



# BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA ORGANIZĒŠANA PAŠVALDĪBĀ

ROKASGRĀMATA PAŠVALDĪBU DARBINIEKIEM







# BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA ORGANIZĒŠANA PAŠVALDĪBĀ

ROKASGRĀMATA PAŠVALDĪBU DARBINIEKIEM

Redaktore: Gunta Misāne  
Ilona Stalidzāne

Autori: Evita Fridrihsone  
Ilze Grīntāle  
Aija Jansone  
Gunta Misāne

Korektore: Ilze Zeltkalne

Materiāls tapis sadarbībā ar biedrību "Kustība demokrātiskai domai", izmantojot Eiropas Savienības programmas "Eiropa pilsoņiem" projekta "Brīvprātīgā darba prasmju apmācība – Eiropas brīvprātīgā darba skola" ietvaros izstrādātos mācību kursus – Rinalds Rudzītis "Pamatprasmes brīvprātīgo darba organizētājam darbam ar brīvprātīgajiem", Nataļja Demjaņenko "Brīvprātīgā darbs kā integrācijas un sociālās iekļaušanas līdzeklis".



**RĪGAS DOMES  
IZGLĪTĪBAS, KULTŪRAS  
UN SPORTA DEPARTAMENTS**

# Saturs

levads		5
<b>I daļa</b>	<b>VISPĀRĪGI PAR BRĪVPRĀTĪGĀ DARBU</b>	<b>7</b>
1. nodaļa	<b>Kas ir brīvprātīgā darbs?</b>	
	Definīcijas	9
	Kāpēc brīvprātīgo darbs ir svarīgs?	11
	Kāpēc cilvēki iesaistās brīvprātīgo darbā?	12
	Kāpēc organizācijai ir izdevīgi piesaistīt brīvprātīgos?	13
	Kādus darbus var veikt brīvprātīgie?	14
	Brīvprātīgā darba daudzveidība	15
2. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darbs kā sociālās iekļaušanas līdzeklis</b>	
	Sociālā atstumtība un sociālā iekļaušana	23
	Sociālās atstumtības riska grupas un brīvprātīgo darbs	27
3. nodaļa	<b>Brīvprātīgā darba attīstība un situācija Latvijā</b>	35
<b>II daļa</b>	<b>PRAKTISKI PAR BRĪVPRĀTĪGĀ DARBU</b>	<b>41</b>
4. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darbs pašvaldībā – soli pa solim</b>	43
5. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba regulējumi un noteikumi pašvaldībās</b>	
	Spēkā esošie normatīvie akti	47
	Plānotās izmaiņas normatīvajos aktos saistībā ar brīvprātīgā darbu	49
	Brīvprātīgā darbs, prakse un algots darbs – atšķirības	50

	Kā pašvaldība vai tās padotības iestādes var piesaistīt brīvprātīgos?	52
	Kā pašvaldība vai tās padotības iestādes var veicināt brīvprātīgā darbu pašvaldībā?	58
	Brīvprātīgā darba līgumu piemēri	59
6. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba plānošana</b>	
	Sagatavošanās darbam ar brīvprātīgajiem, brīvprātīgo politikas izveide pašvaldībā	65
	Brīvprātīgo koordinators pienākumi	68
	Grūtības brīvprātīgo darbā	70
7. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba programmas izstrāde</b>	
	Brīvprātīgo darba programmas struktūra	73
	Brīvprātīgā profils	81
	Brīvprātīgo darba programmu piemēri	81
8. nodaļa	<b>Brīvprātīgo interešu un spēju novērtēšana</b>	
	Brīvprātīgo piesaiste	91
	Novērtēšanas metodes	93
	Brīvprātīgā darba piemērošana personas vajadzībām un motivācijai, brīvprātīgo motivācijas izvērtēšana	95
	Brīvprātīgā darba piedāvājumu pielāgošana brīvprātīgā interesēm un spējām	96
9. nodaļa	<b>Brīvprātīgo sagatavošana darbam</b>	
	Brīvprātīgo apmācība	101
	Brīvprātīgo darbs ar dažādām mērķa grupām	105
10. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba izvērtēšana</b>	
	Brīvprātīgo darba programmu izvērtēšana un brīvprātīgo ieguldījuma novērtēšana	109
	Pateikšanās brīvprātīgajiem	112
	Turpmāko aktivitāšu plānošana	113
11. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba finansējuma avoti</b>	115
	Papildinformācija	121

## levads

*Brīvprātīgajiem nemaksā nevis tāpēc, ka tie būtu nevērtīgi, bet gan tāpēc, ka tie ir nenovērtējami. (Nezināms)*

*Nav svarīgi, cik liela un varena kļūst valdība un cik dažādus pakalpojumus tā sniedz, tā nekad nespēs aizstāt brīvprātīgos. (Ronalds Reigans)*

*Civilizācija uzplaukst tad, kad cilvēki stāda kokus, zem kuriem tie paši nekad nesēdēs. (Grieķu teiciens)*

*Labākais veids, kā atrast sevi, ir pazaudēt sevi, strādājot citu labā. (Mahatma Gandijs)*

*Neviens nevar paveikt visu, bet ikviens var paveikt kaut ko. (Nezināms)*

*Neviens nav bezjēdzīgs šajā pasaulē, ja tas spēj atvieglot citu cilvēku dzīvi. (Bendžamins Franklins)*

Šī rokasgrāmata ir domāta ikvienam pašvaldību un to padotības iestāžu darbiniekam, bet īpaši noderīga tā būs tiem pašvaldību darbiniekiem, kas strādā ar jauniešiem, kas saistīti ar sociālo pakalpojumu sniegšanu iedzīvotājiem un kas organizē izglītības, sporta un kultūras pasākumus pašvaldībā, kā arī skolotājiem.

Lai arī rokasgrāmata galvenokārt domāta pašvaldību darbiniekiem, tomēr ceram, ka tā būs noderīga arī jebkuras citas organizācijas darbiniekiem, kas plāno piesaistīt brīvprātīgos organizācijas darbā un vēlas sagatavoties šim darbam.

Rokasgrāmatā tiek sniegts vispārējs ieskats par to, kas ir brīvprātīgā darbs, ilustrējot to ar praktiskiem piemēriem no pasaules un Latvijas pieredzes, apskatīts, kāpēc cilvēki iesaistās brīvprātīgā darbā un kāpēc pašvaldībai vai jebkurai citai organizācijai varētu būt noderīgi piesaistīt brīvprātīgos, raksturota brīvprātīgo darba nozīme, jo īpaši veicinot sociālo iekļaušanu, kā arī aprakstīta brīvprātīgo darba situācija Latvijā kopumā (1.–3. nodaļa).

Lai atvieglotu brīvprātīgo darba programmu uzsākšanu pašvaldībā vai tās padotības iestādē, 4.–10. nodaļā sniegti praktiski padomi gan par juridisko pamatu brīvprātīgo darbam pašvaldībā, gan par brīvprātīgo piesaisti un to sagatavošanu darbam, darbu izvēli, ko var veikt konkrētais brīvprātīgais, brīvprātīgo darba organizēšanu pašvaldībā, kā arī brīvprātīgo darba izvērtēšanu.

Noslēgumā norādītas vairākas iespējas, kā piesaistīt finansējumu brīvprātīgo darba organizācijai pašvaldībā, kā arī sniegtas norādes, kur gūt papildinformāciju par brīvprātīgo darbu.





I daļa

## Vispārīgi par brīvprātīgā darbu

1. nodaļa	<b>Kas ir brīvprātīgā darbs?</b>	9
2. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darbs kā sociālās iekļaušanas līdzeklis</b>	23
3. nodaļa	<b>Brīvprātīgā darba attīstība un situācija Latvijā</b>	35



## 1. nodaļa

# Kas ir brīvprātīgā darbs?

## Definīcijas

Brīvprātīgā darbs ir visā pasaulē atzīts un populārs veids, kā iedzīvotāji iesaistās sabiedriskajā dzīvē un pārveido, uzlabo savu un apkārtējo dzīves kvalitāti, darbojoties gan valstiskās, gan nevalstiskās organizācijās. Atsevišķās jomās, piemēram, medicīnā un izglītībā, strādā īpaši apmācīti brīvprātīgie, citās jomās brīvprātīgie iesaistās, ja tas ir nepieciešams, piemēram, atsaucoties uz dabas katastrofas nodarītu postījumu.

