto patirčiai bei nuostatoms.

1. Teorinis darbo pagrindimas.

1.1. Savanoriškos veiklos samprata ir formos.

Šiuolaikinėje visuomenėje vis stipriau išsivertina nuostata, jog demokratijos puoselėjimo sėkmė priklauso nuo aktyvaus piliečių dalyvavimo tvarkant visuomeninio bei valstybinio gyvenimo reikalus. Todėl demokratinio gyvenimo principas vis dažniau apibrėžiamas kaip demokratinis dalyvavimas, ypač aktyviai pasireiškiantis savanorišku piliečių dalyvavimu visuomeninėje veikloje. Savanoriška veikla atspindi žmogaus tobulėjimo, socializacijos, gebėjimų ir įgūdžių įgijimo bei neformaliojo mokymosi galimybes. Tai yra svarbios priemonės, skirtos piliečių savivaldai ir jų kaip aktyvių bendruomenės narių, išsipareigojimams formuoti. Savanoriška veikla taip pat prisideda prie solidarumo, socialinės sanglaudos ir bendruomeniškumo plėtros stiprinimo. Joje išryškėja tokie atsiperkamumo aspektai: kaip pabrėžta ekonominė, socialinė, aplinkos, bei kita nauda valstybei. Svarbu pabrėžti, jog savanoriška veikla visų pirma remiasi nieko nevaržomu ir sąmoningu asmens apsisprendimu ir pasiryžimu užsiimti šia veikla. Prieš kelis šimtmečius gyvenę žmonės, skyrę savo laiką savanoriškai veiklai bendruomenės labui, nedaug kuo skyrėsi nuo šiandienos savanorių. Jie turi tokius pačius poreikius ir intencijas prisidėti prie pagalbos teikimo tretiesiems asmenims, o kartu ir ugdyti savo kaip individo asmenybę. Svarbu pabrėžti ir tai, jog savanoriška veikla remiasi sąžiningumu ir įsitikinimu. Vienas iš pagrindinių jos principų, pagalba kitiems, nemanipuliuojant žmonių gerumu, kuriuo pasinaudojus patenkinami kažkieno asmeniniai interesai. Savanorystės pagrindu grindžiama veikla laikoma vienu iš pilietinės visuomenės pagrindų.⁹

Vienų šaltinių teigimu žodis angliškas žodis „volunteering“ yra kilęs iš lotynų kalbos žodžio „voluns“ (pasirinkti) ar „velle“ (norėti).¹⁰ S.J.Elis kalbėdamas apie žodžio savanoriškas (angl. Volunteering) reikšmę cituoja Oksfordo anglų kalbos žodyną, kuriame šis žodis siejamas su darbais atliktais savo noru. Koks skirtumas tarp anglų kalbos žodžių volunteerism ir voluntarism? S.J.Elis teigia, kad žodis volunteerism pirmą kartą buvo panaudotas Ivan Scheier organizacijos pavadinime 1970 m. Daugelis mano kad žodis volunteerism reiškia socialinę veiklą, o žodis voluntarism siejasi su vyriausybinio požiūriu į savanorystę. Labai svarbu yra tai, kad žodis volunteerism apima savanorišką socialinę veiklą, nepriklausomai nuo įvairių požiūrių. Tai leidžia nevyriausybiniams organizacijoms įsitraukti į socialines veikas.¹¹ Lietuvių kalboje žodis „savanoris“ reiškia „kas savo

⁹ NIPC (2012) Pilietiškas ir pilietinė visuomenė. Lyginamoji pilietiško sampratos analizė, Vilnius. Prieiga per internetą http://www.3sektorius.lt/docs/Pilietiskumas_analize_final_2013-01-17_16_00_54.pdf [Žiūrėta: 2014 03 25]

¹⁰ HASKI-LEVENTHAL, Debbie. (2009) Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism // Journal For The Theory Of Social Behaviour. Vol. 39, Issue.3.

¹¹ ŠIMKUS, Audrius. (2013) Savanorystės žmoniškųjų išteklių valdymas nevyriausybiniuose organizacijose: Daktaro disertacija. - Kaunas. - Lietuvos akademinė bibliotekų tinklas (LABT).

noru, neverčiamas imasi kokio darbo“.¹² Todėl galima sakyti kad žodžiai pasirinkimas ir laisva valia vieni iš savanorystės sąvokos pagrindų. Tačiau kiti šio apibrėžimo elementai akademinėje literatūroje dažnai skiriasi, priklausomai nuo subjektų ar konteksto. Dažniausiai savanorystės apibrėžimuose pažymimas materialaus atlygio nebuvimas, siekis padėti kitiems (nepažįstamiems žmonėms, bendruomenei, visuomenei), ilgalaikė, pasikartojanti ar formali veikla.¹³

Tačiau ne visi autoriai pabrėžia siekio padėti kitiems svarbą. Pavyzdžiui Smith¹⁴ laikosi nuomonės, kad savanorio noras padėti kitiems remiasi asmeninės naudos siekiu. Tokios pat nuomonės laikosi Jordanas, Ochman¹⁵ jų pateiktoje savanoriškos veiklos sampratoje taip pat pabrėžiamas savanorio asmeninės naudos aspektas. Tam neprieštarauja ir Jonutytė¹⁶ jos teigimu žmogus dalyvaujantis savanoriškoje veikloje laisva valia aukoja savo laiką, tačiau siekia ir asmeninio tobulėjimo, įgyti patirties, gauti dvasinės naudos. Jonutytė ir Litvinas¹⁷ apibrėždami savanorystės sampratą, pabrėžia ne tik savanoriškos veiklos laisvanoriškumą, nesavanaudiškumą. Taip pat jie iškelia šios veiklos naudą ne tik visuomenei, bet ir pačiam savanoriui.

Leliūgienės¹⁸ pateiktame savanorio apibūdinime labai svarbus aspektas yra jo veiklos savanoriškumas, laisvas apsisprendimas, nes tai yra savanoriškos veiklos pagrindas. Apibūdinant savanorį, kaip savanoriška veikla užsiimančią asmenį, pabrėžiamas ir jo darbas be atlygio. Apibrėždami savanorišką darbą Brabazon T., Matisoff D., Ražaitis G.¹⁹ taip pat apsiriboja savanoriško darbo neatlygintinumo sąlygos iškelimu. Jų pateiktos sampratos pagrindinė mintis, kad savanoris atlieka darbą ir investuoja į jį savo jėgas, žinias ir negaudamas už jį atlygio, tačiau nepaminimas laisvanoriškas apsisprendimas.

¹² Lietuvių kalbos institutas (2005). Lietuvių kalbos žodynas: elektroninis variantas. Prieiga per internetą <http://www.lkz.lt/dzl.php> [Žiūrėta: 2014 03 10]

¹³ CNAAN, Ram, A; HANDY, Femida; ir WADSWORTH, Margaret. (1996) Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly Vol. 25, No 3.

¹⁴ SMITH, David - Horton. (1994) Determinants of voluntary association participation and volunteering: a literature review // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Vol. 23, No 3.

¹⁵ JORDAN, Pawel; ir OCHMAN, Malgorzata. (1998) Savanorių vadybos nevyriausybinėse organizacijose pagrindai. Vilnius : Savanorių centras. ISBN: 9986927404

¹⁶ JONUTYTĖ, Ilona. (2007) Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: KU leidykla. ISBN: 9789955181750.

¹⁷ JONUTYTĖ Ilona; ir LITVINAS, Šarūnas. (2004) Socialinio pedagogo ir savanorio bendradarbiavimo tobulinimas bendrojo lavinimo mokykloje. Klaipėdos universitetas // Mokytojų ugdymas, Nr. 3. ISSN 1822 – 119X

¹⁸ LELIŪGIENĖ, Irena. (2002) Socialinio pedagogo (darbuotojo) žinynas: KTU. Kaunas: Technologija. ISBN: 9955093439

¹⁹ BRABAZON, Tara; MATISOFF, Debbie; ir RAŽAITIS, Gintaras. (2001) Kaip būti geru savanoriu? Vilnius: Savanorių centras.

M. Oppenheimer²⁰ pateikia platesnį požiūrį į savanorystę - jis savanorystę traktuoja kaip pagalbą nesiekiant jokios naudos, kaip per tam tikrą laiko tarpą atliktą darbą naudojant savo įgūdžius be jokios prievartos, visiškai laisva valia. Kitas autorius M. Merrill²¹ savanorystę apibrėžia kaip reikalaujančią aktyvumo. Tai reikškins kuriam būdinga didelė aktyvi veikla, kuris atima nemažai laiko ir energijos, be to, reikalauja ir talento. Savanorystė niekad nevertinama finansiniais ir materialiniais ištekliais, tačiau visada yra susijusi su geranoriškumu, labdara ir parama. R. Cohen²² savanorystę apibūdina kaip gerosios patirties pilietiškumo sąvoką, kaip altruistinio poelgio komponentą ir atsidavimą visuomenei. Bendruomeniškumo aspektą savanoriškos veiklos apibrėžime pažymi ir Jonutytė²³ Ji sako kad, „Savanoris – tai žmogus, skiriantis dalį savo laiko padėti bendruomenės nariams, neimantis už tai atlyginimo, prisiimantis astakomybę už savanorišką veiklą, siekiantis asmeninio tobulėjimo, naujos patirties įgijimo bei gaunantis dvasinės naudos, kuria dalijasi su bendruomenė“.

Wilson ir Musick²⁴ teigimu, savanorystė – tai vienas iš veiklos būdų, didinantis išdarbinimo ir karjeros galimybes. Taip pat savanoriška veikla padeda individui atskleisti savo gebėjimus tinkamai atlikti darbą ir tokiu būdu pelnyti didesnę darbdavio pasitikėjimą. Lietuvoje 2011 metais priimtame savanoriškos veiklos įstatyme²⁵ savanoriška veikla apibrėžiama kaip savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu.

Apibendrinant galima sakyti kad savanorystė – tai veiksmai, kylantys iš valingo (sąmoningo) žmogaus noro atlikti tam tikrą darbą nesitikint už tai gauti materialinės naudos. Žmogus, atliekantis tokius veiksmus, t.y. tam tikrus darbus savanoriškai ir nesitikėdamas už tai atlygio, vadinamas savanoriu. Pagrindinis tokio žmogaus tikslas – padėti kitiems, siekti visuomeninės naudos, o ne asmeninės. Tai yra viena iš prigimtinių žmogaus savybių – padėti kitiems, kad pats galėtų jaustis laimingu. Pagrindinė sąlyga, keliamas asmeniui norint pasivadinti savanoriu, yra jo teikiama nauda trečiajam, t.y. su juo pačiu ar jo aplinka, nesusijusiam asmeniui ar jų grupei. Kitaip tariant, savanoriška veikla nelaikomas darbas, atliekamas giminaičiams, draugams

²⁰ OPPENHEIMER, Melanie. (2008). Volunteering: why we can't survive without it // University of New South Wales Press.

²¹ MERRILL, Mary, V. (2006). Global trends and the challenges for volunteering // The International Journal of Volunteer Administration. Vol.24, No. 1.

²² COHEN, Rick. (2008) Volunteering by the Numbers // The Nonprofit Quarterly Vol. 15 (Fall 2008)

²³ JONUTYTĖ, Ilona. (2006) Jaunųjų savanorių motyvavimas tęstinei socioeducacinei veiklai su vaikais // Pedagogika, Nr. 83, VPU. ISSN 1392-0340

²⁴ WILSON, John; ir MUSICK, Marc. (1999). The effects of volunteering on the volunteer // Law and Contemporary Problems. Vol. 62, No 4.

²⁵ LR Savanoriškos veiklos Įstatymas. 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius. Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

ar pažįstamiems.²⁶ Kaip matome daugumos šaltinių teigimu - savanorystė yra laisva valia pasirinkta ir vykdoma veikla, už kurią negaunamas materialus atlygis, bet ji suteikia naudos visuomenei, bendruomenei ar atskiriems jos nariams. Labiausiai pastebimi prieštaravimai apibrėžiant naudą ir motyvaciją pačiam savanoriui (altruizmas ar visgi tam tikros naudos savanoriui).

Savanoriškos veiklos formos ir sritys gali būti pačios įvairiausios – pradedant nuo pagalbos senyvo amžiaus asmenis, vaikų socializacijos ugdymo dienos centruose, iki manifestų organizavimo, aplinkos apsaugos akcijų ar gyventojų švietimo ir sąmoningumo ugdymo plačiaja prasme. Taip pat ir geografiniu aspektu, savanoriška veikla gali būti vykdoma įvairiomis formomis – nuo jos vykdymo vietos bendruomenėje, mieste ar visoje šalyje, iki savanorystės kitose pasaulio šalyse. Be to, naudojantis šiuolaikinėmis komunikacijos priemonėmis, savanorišką veiklą galima vykdyti ir neišeinant iš namų – bendrauti telefonu, internetu, kuriant ir prižiūrint internetines svetaines ar vykdant kitą visuomenės labai priskiriamą veiklą.²⁷

Pagal dalyvavimo savanoriškoje veikloje formas skiriamos dvi savanoriško darbo rūšys – formalus ir neformalus²⁸. Formalus savanoriškas darbas apibrėžiamas kaip neatlygintina pagalba, dalyvaujant grupių, klubų ar organizacijų veikloje, turint tikslą suteikti naudos žmonėms ar aplinkai. Neformalus savanoriškas darbas apibūdinamas kaip neatlygintina asmens pagalba kitiems žmonėms, nesusijusiems giminystės ryšiais, formaliai neįsitraukiant į organizuotą veiklą. Savanoriškas darbas dar gali būti skirstomas į profesionalų - kai tam tikros srities specialistai tam tikrą laiką skiria savanoriškai veiklai pagal savo specialybę, ir neprofesionalų - kai savanoriškai atliekamas tam tikras darbas, kuriam nereikia ypatingų žinių bei įgūdžių, taip pat skirstomas pagal tokio darbo rezultatus: abipusė pagalba arba pagalba pačiam savanoriui, filantropija arba paslaugos kitiems, tam tikrų idėjų propagavimas ir pan.

Pagal pagalbos tikslą skiriamos tokios trys savanorystės formos:²⁹ Pirma iš jų tai tarpusavio parama (*angl. reciprocal support*) – kai padedama vieni kitiems, siekiant išgyventi, susitvarkyti buitį ar tiesiog norint padaryti gyvenimą patogesnį. Visuomenei modernėjant, tarpusavio pagalbos tinklas tampa vis formalesnis, organizuotesnis. Ši tarpusavio pagalbos forma ir yra savanoriškos veiklos pagrindas. Daugelyje šalių savipagalbos tinklas tampa vis atviresnis ir jo

²⁶ NIPC (2012) Pilietiškumas ir pilietinė visuomenė. Lyginamoji pilietiškumo sampratos analizė, Vilnius. Prieiga per internetą http://www.3sektorius.lt/docs/Pilietiskumas_analize_final_2013-01-17_16_00_54.pdf [Žiūrėta: 2014 03 25]

²⁷ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

²⁸ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

²⁹ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

nariai turi daugiau laisvės rinktis, su kuo jie nori bendrauti, kuriamos bendruomenės, kurias vienija bendri interesai, noras padėti vienas kitam. Antroji forma yra paslaugų teikimas (*angl. service provision*). Savanoriai naudoja savo laiką ir energiją teikdami paslaugas organizuotai. Pavyzdys gali būti Raudonojo Kryžiaus organizacija, kurios nariai visame pasaulyje savanoriškai padeda patyrusiems nelaimių, taip pat teikia kitokią individualią pagalbą vaikams, paaugliams, jų tėvams, seniems ir ligotiems žmonėms. Savanoriška pagalba teikiant paslaugas gali būti atliekama ambulatoriškai ir stacionariose įstaigose – mokyklose, ligoninėse, vaikų ar senelių globos bei nakvynės namuose, dienos ir pabėgėlių centruose, įkalinimo įstaigose ir kt. Trečioji pagal pagalbos tikslą skiriama savanoriškos veiklos forma yra visuomeninis aktyvumas (*angl. societal involvement*). Čia savanoriavimas suprantamas ir kaip aktyvus dalyvavimas įvairiose socialinėse ir politinėse organizacijose, kurios savo veikla siekia pokyčių visuomenėje ar tam tikrose socialinio gyvenimo srityse – savanoriškai įsitraukiama į tokių organizacijų veiklą padedant įgyvendinti jų tikslus. Tokia gerai žinoma organizacija yra „Žaliųjų“ judėjimas.

Pagal dalyvavimui savanoriškoje veikloje skiriamą laiką ir jo trukmę savanoriai skirstomi į trumpalaikius, ilgalaikius savanorius ir savanoriškoje tarnyboje dirbančius asmenis. Trumpalaikis savanoriškas darbas trunka ne ilgiau, kaip 3 mėnesius. Savanoriai į organizaciją priimami konkrečioms darbams atlikti. Toks darbas yra labiau orientuotas į rezultatą, nei į procesą. Dažniausiai šiais savanoriais tampa profesionalai, skiriantys savo laiką ir gebėjimus visuomenei arba neprofesionalai pagalbininkai trumpalaikiuose projektuose, pvz. renginiuose ar internetinių puslapių kūrimui. Organizacija tokiems savanoriams turi užtikrinti: darbo vieta (taip pat įrankius ir kitas reikalingas priemones); savanorių koordinavimą, t.y. įvardinti asmenį, į kurį gali kreiptis savanoriai.³⁰

Skirtingai nei trumpalaikis, ilgalaikis savanoriškas darbas vyksta savanorį įtraukiant į kasdienę organizacijos veiklą. Jis trunka ilgiau nei 3 mėnesius. Toks savanoris yra orientuotas į procesą arba, kitaip sakant, į santykius. Tokie savanoriai atlieka didelę ir reikšmingą dalį darbų, o organizacija savo ruožtu išsipareigoja suteikti savanoriui reikiamų žinių, padeda įgyti naujų įgūdžių, ir prisideda prie savanorio gebėjimų lavinimo. Tokiu būdu organizacija “atsiveria” priimdama savanorį – pakviečia jį į profesionalių darbuotojų komandą. Čia savanoriui atsiveria didelės galimybės neformaliam mokymuisi. Dažniausiai tokie savanoriai nėra profesionalai ar numatytos veiklos srities žinovai, bet asmenys, norintys išbandyti ką nors naujo arba veikti tai, apie ką seniai

³⁰ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilnius, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

svajojo, bet iki tol neturėjo galimybes. Organizacija, be jau minėtų užduočių, tokiam savanoriui turi: užtikrinti apmokymus, kaip dirbti numatomą darbą; turėti savanoriško darbo aptarimus; įtraukti savanorius į darbuotojų komandą. Kai savanoris dirba procese, pvz. padeda slaugyti ligonius arba padeda dirbuotis su negalią turinčiais žmonėmis, darbo rezultatų beveik nesimato. Todėl santykiuose su darbuotojais savanoris gali pamatyti kad ir mažus, bet būtent jo veiklą įtakojamus pokyčius, kuriuos padeda jam pamatyti darbuotojas. Taip pat savanoris gali įsivertinti, ką dar geriau ar kitokiu būdu galėtų daryti.³¹

1 pav. Savanoriškos veiklos formos, skirstant savanorius į trumpalaikius, ilgalaikius ir savanoriškoje tarnyboje dirbančius savanorius.

III lygmuo - Bendraamžių grup - Ugdomieji seminarai - konsultavimas	Savanoriška tarnyba: Jaunimo socialiniai metai; Europos savanoriu tarnyba		
II lygmuo - Savanoriu itraukimas į darbuotojų komandą - Profesiniai mokymai - Susirinkimai darbo Aptarimui	Ilgalaikis savanoriškas darbas		
I lygmuo - Savanoriu koordinatorius - Savanoriško darbo vieta - Savanoriško darbo Užduotys	Trumpalaikis Savanoriškas darbas		
Darbas su Savanoriais Savanoriu tipas	Trumpalaikiai savanoriai	Ilgalaikiai savanoriai	Ilgalaikiai ugdomieji savanoriai

Šaltinis: Vilmorus atlikta Europoje vyraujančių savanorystės modelių analize.

Savanoriška tarnyba apibūdinama kaip neformalaus ugdymo programa, skirta jaunimui ir orientuota į jaunimo ugdymą, o savanoriškas darbas tarnybos rėmuose tampa ugdymo priemone. Pastebėta, kad savanoriškoje veikloje žmogus gali tobulėti kaip asmenybė, įgyti naujų žinių, tobulinti turimus įgūdžius, ugdyti asmeninius gebėjimus, pasitikėjimą savimi, atsakomybę, mokytis padėti kitiems spręsti problemas, solidarumo ir pilietiškumo. Savanorišką tarnybą išskirtinai nei ilgalaikį ar trumpalaikį savanorišką darbą apibūdina tokie požymiai: savanoriškas darbas atliekamas kiekvieną darbo dieną po kelias valandas; sąlygų neformaliai mokymuisi užtikrinimas per neformalaus ugdymo seminarus, bendraamžių grupę ir teikiamas konsultacijas; nacionaliniu mastu

³¹ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilmorus, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

pripažįstama kaip išskirtinė programa, suteikiamos įvairios garantijos ar kompetencijų įvertinimo pažymėjimai. Šiame lygmenyje dirbančių organizacijų nėra daug, paprastai tik kelios didesniuose Lietuvos miestuose. Jų pagrindinis tikslas – per savanorišką darbą neformaliai ugdyti jaunus žmones ir įvesti juos į visuomenę įvairiais lygmenimis. Savanoriškoje tarnyboje turi būti aiškiai apibrėžta: laikas – įsipareigojimo trukmė; pakankamas intensyvumas; aiškūs tikslai ir struktūra – kada dirbamas darbas, kada vyksta seminarai; neformalaus ugdymo vieta bei formos. Organizacijos, kurios vykdo savanoriškos tarnybos programas, dažniausiai siunčia jaunus žmones savanoriauti į kitas tame mieste esančias organizacijas, o pačios rūpinasi savanorių palydėjimu – konsultavimu, seminarų rengimu, pagalba sprendžiant savanoriškame darbe iškilusias problemas. Tokios organizacijos dažniausiai vadinamos savanoriška darbą koordinuojančiomis organizacijomis. Savanoriška tarnyba atveria jaunimui tobulėjimo galimybes specialiųjų gebėjimų tobulinime ir profesinės kompetencijos kėlime, taip pat asmenybės ugdymosi galimybes.³²

Kurapkaitienė³³ kaip vieną iš naujesnių savanorystės formų išskiria epizodinę savanorystę – tai neseniai atsiradusi kaip vis labiau plintanti savanorystės forma, kai savanoris atlieka tik vienkartinį darbą, nesiedamas savęs su savanoriškos veiklos organizatoriais. Savanoris gali ateiti padėti savanoriaujančiam draugui ar tiesiog kartą atėjęs nuveikti šį tą vienoje ar kitoje organizacijoje, bet neprisiimdamas jokio įsipareigojimo, susieto su laiku. Ši nauja savanoriškos veiklos forma vis labiau plinta visuomenėje, pasižyminčiose gana dideliu gyvenimo tempu ir čia apsispręsti ilgesniam laikui yra sudėtinga. Bet vis daugiau tokių savanorių atsiranda ir jie taip pat turi savo indėlį savnoriškoje veikloje.

Lietuvoje vis dažniau galima stebėti ir dar vieną savanorystės formą – korporatyviają savanorystę. Korporatyvioji savanorystė - kai pelno siekianti įmonė sudaro sąlygas savo darbuotojams pasirinkti tam tikrą valandų skaičių dirbti bet kurioje nevyriausybinėje organizacijoje, prisidedant numatomą laiko tarpą prie jų veiklos. Korporatyviosios savanorystės valandos yra darbo valandos, tik atliekamos ne įmonėje, o priimančiojoje organizacijoje, ir jų metu yra mokamas toks pat atlyginimas, kaip dirbant įmonėje, įprastoje darbo vietoje. Darbuotojas gali laisvai pasirinkti, ar galimą valandų skaičių dirbti įmonėje savo įprastą darbą, ar keliauti į kurią nors pelno nesiekiančią organizaciją (pvz. 30 darbo valandų per metus kiekvienos įstaigos darbuotojas gali dirbti korporatyviosios savanorystės pagrindu). Tai nėra nei daugiau, nei mažiau darbo valandų per metus ir tai nėra papildomas darbas. Darbuotojai nėra verčiami to daryti, jie gali laisvai pasirinkti. Dažnai

³² Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilnius, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

³³ KURAPKAITIENĖ, Neringa. (2013) Darbo su savanoriais pagrindai. Vadovėlis: MRU. Vilnius ISBN 978-9955-19-551-1.

nutinka taip, kad po korporatyviosios savanorystės darbuotojai darbuotojai dažniau ima savanoriauti NVO, bet tai jau asmeniniai sprendimai. Kaip kuriems žmonėms korporatyvioji savanorystė tampa tarsi kelrode žvaigžde susipažįstant su savanoriška veikla ir tęsiant darbą pasirinktose nevyriausybinėse organizacijose.³⁴

Tarptautinės darbo organizacijos ir JTO agentūrų apibrėžimais, savanoriška veikla laikomas darbas ne pelno organizacijose, t.y. savanoriškose draugijose ar nevyriausybinėse humanitarinio pobūdžio arba ne pelno siekiančiose organizacijose, kurį atlieka savanoriais vadinami darbuotojai.³⁵ Bet galimi ir kitoki savanorystės būdai: savanoris gali padėti kitam žmogui individualiai, įsijungti į vienkartinę akciją, taip pat gali dalyvauti vyriausybinių institucijų veikloje, padėdamas specialistams vykdyti įvairias užduotis.

1.2. Savanoriškos veiklos valdymo procesai.

Savanoriška veikla kaip neatlygintina visuomenei naudinga veikla, kuo toliau tuo labiau įtakoja mūsų visų gyvenimus, ir yra vis didėjančių interesų sritis. Tyrimuose yra išskiriamos organizacinės ir tiesioginės savanoriškos veiklos perspektyvos. Organizacinėje perspektyvoje tiriama tik savanoriška veikla, kuri atliekama per nevyriausybines organizacijas. Iš esmės ši perspektyva yra adaptuota ir LR Savanoriškos veiklos įstatyme, kur teigiama, kad savanoriška veikla yra savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu. Tarptautinė darbo organizacija siūlo į apibrėžimą įtraukti ir tiesioginę savanorišką veiklą, kuri skiriama tiesiogiai pagalbos reikalingiems asmenims, kurie nepriklauso savanorio namų ūkiui.³⁶

Žinomas savanorystės tyrėjas M. Spierts savanorių darbo organizavimą suskirstė pagal tris aspektus, kuriuos galime įvardyti pagrindiniais savanorystės organizavimo principais:³⁷ pirma, turi būti pasirūpinta, kad būtų patenkinti skirtingi savanorių, projekto dalyvių, specialistų, bendruomenės narių ir pačios bendruomenės interesai, motyvai ir poreikiai; antra, užtikrinti patrauklų darbo klimatą savanoriams. Aiški politika savanorių atžvilgiu yra labai svarbi, joje turėtų būti išryškintos tokios pagrindinės kryptys: kuruoti ir paremti, įtraukti, atrinkti ir supažindinti su darbu, sukurti geras darbo sąlygas, kad savanoris galėtų patenkinti savo poreikius, siekti savanorių

³⁴ KURAPKAITIENĖ, Neringa. (2013) Darbo su savanoriais pagrindai. Vadovėlis: MRU. Vilnius ISBN 978-9955-19-551-1

³⁵ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Savanoriškos veiklos, jos vaidmens Europos visuomenei ir poveikio (2006). Prieiga per internetą:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:325:0046:0046:LT:PDF> [Žiūrėta 2014-03-07]

³⁶ TAMUTIENĖ Ilona; ir ŠIMKUS Audrius. (2012) Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybinių organizacijų patirtys // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. No. 64, ISSN 1392-1142

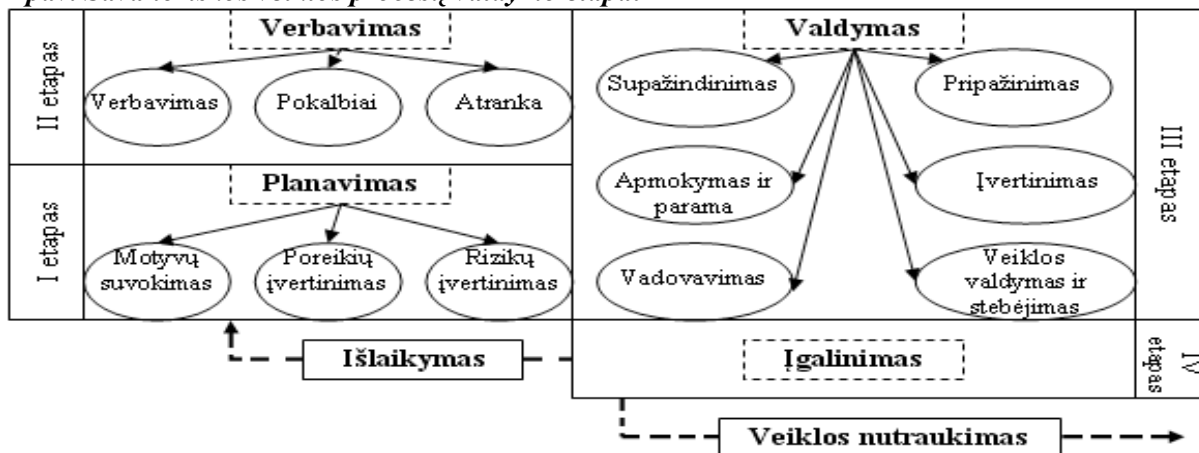
³⁷ SPIERTS, Marcel. (2003) Balansavimas ir aktyvinimas. Metodškai organizuotas sociokultūrinis darbas. Vilnius: Specialiosios psichologijos laboratorija.

savirealizacijos ir tobulėti, (iš)spręsti ginčus ir konfliktus; trečia, pasirūpinti, kaip tinkamai paskirstyti adekvačias ir įvykdomas užduotis bei kompetencijas. Išskiriant tokius aspektus siekiama atkreipti dėmesį, kad priimant asmenį savanoriauti bendruomenei ar organizacijai būtina turėti sukurtą savanoriško darbo organizavimo sistemą arba programą, kuri apimtų šiuos etapus: darbo užduoties projektavimas (savanorio darbo vietos parengimas); savanorių ir bendruomenių poreikių ir interesų įvertinimas; savanorių verbavimas arba kvietimas.

Savanoriškos veiklos valdymas organizacijoje turi būti labai gerai suplanuotas ir organizuotas procesas, kuris dažniausiai yra sudėtingesnis negu apmokamo darbo valdymas. Tai lemia savanoriško darbo idėja – savanoriai yra žmonės, skiriantys savo laisvalaikį kitiems ir už tai negauna jokie piniginio atlygio. Remiantis žmogiškųjų išteklių valdymo teorija, organizacijoje dirbantiems savanoriams, turi būti vadovaujama kitaip nei apmokamiems darbuotojams, nes savanoriai dažnai yra linkę staiga ir netikėtai palikti organizaciją, jei yra nepatenkinti veikla kurią atlieka joje. Taip yra dėl to, kad savanoryste užsiimantiems žmonėms nereikia susirasti naujo darbo, prieš priimant sprendimą išeiti iš organizacijos kurioje savanoriavo ar nutraukiant veiklą joje.³⁸

Savanoriškos veiklos valdymo tyrimai akcentuoja įvairius šios veiklos valdymui svarbius procesus. Šią veiklą tyrinėjantys mokslininkai išskyrė ir rekomendavo tam tikrus valdymo etapus, kurie būtini sėkmingam savanoriškos veiklos valdymui. Remiantis keleto autorių aprašytais klasifikacijomis ir požiūriais, visą su savanoriškos veiklos procesu valdymu susijusią veiklą galima suskirstyti į keturis etapus – tai planavimas, verbavimas, veiklos procesų valdymas ir įgalinimas. (2.pav) Toliau šiame skyriuje aš smulkiau panagrinėsiu šiuos procesus ir bandysiu apžvelgti ilgalaikiams savanoriams išlaikyti būtinas ir organizacijose taikomas priemones.

2 pav. Savanoriškos veiklos procesų valdymo etapai



Šaltinis: sudaryta A. Šimkaus ir I.Tamutienės, remiantis J. Kent (2001), G. Cuskelly ir kt. (2006), A. Wilson ir kt. (1996), J. M. Farrel ir kt. (1998).

³⁸ TAMUTIENĖ Ilona; ir ŠIMKUS Audrius. (2012) Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybinų organizacijų patirtys // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. No. 64, ISSN 1392-1142

Savanoriškos veiklos motyvų suvokimas. Kaip teigia Penner³⁹ - žmogaus apsisprendimą dalyvauti savanoriškoje veikloje nulemia daugelis tai įtakančių veiksnių tokių kaip organizacijos reputacija, jos veiklos pobūdis. Taip pat darbuotojų kultūra, jų asmenybės bruožai, įsitikinimai ir vertybės. Keturias pagrindines funkcijas, galinčias sudaryti asmens motyvacijos savanoriauti pagrindą sudarė E.G. Clary ir M. Snyderis⁴⁰: 1. Vertybių išraiškos funkcija (*a value-expressive function*). Ji įpareigoja savanorį rūpintis kitais, nes jiems labai svarbu kito žmogaus gerovė. 2. Socialinio prisitaikymo funkcija (*a social adjustive function*). Kai kuriems savanoriams savanorystė išreiškia socialinio prisitaikymo funkciją, kuri nulemta draugų, šeimos ir kitų artimų žmonių dalyvavimo savanoriškoje veikloje. 3. „Savojo aš“ gynybos funkcija (*Ego defencive*). Kai kurie savanoriai, padėdami kitiems, tikisi tokiu būdu išspręsti savo problemas: vidinių konfliktų, abejojimo savo verte ir kompetencija. 4. Žinių funkcija (*a knowledge*). Savanorystė kai kuriems žmonėms padeda patenkinti intelektualius poreikius, pagilinti žinias, įgyti specifinių įgūdžių, kurie bus reikalingi, dėl ateities karjeros. A. M. Omoto ir M. Snyderis⁴¹ ištyrė priežastis dėl kurių savanoriai atsisakos savanoriškos darbo, kadangi žmonėms dirbantiems su savanoriais labai svarbu išsiaiškinti motyvus, skatinančius tęsti šią veiklą ir nepasitraukti iš jos. Mokslininkai pastebėjo, kad pagrindinė priežastis buvo jų motyvacija: tie kurie tęsė savanorišką darbą, buvo labiau motyvuoti kelti savigarbą ar tobulėti asmeniškai, nei tie, kurie atsisakė savanorystės.

Savanoriškos veiklos kaip neapmokamos darbo jėgos valdymo, organizavimo ir vadovavimo jai būtinas veikas pateikė A. Wilson ir kt.⁴² bei J. M. Farrel ir kt.⁴³. Jų analizavimas mums gali padėti suprasti savanorių motyvus, kuriais remdamiesi jie nusprendžia skirti savo gebėjimus ir laiką tokio pobūdžio veiklai, taip pat padeda suvokti, kas teikia savanoriams pasitenkinimą jų darbu. Autorių teigimu tik tada galima sėkmingai vadovauti savanoriams, juos verbuoti, atrinkti, išlaikyti bei sukurti „jų teikiamas naudas“, kai išsiaiškini ir supranti priežastis kurių vedini savanoriai renkasi vieną ar kitą organizaciją. Kiti ne mažiau svarbūs veiksniai, į kuriuos būtina atsižvelgti norint suvokti savanorių motyvus, nes jie veikia žmonių pasitenkinimą darbu, autorių teigimu, yra organizacijos kurioje dirba savanoris vadovo bendravimas su jais, taip

³⁹ PENNER, Louis, A. (2002) Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective // Journal of Social Issues Vol. 58. No. 3.

⁴⁰ CLARY, E, Gil; ir SNYDER, Mark. (1991) A functional analysis of altruism and prosocial behavior: the case of volunteerism // Review of personality and social psychology / ed M.S. Clark.

⁴¹ OMOTO Allen. M; ir SNYDER Mark. (1991) Aids volunteers and their motivations: theoretical issues and practical concerns // Non profit Management and Leadership Vol. 4, No.2.

⁴² WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces // Management Decision. Vol. 34, No. 4.

⁴³ FARRELL, M, Jocelyn; JOHNSTON, E, Margaret; ir TWYNAM, G. David. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition // Journal of Sport Management, Vol. 12, Issue. 4.

pat sąveika su kitais savanoriais ir darbo aplinka. Šia veikla savanoris užsiims tik tuo atveju, jeigu gauta patirtis atliekant šią veiklą jam teiks pasitenkinimą. Todėl norint pritraukti žmones dalyvauti savanoriškoje veikloje, reikia pažinti savanorių charakteristikų įvairovę, jų motyvus ir poreikius bei lanksčiai reaguoti į tokius veiksnius – juk pasitenkinimas darbu yra motyvacijų, lūkesčių ir patyrimų junginys.⁴⁴

Siekiant tinkama linkme dirbti su savanorių motyvacija, reikėtų atkreipti dėmesį į ją ne tik telkiant savanorius, bet ir bendradarbiaujant su jais savanorystės proceso metu. Labai svarbu suprasti, kad vien motyvų vedamas savanoris gali puikiai įsitraukti į organizacijos veiklą, bet laikui bėgant šie motyvai gali iš esmės pasikeisti. Dėl to daugelis organizacijų susiduria su tuo, kad savanoriai pirma laiko nutraukia veiklą ir tada lieka tik neatsakyti klausimai: kodėl taip atsitiko? Kažkuria prasme tai gali net kelti organizacijos darbuotojams minčių, kad neverta dirbti su savanoriais nes jie per greitai dingsta t.y. pasitraukia iš šios veiklos. Tačiau reikėtų neapsiriboti motyvacijos skatinančios savanoriauti išsiaiškinimu savanorystės pradžioje, bet nuolat turėti parengtą klausimą: kas dabar motyvuoja savanorį užsiimti šią veiklą ir stengtis kad jis nenusiviltų bei nepasitrauktų. Tam reikalingas nuolatinis bendradarbiavimas su savanoriu, nuolatinis ryšio su juo palaikymas, jam kylančių rūpesčių bei problemų savalaikis sprendimas.⁴⁵

Savanorių poreikio organizacijoje planavimas. Kaip vieną pagrindinių savanorių planavimo organizacijoje aspektų galima įvardinti organizacijos ateities strategija, nes tai labai svarbus veiklų organizacijoje planavimo proceso aspektas. Terminas „strategija“ parodo, ko turi siekti organizacija savo būsimoje veikloje, nes jos dėka organizacija atsiduria tam tikroje jos aplinkos veikimo vietoje”.⁴⁶ A. Vasiliausko⁴⁷ nuomone, organizacijos strategija – tai sprendimų visuma, apibrėžianti organizacijos svarbiausius ateities tikslus ir veiksmus bei priemones tiems tikslams pasiekti. Ji siejama su organizacija, kuri plačiau reikšme suprantama kaip žmones bendrai veiklai jungianti sistema, turinti savo funkcionavimo tikslus ir priemones tiems tikslams įgyvendinti. Strateginis planavimas - esminis procesas, įgalinantis aktyviai ir sistemingai valdyti pasikeitimus ir formuoti ateitį. Pasak E. Paulavičienės⁴⁸, kiekviena organizacija turi formuoti

⁴⁴ RALSTON, Rita; LUMSDON, Les; ir DOWNWARD, Paul. (2005) The third force in events tourism: volunteers at the X VII Commonwealth Games // Journal of Sustainable Tourism. Vol. 13, Issue. 5.

⁴⁵ KURAPKAITIENĖ, Neringa. (2013) Darbo su savanoriais pagrindai. Vadovėlis: MRU. Vilnius ISBN 978-9955-19-551-1

⁴⁶ STONER, James, A; FREEMAN, R. Edward; ir GILBERT, Daniel, R. (1999) Vadyba. Kaunas: Poligrafija ir informatika. ISBN 9986-850-28-2.

⁴⁷ VASILIAUSKAS, Aleksandras. (2002). Strateginis valdymas: [vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams]. Vilnius: Enciklopedija. ISBN: 9986433282

⁴⁸ PAULAVIČIENĖ, Eimienė. (2003) Organizacijos strategijos formavimas, remiantis kokybės vadyba. Kaunas: Technologija.

žmogiškųjų išteklių planavimo strategiją, atitinkančią jos būsimus pokyčius. Planuojant žmogiškuosius išteklius, neišsprendus visos problemos kylančios organizacijoms, tačiau tai pakankamai svarbus įrankis leidžiantis veiksmingiau pasirengti ir reguliuoti iškylančias problemas. Žmogiškųjų išteklių planavimo pagalba, galima suderinti būsimus ir esamus, šių išteklių organizacijoje poreikius ir organizacijos strateginius tikslus. Taip pat įtakoja žmogiškųjų išteklių praktinę veiklą ir jų išlaikymą. Padidina esamų ir būsimų darbuotojų galimybes. Šis komponentas, kaip organizacijų valdymo priemonė, veiksmingai naudojant žmogiškuosius išteklius gali padėti pasiekti konkrečios organizacijos pranašumą kitų organizacijų dirbančių toje pačioje plotmėje atžvilgiu.⁴⁹

Kaip teigia Jacobson⁵⁰ - žmogiškųjų išteklių planavimo pagalba, galima atkreipti organizacijos vadovų dėmesį į darbuotojams ugdyti būtinas investicijas, jų perkvalifikavimo galimybes, darbuotojų produktyvumo organizacijoje didinimą, siekiant užtikrinti kad, žmogiškųjų išteklių sąnaudos plėtrai neviršytų organizacijos turimo biudžeto ribų. Žmogiškųjų išteklių planavimas gali padėti išlaikyti turimus žmogiškuosius išteklius ir sulaukyti jų nutekėjimą. Žmogiškųjų išteklių planavimas nurodo aiškias galimybes savanoriams siekiantiems karjeros, ir taip padeda pritraukti, bei išlaikyti vertingus organizacijai asmenis. Tai savo ruožtu padeda užtikrinti, kad išeinančius savanorius jų pozicijose pakeistų kiti ir organizacija nepajautų personalo reikalingo jos produktyviai veiklai trūkumų.⁵¹

Savanoriškų veiklų rizikų valdymo įvertinimo metu – organizacijos priimančios savanorius dirbti pas save numato, kokios turi būti žmogaus reikalingo šiam darbui atlikti kompetencijos, taip pat labai svarbu, koks turi būti tam tikros veiklos srities, reikalingos atlikti tam tikrai veikai organizacijoje išmanymas, kad savanoris galėtų organizacijoje užimti tam tikrą poziciją kuriai jis reikalingas ir samdomas jai.⁵² Darbo organizavimas organizacijoje glaudžiai siejasi su žmogiškųjų išteklių valdymu, siekiant konkrečių organizacijos tikslų bei užtikrinant jos darnų vystymąsi. Pasak R. Diržio, A. Jakštaitės-Vinkuvienės ir P. Avižinio⁵³, darbo organizavimo standartą organizacijoje apima šie pagrindiniai veiksniai: veiklos planavimas, darbų pasidalijimas,

⁴⁹ ŠIMKUS Audrius. (2013) Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose: Daktaro disertacija. - Kaunas. - Lietuvos akademinių bibliotekų tinklas (LABT).

⁵⁰ JACOBSON, Willow, S. (2010) Preparing for tomorrow a case study of work force planning in North Carolina Municipal Governments // Public Personnel Management. Vol. 39. No. 4.

⁵¹ ŠIMKUS Audrius. (2013) Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose: Daktaro disertacija. - Kaunas. - Lietuvos akademinių bibliotekų tinklas (LABT).

⁵² COYNE, B. S; ir COYNE Edward, J. (2001). Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events // Human Resource Development International. Vol. 4, Issue 2.

⁵³ DIRŽYS, Ričardas; JAKŠTAITĖ-VINKUVIENĖ, Almanta; ir AVIŽINIS, Paulius. (2003) NVO ir socialinių ne pelno partnerių vadybos kokybės standartas. Vilnius: Friskas.

sprendimų priėmimas, veiklos kontrolė, susirinkimų organizavimas. Gerą organizacijos darbą gali užtikrinti ir žmogiškųjų išteklių planavimo pagalba. Kaip teigia Jacobson⁵⁴ (2010) – gerai sudarytas žmogiškųjų išteklių valdymo planas apima tokias plėtros veiklas, kurios užtikrina gerai išmokytų, patyrusių, motyvuotų žmonių nenutrūkstamą tiekimą. Be to šio plano pagalba galima nustatyti įgūdžius ir savybes, reikalingas tam tikro personalo atrankai ir įdarbinimui. Tam pagelbėti gali ir sukurta organizacijos žmogiškųjų išteklių strategija. R. Diržys, A. Jakštaitė-Vinkuvienė, P. Avizinis⁵⁵ nurodo šiuos žmogiškųjų išteklių organizacijoje strategijos reikalavimus: organizacijoje turi būti sukurtas strateginis planas; organizacijos valdymo organai, administracijos darbuotojai ir savanoriai turi būti gerai susipažinę su organizacijos strategija, organizacijos strateginį planą laikyti pagrindiniu, veiklą apibrėžiančiu dokumentu; organizacijos strateginis planas turi būti patvirtintas organizacijos valdymo reglamente; organizacijoje turi būti apibrėžtas strategijos atnaujinimo periodiškumas ir užtikrinamas jos įgyvendinimas. Jei žmogiškųjų išteklių strategija ir planas sudarytas gerai, jų pagalba mes galėsime išlaikyti geriausius darbuotojus, suteiksime galimybes užimti vadovaujančias pozicijas to nusipelnusiems organizacijoje dirbantiems žmonėms. Taip pat jie padės pasiekti individualius organizacijos užsibrėžtus personalo mokymo tikslus bei poreikius, padės darbuotojams paaiškinti įdarbinimo prioritetus, didins darbuotojų pasitenkinimą, išipareigojimą darbo veiklai ir darbui, pagerins organizacijos įvaizdį.

Savanorių reikalingų darbui organizacijoje verbavimas. Pagrindiniai savanorių verbavimo strategijos elementai organizacijoje – savanorystės poreikio įvertinimas, jos tikslų nustatymas ir savanorio statuso organizacijoje išryškinimas. Atskleidus šiuos veiksnius tampa aišku, kokių savanorių ir kokiais veiksniais organizacijai reikia, ko organizacija tikisi iš savanorių ir ką jiems gali pasiūlyti ar duoti. Savanorystės tikslų ir poreikio organizacijoje nustatymas, organizacijų savanorių koordinatorių vertinamas kaip vienas iš pirmųjų žingsnių organizuojant savanorišką veiklą. Remiantis F. Tang ir kt.⁵⁶ – organizacijos tikslų nustatymas turėtų būti pirmas verbavimo veiklos etapas. Organizacijai svarbu nustatyti, kam jos veiklos tikslų kontekste reikalingi savanoriai ir kokioms funkcijoms įgyvendinti jie bus reikalingi. Savanorių įtraukimas ir jų veikla turėtų visiškai atitikti organizacijos tikslus.⁵⁷ Kiti autoriai J. A. Breaugh, M. Starke⁵⁸ nurodydami

⁵⁴ JACOBSON, Willow, S. (2010) Preparing for tomorrow a case study of work force planning in North Carolina Municipal Governments // Public Personnel Management. Vol. 39. No. 4.

⁵⁵ DIRŽYS, Ričardas; JAKŠTAITĖ-VINKUVIENĖ, Almanta; ir AVIŽINIS, Paulius. (2003) NVO ir socialinių ne pelno partnerių vadybos kokybės standartas. Vilnius: Friskas.

⁵⁶ TANG, Fengyan; MORROW-HOWELL, Nancy; ir HONG, Song- Iee. (2009) Inclusion of diverse older populations in volunteering: the importance of institutional facilitation //Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Vol. 38, No. 5.

⁵⁷ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

pagrindines savanorių verbavimo veikas remiasi J. Barber⁵⁹ apibrėžtais trimis pagrindiniais verbavimo vykdymo etapais - kandidatų verbavimas, kandidatų statuso palaikymas, ir įtaka veiklos pasirinkimui.

Norint sukurti, parengti patikimą savanorių verbavimo strategiją, reikėtų nusistatyti ir išsikelti aiškius bei konkrečius organizacijos poreikius atitinkančius tikslus. Nenustačius aiškių tikslų, parengti patikimą verbavimo strategiją bus gana sudėtinga. Organizacija kuri nori racionaliai atsakyti į klausimus, kurie išskyla kuriant savanorių verbavimo strategiją, turi nusistatyti pagrindinių tikslų rinkinį. Jo tikslas nustatyti kokie asmenys darbu organizacijoje bus verbuojami ir kokias naudoti savanorių verbavimo rūšis. Organizacijos pasirinkta tam tikra verbavimo veikla: gali turėti įtakos kandidatų į vieną vietą skaičiui, gali turėti įtakos tam, kad kandidatai neapsigalvotų verbavimo veiklos metu taip pat gali turėti įtakos sprendžiant priimti pasiūlymą, ar jo nepriimti. Tik sukūrusi verbavimo strategiją NVO gali vykdyti savanorių verbavimo veiklą. Ši veikla vėliau įtakos organizacijos išsikeltų tikslų įgyvendinimą. Savanorystės tikslų nustatymas taip pat vertinamas kaip itin svarbus veiksnys skleidžiant savanorystės idėją ir ieškant savanorių. Kitas svarbus savanorystės strategijos žingsnis – įvardyti savanorio statusą organizacijoje, t.y. kas yra savanoris, koks jo vaidmuo organizacijoje ir pan. Savanorių koordinatorių nuomone, savanoriai neturi būti lygūs savo funkcijomis su darbuotojais. Savanorių veikla turi remtis subsidarumo principu, nes savanoris atlieka veiklą, kurios negali arba neturi laiko atlikti darbuotojas. Savanoriai matomi kaip tarpininkai tarp darbuotojų ir klientų. Savanorių pranašumais nurodomas neformalus, ir nuoširdesnis santykis su klientais.⁶⁰

Idealiai atliktu savanorių verbavimu organizacijos išsikeltoms veikloms atlikti laikomi tokie veiksmai, kai po jų įvykdymo t.y savanorių verbavimo veikos organizacijos pasiekia tam tikrus išsikeltus tikslus. Organizacija įgyja kompetetingus savanorius, kurie yra pajėgūs sukurti produktą reikalingą savo misijai vykdyti ir ją vykdo. Visos funkcijos ir pagrindinės veiklos, numatytos NVO įstatuose ir strategijose visuomet priklauso nuo suteiktų galių ir motyvuotų darbuotojų bei savanorių. Savanoriams priskiriamos užduotys ir veiklos, atitinkančios jų įgūdžius ir interesus, ir jas vykdančios nekyla per didelių „iššūkių“, visą tokios veiklos vykdymo laiką. Organizacija ir jos

⁵⁸ BREAUUGH, James, A; ir STARKE, Mary. (2000) Research on employee recruitment so many studies, so many remaining questions // Journal of Management. Vol 26. No.3.

⁵⁹ BARBER, Jeffrey. (1998) Responsible action in public relation? NGO perspectives on voluntary initiatives // Industry and Environment. Vol.21, No 1-2.