Izpratne par to, kas tiek saprasts ar brīvprātīgā darbu, dažādās valstīs atšķiras, tāpēc situācija ir grūti salīdzināma. Tomēr ir iespējams iezīmēt vairākas kopīgas iezīmes izpratnē par brīvprātīgā darbu.

Apvienoto Nāciju Organizācija<sup>1</sup> definē trīs brīvprātīgā darba iezīmes:

1. Brīvprātīgo darba primārā motivācija nav finansiāla atlīdzība, lai gan var tikt apmaksāti brīvprātīgā izdevumi vai maksāta simboliska samaksa;
2. Brīvprātīgo darbs ir jāveic brīvprātīgi, pamatojoties uz cilvēka brīvu gribu;
3. Labuma guvējs ir kāds cits vai sabiedrība kopumā, nevis brīvprātīgais. Tomēr tiek atzīts, ka brīvprātīgā darbs sniedz gandarījumu un zināšanas arī brīvprātīgajam.

Šajā itin plašajā brīvprātīgo darba izpratnē var identificēt vismaz četrus brīvprātīgo darba veidus:

- savstarpējā palīdzība vai pašpalīdzība;
- filantropija vai brīvprātīgā darbs citu labā;

<sup>1</sup> [eyv2011.europak-online.net/wp-content/uploads/2010/11/UN-definition-volunteering.pdf](http://eyv2011.europak-online.net/wp-content/uploads/2010/11/UN-definition-volunteering.pdf)

- līdzdalība vai pilsoniskā iesaistīšanās;
- interešu aizstāvība un kampaņas<sup>2</sup>.

Eiropas Brīvprātīgo darba manifestā<sup>3</sup> papildus ANO nosauktajām brīvprātīgo darba iezīmēm minēta arī ceturtnā iezīme, kas nosaka to, ka brīvprātīgo darbs notiek organizētā veidā, t.i., nevalstiskajās organizācijās, brīvprātīgo centros, vairāk vai mazāk organizētās grupās.

Latvijā brīvprātīgā darbs ir definēts Biedrību un nodibinājumu likuma<sup>4</sup> 8. pantā:

Par brīvprātīgo darbu uzskatāms bezatlīdzības darbs vai pakalpojumu sniegšana, ko veic fiziskā persona, nestājoties ar biedrību vai nodibinājumu darba tiesiskajās attiecībās, un kas ir vērsts uz biedrības vai nodibinājuma statūtos noteiktā mērķa sasniegšanu.

Apkopojot dažādos avotos minētās brīvprātīgo darba iezīmes, var secināt, lai darbu varētu uzskatīt par brīvprātīgu darbu, tam ir jāpiemīt vairākām pazīmēm<sup>5</sup>:

1. *Persona dara kādu darbu vai sniedz pakalpojumu konkrētai institūcijai.*

Līdzīgi kā darba attiecībās, brīvprātīgā darbā persona var regulāri veikt kādus noteiktus pienākumus darba vietā vai, līdzīgi kā strādājot uz uzņēmuma līguma pamata, var apņemties veikt kādu pakalpojumu vai nodrošināt noteiktu galarezultātu, kas nepieprasa obligātu atrašanos noteiktā darba vietā.

2. *Bezatlīdzības raksturs.*

Brīvprātīgā darbs tiek veikts bez atlīdzības, nesaņemot materiālu labumu kā atlīdzību par padarīto darbu. Atlīdzību nevar maksāt ne pirms, ne pēc brīvprātīgā darba veikšanas (ne naudā, ne citās lietās). Tomēr darba devējs var pateikties brīvprātīgajam, pasniedzot dāvanu kā pateicību par padarīto, atļaujot paturēt savā īpašumā brīvprātīgā darba laikā izmantotās lietas vai sniedzot iespēju piedalīties dažādos pasākumos, kuru izmaksas sedz institūcija.

<sup>2</sup> United Nations Volunteers Report, prepared for the UN General Assembly Special Session on Social Development, Geneva, February 2001

<sup>3</sup> Eiropas Brīvprātīgo centrs, [www.cev.be/data/File/CEVManifesto\\_EN.pdf](http://www.cev.be/data/File/CEVManifesto_EN.pdf)

<sup>4</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=81050](http://www.likumi.lv/doc.php?id=81050)

<sup>5</sup> Peipiņa, M. *Brīvprātīgā darba tiesiskais regulējums Latvijā un ar to saistītā problemātika*. Diplomdarbs. Latvijas Universitāte, Juridiskā fakultāte, Civiltiesisko zinātņu katedra, 2007, 7. lpp., citēts Pilips, N. *Brīvprātīgā darba resursu izmantošana sociālajos dienestos*, Diplomdarbs. Latvijas Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Socioloģijas nodaļa, Rīga, 2008, 21. lpp.

### 3. Brīvprātīgā darbu veic fiziska persona.

Brīvprātīgā darbu var veikt tikai fiziska persona. Juridiskās personas var iesaistīties brīvprātīgo darbā, piedāvājot brīvprātīgā darba iespējas vai aicinot savus darbiniekus iesaistīties brīvprātīgo darbā.

### 4. Netiek slēgts darba līgums.

Brīvprātīgā darbs neparedz darba līguma noslēgšanu, tomēr ir iespējams slēgt līgumu par brīvprātīgā darba veikšanu, kur tiek atrunātas brīvprātīgā un institūcijas pienākumi un atbildības, līgumā var paredzēt mehānismu, kā brīvprātīgajam atlīdzināt brīvprātīgā darba laikā radušos izdevumus (ceļa izdevumi, dodoties uz brīvprātīgā darbu, komunikācijas izdevumi, brīvprātīgā darba veikšanai nepieciešamo preču iegāde).

### 5. Brīvprātīgā darbs ir vērst uz institūcijas statūtos noteiktā mērķa sasniegšanu.

Brīvprātīgā darba uzdevumiem ir jābūt vērstiem uz institūcijas dibināšanas dokumentos noteikto mērķu un uzdevumu sasniegšanu, brīvprātīgais ir atbalsts un nozīmīgs papildresurss šo mērķu sasniegšanā.

## **Ievēro!**

Saskaņā ar ANO rezolūciju katru gadu 5. decembrī visā pasaulē, arī Latvijā, tiek atzīmēta Starptautiskā Brīvprātīgo diena.

## **Kāpēc brīvprātīgo darbs ir svarīgs?**

Eiropas Brīvprātīgo centrs ir apkopojis galvenos iemeslus, kāpēc brīvprātīgo darbs ir svarīgs un kāds ir tā ieguldījums dažādos līmeņos<sup>6</sup>:

- Brīvprātīgie atspoguļo Eiropas sabiedrības daudzveidību, iekļaujot visu vecumu, dzimumu, nodarbinātības statusu, etniskās izcelsmes un reliģiskās pārliecības cilvēkus no visām valstīm.
- Brīvprātīgie ir iesaistīti dažādos pasākumos, piemēram, izglītības un pakalpojumu sniegšanā, savstarpējā palīdzībā vai pašpalīdzībā, interešu un tiesību aizstāvībā, kampaņu īstenošanā, vadībā, kopienas attīstības vai vides aizsardzības pasākumos. Brīvprātīgo darbs ir viens no veidiem, kā cilvēki ar dažādām spējām un ar atšķirīgu pieredzi var dot ieguldījumu, lai notiktu pozitīvas pārmaiņas.
- Brīvprātīgo darbs palīdz sociālajai iekļaušanai un integrācijai. Tas saliedē sabiedrību, vairo uzticēšanos un solidaritāti, tādējādi veicina sociālo kapitālu. Tas ir nozīmīgs avots sašķeltu sabiedrību atjaunošanai un saliedēšanai.

<sup>6</sup> Eiropas Brīvprātīgo centrs, [www.cev.be/56-why\\_volunteering\\_matters!-EN.html](http://www.cev.be/56-why_volunteering_matters!-EN.html)

- Brīvprātīgo darbam ir svarīga loma sabiedrības problēmu risinājumu meklēšanā. Brīvprātīgie un viņu organizācijas bieži vien iniciē inovatīvas darbības, lai identificētu, formulētu un reaģētu uz jaunām sabiedrības vajadzībām. Brīvprātīgie palīdz uzlabot pakalpojumu kvantitāti un kvalitāti un rada jaunus pakalpojumus.
- Brīvprātīgo darbam ir ietekme uz ekonomiku. Brīvprātīgo darba ieguldījums iekšzemes kopproduktā ir 5% (saskaņā ar Džona Hopkina universitātē veiktu pētījumu), un daudzas nevalstiskās organizācijas ir lielā mērā atkarīgas no brīvprātīgo darba, lai sasniegtu to mērķus.
- Brīvprātīgo darbs palīdz radīt jaunas partnerības starp biznesu, valsts un pašvaldības iestādēm un nevalstisko sektoru. Šīs partnerības var palīdzēt radīt jaunas nodarbinātības iespējas.
- Brīvprātīgo darbs sniedz ikdienas un neformālās mācīšanās iespēju, tāpēc tas ir svarīgs mūžizglītības instruments. Brīvprātīgo darbā cilvēki iegūst zināšanas, uzlabo prasmes un paplašina savus sociālos tīklus, kas savukārt paplašina viņu nodarbinātības iespējas un ir līdzeklis viņu personiskajai un sociālajai attīstībai.

## Kāpēc cilvēki iesaistās brīvprātīgo darbā?

Par brīvprātīgā darbu tā veicēji nesaņem finansiālu atbildību, tomēr neatkarīgi no vecuma, dzimuma, izcelsmes, nacionalitātes, reliģiskās piederības, politiskajiem uzskatiem un citiem sociāliem, fiziskiem vai ģeogrāfiskiem nosacījumiem brīvprātīgā darbs ikvienam sniedz iespējas:

- būt sabiedriski aktīvam, līdzdarboties dažādos projektos;
- iegūt jaunu, sociālu un profesionālu pieredzi un zināšanas;
- parādīt savus talantus un prasmes;
- iegūt jaunus sociālos kontaktus, uzturēties patīkamā atmosfērā;
- redzēt pasauli un sabiedrību;
- īstenot savas idejas;
- iepazīt kādu organizāciju, kāda noteikta darba specifiku;
- tā ir arī apziņa, ka kādam var palīdzēt un paveikt lietderīgu un kādam vajadzīgu darbu.

Brīvprātīgo darbs pamatojas uz abpusēju izdevīgumu — ieguvējs ir ne tikai organizācija, kas iegūst motivētus un entuziasma pilnus brīvprātīgos, kas ļauj organizācijai labāk sasniegt savus mērķus un vienlaikus arī rada uzticamību un pozitīvu sabiedrisko tēlu, bet ieguvējs ir arī brīvprātīgais, kas var apgūt jaunas prasmes, justies noderīgs, iegūt jaunus kontaktus un apziņu, ka viņš var sniegt palīdzību. Veidojot brīvprātīgo

darba programmu, ir jālīdzsvaro šīs abas puses, lai brīvprātīgā darbs ilgtermiņā būtu interesants gan darba devējam, gan ņēmējam.

### **levēro!**

Katram brīvprātīgajam ir atšķirīga motivācija un intereses, tāpēc tās ir svarīgi izziņāt un piemērot brīvprātīgā darba uzdevumus konkrētajam cilvēkam, lai tas viņam ir interesants un sniedz to, ko brīvprātīgais sagaida no šī darba.

Tāpēc ļoti iespējama ir situācija, kad cilvēks ir atnācis uz organizāciju un darbu sāk ar vieniem uzdevumiem, bet laika gaitā tie mainās, un tiek labāk līdzsvarotas viņa un organizācijas vajadzības un intereses.

## **Kāpēc organizācijai ir izdevīgi piesaistīt brīvprātīgos?**

Brīvprātīgo darbs ir nozīmīgs resurss organizācijai, tomēr, lai brīvprātīgie veiksmīgi darbotos, arī organizācijai ir jāiegulda daudz resursu, tāpēc, uzsākot piedāvāt brīvprātīgā darbu, nepieciešams pārdomāt daudzus jautājumus un īpaši, vai organizācijai tiešām ir izdevīgi izmantot brīvprātīgā darbu.

E. Brauns, izvērtējot brīvprātīgo darba finansiālo ietekmi, norāda uz vairākiem ieguvumiem institūcijām, kas piedāvā brīvprātīgā darbu. Viņš raksta, ka brīvprātīgajiem parasti ir augstāka izglītība un zināšanas, salīdzinot ar tirgū pieejamo darba spēku, tāpat viņi parasti ir pavadījuši vairāk laika izglītības ieguvē. Brīvprātīgie arī dažus uzdevumus spēj paveikt labāk nekā algoti darbinieki, piemēram, gadījumos, kad starp brīvprātīgo un klientu (sociālajā darbā) izveidojas uzticība, vai vācot ziedojumus, ko labāk paveiks cilvēks, kas tic organizācijas idejai, nevis cilvēks, kurš to dara tāpēc, ka tas ir viņa darbs<sup>7</sup>.

Brīvprātīgo darbs organizācijai (t.sk. pašvaldībām) ir:

- *izdevīgs izmaksu ziņā* — patērē ļoti maz resursu, bet viņu atdeve ir ļoti augsta, un tas dod iespēju ietaupīt resursus maza budžeta gadījumā, sasniedzot mērķi;
- *iespēja ievest organizācijā cilvēkus ar augstu motivāciju* (entuziasms) — brīvprātīgā darba veicējiem ir augsta motivācija izdarīt darbu, ko tie apņēmušies veikt, jo viņu galvenā motivācija nav alga;
- *ļauj organizācijai izdarīt vairāk* — vairāk darba roku, vairāk lietu var izdarīt — pagarināt darba laiku, piedāvāt papildu pakalpojumus, brīvprātīgie parasti

<sup>7</sup> Brown, E. *Assesing the Value of Volunteer Activity*, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 1999, SAGE publications, p.9

koncentrējas uz uzdevumu vairāk nekā darbinieki, kas darba laikā mēģina izdarīt vēl arī citas lietas;

- *iespēja nodrošināt organizācijas ilgtspēju* — pastāv iespēja kādu no brīvprātīgajiem pieņemt darbā, ja aiziet kāds no darbiniekiem, līdz ar to vajadzēs mazāk laika ieguldīt apmācībā;
- *uzticamība organizācijai* — iesaistot brīvprātīgos, organizācijai ir iespēja palielināt uzticamību sev, jo apkārtējā sabiedrība un finansētāji to redz un novērtē;
- *kopienas "sajūtas" veidošana* — iespēja organizācijai, iesaistot vietējos cilvēkus, ne tikai identificēt problēmas, bet arī ļaut cilvēkiem pašiem tās risināt;
- *iespēja bez maksas iegūt viedokli, kas ļautu attīstīt organizācijas darbu* — brīvprātīgie nav materiāli atkarīgi no organizācijas, tāpēc viņi var būt labi organizācijas novērtētāji no malas, lai arī ir bijuši organizācijā;
- *sociālā tīkla veidošana* — tiek iepazīti daudz un dažādi cilvēki ar kontaktiem un pieredzi, kas var noderēt arī citās reizēs. Turklāt, ja brīvprātīgā darba veicēja pieredze organizācijā būs pozitīva, viņš, visdrīzāk, popularizēs tās darbu un, iespējams, tad, kad pārstās darboties kā brīvprātīgais, var kļūt par tās atbalstītāju — naudas, preču, pakalpojumu un noderīgu kontaktu ziņā.