⁶⁰ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

savaniai pasirašo abipusę sutartį, kurioje abi šalys apibrėžia savo įsipareigojimus ir savaniaiško dalyvavimo joje sąlygas.⁶¹

Verbavimo veiklos metu organizacijos siekia kad būtų užpildytos esminės bei trūkstamos savaniai pozicijos. Verbavimo veiklos metu plėtojamos darbo vietos siekiant patenkinti savaniai poreikius, taip pat vykdomas savaniai turinčių skirtingą išsilavinimą ir kvalifikaciją verbavimas, naudojantis įvairiais organizacijai prieinamais būdais, „gyvuojų žodžiu“ bei kita jiems prieinama reklama.⁶² A. Wilson ir kt.⁶³ teigia jog savaniai verbavimas yra be galo sunkus darbas, iš organizacijoje dirbančių vadybininkų reikalaujantis daug kūrybiškumo, kadangi pritraukti savaniai ir rasti jiems vietą organizacinėje struktūroje, ar darbuotojų grupėje yra nepaprastai sudėtinga. Todėl norint rasti be atlygio dirbsiančios neapmokamos darbo jėgos, reikia aiškiai nurodyti kilimo karjeros laiptais galimybes, apdovanojimus ar paskatinimus, nekomercines naudas ir daug kitų pagrįstų bei efektyvių marketingo ir personalo vadovavimo priemonių, kurios retai naudojamos savaniai pritraukimui. Potencialių savaniai verbavimo forma ir turinys priklausys nuo to, į kokias tikslines grupes bus orientuojamasi. Įprasta savaniai kviesti dalijant skrajutes, kabinant plakatus, skelbiant interneto portaluose, platinant skelbimus laikraščiuose ir per televiziją ar radiją. Informaciją apie savaniaivimą tiesiogiai galima skleisti ir tam tikrom žmonių grupėms (bibliotekoje, darbo vietoje, mokykloje, bažnyčioje ir t.t.). Būsiami savaniai gali būti kviečiami ir individualiai, per draugus, draugų draugus, pažįstamus. Savaniai kvietimo vieta ir būdas keičiasi atsižvelgiant į jo amžių. Jauni žmonės lengviau pasiekiami socialiniuose tinkluose, vyresni spaudoje ir televizijoje. Jie turi pritraukti potencialių savaniai dėmesį. Nemažesnę savaniai dėmesį sužadinti J. A. Breugh, M. Starke⁶⁴ teigimu gali: įdomus, saviti kalbos ir vaizdo požiūrių pranešimai, taip pat pranešimai, perteikiantys netikėtą informaciją ar pranešimai, perteikiantys asmeninę jau savaniaujančių žmonių patirtį individualių pokalbių metu. Manoma kad verbuojant savaniai veiksmingiausia priemonė yra individualūs pokalbiai taip pat įdomiai perteikta, netikėta konkreti informacija, o ypač veiksminga priemonė, pasidalijimas asmenine savaniaiškos veiklos patirtimi. Taigi norint pritraukti kuo daugiau savaniai reikia ne tik skelbti įvairius pranešimus spaudoje ir kitose medijos priemonėse, bet ir organizuoti susitikimus su įdomios ir vertingos

⁶¹ STEINBACH, Dirk; GUETT, Matthias; ir FREYTAG, Gabriele. (2011) Training for volunteers Prieiga per internetą < www.t4v.eu >

⁶² CUSKELLY, Graham; TAYLOR, Tracy; HOYE, Russell; ir DARCY, Simon. (2006) Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach // Sport Management Review. Vol. 9.

⁶³ WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces // Management Decision. Vol. 34, No. 4.

⁶⁴ BREAUUGH, James, A; ir STARKE, Mary. (2000) Research on employee recruitment so many studies, so many remaining questions // Journal of Management. Vol 26. No.3.

patirties šioje veikloje turinčiais savanoriais, kurie visą potencialius savanorius dominančią informaciją gali pateikti iš asmeninės patirties t.y perduoti ją gyvai ir betarpiškai.

Savanorių reikalingų organizacijai atranka. Organizacijoms kurios siekia būti geriausiomis tam tikrame jų veiklą atitinkančiame veiklos lauke, žmogiškieji ištekliai dažniausiai yra laikomi pamatine vertybe, nes pastovus ir kūrybiškas kolektyvas dirba našiau, ir organizacijos kurios užima pirmaujančias pozicijas tame veiklos lauke, laiko tai savo darbo filosofijos pagrindu. Dažnai keisdama darbuotojus nei viena organizacija nepasieks gerų rezultatų. Todėl pagrindinis uždavinys kylantis kiekvienai norinčiai gerai dirbti organizacijai yra atrinkti pačius geriausius darbuotojus, ne tik kaip specialistus, tinkamiausius dirbti tam tikroje darbo vietoje, jam priskirtoms pareigybėms atlikti, bet ir siekiančius žinių, norinčius tobulėti bei realizuoti save kaip darbuotojus asmenis. Taigi organizacijos sėkmės prielaida yra kruopščiai organizuojama ir įgyvendinama darbuotojų atranka.⁶⁵ A. Vasiliausko⁶⁶ teigimu, kiekvienai organizacijai žmonės yra svarbus resursinio potencialo komponentas, užtikrinantis jos veiklos realizavimą ir valdymą. Kai kuriose veiklos šakose žmonės yra net pats svarbiausias sėkmės faktorius, todėl atrankų metu reikia pasirinkti geriausiai organizacijos misijai tinkančius norinčius jai padėti savanorius. J. Lakis⁶⁷, besiremdamas žmogiškojo kapitalo koncepcija teigia kad - organizacijai yra daug naudingiau sudaryti palankias sąlygas kiekvienam, net ir vidutiniam darbuotojui tobulėti profesinėje srityje ir mokytis, nei keisti darbuotojus tikintis rasti pranašesnę už vieną arba kitą ne iki galo savo gebėjimus atskleidusį bendradarbį. Autoriaus manymu, toks požiūris organizacijai leistų tikslingiau didinti darbuotojams reikalavimus ir atsakomybę bei sumažintų atrankų vykdomų organizacijose skaičių. Kitų autorių I. Bakanauskienės ir D. Brasaitės⁶⁸ teigimu – personalo atranka, tai tokia personalo valdymo veikla, kai iš turimų, į tam tikrą darbo vietą ar pareigas nusitaikiusių pretendentų atrenkamas ir pasamdomas tinkamiausias iš turimų kandidatų. Ši veikla prasideda kandidatų sąrašo tam tikroms pareigoms atlikti pateikimu ir baigiasi samdos sprendimu t.y sudarant kontraktą su pasirinktu asmeniu. Personalo atranką apmokamam darbui galima puikiai modifikuoti ir pritaikyti savanorių atrankoms. NVO problemos vykdant personalo atranką gali būti tapatinamos su verslo organizacijų vykdomomis žmogiškųjų išteklių atrankoms, jų kontrolės ir koordinavimo

⁶⁵ VVEINHARDT, Jolita; ir GULBOVAITĖ, Evelina. (2012) Asmeninių ir organizacinių vertybių kongruencijos modelis // Management theory and studies for rural business and infrastructure development. Vol. 33. No. 4. Scientific journal. ISSN 1822-6760

⁶⁶ VASILIAUSKAS, Aleksandras. (2002). Strateginis valdymas: [vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams]. Vilnius: Enciklopedija. ISBN: 9986433282

⁶⁷ LAKIS, Juozas. (2003) Permainos ir iššūkiai organizacijų vidaus administravimo srityje // Viešoji politika ir administravimas. Nr. 6. ISSN 1648-2603

⁶⁸ BAKANAUSKIENĖ Irena; ir BRASAITĖ Daiva. (2011) Personalo valdymo funkcijos išskleidinimo galimybės Lietuvoje // Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai Nr. 57. Kaunas: VDU. ISSN 1392-1142

mechanizmų kūrimu. Todėl labai svarbu tikslingai parinkti ir nuosekliai taikyti atrankos mechanizmus. Svarbiausi savanorių atrankos ypatumai – tinkamiausio kandidato geriausiai atitinkančio organizacijos poreikius pasirinkimas, todėl kad tik pasirinkus tinkamiausius kandidatus į reikiamą poziciją organizacijoje, bus galima pasiekti geriausių rezultatų. Vykdam darbuotojų atranką paprastai vertinami kognityvieji žmonių gebėjimai tokie kaip išsilavinimas, įgūdžiai, darbo patirtis, tačiau pastaruoju metu buvo nustatyta, kad nekognityvieji veiksniai tokie kaip asmenybės bruožai yra ne mažiau svarbūs komponentai norint paaiškinti skirtingų organizacijos darbuotojų, tarp jų ir savanorių, kurių įgūdžiai ir darbo patirtis yra labai panašūs, darbo rezultatus.⁶⁹ Savanorių atrankos metu vyksta potencialaus kandidato turimų įgūdžių ir išsilavinimo patikrinimas. Tai garantas, kad savanoris tikrai tinka tam tikrai pozicijai kuri bus jam priskirta organizacijoje.⁷⁰ Jos metu įprasta atrinkti savanorius turinčius organizacijai reikalingų gebėjimų ir įgūdžių, jei jų trūksta savanoris turi dalyvauti apmokymuose kad juos įgytų. Tačiau labai svarbu atsižvelgti ir į tuos veiksnius, į kuriuos atsižvelgtų komercinės darbo jėgos ieškanti organizacija: ar asmuo sugeba dirbti komandoje, ar gali prisiimti išpareigojimus, ar galima juo pasitikėti siekiant išsikeltų tikslų, ar jis laikysis tam tikrų organizacijoje galiojančių taisyklių, ar sulauks sau artimų žmonių rato t.y šeimos palaikymo.⁷¹ Organizuojant savanorišką veiklą kyla diskusijų apie savanorių atrankos svarbą, etiškumą, galimą žalą pačiam priimtam ar nepriimtam savanoriui, tikslinei grupei, organizacijai ar institucijai ir bendruomenei. Šių diskusijų eigoje galima išskirti dvi pagrindines pozicijas: viena jų palaiko mintį, kad savanorių atranka yra neetiška, nes savanoriai aukoja savo laiką, norėdami padėti kitiems, ir jiems neturėtų būti keliami jokie papildomi reikalavimai, priimami tiesiog visi norintys. Savanorius jų veikloje turi lydėti institucijų ar organizacijų darbuotojai, specialistai. Jų užduotis yra laiku pastebėti, kad veikla tampa destruktivi, varginanti ir laiku įsikišti. Kita pozicija išreiškia savanorių atrankos poreikį. Organizacija, teikdama pagalbą savo klientams, turi užtikrinti visišką fizinį ir psichologinį jų saugumą.⁷² Pasak I. Jonutytytės⁷³ savanorių atranka yra būtina, nes savanoris gali padaryti žalos klientui, organizacijai ir sau pačiam, ypač jeigu dirba su rizikos grupės

⁶⁹ MATULIAUSKAITĖ, Agnė; BARTKIENĖ, Linė; ir RUTĖ, Jevgenija. (20011) Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. // Mokslas – Lietuvos ateitis. Vol. 3. No. 4. ISSN 2029-2341

⁷⁰ CUSKELLY, Graham; TAYLOR, Tracy; HOYE, Russell; ir DARCY, Simon. (2006) Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach // Sport Management Review. Vol. 9.

⁷¹ WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces // Management Decision. Vol. 34, No. 4.

⁷² SAKALAUŠKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

⁷³ JONUTYTĖ, Ilona. (2007) Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: KU leidykla. ISBN: 9789955181750.

vaikais, paaugliais, neigaliais ar senyvais žmonėmis. Savanorių atrankos tikslas turėtų būti ne tik apsaugoti klientą nuo galimo netinkamo elgesio, bet ir galimos žalos organizacijai ir pačiam savanoriui prevencija. Taigi, kaip matome, jeigu netinkamai ir neatsakingai bus parinkti savanoriai arba visiškai nebus vykdoma jų atranka, gali būti pažeista tikslinei grupei teikiamų paslaugų kokybė, organizacijos darbuotojų interesai ir pačios organizacijos įvaizdis. Be to, atranka svarbi ir pačiam į savanorišką veiklą norinčiam ištraukti asmeniui, nes savanorystei dažnai reikia ne tik psichologinių jėgų, bet ir fizinių pastangų. Tad jei žmogus turi, pavyzdžiui, sveikatos problemų, organizacija neturėtų leisti jam dalyvauti veikloje, kuri keltų pavojų jo sveikatai.

Savanorių atrankos apžvalga Lietuvoje parodė, kad nėra bendros visoms institucijoms, organizacijoms ar bendruomenėms tinkamos savanorių atrankos – kiekviena organizacija, atsižvelgdama į savo specifiką, poreikius, darbo metodus ir savanorių motyvaciją, kuria savus atrankos kriterijus ir savitą atrankos modelį, taip pat taiko skirtingas atrankos metodikas: individualius ir grupinius pokalbius, anketavimą, standartizuotą pokalbį – interviu, kūrybines užduotis ir kt.⁷⁴

Savanorių dirbančių organizacijoje adaptavimas. Pasirinkto darbuotojo adaptacija organizacijoje yra baigiamoji jos aprūpinimo reikalingu personalu veika. Tai procesas, kurio metu naujas darbuotojas susipažįsta su organizacija, darbu joje, ir kolektyvu, teigia Bakanauskienė⁷⁵. Supažindinimo su organizacija metu naujiems organizacijos nariams ir nuolatiniais savanoriams turėtų būti vedamos supažindinimo sesijos kurių metu, nauji savanoriai būtų supažindinami su svarbiais organizacijoje dirbančiais žmonėmis, instruktuojami, supažindinami su elgesio joje taisyklėmis.⁷⁶ Taipogi šios veiklos pagalba būtų galima užtikrinti, kad bus atsižvelgta ir stengiamasi vykdyti savanorio pateiktus pasiūlymus organizacijai ekonomiškai efektyviausiu būdu, taip pat jos pagalba galima tvirtai konstatuoti, kad savanoris visiškai aiškiai supranta ir remia organizacijos ar tam tikros grupės išsikeltus tikslus bei siekius.

Wilson ir kt.,⁷⁷ išskiria šiuos pagrindinius supažindinimo su organizacija proceso tikslus. Naujas savanoris turi suprasti, ko bus iš jo tikimasi tolimesnėje veikloje, todėl privaloma paaiškinti organizacijos veiklos taisykles, siekiant kad naujas narys kuo greičiau galėtų prisidėti prie veiklos

⁷⁴ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

⁷⁵ BAKANAUSKIENĖ, Irena. (2008) *Personalo valdymas: bendrasis AM vadovėlis*. Kaunas: VDU leidykla. ISBN 978-9955-12-431-3.

⁷⁶ CUSKELLY, Graham; TAYLOR, Tracy; HOYE, Russell; ir DARCY, Simon. (2006) *Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach* // *Sport Management Review*. Vol. 9.

⁷⁷ WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). *The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces* // *Management Decision*. Vol. 34, No. 4.

joje. Taip pat reikia užtikrinti, kad savanoris viską aiškiai supranta t.y. nėra jokių neaiškumų, susijusių su darbu, organizacija, kitais savanoriais, jo komfortu organizacijoje. Trečias tikslas yra formuoti pasitikėjimą organizacija, lojalumą jai, bendradarbiavimą ir lankstumą.

Techninė pažintis ir socializacija du svarbūs adaptavimo organizacijoje proceso aspektai. Techninės pažinties metu darbuotojas supažindinamas su jam priskirto darbo sąlygomis, darbo vieta ir jo atliekamomis funkcijomis. Naujo kolektyvo vertybes, elgesio normas darbuotojas supranta ir priima socializacijos metu. Adaptavimas gali būti dviejų rūšių: formalizuotas ir neformaluotas. Formalizuotas adaptavimas apibrėžiamas įvairiuose su jo veikla susijusiuose dokumentuose, pateikiamuose naujam darbuotojui ir asmenims dalyvaujantiems adaptavimo procese. Neformaluotas adaptavimasis yra savaiminis procesas, nes jį lemia asmeninės naujo darbuotojo savybės.⁷⁸

Kai į organizaciją priimamas naujas nuolatinis savanoris, jam turi būti sudaromas jo adaptavimosi organizacijoje planas. Toks savanoris susiduria su aibe problemų, nes jis turi susipažinti su savo būsimais vadovais ir kolegomis, veikti pagal jam visiškai nepažįstamus ir/ar iš dalies pažįstamus metodus, naudotis nauja įranga, orientuotis jam nežinomoje aplinkoje, susipažinti su naujos savo veiklos specifika. Daugelis veiklos įgūdžių su laiku yra įgyjami, tačiau patariama naujokui sudaryti adaptavimo organizacijoje planą, kurio pagalba galėsite per trumpiausią laiką įtraukti naują savanorį į veiklą joje.⁷⁹

Savanorių reikalingų organizacijai mokymas. Kaip teigia I.Bakanauskienė⁸⁰ personalo mokymas - tai personalo valdymo veikla, reiškianti reikalingos darbuotojui kompetencijos suteikimą pareigoms, kurias eiti organizacija jį pasamdė. Personalo mokymas visada yra susijęs su darbuotojo kompetencija ir kvalifikacija, jos atnaujinimu ir keitimu. Personalo mokymo pagrindinė veikla yra kryptingas darbuotojų mokymas siekiant darbuotoją išmokyti geriau atlikti savo darbą, bei rengiant jį naujoms pareigoms.

Savanoriai užsiimdami šia veikla gali teikti įvairiausias paslaugas tikslinėms grupėms arba dalyvauti jas teikiant, taip pat atlikti įvairiausias darbus institucijose ar organizacijose, o tai įpareigoja juos priimančias organizacijas prisiimti atsakomybę už savanorių darbo kokybę. Organizacija ne tik turėtų pasirūpinti tinkamų savanorių parinkimu tam tikrai veiklai, bet ir juos atitinkamai parengti. Organizuojant savanorių rengimą yra būtina atsižvelgti į šią veiklą

⁷⁸ ŠIMKUS, Audrius. (2013) Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose: Daktaro disertacija. - Kaunas. - Lietuvos akademinė bibliotekų tinklas (LABT).

⁷⁹ SMALL, Deborah, A; LOEWENSTEIN, George; ir SLOVIC, Paul. (2001) Sympathy and callousness: affect and deliberations in donation decisions // Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol. 102.

⁸⁰ BAKANAUSKIENĖ, Irena. (2008) Personalo valdymas: bendrasis AM vadovėlis. Kaunas: VDU leidykla. ISBN 978-9955-12-431-3.

pasirinkusio žmogaus turimą, pasirinktos savanoriškos veiklos patirtį. Nemažiau svarbu diferencijuoti savanorių parengimo programas, atsižvelgus į individualius savanorių gebėjimus. Pavyzdžiui, į ligonių lankymą namuose dažniausiai įsitraukia brandaus amžiaus moterys, o į socialinę-pedagoginę veiklą su vaikais – moksleiviai, studentai. Tačiau tarp savanorių būna ir tam tikros srities specialistų, todėl netikslinga organizuoti visiems savanoriams vienodo turinio, trukmės savanorių rengimo kursų, nebent institucijai ar organizacijai yra svarbu skatinti savanorių bendrystę. Organizacijoms labai svarbu lanksčiai vertinti savanorių kompetenciją, įgytą už organizacijos ribų.⁸¹

Pagal Europoje susiformavusią tradiciją savanorių rengimo strategija vystoma dviem kryptimis: pirmoji tai savanoriai specialiai nerengiami savanoriškam darbui, o reikalingų žinių ir įgūdžių jie įgyja praktinėje veikloje, dirbdami šalia patyrusio darbuotojo. Antroji - savanoriai specialiai rengiami pasirinktai veiklai, organizuojant jiems kursus, seminarus, konsultuojant individualiai ir pan.⁸² Dažniausiai institucijų ir organizacijų veikloje dominuoja pirmasis būdas. Savanorių mokymasis vyksta jiems bendraujant su koordinatoriumi, kitais darbuotojais bei savanoriais, taip pat organizuojant savanorišką veiklą lydinčius susitikimus ir grupes. Vis dėlto savanorių koordinatoriai pabrėžia ir specialių savanorių mokymų poreikį. Mokymasis savanoriui ir koordinatoriui bendraujant ir specialūs mokymai įvardijami kaip turintys skirtingus tikslus, suteikiantys skirtingas žinias ir įgūdžius, todėl šalia pirmojo mokymosi būdo reikalingi ir specialūs mokymai.⁸³ Personalo mokymo būdai gali būti labai įvairūs: mokymas darbo vietoje, ne darbo vietoje, dvilypis, mišrus mokymas ir t.t. Mokymo metodai kurie dažniausiai daudojami – tai konferencijos, paskaitos, stažuotės, atvejų analizės ir t.t. Personalo mokymo principus nevyriausybinės organizacijos gali taikyti ir apmokant savanorius. Taigi savanorių apmokymas apima naujų savanorių veiklos kuravimą, tam tikrų darbo išteklių suteikimą, pagalbą lankant įvairius jiems reikalingus apmokymus, mokymų išlaidų padengimą ir kišenpinigius, darbo krūvio reguliavimą.⁸⁴

Personalo mokymams organizacijoje rengti reikalingas specialistas ar mokymo paslaugas teikiantis asmuo. Daugelyje organizacijų šias funkcijas perima linijiniai vadovai, nes jie geriau žino mokymo poreikį, geriau parenka tinkamas programas. Mokymo organizavimo tai pat imasi

⁸¹ JONUTYTĖ, Iona. (2007) Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: KU leidykla. ISBN: 9789955181750.

⁸² PAYNE, Malcolm. (1993) Social care in the community. London.

⁸³ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

⁸⁴ CUSKELLY, Graham; TAYLOR, Tracy; HOYE, Russell; ir DARCY, Simon. (2006) Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach // Sport Management Review. Vol. 9.

organizacijoje veikiančios personalo skyriaus tarnybos. Bakanauskienė⁸⁵ išskiria penkis svarbius etapus personalo mokymo veikloje: personalo mokymo poreikio nustatymas (nustatomas mokymo būtinumas ir mokymo pobūdis); personalo mokymo planavimas (mokymo tikslų formulavimas, programos rengimas, mokymo planų rengimas); mokymo paslaugas teikiančių institucijų/asmenų atranka; personalo mokymo įgyvendinimas; personalo mokymo poreikio tenkinimo įvertinimas.

Savanorių darbinės veiklos valdymas. Kaip teigia I. Bakanauskienė⁸⁶ - visų galimų personalo judėjimo formų – perkėlimo, paaukštinimo, pažeminimo ir atleidimo valdymas, vadinamas personalo judėjimo valdymu. Organizacijos personalo judėjimo valdymas reiškia, kad visų jo formų vykdymas yra planuojamas, formalus procesas, o ne atsitiktinis ar darbuotojų sukurtas. Planuojant karjerą veikia tokie planavimo etapai: darbuotojo karjeros tikslų nustatymas; darbuotojo karjeros planų sudarymas; darbuotojo karjeros ugdymas; darbuotojo karjeros tikslų peržiūrėjimas. Savanoriškos veiklos valdymas organizacijoje turi būti labai gerai suplanuotas ir organizuotas procesas, kuris dažniausiai yra sudėtingesnis negu apmokamo darbo valdymas. Nes tai lemia savanoriško darbo idėja – savanoriai yra žmonės, skiriantys savo laisvalaikį kitiems, už tai negaudami piniginio atlygio. Remiantis žmogiškųjų išteklių valdymo teorija, organizacijoje dirbantiems savanoriams, turi būti vadovaujama kitaip, negu apmokamiems darbuotojams, juk savanoriai yra linkę staiga ir netikėtai palikti organizaciją, jei yra nepatenkinti veikla joje. Taip yra dėl to, kad savanoryste užsiimantiems žmonėms nereikia susirasti naujo darbo, prieš priimant sprendimą išeiti.⁸⁷

Ne mažiau svarbus savanorių veiklos valdyme yra savanorių saugos organizacijoje užtikrinimas. Kaip teigia G. Dessler⁸⁸ darbo sauga ir darbuotojų sveikatos apsauga, vieni iš svarbiausių personalo darbo organizavimo veiklų. Minimoms trys pagrindinės darbuotojų saugos formos: Fizinė sauga – kurios tikslas rūpintis darbuotojų sveikata, kelio nelaimingiems atsitikimams užkirtimas. Finansinė sauga – kurios tikslas užtikrinti darbuotojams pajamas, kai jie dėl ligos, bedarbystės ar pensijos atvejais nedirba. Emocinė sauga – jos tikslas emociškai saugių sąlygų darbuotojams sudarymas įmonėje. Ji paprastai siejama su konfliktų ir streso valdymu.

Darbuotojų sauga yra viena iš aktualiausių personalo valdymo veiklų, užsienio kapitalo įmonėse. Mūsų šalyje darbuotojų saugos terminas dažniausiai siejamas su fizine sauga. Sukuriamos instrukcijos, organizuojami kursai įtvirtinti net įstatymiškai, kaip organizacijos darbuotojai turi

⁸⁵ BAKANAUSKIENĖ, Irena. (2008) Personalo valdymas: bendrasis AM vadovėlis. Kaunas: VDU leidykla. ISBN 978-9955-12-431-3.

⁸⁶ BAKANAUSKIENĖ, Irena. (2008) Personalo valdymas: bendrasis AM vadovėlis. Kaunas: VDU leidykla. ISBN 978-9955-12-431-3.

⁸⁷ TAMUTIENĖ, Ilona; ir ŠIMKUS Audrius. (2012) Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybinų organizacijų patirtys // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. No. 64, ISSN 1392-1142

⁸⁸ DESSLER, Gary. (2001) Personalo valdymo pagrindai Kaunas: Poligrafija ir informatika. ISBN: 9986850363

elgtis ekstremaliais atvejais. Diegiamos įvairios apsaugos sistemos. Nepakankamas dėmesys skiriamas emocinei ir finansinei saugai. Atleidimų valdymas taip pat labai svarbi, viena iš pagrindinių personalo judėjimo valdymo sričių. Ši veika svarbi tuo, kad padeda organizacijai išvengti galimų finansinių nuostolių susijusių su nenaudingais jai atleidimais ar išėjimu iš darbo, taip pat siekiant išvengti neteisingo darbuotojų atleidimo. Dažniausios atleidimo formos yra atleidimas darbuotojui pačiam prašant ir atleidimas darbdaviui reikalaujant.⁸⁹

Organizacijoje dirbančių savanorių vadovas - kuratorius. Kiekvienai organizacijai ar bendruomenei norinčiai plėtoti savanorišką veiklą svarbu turėti savanorių kuratorių, koordinatorių, vadybininką. Daugelis didelių organizacijų, kuriose savanorystė yra labai svarbi jų veiklos sritis, turi koordinatorius, kurie paprastai būna savo srities specialistai (socialiniai darbuotojai, psichologai, socialiniai pedagogai ir kt.), atsakingi už savanorių vadybą organizacijoje. Savanorių koordinatorius tampa jungiamąja darbuotojų, savanorių ir klientų grandimi. Labai svarbu, kad tokį darbą dirbantis žmogus būtų komunikabilus, empatiškas, jautrus žmonėms, diplomatiškas, konstruktyvus, lankstus, kompetentingas, nuoširdus, iniciatyvus, aktyvus, mokėtų dirbti individualiai ir grupėje, turėtų grupės moderavimo įgūdžių. Daugelio žmonių užsiimančių savanoriška veikla nuomone savanorių koordinatorius turi turėti įvairių specifinių psichologinių gebėjimų tokių kaip: gebėjimas dirbti su probleminėmis demotyvuojančiomis situacijomis; gebėjimas suvokti savanorio poreikius ir motyvus; gebėjimas padėti savanoriui atsiskleisti; gebėjimas motyvuoti arba turėti motyvuojančiojo interviu įgūdžių taip pat labai svarbus pašaukimas.⁹⁰

Pagrindinė funkcija kurią atlieka savanorių koordinatoriaus – derinti organizacijos klientų, organizacijos ir savanorių asmeninius tikslus, motyvus bei lūkesčius. Į pastaruosius ypač svarbu atsižvelgti ir jautriai į juos reaguoti, nes savanoriška veikla nebus efektyvi ir nesuteiks maksimalios naudos paslaugų gavėjams, jei nebus bent iš dalies patenkinti asmeniniai savanorių poreikiai. Dirbant su savanoriais formaliai, apsiribojama funkcijų savanoriams delegavimu ir kontrole, tačiau koordinatoriaus funkcijos turėtų būti kur kas platesnės: tai ir savanoriškos veiklos struktūrizavimas, siūlymų savanoriams dėl atliekamų užduočių teikimas, priežiūra, globa ir vertinimas, kaip laikomasi susitarimų, savanorių komandos telkimas, instruktavimas, individualios bei grupinės paramos teikimas ir, be abejo, viena iš svarbiausių funkcijų – savanorių motyvavimas.⁹¹

⁸⁹ ŠIMKUS, Audrius. (2013) Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose: Daktaro disertacija. - Kaunas. - Lietuvos akademinė bibliotekų tinklas (LABT).

⁹⁰ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

⁹¹ JONUTYTĖ, Ilona. (2007) Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: KU leidykla. ISBN: 9789955181750.

Savonorių veiklos vertinimas. Savonorių valdymo organizacijoje veika, kurios metu vertinamas savonorių atliekamas darbas, vadinama savonoriškos veiklos vertinimu. Vertinimo metu savonorio darbo kokybė ir jo asmeninės savybės lyginamos su organizacijos nustatytais standartais. Ši veika, tai formali struktūruota sistema, kurios pagalba vertinama ir daromas poveikis savonorių darbo rezultatams, bei jų elgesiui. Ši sistema įgalina nustatyti savonorio produktyvumo lygį, taip pat jo galimybes dirbti efektyviai ateityje, t.y. taip, kad savonoris teiktų maksimalią naudą ir organizacijai, ir visuomenei.⁹² Wilson ir kt.⁹³ teigia, kad visi savonorių įvertinimai turėtų būti vykdomi stebint savonorio veiklą iš išorės, bei užduodant jam netiesioginius klausimus. Klausimus galinčius pagelbėti vertinant savonorio veiklą galima būtų suskirstyti į tokias tikslines grupes: tai užduočių skirtų savonoriams žinojimas ir supratimas; žmogaus dirbančio savonorišką darbą nuovokumas ir pasiruošimas jį lavinti; savonorio gebėjimas bendrauti su kitais; jo patikimumas vykdant įsipareigojimus; savonorio padaryto darbo apimtis; savonorio pasiektų rezultatų kokybė; lankymo ir veiklos nuoseklumas.

Savonoriai dirbantys įvairiose organizacijose gali būti vertinami dvejopai formaliai ir neformaliai sako Berman.⁹⁴ Neformalus savonorio vertinimas organizacijoje vyksta nuolatos, jo pagrindas tai kasdienėje savonorių vykdomoje veikloje pasiektas rezultatas. Kasdieninės veiklos metu gan greitai galima pastebėti pokyčius savonorių darbo kokybėje ir nedelsiant nustačius šių pokyčių priežastis, reikia kažką pakeisti tam, kad būtų įvykdyti organizacijos išsikelti tikslai. Formalaus vertinimo metu, kuris gali būti vykdomas pačios organizacijos nuožiūra kas ketvirtį, pusmetį ar metus. Jų metu organizacijos dažniausiai pamato akivaizdžius savonoriškos veiklos joje rezultatų pokyčius ir tai suteikia savonoriams realių galimybių sužinoti kaip jų veikla organizacijoje vertinama dabar. Formalus vertinimas taip pat parodo organizacijos vadovams kurių savonorių prastai atliekančių jiems priskirtas veiklas, pareigas organizacijoje reikia pažeminti, kuriuos papildomai trūkstant kompetencijos mokytį, nustato kandidatų pasižymėjusių kasdieninėje veikloje, kurie dėl to turi būti paaukštinti personas. Organizacijoje dirbančių savonorių vertinimas anot Taylor, McGrow⁹⁵ - privalo būti gerai suplanuota ir organizuota veika, kadangi tai yra sudėtingesnis procesas lyginant su apmokamą darbą dirbančių darbuotojų vertinimu. Juk savonoriško darbo idėja paremta tuo kad - žmonės kurie skiria savo laisvą laiką kitiems, o piniginio

⁹² BERMAN, Barry. (2006) Developing an effective customer loyalty program // California Management Review Vol. 49. No. 1.

⁹³ WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces // Management Decision. Vol. 34, No. 4.

⁹⁴ BERMAN, Barry. (2006) Developing an effective customer loyalty program // California Management Review. Vol. 49. No. 1.

⁹⁵ TAYLOR, Tracy; ir McGRAW, Peter. (2006) Exploring human resource management practices in nonprofit sport organisations // Sport Management Review. Vol. 9. Issue. 3

atlyginio už tai negauna jokio, todėl tokiems žmonėms kurie dirba be atlygio organizacijoje reikia skirti kuo daugiau dėmesio taip siekiant juos išlaikyti. Savanorių vertinimas remiasi tam tikrais principais ir veiklomis, kurių pagrindinis tikslas - savanorių išlaikymas organizacijoje. Nes jei savanoris atlikus visą vertinimo veiklą ciklą iš organizacijos pasitraukia – tai parodo kad organizacijos turimi ištekliai naudojami neveiksmingai, ir vertinimo veiklos vykdomos netinkamai.

Taigi savanorio vertinimo reikšmę pabrėžia net kelios priežastys. Juk vertinimo metu gaunama svarbi organizacijai informacija, kurią remiantis galima priimti sprendimus paaukštinti savanorį už puikią veiklą joje, taipogi leidžia tiesioginiam savanorio vadovui sudaryti trūkumų nustatytą kasdienėje organizacijos veikloje, jos vertinimo metu, šalinimo planą. Pagrindiniai kriterijai vertinant savanorį turėtų būti tokie: tai jo profesionalumas, santykiai su kolegomis ir vadovu, asmeninės savybės tokios kaip gebėjimas aiškiai dėstyti mintis bei tinkamas jo elgesys.⁹⁶ Ne mažiau svarbus vertinant savanorį veiksnys, jo indėlio į organizacijos veiklą pripažinimas susidedantis iš įvairių formalių jo pripažinimo procedūrų bei individualių arba viešų padėkų už savanorio veiklą joje įdėtas pastangas.⁹⁷

Savanorių dirbančių organizacijoje pripažinimo formos. Į savanorišką veiklą įsitraukiama nesitikint materialaus atlygio, tačiau savanorių skatinimas ir apdovanojimas yra labai svarbūs šioje veikloje. Parenkant apdovanojimo būdus reikia atsižvelgti į savanorio darbo specifiką, asmeninius jo poreikius, labai svarbūs skatinant yra koordinatoriaus ir savanorio santykiai. Maloni aplinka, išsimintas savanorio vardas, pokalbiams su juo skirtas laikas – jau yra paskata. Reikia padėti susidraugauti su apmokamu personalu, pakviesti į susitikimus, informuoti apie organizacijos veiklą, nepamiršti savanorio užduotų klausimų, išsakytų poreikių ir troškimų. Galimos ir įvairios savanorių apdovanojimų formos: savanorių dienos minėjimas; 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. Galima rasti ir kitų savanorių apdovanojimo formų. Jų pasirinkimas turi atitikti organizacijos vertybes, tikslus, veiklos sritį ir pobūdį. Tam, kad pripažinimas ir skatinimas veiktų, reikia dažnai parodyti savanoriui jo pripažinimo ženklus, įvairiais būdais jį skatinti. Organizacijoje nuoširdžiai bendrauti su savanoriu, parodyti savanorio kaip žmogaus, o ne jo nuveikto darbo pripažinimą. Paskatinimo formos turi atitikti savanorio nuveiktus darbus, ypač pabrėžiant laimėjimus, kurie yra labiau

⁹⁶ OKADA, Erica, Mina; ir HOCH, Stephen, J. (2004) Spending time versus spending money // Journall of Consumer Research. Vol. 31.

⁹⁷ CUSKELLY, Graham; TAYLOR, Tracy; HOYE, Russell; ir DARCY, Simon. (2006) Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach // Sport Management Review. Vol. 9.

reikšmingi ir kurių tikimasi. Apdovanojimas ne tik skatina savanorių veikti, bet ir didina darbo efektyvumą.⁹⁸

Siekiant savanoriškos veiklos efektyvumo, būtina profesionali savanorių vadyba, kurią vykdytų specialiai tam pasirengęs koordinatorius. Jis turi derinti paslaugos gavėjų, organizacijos ir savanorių poreikius. Pagrindiniai sėkmingo darbo su savanoriais principai: veiklos prasmingumas, organizacijos lankstumas, savanorių parengimas ir parama veiklos metu, laimėjimų pripažinimas. Dažnai organizacija teikia nepakankamą paramą ir nekreipia didesnio dėmesio į savanorių skatinimo galimybes bei formas, kad jaunas žmogus gerai jaustųsi savanoriškame darbe. Labiausiai savanorius tęsti veiklą skatina išvykos, skirtos susipažinti su kitų patirtimi, galimybė dalyvauti įvairiuose kursuose, pagyrimai, padėkos.⁹⁹ Kaip nustatė G. D. Geroy ir kt.¹⁰⁰ – žmonių užsiimančių savanoriavimu veikla yra daug veiksmingesnė už apmokamų darbuotojų. Nes dirbdami be atlygio savanoriai dažnai imasi laisva valia pasirinktos pilietinės ar visuomenei naudingos veiklos, skirtos kurti bendram gėriui, nesitikint finansinės naudos, skirtingai nuo apmokamų darbuotojų kurių pagrindiniai tikslai visiškai priešingi, jų esminis poreikis yra gauti kuo daugiau pajamų reikalingų pragyventi

Savanorių išlaikymas. Įvairių su savanoriškos darbo jėgos išlaikymu susijusių sunkumų patiria dauguma nevyriausybinė organizacijų, besiremiančių savanorišku darbu. Norėdamos sėkmingai dirbti, ir teikti paslaugas reikalingas visuomenei, minėtos organizacijos visokiais būdais siekia išlaikyti savanorius, dažniausiai apeliuodamos į jų atsidavimą organizacijos išsikeltiems tikslams ir deklaruojamoms bei skatinamoms vertybėms. Nevyriausybines organizacijas, kuriose vyrauja didelė savanorių kaita, privalo nedelsdamos nukreipti savo lėšas ne tik į išsikeltų tikslų siekimą, bet ir į naujų savanorių verbavimą, adaptavimą bei mokymą.¹⁰¹ Todėl galima teigti kad savanorių kaita organizacijoje yra nemaža problema, juk nuolatinių savanorių išlaikymas organizacijai yra finansiškai daug palankesnis, negu naujų jos narių ieškojimas. Jei organizacijoje pavyksta iki minimumo sumažinti savanorių kaitą, ji gauna ne tik finansinę naudą bet ir kitos jos vertę labai padidinančios naudos, nes nuolatinis savanoris susitapatina, tarsi susilieja su organizacija kurioje dirba, ir teikia geresnės kokybės paslaugas vartotojams besinaudojantiems tos organizacijos paslaugomis.

⁹⁸ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

⁹⁹ JONUTYTĖ, Ilona. (2007) Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: KU leidykla. ISBN: 9789955181750.

¹⁰⁰ GEROY, D, Gary; WRIGHT, Philip, C; ir Jacoby, Laura. (2000) Toward a conceptual framework of employee volunteerism an aid for the human resource manager. // Management Decision. Vol. 38. Issue. 4.

¹⁰¹ KIM, May; CHELLADURAI, Packianatham; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport. // Journal of Sport Management Vol. 21.

Savanoriškos veiklos nutraukimas. Jis gali būti inicijuojamas dėl įvairių viena nuo kitos nepriklausančių priežasčių. Vienu atveju tai paties savanorio noras nutraukti šią veiklą ir kitu atveju tai organizacijos kurioje dirba savanoris nenoras, kad jis tęstų veiklą joje. Pirmuoju atveju, organizacijai kurią palieka savanoris labai svarbu išsiaiškinti visas priežastis, dėl kurių savanoris išsina ir nenori pasilikti dirbti joje, ir atsižvelgiant į jas ateityje stengtis to išvengti. Antruoju atveju, reikia tinkamai, stengiantis neįžeisti žmogaus, pranešti savanoriui, kad organizacijai kurioje jis dirbo daugiau nebereikia jo paslaugų. Netinkamai parinktas pranešimo apie atleidimą iš organizacijos būdas, gali turėti labai neigiamų pasekmių organizacijai – paskatinti atleisto iš jos žmogaus kerštą ar kenkimą jai. To pasekoje gali būti paviešintos organizacijos paslaptys, kilti nepasitenkinimas tarp kitų organizacijoje likusių dirbti savanorių, galimas neigiamas visuomenės požiūris į organizaciją. Tokiu būdu ji gali netekti organizacijų ir bendruomenės skiriamos paramos ar dotacijų, taip pat ir rėmėjų palaikymo ir paramos.¹⁰²

Remiantis N. Da Silva ir kt.¹⁰³ atlikto tyrimo duomenimis, darbuotojų išlaikymas organizacijoje priklauso ne tik nuo to, koku lygiu asmuo susitapatina su organizacijos vizija, misija ir strategija. Minėtąjį prisirišimo prie organizacijos kurioje dirba savanoriška veikla užsiimantis asmuo suvokimą gali žymiai pakoreguoti žmogaus puikiai suvokiamos galimo alternatyvaus darbo pasirinkimo galimybės – kuo daugiau darbo pasirinkimo alternatyvų turi šis asmuo, tuo mažiau jis „prisirišęs“ ir lojalus organizacijai, kurioje dirba šiuo metu.¹⁰⁴ Dar viena nemaža problema, siekiant savanorius išlaikyti organizacijoje, dažnai išskylanti labai didelė konfliktų tarp apmokamų darbuotojų ir savanorių tikimybė. Labai dažnai apmokami darbuotojai mano, kad savanoriai kėsina užimti jų turimą darbo vietą. Norint užkirsti kelią šiai pakankamai dažnai išskylančiai problemai, reikia nelaukiant išskylančių ar iškiliančių konfliktų. Vietoj to reikia informuoti etatinius darbuotojus apie savanorišką veiklą, jos svarbą organizacijai kurioje jie dirba, o savanorių prisijungimą prie organizacijos ir galimas problemas iš anksto apeinant galimus nesutarimus, aptarti su apmokamais darbuotojais. Siekiant palaikyti geresnius santykius tarp etatinių darbuotojų ir savanorių, reikėtų visas puses užtikrinti, kad savanorystė nėra naujų apmokamų darbuotojų paieškos būdas, nes labai svarbu kad darbuotojai jaustūsi saugūs ir galėtų motyvuotai dirbti su naujai ateinančiais savanoriais. Kitu atveju savanorystė organizacijoje beveik neįmanoma.¹⁰⁵

¹⁰² WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces // Management Decision. Vol. 34, No. 4.

¹⁰³ DA SILVA, Nancy; HUTCHESON, Jennifer; ir WAHL, Gregory, D. (2010) Organizational strategy and employee outcomes: a person – organization fit perspective // The Journal of Psychology. Vol. 144, Issue. 2.

¹⁰⁴ DA SILVA, Nancy; HUTCHESON, Jennifer; ir WAHL, Gregory, D. (2010) Organizational strategy and employee outcomes: a person – organization fit perspective // The Journal of Psychology. Vol. 144, Issue. 2.

¹⁰⁵ TAMUTIENĖ, Ilona; ir ŠIMKUS Audrius. (2012) Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybių organizacijų patirtys. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai No. 64 ISSN 1392-1142

1.3. Savanorių išlaikymo organizacijoje teorinė prieiga

Organizacijos dirbančios su savanoriais susiduria su įvairiomis, šių žmogiškųjų išteklių pritraukimo ir išlaikymo problemomis. Įvairūs autoriai savanorių pritraukimą ir išlaikymą organizacijoje, kaip ir kiekvieną organizacijų valdymo proceso elementą, pateikia, vertina ir aiškina labai skirtingai. Dažniausiai šią veiklą tyrinėjantys mokslininkai pateikia skirtingus veiksnius jų nuomone turinčius lemiamos įtakos ir galinčius padėti tai padaryti. Panagrinėjus skirtingų autorių pateiktus, veiksnius turinčius lemiamos įtakos savanorių reikalingų organizacijai išlaikymui galime matyti kad remiantis Inglis ir kt.¹⁰⁶ taip pat Hartenian ir kt.¹⁰⁷ išsakytu požiūriu vienas svarbiausių ir esminis žingsnis savanorių kaip žmogiškųjų išteklių organizacijoje išlaikyme, yra savanorystės motyvų išsiaiškinimas. Savanorių pritraukimo ir išlaikymo tikslais A. Karl ir kt.¹⁰⁸ siūlo organizacijoje sudaryti vidinį organizacijos marketingo planą kurį pavadino 4P. Šis planas skirtas savanorių atsidavimui ir lojalumui organizacijai skatinti. Šis planas yra sudarytas iš keturių klasikinių dalių, kurios turi būti pritaikytos savanorių organizacijoje išlaikymui. Remiantis šiuo vidinio marketingo planu, savanorišką veiklą potencialiam savanoriui reikėtų pateikti kaip naudą jam rinkinį. Parodyti potencialiam savanoriui kad pasirinkdamasis šią organizaciją - produktą, savanoris įgyja patirties; vietos atžvilgiu, kiek įmanoma savanoriams sumažinamos laiko ir pastangų sąnaudos; būtinas rėmimas pasireiškiantis puikiu bendravimu tarp organizacijos ir savanorio. Taip pat organizacija privalo įvertinti savanorystės kainą, tiek materialias, tiek nematerialias savanorių veiklos organizacijoje išraiškas.

Kaip teigia Kim, Chelladurai ir kt.¹⁰⁹, M. Kim ir kt.¹¹⁰, savanoriai organizacijoje išlaikomi remiantis trimis požiūriais: savanorio ir veiklos atitikmenio, savanorio ir organizacijos atitikmenio ir savanorio veiklos analize.

Savanorio ir veiklos atitikimo junginį Hoobler ir kt.,¹¹¹ apibūdina kaip asmens turimų žinių, gebėjimų ir įgūdžių pritaikymą savanoriškos veiklos organizacijoje atlikimui. Kaip žinome,

¹⁰⁶ INGLIS, Sue; ir CLEAVE, Shirley. (2006) A scale to assess board member motivations in nonprofit organizations // *Nonprofit Management & Leadership*. Vol. 17.

¹⁰⁷ HARTENIAN, Linda, S; ir LILLY, Bryan. (2009) Egoism and commitment: a multidimensional approach to understanding sustained volunteering // *Journal of managerial issues*. Vol. 21.

¹⁰⁸ KARL, Katherine, A; PELUCHETTE, Joy, V; ir HALL, Leda, M. (2008) Give them something to smile about: a marketing strategy for recruiting and retaining volunteers // *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*. Vol. 20.

¹⁰⁹ KIM, May; CHELLADURAI, Packianatham; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport. // *Journal of Sport Management* Vol. 21.

¹¹⁰ KIM, May; TRAIL, Galen, T; LIM, Jon; ir KIM, Yu, Kyoum. (2009) The role of psychological contract in intention to continue volunteering // *Journal of Sport Management*. Vol. 23.

¹¹¹ HOOBLER, Jenny. M; WAYNE, Sandy, J; ir LEMMON, Grace. (2009) Bosses' perceptions of family – work conflict and women's promotability: glass ceiling effects // *Academy of Management Journal*. Vol. 52

žmogų kaip asmenybę sudaro troškimai ir gebėjimai. Tuo tarpu veiklos vaidmuo junginyje teikti profesines charakteristikas reikalingas savanoriškai veiklai atlikti, organizacinius požymius, tam tikrą darbo krūvį. Taipogi reikalauja atlikti veiklą pagal tam tikrus nustatytus standartus ir reikalavimus, ir adekvačiai reaguoti į situaciją atitinkamu elgesiu, t.y. atliekant tam reikalingus veiksmus.¹¹² Toks savanorio ir veiklos saveikavimas gali sukurti teigiamą arba neigiamą rezultatą, turintį tiesioginės įtakos pasitenkinimui darbu, psichologinei ir fizinei sveikatai, prisitaikymui prie darbo aplinkos, motyvacijos laipsniui, darbo atlikimui, pravaikštoms, darbuotojų kaitai, profesiniam pasirinkimui.

Savanoriška veikla užsiimantiems žmonėms daug paprasčiau pasiekti savanorio ir veiklos derinį, negu apmokamą darbą dirbantiems darbuotojams pasiekti žmogaus ir darbo derinį. Juk savanoriams daug lengviau nei apmokamiems darbuotojams pasirinkti užduotis pagal savo poreikius ir prioritetines sritis, tiksliai atitinkančias užduoties reikalavimus. Šiuo atveju personalo valdymui skirtos veiklos tokios kaip veiklos analizavimas, veiklos detalizavimas, savanorių verbavimas ir jų atranka vykdomos turint tik vieną pagrindinį tikslą. Tai siekis užtikrinti, kad pasamdyti asmenys turi būtinas kompetencijas tam darbui, kuriam jie samdomi atlikti.¹¹³ Neteikimas reikšmės aplinkai kurioje atliekamas darbas yra šio požiūrio trūkumas.

Savanorio ir organizacijos atitiktis esminė mintis yra ta, kad tikslai kuriuos suvokia asmuo ir tų tikslų pasiekimo būdai privalo sutapti su organizacijos išsikeltais tikslais, procesais ir lūkesčiais, sietiniais su organizacijos narių elgesiu. Taigi priimančios organizacijos ir savanorio vertybės, įsitikinimai bei tikslai turi visiškai atitikti.¹¹⁴ Požiūris anot Jaramillo¹¹⁵ glaudžiai susijęs su organizacijos etinėmis bei moralinėmis vertybėmis. Kaip teigia A. L. Kristof-Brown¹¹⁶ su šiuo požiūriu susiję pagrindinės charakteristikos, tai žmogaus vertybės ir asmeniniai bruožai, o pagrindinis dėmesys yra skiriamas jų, bei organizacijos bruožų visiškam atitikimui. Taigi jei

¹¹² EDWARDS, Jeffrey, R. (1991) Person – job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 6.

¹¹³ KIM, May; CHELLADURAI, Packianatham; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport. // *Journal of Sport Management* Vol. 21.

¹¹⁴ NETEMEYER, Richard. G; BRASHEAR-ALEJANDRO, Thomas; ir BOLES, James, S. (2004) A cross- national model of job-related outcomes of work role and family role variables: a retail sales context. // *Journal of the Academy of Marketing Science*. Vol. 32.

¹¹⁵ JARAMILLO, Fernando; GRISAFFE, Douglas, B; CHONKO, Lawrence, B; ir ROBERTS, James, A. (2009) Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention // *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. 29 Issue. 4.

¹¹⁶ KRISTOF-BROWN, Amy, L. (2000) Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit // *Personnel Psychology*. Vol. 53. Issue.3.

organizacijos kultūra atitinka žmogaus asmenines vertybes, savanorius užverbuoti daug lengviau.¹¹⁷ Tiek organizacija tiek savanoris remiantis C. Silverthorne nuomone¹¹⁸, turi tam tikrų jiems svarbių poreikių ir kuo daugiau šių poreikių sutampa, tuo stipresnis junginys bus tarp savanorio ir organizacijos. Šį atitikmenį pasiekiamo tuomet, kai vadovaujantis savanoriui darbuotojas, jo veiklos koordinatorius veikia skatindamas grįžtamąjį ryšį, kuris padeda savanoriui siekti išsikeltų tikslų ir susieja tų tikslų įvykdymą su asmeniniais jo pasiekimais.¹¹⁹

Savanorių veiklos analizė. Čia dėmesys sutelkiamas savanoriškos veiklos apibrėžimui, taip pat jos paaiškinimui siekiant palengvinant šios veiklos vykdymą, ir pripažįstant bei apdovanojant už tinkamai savanorio atliktas užduotis. A. Wilson ir kt.¹²⁰, pateikia pagrindinių savanoriškos veiklos problemų, dėl kurių savanoriai palieka organizacijas analizę:

1. Pagrindinių vadybinių gebėjimų nebuvimas – tai darbų ir žmonių nukreipimo bei paskirstymo gebėjimo trūkumas, dėl kurio nebuvimo vadybininkai neįtraukia savanorių į organizacijos darbą, struktūrą ir tikslus. Tačiau ši veikla turėtų būti vykdoma atsižvelgiant į savanorio poreikius ir jam priimtina linkme. Be to darbų paskirstymas ar savanorio padarytų klaidų išsakymas turėtų būti pateikiami kaip įtikinėjimas ar nuomonės gynimas, o ne kaip tiesioginiai nurodymai jam.

2. Lyderystės problema. Žmogaus turimos vadybininko pareigos visai neužtikrina to, kad jis yra lyderis organizacijoje kurioje dirba, ar turi tinkamų gebėjimų tam, kad įgytų visišką savanorių pagarbą ir pasitikėjimą. Taigi prieš pradedant formuoti stiprią, stabilią, lojalią, entuziastingą savanorių komandą, reikia mokyti organizacijoje dirbančius būsimus lyderius vadovauti ir ugdyti jų sąmoningumą. Taip pat būtina mokyti juos suprasti žmones, efektyviai su visais komunikuoti, pelnyti žmonių kuriems vadovauji pripažinimą, imtis atsakomybės ir priiminėti tolesnei veiklai būtinus sprendimus.

3. Darbo krūvio paskirstymo problema. Vadybininko užduotis – tinkamai paskirstyti darbo krūvį tarp organizacijoje dirbančių savanorių. Šią užduotį apsunkina ne tiek vadybininkai kiek patys savanoriai, kadangi jie dažnai pervertina savo jėgas ir darbo tempus, arba tiesiog nesugeba pasakyti „ne“ ir laiku sustot.

¹¹⁷ BEHREND, Tara, S; BAKER, Becca, A; ir FOSTER THOMPSON, Lori. (2009) Effects of pro-environmental recruiting messages: the role of organizational reputation. // Journal of Business and Psychology. Vol. 24 Issue.3.

¹¹⁸ SILVERTHORNE, Colin. (2003) The impact of organizational culture and person – organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. // The Leadership & Organization Development Journal. Vol. 25, No. 7.

¹¹⁹ PENG, Jei-Chen; ir CHIU, Su-Fen. (2010) An integrative model linking feedback environment and organizational citizenship behavior // The Journal of Social Psychology. Vol. 150, No. 6.

¹²⁰ WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces // Management Decision. Vol. 34, No. 4.

4. Savanorių išlaikymas organizacijai pasyviu laikotarpiu, kai nevyksta jokia veikla. Norint išspręsti šią problemą, reikia kelti savanorių susidomėjimą visais kitais įmanomais būdais, pvz., skaityti su jų veikla susijusias paskaitas, organizuoti seminarus ir kita

Kaip teigia Kim, Chelladurai ir kt.¹²¹, visi trys aukščiau minėti požiūriai (savanorio ir veiklos atitikmuo, savanorio ir organizacijos atitikmuo ir savanoriškų veiklų analizė) veikia savanorių išlaikymą organizacijoje. Bet galimos trys skirtingos šių požiūrių tarpusavio sąveikos, vadinami savanorių išlaikymo modeliai: netiesioginės įtakos, pusiau tiesioginės įtakos ir tiesioginės įtakos modeliai. Saveikaudami jie įtraukia tokį veiksnį vadinamą įgalinimu. T. Cho ir kt.¹²² išskiria dvi skirtingas įgalinimo rūšis – struktūrinį bei psichologinį. Autorių teigimu struktūrinis įgalinimas yra valdymo metodas, kuriuo besiremdami vadovai dalijasi atsakomybe ir informacija su savo pavaldiniais. Taip pat įgalinimas nusako laipsnį, kuriuo vadovas leidžia darbuotojams įsitraukti į sprendimų priėmimo procesą. Psichologinį įgalinimą autoriai apibūdina, kaip asmens pažintinę orientaciją, žmogaus psichologinę būseną organizacijoje.

Norint nustatyti tinkamiausią savanorių išlaikymo modelį, privaloma nagrinėti visų trijų minėtų požiūrių (savanorio ir veiklos atitikmuo, savanorio ir organizacijos atitikmuo ir savanoriškų veiklų analizės) galimas sąveikas. Taip pat ir jų įtaką įgalinimo veiksmui bei savanorio pasiryžimui likti dirbti organizacijoje.¹²³

Netiesioginės įtakos modelis. Šiame modelyje - tarp trijų nepriklausomų kintamųjų (savanorio ir veiklos atitikmuo, savanorio organizacijos atitikmuo ir savanoriškų veiklų analizė) ir priklausomo kintamojo (ryžto tęsti savanorystę) įgalinimas užima tarpinę padėtį. Todėl šiuo atveju visi trys nepriklausomi kintamieji (savanorio ir veiklos atitikmuo, savanorio ir organizacijos atitikmuo ir savanoriškų veiklų analizė tarpusavyje) tarpusavyje koreliuoja, ir to pasėkoje visi trys įtakoja savanorio pasiryžimą pasilikti kuo ilgiau dirbti pasirinktoje organizacijoje. Tačiau įtakojama tik per įgalinimo veiksnį. Kaip ir netiesioginės įtakos modelis - **pusiau tiesioginės įtakos modelis** vaizduoja tokius pat ryšius. Tačiau pusiau tiesioginės įtakos modelis įtraukia tiesioginius kelius iš kiekvieno nepriklausomo kintamojo (savanorio ir veiklos atitikmens, savanorio organizacijos atitikmens, ir savanoriškų veiklų analizės), įtakojančius savanorio pasiryžimą dirbti organizacijoje. Taigi šiuo atveju, nepriklausomi kintamieji turi tiesioginės įtakos priklausomam kintamajam ir

¹²¹ KIM, May; CHELLADURAI, Packianatham; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport. // Journal of Sport Management Vol. 21.

¹²² CHO, Taejun; ir FAERMAN, Sue, R. (2010) An integrative approach to empowerment // Public Management Review. Vol. 12, Issue. 1.

¹²³ KIM, May; CHELLADURAI, Packianatham; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport. // Journal of Sport Management Vol. 21.

netiesioginės įtakos per tarpininką. Trečiasis modelis – **tiesioginės įtakos modelis**, kuriame matome, kad žmogaus ryžtui savanoriauti, visi trys nepriklausomi kintamieji (savanorio ir veiklos atitiktis, savanorio organizacijos atitiktis, ir savanoriškų veiklų analizė) tame tarpe ir įgalinimas, turi tiesioginės įtakos. Tačiau nuo kitų modelių šis skiriasi tuo, kad nepriklausomi kintamieji neturi įtakos tarpininkui – įgalinimo veiksmui.¹²⁴

Kadangi savanoriai dažniausiai vienijasi į organizacijas atitinkančias jų veiklos tikslus bei vertybes, o ne dirba pavieniui, organizacijoms vienijančioms savanorius iškyla jų motyvavimo, veiklos organizavimo ir koordinavimo problemų. Reikėtų atkreipti dėmesį į savanorių kaitos organizacijose problemas. Juk savanoriui nevykdant savo įsipareigojimų organizacijai, nutraukus savanorišką veiklą labiausiai nukenčia ne ji, o paslaugas gaunantys žmonės – klientai, kurie dažnai yra labai pažeidžiami socialiai ar psichologiškai. Norint užtikrinti kokybiškų paslaugų teikimą savo klientams, būtina atkreipti dėmesį į savanorių motyvacijos vykdyti šią veiklą stiprinimą, bei veiklos tęstinumo skatinimą.¹²⁵ Kaip teigia Kulik¹²⁶ – savanorių veiklos tęstinumas labai priklauso nuo savanorio pasitenkinimo atliekamu darbu. Juk šios veiklos nutraukimą gali paskatinti savanorio pastangų atliekant šia veiklą nepripažinimas, skiriamų užduočių ir jų gebėjimų neatitikimas, per mažas savarankiškumo ir laisvės teikiant pagalbą jos pageidaujantiems žmonėms gavimas. Reikšmingi savanorių išlaikymo organizacijoje veiksniai anot Skonglud¹²⁷ yra nuolatinis savanorių kvalifikacijos kėlimas, efektyvus vadovavimas savanoriškai veiklai, savanorių pasitenkinimas atliekama veikla. Jis turi jaustis organizacijos kurioje dirba dalimi, būti patenkintas atliekamu darbu joje, ir jaustis įvertintu. Kaip viena iš pagrindinių savanorių motyvavimo priemonių organizacijoje galima įvardinti galimybę nemokamai lankyti įvairius kursus, seminarus kurių pagalba galime pakelti savanorio kvalifikaciją ir tobulinti ją kaip asmenybę. Todėl manoma kad savanorio rengimas savanoriškai veiklai ne tik padeda jiems efektyviau dirbti, bet ir tampa savanorio motyvavimo priemone. Savanorio motyvavimas, rengimas, profesinis palaikymas, savanoriškos veiklos vertinimas ir grįžtamojo ryšio užtikrinimas – turėtų būti kasdieninė ir pagrindinė savanorių vadybininko veikla. Nors vieną iš šių funkcijų atliekant netinkamai, iškyla didelė nemenkos dalies savanorių pasitraukimo iš organizacijos ar šios veiklos apskritai galimybė.

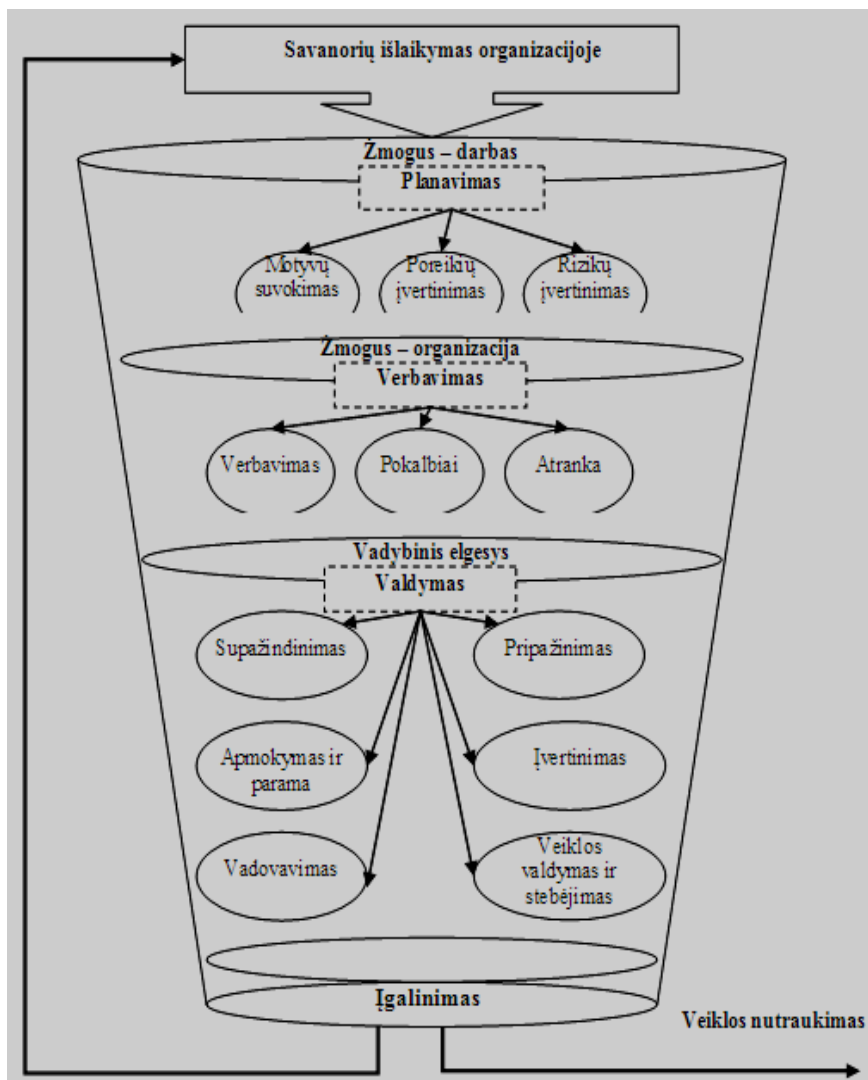
¹²⁴ KIM, May; CHELLADURAI, Packianatham; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport. // Journal of Sport Management Vol. 21.

¹²⁵ ŠIMKUS Audrius. (2013) Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose: Daktaro disertacija. - Kaunas. - Lietuvos akademinė bibliotekų tinklas (LABT).

¹²⁶ KULIK, Liat. (2006) Burnout among volunteers in the Social Services: the impact of gender and employment status.// Journal of Community Psychology. Vol.34, No.5.

¹²⁷ SKOGLUND, Andrea, Galiette. (2006) Do not forget about your volunteers: a qualitative analysis of factors influencing volunteer turnover. // Health & Social Work. Vol. 31, No.3.

Išanalizavus savanorių valdymo principus ir savanorių išlaikymo organizacijoje modelius, galima sukurti teorinį savanorių išlaikymo organizacijoje modelį. Teorinis modelis sukurtas, remiantis savanorių valdymo veiklos etapais bei aukščiau nagrinėtais savanorių išlaikymo modeliais. Šį modelį sudaro savanorių valdymo veiklos etapai ir aukščiau nagrinėti savanorių išlaikymo modeliai. Taigi savanorių išlaikymo valdymo vertinimo modelis suskirstytas į keturis pagrindinius lygmenis, apimančius paveikslė pavaizduotas veiklas.



3pav. savanorių išlaikymo organizacijoje, valdymo vertinimo modelis. Sudaryta E. Grubytės.

Pirmasis šio modelio lygmuo tai žmogaus-darbo junginys. Šis lygmuo yra glaudžiai susijęs su planavimo veiklomis, kadangi norint pasiekti žmogaus ir darbo atitikmenį jau planavimo procese turi būti užtikrinama, kad savanoriui priskirta veikla pilnai atitiks jo turimas žinias, gebėjimus, įgūdžius ir patirtį. Norint savanoriui tinkamai parinkti darbą, organizacijai reikia suvokti pasirinkimo motyvus, dėl kurių asmuo ryžtasi imtis savanoriškos veiklos. Šiame lygmenyje vadybininkas taip pat privalo apgalvoti, kiek ir kokio profilio savanorių reikia organizacijai, kad būtų patenkinti organizacijos išsikelti tikslai bei poreikiai, ir nekiltų sunkumų dėl savanorių

pertekliaus ar jų trūkumo. Vienas esminių šiame lygmenyje dalykų yra tai, kad reikia numatyti galimai kilsiančias problemas ir sunkumus, kurie susiję su savanoriška darbo jėga. Taigi norint pasiekti žmogaus ir darbo lygmens atitikmenį, jau planavimo proceso metu privaloma užtikrinti, kad savanoriui paskirtas veiklos laukas atitiks jo turimas žinias, gebėjimus, įgūdžius ir patirtį.¹²⁸

Antrajam lygmeniui – žmogaus-organizacijos junginiui labai daug įtakos turi verbavimo etapas, nes būtent šio etapo metu savanoris suvokia ar jo ir organizacijos tikslai, vertybės ir siekiai visiškai sutampa. Savanorystė tai ne vien tik pagalba ar parama kitiems žmonėms, bendruomenėms ar organizacijoms. Juk asmuo kuris užsiima savanoriška veikla turi ne tik teikti naudas kitiems, bet ir gauti asmeninės naudos, būtinai turi būti skatinamas ir vystomas dvipusis ryšys. Todėl šiame lygmenyje labai svarbu parinkti tinkamą savanoriškų organizacijos išteklių vadovą, kuris bus pagrindinis tarpininkas tarp organizacijos ir žmogaus. Gebės įsigilinti į savanorio poreikius, taip pat padės savanoriui išpildyti jo lūkesčius organizacijoje, bei padės nenusivilti savo veikla joje.¹²⁹

Trečiasis teorinio modelio lygmuo tai vadybinio elgesio junginys. Jis pasiekiamas tuomet, kai trečiojo savanorių veiklos valdymo etapo veiklos atliekamos tinkamai. Pirmame veiklos etape savanorį reikia supažindinti su veikla kurias jis turės atlikti organizacijoje, jos darbuotojais ir jų statusu organizacijoje, taip pat jų pareigomis. Savanoriui turi būti nuosekliai paaiškinta į kurious asmenis, kur ir kada galima kreiptis iškilus įvairiems savanorio veiklą apsunkinantems klausimams. Nemažiau svarbu vykdyti nuoseklius apmokymus organizacijoje tam, kad savanoris pajustų pasitikėjimą savo jėgomis, tiksliai suvoktų darbus kuriuos jis turi atlikti savo veiklos metu. Labai svarbi dalis trečiajame lygmenyje yra vadovavimas savanoriams. Jų vadovas privalo turėti tinkamų bendravimo su savanoriais įgūdžių, sudominti šiuos žmones įvairia organizacijos atliekama veikla, mokėti tinkamai paskirstyti užduotis jiems, įtraukti savanorius į organizacijos išsikeltų tikslų siekimą, sugebėti tinkamai stebėti ir valdyti savanorių veiklą. Viena iš svarbiausių, ar net svarbiausia vadybinio elgesio junginio dalis yra savanorių pripažinimas bei jų įvertinimas. Jų vadovas turėtų stengtis pastebėti ir išskirti visus savanoriškoje veikloje dalyvaujančių žmonių gerai atliktus darbus, viešai arba asmeniškai pagirti tai padariusius savanorius.¹³⁰

Ketvirtas teorinio modelio lygmuo yra įgalinimas. Įgalinimas tai žmogaus dalyvaujančio savanoriškoje veikloje būseną, kuri nulemia tolesnį pasiryžimą tęsti veiklą pasirinktoje organizacijoje, arba nutraukti veiklą joje. Trys aukščiau esantys lygmenys žmogaus-darbo,

¹²⁸ GRUBYTĖ Eglė; ir ŠIMKUS Audrius. (2011) Sporto savanorių išlaikymo būtinybė organizacijose: teorinis aspektas // Mokslas ir praktika, aktualijos ir perspektyvos. ISBN 978-609-8040-56-2

¹²⁹ GRUBYTĖ Eglė; ir ŠIMKUS Audrius. (2011) Sporto savanorių išlaikymo būtinybė organizacijose: teorinis aspektas // Mokslas ir praktika, aktualijos ir perspektyvos. ISBN 978-609-8040-56-2

¹³⁰ GRUBYTĖ Eglė; ir ŠIMKUS Audrius. (2011) Sporto savanorių išlaikymo būtinybė organizacijose: teorinis aspektas // Mokslas ir praktika, aktualijos ir perspektyvos. ISBN 978-609-8040-56-2

žmogaus-organizacijos ir vadybinio elgesio junginiai didele dalimi nulemia šią žmogaus būseną. Jeigu savanoris jausis patenkintas visais šiais trimis teorinio modelio lygmenimis, jis pasieks įgalinimo būseną, kuri nulems pasiryžimą tęsti veiklą organizacijoje, kurioje jis savanoriavo iki šiol. Tačiau jeigu asmeniui visų trijų junginių atitikmenys nesuteiks pasitenkinimo vykdoma veikla, bei nepadės pasiekti pakankamos įgalinimo būsenos, iškyla labai didelė tikimybė, kad jis veikla organizacijoje nusivils ir ją nutrauks.¹³¹

Taigi remiantis šiuo sukurtu teoriniu savanorių valdymo ir išlaikymo organizacijoje vertinimo modeliu, kiekvienas šio modelio lygmuo įgyvendinant juos praktikoje įgyja didesnę ar mažesnę reikšmę, ir parodo savanorio pasitenkinimo atliekama veikla lygį kiekviename atskirame lygmenyje. Kuo didesnę kiekvieno teorinio modelio lygmens reikšmę pasieksime, tuo bus didesnė savanorio pasiryžimo tęsti veiklą jo pasirinktoje organizacijoje tikimybė. Jei vykdydamas savanorišką veiklą asmuo jausis nepatenkintas žmogaus-darbo junginiu, mažės jo pasitenkinimas žmogaus-organizacijos junginiu. To pasėkoje sumažėjus pasitenkinimui žmogaus-organizacijos junginiu, sumažės jo pasitenkinimas vadybiniu elgesiu. Šių trijų junginių reikšmių palaipsnis mažėjimas gali nulemti įgalinimo reikšmės mažėjimą. Jeigu savanoris pasiekia pakankamą įgalinimo lygį jis tęs veiklą pasirinktoje organizacijoje, o jeigu pakankamas įgalinimo lygis yra nepasiekiamas savanoris nutraukia veiklą organizacijoje ir ją palieka.¹³²

¹³¹ GRUBYTĖ Eglė; ir ŠIMKUS Audrius. (2011) Sporto savanorių išlaikymo būtinybė organizacijose: teorinis aspektas // Mokslas ir praktika, aktualijos ir perspektyvos. ISBN 978-609-8040-56-2

¹³² GRUBYTĖ Eglė; ir ŠIMKUS Audrius. (2011) Sporto savanorių išlaikymo būtinybė organizacijose: teorinis aspektas // Mokslas ir praktika, aktualijos ir perspektyvos. ISBN 978-609-8040-56-2

2. Savanoriškos veiklos raida ir reglamentavimas ES ir Lietuvoje

2.1. Savanoriškos veiklos raida ES šalyse

ES politikos formuotojai jau seniai pripažįsta savanorystės svarbą ES ekonomikai, visuomenei ir pavieniems asmenims. Tačiau dėl skirtingų istorinių, politinių ir kultūrinių aplinkybių požiūris į savanorystę ES šalyse labai skiriasi. Bendras savanorių skaičius Europos Sąjungoje šalyse labai skirtingas. Savanoriška veikla jose užsiima 92–94 milijonų suaugusiųjų. Tai sudaro 23 proc. visų vyresnių nei 15 m. amžiaus europiečių. Žemiau pateikti duomenys parodo, koks gyventojų nuošimtis vykdo savanorišką veiklą įvairiose ES šalyse. Nors skirtumai tarp šalių atrodo išpūdingai, iš tikro jie nėra tokie dideli, nes kiekvienoje šalyje savanorystė apibrėžiama ir matuojama skirtingai. Kad būtų išvengta klaidinančių duomenų, politikos formuotojai turėtų pasirūpinti nuoseklia ir palyginama tarptautine savanorystės statistika.¹³³

Remiantis statistika labai didelis savanorių skaičius apie (40 proc.) matomas Nyderlanduose, Austrijoje, Slovėnijoje, Didžiojoje Britanijoje. Didelis (30–39 proc.) Danijoje, Suomijoje, Vokietijoje, Liuksemburge, vidutinio dydžio (20–29 proc.) Estijoje, Prancūzijoje, Latvijoje. Palyginti mažas (10–19 proc.) savanorių skaičius Belgijoje, Čekijoje, Kipre, Airijoje, Maltoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Slovakijoje, Rumunijoje, Švedijoje, Ispanijoje, mažas (mažesnis kaip 10 proc.) Bulgarijoje, Graikijoje, Italijoje, Lietuvoje. Nors palyginti duomenis keblu, aiškiai matyti, kad per pastaruosius dešimt metų aktyviai veikiančių savanorių ir savanoriškos veiklos organizacijų skaičius Europos Sąjungoje nuolat auga. Išnagrinėjus statistikos duomenis apie savanorystę ES užsiimančių asmenų amžių galime matyti kad Bulgarijoje, Čekijoje, Lietuvoje, Latvijoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, ir Estijoje savanoriauja daugiausia jaunimas (15–30 m.), Belgijoje, Kipre, Danijoje, Estijoje, Suomijoje, Vengrijoje, Portugalijoje savanoriauja daugiausia suaugusieji (30–50 m.). Austrijoje, Belgijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Švedijoje, Estijoje, Slovėnijoje daugėja vyresnio amžiaus savanorių, Austrijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Airijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Didžiojoje Britanijoje skirtingose amžiaus grupėse savanorystės lygis panašus.¹³⁴

Europos Sąjungoje dauguma savanorių yra vyrai – greičiausiai dėl to, kad savanorystė populiariausia sporto srityje. Didesnis moterų savanorių skaičius vyrauja Bulgarijoje, Čekijoje, Maltoje, Slovakijoje, Didžiojoje Britanijoje. Didesnis vyrų savanorių skaičius yra Austrijoje,

¹³³ Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

¹³⁴ Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

Belgijoje, Danijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Vengrijoje, Italijoje, Liuksemburge, Portugalijoje, Slovėnijoje, Švedijoje. Vienodas vyrų ir moterų savanorių skaičius yra Kipre, Estijoje, Suomijoje, Airijoje, Lietuvoje, Nyderlanduose, Lenkijoje, Rumunijoje, o informacijos nėra arba ji labai prieštaringa Graikijoje, Latvijoje ir Ispanijoje. Daugumoje ES šalių aktyviausi savanoriai yra dirbantys asmenys. Taip pat pastebima sąsaja tarp išsilavinimo lygio ir polinkio savanoriauti: kuo aukštesnis žmonių išsilavinimas, tuo labiau jie yra linkę tapti savanoriais. Aktyviausi dirbantys asmenys Austrijoje, Kipre, Danijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Airijoje, Italijoje, Rumunijoje, Slovakijoje, Švedijoje, Didžiojoje Britanijoje. Aktyviausi studentai ir (arba) moksleiviai Austrijoje, Čekijoje, Lenkijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje, o neturintys nuolatinio darbo ar visai nedirbantys asmenys aktyvesni nei dirbantys Belgijoje, Vengrijoje, Nyderlanduose.¹³⁵

2011 metai Europos Sąjungoje buvo paskelbti Savanoriškos veiklos metais. Pagrindiniai Europos savanoriškos veiklos metų tikslai - skatinti Europos piliečius užsiimti savanoriška veikla, remti ir stiprinti Europos savanoriškos veiklos organizacijas bei siekti, kad savanoriška veikla taptų labiau pripažįstama ir mažiau varžoma įvairių kliūčių. Taip pat pagerbti Europos savanorių – pasišventusių kitiems žmonėms, tauriems tikslams ar bendruomenėms ne tik Europos Sąjungoje, bet ir visame pasaulyje – atsidavimą. Savanoriška veikla Europos Sąjungoje užsiimama įvairiuose sektoriuose. Daugiau kaip pusėje ES šalių savanoriai noriai palaiko sporto, fizinio lavinimo ar aktyvaus poilsio gamtoje veiklas. Taip pat populiari savanoriauti organizacijose, kurioms rūpi socialinė gerovė ir sveikata, labdara, religija ir kultūra, rekreacija ir laisvalaikis, švietimas, profesinis mokymas ir moksliniai tyrimai. Pagrindiniai savanorystės sektoriai ES, remiantis 2010 m. „Eurobarometro“ apklausos duomenimis yra sporto ir aktyvaus poilsio gamtoje klubai (34 proc.), švietimo, meno, muzikos ar kultūros draugijos (22 proc.), religinės ar bažnytinės draugijos (16 proc.), labdaros ir socialinės paramos organizacijos (17 proc.), profesinės sąjungos (13 proc.)¹³⁶

Savanoriška veikla Europos Sąjungoje pastebimai prisidedama prie ekonomikos ir visuomenės plėtros bei asmenybės ugdymo. Remiantis apytikriais skaičiavimais, savanoriška veikla ES šalyse sukuriama nuo 0,5 iki 5 proc. BVP. Kaip apčiuopiama aktyvaus pilietiškumo išraiška, savanorystė stiprina kertines Europos vertybes – solidarumą ir socialinę sanglaudą. Savanoriška veikla – tai ir proga plėsti savo galimybes, didinti savivertę ir tuo pat metu mažinti socialinio atskyrimo pavojų. Remiantis apytikriais skaičiavimais, kai kuriose ES valstybėse narėse savanoriška veikla sukuriama nuo 0,5 iki 3 proc. BVP. Mažiau kaip 0,1 proc. BVP sukuriama

¹³⁵ Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

¹³⁶ Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

Slovakijoje, Lenkijoje, Graikijoje, iki 1 proc. BVP sukuriama Bulgarijoje, Čekijoje, Italijoje, Vengrijoje, Lietuvoje, Maltoje, Portugalijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje. 1–2 proc. BVP sukuriama Belgijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Airijoje, Liuksemburge, Ispanijoje, o daugiau kaip 2 proc. BVP sukuriama Didžiojoje Britanijoje, Suomijoje, Danijoje. 3–5 proc. BVP Austrijoje, Nyderlanduose, Švedijoje.¹³⁷

Dėl savanoriškos veiklos pobūdžio ir sektorių, kuriuose ja užsiimama, įvairovės ir sudėtingumo Europos Sąjungoje nėra bendrų būtent savanoriškai veiklai taikytinų įstatymų. Atsižvelgiant į teisinio reglamentavimo padėtį Europos šalyse šiandien, situacija yra tokia. Valstybės narės, taikančios konkrečiai į savanorišką veiklą orientuotas bendrąsias teisinės nuostatas yra Belgija, Kipras, Čekija, Vengrija, Italija, Latvija, Liuksemburgas, Malta, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Ispanija, Lietuva. Valstybės narės, kuriose nėra taikomos bendrosios teisinės nuostatos, bet kuriose savanoriška veikla reglamentuojama kitais galiojančiais bendraisiais įstatymais yra Austrija, Danija, Estija, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Airija, Nyderlandai, Švedija, Didžioji Britanija. Valstybės narės, kuriose vis dar formuojamos bendrosios teisinės nuostatos: Bulgarija, Slovakija ir Slovėnija.¹³⁸

Nors savanoriška veikla pasižymi nesuskaičiuojamais privalumais, šiame sektoriuje visose ES šalyse susiduriama ir su daugybe kliūčių tokių kaip bendrųjų teisinių ir reguliavimo nuostatų painumas ir nevienodas jų traktavimas, stebėsenos ir informacijos apie savanorišką veiklą, duomenų rinkimo ir analizavimo stoka. Taip pat oficialaus savanoriškos veiklos ir ją vykdant sukauptos patirties pripažinimo ar įteisinimo procedūrų stoka bei netinkamas savanoriškos veiklos suvokimas, būdingas tam tikrų šalių plačiajai visuomenei. Nepastovus savanoriškos veiklos sektoriaus finansavimas, ypač dabar, kai daugelis šalių smarkiai mažina valstybės išlaidas, kurios iki šiol buvo įprastinis savanoriškos veiklos organizacijų rėmimo šaltinis. Remdamiesi 2011 m. balandžio 13 – gegužės 2 d. atlikto specialiojo Eurobarometro tyrimo rezultatais galime kritiškai įvertinti ES piliečių lūkesčius, susijusius su dviem esminiais Europos aktualijų klausimais: su savanoriška veikla 2011 m. minint kaip Europos savanoriškos veiklos metus ir su kartų solidarumu 2012 m. paskelbus Europos aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumo metais, taip pat jų išitraukimą į šią veiklą.¹³⁹

¹³⁷ Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

¹³⁸ Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

¹³⁹ Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

Apibendrinant galima teigti kad beveik ketvirtadalis ES piliečių nuolat ar retkarčiais užsiima savanoriška veikla. ES piliečiai savanoriai daugiausia dirba sporto klubuose, kultūros ir meno draugijose, taip pat labdaros organizacijose. Atsižvelgiant į valstybę, taip pat aktyviai užsiimama savanoriška veikla piliečių iniciatyvinėse grupėse ir religinėse organizacijose. ES piliečių manymu, savanoriška veikla svarbi daugelyje sričių, o didžiausią naudą ji ir toliau teikia solidarumo ir humanitarinės pagalbos srityje (taip mano 37 proc. apklaustųjų). Palyginti su 2010 m., gerokai svarbesnė vieta skiriama sveikatos priežiūros sektoriui (32 proc., 8 procentiniais punktais daugiau), švietimui (22 proc., 8 procentiniais punktais daugiau) ir aplinkosaugai (22 proc., 6 procentiniais punktais daugiau), iš to matyti, kad savanoriams rūpi klausimai, darantys įtaką kasdieniam daugumos ES piliečių gyvenimui. ES piliečių nuomonė dėl savanorystės sektoriaus veiklos pagrindo nustatymo nevienoda - 47 proc. respondentų palaiko siūlymą valstybėms narėms ir Europos Sąjungai kartu parengti Europos savanorių chartiją, o 45 proc. apklaustųjų teiktų pirmenybę nacionaliniam jų pačių šalies institucijų nustatomam veiklos pagrindui. Nuomonės šiuo klausimu valstybėse narėse labai skirtingos, nors šie skirtumai, atrodo, nesusiję su respondentų turima savanoriškos veiklos patirtimi ar išitraukimo į ją mastu. Labai didelė ES piliečių dauguma mano, kad dvi iš trijų priemonių, kuriomis siekiama skatinti kartų solidarumą, yra veiksmingos: tai skatinimas steigti jaunimui skirtas darbo vietas pagyvenusių žmonių ir išlaikomų asmenų globos sektoriuje (89 proc.) ir siūlymas užtikrinti, kad visų amžiaus grupių europiečiams būtų sudarytos vienodos sąlygos patekti į darbo rinką ir mokytis (83 proc.). Vis dėlto ES piliečiai šiek tiek mažiau tiki paskutinės priemonės, kuria siekiama skatinti 60 metų ir vyresnius asmenis likti darbo rinkoje, kad jie galėtų perduoti savo žinias bei patirtį jaunesnėms kartoms, veiksmingumu (šiam siūlymui pritaria 59 proc. apklaustųjų). Požiūris į šią priemonę valstybėse narėse labai skirtingas - ją palaiko daugiau respondentų iš valstybių narių, įstojusių į ES iki 2004 m. nei iš valstybių narių, įstojusių į ES po 2004 ar 2007 m. (atitinkamai 63 ir 51 proc.).¹⁴⁰

2.2. Savanoriškos veiklos reglamentavimas ES šalyse.

Įvairiose valstybėse savanorystės paplitimas yra skirtingo lygio, o ir pats savanorystės suvokimas iš dalies skiriasi, tačiau savanorystės veikla visur yra panaši. Savanorystė ypatingai svarbi valstybės ekonomikai, nes be didelių išlaidų sukuriamas vidaus produktas, suteikiamos žinios asmenims, atliekamas kultūrinis švietimas ir pan. Pastaraisiais metais tarptautiniu lygmeniu savanorystei skiriama vis daugiau dėmesio. Savanoriškos veiklos pripažinimas yra pagrįstas ir

¹⁴⁰ EUROBAROMETER Savanoriška veikla ir kartų solidarumas. Ataskaita. Tyrimą Europos Parlamento užsakymu atliko „TNS Opinion & Social“. Prieiga per internetą http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_lt.pdf
[Žiūrėta 2014 03 25]

įvairiu Europos institucijų dokumentuose, kurie nusako savanorystės nauda visuomenei ir patiems savanoriams.

Europos Parlamentas 1983 metais priėmė “Savanorystės rezoliucija”, kuria: pripažino bendrą savanorystės naudą ir tai, jog atitinkamos infrastruktūros plėtra yra svarbiausia, formuojant efektyvią savanorystės politiką. Rezoliucija ragino Europos Komisiją skirti savanorystei sistemingą dėmesį bei sukurti Europos “savanoriško darbo įstatus”, leidžiančius padengti savanorių išlaidas bei suteikti savanoriams socialines garantijas.

1997 metais įsigaliojo ES Komisijos komunikatas “Dėl savanoriškų organizacijų ir fondų vaidmens skatinimo”, 1997, KOM (1997) 241, kuris: pripažino politinę, ekonominę ir socialinę savanoriškos veiklos svarbą, kuriant vieningą ir glaudžią Europos visuomenę, kurios pamatas – aktyvus pilietiškumas.

1999 metais priimta savanoriškos veiklos Deklaracija 38, pateikta Amsterdamo sutarties baigiamojo akto prieduose, kuri: pripažino savanoriškos veiklos įnašo, ugdant visuomeninį solidarumą, svarbą. Teigė, kad Bendrija suteiks savanoriškoms organizacijoms europinę dimensiją, ypatingą dėmesį skirdama informacijos ir gerosios praktikos mainams, bei jaunimo ir vyresnio amžiaus žmonių įtraukimui į savanorišką veiklą.

2001 metai buvo paskelbti Tarptautiniais savanorių metais: 2001 m. gruodžio mėn. 5 dieną buvo priimta Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos rezoliucija 56/38 ir 2002 m. lapkričio mėn. 26 dienos Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos rezoliucijos tęsinys, skirtas tarptautiniams metams A/57/L.8, kurios pripažino, kad: savanoriška veikla suteikia piliečiams galimybę dalyvauti demokratijos procesuose. Taip pat pažymėjo kad savanorystė naudinga pačiam savanoriu bei aplinkiniams, bendruomenėms ir visuomenėms ir skatina socialinę aprėptį. Savanorystė garantuoja mokymąsi visą gyvenimą ir didesnes užimtumo galimybes, yra vienijanti tema, skatinanti įvairiu sektorių partnerystę. Pažymima kad savanorystės ekonominė vertė yra milžiniška.

Konferencija Eurofestation, Maastrichtas 2004: jos metu buvo sukurtas Europos žemėlapis (European ROADMAP): Šios konferencijos, kuria surengė Nyderlandų savivaldybių asociacija ir Nyderlandų nacionalinis savanorių centras (CIVIQ), metu buvo išleistas bendras “Europos žemėlapis 2010”, skirtas ES narėms, tarptautinėms verslo įmonėms, nacionaliniams savanorių centrams, nacionalinėms savanoriškoms organizacijoms ir atitinkamai paramos infrastruktūrai. Šis žemėlapis yra įtakingas instrumentas, įtakosiantis būsimą politikos plėtrą, renginius ir Europos veiklas, susijusias su savanoryste.

Savanorių metai Didžiojoje Britanijoje 2005, skirti: didinti savanorių skaičių, ypač įtraukiant žmones iš socialiai atskirtų visuomenės grupių bei jaunimą; skleisti savanorių darbo visoje šalyje svarbą bei apdovanoti savanorius už visuomenei teikiamą pagalbą.

Europos ekonomikos ir socialiniu reikalu komitetas (SCO/243, 2006 m. gruodžio 13 d.) pabrėžia, kad valstybėse narėse būtina siekti sudaryti teisinę sistemą, kuri numatytų teisę į savanorišką veiklą, nepriklausomai nuo esamos teisinės ar socialinės padėties.

2006 m. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas suformulavo nuomonę dėl savanoriškos veiklos, jos vaidmens Europos visuomenei ir poveikio (SCO/243, 2006 m. gruodžio 13 d.) kurioje pabrėžė, kad valstybėse narėse būtina siekti sudaryti teisinę sistemą, kuri numatytų teisę į savanorišką veiklą nepriklausomai nuo esamos teisinės ar socialinės padėties.¹⁴¹

2011 m. Europos Sąjungoje paskelbti Savanoriškos veiklos metais. Tai paskatino tarptautiniu lygmeniu didėjantį dėmesį savanorystei, ir sudarė geras prielaidas jos plėtrai Europoje ir Lietuvoje. Europos Komisija, laikydama subsidiarumo principo, neketina siūlyti vieno bendro savanoriškos veiklos modelio ar vienodinti savanoriškos veiklos kultūrą vietos ir regioniniu lygmeniu. Vis dėlto Komisija rekomenduoja valstybėms narėms geriau išnaudoti savanoriškos veiklos potencialą įvairiais skatinimo būdais.¹⁴² Su savanoryste susijusi Europos Sąjungos veikla duoda apčiuopiamų rezultatų. Akivaizdžiausių rezultatų pasiekta skatinant tarpvalstybinę savanorystę ir savanorių judumą Europos Sąjungoje. Apskritai Europos Sąjunga ateityje galėtų būti varomąja savanorystės politikos jėga, o savanoriška veikla, atsižvelgiant į subsidiarumo principą, vykėtų valstybių narių lygmeniu, vadovaujantis nacionaliniais prioritetais ir bendrais būsimo dešimtmečio Europos Sąjungos strateginiais tikslais. Toliau aptarsime, kokie savanorystės modeliai vyrauja skirtingose Europos šalyse.

Europoje kaip ir Lietuvoje savanoriška veikla apibrėžiama kaip reiškinys, kuris prisideda prie visuomenės solidarumo, socialinės sanglaudos ir bendruomeniškumo plėtros stiprinimo. Savanoriškoje veikloje išryškėja tokie atsiperkamumo aspektai, kaip ekonominė, socialinė, aplinkos tausojimo bei kita viešoji nauda valstybei. Savanoriška veikla sudaro sąlygas neinstituciniam ir neformaliai mokymuisi, suteikia galimybes pilietinės visuomenės plėtrai ir suformavimui, padeda kovoti su įvairiomis diskriminacijos formomis ir stereotipų formavimo reiškiniais, taip pat ji skatina lygiateisiškumą. Galiausiai, savanoriška veikla kuria socialinius ryšius, prisideda prie visuomenės sanglaudos ir gerina gyvenimo kokybę bei socialinę pažangą. Savanorystę Europoje galima apibūdinti kaip laisva valia fizinio asmens prisiimtas pareigas, atliekant visuomenei naudingą darbą, kuris paprastai būna neapmokamas. Savanoriu galima laikyti tokį asmenį, kuris vykdo tam tikrą

¹⁴¹ SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7

¹⁴² Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilnius, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

naudingą veiklą, skirtą tretiesiems asmenims, t.y. artimai nesusijusiems su juo pačiu ar jo aplinka. Svarbu pažymėti, kad Europos Komisijos pateiktas „savanorystės“ apibrėžimas, pagal kurį savanorystė apima visas neatlygintino darbo formas, kelia problemų Italijoje, kadangi čia savanoriškos veiklos sektorius yra griežtai reguliuojamas, į šį apibrėžimą neįeina veikla, atliekama kitokiais nei solidarumo tikslais, įvairūs neapmokami darbai, kurie kitose šalyse laikomi savanoriškais, Italijoje negali būti priskiriami savanoriškai veiklai. Savanoriška veikla Europoje taipogi ir Lietuvoje, nelaikoma nemokamas dalyvavimas įvairiose organizacijose narystės pagrindu, kadangi organizaciją (profesinę sąjungą, klubą, būrelį ar kita asociaciją) bei narį vienija sąlygoti interesai – įsipareigojimai vieni kitiems. Tačiau jei tokios organizacijos narys prisidėtų prie organizacijos viršijant tokius įsipareigojimus (nemokamai rengtų paskaitas, organizuotų renginius ir kitą veiklą), kurie skirti plačiam ratui asmenų, tuomet jį galima būtų laikyti savanoriu. Taigi, savanoris yra asmuo, kuris neatlygintinai skiria savo laiką ir energiją visuomenei naudingiems tikslams bei kuris neturi tiesioginės naudos iš atliekamos veiklos, tik pasitenkinimą savo darbu, patirties bei naujų įgūdžių ar žinių įgijimą.¹⁴³

Savanorių skaičius įvairiose Europos Sąjungos valstybėse yra labai įvairus nuo 43% Didžiojoje Britanijoje iki 34% Lietuvoje. Pagal 2007m. Eurobarometro atliktą tyrimą, visoje ES apskaičiuojama, jog savanoriškoje veikloje dalyvauja kas penktas ES gyventojas. Tačiau šie skaičiai yra sąlyginiai visų pirma dėl paties savanoriškos veiklos apibrėžimo traktavimo sudėtingumo, o antra – dėl atliekamų tyrimų duomenų pagrįstumo. Neaišku kokie duomenys, ar sociologinė apklausa ar masinis gyventojų surašymas, ar ne pelno organizacijų duomenų pateikimas, tiksliai atskleistų savanorių skaičių šalyje. Ekonominiu aspektu, savanoriška veikla visose Europos šalyse sukuria pridėtinę vertę kiekvienos šalies ekonomikai. Šalyse, kuriose savanoriškos veiklos indėlis į bendrąjį vidaus produktą yra apskaičiuojamas, savanorystė vertinama kaip ženklus indėlis į šalies ekonomiką. Pavyzdžiui, Danijoje apskaičiuota, jog savanoriškos veiklos indėlis į BVP sudaro net 9,6%, tuo tarpu Italijoje, Lietuvoje ar Estijoje tokie skaičiavimai vis dar nėra atliekami. Savanorystė kaip visuomenei naudinga veikla bendraisiais požymiais Europoje vykdoma tarptautinio bendradarbiavimo, žmogaus teisių apsaugos, mažumų integracijos, kultūros, religinių ir etinių vertybių puoselėjimo, švietimo, mokslo ir profesinio tobulinimo, neformalaus ir pilietinio ugdymo, sporto, socialinės apsaugos ir darbo, sveikatos priežiūros, nacionalinio saugumo ir gynybos, teisėtvarkos, nusikalstamumo prevencijos, gyvenamosios aplinkos pritaikymo ir būsto plėtros,

¹⁴³ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilnius, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

autorių teisių ir gretutinių teisių apsaugos, aplinkos apsaugos ir kitose visuomenei naudingomis ir nesavanaudiškomis pripažįstamosiose srityse. Panašiose srityse savanoriai veikia ir Lietuvoje.¹⁴⁴

Remiantis sisteminiu teisės normų aiškinimu bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais, savanoriškos veiklos organizatoriais Europoje laikomi įvairūs ne pelno subjektai (labdaros ir paramos fondai, asociacijos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės, bendrijos ir religiniai centrai, tarptautiniai visuomeninių organizacijų padaliniai). Tačiau įvairių šalių praktikoje pasitaiko ir pelno siekiančių subjektų bei valstybės institucijų, traktuojamų kaip savanoriškos veiklos organizatoriai. Tai priklauso nuo to, kiek valstybė reglamentuoja savanorišką veiklą teisės aktais. Pavyzdžiui, Danijoje visiems juridiniams asmenims (tiek ne pelno, tiek ir verslo įmonėms) nėra draudžiama organizuoti savanorišką veiklą, nors praktikoje savanoriškos veiklos atlikimas verslo įmonėse ar viešajame sektoriuje nėra populiarus. Šalyse, kuriose savanoriška veikla yra įteisinta teisės aktais (pvz. Lenkija ar Italija), yra aiškiai nurodoma, kad savanoriškos veiklos organizatoriumi gali būti tik ne pelno siekiantys subjektai – savanoriškos organizacijos. Ta pati nuostata savanoriškos veiklos organizatoriams taikoma ir Lietuvoje, pelno siekiančios įmonės ar organizacijos savanoriškos veiklos organizuoti remiantis įstatymu negali.¹⁴⁵

Savanoriška veikla daugumoje ES valstybių narių nėra teisiškai reglamentuojama, išskyrus Lietuvą, Lenkiją ir Italiją. Tačiau šių šalių teisės aktai, reglamentuojantys savanorišką veiklą yra labiau pristatantys savanorystės principus ir nurodantys gaires savanoriškos veiklos organizavimui, nei griežtai reguliuojantys tokius santykius tarp savanorio ir organizacijos. Šiose šalyse galiojančių įstatymų turinys tik atspindi bendrąją savanorystės sampratą bei galimas formas, bet jame nesiimama griežto reglamentavimo. Todėl savanoriškos veiklos plėtrai prasmingiau būtų ne reglamentuoti, o ją labiau tirti, analizuoti bei įgyvendinti valstybės strategines programas jos skatinimui ir plėtrai. Daugelyje Europos šalių (Didžiojoje Britanijoje, Estijoje, Lietuvoje, Lenkijoje, Italijoje bei Danijoje) veikia įvairios valstybės lygio tarybos, komisijos ar institucijos, departamentai, ministerijos prisidedančios prie savanoriškos veiklos skatinimo ir valdymo. Valstybės institucijų indėlis savanorystės plėtros atžvilgiu šiose šalyse yra įvairus, tačiau visas vienija bendras bruožas – kiekvienoje šalyje veikia tam tikri komitetai ar komisijos, sudarytos iš valstybės ir savanoriškų organizacijų atstovų. Šių struktūrų tikslas yra skatinti savanorišką veiklą bei plėtoti nevyriausybinį organizacijų sektoriaus infrastruktūrą. Tad galima daryti išvadą, jog šios

¹⁴⁴ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilnius, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

¹⁴⁵ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilnius, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

veiklos prasmingumu ir indėliu į šalies socialinę bei ekonominę vertę tiki ne tik patys savanoriai, bet ir valdžios institucijų atstovai. Tačiau verta pabrėžti, jog esminis valstybių dėmesys turi būti skiriamas ne pelno (nevyriausybinių organizacijų) sektoriaus stiprinimui, kadangi šis sektorius yra pagrindinis savanoriškos veiklos organizatorius. Valstybės, skirdamos ypatingą dėmesį NVO sektoriui, užtikrintų ir savanoriškos veiklos plėtrą, o tuo pačiu ir stiprintų savanoriškų organizacijų sektorių. Savanoriškų (nevyriausybinių) organizacijų sektoriaus paplitimas ir išsivystymo lygis ES šalyse yra skirtingas. Tik jų skaičius įvairiose šalyse svyruoja nuo apytiksliai 16.000 Estijoje ar 27.000 Lietuvoje iki 82.000 Danijoje, ar net 170.000 D. Britanijoje. Žinoma, tai lemia ir populiacijos skaičius šalyje, tačiau esminį vaidmenį atlieka ir veikianti valstybinė politika tokių organizacijų infrastruktūrai plėtotis bei finansinių programų gausa.¹⁴⁶

Teisiniu aspektu, visose šalyse savanoriais gali būti bet kurie pilnametystės (ar nepilnamečiai, gavę tėvų leidimus) asmenys, nepriklausomai nuo jų socialinės – profesinės padėties. Savanoriai už savo vykdomą veiklą negauna atlygio, tačiau sudaroma galimybė kompensuoti savanorio patiriamas kelionės, maitinimo ar kitas išlaidas. Bet kokie socialiniai ar sveikatos bei gyvybės draudimai savanoriams nėra garantuojami visose analizuotose šalyse. Europos šalyse santykiai, susiklostantys tarp savanorišką veiklą atliekančių asmenų ir savanorišką veiklą organizuojančių asmenų ar organizacijų, yra civiliniai teisiniai santykiai ir nepatenka į darbo teisės reguliavimo sritį. Taip yra todėl, jog tarp savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių nėra sudaroma darbo sutartis. Esminis darbo sutarties principas yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas išsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys išsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sutartą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvineje sutartyje ir šalių susitarimu. Šiuo atveju tarp organizacijos ir savanorio tokie santykių susitarimai nėra sudaromi. Lietuvoje kaip ir keliose kitose šalyse Estijoje ir Lenkijoje, savanorišką veiklą vykdančios organizacijos privalo su savanoriais pasirašyti sutartis. Lietuviškame savanoriškos veiklos įstatyme apibrėžta kad savanoriška veikla organizuojama su savanoriu sudarant rašytinę savanoriškos veiklos sutartį, jeigu kompensuojamos su savanoriška veikla susijusios išlaidos, arba sudaryti sutartį pageidauja viena iš šalių. Estijoje sutartis privaloma specialius darbus tokius kaip gelbėjimo darbai atliekantiems asmenims. Lenkijos Viešąją naudą teikiančios veiklos ir savanorystės įstatyme numatyta, jog

¹⁴⁶ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilnius, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

organizacijos turi sudaryti sutartį su savanoriais, kuri yra bendradarbiavimo su savanoriu pagrindas. Jei viešoji nauda teikiama daugiau nei 30 dienu, sutartis turi būti sudaroma raštu.¹⁴⁷

Savanoriams visose Europos šalyse tame tarpe ir Lietuvoje galima kompensuoti jų patiriamas išlaidas, reikalingas savanoriškai veiklai atlikti, kurios nėra apmokestinamos gyventojų pajamų mokesčiu. Į šias kompensacijas gali įeiti maitinimo išlaidos, nakvynės išlaidos, kelionės į renginio vykdymo vietą ir grįžimo atgal išlaidos visomis transporto priemonėmis ir kitos būtinosios išlaidos. Tikrai Danijoje skirtingai nuo kitų Europos šalių savanorių patiriamas išlaidas, jei jos neviršija 5.000 Danijos kronų, galima kompensuoti nepateikus jokių tai pagrindžiančių dokumentų ir šios savanorio pajamos nėra apmokestinamos papildomais pajamų mokesčiais. Asmenys, atliekantys savanorišką veiklą Europos šalyse, tame tarpe ir Lietuvoje nėra privalomai draudžiami nei socialiniu draudimu, nei sveikatos ar gyvybės draudimu. Šalyse, kur savanoriška veikla yra reglamentuojama teisės aktais, draudimo sąlygos yra įtvirtintos tik kaip rekomendacija, tačiau ne prievolė organizacijai apdrausti savanorį. Iš kitos gi pusės, nustatyti privalomo socialinio draudimo savanoriams negalima dėl to, kad savanoris negauna jokių pajamų, taigi nebūtų aišku, kokia įmoka turėtų būti mokama už jo draudimą. Be to, tokia prievolė būtų didelis apsunkinimas savanorišką veiklą organizuojančiai organizacijai, o tai sumažintų savanorystės patrauklumą.¹⁴⁸

Todėl galima sakyti kad Europoje būtina stiprinti ir plėtoti nevyriausybinių organizacijų sektorių, kadangi jis yra tiesiogiai susijęs su savanoriškos veiklos organizavimu ir propagavimu. Kiekvienoje valstybėje būtinos skaidrios ir efektyviai veikiančios finansinės programos NVO projektų finansavimui. Aiški valstybės politika ir strateginiai dokumentai dėl NVO sektoriaus ir savanorystės plėtros yra daug svarbesni, nei teisės aktų ar apibrėžimų kūrimas. Teisės aktų priėmimas ar jų pakeitimas užtikrina tik teisinį santykių reguliavimo principą, tačiau tokie reguliuojami santykiai (savanorio ir savanorišką veiklą organizuojančios organizacijos) neturės fundamentalaus turinio, jei valstybėse nebus aiškos strateginės politikos krypties ir finansinių programų tiek nevyriausybinių organizacijų stiprinimui, tiek ir savanoriškos veiklos plėtrai.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilmorus, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

¹⁴⁸ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilmorus, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

¹⁴⁹ Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilmorus, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

2.3. Savanoriškos veiklos reglamentavimas Lietuvoje.

Pagrindinis įstatymas reglamentuojantis savanorišką veiklą Lietuvoje yra LR Savanoriškos veiklos įstatymas priimtas 2011 metų birželio 22 dieną. Šis įstatymas nustato savanoriškos veiklos ypatumus, savanoriškos veiklos principus, savanorio ir savanoriškos veiklos organizatoriaus teises ir pareigas, savanoriškos veiklos organizavimo tvarką, savanorių draudimo, savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo atvejus. Pagrindinės šio įstatymo apibrėžiamos sąvokos yra: **Savanoriška veikla** – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu. **Tarptautinė savanoriškos veiklos programa** – programa, kuri įgyvendinama vykdant Lietuvos Respublikos tarptautinius įsipareigojimus ir kurioje nustatytos savanorių dalyvavimo, savanoriškos veiklos organizavimo ir finansavimo sąlygos. Šiame įstatyme yra apibrėžti savanoriškos veiklos įpatumai. Juose pabrėžiama kad Savanoriškos veiklos organizatoriaus ir savanorio santykiai yra civiliniai teisiniai santykiai, o veikla, kuri atitinka šiame įstatyme nustatytus savanoriškos veiklos principus ir organizuojama šio įstatymo nustatyta tvarka, nėra laikoma nelegaliu darbu.¹⁵⁰

Įstatyme sakoma kad savanoriška veikla atliekama vadovaujantis šiais trimis principais. Pirmas iš jų naudos visuomenei ir asmeniui principas – dalyvavimas savanoriškoje veikloje sudaro asmenims galimybę aktyviai prisidėti prie visuomenės gerovės kūrimo ir skatina savanorių asmeninę saviraišką ir tobulėjimą. Antras bendradarbiavimo principas – jis sako kad savanoriška veikla remiasi savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių tarpusavio bendradarbiavimu, siekiant suderinti savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių poreikius ir galimybes. Trečiasis principas yra įvairovės ir lankstumo – jis sako kad savanoriška veikla gali būti atliekama įvairiose visuomenei naudingos veiklos srityse. Savanoriškos veiklos organizatorius ir savanoris gali susitarti dėl įvairių savanoriškos veiklos formų ir būdų, taip pat juos keisti.¹⁵¹

Šis įstatymas labai aiškiai apibrėžia pagrindinius reikalavimus savanoriui ir šios veiklos organizatoriams. Įstatymas nurodo kad - savanoriais gali būti vyresni kaip 14 metų Lietuvos Respublikos piliečiai ir Lietuvos Respublikos teritorijoje teisėtai esantys užsieniečiai, bet asmenys, jaunesni kaip 18 metų, gali dalyvauti savanoriškoje veikloje, tik jeigu tam neprieštaruoja vaiko atstovas pagal įstatymą. Įstatymas sako kad savanoriui kvalifikacija nėra būtina, išskyrus tokį savanoriškos veiklos pobūdį, kuris reikalauja specialios kvalifikacijos pagal kitus teisės aktus arba pagal savanoriškos veiklos organizatorių reikalavimus. Taip pat savanoriui pagal atliekamos veiklos pobūdį gali būti taikomi kiti reikalavimai, nustatyti atskiras sritis reglamentuojančiuose teisės aktuose. Kaip sako įstatymas savanoriškos veiklos organizatoriais gali būti Lietuvos Respublikoje įregistruoti labdaros ir paramos fondai, biudžetinės įstaigos, asociacijos, viešosios įstaigos, religinės

¹⁵⁰ LR Savanoriškos veiklos Įstatymas., 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius., Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

¹⁵¹ LR Savanoriškos veiklos Įstatymas., 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius., Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

bendruomenės, bendrijos ir religiniai centrai, tarptautinių visuomeninių organizacijų filialai, atstovybės, politinės partijos, profesinės sąjungos ir kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai ir kurių veiklos tikslas nėra pelno siekimas, o gautas pelnas negali būti skiriamas jų dalyviams.¹⁵²

Įstatymas griežtai apibrėžia savanorio teises ir pareigas. Jame sakoma kad savanoris turi teisę būti informuotas apie savanoriškos veiklos mastą ir apimtį, apie esančius ir galimus rizikos veiksnius sveikatai ir saugai, kurie gali iškilti savanoriškos veiklos metu, ir apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą. Taip pat jis gali gauti savanoriškai veiklai atlikti reikalingas priemones, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą, gali gauti ir dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, įgytą kompetenciją. Savanoris bet kada gali nutraukti savanorišką veiklą. Į Savanorio pareigas įeina prievolė laikytis su savanoriškos veiklos organizatoriumi aptartos savanoriškos veiklos atlikimo tvarkos, galimybė dalyvauti pasirengimo savanoriškai veiklai kursuose jeigu tokių numato savanoriškos veiklos organizatorius. Jis privalo nepažeisti savanoriškos veiklos organizatoriaus ir asmenų, kurių labai atliekama savanoriška veikla, teisėtų interesų, taipogi sąžiningai atlikti savanorišką veiklą.¹⁵³

Įstatymas apibrėžia ir savanoriškos veiklos organizatoriaus teises ir pareigas. Jame sakoma kad savanoriškos veiklos organizatorius turi teisę pasitelkti savo veiklai savanorius, bei nustatyti savanoriškos veiklos atlikimo tikslus ir tvarką. Organizatorius gali kompensuoti savanoriams su savanoriška veikla susijusias išlaidas taip pat reikalauti, kad savanoris dalyvautų pasirengimo savanoriškai veiklai kursuose. Jis gali atsisakyti savanorio, nurodant atsisakymo priežastis. Taip pat savanoriškos veiklos organizatoriaus įpareigotas informuoti savanorį apie savanoriškos veiklos pobūdį ir mastą, jos eigą, esančius ir galimus rizikos veiksnius sveikatai ir saugai kurie gali iškilti savanoriškos veiklos metu, apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą. Suteikti savanoriui savanoriškai veiklai atlikti reikalingą informaciją, rengti mokymus, teikti konsultacinę ir techninę pagalbą ir savanorio pageidavimu aprūpinti jį savanoriškai veiklai atlikti reikalingomis priemonėmis. Taip pat sudaryti su savanoriu savanoriškos veiklos sutartį šio įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje nurodytais atvejais ir savanoriui prašant išduoti dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, įgytą kompetenciją.¹⁵⁴

Įstatyme sakoma kad savanoriška veikla organizuojama su savanoriu sudarant rašytinę savanoriškos veiklos sutartį, jeigu kompensuojamos su savanoriška veikla susijusios išlaidos arba sudaryti sutartį pageidauja viena iš šalių. Sutartyje gali būti susitariama dėl savanoriškos veiklos trukmės ir laiko, išlaidų išvardytų šio įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje kompensavimo, kitų sąlygų.