## Kādus darbus var veikt brīvprātīgie?

Organizācijas var piedāvāt ļoti dažādus darbus:

- vienkārši uzdevumi, kur nav nepieciešamas īpašas prasmes un kuras ir viegli apgūt — telpu uzkopšana, dokumentu kārtošana, cilvēku reģistrēšana pasākumiem;
- sarežģītāki uzdevumi — organizēt pasākumus, pieskatīt bērnus, būt pavadoņiem cilvēkam ar kustību vai redzes traucējumiem;
- uzdevumi, kas prasa īpašas kompetences — konsultēt juridiskajos jautājumos, vadīt jauniešu vai bērnu grupu, tulkot materiālus.

Pētījumā par brīvprātīgo darbu sociālajos dienestos Rīgā atklāts, kādas lomas sociālajā dienestā var pildīt brīvprātīgie<sup>8</sup>:

- *organizators* — organizēt cilvēku kustību, piemēram, Ziemassvētku pabalstu izsniegšanas laikā organizēt dažādus nelielus pasākumus, aktivitātes;
- *informētājs* — informēt par sociālā dienesta pakalpojumiem un pakalpojumu izmantošanai nepieciešamajiem dokumentiem;

<sup>8</sup> Pīlīps, N. *Brīvprātīgā darba resursu izmantošana sociālajos dienestos. Diplomdarbs*. Latvijas Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Socioloģijas nodaļa, Rīga, 2008, 53–54. lpp.



- *uzraugs* — pieskatīt klientus, pārliecināties, vai bērns iet uz skolu, treniņiem, laiku pa laikam pārliecināties, vai bērns ir attiecīgajā vietā un vai viņam ir viss attiecīgajai vietai nepieciešamais nodrošinājums;
- *skolotājs* — organizēt apmācības vai tematiskās nodarbības dienas centros vai nometnēs, palīdzēt mācībās, bērniem saprotamā veidā izklāstīt skolā nesaprotamās tēmas un uzdevumus;
- *pavadonis* — pavadīt sociālā dienesta klientus ar orientācijas un izpratnes grūtībām uz attiecīgo iestādi pie attiecīgā speciālista, pavadīt un motivēt bērnus doties uz skolu;
- *neformālā uzticības persona* — mazināt klientiem vientulības un bezvērtības sajūtu, palīdzēt klientiem ar kustību un izpratnes grūtībām nokārtot personīgos dokumentus, dot iespēju klientiem neformālā vidē satikt kādu, kas viņus nenoraidīs, uzklausi un izpratis viņu situāciju;
- *aukle* — pieskatīt klientu, jauno māmiņu bērnus, dot iespēju jaunajām māmiņām tikmēr nokārtot viņām nepieciešamos dokumentus;
- *konsultants* — konsultēt citus klientus, ņemot vērā savu personīgo pieredzi, ieteikt, kā labāk rīkoties, kādas ir atbalsta un palīdzības iegūšanas iespējas, ar kādiem papildu apstākļiem jārēķinās, vadīt un konsultēt pašpalīdzības grupas;
- *asistents, palīgs* — palīdzēt sociālā darba profesionāļiem dienas centros un nometnēs pildīt profesionālos uzdevumus, veicot dažādus tehniskus uzdevumus — iekārtot telpas, parūpēties par darbam nepieciešamo palīgmateriālu nodrošinājumu, vadīt un uzraudzīt dažādu vienkāršu aktivitāšu īstenošanas procesu.

### **levēro!**

Domājot par brīvprātīgo darba piedāvājumu pašvaldībā, jāatceras, ka brīvprātīgo darbā ir svarīgi abi aspekti — gan tas, ko brīvprātīgais var dot, gan tas, ko viņš var iemācīties. Tāpēc brīvprātīgo darbs ir jāorganizē tā, lai pēc iespējas tiktu izmantots attiecīgā brīvprātīgā potenciāls un brīvprātīgajam būtu iespēja apgūt jaunas prasmes un kompetences.

## **Brīvprātīgā darba daudzveidība**

Brīvprātīgā darba kustība jau gadiem ir īpaši attīstīta sociālo pakalpojumu un vides jomā, cilvēktiesību un reliģiskajās institūcijās, tomēr ar to brīvprātīgo darba veidi nebeidzas.

Pēdējo gadu laikā īpaši populārs kļūst *e-brīvprātīgā darbs*, proti, brīvprātīgā darba veikšana, izmantojot informācijas tehnoloģiju sniegtās iespējas, pat neizejot no savas

mājas, darba vietas. Ikvienam var veltīt dažas stundas sava laika, lai sniegtu juridiskas konsultācijas, izstrādātu mājas lapu, sakārtotu nevalstiskās organizācijas grāmatvedību vai izstrādātu sociālas kampaņas plakātu maketus.

Vienlaikus attīstās arī tāda brīvā laika pavadīšanas forma kā *brīvprātīgo tūrisms* (*VolunTourism*), t.i., atvaļinājuma brauciena pavadīšana, apvienojot to ar brīvprātīgā darba veikšanu. Ir izveidota virkne organizāciju<sup>9</sup> — gan bezpeļņas, gan ceļojumu uzņēmumi —, kas ir iesaistītas brīvprātīgo atvaļinājumu organizēšanā. Pamatojoties uz to, pat ir radīts jauns vārdu krājums, piemēram, *ētiskas brīvdienas, ceļojumu filantropija*. Brīvprātīgo darbs ir pielīdzināts “ilgtspējīga tūrisma” koncepcijai, kas definēta kā “zaudējumu mazināšana, ko ceļošana un tūrisms rada videi un vietējai kultūrai”.

Tālāk sniegti dažādi piemēri no pasaules un Latvijas pieredzes, kas raksturo brīvprātīgo darba dažādību.

## Pasaulē

### Greenpeace brīvprātīgo programma

[www.greenpeace.org/international/about/volunteers](http://www.greenpeace.org/international/about/volunteers)

**GREENPEACE**

Vides jomā var pieminēt vides aizsardzības organizāciju *Greenpeace*, kas piedāvā iesaistīties brīvprātīgo darbā, gan sniedzot palīdzību biroja darba organizēšanā, gan vides aizsardzības aktivitātēs. *Greenpeace* piedāvā arī veikt brīvprātīgo darbu interneta vidē.

Savukārt *Greenboard* ([eurotope.ning.com](http://eurotope.ning.com)) ir interneta kopiena jauniem vides aktīvistiem visā pasaulē. Šajā kopienā jaunieši var dalīties brīvprātīgā darba pieredzē, pieteikt savus brīvprātīgā darba projektus un pieteikties projektiem, kā arī atrast informāciju un idejas vides jautājumu aktualizēšanai.

### YMCA un YWCA brīvprātīgo programma



Reliģiskās organizācijas “Jauno vīriešu kristīgā asociācija” (YMCA) un “Jauno sieviešu kristīgā asociācija” (YWCA) dažādās valstīs organizē brīvprātīgo darbu.

Informācija par YMCA — [www.ymca.int](http://www.ymca.int),  
par YWCA — [www.worldywca.org](http://www.worldywca.org).



**World YWCA**

<sup>9</sup> [www.sustainabletravelinternational.org/documents/op\\_tp\\_voluntourism.html](http://www.sustainabletravelinternational.org/documents/op_tp_voluntourism.html),  
[www.godifferently.com/voluntourism.asp](http://www.godifferently.com/voluntourism.asp), [www.east.com/articles/08\\_05\\_1.asp](http://www.east.com/articles/08_05_1.asp),  
[www.volunteertourism.com](http://www.volunteertourism.com)

## One World Action brīvprātīgo programma

[www.oneworldaction.org](http://www.oneworldaction.org)



One World Action darbojas cilvēktiesību jomā. Tā ir starptautiskās attīstības aģentūra, kas pievēršas demokrātijai, pārvaldībai, sociālajai iekļaušanai. Aģentūras misija ir piešķirt varu un radīt iespējas nabadzīgākajiem iedzīvotājiem,

lai viņi spētu pārveidot savu dzīvi un starptautisko politiku, kas neļauj nabadzīgajiem cilvēkiem izrauties no nabadzības apburtā loka. Organizācija strādā, lai sievietes iegūtu vairāk varas, tādējādi tiktu mazināta nabadzība un mainīta sieviešu pozīcija sabiedrībā. Organizācijas darbā nenovērtējamu ieguldījumu sniedz brīvprātīgie no dažādām pasaules valstīm.