¹⁵² LR Savanoriškos veiklos Įstatymas., 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius., Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

¹⁵³ LR Savanoriškos veiklos Įstatymas., 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius., Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

¹⁵⁴ LR Savanoriškos veiklos Įstatymas., 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius., Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

Atsižvelgiant į savanoriškos veiklos pobūdį ir teisės aktų nustatytus reikalavimus, savanoriškos veiklos organizatorius iš savanorišką veiklą norinčių atlikti asmenų gali reikalauti pateikti tokiai veiklai atlikti reikalingus dokumentus (sveikatos pažymėjimą, pažymą apie teistumą ir kt.). Savanorišką veiklą savanoris gali atlikti vietovėje, kurioje yra savanoriškos veiklos organizatoriaus buveinė arba gali būti siunčiamas savanoriškos veiklos organizatoriaus tam tikram laikui, tam tikrai užduočiai atlikti į kitą vietovę. Atsižvelgdamas į savanoriškos veiklos trukmę ir pobūdį, savanoriškos veiklos organizatorius gali drausti savanorį draudimo įmone ar kompensuoti savanoriui draudimo įmokas teisės aktų nustatyta tvarka. Tarptautinės savanoriškos veiklos programos, savanorių draudimo, draudimo įmokų kompensavimo sąlygas nustato tarptautinė savanoriškos veiklos programa.¹⁵⁵

Savanoriškos veiklos organizatorius gali kompensuoti savanoriui su savanoriška veikla susijusias kelionės išlaidas, nakvynės išlaidas, maitinimo išlaidas, pašto ir telefono išlaidas, mokymų susijusių su savanorio parengimu numatytai veiklai atlikti išlaidas. Taip pat išlaidas savanoriškai veiklai atlikti reikalingoms priemonėms, specialiesiems drabužiams, savanoriškos veiklos sutarties galiojimo laikotarpiui tenkančias draudimo išlaidas bei kitas tarptautinėse savanoriškos veiklos programose nustatytas išlaidas. Savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Savanoriui kompensuojamos savanoriškos veiklos išlaidos nėra savanorio pajamos. Taip pat įstatyme sakoma kad dalyvavimas savanoriškoje veikloje, atsižvelgiant į jos tikslus ir pobūdį, gali būti pripažįstamas savanorio praktinio darbo ir (ar) mokymosi patirtimi, o atlikta savanoriška veikla gali būti įskaityta kaip socialinė veikla pagal bendrojo ugdymo planus.¹⁵⁶

Papildant Savanoriškos veiklos įstatymą Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministras Donatas Jankauskas 2011 metų liepos 14 dieną pasirašė įsakymą dėl savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. Savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo sąlygų ir tvarkos aprašas reglamentuoja savanoriui dėl savanoriškos veiklos vykdymo patirtų išlaidų kompensavimo sąlygas ir tvarką.¹⁵⁷

Savanoriškos veiklos organizatorius savanoriškos veiklos sutartyje nustatytais sąlygomis ir tvarka gali kompensuoti savanoriui su savanoriška veikla susijusias išlaidas tokias kaip kelionės iki savanoriškos veiklos atlikimo vietos ir iš jos išlaidos, taip pat kelionės išlaidas susijusias su savanoriškos veiklos atlikimu. Nakvynės išlaidas kai savanoriška veikla atliekama ilgiau nei parą ir (ar) kitoje nei savanorio gyvenamoji vieta vietovėje. Maitinimo išlaidas, kai savanoriška veikla trunka ne

¹⁵⁵ LR Savanoriškos veiklos įstatymas., 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius., Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

¹⁵⁶ LR Savanoriškos veiklos įstatymas., 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius., Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

¹⁵⁷ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas „Dėl savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2011 m. liepos 14 d. Nr. A1-330, Vilnius., Žin., 2011-07-21, Nr. 94-4451

mažiau kaip 4 valandas per parą. Taip pat pašto ir telefono išlaidas jeigu savanoris savanorišką veiklą atlieka ne savanoriškos veiklos organizatoriaus patalpose. Mokymų susijusių su savanorio parengimu numatyti veiksmai atlikti, išlaidas ir išlaidas savanoriškai veiklai atlikti reikalingoms priemonėms bei specialiesiems drabužiams. Savanoriškos veiklos sutarties galiojimo laikotarpiui tenkančias draudimo išlaidas ir kitas tarptautinėse savanoriškos veiklos programose nustatytas išlaidas.¹⁵⁸

Su savanoriška veikla susijusios išlaidos savanoriui kompensuojamos pagal išlaidas patvirtinančius dokumentus (važiavimo bilietus, prekių (paslaugų) pirkimo-pardavimo kvitus, sąskaitas faktūras arba PVM sąskaitas faktūras, kitus dokumentus patvirtinančius faktiškai patirtas išlaidas). Kelionės iki savanoriškos veiklos atlikimo vietos ir iš jos išlaidas kai vykstama savanorio transporto priemone. Sunaudotų degalų įsigijimo išlaidos kompensuojamos, atsižvelgiant į kelionės metu nuvažiuotų kilometrų skaičių ir atitinkamos transporto priemonės gamintojo nurodytus transporto priemonės techninius duomenis (degalų sunaudojimo normas 100 kilometrų). Degalų įsigijimo kaina nustatoma pagal savanorio pateiktus išlaidas patvirtinančius dokumentus. Savanoriškos veiklos organizatoriai, kompensuojantys savanoriams šiame apraše nurodytas išlaidas, pildo laisvos formos žurnalą kuriame įrašo savanoriškos veiklos vykdymo datą ir vietą. Savanorių, kuriems kompensuojamos šiame apraše nurodytos išlaidos vardus, pavardes, adresus bei jiems kompensuojamų išlaidų rūšį ir dydį, taip pat išlaidas patvirtinančių dokumentų rekvizitus: datą, numerį, paslaugos teikėjo pavadinimą, pinigų sumą. Savanoriškos veiklos organizatorius saugo su savanoriška veikla susijusias išlaidas patvirtinančius dokumentus Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo nustatyta tvarka. Savanorio ir savanoriškos veiklos organizatoriaus ginčai dėl išlaidų, susijusių su savanoriškos veiklos kompensavimu, sprendžiami Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.¹⁵⁹

¹⁵⁸ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas „Dėl savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2011 m. liepos 14 d. Nr. A1-330, Vilnius., Žin, 2011-07-21, Nr. 94-4451

¹⁵⁹ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas „Dėl savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2011 m. liepos 14 d. Nr. A1-330, Vilnius., Žin, 2011-07-21, Nr. 94-4451

3. NVO Lietuvoje taikomos ilgalaikės savanorištos užtikrinimo priemonės.

3.1. Tyrimo metodas

Mano atliktas tyrimas paremtas kokybine tyrimo metodologija, duomenų gavimui taikant pusiau struktūruoto kokybinio interviu metodą. Kaip teigia Silverman¹⁶⁰, apibendrinant tokio tyrimo rezultatus, interpretaciniu būdu siekiama pateikti tyrime dalyvavusių respondentų požiūrius kaip jie mato tiriamą reiškinį ir su juo susijusias sistemas. Kokybinis tyrimas yra atviras ir tinkamas norint atskleisti netyrinėtas sritis¹⁶¹. Yra keli interviu ėmimo būdai, bet plačiausiai iš visų kokybių interviu yra taikomas pusiau struktūruotas interviu, kuris apibrėžiamas kaip pokalbis pagal iš anksto parengtus klausimus. Tačiau tyrėjas visuomet turi būti pasirengęs išplėsti pasakojimo temas. Pagrindinis pusiau struktūruoto interviu atliekant kokybinį tyrimą bruožas yra tas, kad tyrėjas prieš pradėdamas interviu turi labai aiškų klausimų sąrašą, tačiau visuomet yra pasiruošęs improvizuoti. Tokio tipo interviu leidžia užduoti atvirus klausimus, kuriuos pokalbio metu galima pagilinti.¹⁶² Lyginant su kitais interviu metodais, pusiau struktūruotam interviu reikia: daugiau pasiruošimo prieš interviu, susikaupimo ir kūrybiškumo imant interviu taip pat daugiau laiko skirti analizei ir interpretacijai po interviu. Tinkamai atliktas pusiau struktūruotas interviu suteikia didžiulį kiekį duomenų. Pusiau struktūruotų interviu klausimynuose taip pat beveik nenaudojami uždari klausimai su atsakymų formuluotėmis. Todėl kokybinis tyrimas leidžia tyrėjui suprasti tiriamą reiškinį, prasmes, kurias tiriamam reiškiniui suteikia respondentai pažymi Thomas¹⁶³. Atsižvelgiant į minėtus kokybinio tyrimo privalumus, autorius duomenų gavimui pasirinko pusiau struktūruoto kokybinio interviu metodą. Pasirenkant interviu temas buvo atsižvelgiama į savanoriškos veiklos valdymo etapus. Pagrindinis tyrimo dalyvių atrankos kriterijus – savanoriškos veiklos valdymo patirtis NVO. Tyrime dalyvauti buvo prašyta 89 nevyriausybinėse organizacijose dirbančių savanorių koordinatorių, tačiau dalyvauti sutiko tik 15. Atsižvelgiant į respondentų galimybes, 4 interviu atlikti telefoninio pokalbio būdu, 11 – elektroninio pašto pagalba. Tyrimas atliktas 2014 metų kovo ir balandžio mėnesiais. Tyrime dalyvavo šių NVO respondentai: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“, VšĮ SOTAS, Asociacija „Vilnius challenge“, VšĮ „Socialinis veiksmas“, Paramos vaikams centras programa „Big sisters, Big brothers“, Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas, 1919-1920m. Lietuvos savanorių karių kapų Rokiškio rajono bendrija, VšĮ Lesė, Maltos ordinas Lietuva, VšĮ „Šv. Antano dienos centras“, Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“, Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo

¹⁶⁰ SILVERMAN, David. (2006). Interpreting qualitative data. 3rd ed. – London: SAGE Publications Ltd.

¹⁶¹ HOLLIDAY, Adrian. (2007). Doing and Writing Qualitative Research. 2nd ed. – London: SAGE Publications Ltd.

¹⁶² GILLHAM, Bill. (2005). Research interviewing: the range of techniques. - Berkshire: Open University Press.

¹⁶³ THOMAS, R. Murray. (2003). Blending qualitative and quantitative research methods in theses and dissertations. – California: Corwin Press Inc.

centras“, Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“, Vyrų krizių centras, viena neįvardinusi savęs organizacija. Taip pat tyrime sutiko dalyvauti 4, ilgiau ar trumpiau savanoriškoje veikloje dalyvaujantys asmenys.

Iš 15 tyrime dalyvavusių NVO 7 nebuvo savanoriškos veiklos koordinatoriaus, todėl interviu davė padalinių vadovai, susiduriantys su savanorių veiklos organizavimu. 6 iš 15 NVO savanoriškos veiklos valdymui skirtas atskiras padalinys. Kitose savanoriškos veiklos valdymas patikėtas savanorių koordinatoriui. Savanorių, įsitraukusių į veiklą, skaičius tirtose NVO buvo labai įvairus. Kaip ir galima tikėtis, NVO, kuriose nėra savanorių koordinatoriaus, savanorių buvo mažiausia, t.y. maždaug 3–8 savanoriai per metus. Kitose NVO – nuo 50 iki 150, nors dažniausiai apie 50 savanorių per metus. 12 iš 15 NVO savanoriai dirba socialinės pagalbos srityje, 1 – gyvūnų globos, 1 – sporto. Visose tirtose NVO buvo ir ilgalaikių (savanoriška veikla užsiima daugiau nei tris mėnesius), ir trumpalaikių savanorių (savanoriška veikla užsiima iki trijų mėnesių). Siekiant mokslinio tyrimo etikos principų užtikrinimo, tyrimo rezultatai pateikiami neminint respondentų vardų ir organizacijų pavadinimų. Analizėje naudojama originali respondentų kalba. Analizėje pateiktos analitinės išvalgos negali būti taikomos apibendrintai. Atviro kodavimo būdu¹⁶⁴ pasirinktos charakteristikos atskleidžiančios savanoriškos veiklos valdymo fenomeną, pateikiamos atsižvelgiant į tipinius bei išskirtinius pavyzdžius.

3.2. Rezultatų pristatymas ir interpretacija

Išanalizavus savanorių valdymo principus ir savanorių išlaikymo organizacijoje modelius, buvo sudaryta tyrimo anketa, kurioje klausimai buvo parengti remiantis teoriniu savanorių išlaikymo organizacijoje modeliu. Tyrimo pagrindu pasirinktas teorinis modelis buvo sukurtas, remiantis keturiais pagrindiniais savanorių valdymo veiklos etapais ir aukščiau nagrinėtais savanorių išlaikymo modeliais. Remiantis šiais keturiais pagrindiniais savanorių valdymo veiklos etapais, ir smulkesnėmis šių etapų posistemėmis sudarytoje anketoje aš apklausiau savanoriška veiklą organizuojančias NVO ir kelis šią veiklą užsiimančius savanorius, bei jų išsakytas mintis ir išvalgas pateiksiu žemiau esančioje jų anketų analizėje.

3.2.1. Savanorių atranka, adaptacija, įsitvirtinimas organizacijose ir ilgalaikė savanorystė.

Mano tyrime dalyvavusios organizacijos deklaravo įvairius savanorių dirbančių jose skaičius: jose apklausos metu dirbo nuo 3-5 savanorių iki 150. Savanorių skaičius svyravo priklausomai nuo miesto ar miestelio kuriame savanoriai užsiima šią veiklą, taip pat priklausė nuo organizacijos vykdomos veiklos lauko t.y kuo jie užsiima ir kiek savanorių savo veiklai pritraukia. Taip pat nemažiau svarbus savanorių pritraukimui faktorius organizacijos reputacija, dydis ir žinomumas, be to didelę įtaką turi informacijos sklaida iš lūpų į lūpas, juk savanoriai dažnai

¹⁶⁴ GLASER, Barney, G. (2001) The grounded theory perspective: conceptualization contrasted with description. - Mill Valley, California: Sociology Press.

paskatina vienas kitą įsitraukti į šią veiklą pasidalindami savo veiklos ypatumais tarp draugų pažįstamų ir giminių.

Organizacijos vykdomų atrankų įtaką ilgalaikiai savanorystei tyrime dalyvavusios NVO vertino įvairiai. Pasak mokslininkų savanorių reikalingų organizacijai vykdyti savo užsibrėžtas veikas atranka - tai žmogaus patikrinimas siekiant garantijų, kad pasirinktas savanoris tinka tam tikrai pozicijai organizacijoje atlikti. Paprastai savanorių atrankos metu įprasta atrinkti savanorius turinčius organizacijai kurioje dirbs tinkamų gebėjimų ir įgūdžių, ar siekiančius savo noru dalyvauti apmokymuose ir taip įgyti reikalingų įgūdžių. Atrinkant ar apmokant savanorius labai svarbu atsižvelgti ir į tokius veiksnius, į kuriuos atsižvelgtų komercinės darbo jėgos ieškanti organizacija: tai asmens sugebėjimas dirbti komandoje, galėjimas prisiimti tam tikrus išsipareigojimus joje, galimybė juo pasitikėti siekiant užsibrėžtų tikslų, ar laikysis nustatytų taisyklių, ar gaus artimų žmonių palaikymą vykdyti pasirinktą veiklą ir ši veikla netrukdyt asmeniniam gyvenimui. Priklausomai nuo organizacijos ieškančios savanorių veiklos pobūdžio, savanoriškos veiklos joje sudėtingumo, organizacinio požiūrio ir kitų šią veiklą įtakančių veiksnių, galima matyti kad savanorių atranka organizacijose būna labai įvairi. Išanalizavus kokybinę informaciją liečiančią savanorių atrankos procesą, šią veiklą pagal jos sudėtingumą galima charakterizuoti trimis lygmenimis: jokios atrankos arba netiesioginė atranka, abipusė atranka ir profesionali atranka. Tik kelios organizacijos laiko tai natūraliu procesu, priima visus norinčius, o vėliau jie savaime atsijuoja: „Mes kviečiame visus ir veiklą eigoje pasijaučia ar norime bendrauti ir bendradarbiauti. Vyksta natūrali atranka.“¹⁶⁵ Kiti teigia kad: „Pas mus nėra savanorių atrankos, pas mus Dievas pašaukia“.¹⁶⁶ Kai kurių organizacijų respondentų nuomonė atskleidė „natūralios atrankos“ procesą: „Atranka pas mus natūrali tai reiškia, kad priimame visus norinčius, o laikui bėgant nerimtai nusiteikę ir neatsakingi savanoriai patys nustoja savanoriauti“.¹⁶⁷ Specifine, ne sveikatinimo-socialine veikla užsiimančios organizacijos atrankos proceso labai nesureikšmina jie priima visus norinčius dalyvauti: „Mes savanorių neatrinkinėjame griežtai, nes mūsų užduotis dažniausia būna labai paprastos. Būna ir vaikų iki 16 metų. Mums realiai tinka visi savanoriai, kurie tik išreiškia norą sudalyvauti ir padėti renginio dieną“.¹⁶⁸ Kitų respondentų teigimu: „Atrankos nedarome ji į vyksta savaime, kai moksleiviai baigia gimnazijas ir išvyksta iš rajono. Priimami praktiškai visi

¹⁶⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014 04 20

¹⁶⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas 2014 04 21

¹⁶⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014 04 15

¹⁶⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014 04 18

norintys savanoriauti. Jaunuolis ateidamas jau yra gerai susipažinęs su mūsų veikla¹⁶⁹. Šio respondento nuomone atranka svarbesnė jaunesnio amžiaus savanoriui: „*Tokia darom, kai ateina jaunesnio amžiaus savanoriai, tai juos įpareigoja prisiimti atsakomybę*“¹⁷⁰. Kitos tyrime dalyvavusios organizacijos pabrėžia kad atrankos procesas savanoriškos veiklos organizavime yra labai svarbus. Respondentų manymu atrankos reikšmė yra labai didelė nes padeda atsijoti šiai veiklai nepasiruošusius ar įsipareigoti bijančius asmenis: „*Manau turi didelę reikšmę, nes dalis savanorių, kurie bijo įsipareigoti atbyra atrankos pradžioje. Savanoriai rimčiau nuo pat pradžių žiūri į savo pareigas ir įsipareigojimus organizacijai*“¹⁷¹. Kiti atrankų metu apsisaugo nuo tam tikrų paslėptų tikslų turinčių savanorių, bet jų manymu atranka neturėtų būti gąsdinantis procesas: „*Manau svarbu atsirinkti žmonės be paslėptų tikslų, nuomonių ir t.t. Atranka yra būtina, bet neturi būti gąsdinanti*“¹⁷². Šio respondento manymu atrankos proceso metu savanoriai darnai įsilieja į kolektyvą ir tai būna ilgalaikio bendradarbiavimo garantu: „*Svarbu, kad savanoriaujantis asmuo darniai įsilietu į jau susiformavusį kolektyvą, tai ilgalaikio bendradarbiavimo garantas, tad atranka yra svarbi*“¹⁷³. Apklausos metu respondentai pabrėžė kad savanorių atranka labai svarbi ilgalaikės savanorystės skatitimui, jie sakė kad: „*Atranka turi didelę įtaką sėkmingai ilgalaikiai savanorystei, nes svarbu išsiaiškinti savanorio motyvaciją ir pasiryžimą savanoriauti ilgesnį laiką. Deja, savanorių pasiūla nėra didelė, todėl dirbame su tais, kurie pareiškia norintys savanoriauti ir juos ugdome*“¹⁷⁴. Kiti respondentai pabrėžė ir organizacijos galimybių vertinimą priimant savanoriška veikla norinčius užsiimti bet negarantuojančius kad turės tam pakankamai reikalingo laiko, taip pat specialiųjų poreikių turinčius savanorius: „*Labai skiriasi. Kadangi savanorystė nėra pagrindinė asmens veikla (dažniausiai), dėl pasikeitusių aplinkybių – mokslų ar darbo grafiko, pasikeitusių šeimyninių aplinkybių atkrytis visuomet tikėtinas. Atranka svarbi siekiant ne tik atsirinkti savanori, tačiau ir pačiai organizacijai įsivertinti galimybes priimti ir kuruoti mažiau galimybių turintį savanori, neįgalų savanori ir panašiai*“¹⁷⁵. Didelę atrankos reikšmę pabrėžiančios NVO taip pat pažymėjo kad atrankų metu galima matyti savanorio motyvaciją savanoriauti. Vienos iš jų sako kad:

¹⁶⁹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija 2014.04.20

¹⁷⁰ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

¹⁷¹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

¹⁷² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

¹⁷³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

¹⁷⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

¹⁷⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

„Atranka turi didelę reikšmę. Svarbu pačioje pradžioje įvertinti savanorio motyvaciją savanoriauti ir jo ankstesnę patirtį išsipareigojant tokiai ar panašiai veiklai. Mūsų savanoriai savanoriauja mažiausiai vienerius metus.“ Kitų respondentų nuomone atrankų metu: „*Atsiskleidžia tikroji savanorio motyvacija savanoriauti, jo lūkesčiai organizacijai požiūris į ją ir panašiai*“.¹⁷⁶ Taigi kaip galime matyti dauguma organizacijų savanorių atrankas kurias vykdo juos priimančios organizacijos vertina labai teigiamai, ir sako kad atrankos labai reikšmingos skatinant ilgalaikę savanorystę. Atrankos organizacijom padeda atrinkti didelę motyvaciją šiam darbui turinčius žmones, taip pat padeda išvengti visokių nesklaidumų galinčių iškilti tolesnėje veikloje, padeda atsijoti užslėptų ar blogų kėslų turinčius žmones ir t.t.

Tyrime dalyvavusių savanorių mintys atrankų vykdymo klausimu pasiskirstė įvairiai. Vieni savanorių manymu jų atranka darbui organizacijoje neturi jokios reikšmės, kitų teigimu nors nėra atrankos ir savanoriauti gali visi norintys tačiau sutartys pasiūlomos tik tam tikrą laiką pasirįžusiems savanoriauti asmenims taigi vyksta labiau motyvuotų žmonių atranka nors savanoriai to ir nepajunta: „*Atrankos pas mus nėra. Savanoriauti gali kas nori. Bet sutartį pasiūlo tik tiems, kas dažniausiai ateina ir pasilieka daugiau nei 3 mėnesius*“¹⁷⁷. Kiti savanoriai teigė kad jų organizacija priima visus bet vėliau suveikia natūralus atrankos procesas: „*Į savanorius priima visus norinčius, bet toliau vyksta natūrali atranka – kai kuriems savanoriams pritrūksta laiko, sveikatos, ir panašiai*“¹⁷⁸.

Savanorio adaptacija organizacijoje reikšmingas aspektas. Šio proceso tikslai dažniausiai būna šie: atėjęs į organizaciją naujas savanoris turi aiškiai suprasti, ko bus iš jo tikimasi organizacijoje, todėl privaloma paaiškinti joje egzistuojančias taisykles, siekiant kad naujas organizacijos narys kuo greičiau galėtų prisidėti prie veiklos joje. Taip pat nemažiau svarbu užsitikrinti, kad savanoris visiškai aiškiai supranta savo būsimos veiklos esmę, jam nekyla jokių neaiškumų, susijusių su darbu, organizacija ir jos veikla, kitais savanoriais, jo komfortu organizacijoje. Labai svarbu formuoti pasitikėjimą organizacija, lojalumą jai ir bendradarbiavimą bei lankstumą. Nevyriausybinės organizacijos savanorio adaptacijos procesą organizacijoje glaudžiai susiejo su savanorio apsisprendimu ryžtis ilgalaikiai, daugiau nei tris mėnesius trunkančiai savanorystei. Vienos jų teigė kad jei savanoris pritampa organizacijoje jo noras likti kuo ilgiau pasireiškia per vidinės būsenos-savijautos prizmę: „*Manau, kad savanoriai prisitaiko – na svarbiau yra, ko jie ateidami siekė. Jeigu savanorio poreikis buvo patenkintas, jis pasilieka ir kasdien patiria naudą dalyvaudamas imdamas ir duodamas. Jeigu savanorio motyvas nebuvo atlieptas – jis tiesiog*

¹⁷⁶ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 15 Respondentas: Organizacija X panorus likti nežinoma 2014.04.03

¹⁷⁷ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

¹⁷⁸ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

*pats išeina*¹⁷⁹. Kiti respondentai reflektavo pačių savanorių nuomonę: „*Patys savanoriai dažnai įvardina, kad supažindinimas su vaikais, klientais, darbuotojais, įvadas yra labai svarbūs savanorystės pradžioje*“¹⁸⁰. Treti perteikė adaptacijos svarbą per kitus aspektus. Jų nuomone: „*Taip, adaptacija labai svarbi, kaip ir santykiai su aplinka, su vaikais, darbuotojais, kitais savanoriais*“¹⁸¹. Šio respondento teigimu adaptacija ir ateities vizija tiesiogiai įtakoja žmogaus apsisprendimą: „*Tai turi tiesioginę įtaką, nes savitarpio supratimas kolektyve skatina naujas idėjas ateities veikloms*“¹⁸². Kiti respondentai ilgalaikę savanorystę tiesiogiai sieja su susiliejimu su organizacija ir veikla joje: „*Savanoriui turi būti priimtinos organizacijos vertybės ir siekiai, veikla turi atitikti jo interesus ir gebėjimus, savanoris turi jausti pasitenkinimą perduodamas savo patirtį ir žinias, jis/ji turi pritapti prie organizacijos narių ir kitų savanorių. Savanoris organizacijoje turi jaustis gerai, kitaip jis/ji nedalyvaus*“¹⁸³. Adaptacijos įtaką tolimesnei savanoriškai veiklai šis respondentas perteikia per vidinio augimo prizmę: „*Manau, kad tikrai įtakoja. Priklausomai nuo atliekamų užduočių tie patys savanoriai auga drauge su mūsų komanda. Pastebiu, kad jie savanoriauja ir kituose renginiuose ir mane tai labai džiugina*“¹⁸⁴. Kiti adaptavimą susieja su sėkmingo savanoriavimo garantu ir noru likti organizacijoje: „*Manau tai sėkmingo savanoriavimo garantas ir noras būti būtent toje organizacijoje*“¹⁸⁵, bei jos būtinumu bet kuriuo atveju: „*Adaptacija būtina kiekvienu atveju, net jei savanoris atliks tik 2 mėn. darbus/veiklas*“¹⁸⁶. Kai kurie respondentai adaptacijos aspektą susiejo su žmogaus asmeninėmis savybėmis, bet pabrėžė kad ilgalaikę savanorystę labiau skatina savanorio pripažinimas: „*Skirtingai, priklauso nuo asmenybės savybių. Kadangi nemažai savanorių savanoriauti eina (tą rodo tyrimai) siekdami būtent adaptacijos, pripažinimo ir prasmės, kolektyvo atvirumas ir dėmesys įtakoja motyvaciją savanoriauti. Pripažinimas yra vienas iš svarbiausių sąlygų, lemiančių ilgalaikės savanorystės pasirinkimą*“¹⁸⁷, kiti su savanoriškos veiklos pobūdžiu: „*Manau priklauso nuo savanoriško darbo pobūdžio. Jei savanoris turi daugiau veiklų pačioje organizacijoje, grupėje - manau, adaptacija svarbus faktorius nulemiantis savanorio dalyvavimo*

¹⁷⁹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

¹⁸⁰ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

¹⁸¹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

¹⁸² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

¹⁸³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

¹⁸⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

¹⁸⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

¹⁸⁶ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

¹⁸⁷ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

trukmę¹⁸⁸. Adaptaciją kai kurios organizacijos susiejo ir su žmonių santykiais organizacijose: „*Įtakoja smarkiai. Nes kai atsiranda kokios nors antipatijos pačioje pradžioje, tai po to ilgai ir nebūna*“¹⁸⁹, bei tiesiogine įtaka jo tolimesniam gyvenimui: „*Manau kad turi teigiamą poveikį tolesniam jo gyvenime*“¹⁹⁰. Taipogi su žmogaus vidine savijauta: „*Manau tai yra svarbus aspektas, nes jei žmogus jaučiasi gerai organizacijoje tai ir noras savanoriauti neblėsta*“¹⁹¹ ir asmeninėmis savanorio savybėmis: „*Smarkiai įtakoja, žinoma. Kuo lengviau ir giliau savanoris adaptuojasi, tuo didesnė tikimybė, kad jis taps ilgalaikis savanoris*“¹⁹². Nes adaptavimas respondentų nuomone turi daug įtakos ilgalaikiai savanorystei: „*Tai turi tiesioginę įtaką tolimesnei savanorystei organizacijoje*“¹⁹³. Specifine veikla užsiimančios organizacijos adaptacijai neteikia didelės ir svarbios reikšmės. Jų nuomone: „*Kiekvienas kuris pasirenka mūsų organizaciją jau būna susipažinęs su mūsų veikla ir jam adaptuotis bei dalyvauti mūsų veikloje nėra sudėtinga*“¹⁹⁴. Taigi kaip matome savanorio adaptacijos organizacijoje procesas didžiosios daugumos respondentų teigimu turi labai daug įtakos norui savanoriauti kuo ilgiau. Tik puikiai adaptavęsis organizacijoje ir pritapęs joje asmuo, vedamas vidinės motyvacijos ir noro padėti kitiems, matydamas organizacijos palaikymą bei savo veiklos prasmingumą, sieks kuo ilgiau likti šioje veikloje ir jausis organizacijoje gerai.

Tyrime dalyvavę savanoriai adaptacijos organizacijoje reikšmę vertino skirtingai. Vieni ją vertino teigiamai, kaip galimybę įsitvirtinti be trukdžių organizacijoje, kitų nuomone jei kolektyvas draugiškas adaptacija vyksta lengvai ir sklandžiai: „*Viskas priklauso nuo draugiško kolektyvo*“¹⁹⁵. Šio respondento nuomone įtaka be galo didelė, nes savanoris besijausdamas organizacijoje gerai lieka joje ilgiau: „*Manau daro didelę įtaką. Jei savanoris organizacijoje jaučiasi gerai, jaučiasi priimtas ir reikalingas, jis joje ir pasiliks ilgą laiką*“¹⁹⁶. O šis respondentas adaptavimui neteikia

¹⁸⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

¹⁸⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

¹⁹⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

¹⁹¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

¹⁹² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

¹⁹³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 15 Respondentas: Organizacija X panorus likti nežinoma 2014.04.03

¹⁹⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

¹⁹⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 19. Respondentas: Nežinomas savanoris Y 2014.04.03

¹⁹⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

didelės reikšmės, pažymi savanorio turimos vizijos organizacijoje svarbą: „*Man, asmeniškai, adaptacija nekėlė problemų, aš turėjau savo viziją. Apie kitus negaliu nieko pasakyti*“¹⁹⁷.

Organizacijos kuriose savanoriška veikla užima esmines pozicijas, padėdamos jiems įsitvirtinti organizacijoje ir tapti jos visateisiu naudoja įvairias priemones tam pasiekti. Respondentai kurių veikloje nėra formalios narystės reflektavo kad procesas paliekamas saviškai: „*Pas mus nėra narystės. Veikla yra specifinė, tačiau savanorystė išlieka, jeigu mes palaikome nuolatinius ryšius. Pvz. savanoris išvyksta mokytis – jis domisi, komentuoja mūsų veiklą socialiniuose tinklapiuose. Taip pat laisvu metu stengiasi dalyvauti kiek įmanoma, veiklose – manome, kad tai jau yra vienas iš įsitvirtinimo būdų. Taip pat grįžta atostogų ir aplanko. Bendrauja ir domisi veikla ir poreikiais, rekomenduoja ir dalinasi patirtimi*“¹⁹⁸. Kiti respondentai to pasiekia įvairiais formaliais būdais, vieni jų: „*Po interviu, pabandyto laikotarpio pasirašoma sutartis, vyksta komandos mokymai, kasdieninė refleksija*“¹⁹⁹. Kiti sako kad savanoris pats turi parodyti troškimą imtis šios veiklos, jų nuomone įsitvirtinimas vyksta tada kai: „*Kai jis tik įrodo, parodo, ką nori daryti, kaip tą daro ir ar veikla nesikerta su organizacijos vertybėmis. Tada ir patampa ir dar aišku besąlygiškai patampa, kai išgelbėja bėdoje*“²⁰⁰. Šis respondentas pabrėžė iniciatyvos iš pačio savanorio reikšmę: „*Jei pats savanoris rodo iniciatyvą ir stengiasi dalyvauti jau esančiose veiklose, jis visuomet bus šiltai priimamas ir jam skiriamos užduotys, uždarumas - komplikuočių savanorio įsitvirtinimą*“²⁰¹. O šis bendrų visų asociacijos narių veiklų svarbą, padedančią įsitvirtinti: „*Per bendras veiklas, diskusijas, projektus, asmenines draugystes tarp asociacijos narių*“²⁰². Organizacijos užsiimančios specifine trumpalaikė veikla naudoja kitokius įsitvirtinimo organizacijoje būdus nes jose tokio kaip įsitvirtinimo kaip ir nėra, tai labiau susilieėjimas ir bendra veikla: „*Kiekvienais metais, mes organizuojame savanorių registraciją. Tiek seniems tiek naujiems siunčiame pakvietimo formą. Kai kuri dalis savanoriu atkrenta ir atsisako dalyvauti, tačiau naujieji prisikviečia savo draugų. Tokio kaip ir įsitvirtinimo nėra, nes mes dirbame tik pora mėn. ir susirenkame tik po metų*“²⁰³. Kaip kurios NVO naudoja specialias mokymo bei bendros veiklos priemones: „*Kvietimas dalyvauti veiklose, mokymai, vasaros stovykla – po šių etapų tiek mums, tiek*

¹⁹⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

¹⁹⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

¹⁹⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

²⁰⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

²⁰¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

²⁰² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

²⁰³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

savatoriui aiškui ar norime būti kartu²⁰⁴. Taip pat remiasi: „Visiška laisve, pagarba, diplomatija, komandiniu darbu“²⁰⁵. Savorius su jų ieškančiais NVO suvedanti organizacija sako kad: „Kadangi mes suvedame savorius su jų ieškančiomis organizacijomis, tai kiek kitoks procesas vyksta. Iš pradžių viešiname organizacijas, ieškančias savorių, tuomet susitinkame su potencialiais savoriais, aiškinamės savorystės prasmę. Tuomet būna savorių susitikimas su organizacijomis, kurios priima savorius. Savoris gali susipažinti, paklausti ir susitarti dėl vizito į organizaciją. Pirmas susitikimas organizacijoje – pažintinis, kai savoris supažindinamas su organizacija iš vidaus: patalpomis, darbuotojais, veiklom, grafiku, klientais (jei savorystė su žmonėmis). Tuomet organizacijoje kuratorius dirba su savoriu, o mūsų organizacijos mentorius palaiko savorių“²⁰⁶. Kaip kurių respondentų teigimu savorių įsitvirtinimas jų organizacijoje vyksta pasirašant oficialias, formalias sutartis: „Pasirašant savoriškų darbų sutartį ir įsipareigojant sutartyje numatytiems darbams ir veikloms“²⁰⁷. Taip pat duodant priesaiką „Duodama priesaika po 3 mėnesių“²⁰⁸. Šis respondentas pažymi organizacinę pagalbą padedant įsitvirtinti: „Jaunam žmogui, kuris domisi mūsų veikla, ir aktyviai joje dalyvauja ateityje organizacija padeda adaptuotis į kolektyvinę veiklą, praplečia jauno žmogaus žinių bagažą“²⁰⁹.

Kai kurie respondentai pasižymi ir originalesniais būdais naudojamais norint tapti visateisiu organizacijos nariu ir įsitraukiant į organizacijos veiklą: „Prisijungę savoriai pradžioje vadinami Naujais savoriais ir taip žymisi savorių lankymosi kalendoriuje. Kai Naujas savoris lankosi prieglaudoje, stengiamės, kad tuo metu prieglaudoje būtų ir senbuviai savoriai, kurie gali padėti ir patarti. Pats savoris nusprendžia kada jis jau nebe naujokas ir gali visus darbus atlikti savarankiškai. Visų svarbiausia pačio savorio iniciatyva“²¹⁰. Kai kurios organizacijos pabrėžia bandomojo laikotarpio svarbą: „Savoriai turi bandomąjį laikotarpį, kurio metu išbando save vienoje ar daugiau sričių. Po to kalbant su savoriu yra abipusis susitarimas, kaip savoris mato save toliau organizacijoje. Jeigu mato, kalbam apie įsipareigojimą, pvz., kiek laiko per savaitę jis gali skirti lankyti konkretų žmogų“²¹¹. Kitose įsitvirtinimas vyksta šią veiklą įforminus oficialiai t.y.

²⁰⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

²⁰⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

²⁰⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksma“ 2014.04.20

²⁰⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

²⁰⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

²⁰⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²¹⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

²¹¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

išdavus jų statusą patvirtinantį dokumentą: „Savanoriui išduodamas savanorio pažymėjimas, jis įtraukiamas į nuolatinių savanorių Google grupę“²¹². Kiti paskiria žmogų atsakingą už savanorio sklandų įsiliejimą į jų gretas: „Organizacijoje paskiriamas konkretus žmogus, kuris padeda savanoriui adaptuotis organizacijoje, vykdomi mokymai“²¹³. Todėl galima konstatuoti kad nėra vieno etaloninio būdo padedančio savanoriui įsilieti į organizaciją ir įsitvirtinti joje. Kiekvienoje organizacijoje tai savitas, savos specifikos turintis procesas.

Tyrime dalyvavę savanoriai į šį klausimą atsakė skirtingai. Vieni nuomone tai vyksta natūraliu būdu atėjai tave priėmė ir dalyvauji, kitų nuomone pirmiausia bandraujama, susipažįstama. Šio respondento nuomone, jų organizacijoje klesti lygybė todėl įsitvirtinimas vyksta natūraliai: „Pas mus visi savanoriai yra visateisiai. Priklauso nuo žmogaus, kiek jis nori prisidėti prie geroves“²¹⁴. Na o paskutinis respondentas teigia kad: „Tokio proceso nesu stebėjęs ar analizavęs“²¹⁵.

Tyrime dalyvavę respondentai paminėjo kad organizacijoje dirbančius savanorius kaip ir vykdomų programų dalyvius stengiasi įvairiais būdais paskatinti organizuojant jiems įvairius renginius. Taip pat stengiasi išklaudyti į jų pageidavimus iškylančius vykdant savanorišką veiklą: „Kaip ir dalyvius stengiamės paskatinti – organizuojame renginius savanoriams arba išsiklausome į jų pageidavimus“²¹⁶ Kiti vykdydami šią veiklą nurodo kad kartu su savanoriais stengiasi kartu planuoti būsimas veiklas, įtraukdami savanorius į savo komandą, taip pat reflektuoja turimas patirtis stengdamiesi padėti savanoriams kuo greičiau perprasti ir išmolti vykdomos veiklos ypatumus: „Planuodami veiklas kartu, įtraukdami į komandą, reflektuodami patirtį“²¹⁷ Šią citatą galime įvardinti kaip daugeliui nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje iškylančią problemą. Jos pabrėžia kad ilgalaikius savanorius išlaikyti labai sunku nes savanoriai dažnai samdomi projektinei veiklai. Projektui pasibaigus jie palieka organizaciją. Dažnai organizacijos, atsižvelgdamos į savo galimybes, derina keletą savanorių išlaikymo formų. Nepaisant to, kad savanorių motyvavimas ir palaikymas reikalauja išteklių, NVO yra gana kūrybingos. Jos stengiasi sukurti šiltą aplinką, savo poreikius taikyti prie savanorių galimybių bei įvardija kitas priemones tokias kaip pokalbius su savanoriais paaiškinant jiems jų veiklos svarbą paslaugas gaunančiam asmeniui, kitas priemones reikšmingas savanorių motyvacijai ir palaikymui: “Sunkiai, paprastai jie išsilaiiko ilgalaikiais savanoriais, jei jų savanorystės laikas būna konkretus, pvz. savanoriauti prašomi tik kiekvieną penktadieni po 2 val. jie žino, kad jie bus reikalingi konkrečiu laiku. Jei tai būna ilgalaikis

²¹² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

²¹³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 15 Respondentas: Organizacija X panorus likti nežinoma 2014.04.03

²¹⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

²¹⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

²¹⁶ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

²¹⁷ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

*savadoris dienos centre ir darbui su vaikais, tai reikalauja labai daug darbuotojų įdirbio, pokalbių ir motyvavimo“.*²¹⁸ Kai kurios iš tyrime dalyvavusių organizacijų specialių motyvavimo ir palaikymo priemonių netaiko, pabrėždami savanorio asmeninę motyvaciją ir šiltos, draugiškos aplinkos kūrimą bei pabrėždami kad savanoris turi turėti galimybę atskleisti savo turimus gebėjimus. Jos taip pat pabrėžia savanorio kaip asmens tobulėjimo galimybes užsiimant jam patinkančia ir organizacijai naudinga veikla: *“Skirdami nuoširdų asmeninį dėmesį kiekvienam savanoriui, sudarant sąlygas atskleisti individualius sugebėjimus, domintis tuo, kokia veikla padės tobulėti ir pačiam savanoriaujančiam asmeniui“.*²¹⁹

Įgyti įgūdžiai bei darbo rezultatai, nuolatinis ryšys su savanoriu taip pat kvietimas į renginius, seminarus, konferencijas ir ekskursijas kai kurių organizacijų buvo reflektuoti kaip labai skatinantys ir motyvaciją keliantys veiksniai. Organizacijos pabrėžė kad prie motyvacijos priemonių prisideda ir turint lėšų savanoriui nuperkami viešojo transporto bilietai bei pakvietimai bendrų pietų ar vakarienių tai labai suartinantys ir skatinantys lojalumą organizacijai kurioje dirba savanoris veiksniai: *„Organizuojame mokymus, palaikome nuolatinį ryšį (el. laiškais, telefonu), teirujamės kaip sekasi, susitinkame kartą per mėnesį, kviečiame į renginius, seminarus, konferencijas, ekskursijas. Kai turime lėšų, nuperkame viešojo transporto korteles, pakviečiame pietų/vakarienes“.*²²⁰ Labiau specifine veikla užsiimančios organizacijos organizuojančios sporto varžybas ir kitas sveiką gyvenimo būdą skatinančias veiklas pabrėžė vis didesni norinčių pas juos savanoriauti žmonių skaičių kaip motyvavimo priemonę nurodydami susidomėjimą jų veikla iš vidaus, po to įsitraukiant ir išbandant save jų pamatytose ir organizuotose sporto varžybose siekiant išbandyti savo galimybes: *„Mūsų varžybos yra įdomios ir neturinčios analogo Lietuvoje. Kiekvienas metais pritraukiame vis daugiau naujų savanorių. Vėliau jie patys tampa mūsų dalyviais.“*²²¹ Kitos nesileisdamos į daugžodžiavimą pateikė tokias veiklas kaip: *„Nuoseklus bendravimas, mokymai“.*²²²

Kai kurie respondentai ne patys savo veikloje remiasi savanoriais bet savo veikla padeda jiems įgyti įgūdžių reikalingų darbui kitose šių veikla užsiimančiose organizacijose. Anot jų Su savanorio darbo rezultatais labai glaudžiai siejasi ir jo viešas įvertinimas, kuris taip pat tarnauja savanorio motyvacijai ir išlaikymui organizacijoje. Dažnai viešas įvertinimas yra suteikiamas per įvairius renginius tiek formalius, tiek neformalius, kuriuos atsižvelgiant į galimybes, organizuoja

²¹⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

²¹⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

²²⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

²²¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

²²² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

dauguma NVO. Apžvelgiant rezultatus, pripažįstant savanorių indėlį į organizacijos ir visuomenės gerovę, savanoriams suteikiamas ne tik asmeninis dėmesys, bet ir įprasminama jų veikla, kas tarnauja jų motyvacijos kultivavimui, palaikymui ir jų išlaikymui organizacijose: *“Stipriname organizacijas – organizuojame mokymus, siekdami padėti konceptualizuoti darbą su savanoriais, teikiame konsultacijas, metodinę medžiagą. Bendradarbiaujame su savanorių kuratoriais jų organizacijose. Rengiam kuratorių ir mentorių bendrus susitikimus su savanoriu. Dirbame su savanoriais – organizuojame savanorių grupes, organizuojame individualius susitikimus, rengiame viešinio renginius, kuriuose dalyvauja ar prie jų organizavimo prisideda savanoriai, padedame įsivertinti kompetencijas. Viešiname savanorystės patirtis – per žiniasklaidą, taip pat per susitikimus su besidominčiais savanoryste. Informuojame visuomenę bei motyvuojame savanoriauti – taikome įvairias metodikas, pristatydami savanorystės sąvoką, naudą.“*²²³

Štai respondentas kuris savo atsakyme perteikia įvairias pastangas, skirtas savanorių motyvacijos kėlimui ir jų išlaikymui organizacijose: *“Nuolat stiprindami jų motyvaciją savanoriauti: (1) palaikymu ir individualiu dėmesiu, (2) galimybe save realizuoti ne tik tiesioginiame savanoriškame darbe (pvz., sudarome galimybes savanoriams atsiskleisti kūrybiškai, įvairių renginių vaikams metu; jie gali parodyti savo organizacinius gebėjimus organizuojant veiklas ir stovyklas vaikams), (3) Savanorių klubo pagalba (kartą per mėnesį organizuojamas susitikimas tik organizacijos savanoriams, veiklos - pagal savanorių norus: mini seminarai, filmų peržiūra, džiaugsmų ar bėdų savanoriaujant aptarimas), (4) kasmetiniai savanorių apdovanojimai, (5) grįžtamasis ryšys ir konsultacijos (stengiamės parodyti savanorių pagalbos prasmę ir naudą vaikams, esant reikalui konsultuojame - tai padeda išmokti naujų įgūdžių ir gebėjimų)“*²²⁴

Apžvelgiant kai kurių tyrime dalyvavusių respondentų patirtis, galima išvelgti esmines refleksijas, akcentuojančias savanoriško darbo vadybos tradicijų stoką, kas yra labai reikšminga, norint stiprinti ilgalaikę savanorystę. Jie teigia kad *“Kai patys ateina, tai nereikia ir laikyti“*²²⁵.