## Apvienība pret sieviešu eksportu (The Association Against Women Export) un e-brīvprātīgais Edvins Kuenčo



E-brīvprātīgais Edvins Kuenčo (*Edwin Cuenco*) pasniedz grafisko dizainu Arkanzasas Tehniskajā universitātē un vienlaicīgi sniedz bezmaksas grafiskā dizaina pakalpojumus dažādām nevalstiskajām organizācijām. Apvienība pret sieviešu eksportu (AAWE) ir viena no organizācijām, kas izmanto Edvina dizainera prasmes. Viņa izstrādātie dizaini krekliem, plakātiem un citiem materiāliem ir palīdzējuši AAWE cīnīties pret cilvēku tirdzniecību un devuši ieguldījumu līdzekļu piesaistē organizācijas sieviešu iespēju projektos Edo State, Nigērijā.

## Kitegas kopienas centra komanda (Kitega Community Centre Team (KCC))



**Kitega Community**  
Let's make it happen

Vairums cilvēku, kas dzīvo Ugandas lauku ciematā Kitegā, nevar atļauties veselības aprūpi. Tādēļ Kitegas kopienas centrs kopā ar ciemata vecajiem nolēma, ka ir nepieciešama zemu izmaksu veselības pakalpojumu un apdrošināšanas shēma.

Daloties savā daudzveidīgajā medicīniskajā pieredzē, astoņu e-brīvprātīgo komanda, tai skaitā Indijas ārsts, Kolumbijas biomedicīnas inženieris, Kamerūnas veselības pakalpojumu pārvaldes maģistrants, Filipīnas medicīnas tehnoloģijas profesionālis un Amerikas medmāsa, deva iespēju KCC īstenot šos plānus.

## Latvijā

### Lielā talka

[www.talkas.lv](http://www.talkas.lv)



Latvijā pēdējo gadu laikā ir nostabilizējusies tradīcija katru pavasari sanākt kopā uz Latvijas sakopšanas Lielo talku. Ideja ir balstīta uz brīvprātīgu līdzdalību vides sakopšanā. Kopīgs darbs saliedē cilvēkus, viņi pavada laiku pozitīvā atmosfērā, un viņiem ir ļoti padarīta darba sajūta. Talkas popularitāte aizvien aug. Pirmajā talkā 2008. gadā piedalījās apmēram 50 000 brīvprātīgo 364 pašvaldībās, kas savāca vairāk nekā 260 tūkstošus maisu ar atkritumiem. 2011. gada talkā piedalījās jau 190 000 talcinieku, tika pieteiktas

1337 talku vietas un tika izvestas 2733 tonnas atkritumu.

Projekta veiksmes formula ir nacionāla tīkla veidošana. Katrā novadā tiek iecelts oficiāls talkas koordinators, kurš komunicē ar sava novada iedzīvotājiem un organizatoriem un pārzina situāciju. Turklāt parasti par talkas koordinatori tiek iecelti zinoši, harizmātiski cilvēki, kas spēj motivēt lielas cilvēku masas. Projekta īstenotāji parasti paši piedomā par dažādiem veidiem, kā motivēt un iedvesmot koordinatorus.

### [www.palidzesim.lv](http://www.palidzesim.lv) brīvprātīgie



*palidzesim.lv* ir labdarības organizācija, kas sniedz palīdzību kaut kam konkrētam, kaut kam vienam — vienam bērnam, vienas ģimenes atvasēm, vienam bērnam. Organizācija piedāvā iespēju ziedot tiešam un konkrētam mērķim.

Lai organizācija varētu sasniegt mērķus, tajā darbojas brīvprātīgie, kas, piemēram, rediģē stāstus, kas tiek publicēti mājas lapā, ir vairāki tulki, kuri palīdz iztulkot stāstījumus un vajadzīgos tekstus angļu un krievu valodā, palīdz sagatavot preses relīzes par kādu no organizācijas aktivitātēm, izstrādā maketus dažādiem informatīvajiem materiāliem, palīdz organizēt aktīvās atpūtas pasākumus jauniešiem un bērniem, cilvēki, kas safrizē bērnus un jauniešus, kuri to nevar atļauties, ir jauniešu grupiņa, kuri palīdz vākt ziedojumus dažādos pasākumos, piedalās organizācijas rīkotajās aktivitātēs, citi palīdz ar lielgabariņa transportu, lai varētu pārvest mēbeles vai citas vajadzīgās lietas, ir IT speciālists, kurš palīdz apkalpot blogu.

## Latvijas Sarkanā Krusta brīvprātīgo programma

[www.redcross.lv](http://www.redcross.lv)



Sarkanais Krusts ([www.icrc.org/eng/index.jsp](http://www.icrc.org/eng/index.jsp)) ir 1863. gadā izveidota organizācija, kas visā pasaulē sniedz humanitāro palīdzību cilvēkiem, kurus apdraud konflikti vai bruņota vardarbība. Sarkanais Krusts veicina tādu likumu izstrādi un ievērošanu, kas aizsargā kara upurus. Sarkanais Krusts nodarbina 12 000 cilvēkus 80 valstīs. Sarkanā Krusta darbība balstās uz brīvprātīgo darbu, un Sarkanā Krusta nodaļām ir izstrādātas brīvprātīgo darba programmas. Par brīvprātīgo

var kļūt jebkurš cilvēks, kas vēlas izmantot savas spējas un pieredzi, iegūt jaunas zināšanas un prasmes, ietekmēt sabiedrībā notiekošo, aktīvi darboties un lietderīgi pavadīt savu brīvo laiku. Brīvprātīgais pats izvēlas savām interesēm atbilstošus projektus un laika apjomu, kuru var veltīt darbam.

Latvijas Sarkanajā Krustā (LSK) brīvprātīgos iesaista šādās aktivitātēs:

- iesaistīšanās dažādu labdarības projektu organizēšanā, īstenošanā un LSK ideju popularizēšanā;
- piedalīšanās bezatlīdzības asins donoru dienu pasākumos, jaunu donoru piesaistīšana un bezatlīdzības donoru kustības popularizēšana;
- iesaistīšanās humānās palīdzības sniegšanā, piemēram, darbs humānās palīdzības savākšanas un izsniegšanas punktos;
- LSK Jaunatnes organizācijas brīvprātīgie vienaudžu izglītotāji Latvijas skolās lasa lekcijas par tādām tēmām kā HIV/AIDS, vardarbība, cilvēktiesības un diskriminācija, pirmā palīdzība u.c.;
- cilvēki ar medicīnisko izglītību LSK veselības istabās brīvprātīgi sniedz konsultatīvu palīdzību;
- iesaistīšanās pirmās palīdzības mācībās un sacensībās kā cietušo atveidotājiem, tiesnešiem un palīgiem.

## Centra "Dardedze" brīvprātīgo programma

[www.dardedze.lv](http://www.dardedze.lv)



Centrs "Dardedze" ir nevalstiska organizācija, kuras darbības centrā ir mērķis pasargāt bērnus no vardarbības. Brīvprātīgais var būt jebkurš cilvēks neatkarīgi no dzimuma, izcelsmes, nacionalitātes, reliģiskās piederības, politiskajiem uzskatiem, vecuma un veselības stāvokļa. Katram, kas to vēlas, ir iespējas kļūt par brīvprātīgo, ziedojot vienu dienu vai pāris stundas katru dienu vai nedēļā. Tas ir atkarīgs no cilvēka, cik daudz tas vēlas veltīt sevi šim darbam.

Centrā "Dardedze" brīvprātīgie palīdz vecākiem apgūt nepieciešamās prasmes bērnu audzināšanā, divas reizes nedēļā tiek rīkotas vecāku atbalsta grupas, uz kurām visbiežāk vecāki ierodas kopā ar saviem bērniem, un brīvprātīgie pieskata un izklaidē bērnus. Brīvprātīgie veido publikācijas (maketē, zīmē, fotografē, filmē, tulko), veido videosižetus. Tāpat brīvprātīgie palīdz organizācijas ikdienas darbos — kārtot mapītes konferenču laikā — un remontdarbos (šūt, krāsot, slipēt, špaktelēt, labot mēbeles).

Par brīvprātīgajiem centrā var kļūt, ja ir vēlme palīdzēt un darboties, kandidātiem ir jāaizpilda anketa, un tā jānosūta pa e-pastu. Kandidāts tiek uzaicināts uz interviju, un viņam tiek noteikts pārbaudes laiks. Ja kandidāts to iztur, viņš kļūst par centra brīvprātīgo.

Centrs brīvprātīgajiem piedāvā:

- nodarbošanos atbilstoši interesēm;
- atbalstu un izpratni;
- iespēju bez maksas apmeklēt profesionāļu vadītas apmācības;
- kopīgas sanāksšanas un ekskursijas;
- talantīgākajiem ir iespēja tikt uzaicinātiem strādāt "Dardedzes" komandā — algotā darbā.

**Asociācijas “Papardes zieds” brīvprātīgo programma**[www.papardeszieds.lv](http://www.papardeszieds.lv)**PAPARDES  
ZIEDS**

Latvijas Ģimenes plānošanas un seksuālās veselības asociācija “Papardes zieds” strādā jau vairāk nekā piecpadsmit gadus. “Papardes zieds” lepojas ar saviem brīvprātīgajiem. Biedrībā viņiem ir iespēja piedalīties projektu veidošanā un īstenošanā, izstrādāt organizācijas stratēģiju, darbojoties organizācijas padomē, kā arī vienkārši atbalstīt organizāciju ar idejām un padomiem.

Biedrībā kā brīvprātīgie ir darbojušies gan jaunieši, gan mediķi, gan politiķi, juristi, skolotāji, vecāki, žurnālisti un psihoterapeiti.

**“Apeirona” brīvprātīgo programma**[www.apeirons.lv/new/?page=3&sub=40](http://www.apeirons.lv/new/?page=3&sub=40)

Invalīdu un viņu draugu apvienībā “Apeirons” brīvprātīgie tiek iesaistīti organizācijas regulārajās aktivitātēs, kuras viņus interesē, sākot ar vides pieejamību līdz pat brīvā laika pavadīšanas aktivitātēm. Brīvprātīgajam tiek dota iespēja sadarboties ar organizācijas brīvprātīgo jauniešu grupu, kas izveidota kā neformāla atbalsta grupa un sniedz brīvā laika pavadīšanas iespējas. Brīvprātīgajiem nav ierobežojumu veicamajos darbos, galvenais ir vēlme un iespēja palīdzēt citiem, tādējādi attīstot savas prasmes, iemaņas, iegūstot zināšanas vai īstenojot savas cilvēciskās vērtības. Apvienība “Apeirons” darbojas arī kā Eiropas Brīvprātīgā darba nosūtītājorganizācija.





## 2. nodaļa

# Brīvprātīgo darbs kā sociālās iekļaušanas līdzeklis

## Sociālā atstumtība un sociālā iekļaušana

*Sociālā atstumtība*<sup>10</sup> ir vairāku dimensiju process, kam piemīt ekonomiski, sociāli, kultūras un politiski aspekti. Tā ir saistīta ar nepietiekamu sociālo līdzdalību, sociālo integrāciju un nespēju piedalīties sabiedrībā notiekošajos procesos. Tādējādi sociālā atstumtība nozīmē līdzdalības trūkumu, atrautību un nošķirtību no sabiedrības. Ar atstumtību no sabiedrības saprot izstumtību tādās jomās kā izglītība, nodarbinātība un tautsaimniecība, no vienas puses, un sociālo attiecību un sakaru trūkums, no otras puses.<sup>11</sup> Sociāli atstumts cilvēks nespēj piekļūt pakalpojumiem un precēm, nespēj īstenot savas tiesības un izmantot iespējas, jo pastāv šķēršļi, kas to liedz, piemēram, vides nepieejamība, sabiedrības aizspriedumi, emocionālā un fiziskā vardarbība.

*Sociālā iekļaušana*<sup>12</sup> ir process, kura mērķis ir nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajām personām nodrošināt iespējas, pakalpojumus un resursus, kuri nepieciešami, lai pilnvērtīgi piedalītos sabiedrības ekonomiskā, sociālā un kultūras dzīvē, uzlabojot dzīves līmeni un labklājību, kā arī sniedzot lielākas līdzdalības iespējas lēmumu pieņemšanā un pieejamību personas pamattiesībām. Sociālās iekļaušanas vīzija ir iekļaujoša sabiedrība, kurā katrs tās indivīds jūtas novērtēts un kur katram ir aktīvas līdzdalības iespējas sabiedrības dzīvē:

- mācīties, piedalīties izglītojošos pasākumos un apmācībās;

<sup>10</sup> [en.wikipedia.org/wiki/Social\\_exclusion](https://en.wikipedia.org/wiki/Social_exclusion)

<sup>11</sup> LU Filozofijas un socioloģijas institūts. Pētījums "Sociālās atstumtības riska faktoru identificēšana trūcīgo ģimeņu bērniem", [www.politika.lv/temas/cilvektiesibas/4884/](http://www.politika.lv/temas/cilvektiesibas/4884/)

<sup>12</sup> [www.socialinclusion.gov.au](http://www.socialinclusion.gov.au)

- būt nodarbinātam algotā darbā, brīvprātīgā darbā vai savā ģimenē;
- līdzdarboties kopā ar citiem cilvēkiem un izmantot vietējās kopienas resursus;
- izmantot tiesības, lai ietekmētu tos lēmumus, kuri viņus skar.

Sociālās atstumtības riskam pakļautas grupas cilvēkus var iedalīt divās grupās:

- labuma saņēmēji jeb klienti, kuri saņem brīvprātīgo pakalpojumus;
- brīvprātīgie.

Klienti var palikt klienti vai arī ar laiku, uzlabojoties sociāli ekonomiskajai situācijai ģimenē, var pievienoties brīvprātīgo pulkam. Savukārt brīvprātīgie var kļūt par klientiem. Turklāt atkarībā no situācijas viens un tas pats cilvēks var būt gan klients, gan brīvprātīgais. Organizējot brīvprātīgo darbu un piesaistot brīvprātīgos, ne vienmēr iespējams uzreiz noteikt, kurš cilvēks iekļausies kurā grupā.

Iekļaujošs brīvprātīgā darbs pamatojas uz šādiem principiem:

- *patstāvīga izvēle* — katram ir tiesības pieņemt personīgu lēmumu par iesaistīšanos brīvprātīgā darbā un izvēlēties kādu darbību veikt, piemēram, izplatīt informatīvās lapiņas vai apmācīt seniorus darbā ar datortehniku, ja viņam ir attiecīgas iemaņas;
- *pieejamība visiem* — tiesības kļūt par brīvprātīgo neatkarīgi no vecuma, dzimuma, rases vai sociāli ekonomiskā stāvokļa, piemēram, pat cilvēki ar garīgā rakstura traucējumiem var palīdzēt pasākuma organizēšanā, cilvēks ratiņkrēslā var veikt videomateriāla montāžu vai uzturēt mājas lapu internetā, kā arī piegādāts bērns var piedalīties talkā, akurāti vācot vieglus atkritumus maisā;
- *informētība* — indivīdiem ir pieejama atbilstoša informācija, lai spētu pieņemt nemaldīgu lēmumu par konkrēto darbību, kuru brīvprātīgais ir izlēmis darīt. Pirms darbības uzsākšanas brīvprātīgais ir jāsaģatavo darba pienākumiem un jāmotivē;
- *kvalitatīvs brīvprātīgo menedžments* — organizācijām un grupām, kuras veido brīvprātīgo programmas, tas ir jāveic profesionāli<sup>13</sup>.

Kā biežākie sociālās atstumtības riska faktori minami tautība, vecums, seksuālā orientācija, dzimums, invaliditāte, reliģiskā piederība un rase.

Biežākie sociālās iekļaušanās šķēršļi: bezdarbs, nabadzība, fiziskā un garīgā veselība, izglītība, noziedzība, sociālā izolētība.