Mano tyrime dalyvavusios NVO, kurios į savo veiklą yra įtraukusios savanorius, savanorių išlaikymo organizacijoje užduotį mato kaip prioritetinę einamuoju laikotarpiu. Tokia nuomonė veikiau yra idealistinė, nes realybėje, savanoriams dirbant specifine veikla užsiimančioje organizacijoje, atliekant emociškai pakilią ar jautrią veiklą, susidūrus su sunkumais, kuriuos išspręsti yra sudėtinga, reikalingas nuolatinis palaikymas. Nors tyrime dalyvavę kai kurios NVO

²²³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

²²⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

²²⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas 2014.04.21

nereflektavo specialių motyvaciją ir savanorių palaikymo priemonių taikymo, vis tik interviu duomenys leidžia išskirti, kad ilgalaikės savanorystės skatinimui labai svarbu, kad savanoris būtų suprstas, jam būtų sudaryta šilta, draugiška aplinka bei suteikta veikla, kurią jis galėtų įprasminti per naudingumo ir patriotiškumo jausmą. NVO, kurios išlaiko ilgalaikius savanorius, savo valdymo procese pirmiausia gerai išstudijuoja savanorio motyvus, juos apmoko ir atrenka, nuolat palaiko, pripažįsta ir viešai įvertina bei skatina jų veiklą: *“Prieš keturius metus, mūsų organizacijai sudarius bendradarbiavimo sutartį su Rokiškio 9 šaulių kuopos šauliais ir muziejininkais mūsų darbas tvarkant 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapus Latvijoje ir rajone išsiplėtė. Jaunimas susidomėjo Lietuvos kovų už nepriklausomybę istorija, įvairūs renginiai, žygiai sudomino moksleivius. Kadangi mūsų savanoriai beveik visi jauni norint juos sudominti reikia įdėti daug pastangų, be pastovių užsiėmimų t.y savanorių kapų tvarkymo ieškome vis naujesnių ir įdomesnių veiklos formų. Norint juos sudominti – reikia kiekvienais metais ieškoti naujų veiklos formų tokių kaip renginiai išvykos ir kita veikla“.*²²⁶ Štai dar vienas respondentas perteikia įvairias organizacijos kurioje veikia pastangas tokias kaip savanorių susitikimai kuriuose pasidalijama džiaugsmiais ir rūpesčiais, skatinamas komandinis darbas bei išskiriami geriausi, ir tai jų nuomone pasitarnauja savanorių motyvacijos kėlimui ir jų išlaikymui organizacijose: *“Darome savanorių susitikimus kartą per mėnesį skirtus pabendrauti, pasidalinti rūpesčiais ir džiaugsmiais, pasijusti komandos dalimi. Organizuojame Kalėdinius vakarėlius, kur apdovanojami geriausi savanoriai.“*²²⁷ Kita veiksminga savanorių išlaikymo organizacijoje priemonė buvo įvardinta kaip atsakomybės suteikimas. Atsakomybę NVO suteikia per vis sudėtingesnės veiklos suteikimą. Atsakomybę už veiklą prisiima ir patys savanoriai, kuomet jų veikla susijusi su „gyvybės ir mirties“ klausimu arba jie išitraukia į organizaciją ir jaučia atsakomybę jai ir kolegoms. *“Pirmiausia padedame savanoriui atrasti sritį, kurioje jis savanoriaudamas jaustųsi gerai. Stengiamės nuolat turėti kontaktą su savanoriu, domėtis, kaip jam sekasi. Stengiamės organizuotai ir kokybiškai reaguoti į atsiradusius „klientus“, kuriems reikia pagalbos, tuomet savanoriai jaučiasi prisidedantys prie kokybės, jaučia, kad yra svarbūs organizacijai. Toliau - reguliarūs savanorių susitikimai, refleksijos.“*²²⁸

Labai reikšmingas veiksnys savanorių išlaikymui organizacijose yra prisitaikymas prie savanorio galimybių. Turint omenyje, kad savanoris neapmokamai veiklai skiria savo laiką, dažnai po darbo, NVO organizuodamos darbą turi į tai labai atsižvelgti, sudaryti lanksčias savanoriško

²²⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²²⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: Vši Lesė 2014.04.15

²²⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

darbo formas. Teigiamas pavyzdys būtų savanoriškos veiklos organizavimas savaitgaliais ar kitu savanoriui patogiu laiku. NVO ir savanorių interesų suderinimas yra vienas iš esminių kontekstų, kuriame institucionalizuojasi savanoriškos veiklos struktūra ir veikianti sistema. Kai kurios paslaugos, teikiamos NVO, yra sudėtingos, varginančios, todėl išlaikyti ilgalaikius savanorius organizacijoms yra tikras iššūkis. Kaip teigiamą pavyzdį galime paminėti socialinės pagalbos, žmonių su negalia dienos centrų ir kitų socialines paslaugas teikiančių NVO taikomas nuolatinio palaikymo priemonės: praktinio darbo peržiūras, kurių metu analizuojamos sudėtingos situacijos ir išeitys iš jų, tuo pačiu savanoris nepaliekamas su sudėtinga situacija susidoroti vienas pats. Be to, itin teigiamai veikia „užnugario savanorių“ palaikymas, orientuotas į nuolatinį rūpinimąsi naujais savanoriais, visokeriopą pagalbą jiems: *“Mūsų organizacija užtikrina geras darbo sąlygas ir saugumą savanoriui dirbant Centre, organizacija teikia reikiamas darbo priemones savanoriui (žaidimus, video aparatūrą ir kt.), bet neapmoka jo išlaidų už Centro ribų; grupės socialinis darbuotojas teikia savanoriui informaciją apie tuos žmones su proto negalia, kuriems trūksta individualaus dėmesio; specialistai, dirbantys dienos centre, esant reikalui, konsultuoja savanorių iškilusiais darbo klausimais; savanoriško darbo koordinatorius organizuoja apmokymą savanoriui (-iams) darbui su neįgaliaisiais; savanoriško darbo koordinatorius vykdo savanorių atranką (savanoris rašo motyvacinį laišką ir užpildo anketą); 1 kartą per mėnesį savanoriško darbo koordinatorius daro savanorių susirinkimą”*.²²⁹ Taigi kaip matome ilgalaikiai savanoriai organizacijose likti skatinami visais įmanomai būdais ir priemonėmis. Vieno tai daro per vidinę motyvaciją ir reikalingumo parodymą. Kiti skatina materialiomis ir nematerialiomis priemonėmis. Dar kiti patriotiškumu, pagarba, pripažinimu. Kaip matome juos išlaikyti vieno etaloninio būdo nėra todėl NVO ir veikia kaip kas sumano ir moka.

Tyrime dalyvavę savanoriai išsakė tokias savo nuomones šiuo klausimu:

Vieno ilgalaikio savanorio teigimu: *„Pati pirmoji motyvacija buvo noras ką nors veikti, ypač kas buvo surišta su paskutinėmis tarnybomis. Iš pradžių tai buvo NATO rėmimo draugija. Paskui išgirdau apie Europos Sąjungos paramą. Iš pradžių nekreipiau dėmesio, kad tai parama skurstantiems. Kai tą supratau, motyvacija sustiprėjo. Įsitraukti į tą projektą man padėjo ankstyvesnė darbo patirtis - darbas su Briuselio struktūromis, organizacinio darbo išmanymas, mokėjimas dirbti kompiuteriu. Ne paskutinę vietą užėmė mano paties galimybės: esu našlys (šeima netrukdo, žmonai įsipareigojimų neturiu), esu sveikas, moku vairuoti auto. Perėjimas į Maltos Ordiną buvo paieška bet kokios socialine parama užsiimančios organizacijos (duomenų apie tokias organizacijas buvau sukaupęs daug). Pasirinkau Maltos Ordiną ir ten palaiapsniui įsitvirtinau (savo pastangomis). Vėliau pasisekė įgyvendinti savo projektą, bet tada susidūriau tiesiogiai su pačiais nelaimingaisiais žmonėmis - ir vėl mano motyvacija susikristalizavo kitoje plotmėje.*

²²⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 15 Respondentas: Organizacija X panorus likti nežinoma 2014.04.03

*Laisvanoriškumą pakeitė būtinybė. Žiūriu, o čia aš jau penkeri metai. Kiek ilgai savanoriausiu - priklauso tik nuo manęs, tikiuosi, kad manęs neišvarys už kokias pridarytas nesąmones. Juokauju, kad mano savanorystę gali nutraukti tik Regitra - nepratęs vairuotojo pažymėjimo dėl amžiaus. Truputį nuogastauju dėl Jūsų pasirinktos temos - kaip skatinti kuo ilgiau savanoriauti. Man atrodo, kad išorinės skatinimo priemonės neefektyvios“.*²³⁰

Kitos mano apklaustos savanorės patirtis šioje veikloje kiek mažesnė todėl ji teigė kad: „*Aš pati toje organizacijoje esu tik nuo spalio mėnesio, todėl man sunku būtų kažką apie tai sakyti*“²³¹. Paskutinio respondento nuomone ilgalaikių savanorių išlaikymą organizacijoje skatina: „*Matyt, gera motyvacija ir neblogu darbo organizavimu. Apie specialias priemones, kad savanoriai nepabėgtų, matyti neteko. Bet kaip sakoma – „daug pašauktų, bet maža išrinktų (Biblija)*“.²³²

3.2.2. Savanorių apmokymų, motyvavimo ir palaikymo organizacijoje priemonių įtaka ilgalaikiai savanorystei.

Savanorių mokymais organizacijose siekiama kuruoti naujų savanorių dalyvavimą jos veikloje, tam tikrų darbo išteklių suteikimą joje, pagalbą žmonėms lankant apmokymus reikalingus dalyvaujant tam tikrose veiklose, savanorių mokymų išlaidų padengimą ir kišenpinigius skirtus jiems, darbo krūvio organizacijoje reguliavimą. Išanalizavus mano atlikto tyrimo dalyvių reflektuojamas patirtis savanorių apmokymo srityje, galima padaryti esminę analitinę išvargą, kad savanorių apmokymai organizacijose labai priklauso nuo organizacijos siūlomos veiklos sudėtingumo. Kuo siūloma savanoriška veikla organizacijoje yra sudėtingesnė, tuo sudėtingesnis ir ilgesnis pats savanorių kaip veiklos išteklių apmokymo procesas. Galima ir reikia pabrėžti, jog apmokymų srityje nemažą vaidmenį turi finansinės organizacijos galimybės. Tyrime dalyvavę respondentai atskleidė, kad paprastai savanoriai apmokomi neformaliai t.y. jie mokydami praktiškai atlieka savanorišką veiklas. Tačiau, kai kurios organizacijos remiasi profesionaliomis apmokymų programomis. Dauguma mano tyrime dalyvavusių organizacijų pabrėžė dalyvavimo savanoriškoje veikloje mokymosi svarbą. Itin didelę mokymų reikšmę pabrėžė socialine-sveikatinimo veikla užsiimančios organizacijos. Jų manymu socialinių paslaugų teikimas, ypač rizikos grupės asmenims, reikalauja ne tik gerų norų, bet ir specialių įgūdžių: „*Savanoriai tiesiog specializuojasi tose veiklose. Mūsų veikla socialinė, todėl specifinė ir mokymai yra būtini. Tad dalyvaujant mokymuose, jie ne tik labiau susipažįsta su organizacija, jos darbo pobūdžiu, bet ir tarpusavyje atranda ryšį ir bendrystę*“²³³. Kitų respondentų manymu tai svarbi komandinio darbo dalis: „*Tai svarbi komandos formavimosi dalis, galimybė geriau pažinti vieni kitus ir vaiku*

²³⁰ Dainiaus Puskunigio gautas elektroninis laiškas Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

²³¹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

²³² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

²³³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

*poreikius*²³⁴. Ne mažiau svarbu vaidmuo, mokymų metu įgyjamas pasitikėjimas savo jėgomis: „*Mano nuomone, mokymai yra būtini, nes jų metu jie įgauna pasitikėjimo, dalinai atpažįsta stipriąsias ir silpnąsias vietas, pažįsta save, nes daugelis nežino ko nori ir ko siekia*“²³⁵. Kai kurie respondentai pabrėžė kad jų organizacijos nevykdo specialių mokymų tačiau formalus mokymas vis tiek vyksta: „*Pas mus dirbantys savanoriai nėra praėję specialių savanorystės apmokymų, tačiau dalyvavo savanorystės seminaruose. Apmokymai suteikia pasitikėjimą savimi, juose dalyvavusiems savanoriams*“²³⁶. Su vyresnio amžiaus savanoriais dirbančios organizacijos vadovaujasi mokymosi visą gyvenimą nuostata: „*Apmokymai turi svarbią reikšmę. Mūsų savanoriai yra vyresnio amžiaus žmonės. Mes vadovaujamės mokymosi visą gyvenimą nuostata ir nuolat mokomės visi tiek pagal struktūruotas neformalaus mokymo programas, tiek sprenddami konkrečias situacijas, su kuriomis susiduriama savanoriaujant*“²³⁷. Šio respondento nuomone savanorius apmokant galima išvengti tam tikrų nesupratimų jų veikloje: „*Apmokymai labai didelę reikšmę turi bet kokiam laikotarpiui ir jie yra būtini. Nesvarbu, kad jie visa tai girdi metų metus ir tai jiems kartojama. Tačiau keičiasi taisyklės, specifika, rungty*“²³⁸. Kitų nuomone tai savanoriavimo sėkmės rodiklis: „*Labai svarbią, nuo to priklauso savanoriavimo sėkmė*“²³⁹. Kaip kurie respondentai teigė kad mokymų esmė ne savanoriavimo trukmė o savanorių susitapatinimas su organizacine veikla: „*Apmokymai būtini ne tam, kad ilgai ar trumpai vyktų jo veikla, o tam, kad jis orientuotųsi kas ir apie ką*“²⁴⁰. Organizacijos užsiimančios savanorių rengimu kitiems naudoja kitokias savanorių apmokymo formas, kurias įvairiose NVO veiklos ribose galima apibrėžti kaip profesionalias, tai yra savanorių rengimas, turint atitinkamas savanorių apmokymo programas, tiek bendro, tiek pagilinojo pobūdžio: „*Priklauso nuo to kaip jie organizuojami. Organizacijos, turinčios patirtį darbe su savanoriais, yra parengę ir nušlifavę mokymus savanoriams, kurie yra susiję su darbo specifika. Seminarus, motyvacinius ir informacinius užsiėmimus apie savanorystę organizuojame mes. Tai yra labai svarbu savivokai bei motyvacijai kelti: kai yra kartu atrandama savanorystės esmė, prasmė, aptariami esminiai principai, analizuojama savanorystės situacija Lietuvoje ir Europoje, formuojasi atsakingas požiūris ir sąmoningas apsisprendimas įsitraukti į savanorišką veiklą*“²⁴¹.

²³⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

²³⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

²³⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

²³⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

²³⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

²³⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

²⁴⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

²⁴¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

Respondentai apmokydami savanorius dažnai pabrėžia kad tai padeda savanoriams susitapatinti su būsima veikla: „Mokymai labiau supažindina su būsima savanoriška veikla organizacijoje, paruošia įvairioms situacijoms, suteikia žinių ir saugumo. Mokymai yra vienas iš etapų padedantis žmonėms apsispręsti, ar tai ta organizacija ir ta veikloje, kuriai jie norėtų skirti savo laisvą laiką“²⁴². Taip pat padeda susipažinti su organizacijos taisyklėmis bei išvengti klaidų: „Tai yra esminis dalykas, be apmokymų savanoris negali savanoriauti, nes net gerų norų vedamas, bet nežinantis tvarkos ir taisyklių negalės atlikti darbų gerai ir teisingai ir gali pridaryti žalos gyvūnams ir sukelti pavojų sau ir aplinkiniams“²⁴³. Ne mažiau svarbus ir motyvacijos užsiimti šią veikla aspektas: „Apmokymai yra gerai, jie turi kažkokią teigiamą įtaką, pakelia savanorių motyvaciją, stiprina kompetencijas, todėl šiek tiek padidėja tikimybė, kad savanoris norės tas žinias panaudoti toliau savanoriaudamas“²⁴⁴. Kiti respondentai teigė kad jokių apmokymų neveda nes to daryti jų veikloje nėra būtinybės: „Apmokymai nevykdomi, mūsų veikloje to daryti nebūtina“²⁴⁵, arba veikla paprasta kasdieniška todėl to daryti nereikia: „Jokių apmokymų nevedame, veikla paprasta-kasdieniška“²⁴⁶. Kiti respondentai teigė nežinantys ar tai svarbu ilgalaikiai savanorystei: „Nežinau, mes neapmokom“²⁴⁷, arba paprasčiausiai to nesureikšmina: „Apmokymų nevedame“²⁴⁸. Taigi galima teigti kad savanorių apmokymai turi teigiamos įtakos ilgalaikiai savanorystei, nes žmogus susipažinęs su šią veikla, įgijęs patirties joje jausdamasis drąsiai šioje veikloje norės pasilikti ilgiau, nes kai viskas artima, pažįstama, maloni aplinka ir geri draugai – dirbti būna labai smagu.

Tyrimo dalyvavę savanoriai apmokymų reikšmę ilgalaikiai savanorystei mato skirtingai: Vieni jų tai vertina „labai teigiamai“, nes jų nuomone mokymų metu: „Savanoriai susipažįsta su savo veikla“²⁴⁹. Kiti teigė kad: „Pas mus organizacijoje tokiu mokymu nebuvo“²⁵⁰ ir jie nežino ar tai turi

²⁴² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

²⁴³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

²⁴⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

²⁴⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²⁴⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²⁴⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

²⁴⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²⁴⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 19. Respondentas: Nežinomas savanoris Y 2014.04.03

²⁵⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

kokios nors įtakos. Ilgai šią veiklą užsiimantis respondentas sakė kad: „*Manęs niekas nemokė, man to nereikėjo. Slaugių medicininis apmokymas dabar draudžiamas – licenzijų negauna*“²⁵¹.

Didžioji dauguma tyrime dalyvavusių ir savanorių mokymus vykdančių organizacijų teigė kada apie bet koki atidirbimą juos vykdžiusiai organizacijai negali būti jokios kalbos, nes tai esą nesuderinama su veiklos principais, bet nuomonės šiuo klausimu labai išsiskyrė. Vieni respondentai sakė kad: „*Na, mes tokios atidirbimo praktikos nevykdome. Pas mus savanoris neatidirbinėja. Jeigu ateina padėti ir reikalingi mokymai, jis tiesiog negali savanoriauti, jeigu nedalyvavo mokymuose. Savanorystė su žmonėmis – bendravimas ir specifika, ne visada yra aiški – nes žmonės yra sudėtingi ir reikia žinoti su kokiom problemom gali susidurti. Kartais savanoriams neorganizuojami jokie mokymai, o jie moka ir be mokymu bendrauti su specifine grupe. Kartais žmonėms tereikia praktikos ir keletos pastabų, nes jau bendravimas su kitu yra mokymasis*“²⁵², jų nuomone tai tik investicija į žmogų neperkeliant ant jo pečių jokių prievolių. Kitų respondentų nuomonė kardinaliai priešinga, jie priima tik galinčius išsipareigoti: „*Šiuo metu savanorystei priimame tik žmonės, kurie gali išsipareigoti savanoriauti ne mažesniai kaip 6 mėn laikotarpiui*“²⁵³. Mano kad: „*Mano nuomone, tai privaloma, bent puse metu, nes tai investicija. Mokymai irgi kainuoja...*“²⁵⁴, pabrėžia kad tai investicija kuri organizacijai kainuoja: „*Tokio įpareigojimo neturime, bet pokalbiuose pasakome, kokia buvo investicija į žmogų. Savanoriškoje veikloje negali būti „atidirbinėjimo“, bet kai kurie žmonės, po sutartą laiką savanoriauja taip, lyg „atidirbinėtų“, o paskui nustoja savanoriauti. Pakviesti į renginius jie mielai dalyvauja*“²⁵⁵. Jei respondentas vykdo apmokymus organizacijos viduje naudojant vidinius išteklius ši praktika apskritai netaikoma: „*Tai yra vidiniai apmokymai ir nėra apmokami iš išorinių partnerių*“²⁵⁶. Kitų nuomone to daryti negalima jokiū būdu: „*Manau jokiū būdu*“²⁵⁷, nes savanoris apskritai pagal savo veiklos specifiką atidirbti negali nieko: „*Atidirbti savanoris negali nieko, nes jis yra savanoris – jo statusas organizacijoje yra visai kitas. Be to, pačioje sąvokoje užkodotas laisvanoriškas pasirinkimas veikti. Iš savanorio gali būti prašoma laikytis išsipareigojimu, tačiau jokiū būdu ne reikalaujama*“²⁵⁸, pabrėžiamas laisvanoriškas išsipareigojimų vykdymas, arba teisė pasitraukti: „*Ne, po apmokymų ir praktikos, savanoris turi teisę*

²⁵¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

²⁵² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

²⁵³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

²⁵⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

²⁵⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

²⁵⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

²⁵⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

²⁵⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

*nuspręsti nesavanoriauti*²⁵⁹ jei apsisprendžia kad jam ši veikla nepatinka ar pasitraukia vedamas kitų motyvų. Taigi galima teigti kad nors savanorio atidirbimas už gautus mokymus organizacijoje morališkai neįmanomas dėl šios veiklos specifikos, tačiau dauguma organizacijų pabrėžė kad nors tai ir nesuderinama su savanorystės principais vistiek yra investicija, kurią norima atgauti. Todėl vienokiu ar kitokiu būdu kai kurios organizacijos šią investiciją atgauna, ir savanoris nors tai nesuderinama su šios veiklos principais atidirba.

Tyrimo dalyvavusių savanorių nuomonė šiuo aspektu taip pat išsiskyrė: Vieni teigė kad savanoris privalėtų bent kurį laiką atidirbti, kiti sakė kad ne. Organizacijose kuriose nevykdomi mokymai dirbantys savanoriai teigė neturintys nuomonės: „*Nežinau, pas mus nėra mokymu*“²⁶⁰, o ilgalaikiai savanoriai atsidadę šiai veiklai apskritai sakė kad klausimas nekorektiškas nes savanorystė ir prievolės nesuderinama: „*Klausimas nekorektiškas. Savanorystė su prievolėmis juridiškai nesuderinama*“.²⁶¹

NVO savanorių motyvacijos būdus skatinančius ilgalaikę savanorystę apibrėžė skirtingai. Organizacijos kurios remiasi savanoriška veikla siekia kuo ilgiau išlaikyti juose dirbančius savanorius, nes tai jų pagrindinis ramstis kuris padeda ne tik taupyti jos turimus išteklius bet ir remiantis šių žmonių vykdoma veikla padeda organizacijoms įsitvirtinti mažiausiais kaštais šios veiklos lauke ir pasiekti puikių rezultatų. NVO būdamos be galo kūrybingos naudoja įvairias motyvacijos priemones siekdamos kuo ilgiau išlaikyti savanorius, siekdamos parodyti jų reikšmingumą bei teikiamas naudas. Jos savanoriams organizuoja renginius bei kitas skatinančias motyvaciją priemones: „*Savanoriams organizuojame atskirus renginius, kuriais stengiamės jiems padėkoti už suteiktą pagalbą, padovanotą laiką. Taip pat stengiamės su jais palaikyti ryšį ir kviesti juos į kitas veiklas. Tad jeigu tai savanoriui įdomu, jis dar labiau sieja savo laika su mūsų organizacija, jeigu ne, tiesiog savanorystė pasilieka tik tiek, kiek savanoris skyrė dėmesio*“²⁶². Kiti respondentai tai daro neformaliais būdais: „*Organizuojami neformalūs susitikimai, veiklos planuojamos kartu, suteikiama daug erdvės refleksijai ir savanorių iniciatyvoms*“.²⁶³ Šio respondento nuomone kaip skatinimo priemonė svarbi asmeninė motyvacija ar autoritetų organizacijoje pavyzdys: „*Motyvacija vyksta asmeninė ir individuali, bet taikoma ir grupinė. Susirinkimai, padėkos vakarai, bendravimas su asmenimis, kurie turi jiems autoritetą, pvz. pas mus vikaras labai autoritetingas asmuo, kitur veikia kas kita. Čia priklauso nuo grupės, savanorių. Kitus motyvuoja vien bendravimas ir buvimas kartu. Bet iš darbuotojų tai reikalauja aukšto lygio*

²⁵⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VŠĮ Lesė 2014.04.15

²⁶⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

²⁶¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

²⁶² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VŠĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

²⁶³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VŠĮ SOTAS 2014.04.21

kvalifikacijos ir empatiškumo. Ne kiekvienas darbuotojas geba motyvuoti²⁶⁴. Taip pat skatinami parodant savanorio reikšmingumas organizacijai: „Savanoriai yra pakviečiami į darbinus pasitarimus, bei klausiamą jų nuomonės ir prašoma siūlyti savo idėjas, tuo parodant, kas jie yra svarbūs kolektyvo nariai“²⁶⁵. Kai kurie respondentai skatinimui naudoja materialias bei „kultūrinės“ arba natūriniais mainais paremtas priemones tokias kaip: „Stengiamės finansiškai padėti, kai tik yra galimybių (susiję projektai). Dažniausiai papildome viešojo transporto korteles, kartais nuperkame nuolatinius bilietus, bilietus į teatrą, vieną kartą nupirkome Maxima 20 lt. dovanų korteles. Savanoriai padeda vieni kitiems (rudeni dalinasi daržovėmis, vaisiais, keičiasi knygomis). Labiausiai žmonės vertina apmokėtą vietinį transportą. Transporto išlaidos riboja jų galimybes aktyviai dalyvauti. Bilietai į teatrą“²⁶⁶. Kiti respondentai remiasi buitinėmis skatinimo priemonėmis: „Kaip ir tokio motyvavimo plano neturime. Tai vis dėl to suvokiame kaip savanorystę ir jinaį nėra apmokama ar kažkaip kitaip skatinama. Visi savanoriai renginio metu yra pamaitinami ir gauna renginio organizatorių firminių marškinėlius“²⁶⁷, arba „Mokymais, vasaros stovyklomis, bendravimas ir tada kai nevykdo savanorystės veiklos“²⁶⁸ ir „Pagarbos principo būdu“²⁶⁹. Kitose organizacijose skatinant savanorius remiamasi darbo grupių principu reflektuojant patirtį, savianalizę bei savęs pažinimą, išoriniu pripažinimu: „Savanoriai lanko grupes – jas lanko įvairiose vietose savanoriaujantys jaunuoliai. Tų grupių tikslas – dalintis patirtimi, kartu spręsti iškilusias dilemas. Taip pat yra išvažiuojamieji seminarai, skirti patyriminiam ugdymuisi. Nemažai dėmesio skiriama savęs pažinimui ir analizei. Taip pat savanoriai kviečiami į įvairius renginius, įtraukiami į savanorystės viešinimą – per tai gauna pripažinimą“²⁷⁰. Kaip vieną iš skatinimo priemonių respondentai pažymi ir reguliarų darbą su savanorių motyvacija: „Taip pat kaip antrame klausime. Svarbu nuolatinis ir reguliarus darbas su savanorių motyvacija. Nuolat stiprindami jų motyvaciją savanoriauti: (1) palaikymu ir individualiu dėmesiu, (2) galimybe save realizuoti ne tik tiesioginiame savanoriškame darbe (pvz., sudarome galimybes savanoriams atsiskleisti kūrybiškai, įvairių renginių vaikams metu; jie gali parodyti savo organizacinius gebėjimus organizuojant veiklas ir stovyklas vaikams), (3) Savanorių klubo pagalba (kartą per mėnesį organizuojamas susitikimas tik organizacijos savanoriams, veiklos - pagal savanorių norus: mini seminarai, filmų

²⁶⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

²⁶⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

²⁶⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

²⁶⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

²⁶⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

²⁶⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

²⁷⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VŠĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

peržiūrą, džiaugsmų ar bėdų savanoriaujant aptarimas), (4) kasmetiniai savanorių apdovanojimai, (5) grįžtamasis ryšys ir konsultacijos (stengiamės parodyti savanorių pagalbą ir naudą vaikams, esant reikalui konsultuojame - tai padeda išmokyti naujų įgūdžių ir gebėjimų)“.²⁷¹ Taip pat aktyviausių narių skatinimą įvairiais nefinansiniais būdais: „Pačius aktyviausius skatiname išvykomis, ekskursijomis, retkarčiais padėkos raštais. Finansiškai neskatiname-neturime tam lėšų“.²⁷² Šio respondento naudojamas skatinimo būdas remiasi socialiniais tinklais ir kitomis interneto teikiamomis galimybėmis viešinant naudas ir savanorių pasiekimus: „Savanoriai bendrauja per „google groups“ ir ten mes turime specialią temą – padėkos. Visada skatiname savanorius vieniems kitiems padėkoti už pagalbą, šaunias idėjas ir iniciatyvą. Kartą per metus apdovanojami labiausiai nusipelnę savanoriai“²⁷³ taip pat apdovanojimais. Kiti respondentai remiasi vidine savanorio savijauta: „Pirmiausia padedame savanoriui atrasti sritį, kurioje jis savanoriaudamas jaustųsi gerai. Stengiamės nuolat turėti kontaktą su savanoriu, domėtis, kaip jam sekasi. Stengiamės organizuoti ir kokybiškai reaguoti į atsiradusius „klientus“, kuriems reikia pagalbos, tuomet savanoriai jaučiasi prisidedantys prie kokybės, jaučia, kad yra svarbūs organizacijai. Toliau - reguliarius savanorių susitikimai, refleksijos“²⁷⁴. Kita veiksminga savanorių motyvavimo ir išlaikymo organizacijoje priemonė buvo įvardintas atsakomybės savanoriui suteikimas. Atsakomybę NVO suteikia per vis sudėtingesnės veiklos suteikimą, taip pat ieškant vis naujesnių šią veiklą skatinančių priemonių: „Finansiškai neskatiname nes neturime tam lėšų, o skatiname padėkomis, pavedame atlikti sudėtingesnę darbą. Jau minėjau, kad sudominti jauną žmogų sudėtingiau, tam reikia ieškoti naujų būdų pavyzdžiui renginių, turistinių išvykų ir t.t.“²⁷⁵ Kiti respondentai motyvacijos priemonių teigė nenaudojantys jokių, palieka tai savieigai tai yra siekia kad savanoriai tai darytų patys vidinių motyvų vedami. Taigi kaip matome ilgalaikė savanorystė skatinama ir motyvuojama įvairiai. Tai kiekviena organizacija daro jai priimtinais arba prieinamais būdais.

Tyrime dalyvavę savanoriai kaip ilgalaikės savanorystės skatinimo priemonės pažymėjo: įvairius organizacijų rengiamus ir organizuojamus renginius. Taip pat jų teikiamas padėkas savanoriams už jų vykdomą veiklą bei skatinimą įvairiomis išvykomis. Savanoriams labai svarbūs ir reikšmės ir reikalingumo organizacijai pabrėžimas: „Vyksta savanorių susirinkimai, per kuriuos

²⁷¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

²⁷² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²⁷³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

²⁷⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

²⁷⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

yra kalbama apie mūsų reikšmę ir reikalingumą²⁷⁶. Ilgalaikiai savanoriai pažymėjo kad: „Nežinau. Savanoriauti einama turint savo išankstinę motyvaciją, jos organizacinėmis priemonėmis nesukursi. Motyvacija gali keistis dirbant, laikui bėgant. Noras pabėgti gali atsirasti matant blogą darbo organizavimą (aš pats kartais bandau įsikišti į organizavimo gerinimą), įvykstant asmeniniams konfliktams, atsiradus tingėjimui, pasistačius kitus savo gyvenimo tikslus“²⁷⁷.

Efektyviausias organizacijų naudojamas priemonės skatinančias ilgalaikę savanorystę respondentai įvardino įvairiai, besiremdamos įvairiais jų nuomone reikšmingais aspektais. Kaip efektyviausias skatinimo priemonės respondentai įvardino: „Paskatinimo dovanėles, išvykas“²⁷⁸ taip pat „Asmeninio, lygiavertiško santykio mezgimą, jo nuolatinį palaikymą, padėką“²⁷⁹. Šio respondento nuomone renkantis efektyviausias skatinimo priemonės labai svarbu atsižvelgti į amžiaus grupę ir gerą savanorių organizacijoje vadybą: „Labai svarbu atsižvelgti į amžiaus grupę. Vyresnius veikia lygiavertis bendravimas ir nuolatinis klausimais kaip galima daryti, kitus veikia tiesiog priklausymas grupei, kuri padeda. Bet vėl kartosiuos, tam reikalingas kompetetingas darbuotojas“²⁸⁰. Kito respondento nuomone reikšmingas skatinimo elementas savanorio kaip asmenybės aspektas: „Manome, kad asmeninės nuomonės išklaušymas, bei praktinis savanorių idėjų įgyvendinimas yra puiki motyvacija, padedanti suvokti savanoriui, kad jo veikla yra naudinga“²⁸¹. Ne mažiau svarbi ir efektyvi skatinimo priemonė anot respondentų ir gyvenimiška patirtis bei materialiai ir nematerialiai paspartis: „Savanorio profesinės ir gyvenimiškos patirties vertinimas, transporto išlaidų kompensavimas, pakvietimas į renginius, pakvietimas pasisakyti prieš auditoriją, buvimas prie organizacijos stendo mugėse“²⁸². Taipogi „Bendri renginiai po viso renginio“²⁸³ ir „Nuoširdus bendravimas ir pagalba vienu kitiems“²⁸⁴. Kaip labai efektyviai skatinimo priemonę respondentai pažymėjo ir nuolatinio darbo gavimo galimybę: „Galimybė gauti darbą krizių centre“²⁸⁵. Labai svarbus aspektas respondentų nuomone ir neformalus bendravimas su savanoriais: „Grupelių susitikimai, išvažiuojamieji seminarai neformalioje aplinkoje, kompetencijų

²⁷⁶ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

²⁷⁷ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

²⁷⁸ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

²⁷⁹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

²⁸⁰ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

²⁸¹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

²⁸² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

²⁸³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

²⁸⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

²⁸⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

vertinimas (galima pamatyti savanorystės teikiamą naudą, pokyčius), įtraukimas į įstaigos gyvenimą, renginius. Žinoma, svarbiausia yra užmegztas santykis, grįstas abipusiu pasitikėjimu²⁸⁶ ir „Individualus kontaktas, konkretaus savanoriško darbo prasmės parodymas, galimybės save realizuoti“²⁸⁷. Taip pat efektyvus ir svarbus skatinimo aspektas „Veiklos prasmingumas“²⁸⁸ ir savanoriui skiriamas asmeninis dėmesys iškeliant jo asmeninius pasiekimus: „Manau tai dėmesys, nors ir žodinė padėka kitų narių akivaizdoje“²⁸⁹ ir „Mūsų atveju padėka ir pripažinimas“²⁹⁰ bei „Reguliarūs susitikimai ir refleksijos“²⁹¹. Jo veiklos įprasminimas bei savarankiškumo atliekant vis sudėtingesnes užduotis skatinimas: „Vieša padėka, sekanti kartą pavedant atlikti sudėtingesnę darbą“²⁹².

Tyrime dalyvavę savanoriai kaip efektyviausias priemonės įvardino: bendrus organizacijoje dirbančių savanorių renginius ir išvykas, taip pat gerą žodį paglostant savanorio savimeilę. Ilgalaikiai šia veikla užsiimantys savanoriai akcentavo kad „Motyvuoti „priemonėmis“ negalima“²⁹³, reikia remtis vidine savanorio motyvacija.

Akcentuodami savanorių palaikymo priemonės organizacijoje respondentai dažniausiai minėjo nematerialias palaikymo organizacijose priemones, akcentuotas į savanorio vidinio pasaulio turtinimą bei moralinių vertybių kėlimą. Kaip kurie respondentai minėjo ir žemiškesnius pramogų po renginių kaip palaikymo priemonių paketus: „Po Maisto banko akcijos savanoriai vyksta į boulingą arba į kino teatrą“²⁹⁴. Kiti respondentai kaip priemones įvardino neformalų bendravimą: „Organizuojami neformalūs susitikimai, suteikiama daug erdvės refleksijai“²⁹⁵ bei refleksijas. Šio respondento atstovaujamoje organizacijoje savanoriai palaikomi asmeniškai skatinant jų lojalumą organizacijai: „Savanoriai palaikomi asmeniškai, per santykį, bendravimą, nes šiuo metu išteklių savanorių motyvavimui neturime. Paprastai kai tik randame lėšų stengiamės daryti bent jau dviejų dienų išvažiuojamuosius mokymus, seminarus. Investuojame į savanorius ir tikimės lojalumo

²⁸⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

²⁸⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

²⁸⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas 2014.04.21

²⁸⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²⁹⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

²⁹¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

²⁹² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

²⁹³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

²⁹⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

²⁹⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

organizacijai²⁹⁶, o šio „Savaniai mūsų organizacijoje yra visapusiškai palaikomi“²⁹⁷. Taip pat respondentai kaip palaikymo priemonės įvardino reguliaraus ryšio palaikymą, keliones po užsienį: „Reguliariai palaikant ryšį, įtraukiant į organizacijos projektus, suteikiančius savanoriams galimybę išvykti į užsienio šalis ir dalyvauti partnerių susitikimuose (mobilumo projektai), projektų rengimas savanoriams aktualių problemų sprendimui“²⁹⁸. Respondentai naudoja ir internetinę erdvę savanorių palaikymui: „Turime grupę FC paskyroje. Pastoviai siunčiame informaciją, kad jie nepamirštų apie mus. Kabiname juos į informacinius pranešimus skirtus dalyviams, kad jie žinotų visą aktualią informaciją“²⁹⁹. Taip pat akcentuodami pasiektus rezultatus: „Kartu su jais džiaugiamasi jų rezultatais“³⁰⁰ ir individualius susitikimus „Anksčiau minėti grupelių, individualius susitikimus“³⁰¹. Kiti respondentai savanorius palaiko priklausomai nuo situacijos: „Priklauso nuo situacijos, nuo savanorio, palaikymo ir pan. Bet manau gavęs jam reikiamą palaikymą, savanoris labiau pasitiki organizacija ir tai jį motyvuoja ilgesniam savanoriavimui joje“. Respondentas dirbantis daugiausia su jaunimu akcentavo kad pagrindinės palaikymo priemonės yra patriotinės: „Mūsų organizacijoje daugumoje jaunimas, jų yra apie 100. Jaunimui labai patinka teminės kelionės, renginiai įamžinantys Lietuvos kovas už Lietuvos Nepriklausomybę“³⁰² tai yra jaunimo patriotiškumo skatinimas. Keli respondentai paminėjo ir labai reikšmingą savanorių vadybos elementą jų koordinatoriaus organizacijoje buvimą kurio pagalba kiekvienas savanoris gali pasinaudoti: „Organizacijoje yra savanorių koordinatorius, tai žmogus, į kurį savanoriai visada gali kreiptis patarimo, pagalbos ir bet kokiais su prieglauda susijusiais klausimais“³⁰³. Taip kaip palaikymo priemonę respondentai minėjo greitą reagavimą į iškilusias problemas ir susitikimus-refleksijas: „Jeigu pastebime, kad savanoris susiduria su tam tikromis problemomis, reaguojame, kalbamės kaip galima išspręsti kilusius klausimus. Savanorių susitikimai-refleksijos taip pat veikia kaip palaikymas savanoriams“³⁰⁴. Kiti minėjo „Suteikiama pagalba ir konsultavimas, esant sudėtingoms situacijoms jų tiesioginiame savarankiškame darbe. Palaikant juos dėl asmeninių

²⁹⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

²⁹⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

²⁹⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

²⁹⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

³⁰⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

³⁰¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

³⁰² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³⁰³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

³⁰⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.18

*krizių*³⁰⁵. Tos organizacijos kuriose savanorių vadybai neteikiama daug reikšmės savanorių nepalaiko. Jie sakė kad: „*Niekaip nepalaikomi. Kas nori tas ir ateina. Kas nori išeina*“.³⁰⁶

Tyrimė dalyvavę savanoriai palaikymo formas įvardino įvairiai. Jie sakė kad nenori apie tai pasakot, jaunesni į šią veiklą įsitraukę neseniai išvis nesuprato klausimo, nesuvokė ko iš jų norima. Daugiau pasavanoriavę teigė kad: „*Bendraujama tarsi ir su darbuotoju, kiekvieno savanorio nuomone yra svarbi*“³⁰⁷. Ilgalaikiai teigė kad: „*Negaliu. Savanoriavimo trukmės palaikymas yra pačių savanorių reikalas. Žinoma, reikia vengti konfliktų tarp savanorių, vadovybės ir globotinių*“³⁰⁸

Savanorių palaikymo reikšmę ilgalaikėi savanorystei dauguma su jais dirbančių organizacijų įvertino kaip labai svarbią ir reikšmingą ne tik moraliniu bet ir motyvaciniu aspektu. Respondentų nuomone atsiranda socialinių pažinčių rato plėtimo aspektas: „*Jeį yra daugiau savanorių jie palaiko tarpusavio ryšį, bendrauja. Tai yra organizacijoje suranda draugų. Priklausomai, kokiai veiklai pasiryžo dovanoti laiką. Jeigu yra paslaugus savanoris, jam visos veiklos yra įdomios ir prasmingos*“³⁰⁹. Taip pat savanorių vidinės savijautos aspektas: „*Didelė, nes svarbu aptarti kartu sunkesnes situacijas, kaip savanoriai jaučiasi, kaip jie keičiasi, ką išmoksta*“³¹⁰. Respondentai pažymi ir palaikymą kaip savotišką motyvavimo savanoriauti formą: „*Reikšmė labai didelė, palaikymas tai savotiška motyvavimo forma, manau pagal teoriją rasit daug galimybių ir t.t. o aš sakau, kaip realiai vyksta pas mus. Mes nuolat palaikome juos, kaip ir darbuotojus. Aišku savanoris yra toks pat darbuotojas, tik dirba savanoriškais pagrindais*“³¹¹. Jo darbo reikšmingumo įprasminimą: „*Palaikymas, kaip asmens reikšmingumo kolektyvui įrodymas, yra reikšmingas ilgalaikiam savanoriavimui*“³¹². Šio respondento nuomone palaikymas yra kaip ilgalaikės savanorystės skatinimas, jaučiama kad šioje organizacijoje savanorių vadybai skiriamas nemažai dėmesio: „*Be palaikymo žmogus ilgai nesavanoriaus. Jis turi jaustis reikalingas ir vertinamas. Kartais dėl šeimyninių aplinkybių žmogus kurį laiką negali savanoriauti (pvz. vienos savanorės abu*

³⁰⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

³⁰⁶ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

³⁰⁷ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

³⁰⁸ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

³⁰⁹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

³¹⁰ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

³¹¹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

³¹² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

tėvai susirgo, vienas Kaune, kitas Vilniuje, visą savo laiką ji turi skirti rūpinimuisi tėvais, bet visi laiko, kad ji yra ilgalaike savanorė, ji kviečiama į susitikimus, renginius ir kt. veiklas kartu su savanoriaujančiais žmonėmis.)³¹³. Organizacijos kuriose savanorystės vadybos turbūt nėra arba ji nelaikoma reikšminga sako kad savanorių palaikymas neturi jokios įtakos ilgalaikei savanorystei nes: „Manau, kad nėra. Nes tai yra savanorystė, o ne darbas už atlygį“³¹⁴. Oponuojantis respondentas palaikymą laiko: „Organizacijos sėkmės garantu“³¹⁵. Savanorio palaikymo reikšmę svarbia ilgalaikei savanorystei laikantys respondentai sako kad: „Tai svarbiausia, nes ne tik išlaiko savanori organizacijoje, bet ir padeda įprasminti įgytą patirtį, moko būti grupėje, reflektuoti, moko alternatyvių elgesio strategijų, ugdo empatiją“³¹⁶. Kito respondento manymu tai priklauso nuo situacijos: „Priklauso nuo situacijos, nuo savanorio, palaikymo ir pan. Bet manau gavęs jam reikiamą palaikymą, savanoris labiau pasitiki organizacija ir tai jį motyvuoja ilgesniam savanoriavimui joje“³¹⁷. Šių respondentų teigimu savanorių palaikymas vienas iš svarbiausių aspektų skatinant ilgalaike savanorystę nes: „Didelė reikšmė. Nes savanoris paliktas pats sau jaučiasi nesaugiai ir nedrąsiai. Visiems reikia palaikymo ir pagyrimo“³¹⁸ ir tai „Tai vienas iš dalykų, skatinančių ilgalaike savanorystę“³¹⁹. Taigi dauguma savanorių veikla besiremiančių respondentų nuomone savanorių palaikymas organizacijoje turi didelę ir teigiamą reikšmę ilgalaikei savanorių išlaikymui organizacijoje.

Tyrime dalyvavusių savanorių nuomonė kardinaliai skyrėsi: jie sakė kad palaikymas neturi jokios įtakos ilgalaikei savanorystei, klausimas yra trivialus (*banalus, lėkštas, nuvalkiotas, neoriginalus; paprastas, savaime suprantamas*). Ir tik vienas respondentas pažymėjo kad: „Didelė. Jei savanoris nesijaus įvertintas ir reikalingas, jis nebeateis į organizacija savanoriauti“³²⁰

3.2.3. Savanorių darbo vertinimas, pripažinimo formos ir savanoriškų organizacijų tradicijos palaikančios ilgalaike savanorystę.

Tik dviejose organizacijose iš mano apklausoje dalyvavusių penkiolikos savanorio darbo vertinimas nevykdomas. Nei viena organizacija nevykdo formalaus savanorių vertinimo, dažniausiai vertinimas vyksta neformaliai. Respondentai minėjo įvairias neformalaus vertinimo formas, vykdomas pokalbių ar padėkos savanoriams pagalba: „Darbo vertinimo anketų nepildome,

³¹³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

³¹⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

³¹⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

³¹⁶ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksma“ 2014.04.20

³¹⁷ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

³¹⁸ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

³¹⁹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

³²⁰ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

bet apie darbą kalbame ir dėkojame³²¹ arba „Vertinimas, refleksija vyksta po kiekvieno užsiėmimo, nuoseklus vertinimas nevykdomas“³²². Respondentų teigimu: „Atlikto darbo vertinimas vyksta tik matant, kad savanoriui reikia metodinės pagalbos, patarimo, tada sėdam ir kalbamės. Jei veikla vyksta, viskas gerai, tik nuolat stebima, kad viskas vyktų tinkama linkme“³²³. Savanorius ruošianti kitoms organizacija sakė kad: „Darbo vertinimas kaip toks nėra atliekamas. Savanoris yra lydimas procese kuratoriaus ir mentoriaus, todėl vertinamas procesas ir pokyčiai procese. Tai vyksta ne visai vertinimo, o daugiau refleksijos pagalba. Kadangi savanoris skiriasi nuo darbuotojo, jo darbas negali būti vertinamas pagal tokius pat kriterijus, jo veikla turi būti iš anksto numatyta, persvarstoma, todėl įsivertinimas viso proceso vyksta tarp visų proceso grandžių – savanorio, kuratoriaus ir mentoriaus“³²⁴. Kito respondento teigimu: „Specialaus vertinimo nėra. Jeigu parapijos klebonas patenkintas darbu tai ir gerai. Aukštesnės hierarchijos Marijos Legiono daliniai vizituoja grupes. Surenka ataskaitas. Tačiau vertinimas nėra atskiro asmens, o visos grupelės“³²⁵. Vertinimas anot respondentų vyksta ir tokiu būdu: „Paprastai pačių savanorių prašome informacijos, ką jie nuveikė, su kokiomis problemomis susidūrė. Jeigu matome, kad galima kažką pagerinti konkrečiau savanorio tarnyboje, kalbame su savanoriu apie tai, patariame, kartu nusprendžiame, kaip ateityje panašioje situacijoje pasielgti geriau“³²⁶. Tos organizacijos kurios vertinimo nevykdo vis tiek atlieka bent stebėjimus padedančius numatyti ateities veikas. Respondentai minėjo kad: „Ne, tokio vertinimo nedarome. Tik patys matome kaip kokie savanoriai dirba ir pagal tai skirstome darbūs sekantiems metams“³²⁷.

Tyrimo dalyvavę savanoriai teigė kad organizacijos kuriose jie dirba nei formalus, nei neformalus savanorių vertinimo nėra t.y jų nuomone jis apskritai nevykdomas, arba jie to nepastebėjo.

Tik vienoje iš penkiolikos mano tyrimo dalyvavusių organizacijų yra profesionalus savanoriškos veiklos koordinatorius vykdamas savanoriškos veiklos vertinimą. Kitose organizacijose savanorių vertinimas vykdomas neprofesionaliai. Respondentų teigimu savanorio vertinimą vykdo: „Šiaip yra paskirtas darbuotojas, kuris organizuoja savanorišką veiklą, veiklos

³²¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

³²² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

³²³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

³²⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

³²⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

³²⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

³²⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

yra vertinamos pagal konkrečius įsipareigojimus. Ir tai vertina ir darbuotojas, ir savanoris³²⁸, arba „Vertinimas vyksta kartu, komandoje“³²⁹. Kai kuriose organizacijose vertinimą vykdo: „Paprastai tai vykdo darbuotojai ir koordinatore“³³⁰ taip pat „Centro vadovė ir socialinis pedagogas“³³¹ arba praktikuojamas savęs įsivertinimo būdas „Įsivertinimas atliekamas reflektuojant grupėje“³³². Kai kurie respondentai pažymi organizacijoje praktikuojamą lygiateisiškumą. Ten vertinimą vykdo: „Visi kartu: savanoriai, vadovai, visas kolektyvas bendrai aptaria kas pavyko, kas ne ir kodėl ne. Pas mus visi yra lygūs“³³³, arba „komanda“³³⁴. Vertinimą gali vykdyti ir: „Tiesiogiai su savanoriais dirbantys specialistai“³³⁵. Katalikiškose organizacijose vertinimą vykdo: „Aukštesnės hierarchijos Marijos Legiono vizituojantys žmonės“³³⁶. Na o patriotiškumu paremtose organizacijose: „Bendrijos taryba. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija, straipsniai rajoninėje bei respublikinėje spaudoje“³³⁷.

Tyrime dalyvavę savanoriai sakė kad jų vertinimas nevykdomas, jų veiklą tik prižiūri atsakingas asmuo dėl savanorių, kai viena iš vertintojų nurodoma ir „Draugų nuomonė apie jų veiklą.“³³⁸

Savanorių vertinimas mano tiriamose organizacijose akcentuojamas įvairiai, vienos organizacijos savanorystės vertinimą laiko labai svarbiu aspektu ir vertinimas yra formalus, kitos šią veiklą vertina neigiamai ir savanorystės vertinimą atlieka neformaliai arba neteikia tam jokios reikšmės palieka tai savieigai. Vienų respondentų teigimu vertinimas pačių savanorių reikalas bet įtaka ilgalaikiai savanorystei didelė: „Na, savanoriai irgi vertina savo darbą, jeigu nesiseka – patys mato. Kalbėjimasis padeda išspręsti visas problemas ir nesutarimus. Jeigu konfliktai nesprendžiami

³²⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

³²⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

³³⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

³³¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

³³² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

³³³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

³³⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

³³⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

³³⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

³³⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³³⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

ar vertinimai yra neadekvatūs tada tai nepadedą ilgalaikei savanorystei, bet ją griauna³³⁹. Kitų respondentų nuomone tai svarbu nes vertinimas svarbi kiekvienos savanorystės dienos dalis: „Padedą, vertinimas yra labai svarbi kiekvienos savanorystės dienos dalis³⁴⁰. Šio respondento išsakyta nuomonė vertinimo klausimu labai įdomi, jis atskleidžia kaip jo organizacija vertina savanorius ir į viską žiūrint pozityviai tarsi pasuka viską į gerąją organizacijai naudingą pusę ir išvengia neigiamų organizacijai pasekmių: „Mano nuomone, kiekvienas savanoris organizacijai yra kaip vertybė ir kaip trukdis, kaip išteklius ir išnaudotojas. Nes kiekvienas ateidamas atsineša dalelę savęs, o tai tik stiprybė, aišku jai ta dalelė griauna organizacija, tada dirbi su ja ir paverti stipriąją pusę. Kiekvienas savanoris yra trukdis, nes adaptacija atima daug laiko, energijos ir darbo. Ir kiekvienas savanoris pirmiausiai savanoriauti ateina dėl savęs, dėl savo vidinių sumetimų. Kartais labai teigiamų ir naudingų, kartais net protui nesuvokiamų dalykų. Vienu tikslu būna labai aiškūs, kitų priešingai-užslėpti, bet tai atskira tema manau³⁴¹. Šio respondento teigimu savanorio klaidų nutylėjimas užprogramuoja neigiamas savanoriškos veiklos pasekmes, bet aiškiai jas įvardijant tai daro teigiamą įtaką ilgalaikei savanorystei: „Nutylėjimas bei klaidų neišsakymas neigiamai veikia savanorystės veiklą. Racionalių patarimų davimas savanoriui, pasiūlymai ir aiškiai išsakyti pageidavimai, paliekant erdvės ir sudarant sąlygas savirealizacijai yra teigiami ilgalaikei savanorių išlaikymo aspektai³⁴². Šio respondento teigimu svarbus ne formalus vertinimas bet savanorio savęs įsivertinimas per refleksijas: „Formalaus vertinimo mes neatliekame. Veiklą įsivertiname per refleksiją. Mūsų vyresnio amžiaus savanoriai per daug kritiškai savo atžvilgiu, tad daugiau tenka juo pagirti ir parodyti konkrečiais pavyzdžiais jų darbo naudą. Dažniausiai girdime, kad savanoriaudami jie patys kažko išmoko, sužinojo naujų dalykų, o tai yra mūsų tikslas – savanoriaudamas ne tik duodi, bet ir gauni pats³⁴³. Kitų respondentų teigimu savanorių vertinimas turi būti formalus: „Po renginio siunčiame apklausos anketas. Remiantis išvadomis darome sprendimus sekantiems metams³⁴⁴, taip išvengiama klaidų ir jos nekartojamos ateities projektuose. Taip pat respondentai pabrėžia kad vertinimas turi būti pozityvus nes: „Kiekvienas pozityvus vertinimas padeda šalinti trūkumus ir tobulėti³⁴⁵. Turinčių savanorių kuratorius organizacijų respondentų teigimu: „Organizacija nesuprantanti ir nevertinanti savanoriškos veiklos neturėtų

³³⁹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

³⁴⁰ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

³⁴¹ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

³⁴² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

³⁴³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

³⁴⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

³⁴⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

turėti savanorių. Jei kalbame apie savanorio darbų vertinimą – jie turi būti pastebėti, duotas atgalinis ryšys savanoriui. Neigiamai vertinti savanorio indėlių būtų keista, nes savanoris veikti turi lydimas kuratoriaus (už jį atsakingo žmogaus organizacijoje), todėl joks savanorio darbas neturėtų tapti blogu. Atsakomybę turėtų prisiimti kuratorius, kaip neatlikęs savo pareigų“³⁴⁶ o tai jau geros savanorių vadybos organizacijoje pavyzdys.

Šio respondento išsakyta nuomonė taip pat parodo kad organizacija daug dėmesio skiria savanorių vadybai, jis sako kad vertinimas: „Padeda stiprinti atrankos procedūras bei savanorių priežiūros intensyvumą. Pagerinus šiuos dalykus, yra didesnė tikimybė, kad kiti tinkamiau atrinkti savanoriai kokybiškiau atliks savo darbą, dėl ko ir patys jaus didesnę pasitenkinimą savanoriška veikla, kas juos motyvuos tęsti savanoriavimą ilgesnį laiką“³⁴⁷. Kitų respondentų nuomone vertinimas arba paskatina ilgalaikę savanorystę arba ją sužlugdo: „Pasakom ką negerai daro. Rezultate – išsiveidžia ir išeina, arba lieka ir pasitaiso“³⁴⁸ arba kaip ilgalaikės savanorystės skatinimo aspektą nurodo veiklos prasmingumą/rimtumą ar priklausymą patriotinėms organizacijoms: „Kolektyvinis dalyvavimas tvarkant kapus ar dalyvaujant renginyje sudrausmina, o labiau savanori drausmina jei jis priklauso jaunųjų šaulių sąjungai“³⁴⁹. Šio respondento nuomone norint paskatinti ilgalaikę savanorystę vertinimą reikia atlikti neformaliai labiau skatint, pagiriant paglostant žmogaus „savimeilę“ nes: „Mes savanorių darbo tiesiogiai nevertiname. Vertinimas vyksta netiesiogiai, per padėkas. Žmogus kurį pagiria ir kuriam padėkoja už pagalbą ir gerą darbą jaučiasi gerai įvertintas. Kai žmonės jaučiasi vertinami, jie jaučiasi gerai ir nori toliau savanoriauti ir atvirkščiai“³⁵⁰. Kitų respondentų teigimų vertinimas kaip toks gaunasi savaime ir reikšmės tarsi turi tarsi ne: „Specialaus vertinimo neturime. Tam tikras vertinimus kartais savaime gaunasi savanorių susitikimuose. Taip, vertinimas padeda šalinti trūkumus. Tai turi kažkokią reikšmę ilgalaikiškumui. Manau, tai susiję su tuo, kad atliekant darbų įsivertinimą savanoriai jaučia, kad stengiamasi orientuotis ir į kokybę. Taip jie galbūt labiau jaučiasi svarbia organizacijos dalimi ir tai kažkiek motyvuoja“³⁵¹. Šio respondento teigimu vertinti reikėtų tik pozityviai tada ilgalaikė savanorystė beveik garantuota: „Kiekvieniame darbe taip pat ir savanorystėje teigiamas vertinimas skatina savanori būti aktyviu, kaip ir kiekvienas atliktas darbas skatina būti aktyviu, o

³⁴⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

³⁴⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

³⁴⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

³⁴⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³⁵⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

³⁵¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

*tai ilgalaikės savanorystės garantas*³⁵². Taigi kaip matome savanorio vertinimas pakankamai svarbus savanoriškos veiklos aspektas. Jo pagalba galima ištaisyti darbinės klaidas, taip pat parodyti pagarbą savanoriui pasukti jo veikla tinkama linkme. Vienos organizacijos vertinimą vykdo formaliai, kitos neformaliai, bet dauguma pripažįsta kad vertinimas turi įtakos ilgalaikiai savanorystei.

Tyrimo dalyvavusių savanorių nuomone: jų darbo vertinimas daro teigiamą įtaką ilgalaikės savanorystės skatinimui, kitų kad tai nekiek neturi tam įtakos. Šis respondentas neatkreipė į tai dėmesio nes jo organizacijoje vertinimo turbūt nėra arba jis atliekamas jam to nepastebint „*Niekada neatkreipiau į tai dėmesio*“³⁵³. Ilgalaikio savanorio teigimu reikia nevertinti pat nesėkmės atveju padėti: „*Pas mus darbo vertinimo nėra. Jei kam nesiseka, jam padedam*“³⁵⁴.

Teigiamus ir išskirtinius ir ypač efektyvius ilgalaikių savanorių išlaikymo aspektus organizacijos įvardino įvairiai. Vienų respondentų teigimu tai: „*Mes duodame žmonėms laisvę. Tačiau svarbiausias dalykas savanorystėje yra žodžio laikymasis. Ir tai turi būti abipusiai*“³⁵⁵. Kitų respondentų teigimu tai: „*Išskirtinio nėra, bet kartu švenčiame savanorių dieną, padovanojame savanoriam dovanėles*“³⁵⁶. Šio respondento pateikti duomenys vieni iš įdomesnių, jaučiama kad šioje organizacijoje savanorių vadyba užima svarbią vietą: „*Šiuo metu organizacija išgyvena pertvarką dėl valdžios pasikeitimo ir tam nėra teikiama didelė reikšmė, bet manau įvertinimas turi būti. Anksčiau naudojom nominacijas metų gale ir kūrybiškai motyvuodavom. Paprastesnis būdas įdomūs savanorių seminarai, kai gali savo savanorius išsivežti 2-3 parom ir dirbti savęs pažinimo link. O dar geriau ilgalaikį savanorį išsiusti į komandiruotes, kur jis jau gali atstovauti organizaciją, gal net į kitas šalis. Bandėme ne kartą, kai dirbau kitoje organizacijoje-labai pasitvirtino*“³⁵⁷. Kitų respondentų teigimu vertinama paprastai ir jaučiama kad ilgalaikės savanorystės be pačio savanorio indėlio tai neskatina: „*Mūsų organizacijoje nėra specialaus savanorių vertinimo būdo*“³⁵⁸. Skatinti anot šio respondento galima ir paprastai, nuoširdžiai: „*Išskirtinio būdo nėra, įvertinimas – tai jau minėta pagarpa, padėka, paaiškinimas, kad savo veikla*

³⁵² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³⁵³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

³⁵⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

³⁵⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

³⁵⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

³⁵⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

³⁵⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

*jie tobulina mūsų visuomenę*³⁵⁹, kito respondento nuomone svarbus skatinimo aspektas: „*Nuolatinis kontaktas ir pagalba vėliau*“³⁶⁰. Nemažiau svarbiu savanorio skatinimo aspektu šis respondentas laiko įvertinimą: „*Įvertinimas yra pripažinimas ir santykis. Jei savanoris jaučiasi reikalingas ir naudingas, branginamas kolektyvo ir tikslinės grupės, ar mato prasmę veikloje – tai jam yra įvertinimas. Taip pat dalyvavimas grupelėse, seminaruose, kaip neformalus ugdymas, yra nauda savanoriui. Kokie nors materialūs įvertinimai ar balai tiesiog iškreiptų santykį ir pačią sąvoką*“³⁶¹. Kitas respondentas efektyviu skatinimo komponentu norėtų laikyti apdovanojimus: „*Kasmetiniai savanorių apdovanojimai. Bet ar tai ypač efektyvus būdas - klausimas. Daliai savanorių, tai svarbus įvertinimas. Kitus savanorius tokie apdovanojimai trikdo*“³⁶², bet nėra tuo visiškai įsitikinęs. Kiti respondentai parodydami savo organizacijoje trūkstamą šio savanorio vadybos elemento nebuvimą parodė teigdami kad jų organizacijoje išskirtinių vertinimo būdų nėra, tokio konkretaus neturime ir nėra išskirtinio būdo darome kaip visi. Anot šio respondento jų organizacijoje efektyviu vertinimo komponentu laikomas: „*Vienintelis jo aktyvumo įvertinimas - tai pakvietimas dalyvauti išvykoje, vardinė padėka*“³⁶³.

Tyrime dalyvavę savanoriai atskleidė kad organizacijos šiam aspektui taip pat neteikia didelės reikšmės. Jie sakė kad jų organizacijoje to visai nėra, arba tai: „*Savaitgaliniai savanorių pietūs, vakarienė, nuolatinis ryšio palaikymas ne tik dirbant, bet ir kartu leidžiant laisvalaikį*“³⁶⁴. Ilgalaikio savanorio nuomone: „*Nėra, ir, mano nuomone, būti negali*“³⁶⁵

Ilgalaikių savanorių išlaikymo tradicijų įvairove mano tyrime dalyvavusios organizacijos irgi labai nepasižymėjo. Kai kurios tokių tradicijų visai neturi, kitose tai daroma, įvairiais tačiau labai dideli išskirtinumu nepasižyminčiais, primityviais būdais. Respondentų teigimu tai: „*Kartu švenčiama savanorių dieną, padovanojame savanoriam dovanėles*“³⁶⁶ ir „*Tradicinis bendras kalendorinių švenčių šventimas*“³⁶⁷ arba „*Bendros veiklos ir projektai, leidžiantys užtikrinti veiklos*

³⁵⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

³⁶⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

³⁶¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

³⁶² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikams centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

³⁶³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³⁶⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

³⁶⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

³⁶⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

³⁶⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

tęstinumą³⁶⁸. Kai kurie respondentai dovanoja dovanas: „Pasavanoriavęs vasaros stovyklose, gauna simbolinę dovaną „Mano savanorystės vasara“³⁶⁹ arba organizuoja „Susirinkimus, nuomonių aptarimus, diskusijų forumus“³⁷⁰. Taip pat: „Jau minėti susitikimai, mokymai. Švenčiame tarptautinę savanorių dieną, kartu minime kitas šventes. Vyкта susitikimai po savanorystės laiko. Dalis „buvusių“ programos savanorių dažnai tampa mentoriais naujiems savanoriams“³⁷¹. Kiti teigia kad visose organizacijose būdai vienodi: „Įtariu, kad su savanoriais dirbančios organizacijos naudoja daugmaž panašius būdus“³⁷². Religinėse organizacijose veikiantys respondentai kaip tradiciją nurodo: „Reguliarūs susirinkimai su malda turbūt būtų galimi laikyti tradicija“³⁷³. Kiti respondentai tradicijomis laiko: „Manau kad tai dalyvavimas renginiuose, išvykose“³⁷⁴ arba „Nežinau kitų organizacijų tradicijų, bet pas mus yra tradicija susitikti kartą per mėnesį ir kartą metuose rengiame kalėdinį vakarėlį“³⁷⁵. Kitų respondentų teigimu: „Kažkokių tradicijų neturime, nes veikiame tik 3m. bet jau bandome jas susikurti“³⁷⁶ arba „Nesu plačiai susipažinusi su visos savanorystės Lietuvoje eiga, bet išvykos, renginiai skatina ilgam savanoriauti. Mūsų veiklos pagrindas jaunimo patriotinis auklėjimas, o tik po to savanorių kapų priežiūra“³⁷⁷

Tyrimo dalyvavę savanoriai kaip organizacijų dirbančių su savanoriais ilgalaikės jų išlaikymo organizacijose tradicijas nurodė: savanorių dienos minėjimą kartu, bendras savaitgalines pramogas, vakarienes, ėjimą kartu į mišias sekmadienį ir religinių bei tautinių švenčių metu, vasaros stovyklas. Kaip kuriose šių tradicijų visai nėra: „Mūsų organizacijoje specifinių tradicijų nėra“³⁷⁸.

³⁶⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

³⁶⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

³⁷⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

³⁷¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

³⁷² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikams centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

³⁷³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

³⁷⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³⁷⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

³⁷⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

³⁷⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³⁷⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

3.2.4. Savanorių darbo sąlygos NVO, ilgalaikių savanorių išlaikymo priemonės ir savanoriškos veiklos organizacijoje pabaiga.

Žmogaus savanoriškos veiklos nutraukimas organizacijoje gali būti inicijuojamas dėl dviejų priežasčių. Pirmą priežastį, savanoris pats nori nutraukti veiklą joje ir antra priežastis, organizacijos kurioje dirba savanoris nebeneri, kad savanoris toliau dirbtų pas juos. Pirmuoju atveju, organizacijai labai svarbu išsiaiškinti visas šios veiklos nutraukimo priežastis, kurių vedamas savanoris išeina iš organizacijos, ir atsižvelgiant į tai ateityje stengtis išvengti panašių problemų. Antruoju atveju, itin svarbu parinkti tinkamą būdą pranešti savanoriui, kad organizacijai daugiau nebereikia savanorio teikiamų paslaugų. Mano tyrimo metu atliekant kokybinį interviu buvo prašoma tyrime dalyvavusių respondentų pasidalinti patirtimi apie savanoriškos veiklos nutraukimą, jiems žinomas šio žingsnio priežastis, papasakoti apie su savanoriškos veiklos nutraukimu susijusias tradicijas ir kitus niuansus. Išanalizuoti tyrimo duomenys leidžia teigti, kad savanoriai nusprendžia nutraukti veiklą dėl įvairių ne tik asmeninių asmeninių bet ir dėl organizacinių priežasčių. Šis respondentas pasakojo kad: *„Na, kai kurie tiesiog patys nustoja lankytis – „be priežasties“, kiti išipareigoja konkrečiam laikotarpiui – tada yra pramatyta dovanėlė arba padėka. Kai kurie savanoriai grįžta ir toliau savanoriauja. Su savanoriu yra sudaroma trumpalaikė, o vėliau Kai kurie savanoriai grįžta ir toliau savanoriauja. Su savanoriu yra sudaroma trumpalaikė, o vėliau 3 ir daugiau mėn. sutartis“*³⁷⁹. Respondentų teigimu kartais savanoriai nutraukę veiklą grįžta į organizacijas kuriose dirbo anksčiau: *„Kartais sugrįžta po ilgesnės pertraukos. Paprastai savanoris atneša pyragą, o mes įteikiame dovanėlę, kuri keltų malonius prisiminimus apie savanorystę-kelionių nuotraukas ar pan, padėkojame“*.³⁸⁰ Šio respondento teigimu savanoriai jų organizacijoje nusimato savanoriavimo laiką po kurio savanoriavimo klausimas lieka atviras t.y. arba nutraukiamas arba tęsiamas: *„Paprastai savanoriai nusimato laiką, iki kada jie savanoriaus. Pasibaigus jam, jie gali likti ilgiau. Jei nusprendžia išeiti, turim tradicinį atsisveikinimo pavakarę su organizacijos klientais. Mano manymu reiktų ir atsisveikinimo vakarą su darbuotojais-savanoriais, bet neturim pastovios grupės“*³⁸¹. Kitas respondentas akcentuoja šiltą šeimynišką bendravimą su savanoriu būdą kuris padeda jiems užsitikrinti savanorio lojalumą organizacijai net nutraukus veiklą: *„Savanoriai išleidžiami nuoširdžiai lyg išvykstantys šeimos nariai, savanoriai visuomet remia ir pagelbėja, esant būtinybei,*

³⁷⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

³⁸⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

³⁸¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

net jei ir nebesavanoriauja mūsų organizacijoje³⁸². Dalies savanorių atveju nėra aiškios linijos, jog savanoris paliko organizaciją. Buvę aktyvūs savanoriai nepamirštami. Jie įtraukiami į NVO veiklą per įvairius renginius. Respondento teigimu savanoriai skatinami nepasitraukti visam laikui nors ir baigiasi jų vykdomas projektas įvairiais jų statusą bei veiklos trukmę patvirtinančiais dokumentais: „Savanoriavimo laikotarpis nėra apibrėžtas laike, bet dažnai konkreti veikla vykdoma projekto rėmuose. Pasibaigus projektui įteikiami pažymėjimai. Pradėdami bendradarbiavimą tikimės, kad veikla tęsis, kad iš vienos srities bus pereinama į kitą. Tikslas yra plėtoti savanorystę ir didinti savanorių skaičių, įtraukiant draugus, giminaičius, kaimynus. Pildome savanorių pasus, kuriuose įrašomos veiklos ir savanoriavimo valandos³⁸³. Kai kurie respondentai paminėjo ir jų organizacijoje esamas savanorių pasitraukimo iš organizacijos tradicijas. Pasitraukimo iš organizacijos tradicija realizuojama per padėkas ir apdovanojimus: „Esame anksčiau darę apdovanojimus, įteikinėdavome diplomus ir gražiai padėkodavome. Tačiau pastaruosius 2 metus tokios tradicijos nebesilaikome. Manau atgaivinsime šiemet³⁸⁴. Kiti minėjo kad savanorystė niekada nebūna baigta, o savanoris nebūna buvęs savanoris: „Nėra tokio apibrėžimo savanorystė baigta, tiesiog natūraliai vyksta: išvykstama iš Lietuvos, baigiami mokslai ir pan. Nors ir nesavanoriauja, bet pas mus užsuka³⁸⁵, arba jų organizacijoje savanorystės pabaigos nebūna: „Tokios nėra, kartais sugrįžta patys, kartais mūsų pakviečiami sugrįžti“³⁸⁶. Šio respondento organizacijoje savanorystės pabaigai yra ruošiamasi: „Savanoriškos veiklos pabaigai ruošiamasi – tiek mentorius, tiek kuratorius apie tai kalbasi su savanoriu. Savanoris (jei jis vietinis, o ne tarptautinis) gali visada pratęsti savanorystės laiką. Visada yra įsivertinimas savanorystės pabaigoje – turi būti peržiūrimas visas laikotarpis, nuveikti darbai, pakartotinai įvertintos kompetencijos. Taip pat dažnai laiko skiriama ateities planų aptarimui“³⁸⁷. Kitose organizacijose savanorystė įtvirtinama sutartimi kurios pabaigoje savanoris arba lieka arba ne, arba pasitraukimas vyksta dėl asmeninių priežasčių arba sutarties pažeidimų: „Savanoris baigia savanoriauti pasibaigus jo sutarčiai dėl konkretaus įsipareigojimo. Turint galimybę ir noro savanoris tokią sutartį pratęsia. Taip pat savanoriška veikla gali būti nutraukta dėl taisyklių ir susitarimų pažeidimų arba dėl paties savanorių asmeninių aplinkybių ar priežasčių. Pasibaigus savanoriavimui, įvyksta užbaigiamasis susitikimas su savanoriu, kur aptariamas jo savanorystės laikotarpis, pakalbama apie jo savijautą, įgytą patirtį. Svarbu padėkoti savanoriui už jo pagalbą ir

³⁸² Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

³⁸³ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

³⁸⁴ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

³⁸⁵ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

³⁸⁶ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

³⁸⁷ Dainiaus Puskunigio Interviu Nr. 9. Respondentas: VŠĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

laiką. Karts nuo karto buvę savanoriai grįžta į organizaciją³⁸⁸. Šio respondento teigimu savanorystės pabaiga neegzistuoja: „Savanorystės pabaigos nėra. Pas mus iki kol tempia, tol eina, po to nustoja eit ir viskas“³⁸⁹. O šis respondentas nurodė tokias savanorystės pabaigos priežastis: „Bendradarbiavimo sutartys su savanoriais pas mus yra neterminuotos, savanoriai kartais padaro pertrauką, vėliau grįžta, kartais ne“³⁹⁰. Kai kurios organizacijos jautriai reaguoja į pasitraukimą, analizuoja jo priežastis, stengiasi įprasminti savanorio darbą: „Tai yra dar neišspręstas klausimas. Savanoriai paprastai išeina tyliai ir jų išėjimas nesulaukia mūsų dėmesio. Turėtų būti kitaip. Einam link to, kad savanorio išėjimas taptų įprasminamas ir nebūtų laikomas kaip slaptas ar gėdingas reiškinys“³⁹¹. Taip pat respondantai pažymi ir parastas gyvenimiškas pasitraukimo priežastis: „Didžioji dalis savanorių savo veiklą baigia išvykdami iš mūsų miesto“³⁹² jos visiškai nepriklauso nuo organizacijos.

Tyrime dalyvavę savanoriai minėjo įvairias pasitraukimo iš savanoriškos veiklos priežastis:

Vieni traukiasi natūraliu būdu tiesiog palieka organizaciją ir nutraukia veiklą joje, kiti iš mažesnių miestelių tiesiog išvyksta į didesnius: „Savanoris išvyksta mokytis į didelį miestą“³⁹³. Kitas respondentas nurodė kad galima ne tik išeiti bet ir grįžti: „Tiesiog nebeateina ir viskas. Jokiu išleidimu, jokių apdovanojimu. O jei nori grįžti – bet kada yra laukiami“³⁹⁴. Ilgalaikis savanoris kaip pasitraukimo iš organizacijos priežastis paminėjo ir asmeninius nesutarimus su organizacijos vadovais: „Apie tokius dalykus nieko negaliu papasakoti. Iš kitos organizacijos anksčiau teko išeiti su triukšmu, nes mano ir direktorės nuomonės svarbiais klausimais radikaliai išsiskyrė“³⁹⁵

Tyrime dalyvavusių respondentų buvo klausiama ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę ir ar jiems žinomos tokio pasitraukimo priežastys. Respondantai teigė kad taip būna ir nurodė įvairias tokio pasitraukimo priežastis. Jie akcentavo kad dažna pasitraukimo priežastimi būna konfliktas dėl motyvacijų skirtumo, įsipareigojimų stygius ar išvykimas gyventi kitur: „Būna, kad įvyksta konfliktas dėl motyvacijų skirtumo, būna, kad savanoris bandė save, bet pritrūko laiko nuotaikos ar tiesiog pristigo įsipareigojimo ir nutraukė ryšius, taip pat būna ir

³⁸⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

³⁸⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas 2014.04.21

³⁹⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

³⁹¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

³⁹² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

³⁹³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 17. Respondentas: Nežinomas savanoris X 2014.04.03

³⁹⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

³⁹⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

objektyvios priežastys – išvyko gyventi į kitą miestą arba atsakymą savanoriauti vis atidėlioja, nes mokosi arba dirba“³⁹⁶. Šio respondento nuomone ilgalaikiai savanoriai labiau motyvuoti ir nesitraukia be priežasties, tai labiau būdinga pradedantiems: „Ilgalaikiai ne, bet kartais dingsta žmonės vos pradėję savanoriauti, galbūt jaučiasi nepritaipę prie komandos, savanorystė neatitinka jų išsivaizdavimo, lūkesčių, kartais mes neinvestuojame pakankamai naujus žmones integruoti“³⁹⁷. Akcentuojama ir konfliktų dėl kurių nutraukiama veikla ar blogų kėslių iš savanorio pusės galimybė: „Retai kada taip nutinka. O jei nutinka, visada stengiuosi ieškoti ir išsiklausti. Manau gali tai būti konfliktinės situacijos su klientais, darbuotojais, vidiniai asmenybės konfliktai, nepavykę blogi kėsmai...“³⁹⁸ arba įvairūs asmens ir organizacijos interesų nesutapimai: „Žmonės, kurie baigia mokymus, toliau bendradarbiauja su organizacija. Dažniausiai žmonės pasitraukia mokymo pradžioje. Galima numanyti, kad pasitraukimo priežastis – nesutapimas tarp asmens interesų ir organizacijos veiklos tikslų ir vertybių“³⁹⁹. Netikėto pasitraukimo priežastimi respondentai nurodo ir natūralią savanorių organizacijoje kaitą: „Kaita natūralus dalykas, vieniems būna per sunku, kiti pasirenka savanorystę kitokio pobūdžio organizacijoje“⁴⁰⁰ bei tvirto apsisprendimo savanoriauti ir pasišvęst šiai veiklai nebuvimą: „Pasitaiko tokių atvejų. Taip nutinka, kai savanoriauti eina netvirtai apsisprendę ar pasirenka išbandyti sritį, su kuria nėra tekę susidurti. Priežastys: dažnai išankstiniai nusistatymai, kad kažko negali/nemoki/nesugebėsi. Kitais atvejais – savanoriui patiko organizacija ir veikla, bet dėl pasikeitusių aplinkybių (šeima, darbas, mokslas) negali tęsti savanorystės, tačiau jaučiasi negalintys atvirai to pasakyti organizacijai. Jaučiasi tarsi išduodantys, todėl geriau linkę dingti neišpėję. Kiti taip pasielgia, kai jaučiasi, kad organizacija nevertina jų indėlio“⁴⁰¹. Šio respondento nuomone staigų pasitraukimą lemia asmeninės priežastys: „Nedažnai, bet būna. Dažniausiai tai nulemia asmeninės priežastys, krizės, netikėti pasikeitimai gyvenime. Yra buvę atvejų, kad priežasčių taip ir nepavyko sužinoti, nes savanoriai visiškai nutraukė kontaktus ir nebeatreaguodavo į jokių pasiteiravimus. Tai priklauso ir nuo žmonių atsakomybės, o gal kartais ir gebėjimo pasitikėti organizacija. Nes tikrai būna, kad savanoriai pasipasakoja apie savo krizes ir sunkesnius laikotarpius ir su mūsų specialistų pagalbą sustiprėja ir tęsia savanoriškas veiklas, o nedingsta nieko nepaaiškinę“⁴⁰². Respondentai kurių organizacijoje

³⁹⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VŠĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

³⁹⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VŠĮ SOTAS 2014.04.21

³⁹⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

³⁹⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

⁴⁰⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

⁴⁰¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VŠĮ „Socialinis veiksma“ 2014.04.20

⁴⁰² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

savatorių kaita yra didelė teigė kad savoriai pasitraukia dažnai nes pavargsta: „Dažnai. Pagrindinės priežastys: nuovargis, asmeninės antipatijos“⁴⁰³, arba pamato kad savorystė tai labai nelengvas darbas: „Tokių atvejų būna, nes pas mus ateina daug naujų savorių ir darbas tikrai nėra lengvas, tad savorių rotacija yra nemaža“⁴⁰⁴. Šis respondentas kaip pasitraukimo priežastis nurodė ir pasaulines tendencijas, bet jo nuomone teisingai dirbant su savoriais tai galima pakeisti: „Dažnai. Taip jau visame pasaulyje yra, kad 70-80% savorių pabėga. Tai visiškai natūralu. Teisingai dirbant su savoriais šį skaičių galima sumažinti, tačiau visuomet bus paliekančių. Žmonės pamato, kad veikla yra ne tokia, kokios jie norėjo arba ateina su labai maža motyvacija, tiesiog norėdami pabandyti kažką naujo, tačiau patys nelabai žinodami, kodėl ir kokioj srity nori savoriauti. Dažnai neįvertina savo galimybių, pvz., supranta, kad savorystei negali skirti pakankamai laiko“⁴⁰⁵. Likusių respondentų organizacijoje tokių atvejų nebuvo: „Tokių atvejų mūsų organizacijoje nebuvo“⁴⁰⁶, jie džiaugėsi kad pas juos dirba tik atsakingi žmonės: „Tokių atvejų nepasitaiko. Džiaugiuosi, kad pas mus susirenka atsakingi žmonės“⁴⁰⁷. O jei taip ir įvyko tai dėl svarbių pateisinamų: „Tokių atvejų be pateisinamų priežasčių nepasitaikė“⁴⁰⁸ arba nuo organizacijos nepriklausančių priežasčių: „To nėra, savorystę baigia tik išvykdami arba dėl kitų svarbių priežasčių“⁴⁰⁹.

Tyrimo dalyvavę savoriai sake kad jie be pateisinamų priežasčių netikėtai nesitraukia. Kitų nuomone pasitaiko bet kiek teko pastebėti labai retai: „Labai retai, kiek teko pastebėti“⁴¹⁰. Ilga laiką savoriškoje veikloje dalyvaujantis savoris minėjo kad: „Dažniausiai pasitraukia natūraliai“⁴¹¹

Paprašyti pasidalinti apie svarbius respondentų nuomone ilgalaikių savorių išlaikymo organizacijose ar Lietuvoje aspektus, tyrime dalyvavusios NVO pateikė įvairių įdomių minčių ir išvalgų. Respondentai minėjo savorystės kaip veiklos Lietuvoje motyvacinius trūkumus: „Lietuvoje savoriai dirba ir dovanoja laiką visai nemokamai – kartais dar ir patys primoka, kad galėtų savoriauti. Todėl jų yra mažuma. Taip pat savorystei trūksta motyvacijos – žmonės

⁴⁰³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 14 Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas. 2014.04.21

⁴⁰⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

⁴⁰⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

⁴⁰⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

⁴⁰⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

⁴⁰⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

⁴⁰⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savorių kapų Rokiškio rajono bendrija 2014.04.20

⁴¹⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savorė Indrė 2014.04.03

⁴¹¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savoris Audris 2014.04.22

dažnai galvoja, kad tai visiškai atims jų asmeninį laiką ir juos kažkas išnaudos, vietoj to, kad sumokėtų⁴¹². Taip pat investicijų į šią veiklą poreikį: „Manau verta investuoti daug laiko ir dėmesio į savanorius ir orientuotis į ilgalaikę savanorystę⁴¹³, kitas respondentas teigė kad savanoriškai veiklai labai svarbios investicijos į žmogiškuosius išteklius kaip šios veiklos tęstinumo garantas: „Savanorystė yra tik žmogiškuosius išteklius naudojanti sritis, todėl norit juos naudoti, reikia į juos ir investuoti. Sąmoningų ir tikrai stiprių savanorių yra labai mažai. Reikia dirbti ta linkme. Nors savanorystė ir madinga, bet tai dar neįaučiama provincijose, tai ateis dar po 5 m⁴¹⁴. Savanoriškos veiklos viešinimas taip pat respondentų nuomone viena iš ilgalaikės savanorystės skatinimo priemonių. Respondentas sakė kad: „Savanorišką veiklą reikia kuo daugiau viešinti, ši tema turi nuolat pasikartoti žiniasklaidoje, televizijos pokalbių laidose. Savanoriavimas turi tapti norma. Į pensiją išeinantis žmogus turėtų pagalbėti, į kokią sritį jis išitrauks ir skirs dalį savo laiko, patirtį ir žinias“⁴¹⁵. Padėkos savanoriams respondento teigimu irgi juos skatinantis motyvas: „Svarbu, kad būtų ilgalaikiai savanoriai. Tai parodo, kad mes esame svarbūs ir jie nori kiekvienais metais sugrįžti. Mes planuojame daryti renginius ir kažkokias smulkias dovanėles, kad darbas nebūtų užmirštas ir būtų savotiškai padėkotas mūsų savanoriams“⁴¹⁶, taip pat pagarba žmogui: „Pagarba žmogui (savanoriui)“. Organizacijos po truputį pradeda suprasti ir geros savanorių vadybos organizacijoje reikšmę: „Jau pradedama apie tai aiškiau kalbėti. Organizacijos pradeda suprasti, kad su savanoriais reikia pasirašinėti terminuotas sutartis, kad jie neateina į organizaciją visam gyvenimui. Atsiranda ir suvokimas, kad su savanoriu reikia dirbti, kad jį reikia motyvuoti, kad organizacijoje turi būti už tai atsakingas žmogus. Patys rengiam mokymus organizacijoms tema „darbo su savanoriais konceptualizavimas“, siekiant padėti ir organizacijoms geriau suprasti savanorio statusą, vietą organizacijoje, lūkesčius ir iššūkius, su kuriais susiduria“⁴¹⁷. Kitas respondentas sakė kad „Reikia labai sistemingai dirbti su savanorių vadyba, reikia turėti protingus darbo modelius, tai sudėtingas procesas, reikalaujantis daug žmogiškųjų išteklių“⁴¹⁸. Šio respondento nuomone ilgalaikę savanorystę skatinančios priemonės yra autoritetų atsidavusių organizacijai buvimas bei patriotizmo skatinimas: „Viskas priklauso nuo vadovų mokančių organizuoti savanorystę. Pagrindiniai organizatoriai Rokiškio muziejaus istorikas Valius Kazlauskas, Rokiškio 9-osios kuopos jaunųjų šaulių vadas Algis Veikšys. Patriotizmas, istorinės

⁴¹² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

⁴¹³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

⁴¹⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

⁴¹⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

⁴¹⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

⁴¹⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

⁴¹⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

*atminties išsaugojimas, savanorių kapų priežiūra Rokiškio ir Ilukstės Latvijoje rajonuose*⁴¹⁹. Respondentai akcentavo pasišventimo ir kitų aspektų reikšmę: *„Išlaikyti savanorius nėra lengva ypač jei savanoris nėra gylyai pasišventęs. Bet labai svarbus aspektas yra pagarba tarp žmonių, mandagus bendravimas ir noras padėti vieni kitiems*⁴²⁰. Kiti respondentai norėtų sužinoti ir savo organizacijoje pritaikyti kuo daugiau ilgalaikę savanorystę skatinančių priemonių: *„Norėtusi sužinoti daugiau būdų, kaip savanorius dar labiau sumotyvuoti savanorškomis veikloms*⁴²¹.

Tyrimo dalyvavę savanoriai taip pat išsakė savo įžvalgas: Jų nuomone: *„Būtinias savanorių veiklos platesnis teisinis reglamentavimas ir socialinės garantijos*⁴²². Respondentai teigė kad: *„Nėra bendravimo su savanoriais, bendradarbiavimo. Kitose organizacijose jie tiesiog dirba, kas yra liepiama. Todėl po trumpo laiko ir išeina. Nesijaučia vertinami. Mūsų organizacijoje viskas kitaip*⁴²³. Ilgalaikio savanorio nuomone: *„Mano nuomone, niekas negali stengtis išlaikyti savanorių kuo ilgiau. Savanoriai sąmoningi žmonės su savo motyvacija. Kitas dalykas – kaip keičiasi jų gyvenimas, gyvenimo būdas – sukuria šeimą, pakeičia pagrindinį darbą, pabaigia studijas, pablogėja sveikata, sueina amžius ir kita*⁴²⁴.

Sąlygas sudaromas organizacijose dirbančiose su savanoriais visi respondentai įvertino kaip pakankamai geras. Respondentai teigė kad: *„Manau, kad mūsų organizacija nėra tobula, kad vykdyti savanoriškas veiklas – patys tampame savanoriais. Ne dėl to, kad savanorystė yra neįmanoma be vadovų ar organizatorių, tačiau ji neturi tradicijų*⁴²⁵. Akcentavo ir lėšų šiai veiklai trūkumą: *„Kadangi savanorystės organizavimui, mokymams neturime papildomų lėšų ar vien už tai atsakingo žmogaus, kartais pritrūksta laiko ir jėgų atliepti visus savanorių poreikius*⁴²⁶. Šio respondento teigimu organizacija į joje dirbančius savanorius žiūri taip pat kaip į etatinius darbuotojus: *„Na pas mus sąlygos yra tokios pat kaip ir darbuotojų. Dirbame su rizikos grupe, tai visko gali būti. Informaciją suteikiame, priemonėmis aprūpiname, kalbamės, konsultuojame, patariame kaip geriau, turim ir savanorystės sutartis ir rašome rekomendacijas jei tik reikia*⁴²⁷,

⁴¹⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

⁴²⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ „Lesė“ 2014.04.15

⁴²¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikams centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

⁴²² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 17. Respondentas: Nežinomas savanoris X 2014.04.03

⁴²³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

⁴²⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16. Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

⁴²⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos“ centras“ 2014.04.18

⁴²⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 12. Respondentas: VšĮ SOTAS 2014.04.21

⁴²⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

jose „Savanimams sudaromos tokios pačios sąlygos, kaip ir darbuotojams“.⁴²⁸ Kitų respondentų teigimu sąlygos geros: „Savaniai labai teigiamai vertina veiklai sudarytas sąlygas“⁴²⁹ ir pakankamos „Priemonės ir sąlygos yra pakankamos“⁴³⁰. Kai kurie respondentai minėjo kad savanimams suteikia visas reikalingas šiam darbui priemones tokias kaip: „Sąlygas vertiname 7 iš 10 balų. Suteikiame informaciją, organizuojame mokymus, baigus mokymus išduodame pažymėjimą, kuriame patvirtinamos įgytos kompetencijos, reflektuojame apie savanorišką veiklą, pildome savanorio pasą, kuriame registruojamos savanoriškos veiklos valandos“⁴³¹ ar „Savanimams suteikiame visas darbui reikalingas priemones, informaciją ir apmokymus“⁴³². Organizacijos atliepdamos savanorių poreikius numato ir jų patirtų išlaidų vykdant šią veiklą kompensavimą: „Kadangi patys neturime ilgalaikių savanorių, tai sunku pasakyti. Tačiau atsiranda vis daugiau naujų programų, kaip šiuo metu startuojanti Jaunimo savanoriška tarnyba, kuri numato savanorio patirtų išlaidų kompensavimą bei priemonių savanorio veiklai organizacijoje kompensavimą“⁴³³. Respondentai minėjo ir kad domisi pačių savanorių nuomone, ko jiems reikia: „Kol kas nusiskundimų neturėjome. Nuolat apgalvojame ar klausiamo pačių savanorių, kokios pagalbos (priemonių) jiems reikia savanoriaujant“⁴³⁴. Kiti matyt susipažinę su kitų organizacijų teikiama priemonėmis sakė kad: „Sąlygos visai geros lyginant su kitomis organizacijomis, tačiau tikrai matome, kur reikia tobulėti“⁴³⁵ tačiau jautėsi ir savikritikos gaidelė. Respondentai pabrėžė kad dirba su tuo ką turi: „Didžioji dalis savanorių sąlygas vertina teigiamai. Dirbama pagal esamas sąlygas ir su turimais ištekliais“⁴³⁶.

Tyrime dalyvavę savaniai sakė kad sąlygas jiems užsiimti savanoriška veikla nevyriausybinėse organizacijose vertina teigiamai. Respondentas sakė kad: „Savo sąlygomis esu pilnai patenkinta“⁴³⁷, ilgiau šią veiklą užsiimantys savaniai minėjo kad: „Sąlygos geros, dirbame pagal galimybes“⁴³⁸

⁴²⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

⁴²⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 1. Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

⁴³⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 6. Respondentas: Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

⁴³¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

⁴³² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

⁴³³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

⁴³⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

⁴³⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

⁴³⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 11. Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija. 2014.04.20

⁴³⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

⁴³⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

3.2.5 LR Savanoriškos veiklos įstatymo vertinimas, respondentų nuomonės.

Savanoriškos veiklos įstatymą tyrime dalyvavę respondentai vertino įvairiai. Šio respondento nuomone jis labai painus trūksta aiškumo: „Mūsų valstybė yra priėmus daug įstatymų, tačiau apie juos ne daug kas žino, kokie jų privalumai. Dažnai yra sprendžiama, kaip atsilyginti savanoriui ir vertinama įvairiai. Jeigu užsienio savanoriui yra pramatyti ir maistpinigiai, ir rankpinigiai kasdien ir visą kitą yra nemokamai, tad pagal Lietuvos įstatymus pasidaro neaišku, kaip traktuoti tokias išmokas, ypač kai savanoris yra kompetentingas (turi išsilavinimą šioje srityje)“⁴³⁹. Kitas respondentas teigė kad įstatymą vertina teigiamai nors nemato skirtumo tarp jo ir ankstesnių vyriausybės nutarimų: „Vertinu teigiamai, nors nematau didelio skirtumo tarp ankstesnio savanoriškos veiklos reglamentavimo vyriausybės nutarimais, iš kurių daug nuostatų perkelta į įstatymą. Tebenaudojame savanoriškos veiklos sutartį, kurios forma buvo pateikta ankstesniame vyriausybės nutarime. Būtų paranku, kad sutarties forma būtų pateikta prie įstatymo, nes sutartis reikalinga, kai kompensuojamos savanorio išlaidos. Teigiamai vertinu 12 straipsnį, kuris labai naudingas jaunimui, kai reikia įrodyti praktinio darbo patirties įgijimą“⁴⁴⁰. Šio respondento nuomone tai formalus dokumentas: „Labai formalus dokumentas. Nemanau, kad savanorytė galima politinių partijų ar religinių bendruomenių veikloje. Visuomenės interesas kaip po toks, mano supratimu, yra platesnė sąvoka nei partinė ar religinė veikla, kurie iš esmės yra savo poreikių tenkinimas. Įstatyme vartojamos sąvokos „reikalauti“, „atsisakyti“ prieštarauja savanoriškos veiklos prigimčiai. Įstatymas nenumato kaip organizacijos pareigos – kuratoriaus (už savanorius atsakingo asmens organizacijoje) funkcijų, nenumato mentorystės paslaugų. „Savanoriška veikla – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu“ – sąlygos savanoriškai atlikti veiklą turi būti užtikrinamos organizacijos, kitu atveju ji negali priimti savanorių“⁴⁴¹. Nemažai buvo ir teigiamų vertinimų. Respondentų nuomone įstatymas geras: „Vertinu teigiamai. Privalumas tas, kad viskas trumpai ir aiškiai apibrėžta, visi veiklos dalyviai žino savo teises ir įsipareigojimus. Trūkumų nematau“⁴⁴². Pabrėžiamas jo reikalingumas: „Toks įstatymas tikrai reikalingas“⁴⁴³ ir esminių dalykų apibrėžtumas: „Esminiai dalykai jame yra apibrėžti“⁴⁴⁴ taip pat respondentai sakė kad per daug į jį nesigilinę: „Per daug nesigilinai, bet susidaręs vaizdą, kad

⁴³⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 5. Respondentas: VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

⁴⁴⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 4. Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

⁴⁴¹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 9. Respondentas: VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

⁴⁴² Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 2. Respondentas: VšĮ Lesė 2014.04.15

⁴⁴³ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 8. Respondentas: Paramos vaikams centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

⁴⁴⁴ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 10. Respondentas: Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

*įstatymas logiškas, viskas su juo normaliai*⁴⁴⁵. Kiti respondentai jo nekommentavo nes: „Žinokit, nekomentuosiu, nes nelabai gilinausi į jį“⁴⁴⁶ arba teigė kad: „Kaip ir dauguma, yra trukumu“⁴⁴⁷.

Tyrimo dalyvavusių savanoriai nuomone šis įstatymas: „Ipareigojantis, bet nemotyvuojantis“⁴⁴⁸. Šis respondentas tokio net nežinojo: „Pirma karta apie toki girdžiu“⁴⁴⁹. Ilgalaikis savanoris pabrėžė kad: „Prisipažįstu, kad įstatymu nesidomėjau. Kai turėsiu laiko, paskaitysiu. Manęs jokie tokie įstatymai nevaržo. (Buvo toks humoras: tu negali tvarkyti sandėlio, nes savanorio negalima pasodinti į kalėjimą)“⁴⁵⁰

⁴⁴⁵ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 7. Respondentas: Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

⁴⁴⁶ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 3. Respondentas: Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

⁴⁴⁷ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 13. Respondentas: Vyrų krizių centras 2014.04.21

⁴⁴⁸ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 17. Respondentas: Nežinomas savanoris X 2014.04.03

⁴⁴⁹ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 18. Respondentas: Savanorė Indrė 2014.04.03

⁴⁵⁰ Dainiaus Puskunigio interviu Nr. 16 Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

Išvados

1. Atlikus literatūros analizę, galima teigti, kad vieningo savanorystės apibrėžimo nėra, tačiau visems jiems būdinga tokios charakteristikos – tai veiksmas, kylantis iš valingo (sąmoningo) žmogaus noro atlikti tam tikrą darbą nesitikint už tai gauti materialinės naudos. Pagrindinis savanorio tikslas – padėti kitiems, siekti visuomeninės naudos, o ne asmeninės, nes tai yra viena iš prigimtinių žmogaus savybių – padėti kitiems, kad pats galėtų jaustis laimingas. Pagrindinė sąlyga, keliamas asmeniui norint pasivadinti savanoriu, yra jo teikiama nauda trečiajam, t.y. su juo pačiu ar jo aplinka, nesusijusiam asmeniui ar jų grupei.
2. Atlikus literatūros analizę galima teigti kad, savanoriškos veiklos formos ir sritys gali būti pačios įvairiausios pradedant nuo pagalbos senyvo amžiaus asmenis, vaikų socializacijos ugdymo dienos centruose, iki manifestų organizavimo, aplinkos apsaugos akcijų ar gyventojų švietimo ir sąmoningumo ugdymo plačiaja prasme. Pagal dalyvavimo savanoriškoje veikloje formas skiriamos dvi savanoriško darbo rūšys – formalus ir neformalus. Pagal pagalbos tikslą skiriamos tokios trys savanorystės formos: tarpusavio parama, paslaugų teikimas, visuomeninis aktyvumas. Pagal dalyvavimui savanoriškoje veikloje skiriamą laiką ir jo trukmę savanoriai skirstomi į trumpalaikius, ilgalaikius savanorius ir savanoriškoje tarnyboje dirbančius asmenis.
3. Atlikus literatūros analizę, galima teigti kad Europoje kaip ir Lietuvoje savanoriška veikla apibrėžiama kaip reiškinys, kuris prisideda prie visuomenės solidarumo, socialinės sanglaudos ir bendruomeniškumo plėtros stiprinimo. Savanoriškoje veikloje išryškėja tokie atsiperkamumo aspektai, kaip ekonominė, socialinė, aplinkos tausojimo bei kita viešoji nauda valstybei. Savanoriška veikla sudaro sąlygas neinstituciniam ir neformaliajam mokymuisi, suteikia galimybes pilietinės visuomenės plėtrai ir suformavimui, padeda kovoti su įvairiomis diskriminacijos formomis ir stereotipų formavimo reiškiniais, taip pat ji skatina lygiateisiškumą. Galiausiai, savanoriška veikla kuria socialinius ryšius, prisideda prie visuomenės sanglaudos ir gerina gyvenimo kokybę bei socialinę pažangą.
4. Atlikus literatūros analizę, galima teigti kad savanoriška veikla daugumoje ES valstybių narių nėra teisiškai reglamentuojama. Tačiau šalių kuriose tai daroma, teisės aktai, reglamentuojantys savanorišką veiklą yra labiau pristatantys savanorystės principus ir nurodantys gaires savanoriškos veiklos organizavimui, nei griežtai reguliuojantys tokius santykius tarp savanorio ir organizacijos. Jose galiojančių įstatymų turinys tik atspindi bendrąją savanorystės sampratą bei galimas formas, bet jame nesiimama griežto reglamentavimo. Teisiniu aspektu, visose šalyse savanoriais gali būti bet kurie pilnametystės (ar nepilnamečiai, gavę tėvų leidimus) asmenys, nepriklausomai nuo jų socialinės – profesinės padėties. Savanoriai už savo vykdomą veiklą negauna atlygio, tačiau sudaroma galimybė kompensuoti savanorio patiriamas keliones, maitinimo ar kitas išlaidas. Bet

kokie socialiniai ar sveikatos bei gyvybės draudimai savanoriams nėra garantuojami nei vienoje šalyje.

5. Atlikus literatūros analizę, galima teigti kad savanoriškos veiklos valdymas organizacijoje turi būti labai gerai suplanuotas ir organizuotas procesas. Norint sėkmingai išlaikyti ilgalaikius savanorius, šią veiklą tyrinėjantys mokslininkai išskyrė ir rekomendavo tam tikrus keturis valdymo etapus, kurie būtini sėkmingam savanoriškos veiklos valdymui – tai planavimas, verbavimas, veiklos procesų valdymas ir įgalinimas, kuris anot kai kurių iš jų labai svarbus norint išlaikyti ilgalaikius savanorius. Viena didžiausių problemų, su kuria susiduria savanoriškos veiklos organizatoriai, yra sistemiško darbo su savanoriu trūkumas. Savanoriauti norintis asmuo, atėjęs į organizaciją, turi būti tinkamai priimtas, paruoštas ir globojamas tiek veiklai prasidėjus, tiek jai tęsiantis. Savanorių veiklos tęstinumas labai priklauso nuo savanorio pasitenkinimo atliekamu darbu.

6. Tyrimo metu paaiškėjo kad nevyriausybinės organizacijos, kurios išlaiko ilgalaikius savanorius, pirmiausia gerai išstudijuoja savanorio motyvus ir kruopščiai atrenka didelę motyvaciją šiam darbui turinčius žmones, nes tai padeda išvengti visokių nesklandumų galinčių iškilti tolesnėje veikloje, padeda atsijoti užslėptų ar blogų kėslų turinčius žmones. Savanorius apmoko, nes žmogus susipažinęs su šia veikla, įgijęs patirties joje jausdamasis drąsiai šioje veikloje norės pasilikti kuo ilgiau. Tyrimo metu paaiškėjo įdomus aspektas, kad nors savanorio atidirbimas už gautus mokymus organizacijoje morališkai neįmanomas dėl šios veiklos specifikos, tačiau dauguma organizacijų pabrėžė, kad nors tai ir nesuderinama su savanorystės principais vistiek yra investicija, kurią norima atgauti. Todėl vienokiu ar kitokiu būdu kai kurios organizacijos šią investiciją atgauna, ir savanoris nors tai nesuderinama su šios veiklos principais atidirba.

7. Tyrimo metu paaiškėjo kad savanorio adaptacijos organizacijoje procesas turi labai daug įtakos norui savanoriauti kuo ilgiau. Tik puikiai adaptavęsis organizacijoje ir pritapęs joje asmuo, vedamas vidinės motyvacijos ir noro padėti kitiems, matydamas organizacijos palaikymą bei savo veiklos prasmingumą, sieks kuo ilgiau likti šioje veikloje ir jausis organizacijoje gerai. Organizacijų vykdomas savanorių vertinimas taip pat įtakoja ilgalaikę savanorystę. Jo pagalba galima ištaisyti darbinės klaidas, ir parodyti pagarbą bei išreikšti padėką savanoriui ir nukreipti jo veikla tinkama linkme. Paaiškėjo kad ilgalaikę savanorystę įtakoja ir nuolatinis savanorio palaikymas, pripažinimas ir viešas jų veiklos įvertinimas. Tai kiekviena organizacija daro jai priimtinais būdais. Organizuojami įvairūs renginiai, padėkos, neformalūs susitikimai, jų reikalingumo parodymas, paskatinimas mažomis dovanėlėmis, vasaros stovyklomis bei transporto išlaidų padengimu.