<sup>13</sup> *Brīvprātīgie sociālajā darbā*, V. Skubiņa, Rīga, 2001, 33. lpp.

Brīvprātīgā darbs sociālās atstumtības riska grupām, darbojoties gan kā brīvprātīgajiem, gan saņemot brīvprātīgo sniegto palīdzību, sniedz iespējas iekļauties sabiedrībā un mazināt sociālās iekļaušanās šķēršļus.

- *Bezdarbs* — cilvēki, kuri iesaistās brīvprātīgo darbā, arī ja viņi ir bezdarbnieki, mazina savu sociālās atstumtības risku. Iesaistoties šajās aktivitātēs, palielinās indivīda iespējas atgriezties darba tirgū, nodrošināt sevi ar jaunām prasmēm un pieredzi, palielināt pašapziņu, tādējādi indivīds veicina gan personīgo, gan apkārtējo sociālo iekļaušanos sabiedrībā un bezdarba mazināšanos kopumā.
- *Nabadzība* — lai arī brīvprātīgo darbs kā tāds nesniedz atbildi uz nabadzības problēmu, tomēr brīvprātīgie nodrošina palīdzību indivīdiem un kopienām, kuriem jāsaskaras ar dažādiem nabadzības aspektiem. Brīvprātīgie visbiežāk sniedz padomu un darbojas kā aizstāvji nabadzībā nonākušiem cilvēkiem. Tāpat brīvprātīgā darbs palielina cilvēka sociālo tīklu, kas ir būtisks atbalsts nabadzības novēršanai.
- *Fiziskā un garīgā veselība* — pētījumi liecina, ka brīvprātīgā darbs iedarbojas labvēlīgi uz cilvēka fizisko veselību un psiholoģisko labsajūtu. Brīvprātīgie palīgi strādā slimnīcās, aprūpes un dienas centros, palīdzot gan fiziski, gan garīgi slimiem cilvēkiem, tādējādi strādājot ar grupām, kurām ir augsts sociālās atstumtības risks.
- *Izglītība* — dažādi projekti, nodarbības skolās, kurās piedalās brīvprātīgie, piedāvā visiem plašākas izglītības iespējas. Veicot dažādas brīvprātīgo lomas, tādas kā padomdevējs (mentorings) vai izglītotājs, palīdz, piemēram, jauniešiem saprast savu lomu sabiedrībā, rada pienākumu apziņu un mazina iespēju nokļūt sociālās atstumtības risku varā. Brīvprātīgā darbs pasargā jauniešus no iespējamās "izkrišanas" no izglītības sistēmas, tā liek novērtēt savas prasmes un domāt par karjeras iespējām.
- *Noziedzība* — brīvprātīgo darbam ir liela nozīme noziedzības apkarošanā, jo brīvprātīgo projekti veicina kopienas aktivitātes, kas cenšas cīnīties pret antisociālu, sevīs iznīcinošu un kriminālu uzvedību. Savā ziņā brīvprātīgo darbs ir preventīvs spēks cīņā pret noziedzību.
- *Sociālā izolētība* — kļūstot par brīvprātīgo, var pārvarēt sociālo izolētību un vientulību. Kā rāda 1997. gada Nacionālā brīvprātīgo aptauja Anglijā, tad 85% no brīvprātīgajiem atzina, ka brīvprātīgā darbs devis viņiem iespēju satikt jaunus cilvēkus, iegūt draugus un justies vajadzīgam kopienai. Sociālā atstumtība bieži vien nozīmē nespēju piekļūt sabiedrībā piedāvātajiem pakalpojumiem (publiskajam transportam, veikaliem, bankām, izklaides vietām). Brīvprātīgie var kalpot kā resurss, lai palīdzētu cilvēkiem ar augstu sociālās atstumtības pakāpi dzīvot pilnvērtīgu dzīvi<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> *Brīvprātīgie sociālajā darbā*, V. Skubiņa, Rīga, 2001, 31.–33. lpp.

## Sociālo brīvprātīgo biedrības "Odin/Vita" brīvprātīgo jauniešu — mentoru programma "Balū un tu"

[www.odinvita.lv](http://www.odinvita.lv)



Biedrība "Odin/Vita" no Daugavpils īstenoja mentoru programmu "Balū un tu". Tās projektā piedalījās 12 jaunieši un 12 bērni. Balū padomdevēja lomā iejūtās jaunieši vecumā no 18 līdz 25 gadiem, bet par Maugļiem kļuva bērni no sociālās mājas vecumā no 8 līdz 10 gadiem. Dažas stundas, pāris reizi mēnesī jaunieši dāvāja bērniem nenovērtējamu velti — draudzību. Viņi satikās, komunicēja, kopā pavadīja laiku, apmeklēja izstādes, koncertus, tādā veidā iespaidojot bērnu attīstību un atverot bērniem iepriekš nezināmu jaunu iespēju pasauli. Dažreiz pasākumi bija tik vienkārši, piemēram, spēlēt futbolu vai pastaigāties kopā. Brīvprātīgie ieguva lielu pieredzi. Kaut arī bija kāpieni un kritieni, piedaloties visi saņēma milzīgu enerģijas lādiņu.

Brīvprātīgo piesaistīšana ir viens no pienākumiem, ar ko pastāvīgi nodarbojas brīvprātīgo koordinators, tā ir brīvprātīgo programmas nepārtraukta aktivitāte. Viņam ir jāprot piesaistīt optimāls brīvprātīgo skaits noteikta darba veikšanai, turklāt izvēloties labākos kandidātus attiecīgajam darbam. Veiksmīga brīvprātīgo piesaistīšana ir rūpīgas plānošanas un organizēšanas rezultāts. Atkarībā no situācijas brīvprātīgā darba organizēšanai var būt dažādi iemesli:

- lai nodrošinātu brīvprātīgo pakalpojumus konkrētas mērķauditorijas vajadzību apmierināšanai, kad vissvarīgākais apstāklis ir padarītais darbs kā gala rezultāts;
- lai nodrošinātu konkrētas mērķauditorijas nodarbināšanu brīvprātīgo darbā, kad procesam tiek pievērsta lielāka loma par rezultātu, piemēram, jauniešu iesaistīšana Eiropas brīvprātīgo darbā.

## Projekts "Paēdušai Latvijai"

[www.paedusailatvijai.lv](http://www.paedusailatvijai.lv)



Pārtikas banka "Paēdušai Latvijai" ir labdarības portāla [Ziedot.lv](http://Ziedot.lv) pārtikas programma krīzes skartām ģimenēm, lai sniegtu atbalstu ikdienas pārtikas nodrošināšanā. Palīdzība galvenokārt domāta bezdarba un ekonomiskās krīzes skartām ģimenēm ar bērniem un krīzes laika bezdarbniekiem, kuriem beidzas bezdarbnieka pabalsts, bet darbs objektīvu iemeslu dēļ nav atrasts. Pārtikas banka palīdz trūcīgiem iedzīvotājiem, izsniedzot pārtikas pakas. Par naudas ziedojumiem tiek iegādātas tās preces, kuras nav saņemtas ziedojumu veidā. Sadarbībā ar vietējām labdarības organizācijām brīvprātīgie palīdz dalīt pārtikas pakas iedzīvotājiem visā Latvijā.

Vienā organizācijā var vienlaikus pastāvēt abas minētās pieejas brīvprātīgo darba organizēšanai. Otrā pieeju biežāk izmanto jauno brīvprātīgo paaudzes audzināšanai neatkarīgi no to vecuma vai izglītības.

## Sociālās atstumtības riska grupas un brīvprātīgo darbs

Brīvprātīgo darbs var sniegt plašas iespējas sociālās atstumtības riskam pakļauto sabiedrības grupu iekļaušanai sabiedrībā.