8. Tyrimo metu paaiškėjo kad savanoriška veikla nutraukiama dėl dviejų priežasčių. Pirmą priežastį, savanoris pats nori nutraukti veiklą organizacijoje, antra priežastis, organizacijos kurioje dirba savanoris nebeneri, kad savanoris toliau dirbtų pas juos. Pirmuoju atveju, organizacijai labai

svarbu išsiaiškinti visas veiklos nutraukimo priežastis, kurių vedamas savanoris išeina iš organizacijos, ir atsižvelgiant į tai stengtis išvengti panašių problemų ateityje. Antruoju atveju, itin svarbu parinkti tinkamą būdą pranešti savanoriui, kad organizacijai daugiau nebereikia savanorio teikiamų paslaugų. Išanalizuoti tyrimo duomenys leidžia teigti, kad savanoriai pasitraukia dėl įvairių, ne tik asmeninių, bet ir dėl organizacinių priežasčių. Respondentai nurodė jog savanoriai kartais dingsta ir nieko nepasakę, bei nurodė įvairias tokio pasitraukimo priežastis. Jie akcentavo kad dažna pasitraukimo priežastimi būna konfliktas dėl nuomonių skirtumo, įsipareigojimų stygius ar išvykimas gyventi kitur. Daugelis nutraukusių veiklą savanorių nurodė, kad nebetęsė veiklos, nes nebuvo pripažintos jų pastangos, skiriamos užduotys neatitiko jų gebėjimų, gavo per mažai savarankiškumo ir laisvės teikiant pagalbą jos pageidaujantiems žmonėms.

9. Tyrimas parodė kad mokslininkų teiginiai jog įgalinimas, kaip savanorių valdymo komponentas yra labai reikšminga ilgalaikės savanorystės skatinimo priemonė, patvirtina. Juk vykstant struktūriniam įgalinimui, NVO vadovai stengiasi kuo efektyviau vadovauti, dalijasi atsakomybe su savanoriais, vykdomas rengimas siūlomai savanoriškai veiklai, dalijamasi informacija su savo pavaldiniais dėl ko atsiranda pasitenkinimo savo veikla jausmas. Taip pat struktūrinio įgalinimo metu jo vadovai leidžia savo darbuotojams plačiai įsitraukti į sprendimų priėmimo procesą, tokiu būdu parodydami savanorio reikšmingumą organizacijai. Psichologinio įgalinimo metu, puikios asmens pažintinės orientacijos, ir žmogaus geros psichologinės būsenos organizacijoje buvimas skatins jį kuo ilgiau pasilikti joje. Juk būdamas organizacijos dalimi, jausdamas pasitenkinimą savo veikla ir jos vertinimą organizacijoje savanoris gaus psichologinį komfortą kuris skatins jį savanoriauti pasirinktoje organizacijoje kuo ilgiau.

10. Iš atlikto tyrimo duomenų analizės galima daryti išvadą kad ilgalaikėi savanorystei labai daug įtakos turi beveik visi organizacijos valdymo komponentai. Organizacijos vykdydamos savanorių atrankas, atsirenka labiausiai motyvuotus šiam darbui žmones. Įsitvirtinimas padeda glaudžiai susiliesti su organizacija ir veikla joje. Savanorių motyvavimas, apmokymas, palaikymas padeda savanoriui pasijausti labiau reikšmingu ir reikalingu. Savanorių darbo vertinimo metu ištaisomas darbo brokas, bei nurodomos tolimesnės veiklos gairės. Kasdienis savanoriška veikla užsiimančio žmogaus skatinimas, pripažinimas, bei indėlio į organizacijos veiklą vertinimas išsakant viešas ir asmenines padėkas taip pat labai svarbus ilgalaikių savanorių išlaikymo komponentas.

Rekomendacijos

Kadangi atlikus tyrimą matomas kryptingo darbo su savanoriais trūkumas, todėl rekomenduočiau nevyriausybinėms organizacijoms nepagailėti lėšų ir investuoti jas į savanorių reikalingų organizacijai mokymus bei jų motyvacijos skatinimą. Šių dviejų ilgalikės savanorystės skatinimo aspektų dėka organizacija galėtų sutaupyti daug lėšų ateityje, NVO darbas būtų kryptingesnis, kokybiškesnis ir veiksmingesnis, savanoriai būtų daugiau atsidavę organizacijai ir prisirišę prie jos, o tai suteiktų organizacijai solidumo bei padėtų jai tapti vienu iš lyderių jų veikimo lauke.

Būtina kad kiekvienoje nevyriausybinėje organizacijoje dirbtų savanorių koordinatorius-kuratorius. Jo veiklos išmanymas ir autoritetas padėtų išspręsti galinčias iškilti įvairias problemas tarp savanorio ir apmokamo darbuotojo, ar paslaugų gavėjo. Tai būtų tarsi tarpinė grandis tarp šių veikėjų. Taip pat padėtų savanoriui nurodyti kryptį kurią linkme jam judėti savo kasdieninėje veikloje. Organizacijoje dirbantys savanoriai žinotų kad gali jaustis saugūs ir ramūs, nes iškilus rūpesčiams ar problemoms visada bus žmogus į kurį galima kreiptis siekiant jas išspręsti, ar išvengti klaidų ateityje.

Tyrimas parodė kad ilgalaikės savanorystės skatinimui labai svarbus veiksnys yra įgalinimas. Savanoriams labai svarbus dėmesys ir parodymas kad jis reikalingas organizacijai. Todėl NVO rekomenduočiau kuo daugiau savanoriui suteikti asmeninės atsakomybės jo kasdieninėje veikloje, taip pat skatinti juos kuo įvairesniais būdais ir formomis. Visaip rodyti dėmesį savanoriui, domėtis jo veikla ir pasiekimais. Skatinti juos įvairiomis dovanėlėmis, viešomis ar asmeninėmis padėkomis. Šių veiksmų pagalba nevyriausybinės organizacijos galės pritraukti daugiau ilgalaikių savanorių, ir juos kuo ilgiau išlaikyti šioje veikloje.

NVO Lietuvoje privalo kuo plačiau skleisti žinią apie savanoriškos veiklos teikiamas naudas, taip siekiant kad šios veiklos reikalingumas bei prasmingumas įsitvirtintų kiekvieno mūsų pasamonėje, ir tai taptų mūsų kasdiene siekiamybe. Būtina kad savanorystė Lietuvoje pasiektų bent jau Didžiosios Britanijos lygį ir įsitvirtintų kiekvieno iš mūsų kasdienėje veikloje ne kaip prievolė, o kaip būdas padėti kitam tos pagalbos stokojančiam. Juk skirdamas savo laisvalaikį savanoriškai veiklai kiekvienas žmogus gali padidinti savo savivertę, pasijusti reikšmingu visuomenei, pajusti moralinį pasitenkinimą vykdoma veikla.

Rekomenduočiau NVO ir įstatymų leidėjams visais įmanomais būdais skatinti savanorystę. Didesnę savanorystės sklaidą paskatintų tokios priemonės – tai įvairios mokesstinės lengvatos taikomos šią veikla užsiimantiems žmonėms ar organizacijoms. Galimybė pasavanoriavus lengviau įsitvirtint darbo rinkoje ar gauti norimą darbą, bei kitos kiekvienam žmogui kasdienybėje reikalingos paskatinimo priemonės, tokios kaip transporto lengvatos, įskaitymas šios veiklos į darbo stažą, ar kaip kitose šalyse bedarbio ar pašalpos gavėjo statuso nepraradimas užsiimant šią veikla.

Literatūros šaltiniai:

Moksliniai straipsniai:

1. BAKANAUSKIENĖ Irena; ir BRASAITĖ Daiva. (2011) Personalo valdymo funkcijos išskeldinimo galimybės Lietuvoje // Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai Nr. 57. Kaunas: VDU. ISSN 1392-1142
2. BARBER, Jeffrey. (1998) Responsible action in public relation? NGO perspectives on voluntary iniciatyves // Industry and Environment. Vol.21, No 1-2.
3. BERMAN, Barry. (2006) Developing an effective customer loyalty program // California Management Rewiew Vol. 49. No. 1.
4. BEHREND, Tara, S; BAKER, Becca, A; ir FOSTER THOMPSON, Lori. (2009) Effects of pro-environmental recruiting messages: the role of organizational reputation. // Journal of Business and Psychology. Vol. 24 Issue.3.
5. BREAUGH, James, A; ir STARKE, Mary. (2000) Research on employee recruitment so many studies, so many remaining questions // Journal of Management. Vol 26. No.3.
6. CHELLADURAI, Packianatham; KIM, May; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport // Journal of Sport Management, Vol. 21.
7. CHO, Taejun; ir FAERMAN, Sue, R. (2010) An integrative approach to empowerment // Public Management Review. Vol. 12, Issue. 1.
8. CUSKELLY, Graham; TAYLOR, Tracy; HOYE, Russell; ir DARCY, Simon. (2006) Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach // Sport Management Review. Vol. 9.
9. CNAAN, Ram, A; HANDY, Femida; ir WADSWORTH, Margaret. (1996) Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly Vol. 25, No 3.
10. CLARY, E, Gil; ir SNYDER, Mark. (1991) A functional analysis of altruism and prosocial behavior: the case of volunteerism // Review of personality and social psychology / ed M.S. Clark.
11. COHEN, Rick. (2008) Volunteering by the Numbers // The Nonprofit Quarterly Vol. 15 (Fall 2008)
12. COYNE, B. S; ir COYNE Edward, J. (2001). Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events // Human Resource Development International. Vol. 4, Issue 2.
13. DA SILVA, Nancy; HUTCHESON, Jennifer; ir WAHL, Gregory, D. (2010) Organizational strategy and employee outcomes: a person – organization fit perspective // The Journal of Psychology. Vol. 144, Issue. 2.

14. DESSLER, Gary. (2001) *Personalo valdymo pagrindai* Kaunas: Poligrafija ir informatika. ISBN: 9986850363
15. EDWARDS, Jeffrey, R. (1991) Person – job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 6.
16. FARRELL, M, Jocelyn; JOHNSTON, E, Margaret; ir TWYNAM, G. David. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition // *Journal of Sport Management*, Vol. 12, Issue. 4.
17. GILLHAM, Bill. (2005). *Research interviewing: the range of techniques*. - Berkshire: Open University Press.
18. GEROY, D, Gary; WRIGHT, Philip, C; ir Jacoby, Laura. (2000) Toward a conceptual framework of employee volunteerism an aid for the human resource manager. // *Management Decision*. Vol. 38. Issue. 4.
19. GRUBYTĖ Eglė; ir ŠIMKUS Audrius. (2011) *Sporto savanorių išlaikymo būtinybė organizacijose: teorinis aspektas* // *Mokslas ir praktika, aktualijos ir perspektyvos*. ISBN 978-609-8040-56-2
20. GLASER, Barney, G. (2001) *The grounded theory perspective: conceptualization contrasted with description*. - Mill Valley, California: Sociology Press.
21. HASKI-LEVENTHAL, Debbie. (2009) Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism // *Journal For The Theory Of Social Behaviour*. Vol. 39, Issue.3.
22. HARTENIAN, Linda, S; ir LILLY, Bryan. (2009) Egoism and commitment: a multidimensional approach to understanding sustained volunteering // *Journal of managerial issues*. Vol. 21.
23. HOOBLER, Jenny. M; WAYNE, Sandy, J; ir LEMMON, Grace. (2009) Bosses' perceptions of family – work conflict and women's promotability: glass ceiling effects // *Academy of Management Journal*. Vol. 52
24. HOLLIDAY, Adrian. (2007). *Doing and Writing Qualitative Research*. 2nd ed. – London: SAGE Publications Ltd.
25. JACOBSON, Willow, S. (2010) Preparing for tomorrow a case study of work force planning in North Carolina Municipal Governments // *Public Personnel Management*. Vol. 39. No. 4.
26. JARAMILLO, Fernando; GRISAFFE, Douglas, B; CHONKO, Lawrence, B; ROBERTS, James, A. (2009) Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention // *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. 29 Issue. 4.
27. JONUTYTĖ, Ilona. (2006) Jaunųjų savanorių motyvavimas tęstinei socioedukacinei veiklai su vaikais // *Pedagogika*, Nr. 83, VPU. ISSN 1392-0340

28. JONUTYTĖ Ilona; ir LITVINAS, Šarūnas. (2004) Socialinio pedagogo ir savanorio bendradarbiavimo tobulinimas bendrojo lavinimo mokykloje. Klaipėdos universitetas // Mokytojų ugdymas, Nr. 3. ISSN 1822 – 119X
29. JORDAN, Pawel; ir OCHMAN, Malgorzata. (1998) Savanorių vadybos nevyriausybinėse organizacijose pagrindai. Vilnius : Savanorių centras. ISBN: 9986927404
30. KARL, Katherine, A; PELUCHETTE, Joy, V; ir HALL, Leda, M. (2008) Give them something to smile about: a marketing strategy for recruiting and retaining volunteers // Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing. Vol. 20.
31. KIM, May; CHELLADURAI, Packianatham; ir TRAIL, Galen, T. (2007) A model of volunteer retention in youth sport. // Journal of Sport Management Vol. 21.
32. KIM, May; TRAIL, Galen, T; LIM, Jon; ir KIM, Yu. Kyoum. (2009) The role of psychological contract in intention to continue volunteering // Journal of Sport Management. Vol. 23.
33. LAKIS, Juozas. (2003) Permainos ir iššūkiai organizacijų vidaus administravimo srityje // Viešojo politika ir administravimas. Nr. 6. ISSN 1648-2603
34. KRISTOF-BROWN, Amy, L. (2000) Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit // Personnel Psychology. Vol. 53. Issue.3.
35. KULIK, Liat. (2006) Burnout among volunteers in the Social Services: the impact of gender and employment status.// Journal of Community Psychology. Vol.34, No.5.
36. MATULIAUSKAITĖ, Agnė; BARTKIENĖ, Linė; ir RUTĖ, Jevgenija. (20011) Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. // Mokslas – Lietuvos ateitis. Vol. 3. No. 4. ISSN 2029-2341
37. MARCINKEVIČIŪTĖ, Lina. (2006). Darbuotojų darbo motyvavimo modeliai. LŽŪU // Tiltai, 1(34).
38. MERRILL, Mary, V. (2006). Global trends and the challenges for volunteering // The International Journal of Volunteer Administration. Vol.24, No. 1.
39. NETEMEYER, Richard. G; BRASHEAR-ALEJANDRO, Thomas; BOLES, James, S. (2004) A cross- national model of job-related outcomes of work role and family role variables: a retail sales context. // Journal of the Academy of Marketing Science. Vol. 32.
40. OPPENHEIMER, Melanie. (2008). Volunteering: why we can't survive without it // University of New South Wales Press.
41. OMOTO Allen. M; ir SNYDER Mark. (1991) Aids volunteers and their motivations: theoretical issues and practical concerns // Non profit Management and Leadership Vol. 4, No.2.
42. OKADA, Erica, Mina; ir HOCH, Stephen, J. (2004) Spending time versus spending money // Journall of Consumer Research. Vol. 31.

43. PAULAVIČIENĖ, Eimenė. (2003) Organizacijos strategijos formavimas, remiantis kokybės vadyba. Kaunas: Technologija.
44. PENNER, Louis, A. (2002) Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective // Journal of Social Issues Vol. 58. No. 3.
45. PAYNE, Malcolm. (1993) Social care in the community. London.
46. PENG, Jei-Chen; ir CHIU, Su-Fen. (2010) An integrative model linking feedback environment and organizational citizenship behavior // The Journal of Social Psychology. Vol. 150, No. 6.
47. RALSTON, Rita; LUMSDON, Les; ir DOWNWARD, Paul. (2005) The third force in events tourism: volunteers at the X VII Commonwealth Games // Journal of Sustainable Tourism. Vol. 13, Issue. 5.
48. SAKALAUSKAS, G., *et al.* (2012) „Savanorystė probacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės“, Teisės institutas, ISBN 978-609-459-020-7
49. SPIERTS, Marcel. (2003) Balansavimas ir aktyvinimas. Metodiškai organizuotas sociokultūrinis darbas. Vilnius: Specialiosios psichologijos laboratorija.
50. SKOGLUND, Andrea, Galiette. (2006) Do not forget about your volunteers: a qualitative analysis of factors influencing volunteer turnover. // Health & Social Work. Vol. 31, No.3.
51. SILVERTHORNE, Colin. (2003) The impact of organizational culture and person – organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. // The Leadership & Organization Development Journal. Vol. 25, No. 7.
52. SILVERMAN, David. (2006). Interpreting qualitative data. 3rd ed. – London: SAGE Publications Ltd.
53. SMITH, David - Horton. (1994) Determinants of voluntary association participation and volunteering: a literature review // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Vol. 23, No 3.
54. SMALL, Deborah, A; LOEWENSTEIN, George; ir SLOVIC, Paul. (2001) Sympathy and callousness: affect and deliberations in donation decisions // Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol. 102.
55. STEINBACH, Dirk; GUETT, Matthias; ir FREYTAG, Gabriele. (2011) Training for volunteers Prieiga per internetą < www.t4v.eu >
56. STONER, James. A; FREEMAN, R, Edward; ir GILBERT, Daniel, R. (1999) Vadyba. Kaunas: Poligrafija ir informatika. ISBN 9986-850-28-2.
57. INGLIS, Sue; ir CLEAVE, Shirley. (2006) A scale to assess board member motivations in nonprofit organizations // Nonprofit Management & Leadership. Vol. 17.
58. TAMUTIENĖ Ilona; ir ŠIMKUS Audrius. (2012) Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybių organizacijų patirtys // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. No. 64, ISSN 1392-1142

59. TAYLOR, Tracy; ir McGRAW, Peter. (2006) Exploring human resource management practices in nonprofit sport organisations // Sport Management Review. Vol. 9. Issue. 3
60. TANG, Fengyan; MORROW-HOWELL, Nancy; ir HONG, Song- Iee. (2009) Inclusion of diverse older populations in volunteering: the importance of institutional facilitation //Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Vol. 38, No. 5.
61. THOMAS, R. Murray. (2003). Blending qualitative and quantitative research methods in theses and dissertations. – California: Corwin Press Inc.
62. VVEINHARDT, Jolita; ir GULBOVAITĖ, Evelina. (2012) Asmeninių ir organizacinių vertybių kongruencijos modelis // Management theory and studies for rural business and infrastructure development. Vol. 33. No. 4. Scientific journal. ISSN 1822-6760
63. WILSON, Aubrey; ir PIMM, Gina. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces // Management Decision. Vol. 34, No. 4.
64. WILSON, John; ir MUSICK, Marc. (1999). The effects of volunteering on the volunteer // Law and Contemporary Problems. Vol. 62, No 4.

Daktaro disertacijos:

65. JONUTYTĖ, Ilona. (2000) Savanorių socialinių pedagogų rengimas: daktaro disertacija. – Klaipėda
66. ŠIMKUS, Audrius. (2013) Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas nevyriausybinėse organizacijose: Daktaro disertacija. - Kaunas. - Lietuvos akademinė bibliotekų tinklas (LABT).

Knygos ir monografijos:

67. BAKANAUSKIENĖ, Irena. (2008) Personalo valdymas: bendrasis AM vadovėlis. Kaunas: VDU leidykla. ISBN 978-9955-12-431-3.
68. JONUTYTĖ, Ilona. (2007) Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: KU leidykla. ISBN: 9789955181750
69. KURAPKAITIENĖ, Neringa. (2013) Darbo su savanoriais pagrindai. Vadovėlis: MRU. Vilnius ISBN 978-9955-19-551-1.
70. LELIŪGIENĖ, Irena. (2002) Socialinio pedagogo (darbuotojo) žinynas: KTU. Kaunas: Technologija. ISBN: 9955093439
71. VASILIAUSKAS, Aleksandras. (2002). Strateginis valdymas: [vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams]. Vilnius: Enciklopedija. ISBN: 9986433282

Teisės Aktai:

72. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas „Dėl savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2011 m. liepos 14 d. Nr. A1-330, Vilnius., Žin., 2011-07-21, Nr. 94-4451

73. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas „Dėl nacionalinės 2011-ųjų Europos savanoriškos veiklos, kuria skatinamas aktyvus pilietiškumas, metų programos patvirtinimo“, 2010 m. rugsėjo 8 d. Nr. A1-406, Vilnius. Žin., 2010, Nr.109 - 5618

74. LR Savanoriškos veiklos Įstatymas. 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius. Žin., 2011-07-13, Nr. 86-4142

Kiti šaltiniai:

75. BRABAZON, Tara; MATISOFF, Debbie; ir RAŽAITIS, Gintaras. (2001) Kaip būti geru savanoriu? Vilnius: Savanorių centras.

76. DIRŽYS, Ričardas; JAKŠTAITĖ-VINKUVIENĖ, Almanta; ir AVIŽINIS, Paulius. (2003) NVO ir socialinių ne pelno partnerių vadybos kokybės standartas. Vilnius: Friskas.

77. MEDIŠAUSKAITĖ, Asta. (2012) Savanoriškos veiklos Lietuvoje apžvalga. JK ambasada, The Tiltas Trust. ISBN 978-609-8078-06-0

78. AB TEO LT, VšĮ Savanorių centras, UAB TNS Gallup. Savanorystė Lietuvoje Kas Kaip Kur? – 2008.

79. Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilmorus, NIPC. (2011). Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė. Prieiga per internetą

http://ec.europa.eu/lietuva/documents/power_pointai/savanorystes_tyrimas_2011.pdf. [Žiūrėta: 2014 04 12].

80. NIPC (2012) Pilietiškumas ir pilietinė visuomenė. Lyginamoji pilietiškumo sampratos analizė, Vilnius. Prieiga per internetą http://www.3sektorius.lt/docs/Pilietiskumas_analize_final_2013-01-17_16_00_54.pdf [Žiūrėta: 2014 03 25]

81. Savanorių centras, NIPC (2006). Vilniaus miesto socialiniu įstaigų darbuotoju ir savanoriu apklausa apie savanorišką darbą. Prieiga per internetą http://www.3sektorius.lt/docs/tyrimas_2013-01-17_15_31_04.pdf [Žiūrėta: 2014 04 12].

82. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija „Socialinis pranešimas 2011–2012“. Vilnius 2012. Prieiga per internetą http://www.socmin.lt/public/uploads/709_socpranesimas2011-2012.pdf [Žiūrėta: 2014 04 15].

83. Lietuvių kalbos institutas (2005). Lietuvių kalbos žodynas: elektroninis variantas. Prieiga per internetą <http://www.lkz.lt/dzl.php> [Žiūrėta: 2014 03 10]

84. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Savanoriškos veiklos, jos vaidmens Europos visuomenei ir poveikio (2006). Prieiga per internetą:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:325:0046:0046:LT:PDF> [Žiūrėta 2014-03-07]

85. Duomenys apie savanorystę Europos Sąjungoje [Žiūrėta 2014 03 05] Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm

86. EUROBAROMETER Savanoriška veikla ir kartų solidarumas. Ataskaita. Tyrimą Europos Parlamento užsakymu atliko „TNS Opinion & Social“. Prieiga per internetą http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolant_lt.pdf [Žiūrėta 2014 03 25]

Dainiaus Puskunigio atlikti interviu:

87. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 1, respondentas Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“ 2014.04.15

88. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 2, respondentas VšĮ Lesė 2014.04.15

89. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 3, respondentas Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“ 2014.04.16

90. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 4, respondentas Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“ 2014.04.17

91. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 5, respondentas VšĮ „Šv. Antano dienos centras“ 2014.04.18

92. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 6, , respondentas Asociacija „Vilnius challenge“ 2014.04.18

93. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 7, respondentas Maltos ordinas Lietuva 2014.04.19

94. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 8, respondentas Paramos vaikams centras, programa „Big sisters, big brothers“ 2014.04.19

95. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 9, respondentas VšĮ „Socialinis veiksmas“ 2014.04.20

96. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 10, respondentas Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“ 2014.04.20

97. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 11, respondentas 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija 2014.04.20

98. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 12, respondentas VšĮ SOTAS 2014.04.21

99. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 13 respondentas Vyrų krizių centras 2014.04.21

100. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 14, respondentas Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas 2014.04. 21

101. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 15, respondentas Organizacija X panorus likti nežinoma 2014.04.03

102. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 16, respondentas ilgalaikis savanoris Audris 2014.04.22

103. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 17, respondentas nežinomas savanoris X 2014.04.03
104. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 18, respondentas savanorė Indrė 2014.04.03
105. Dainiaus Puskunigio atliktas interviu No. 19, respondentas nežinomas savanoris Y 2014.04.03
106. Savanorio Audrio elektroninis laiškas Dainiui Puskunigiui. 2014.04.22

PRIEDAI

TRANSKRIBUOTI INTERVIU:

INTERVIU Nr. 1.

Respondentas: Asociacija „Anykščių vaikų ir jaunimo užimtumo centras“

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 15

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Mūsų organizacijoje ilgą laiką savanoriauja nemažai asmenų.

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Skirdami nuoširdų asmeninį dėmesį kiekvienam savanoriui, sudarant sąlygas atskleisti individualius sugebėjimus, domintis tuo, kokia veikla padės tobulėti ir pačiam savanoriaujančiam asmeniui.

3. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

Svarbu, kad savanoriaujantis asmuo darniai įsiliėtų į jau susiformavusį kolektyvą, tai ilgalaikio bendradarbiavimo garantas, tad atranka yra svarbi.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Tai turi tiesioginę įtaką, nes savitarpio supratimas kolektyve skatina naujas idėjas ateities veikloms.

5. Kokių būdų vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Jei pats savanoris rodo iniciatyvą ir stengiasi dalyvauti jau esančiose veiklose, jis visuomet bus šiltai priimamas ir jam skiriamos užduotys, uždarumas - komplikuočių savanorio įsitvirtinimą.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

Pas mus dirbantys savanoriai nėra praėję specialių savanorystės apmokymų, tačiau dalyvavo savanorystės seminaruose. Apmokymai suteikia pasitikėjimą savimi, juose dalyvavusiems savanoriams.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Ne neturi.

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Savanoriai yra pakviečiami į darbinis pasitarimus, bei klausiamą jų nuomonės ir prašoma siūlyti savo idėjas, tuo parodant, kas jie yra svarbūs kolektyvo nariai.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Manome, kad asmeninės nuomonės išklauskymas, bei praktinis savanorių idėjų įgyvendinimas yra puiki motyvacija, padedanti suvokti savanoriui, kad jo veikla yra naudinga.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Savanoriai mūsų organizacijoje yra visapusiškai palaikomi.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Palaikymas, kaip asmens reikšmingumo kolektyvui įrodymas, yra reikšmingas ilgalaikiam savanoriavimui.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Nutylėjimas bei klaidų neišsakymas neigiamai veikia savanorystės veiklą. Racionalių patarimų davimas savanoriui, pasiūlymai ir aiškiai išsakyti pageidavimai, paliekant erdvės ir sudarant sąlygas savirealizacijai yra teigiami ilgalaikių savanorių išlaikymo aspektai.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Mūsų organizacijoje nėra specialaus savanorių vertinimo būdo.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

Tradicinis bendras kalendorinių švenčių šventimas.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Savanoriai išleidžiami nuoširdžiai lyg išvykstantys šeimos nariai, savanoriai visuomet remia ir pagelbėja, esant būtinybei, net jei ir nebesavanoriauja mūsų organizacijoje.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Tokių atvejų mūsų organizacijoje nebuvo.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Jokių patarimų ar pasiūlymų neturime.

18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Savanoriai labai teigiamai vertina veiklai sudarytas sąlygas.

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

Negalime pakomentuoti.

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Neformaliai vykdomas.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Centro vadovė ir socialinis pedagogas.

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 2

Respondentas: *VšĮ Lesė*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 15

Interviu pradžia: 14val. 30 min.

Interviu pabaiga: 15val. 35 min

Būdas: atsakė į klausimus telefonu.

Respondentas: R

Interviu ėmėjas: I

I. Laba diena.

R. Laba diena.

I. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

R. Taip, jų apie 50

I. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

R. Darome savanorių susitikimus kartą per mėnesį, pabendrauti, pasidalinti rūpesčiais ir džiaugsmiais, pasijusti komandos dalimi. Organizuojame Kalėdinius vakarėlius, kur apdovanojami geriausi savanoriai.

I. Kokią įtaką ilgalaikiai (3mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

R. Atranka pas mus natūrali tai reiškia, kad priimame visus norinčius, o laikui bėgant nerimtai nusiteikę ir neatsakingi savanoriai patys nustoja savanoriauti.

I. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

R. Manau tai yra svarbus aspektas, nes jei žmogus jaučiasi gerai organizacijoje tai ir noras savanoriauti neblėsta.

I. Kokių būdų vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

R. Prisijungę savanoriai pradžioje vadinami Naujais savanoriais ir taip žymisi savanorių lankymosi kalendoriuje. Kai Naujas savanoris lankosi prieglaudoje, stengiamės, kad tuo metu prieglaudoje būtų ir senbuviai savanoriai, kurie gali padėti ir patarti. Pats savanoris nusprendžia kada jis jau nebe naujokas ir gali visus darbus atlikti savarankiškai. Visų svarbiausia pačio savanorio iniciatyva.

I. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

R. Tai yra esminis dalykas, be apmokymų savanoris negali savanoriauti, nes net gerų norų vedamas, bet nežinantis tvarkos ir taisyklių negalės atlikti darbų gerai ir teisingai ir gali pridaryti žalos gyvūnams ir sukelti pavojų sau ir aplinkiniams.

I. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

R. Ne, po apmokymų ir praktikos, savanoris turi teisę nuspręsti nesavaniauti.

I. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

R. Savanoriai bendrauja per google groups ir ten mes turime specialią temą – padėkos. Visada skatiname savanorius vieni kitiems padėkoti už pagalbą, šaunias idėjas ir iniciatyvą. Kartą per metus apdovanojami labiausiai nusipelnę savanoriai.

I. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

R. Mūsų atveju padėka ir pripažinimas.

I. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

R. Organizacijoje yra savanorių koordinatorius, tai žmogus, į kurį savanoriai visada gali kreiptis patarimo, pagalbos ir bet kokiais su prieglauda susijusiais klausimais.

I. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

R. Didelė reikšmė. Nes savanoris paliktas pats sau jaučiasi nesaugiai ir nedrąsiai. Visiems reikia palaikymo ir pagyrimo.

I. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

R. Mes savanorių darbo tiesiogiai nevertiname. Vertinimas vyksta netiesiogiai, per padėkas. Žmogus kurį pagiria ir kuriam padėkoją už pagalbą ir gerą darbą jaučiasi gerai įvertintas. Kai žmonės jaučiasi vertinami, jie jaučiasi gerai ir nori toliau savanoriauti ir atvirkesčiai.

I. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

R. Tokio konkretaus neturime.

I. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

R. Nežinau kitų organizacijų tradicijų, bet pas mus yra tradicija susitikti kartą per mėnesį, ir kartą metuose rengiame kalėdinį vakarėlį.

I. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

R. Bendradarbiavimo sutartys su savanoriais pas mus yra neterminuotos, savanoriai kartais padaro pertrauką, vėliau grįžta, kartais ne.

I. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

R. Tokių atvejų būna, nes pas mus ateina daug naujų savanorių ir darbas tikrai nėra lengvas, tad savanorių rotacija yra nemaža.

I. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

R. Išlaikyti savanorius nėra lengva ypač jei savanoris nėra giliai pasišventęs. Bet labai svarbus aspektas yra pagarba tarp žmonių, mandagus bendravimas ir noras padėti vieni kitiems.

I. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

R. Savanoriams suteikiame visas darbui reikalingas priemones, informaciją ir apmokymus.

I. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

R. Vertinu teigiamai. Privalumas tas, kad viskas trumpai ir aiškiai apibrėžta, visi veiklos dalyviai žino savo teises ir įsipareigojimus. Trūkumų nematau.

I. Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

R. Gerai atsakysiu.

I. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

R. Tiesioginio vertinimo kiekvieno savanorio neatliekame.

I. Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Viso gero.

R. Viso gero.

INTERVIU Nr. 3

Respondentas: *Pasvalio „Šv. Jono Krikštytojo parapijos vaikų dienos centras“*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 16

Interviu pradžia: 15val. 30 min.

Interviu pabaiga: 16val. 35 min

Būdas: atsakė į klausimus telefonu.

Respondentas: R

Interviu ėmėjas: I

I. Laba diena.

R. Laba diena.

I. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

R. Nėra labai daug.

I. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

R. Sunkiai, paprastai jie išsilaiko ilgalaikiais savanoriais, jei jų savanorystės laikas būna konkretus, pvz savanoriauti prašomi tik kiekvieną penktadieni po 2 val. Jie žino, kad jie bus reikalingi konkrečiu laiku. Jei tai buna ilgalaikis savanoris dienos centre ir darbui su vaikais, tai reikalauja labai daug darbuotojų įdirbio, pokalbių ir motyvavimo.

I. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

R. Manau svarbu pasirinkti žmonės be paslėptų tikslų, nuomonių ir t.t. Atranka yra būtina, bet neturi būti gąsdinanti.

I. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

R. Taip, adaptacija labai svarbi, kaip ir santykiai su aplinka, su vaikais, darbuotojais, kitais savanoriais.

I. Kokiu būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

R. Kai jis tik įrodo, parodo, ką nori daryti, kaip tą daro ir ar veikla nesikerta su organizacijos vertybėmis. Tada ir patampa, ir dar aišku besąlygiškai patampa, kai išgelbėja bėdoje.

I. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

R. Mano nuomone, mokymai yra būtini, nes jų metu jie įgauna pasitikėjimo, dalinai atpažįsta stipriąsias ir silpnąsias vietas, pažįsta save, nes daugelis nežino ko nori ir ko siekia.

I. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

R. Mano nuomone, tai privaloma, bent pusę metų, nes tai investicija. Mokymai irgi kainuoja...

I. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

R. Motyvacija vyksta asmeninė ir individuali, bet taikoma ir grupinė. Susirinkimai, padėkos vakarai, bendravimas su asmenimis, kurie turi jiems autoritetą, pvz pas mus vikaras labai autoretetingas asmuo, kitur veikia kas kita. Čia priklauso nuo grupės, savanorių. Kitus motyvuoja vien bendravimas ir buvimas kartu. Bet iš darbuotojų tai reikalauja aukšto lygio kvalifikacijos ir empatiškumo. Ne kiekvienas darbuotojas geba motyvuoti.

I. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

R. Labai svarbu atsižvelgti į amžiaus grupę. Vyresnius veikia lygiavertis bendravimas ir nuolatinis klausimasis kaip galima daryti, kitus veikia tiesiog priklausymas grupei, kuri padeda. Bet vėl kartosiuos, tam reikalingas kompetetingas darbuotojas.

I. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

R. Savanoriai palaikomi asmeniškai, per santykį, bendravimą, nes šiuo metu išteklių savanorių motyvavimui neturime. Paprastai kai tik randame lėšų stengiamės daryti bent jau dviejų dienų išvažiuojamuosius mokymus, seminarus. Investuojame į savanorius ir tikimės lojalumo organizacijai.

I. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

R. Reikšmė labai didelė, palaikymas tai savotiška motyvavimo forma, manau pagal teoriją rasit daug galimybių ir .t.t., o aš sakau, kaip realiai vyksta pas mus. Mes nuolat palaikome juos, kaip ir darbuotojus. Aišku savanoris yra toks pat darbuotojas, tik dirba savanoriškais pagrindais.

I. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

R. Mano nuomone, kiekvienas savanoris organizacijai yra kaip vertybė ir kaip trukdis, kaip išteklius ir išnaudotojas. Nes kiekvienas ateidamas atsineša dalelę savęs, o tai tik stiprybė, aišku jei ta dalelė griauna organizacija, tada dirbi su ja ir paverti stipriąją pusę. Kiekvienas savanoris yra trukdis, nes adaptacija atima daug laiko, energijos ir darbo. Ir kiekvienas savanoris pirmiausiai savanoriauti ateina dėl savęs, dėl savo vidinių sumetimų. Kartais labai teigiamų ir naudingų, kartais net protui nesuvokiamų dalykų. Vieni tikslai būna labai aiškūs, kitų priešingai-užslėpti, bet tai atskira tema manau.

I. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

R. Šiuo metu organizacija išgyvena pertvarką dėl valdžios pasikeitimo ir tam nėra teikiama didelė reikšmė, bet manau įvertinimas turi būti. Anksčiau naudojome nominacijas metų gale ir kūrybiškai motyvuodavome. Paprastesnis būdas įdomūs savanorių seminarai, kai gali savo savanorius išsivežti 2-3 parom ir dirbti savęs pažinimo link. O dar geriau ilgalaikį savanorį išsiusti į komandiruotes, kur jis jau gali atstovauti organizaciją, gal net į kitas šalis. Bandėme ne kartą, kai dirbau kitoje organizacijoje-labai pasitvirtino.

I. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakojančių ilgalaikę savanorystę?

R. Kažkokių tradicijų neturime, nes veikiame tik 3m. bet jau bandome jas susikurti.

I. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

R. Paprastai savanoriai nusimato laiką, iki kada jie savanoriaus. Pasibaigus jam, jie gali likti ilgai. Jei nusprendžia išeiti, turim tradicinę atsisveikinimo pavarę su organizacijos klientais. Mano manymu reiktų ir atsisveikinimo vakaro su darbuotojais-savanoriais, bet neturim pastovios grupės.

I. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

R. Retai kada taip nutinka. O jei nutinka, visada stengiuosi ieškoti ir išsiklausti. Manau gali tai būti konfliktinės situacijos su klientais, darbuotojais, vidiniai asmenybės konfliktai, nepavykę blogi kėsiai....

I. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

R. Savanorystė yra tik žmogiškuosius išteklius naudojanti sritis, todėl norit juos naudoti, reikia į juos ir investuoti. Samoningų ir tikrai stiprių savanorių yra labai mažai. Reikia dirbti ta linkme. Nors savanoryste ir madinga, bet tai dar neįaučiama provincijose, tai ateis dar po 5 m.

I. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

R. Na pas mus sąlygos yra tokios pat kaip ir darbuotojų. Dirbame su rizikos grupe, tai visko gali būti. Informaciją suteikiame, priemonėmis aprūpiname, kalbamės, konsultuojame, patariame kaip geriau, turim ir savanorystės sutartis ir rašome rekomendacijas jei tik reikia.

I. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

R. Žinokit, nekomentuosiu, nes nelabai gilinausi į jį.

I. Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

R. Gerai atsakysiu.

I. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

R. Atlikto darbo vertinimas vyksta tik matant, kad savanoriui reik metodinės pagalbos, patarimo, tada sėdam ir kalbamės. Jei veikla vyksta, viskas ok, tik nuolat stebima, kad viskas vyktų tinkama linkme.

I. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

R. Paprastai tai vykdo darbuotojai ir koordinatore.

I. Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Viso gero.

R. Viso gero.

INTERVIU Nr. 4

Respondentas: Asociacija „Senjorų iniciatyvų centras“

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 17

Interviu pradžia: 14val. 35 min.

Interviu pabaiga: 15val. 40 min

Būdas: atsakė į klausimus telefonu.

Respondentas: R

Interviu ėmėjas: I

I. Laba diena.

R. Laba diena.

I. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

R. Penki

I. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

R. Organizuojame mokymus, palaikome nuolatinį ryšį (el. laiškais, telefonu), teirujamės kaip sekasi, susitinkame kartą per mėnesį, kviečiame į renginius, seminarus, konferencijas, ekskursijas. Kai turime lėšų, nuperkame viešojo transporto korteles, pakviečiame pietų/vakarienės.

I. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

R. Atranka turi didelę įtaką sėkmingai ilgalaikiai savanorystei, nes svarbu išsiaiškinti savanorio motyvaciją ir pasiryžimą savanoriauti ilgesnį laiką. Deja, savanorių pasiūla nėra didelė, todėl dirbame su tais, kurie pareiškia norintys savanoriauti ir juos ugdome.

I. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

R. Savanoriui turi būti priimtinos organizacijos vertybės ir siekliai, veikla turi atitikti jo interesus ir gebėjimus, savanoris turi jausti pasitenkinimą perduodamas savo patirtį ir žinias, jis/ji turi pritaipyti prie organizacijos narių ir kitų savanorių. Savanoris organizacijoje turi jaustis gerai, kitaip jis/ji nedalyvaus.

I. Kokių būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

R. Per bendras veiklas, diskusijas, projektus, asmenines draugystes tarp asociacijos narių.

I. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

R. Apmokymai turi svarbią reikšmę. Mūsų savanoriai yra vyresnio amžiaus žmonės. Mes vadovaujame mokymosi visą gyvenimą nuostata ir nuolat mokomės visi tiek pagal struktūruotas neformalaus mokymo programas, tiek sprenddami konkrečias situacijas, su kuriomis susiduriama savanoriaujant.

I. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

R. Tokio įpareigojimo neturime, bet pokalbiuose pasakome, kokia buvo investicija į žmogų. Savanoriškoje veikloje negali būti „atidirbinėjimo“, bet kai kurie žmonės, po sutartą laiką savanoriauja taip, lyg „atidirbinėtų“, o paskui nustoja savanoriauti. Pakviesti į renginius jie mielai dalyvauja.

I. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

R. Stengiamės finansiškai padėti, kai tik yra galimybių (susiję projektai). Dažniausiai papildome viešojo transporto korteles, kartais nuperkame nuolatinčius bilietus, bilietus į teatrą, vieną kartą nupirkome Maxima 20 Lt. dovanų korteles. Savanoriai padeda vieni kitiems (rudeni dalinasi

daržovėmis, vaisiais, keičiasi knygomis). Labiausiai žmonės vertina apmokėtą vietinį transportą. Transporto išlaidos riboja jų galimybes aktyviai dalyvauti. Bilietai į teatrą

I. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

R. Savanorio profesinės ir gyvenimiškos patirties vertinimas, transporto išlaidų kompensavimas, pakvietimas į renginius, pakvietimas pasisakyti prieš auditoriją, buvimas prie organizacijos stendo mugėse.

I. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

R. Reguliariai palaikant ryšį, įtraukiant į organizacijos projektus, suteikiančius savanoriams galimybę išvykti į užsienio šalis ir dalyvauti partnerių susitikimuose (mobilumo projektai), projektų rengimas savanoriams aktualių problemų sprendimui.

I. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

R. Be palaikymo žmogus ilgai nesavanoriaus. Jis turi jaustis reikalingas ir vertinamas. Kartais dėl šeimyninių aplinkybių žmogus kurį laiką negali savanoriauti (pvz. vienos savanorės abu tėvai susirgo, vienas Kaune, kitas Vilniuje, visą savo laiką ji turi skirit rūpinimuisi tėvais, bet visi laiko, kad ji yra ilgalaikė savanorė, ji kviečiama į susitikimus, renginius ir kt. veiklas kartu su savanoriaujančiais žmonėmis.)

I. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

R. Formalaus vertinimo mes neatliekame. Veiklą įsivertiname per refleksiją. Mūsų vyresnio amžiaus savanoriai per daug kritiški savo atžvilgiu, tad daugiau tenka juo pagirti ir parodyti konkrečiais pavyzdžiais jų darbo naudą. Dažniausiai girdime, kad savanoriaudami jie patys kažko išmoko, sužinojo naujų dalykų, o tai yra mūsų tikslas – savanoriaudamas ne tik duodi, bet ir gauni pats.

I. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

R. Išskirtinio būdo nėra, įvertinimas – tai jau minėta pagarba, padėka, paaiškinimas, kad savo veikla jie tobulina mūsų visuomenę

I. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

R. Bendros veiklos ir projektai, leidžiantys užtikrinti veiklos tęstinumą.

I. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

R. Savanoriavimo laikotarpis nėra apibrėžtas laike, bet dažnai konkreti veikla vykdoma projekto rėmuose. Pasibaigus projektui įteikiami pažymėjimai. Pradėdami bendradarbiavimą tikimės, kad veikla tęsis, kad iš vienos srities bus pereinama į kitą. Tikslas yra plėtoti savanorystę ir didinti

savanorių skaičių, įtraukiant draugus, giminaičius, kaimynus. Pildome savanorių pasus, kuriuose įrašomos veiklos ir savanoriavimo valandos.

I. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

R. Žmonės, kurie baigia mokymus, toliau bendradarbiauja su organizacija. Dažniausiai žmonės pasitraukia mokymo pradžioje. Galima numanyti, kad pasitraukimo priežastis – nesutapimas tarp asmens interesų ir organizacijos veiklos tikslų ir vertybių.

I. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

R. Savanorišką veiklą reikia kuo daugiau viešinti, ši tema turi nuolat pasikartoti žiniasklaidoje, televizijos pokalbių laidose. Savanoriavimas turi tapti norma. Į pensiją išeinantis žmogus turėtų pagalvoti, į kokią sritį jis įsitrauks ir skirs dalį savo laiko, patirtį ir žinias.

I. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

R. Sąlygas vertiname 7 iš 10 balų. Suteikiame informaciją, organizuojame mokymus, baigus mokymus išduodame pažymėjimą, kuriame patvirtinamos įgytos kompetencijos, reflektuojame apie savanorišką veiklą, pildome savanorio pasą, kuriame registruojamos savanoriškos veiklos valandos.

I. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

R. Vertinu teigiamai, nors nematau didelio skirtumo tarp ankstesnio savanoriškos veiklos reglamentavimo vyriausybės nutarimais, iš kurių daug nuostatų perkelta į įstatymą. Tebenaudojame savanoriškos veiklos sutartį, kurios forma buvo pateikta ankstesniame vyriausybės nutarime. Būtų paranku, kad sutarties forma būtų pateikta prie įstatymo, nes sutartis reikalinga, kai kompensuojamos savanorio išlaidos. Teigiamai vertinu 12 straipsnį, kuris labai naudingas jaunimui, kai reikia įrodyti praktinio darbo patirties įgijimą.

I. Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų?

R. Gerai atsakysiu.

I. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

R. Formalus vertinimas nevykdomas

I. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

R. Įsivertinimas atliekamas reflektuojant grupėje.

I. Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Viso gero.

R. Viso gero.

INTERVIU Nr. 5

Respondentas: *VšĮ „Šv. Antano dienos centras“*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 18

Interviu pradžia: 13val. 45 min.

Interviu pabaiga: 14val. 50 min

Būdas: atsakė į klausimus telefonu.

Respondentas: R

Interviu ėmėjas: I

I. Laba diena.

R. Laba diena.

I. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

R. Trys savanoriai.

I. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

R. Kaip ir dalyvius stengiamės paskatinti – organizuojame renginius savanoriams arba įsiklausome į jų pageidavimus

I. Kokią įtaką ilgalaikėi (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

R. Tokia darom, kai ateina jaunesnio amžiaus savanoriai, tai juos įpareigoja prisiimti atsakomybę

I. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

R. Manau, kad savanoriai prisitaiko – na svarbiau yra, ko jie ateidami siekė. Jeigu savanorio poreikis buvo patenkintas, jis pasilieka ir kasdien patiria naudą dalyvaudamas imdamas ir duodamas. Jeigu savanorio motyvas nebuvo atlieptas – jis tiesiog pats išeina.

I. Kokiu būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

R. Pas mus nėra narystės. Veikla yra specifinė, tačiau savanorystė išlieka, jeigu mes palaikome nuolatinį ryšius. Pvz. savanoris išvyksta mokytis – jis domisi, komentuoja mūsų veiklą socialiniuose tinklapiuose. Taip pat laisvu metu stengiasi dalyvauti kiek įmanoma, veiklose – manome, kad tai jau yra vienas iš įsitvirtinimo būdų. Taip pat grįžta atostogų ir aplanko. Bendrauja ir domisi veikla ir poreikiais, rekomenduoja ir dalinasi patirtimi.

I. Kokią reikšmę ilgalaikėi (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

R. Savanoriai tiesiog specializuojasi tose veiklose. Mūsų veikla socialinė, todėl specifinė ir mokymai yra būtini. Tad dalyvaudami mokymuose, jie ne tik labiau susipažįsta su organizacija, jos darbo pobūdžiu, bet ir tarpusavyje atranda ryšį ir bendrystę.

I. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

R. Na, mes tokios atidirbimo praktikos nevykdome. Pas mus savanoris neatidirbinėja. Jeigu ateina padėti ir reikalingi mokymai, jis tiesiog negali savanoriauti, jeigu nedalyvavo mokymuose. Savanorystė su žmonėmis – bendravimas ir specifika, ne visada yra aiški – nes žmonės yra sudėtingi ir reikia žinoti su kokiom problemom gali susidurti. Kartais savanoriams neorganizuojami jokie mokymai, o jie moka ir be mokymu bendrauti su specifine grupe. Kartais žmonėms tereikia praktikos ir keletos pastabų, nes jau bendravimas su kitu yra mokymasis.

I. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

R. Savanoriams organizuojame atskirus renginius, kuriais stengiamės jiems padėkoti už suteiktą pagalbą, padovanotą laiką. Taip pat stengiamės su jais palaikyti ryšį ir kviesti juos į kitas veiklas. Tad jeigu tai savanoriui įdomu, jis dar labiau sieja savo laiką su mūsų organizacija, jeigu ne, tiesiog savanorystė pasilieka tik tiek, kiek savanoris skyrė dėmesio.

I. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

R. Paskatinimo dovanėlės, išvykos

I. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

R. Po Maisto banko akcijos savanoriai vyksta į boulingą arba į kino teatrą

I. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

R. Jei yra daugiau savanorių jie palaiko tarpusavio ryšį, bendrauja. Tai yra organizacijoje suranda draugų. Priklausomai, kokiai veiklai pasiryžo dovanoti laiką. Jeigu yra paslaugus savanoris, jam visos veiklos yra įdomios ir prasmingos.

I. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

R. Na, savanoriai irgi vertina savo darbą, jeigu nesiseka – patys mato. Kalbėjimasis padeda išspręsti visas problemas ir nesutarimus. Jeigu konfliktai nesprendžiami ar vertinimai yra neadekvatūs tada tai nepadeda ilgalaikiai savanorystei, bet ją griauna.

I. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

R. Mes duodame žmonėms laisvę. Tačiau svarbiausias dalykas savanorystėje yra žodžio laikymasis. Ir tai turi būti abipusiai.

I. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

R. Neturime.

I. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

R. Na, kai kurie tiesiog patys nustoja lankytis – „be priežasties“, kiti įsipareigoja konkrečiam laikotarpiui – tada yra pramatyta dovanėlė arba padėka. Kai kurie savanoriai grįžta ir toliau savanoriauja. Su savanoriu yra sudaroma trumpalaikė, o vėliau 3 ir daugiau mėn. sutartis.

I. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

R. Būna, kad įvyksta konfliktas dėl motyvacijų skirtumo, būna, kad savanoris bandė save, bet pritrūko laiko nuotaikos ar tiesiog pristigo įsipareigojimo ir nutraukė ryšius, taip pat būna ir objektyvos priežastys – išvyko gyventi į kitą miestą arba atsakymą savanoriauti vis atidėlioja, nes mokosi arba dirba.

I. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

R. Lietuvoje savanoriai dirba ir dovanuoja laiką visai nemokamai – kartais dar ir patys primoka, kad galėtų savanoriauti. Todėl jų yra mažuma. Taip pat savanorystei trūksta motyvacijos – žmonės dažnai galvoja, kad tai visiškai atims jų asmeninį laiką ir juos kažkas išnaudos, vietoj to, kad sumokėtų.

I. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

R. Manau, kad mūsų organizacija nėra tobula, kad vykdyti savanoriškas veiklas – patys tampame savanoriais. Ne dėl to, kad savanorystė yra neįmanoma be vadovų ar organizatorių, tačiau ji neturi tradicijų.

I. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

R. Mūsų valstybė yra priėmus daug įstatymų, tačiau apie juos ne daug kas žino, kokie jų privalumai. Dažnai yra sprendžiama, kaip atsilyginti savanoriui ir vertinama įvairiai. Jeigu užsienio savanoriui yra pramatytas ir maistpinigiai, ir rankpinigiai kasdien ir visą kitą yra nemokamai, tad pagal Lietuvos įstatymus pasidaro neaišku, kaip traktuoti tokias išmokas, ypač kai savanoris yra kompetentingas (turi išsilavinimą šioje srityje).

I. Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų?

R. Gerai atsakysiu.

I. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

R. Darbo vertinimo anketų nepildome, bet apie darbą kalbame ir dėkojame.

I. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

R. Šiaip yra paskirtas darbuotojas, kuris organizuoja savanoriškas veiklas, veiklos yra vertinamos pagal konkrečius įsipareigojimus. Ir tai vertina ir darbuotojas, ir savanoris.

1. Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Viso gero.

R. Viso gero

INTERVIU Nr. 6.

Respondentas: *Asociacija „Vilnius challenge“*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 18

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Savanorių vidutiniškai aktyviu metu būna iki 100 žmonių. Pastovių žmonių ~50, kurie prisijungia kiekvienais metais. Tie kurie dirba visus metus prie projekto iki 5 žmonių.

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Mūsų varžybos yra įdomios ir neturinčios analogo Lietuvoje. Kiekvienas metais pritraukiame vis daugiau naujų savanorių. Vėliau jie patys tampa mūsų dalyviais.

3. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

Mes savanorių neatrinkinėjame griežtai, nes mūsų užduotis dažniausia būna labai paprastos. Būna ir vaikų iki 16 metų. Mums realiai tinka visi savanoriai, kurie tik išreiškia norą sudalyvauti ir padėti renginio dieną.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Manau, kad tikrai įtakoja. Priklausomai nuo atliekamų užduočių tie patys savanoriai auga drauge su mūsų komanda. Pastebiu, kad jie savanoriauja ir kituose renginiuose ir mane tai labai džiugina.

5. Kokių būdų vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Kiekvienais metais, mes organizuojame savanorių registraciją. Tiek seniems tiek naujiems siunčiame pakvietimo formą. Kai kuri dalis savanorių atkrenta ir atsisako dalyvauti, tačiau naujieji prisikviečia savo draugų. Tokio kaip ir įsitvirtinimo nėra, nes mes dirbame tik pora mėn. ir susirenkame tik po metų.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

Apmokymai labai didelę reikšmę turi bet kokiam laikotarpiui ir jie yra būtini. Nesvarbu, kad jie visa tai girdi metų metus ir tai jiems kartojama. Tačiau keičiasi taisyklės, specifika, rungty.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdyusiai organizacijai?

Tai yra vidiniai apmokymai ir nėra apmokami iš išorinių partnerių.

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Kaip ir tokio motyvavimo plano neturime. Tai vis dėl to suvokiame kaip savanorystę ir jin nėra apmokama ar kažkaip kitaip skatinama. Visi savanoriai renginio metu yra pamaitinami ir gauna renginio organizatorių firminiu marškinėlius.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Bendri renginiai po viso renginio.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Turime grupę FC paskyroje. Pastoviai siunčiame informaciją, kad jie nepamirštų apie mus. Kabiname juos į informacinius pranešimus skirtus dalyviams, kad jie žinotų visą aktualią informaciją.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Manau, kad nėra. Nes tai yra savanorystė, o ne darbas už atlygį.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Po renginio siunčiame apklausos anektas. Remiantis išvadomis darome sprendimus sekantiems metams.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Tokio būdo neturime.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

Tokio būdo neturime.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Esame ankčiau darę apdovanojimus, įteikinėdavome diplomus ir gražiai padėkodavome. Tačiau pastaruosius 2 metus tokios tradicijos nebesilaikome. Manau atgaivinsime šiemet.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Tokių atvejų nepasitaiko. Džiaugiuosi, kad pas mus susirenka atsakingi žmonės.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Svarbu, kad būtų ilgalaikiai savanoriai. Tai parodo, kad mes esame svarbūs ir jie nori kiekvienais metais sugrįžti. Mes planuojame daryti renginius ir kažkokias smulkias dovanėles, kad darbas nebūtų užmirštas ir būtų savotiškai padėkota mūsų savanoriams.

18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija,

mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Priemonės ir sąlygos yra pakankamos.

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?-

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Ne, tokio vertinimo nedarome. Tik patys matome kaip kokie savanoriai dirba ir pagal tai skirstome darbūs sekantiems metams.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Atsakymas Nr. 21

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 7.

Respondentas: *Maltos ordinas Lietuva*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 19

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Vilniuje turime apie 40 ilgalaikių savanorių.

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip jūsų organizacija išlaiko ilgalaikius (3 mėn ir daugiau), savanoriaujančius nuolat savanorius?

Pirmiausia padedame savanoriui atrasti sritį, kurioje jis savanoriaudamas jaustųsi gerai. Stengiamės nuolat turėti kontaktą su savanoriu, domėtis, kaip jam sekasi. Stengiamės organizuotai ir kokybiškai reaguoti į atsiradusius „klientus“, kuriems reikia pagalbos, tuomet savanoriai jaučiasi prisidedantys prie kokybės, jaučia, kad yra svarbūs organizacijai. Toliau - reguliarūs savanorių susitikimai, refleksijos.

3. Kokią įtaką ilgalaikiai savanorystei turi jūsų organizacijoje vykdoma savanorių atranka?

Priimami praktiškai visi norintys savanoriauti...

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Smarkiai įtakoja, žinoma. Kuo lengviau ir giliau savanoris adaptuojasi, tuo didesnė tikimybė, kad jis taps ilgalaikis savanoris.

5. Koku būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Savaniai turi bandomąjį laikotarpį, kurio metu išbando save vienoje ar daugiau sričių. Po to kalbant su savaniu yra abipusis susitarimas, kaip savanoris mato save toliau organizacijoje. Jeigu mato, kalbam apie išpareigojimą, pvz., kiek laiko per savaitę jis gali skirti lankyti konkretų žmogų. Savanoriui išduodamas savanorio pažymėjimas, jis įtraukiamas į nuolatinę savanorių Google grupę.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai savanorystei jūsų nuomone turi savanorių apmokymai?

Apmokymai yra gerai, jie turi kažkokią teigiamą įtaką, pakelia savanorių motyvaciją, stiprina kompetencijas, todėl šiek tiek padidėja tikimybė, kad savanoris norės tas žinias panaudoti toliau savanoriaudamas.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdyusiai organizacijai?

Ne...

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savaniai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Turbūt pagrindiniai atsakymai 2-o klausimo atsakyme.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Reguliarūs susitikimai ir refleksijos.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savaniai jūsų organizacijoje?

Jeigu pastebime, kad savanoris susiduria su tam tikromis problemomis, reaguojame, kalbamės kaip galima išspręsti kilusius klausimus. Savanorių susitikimai-refleksijos taip pat veikia kaip palaikymas savanoriams.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Tai vienas iš dalykų, skatinančių ilgalaikę savanorystę.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Specialaus vertinimo neturime. Tam tikras vertinimas kartais savaime gaunasi savanorių susitikimuose. Taip, vertinimas padeda šalinti trūkumus. Tai turi kažkokią reikšmę ilgalaikiškumui. Manau, tai susiję su tuo, kad atliekant darbų įsivertinimą savaniai jaučia, kad stengiamasi orientuotis ir į kokybę. Taip jie galbūt labiau jaučiasi svarbia organizacijos dalimi ir tai kažkiek motyvuoja.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Nėra išskirtinio būdo.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

Nieko labai specifiško netaikom.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal veiklą nutraukę savanoriai sugrįžta atgal?
Tai yra dar neišspręstas klausimas. Savanoriai paprastai išeina tyliai ir jų išėjimas nesulaukia mūsų dėmesio. Turėtų būti kitaip. Einam link to, kad savanorio išėjimas taptų įprasminamas ir nebūtų laikomas kaip slaptas ar gėdingas reiškinys.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Dažnai. Taip jau visame pasaulyje yra, kad 70-80% savanorių pabėga. Tai visiškai natūralu. Teisingai dirbant su savanoriais šį skaičių galima sumažinti, tačiau visuomet bus paliekančių. Žmonės pamato, kad veikla yra ne tokia, kokios jie norėjo arba ateina su labai maža motyvacija, tiesiog norėdami pabandyti kažką naujo, tačiau patys nelabai žinodami, kodėl ir kokioj srity nori savanoriauti. Dažnai neįvertina savo galimybių, pvz., supranta, kad savanorystei negali skirti pakankamai laiko.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Reikia labai sistemingai dirbti su savanorių vadyba, reikia turėti protingus darbo modelius, tai sudėtingas procesas, reikalaujantis daug žmogiškųjų išteklių.

18. Kaip vertinate savanoriškai veiklai atlikti sudaromas sąlygas organizacijoje? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentus, patvirtinančius savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Sąlygos visai geros lyginant su kitomis organizacijomis, tačiau tikrai matome, kur reikia tobulėti.

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą?

Per daug nesigilinau, bet susidaręs vaizdas, kad įstatymas logiškas, viskas su juo normaliai.

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Paprastai pačių savanorių prašome informacijos, ką jie nuveikė, su kokiomis problemomis susidūrė. Jeigu matome, kad galima kažką pagerinti konkretaus savanorio tarnyboje, kalbame su savanoriu apie tai, patariame, kartu nusprendžiame, kaip ateityje panašioje situacijoje pasielgti geriau.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Žr. 20.

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 8.

Respondentas: *Paramos vaikamas centras, programa „Big sisters, big brothers“*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 19

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Kasmet apie 80 žmonių. Daugiausiai yra buvę 150 savanorių.

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Nuolat stiprindami jų motyvaciją savanoriauti: (1) palaikymu ir individualiu dėmesiu, (2) galimybe save realizuoti ne tik tiesioginiame savanoriškame darbe (pvz., sudarome galimybes savanoriams atsiskleisti kūrybiškai, įvairių renginių vaikams metu; jie gali parodyti savo organizacinius gebėjimus organizuojant veiklas ir stovyklas vaikams), (3) Savanorių klubo pagalba (kartą per mėnesį organizuojamas susitikimas tik organizacijos savanoriams, veiklos - pagal savanorių norus: mini seminarai, filmų peržiūra, džiaugsmų ar bėdų savanoriaujant aptarimas), (4) kasmetiniai savanorių apdovanojimai, (5) grįžtamasis ryšys ir konsultacijos (stengiamės parodyti savanorių pagalbos prasmę ir naudą vaikams, esant reikalui konsultuojame - tai padeda išmokti naujų įgūdžių ir gebėjimų).

3. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

Didele. Svarbu pačioje pradžioje įvertinti savanorio motyvaciją savanoriauti ir jo ankstesnę patirtį įsipareigojant tokiai ar panašiai veiklai. Mūsų savanoriai savanoriauja mažiausiai vienerius metus.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Manau priklauso nuo savanoriško darbo pobūdžio. Jei savanoris turi daugiau veiklų pačioje organizacijoje, grupėje - manau, adaptacija svarbus faktorius nulemiantis savanorio dalyvavimo trukmę.

5. Kokių būdų vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Pasirašant savanoriškų darbų sutartį ir įsipareigojant sutartyje numatytiems darbams ir veikloms.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

Mokymai labiau supažindina su būsima savanoriška veikla organizacijoje, paruošia įvairioms situacijoms, suteikia žinių ir saugumo. Mokymai yra vienas iš etapų padedantis žmonėms apsispręsti, ar tai ta organizacija ir ta veikloje, kuriai jie norėtų skirti savo laisvą laiką.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Ne.

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Taip pat kaip antrame klausime. Svarbu nuolatinis ir reguliarus darbas su savanorių motyvacija.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Individualus kontaktas, konkretaus savanoriško darbo prasmės parodymas, galimybės save realizuoti.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Suteikiama pagalba ir konsultavimas, esant sudėtingoms situacijoms jų tiesioginiame savarankiškame darbe. Palaikant juos dėl asmeninių krizių.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Priklauso nuo situacijos, nuo savanorio, palaikymo ir pan. Bet manau gavęs jam reikiamą palaikymą, savanoris labiau pasitiki organizacija ir tai jį motyvuoja ilgesniam savanoriavimui joje.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Padeda stiprinti atrankos procedūras bei savanorių priežiūros intensyvumą. Pagerinus šiuos dalykus, yra didesnė tikimybė, kad kiti tinkamiau atrinkti savanoriai kokybiškiau atliks savo darbą, dėl ko ir patys jaus didesnę pasitenkinimą savanoriška veikla, kas juos motyvuos tęsti savanoriavimą ilgesnį laiką.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Kasmetiniai savanorių apdovanojimai. Bet ar tai ypač efektyvus būdas - klausimas. Daliai savanorių, tai svarbus įvertinimas. Kitus savanorius tokie apdovanojimai trigdo.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakojančių ilgalaikę savanorystę?

Įtariu, kad su savanoriais dirbančios organizacijos naudoja daugmaž panašius būdus.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Savanoris baigia savanoriauti pasibaigus jo sutarčiai dėl konkretaus įsipareigojimo. Turint galimybę ir noro savanoris tokią sutartį pratęsia. Taip pat savanoriška veikla gali būti nutraukta dėl taisyklių ir susitarimų pažeidimų arba dėl paties savanorių asmeninių aplinkybių ar priežasčių. Pasibaigus savanoriavimui, įvyksta užbaigiamasis susitikimas su savanoriu, kur aptariamas jo savanorystės laikotarpis, pakalbama apie jo savijautą, įgytą patirtį. Svarbu padėkoti savanoriui už jo pagalbą ir laiką. Karts nuo karto buvę savanoriai grįžta į organizaciją.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Nedažnai, bet būna. Dažniausiai tai nulemia asmeninės priežastys, krizės, netikėti pasikeitimai gyvenime. Yra buvę atvejų, kad priežasčių taip ir nepavyko sužinoti, nes savanoriai visiškai nutraukė kontaktus ir nebeatreaguodavo į jokių pasiteiravimus. Tai priklauso ir nuo žmonių

atsakomybės, o gal kartais ir gebėjimo pasitikėti organizacija. Nes tikrai būna, kad savanoriai pasipasakoja apie savo krizes ir sunkesnius laikotarpius ir su mūsų specialistų pagalbą sustiprėja ir tėsia savanoriškas veiklas, o nedingsta nieko nepaaiškine.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Norėtusi sužinoti daugiau būdų, kaip savanorius dar labiau sumotyvuoti savanorškoms veikloms.

18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Kol kas nusiskundimų neturėjome. Nuolat apgalvojame ar klausiamo pačių savanorių, kokios pagalbos (priemonių) jiems reikia savanoriaujant.

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

Toks įstatymas tikrai reikalingas.

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Taip.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Tiesiogiai su savanoriais dirbantys specialistai.

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 9.

Respondentas: VŠĮ „Socialinis veiksmas“

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 20

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Ne, esame organizacija, dirbanti su savanorius priimančiomis organizacijomis (mokymai, akreditavimas) ir įvairiomis savanorystės programomis, kurioms ieškome savanorių, taip pat su savanoriais - teikiame mentorystės paslaugas, taikome vokiško modelio jaunimo savanoriški metai adaptaciją darbe su savanoriaujančiu jaunimu.

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Stipriname organizacijas – organizuojame mokymus, siekdami padėti konceptualizuoti darbą su savanoriais, teikiame konsultacijas, metodinę medžiagą. Bendradarbiaujame su savanorių kuratoriais jų organizacijose. Rengiame kuratorių ir mentorių bendrus susitikimus su savanoriu. Dirbame su savanoriais – organizuojame savanorių grupes, organizuojame individualius susitikimus, rengiame viešinimo renginius, kuriuose dalyvauja ar prie jų organizavimo prisideda savanoriai, padedame įsivertinti kompetencijas. Viešiname savanorystės patirtis – per žiniasklaidą, taip pat per susitikimus su besidominčiais savanoryste. Informuojame visuomenę bei motyvuojame savanoriauti – taikome įvairias metodikas, pristatydami savanorystės sąvoką, naudą.

3. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

Labai skiriasi. Kadangi savanorystė nėra pagrindinė asmens veikla (dažniausiai), dėl pasikeitusių aplinkybių – mokslų ar darbo grafiko, pasikeitusių šeimyninių aplinkybių atkrytis visuomet tikėtinas. Atranka svarbi siekiant ne tik pasirinkti savanorį, tačiau ir pačiai organizacijai įsivertinti galimybes priimti ir kuruoti mažiau galimybių turintį savanorį, neįgalų savanorį ir panašiai.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Skirtingai, priklauso nuo asmenybės savybių. Kadangi nemažai savanorių savanoriauti eina (tą rodo tyrimai) siekdami būtent adaptacijos, pripažinimo ir prasmės, kolektyvo atvirumas ir dėmesys įtakoja motyvaciją savanoriauti. Pripažinimas yra vienas iš svarbiausių sąlygų, lemiančių ilgalaikės savanorystės pasirinkimą.

5. Koku būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Kadangi mes suvedame savanorius su jų ieškančiomis organizacijomis, tai kiek kitoks procesas vyksta. Iš pradžių viešiname organizacijas, ieškančias savanorių, tuomet susitinkame su potencialiais savanoriais, aiškinamės savanorystės prasmę. Tuomet būna savanorių susitikimas su organizacijomis, kurios priima savanorius. Savanoris gali susipažinti, paklausti ir susitarti dėl vizito į organizaciją. Pirmas susitikimas organizacijoje – pažintinis, kai savanoris supažindinamas su organizacija iš vidaus: patalpomis, darbuotojais, veikla, grafiku, klientais (jei savanorystė su žmonėmis). Tuomet organizacijoje kuratorius dirba su savanoriu, o mūsų organizacijos mentoriu palaiko savanorį.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

Priklauso nuo to kaip jie organizuojami. Organizacijos, turinčios patirtį darbe su savanoriais, yra parengę ir nušlifavę mokymus savanoriams, kurie yra susiję su darbo specifika. Seminarus, motyvacinius ir informacinius užsiėmimus apie savanorystę organizuojame mes. Tai yra labai svarbu savivokai bei motyvacijai kelti: kai yra kartu atrandama savanorystės esmė, prasmė, aptariami esminiai principai, analizuojama savanorystės situacija Lietuvoje ir Europoje, formuojasi atsakingas požiūris ir sąmoningas apsisprendimas įsitraukti į savanorišką veiklą.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Atidirbti savanoris negali nieko, nes jis yra savanoris – jo statusas organizacijoje yra visai kitas. Be to, pačioje sąvokoje užkoduotas laisvanoriškas pasirinkimas veikti. Iš savanorio gali būti prašoma laikytis įsipareigojimų, tačiau jokia būdu ne reikalaujama.

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Savanoriai lanko grupes – jas lanko įvairiose vietose savanoriaujantys jaunuoliai. Tų grupių tikslas – dalintis patirtimi, kartu spręsti iškilusias dilemas. Taip pat yra išvažiuojamieji seminarai, skirti patyriminiam ugdymuisi. Nemažai dėmesio skiriama savęs pažinimui ir analizei. Taip pat savanoriai kviečiami į įvairius renginius, įtraukiami į savanorystės viešinimą – per tai gauna pripažinimą.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Grupelių susitikimai, išvažiuojamieji seminarai neformalioje aplinkoje, kompetencijų vertinimas (galima pamatyti savanorystės teikiamą naudą, pokyčius), įtraukimas į įstaigos gyvenimą, renginius. Žinoma, svarbiausia yra užmegtas santykis, grįstas abipusiu pasitikėjimu.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Anksčiau minėti grupelių, individualūs susitikimai.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Tai svarbiausia, nes ne tik išlaiko savanorių organizacijoje, bet ir padeda įprasminti įgytą patirtį, moko būti grupėje, reflektuoti, moko alternatyvių elgesio strategijų, ugdo empatiją.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Organizacija nesuprantanti ir nevertinanti savanoriškos veiklos neturėtų turėti savanorių. Jei kalbame apie savanorio darbų vertinimą – jie turi būti pastebėti, duotas atgalinis ryšys savanoriui. Neigiamai vertinti savanorio indėlį būtų keista, nes savanoris veikti turi lydimas kuratoriaus (už jį atsakingo žmogaus organizacijoje), todėl joks savanorio darbas neturėtų tapti blogu. Atsakomybę turėtų prisiimti kuratorius, kaip neatlikęs savo pareigų.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Įvertinimas yra pripažinimas ir santykis. Jei savanoris jaučiasi reikalingas ir naudingas, branginamas kolektyvo ir tikslinės grupės, ar mato prasmę veikloje – tai jam yra įvertinimas. Taip pat dalyvavimas grupelėse, seminaruose, kaip neformalus ugdymas, yra nauda savanoriui. Kokie nors materialūs įvertinimai ar balai tiesiog iškreiptų santykį ir pačią sąvoką.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakojančių ilgalaikę savanorystę?

Jau minėti susitikimai, mokymai. Švenčiame tarptautinę savanorių dieną, kartu minime kitas šventes. Vykta susitikimai po savanorystės laiko. Dalis „buvusių“ programos savanorių dažnai tampa mentorais naujiems savanoriams.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Savanoriškos veiklos pabaigai ruošiamasi – tiek mentorius, tiek kuratorius apie tai kalbasi su savanoriu. Savanoris (jei jis vietinis, o ne tarptautinis) gali visada pratęsti savanorytės laiką. Visada yra įsivertinimas savanorystės pabaigoje – turi būti peržiūrimas visas laikotarpis, nuveikti darbai, pakartotinai įvertintos kompetencijos. Taip pat dažnai laiko skiriama ateities planų aptarimui.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Pasitaiko tokių atvejų. Taip nutinka, kai savanoriauti eina netvirtai apsisprendę ar pasirenka išbandyti sritį, su kuria nėra tekę susidurti. Priežastys: dažnai išankstiniai nusistatymai, kad kažko negali/nemoki/nesugebėsi. Kitais atvejais – savanoriui patiko organizacija ir veikla, bet dėl pasikeitusių aplinkybių (šeima, darbas, mokslas) negali tęsti savanorystės, tačiau jaučiasi negalintys atvirai to pasakyti organizacijai. Jaučiasi tarsi išduodantys, todėl geriau linę dingti neišpėję. Kiti taip pasielgia, kai jaučiasi, kad organizacija nevertina jų indėlio.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Jau pradėdama apie tai aiškiau kalbėti. Organizacijos pradeda suprasti, kad su savanoriais reikia pasirašinėti terminuotas sutartis, kad jie neateina į organizaciją visam gyvenimui. Atsiranda ir suvokimas, kad su savanoriu reikia diebti, kad jį reikia motyvuoti, kad organizacijoje turi būti už tai atsakingas žmogus. Patys rengiam mokymus organizacijoms tema „darbo su savanoriais konceptualizavimas“, siekiant padėti ir organizacijoms geriau suprasti savanorio statusą, vietą organizacijoje, lūkesčius ir iššūkius, su kuriais susiduria.

18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Kadangi patys neturime ilgalaikių savanorių, tai sunku pasakyti. Tačiau atsiranda vis daugiau naujų programų, kaip šiuo metu startuojanti Jaunimo savanoriška tarnyba, kuri numato savanorio patirtų išlaidų kompensavimą bei priemonių savanorio veiklai organizacijoje kompensavimą.

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

Labai formalus dokumentas. Nemanau, kad savanorytė galima politinių partijų ar religinių

bendruomenių veikloje. Visuomenės interesus kaip po toks, mano supratimu, yra platesnė sąvoka nei partinė ar religinė veikla, kurie iš esmės yra savo poreikių tenkinimas. Įstatyme vartojamos sąvokos „reikalauti“, „atsisakyti“ prieštarauja savanoriškos veiklos prigimčiai. Įstatymas nenumato kaip organizacijos pareigos – kuratoriaus (už savanorius atsakingo asmens organizacijoje) funkcijų, nenumato mentorystės paslaugų. „**Savanoriška veikla** – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu“ – sąlygos savanoriškai atlikti veiklą turi būti užtikrinamos organizacijos, kitu atveju ji negali priimti savanorių.

Jeį dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Darbo vertinimas kaip toks nėra atliekamas. Savanoris yra lydimas procese kuratoriaus ir mentoriaus, todėl vertinamas procesas ir pokyčiai procese. Tai vyksta ne visai vertinimo, o daugiau refleksijos pagalba. Kadangi savanoris skiriasi nuo darbuotojo, jo darbas negali būti vertinamas pagal tokius pat kriterijus, jo veikla turi būti iš anksto numatyta, persvarstoma, todėl įsivertinimas viso proceso vyksta tarp visų proceso grandžių – savanorio, kuratoriaus ir mentoriaus.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 10.

Respondentas: *Labdaros ir paramos fondas „Algojimas“*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 20

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

taip

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Nuoseklus bendravimas, mokymai.

3. Kokią įtaką ilgalaikėi savanorystei turi savanorių atranka?

Mes kviečiame visus ir veiklą eigoje pasijaučia ar norime bendrauti ir bendradarbiauti. Vyksta natūrali atranka.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Manau tai sėkmingo savanoriavimo garantas ir noras būti būtent toje organizacijoje .

5. Koku būdu vyksta savanorio įsivertinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Kvietimas dalyvauti veiklose, mokymai, vasaros stovykla – po šių etapų tiek mums, tiek savanoriui aiškui ar norime būti kartu.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai savanorystei turi savanorių apmokymai?

Labai svarbią, nuo to priklauso savanoriavimo sėkmė.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Ne.

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Mokymais, vasaros stovyklomis, bendravimas ir tada kai nevykdo savanorystės veiklos

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Nuoširdus bendravimas ir pagalba vienu kitiems.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Atsakyta ankstesniuose klausimuose.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Sėkmės garantas.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Kiekvienas pozityvus vertinimas padeda šalinti trūkumus ir tobulėti,

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Ne.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

Pasavanoriavęs vasaros stovyklose, gauna simbolinę dovaną „Mano savanorystės vasara“

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Nėra tokio apibrėžimo savanorystė baigta, tiesiog natūraliai vyksta: išvykstama iš Lietuvos, baigiami mokslai ir pan. Nors ir nesavanoriauja, bet pas mus užsuka ☺.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Kaita natūralus dalykas, vieniems būna per sunku, kiti pasirenka savanorystę kitokio pobūdžio organizacijoje.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Ne.

18. Kaip vertinate savanoriškai veiklai atlikti sudaromas sąlygas? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Savanoriams sudaromos tokios pačios sąlygos, kaip ir darbuotojams.,

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą?

Esminiai dalykai jame yra apibrėžti.

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Taip.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Visi kartu: savanoriai, vadovai, visas kolektyvas bendrai aptaria kas pavyko, kas ne ir kodėl ne. Pas mus visi yra lygūs.

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 11.

Respondentas: 1919-1920m. Lietuvos savanorių kapų Rokiškio rajono bendrija.

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 20

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Taip

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Prieš keturius metus, sudarius bendradarbiavimo sutartį su Rokiškio 9 šaulių kuopos Šauliais ir muziejininkais mūsų darbas tvarkant 1919-20m. Lietuvos savanorių kapus Latvijoje ir Rokiškio rajone išsiplėtė. Jaunimas susidomėjo Lietuvos kovų už nepriklausomybę istorija, įvairūs renginiai, žygiai sudomino moksleivius.

3. Kokią įtaką ilgalaikiai (3mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

Atrankos nedarome, jaunuolis ateidamas jau yra susipažinęs su mūsų veikla, ji įvyksta savaime, kai moksleiviai baigia gimnazijas ir išvyksta iš rajono.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Manau kad turi teigiamą poveikį tolesniame jo gyvenime.

Kiekvienas kuris pasirenka mūsų organizaciją jau būna susipažinęs su mūsų veikla ir jam adaptuotis bei dalyvauti mūsų veikloje nėra sudėtinga.

5. Kokių būdų vyksta savanorio išitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Jaunam žmogui, kuris domisi mūsų veikla, ir aktyviai joje dalyvauja ateityje padės adaptuotis į kolektyvinę veiklą, praplėčia jauno žmogaus žinių bagažą.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

Jokių apmokymų nevedame, veikla paprasta-kasdieniška. Apmokymai nevykdomi, mūsų veikloje to daryti nebūtina

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Ne

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Pačius aktyviausius skatiname išvykomis, ekskursijomis, retkarčiais padėkos raštais. Finansiškai neskatiname nes neturime tam lėšų, o skatiname padėkomis, pavedame atlikti sudėtingesnę darbą. Jau minėjau, kad sudominti jauną žmogų sudėtingiau, tam reikia ieškoti naujų būdų pavyzdžiui renginių, turistinių išvykų ir t.t

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Manau tai dėmesys, nors ir žodinė padėka kitų narių akivaizdoje. Vieša padėka, sekanti kartą pavedant atlikti sudėtingesnę darbą

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Mūsų organizacijoje daugumoje jaunimas, jų apie 100. Jaunimui patinka tėminės kelionės, renginiai įamžinantys Lietuvos kovas už Nepriklausomybę,

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Teigiama

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Kolektyvinis dalyvavimas tvarkant kapus ar dalyvaujant renginyje sudrausmina, o labiau jei jis priklauso jaunujų šaulių sąjungai. Kiekviename darbe taip pat ir savanorystėje teigiamas vertinimas skatina savanorį būti aktyviu, kaip ir kiekvienas atliktas darbas skatina būti aktyviu, o tai ilgalaikės savanorystės garantas

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius ?

Vienintelis jo aktyvumo įvertinimas - tai pakvietimas dalyvauti išvykoje, vardinė padėka.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvojančių tradicijų, teigiamai įtakojančių ilgalaikę savanorystę?

Manau kad tai dalyvavimas renginiuose, išvykose, Nesu plačiai susipažinusi su visos savanorystės Lietuvoje eiga, bet išvykos, renginiai skatina ilgam savanoriauti. Mūsų veiklos pagrindas jaunimo patriotinis auklėjimas, o tik po to savanorių kapų priežiūra

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Tokių neturime. Didžioji dalis savanorių savo veiklą baigia išvykdami iš mūsų miesto

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Tokių atvejų be pateisinamų priežasčių nepasitaikė. To nėra, savanorystę baigia tik išvykdami arba dėl kitų svarbių priežasčių

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Viskas priklauso nuo vadovų mokančių organizuoti savanorystę. Pagrindiniai organizatoriai Rokiškio muziejaus istorikas Valius Kazlauskas, Rokiškio 9 jaunųjų šaulių vadas Algis Veikšys.

18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Teigiamai. Didžioji dalis savanorių sąlygas vertina teigiamai. Dirbama pagal esamas sąlygas ir su turimais ištekliais

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

Teigiamai

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Ne

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

LIETUOS RESPUBLIKOS KRAŠTO APSAUGOS MINISTERIJA...

Bendrijos taryba. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija, straipsniai rajoninėje bei respublikinėje spaudoje

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus

INTERVIU Nr. 12.

Respondentas: *VšĮ SOTAS*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 21

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Planuodami veiklas kartu, įtraukdami į komandą, reflektuodami patirtį.

3. Kokią įtaką ilgalaikiai savanorystei turi savanorių atranka?

Manau turi didelę, nes dalis savanorių, kurie bijo įsipareigoti atbyra atrankos pradžioje. Savanoriai rimčiau nuo pat pradžių žiūri į savo pareigas ir įsipareigojimus organizacijai.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Patys savanoriai dažnai įvardina, kad supažindinimas su vaikais, klientais, darbuotojais, įvadas yra labai svarbūs savanorystės pradžioje.

5. Kokių būdų vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Po interviu, pabandymo laikotarpio pasirašoma sutartis, vyksta komandos mokymai, kasdieninė refleksija.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai savanorystei turi savanorių apmokymai?

Tai svarbi komandos formavimosi dalis, galimybė geriau pažinti vieni kitus ir vaikų poreikius.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Šiuo metu savanorystei priėmame tik žmonės, kurie gali įsipareigoti savanoriauti ne mažesniau kaip 6 mėn laikotarpiui.

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Organizuojami neformalūs susitikimai, veiklos planuojamos kartu, suteikiama daug erdvės refleksijai ir savanorių iniciatyvoms.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Asmeninio, lygiavertiško santykio mezgimas, jo nuolatinis palaikymas, padėka.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Organizuojami neformalūs susitikimai, suteikiama daug erdvės refleksijai.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Didelė, nes svarbu aptarti kartu sunkesnes situacijas, kaip savanoriai jaučiasi, kaip jie keičiasi, ką išmoksta.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Padeda, vertinimas yra labai svarbi kiekvienos savanorystės dienos dalis.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Išskirtinio nėra, bet kartu švenčiame savanorių dieną, padovanojame savanoriam dovanėles.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

Kartu švenčiame savanorių dieną, padovanojame savanoriui dovanėles.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Kartais sugrįžta po ilgesnės pertraukos. Paprastai savanoris atneša pyragą, o mes įteikiame dovanėlę, kuri keltų malonius prisiminimus apie savanorystę- kelionių nuotraukas ar pan, padėkojame.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Ilgalaikiai ne, bet kartais dingsta žmonės vos pradėję savanoriauti, galbūt jaučiasi nepritaapę prie komandos, savanorystė neatitinka jų įsivaizdavimo, lūkesčių, kartais mes neinvestuojame pakankamai naujus žmones integruoti.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Manau verta investuoti daug laiko ir dėmesio į savanorius ir orientuotis į ilgalaikę savanorystę.

18. Kaip vertinate savanoriškai veiklai atlikti sudaromas sąlygas? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Kadangi savanorystės organizavimui, mokymams neturime papildomų lėšų ar vien už tai atsakingo žmogaus, kartais pritrūksta laiko ir jėgų atliepti visus savanorių poreikius.

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą?

Teigiamai.

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Vertinimas, refleksija vyksta po kiekvieno užsiėmimo, nuoseklus vertinimas nevykdomas.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Vertinimas vyksta kartu, komandoje.

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 13.

Respondentas: *Vyrų krizių centras*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 21

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Daug neturime, bet yra

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savaniaujančius nuolat savanorius?

Ką norite pasakyti ilgalaikius????

3. Kokią įtaką ilgalaikiai savanorystei turi savanorių atranka?

????????????????

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Adaptacija būtina kiekvienu atveju, net jei savanoris atliks tik 2 mėn. Darbus/veiklas

5. Kokiu būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Visiška laisvė, pagarba, diplomatija, komandinis darbas

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai savanorystei turi savanorių apmokymai?

Apmokymai būtini ne tam, kad ilgai ar trumpai vyktų jo veikla, o tam, kad jis orientuotųsi kas ir apie ką.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdydžiusiai organizacijai?

Manau jokių būdu

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Pagarbos principo būdu

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Galimybė gauti darba

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Kartu su jais džiaugiamasi ju rezultatais

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

????????????????

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Nebutinai

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Nuolatinis kontaktas ir pagalba vėliau

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

Susirinkimai, nuomonių aptarimai, diskusijų forumai

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Tokios nėra, karais sugrįžta, kartais kviečiami

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Taip nėra buvę

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Pagarba žmogui (savanoriui)

18. Kaip vertinate savanoriškai veiklai atlikti sudaromas sąlygas? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Kur????????????????

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą?

Kaip ir dauguma, yra trukumu

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

taip

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

komanda

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 14.

Respondentas: Katalikiška Švč. Mergelės Marijos vardo organizacija Marijos legionas.

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 21

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Ne, tik 4 .

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

Kai patys ateina, tai nereikia ir laikyti ☺

3. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

Pas mus nėra savanorių atrankos, pas mus Dievas pašaukia ☺

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Įtakoja smarkiai. Nes kai atsiranda kokios nors antipatijos pačioje pradžioje, tai po to ilgai ir nebūna.

5. Kokių būdų vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Duodama priesaika po 3 mėnesių.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

Nežinau, mes neapmokom.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Kadangi neapmokom, tai klausimas neturi prasmės ☺

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Niekaip.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Veiklos prasmingumas?

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Niekaip nepalaikomi. Kas nori tas ir ateina.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Nežinau.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Pasakom ką negerai daro. Rezultate – įsižeidžia ir išeina, arba lieka ir pasitaiso.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Nėra.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

Reguliarūs susirinkimai su malda turbūt būtų galimi laikyti tradicija.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Pabaigos nėra. Pas mus iki kol tempia, tol eina, po to nustoja eit ir viskas ☺

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Dažnai. Pagrindinės priežastys: nuovargis, asmeninės antipatijos.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Ne ☺

18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas

priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Nežinau ☺

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

Nežinau šito įsakymo ☺

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Specialaus vertinimo nėra. Jeigu parapijos kelbonas patenkintas darbu tai ir gerai. Aukštesnės hierarchijos Marijos Legiono daliniai vizituoja grupes. Surenka ataskaitas. Tačiau vertinimas nėra atskiro asmens, o visos grupelės.

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Aukštesnės hierarchijos Marijos Legiono vizituojantys žmonės.

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

Atsiprašau jei atsakiau kaip nors neišsamiai.

INTERVIU Nr. 15.

Respondentas: *Organizacija X panorus likti nežinoma*

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 03

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

K: 1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Taip

K: 2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

organizacija užtikrina geras darbo sąlygas ir saugumą savanoriui dirbant Centre ; organizacija teikia reikiamas darbo priemones savanoriui (žaidimus, video aparatūrą ir kt.), bet neapmoka jo išlaidų už Centro ribų; grupės socialinis darbuotojas teikia savanoriui informaciją apie tuos žmones su proto negalia, kuriems trūksta individualaus dėmesio; specialistai, dirbantys dienos centre, esant reikalui, konsultuoja savanorių iškilusiais darbo klausimais; savanoriško darbo koordinatorius organizuoja apmokymą savanoriui (-iams) darbui su neigaliaisiais; savanoriško darbo koordinatorius vykdo savanorių atranką (savanoris rašo motyvacinį laišką ir užpildo anketą); 1 kartą per mėnesį savanoriško darbo koordinatorius daro savanorių susirinkimą.

K: 3. Kokią įtaką ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

atsiskleidžia tikroji savanorio motyvacija, jo lūkesčiai organizacijai ir pan.

K: 4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

tai turi tiesioginę įtaką tolimesnei savanorystei organizacijoje

K: 5. Kokiu būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

organizacijoje paskiriamas konkretus žmogus, kuris padeda savanoriui adaptuotis organizacijoje, vykdomi mokymai

K: 6. Kokią reikšmę ilgalaikiai (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

K: 7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

K: 8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

K: 9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

K: 10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

K: 11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

K: 12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

K: 13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

K: 14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakojančių ilgalaikę savanorystę?

K: 15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

K: 16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos

tokio pasitraukimo priežastys?

K: 17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

K: 18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

K: 19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

K: 20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

K: 21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

INTERVIU Nr. 16.

Respondentas: Ilgalaikis savanoris Audris

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 22

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar organizacijoje kurioje savanoriaujate yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Maltos Ordino pagalbos tarnyboje yra labai daug savanorių – ir Vilniuje ir kituose Lietuvos miestuose ir miesteliuose. Dėl tikslaus skaičiaus reiktų kreiptis į MOPT vadovybę.

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip jūsų organizacija išlaiko ilgalaikius (3 mėn ir daugiau), savanoriaujančius nuolat savanorius?

Matyt, gera motyvacija ir neblogu darbo organizavimu. Apie specialias priemones, kad savanoriai nepabėgtų, matyti neteko. Bet kaip sakoma – „daug pašauktų, bet maža išrinktų (Biblija)“

3. Kokią įtaką ilgalaikiai savanorystei turi jūsų organizacijoje vykdoma savanorių atranka?

Į savanorius priimame visus norinčius, bet toliau vyksta natūrali atranka – kai kuriems savanoriams pritrūksta laiko, sveikatos, ir pan.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Man, asmeniškai, adaptacija nekėlė problemų, aš turėjau savo viziją. Apie kitus negaliu nieko pasakyti.

5. Kokių būdų vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Tokio proceso nesu stebėjęs ar analizavęs.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai savanorystei jūsų nuomone turi savanorių apmokymai?

Manes niekas nemokė, man to nereikėjo. Slaugių medicininis apmokymas dabar draudžiamas – licenzijų negauna.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Klausimas nekorektiškas. Savanorystė su prievolėmis juridiskai nesuderinama

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Nežinau. Savanoriauti einama turint savo išankstinę motyvaciją, jos organizacinėmis priemonėmis nesukursi. Motyvacija gali keistis dirbant, laikui bėgant. Noras pabėgti gali atsirasti matant blogą darbo organizavimą (aš pats kartais bandau įsikišti į organizavimo gerinimą), įvykstant asmeniniams konfliktams, atsiradus tingėjimui, pasistačius kitus savo gyvenimo tikslus.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Žr. P.8 Motyvuoti „priemonėmis“ negalima

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Negaliu. Savanoriavimo trukmės palaikymas yra pačių savanorių reikalas. Žinoma, reikia vengti konfliktų tarp savanorių, vadovybės ir globotinių

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Klausimas trivialus.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Pas mus darbo vertinimo nėra. Jei kam nesiseka, jam padedam.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Nėra, ir, mano nuomone, būti negali

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakojančių ilgalaikę savanorystę?

Mūsų organizacijoje specifinių tradicijų nėra.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal veiklą nutraukę savanoriai sugrįžta atgal?

Apie tokius dalykus nieko negaliu papasakoti. Iš kitos organizacijos anksčiau teko išeiti su triukšmu, nes mano ir direktorės nuomonės svarbiais klausimais radikaliai išsiskyrė

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Dažniausiai pasitraukia natūraliai

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Mano nuomone, niekas negali stengtis išlaikyti savanorį kuo ilgiau. Savanoriai sąmoningi žmonės su savo motyvacija. Kitas dalykas – kaip keičiasi jų gyvenimas, gyvenimo būdas – sukuria šeimą, pakeičia pagrindinį darbą, pabaigia studijas, pablogėja sveikata, sueina amžius ir kit.

18. Kaip vertinate savanoriškai veiklai atlikti sudaromas sąlygas organizacijoje? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentus, patvirtinančius savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Sąlygos geros, dirbame pagal galimybes

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą?

Prisipažįstu, kad įstatymu nesidomėjau. Kai turėsiu laiko, paskaitysiu. Manes jokie tokie įstatymai nevaržo. (Buvo toks jumoras: tu negali tvarkyti sandėlio, nes savanorio negalima pasodinti į kalėjimą)

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Ne

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Draugų nuomonė

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

INTERVIU Nr. 17.

Respondentas: Nežinomas savanoris X

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 03

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

K: 1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Ne

K: 2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

K: 3. Kokią įtaką ilgalaikėi (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

neturi

K: 4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

teigiamai

K: 5. Kokiu būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

naturaliu

K: 6. Kokią reikšmę ilgalaikėi (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

labai teigiamą

K: 7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdydžiusiai organizacijai?

taip, privalėtų

K: 8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

reiginiai, padėkos

K: 9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

bendri renginiai

K: 10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

nesupratau klausimo

K: 11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikėi savanorystei?

-

K: 12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

teigiamai

K: 13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

ne

K: 14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

savanorių dienos minėjimas

K: 15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais

tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

Naturaliu būdu. Savanoris išvyksta mokytis į didelį miestą

K: 16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

pasitaiko

K: 17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Būtinai savanorių veiklos platesnis teisinis reglamentavimas ir socialinės garantijos

K: 18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemones, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

teigiamai

K: 19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

įpareigojantis, bet nemotyvuojantis

K: 20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

ne

K: 21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

-

K: 22. Trumpas organizacijos kurioje savanoriaujate ar dirbate su savanoriais pristatymas. su jaunimu dirbanti organizacija

INTERVIU Nr. 18.

Respondentas: Savanorė Indrė

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 03

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

1. Ar organizacijoje kurioje savanoriaujate yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

Nėra labai daug. Gal iki 10 tik, kurie turi pasirašę savanorio sutartį. Visi kiti ateina kada nori ir kada gali.

2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip jūsų organizacija išlaiko ilgalaikius (3 mėn ir daugiau), savanoriaujančius nuolat savanorius?

Aš pati toje organizacijoje esu tik nuo spalio mėnesio, todėl man sunku būtų kažką apie tai sakyti.

3. Kokią įtaką ilgalaikiai savanorystei turi jūsų organizacijoje vykdoma savanorių atranka?

Atrankos pas mus nėra. Savanoriauti gali kas nori. Bet sutartį pasiūlo tik tiems, kas dažniausiai ateina ir pasilieka daugiau nei 3 mėnesius.

4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

Manau daro didelę įtaką. Jei savanoris organizacijoje jaučiasi gerai, jaučiasi priimtas ir reikalingas, jis joje ir pasiliks ilgą laiką.

5. Kokiu būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

Pas mus visi savanoriai yra visateisiai. Priklauso nuo žmogaus, kiek jis nori prisidėti prie gerovės.

6. Kokią reikšmę ilgalaikiai savanorystei jūsų nuomone turi savanorių apmokymai?

Pas mus organizacijoje tokių mokymų nebuvo.

7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdžiusiai organizacijai?

Nežinau, pas mus nėra mokymų.

8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

Vyksta savanorių susirinkimai, per kuriuos yra kalbama apie mūsų reikšmę ir reikalingumą.

9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

Geras žodis.

10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

Bendraujama tarsi ir su darbuotoju, kiekvieno savanorio nuomonė yra svarbi.

11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikiai savanorystei?

Didelė. Jei savanoris nesijaus įvertintas ir reikalingas, jis nebeateis į organizaciją.

12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

Niekada neatkreipiau į tai dėmesio.

13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

Savaitgaliniai savanorių pietūs, vakarienė, nuolatinis ryšio palaikymas ne tik dirbant, bet ir kartu leidžiant laisvalaikį.

14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę? Savaitgalinės pramogos, vakarienės, ėjimas kartu į mišias, vasaros stovyklos.

15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal veiklą nutraukę savanoriai sugrįžta atgal?

Tiesiog nebeateina ir viskas. Jokiu išleidimu, jokių apdovanojimų. O jei nori grįžti – bet kada yra

laukiami.

16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

Labai retai, kiek teko pastebėti.

17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

Nėra bendravimo su savanoriais, bendradarbiavimo. Kitose organizacijose jie tiesiog dirba, kas yra liepiama. Todėl po trumpo laiko ir išeina. Nesijaučia vertinami. Mūsų organizacijoje viskas kitaip.

18. Kaip vertinate savanoriškai veiklai atlikti jums sudaromas sąlygas? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informacija, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentus, patvirtinančius savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

Savo sąlygomis esu pilnai patenkinta.

19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą?

Pirmą kartą apie tokį girdžiu.

Jei dar turite truputį laiko, gal atsakysit dar porą klausimų

20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

Nežinau. Manau ne

21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

Yra atsakingas asmuo dėl savanorių.

Ačiū už sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus.

Organizacija kurioje savanoriauju nevyriausybinė organizacija, kuri orientuojasi į suaugusius žmones su protine negalia

INTERVIU Nr. 19.

Respondentas: Nežinomas savanoris Y

Interviu ėmė: Dainius Puskunigis.

Interviu data: 2014. 04. 03

Būdas: atsakė į klausimus elektroniniu paštu.

K: 1. Ar jūsų organizacijoje yra daug ilgalaikių/pastovių savanorių?

NE, NĖRA

K: 2. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip išlaikote ilgalaikius/savanoriaujančius nuolat savanorius?

JUOS SUNKU IŠLAIKYTI, TAIGI NEIŠLAIKOME

K: 3. Kokią įtaką ilgalaikėi (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių atranka?

JOKIOS

K: 4. Kaip manote, kaip savanorio adaptacija organizacijoje įtakoja jo apsisprendimą ilgą laiką dalyvauti savanoriškoje veikloje?

VISKAS PRIKLAUSO NUO DRAUGIŠKO KOLEKTYVO

K: 5. Kokiu būdu vyksta savanorio įsitvirtinimas jūsų organizacijoje, ir tapimas visateisiu jos nariu?

BENDRAVIMAS, SUSIPAŽINIMAS

K: 6. Kokią reikšmę ilgalaikėi (3 mėn. ir daugiau) savanorystei turi savanorių apmokymai?

SAVANORIAI SUSIPAŽIŪSTA SU SAVO VEIKLA

K: 7. Ar apmokymus organizacijoje praėjęs savanoris turi atidirbti juos vykdydžiusiai organizacijai?

NE

K: 8. Kaip jūsų organizacijoje motyvuojami savanoriai ir skatinama jų ilgalaikė savanorystė?

IŠVYKOMIS

K: 9. Kokios motyvavimo priemonės jūsų nuomone yra efektyviausios?

IŠVYKOS

K: 10. Gal galite papasakoti kaip palaikomi savanoriai jūsų organizacijoje?

NE

K: 11. Kokia savanorių palaikymo reikšmė ilgalaikėi savanorystei?

JOKIOS

K: 12. Papasakokite ar savanorių darbo vertinimas padeda/nepadeda jūsų organizacijai šalinti pamatytus/nustatytus trūkumus? Kaip tai susietumėte su ilgalaikių savanorių išlaikymu?

NEPADEDA

K: 13. Gal jūsų organizacijoje yra koks nors išskirtinis savanorių įvertinimo už jo veiklą būdas, kuris ypač efektyvus išlaikant ilgalaikius savanorius?

NĖRA

K: 14. Gal turite tik jūsų organizacijoje gyvuojančių tradicijų, teigiamai įtakančių ilgalaikę savanorystę?

NE

K: 15. Gal galite papasakoti apie savanoriškos veiklos pabaigą/nutraukimą. Kokiais būdais

tai vyksta? (gal yra kokių tradicijų ar apdovanojimų). Gal jie sugrįžta atgal?

NE

K: 16. Ar dažnai savanoriai tiesiog dingsta iš organizacijos nieko nepasakę? Gal jums žinomos tokio pasitraukimo priežastys?

NE

K: 17. Pabaigai, gal kažką svarbaus norėtumėte pasakyti apie ilgalaikių savanorių išlaikymą jūsų organizacijoje ar Lietuvoje?

NE

K: 18. Kaip jūs ir savanoriai vertina sąlygas sudaromas savanoriškai veiklai atlikti jūsų organizacijoje? Kokias suteikiate priemones, ar jos pakankamos? (Veiklai atlikti reikalingas priemonės, informaciją, mokymus, konsultacinę ir techninę pagalbą; dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, jo įgytą kompetenciją).

NE

K: 19. Kaip vertinate 2011 metais priimtą LR Savanoriškos veiklos Įstatymą? Pakomentuokite privalumus ir trūkumus?

NE

K: 20. Ar jūsų organizacijoje vykdomas savanorio atlikto darbo vertinimas?

NE

K: 21. Kas ir kaip jūsų organizacijoje vykdo savanorio darbo vertinimą?

NE

K: 22. Trumpas organizacijos kurioje savanoriaujate ar dirbate su savanoriais pristatymas.

-

Savanorio Audrio elektroninis laiškas.

Gerbiamas Dainiau,

Jus, kaip matau, daugiausia domina savanorystės tęstinumas. Aš pats savanoriauju jau 10 metų (išsigandau paskaičiavęs). Pati pirmoji motyvacija buvo noras ką nors veikti, ypač kas buvo surišta su paskutinėmis tarnybomis. Iš pradžių tai buvo NATO rėmimo draugija. Paskui išgirdau apie Europos Sąjungos paramą. Iš pradžių nekreipiau dėmesio, kad tai parama skurstantiems. Kai tą supratau, motyvacija sustiprėjo. Įsitraukti į tą projektą man padėjo ankstyvesnė darbo patirtis - darbas su Briuselio struktūromis, organizacinio darbo išmanymas, mokėjimas dirbti kompiuteriu. Ne paskutinę vietą užėmė mano paties galimybės: esu našlys (šeima netrukdo, žmonai įsipareigojimų neturiu), esu sveikas, moku vairuoti auto. Perėjimas į Maltos Ordiną buvo paieška bet kokios socialine parama užsiimančios organizacijos (duomenų apie tokias organizacijas buvau

sukaupęs daug). Pasirinkau Maltos Ordiną ir ten palaipsniui įsitvirtinau (savo pastangomis). Vėliau pasisekė įgyvendinti savo projektą, bet tada susidūriau tiesiogiai su pačiais nelaimingaisiais žmonėmis - ir vėl mano motyvacija susikristalizavo kitoje plotmėje. Laisvanoriškumą pakeitė būtinybė. Žiūriu, o čia aš jau penkeri metai. Kiek ilgai savanoriausiu - priklauso tik nuo manęs, tikiuosi, kad manęs neišvarys už kokias pridarytas nesąmones. Juokauju, kad mano savanorystę gali nutraukti tik Regitra - nepratęs vairuotojo pažymėjimo dėl amžiaus. Truputį nuogastauju dėl Jūsų pasirinktos temos - kaip skatinti kuo ilgiau savanoriauti. Man atrodo, kad išorinės skatinimo priemonės neefektyvios.

Pagarbiai Audris Smilgevičius