### Ģimenes, kuras audzina trīs un vairāk bērnus, bērni nepilnās ģimenēs

Ģimene veic brīvprātīgo darbu dažreiz pilnā sastāvā, citreiz tikai bērni vai tikai vecāki. Brīvprātīgo darbs ģimenei nozīmē kopīgā brīvā laika pavadīšanas iespēju, kas:

- saliedē ģimenes locekļus;
- rada drošu vidi mācīšanās procesam, jo blakus ir kāds no ģimenes, tātad nav jābaidās un var pārvarēt savus kompleksus vai bailes;
- palīdz vecākiem ieaudzināt bērniem tādas cilvēciskās jūtas kā līdzjūtību, sapratni, draudzīgu attieksmi, toleranci pret citādo;
- vienlaikus arī vecāki mācās no saviem bērniem.

Vecāki iesaistās brīvprātīgo darbā, kad palīdz veidot rotaļlaukumu bērnudārzā vai piedalās svētku tēpu šūšanā savam bērnam uz koncertu. Taču ģimenes var iesaistīties arī tādā darbā, kurā visa ģimene veic vienādu darbu, piemēram, pako dāvanas, piedalās talkā un lasa atkritumus, dala skrejlapas. Īpaši noderīgi, ja vecāki un bērni veic līdzīgu brīvprātīgo darbu, tādējādi nododot zināšanas un prasmes no paaudzes paaudzei. Brīvprātīgā darbs tiek darīts prieka pēc, vienlaikus pavadot brīvo laiku lietderīgi.

Faktori, kas jāievēro, iesaistot bērnus:

- Strādājot ar ģimenēm, kurās ir bērni, jāņem vērā tas, ka bērnus nedrīkst atstāt bez pieskatīšanas.
- Jāņem vērā, ka bērni nespēj ilgstoši koncentrēties uz vienu darbu un intensīvs, uzmanību prasošs process rada nogurumu.
- Bērniem noder darbs, kas sniedz sociālās mijiedarbības iespēju, piemēram, apmeklēt veco ļaužu pansionātus vai slimos (atceroties veikt papildu drošības pasākumus, lai izvairītos no inficēšanās), spēles ar bērniem un jauniešiem, kuriem ir attīstības traucējumi. Tā viņi mācās izjust un paust līdzjūtību. Šis aktīvātes ir nozīmīgas bērna emocionālai attīstībai.

- Kautrīgiem bērniem var piedāvāt doties pastaigā ar suņiem, apmīļot vai spēlēt ar kaķēnu vai citiem dzīvniekiem dzīvnieku patversmē, barot dzīvniekus, kuriem vajadzīga palīdzība. Vienlaikus jāatceras ievērot higiēnu, lai bērni neinficētos no slimiem dzīvniekiem. Tāpēc pirms dzīvnieku patversmes apmeklēšanas kopā ar bērniem labāk to pirms tam apskatīt pašam.
- Pēc brīvprātīgā darba veikšanas noteikti jāizdomā veids, kā atzīt bērnu centienus. Atzinība par paveikto ir svarīga gan bērnam, jo ceļ viņa nozīmi sabiedrībā, gan sabiedrībai, jo veicina sabiedrības informētību par viņa potenciālu un sasniegumiem. Var organizēt izvērtēšanas diskusijas, vienīgi jāņem vērā, ka bērniem tās varētu likties garlaicīgas. Bērna brīvprātīgās darbības izvērtēšanu var uzticēt vecākiem. Šī izvērtēšana var norisināties pa ceļam uz mājām vai vakariņu laikā.

### **Ģimenes, kuras audzina bērnu ar invaliditāti**

Bērniem ar invaliditāti ģimenes kopīga iesaistīšanās brīvprātīgo darbā ir papildu iespēja iegūt jaunus draugus, atvērties, atklāt jaunas prasmes vai talantus, iemācīties sadzīvot ar citiem un saprast, ka vecākiem var būt arī citas rūpes un dažreiz nevajag būt tik prasīgam. Bērni ne tikai lietderīgi pavada brīvo laiku un iemācās kādas jaunas prasmes, bet tas kopumā veicina bērna iekļaušanos sabiedrībā.

Noteicošs faktors brīvprātīgā darba veida izvēlei ir bērna invaliditātes raksturs — fiziska vai mentāla rakstura traucējumi, piemēram, vājredzīgs vai neredzīgs, nedzirdīgs, bērns ar kustību traucējumiem. Attiecīgi ir jāpārliedzinās, vai brīvprātīgā darba vide ir pieejama bērnam un vai brīvprātīgā darba raksturs tam ir piemērots, piemēram:

- bērns ar mentāla rakstura traucējumiem var veikt kādu radošu darbu — krāsot žogu, gleznot un gleznas pēc tam dāvināt vientuļiem pensionāriem;
- vājredzīgs vai neredzīgs bērns var sarunāties ar citiem bērniem, stāstīt par savu pieredzi, skaitīt dzejoļus;
- nedzirdīgs bērns var likt mozaikas kopā ar vientuļu pensionāru, veikt kādu radošu darbu, nodot viņam esošas prasmes citiem bērniem, likt dāvanu paciņas mazturīgajiem;
- bērni ar kustību traucējumiem var iesaistīties jebkādā nefiziskajā darbā, arī sporta pasākumos.

Svarīgi, lai bērniem būtu iespēja vienlaicīgi strādāt kopā ar citiem, tādējādi gūstot iespēju mācīties, apgūt jaunas prasmes. Iesaistot bērnus ar invaliditāti brīvprātīgo darbā, jāņem vērā, ka, iespējams, ne vienmēr viņi spēs izpildīt darbu tikpat ātri kā citi bērni. Iespējams, darba process aizņems vairāk laika, tomēr jāievēro tas, ka jāļauj bērniem paveikt darbu pašiem, nevis izdarīt to viņu vietā.

## Cilvēki ar invaliditāti

Cilvēki ar invaliditāti ir tādi paši cilvēki kā visi. Viņiem nevajag žēlastības un līdzjūtības, bet gan nepieciešama līdzvērtīga attieksme, saprotoša saskarsme un pielāgota vide. Vienīgais, kas jāņem vērā, ir tas, ka invaliditātes dēļ viņi, iespējams, ne vienmēr var piedalīties kādā aktivitātē ar tādiem pašiem līdzekļiem, metodēm kā citi, bet, radot pieejamu un atbalstošu vidi, arī cilvēki ar invaliditāti var iesaistīties visās aktivitātēs, piemēram, neredzīgs cilvēks var lasīt grāmatu Braila rakstā, cilvēks ar kustību traucējumiem var veikt visus pienākumus, ja tikai vide ir pielāgota, sarunājoties ar nedzirdīgo parastajā valodā, jāskatās viņa virzienā, jo viņš var lasīt no lūpām, taču jārunā mazliet lēnāk, arī jaunieši ar garīga rakstura traucējumiem, kurš neprot lasīt un rakstīt, var veikt kādu tehnisku darbu ar rokām.

Plānojot cilvēku ar invaliditāti iesaistīšanu brīvprātīgo darbā, brīvprātīgo koordinātoram būtu jāpievērš uzmanība invaliditātes veidam, lai attiecīgi izvērtētu, kādu uzdevumu var uzticēt cilvēkam un kā būtu jāpielāgo vide, lai cilvēks ar invaliditāti varētu pilnībā izmantot savu potenciālu. Vairumā gadījumu potenciālajiem brīvprātīgajiem netiek prasīta izziņa par veselības stāvokli, tāpēc brīvprātīgo koordinātoram jābūt apmācītam, lai intervijas gaitā saredzētu iespējamus faktorus, kas var iespaidot brīvprātīgo darba gaitu.

Neatkarīgi no tā, vai cilvēks ar invaliditāti veic tīri tehniskus darbu vai augsti intelektuālu brīvprātīgā darbu, viņam jājūtas novērtētam gan ikdienā, gan lielos pasākumos. Bieži cilvēkiem ar invaliditāti ir zems pašnovērtējums. Invaliditātes dēļ viņi jūtas atstumti, jo nevar tikt citiem līdzīgi, piemēram, domā lēnāk, kustas lēnāk, grūti ilgi fokusēties uz vienu tēmu.

Veicot brīvprātīgā darba pienākumus, ļoti noderīga var būt psiholoģiskā atbalsta grupa, kurā brīvprātīgie cilvēki ar invaliditāti var pārrunāt viņiem svarīgas tēmas, brīvprātīgā darbā gūtās prasmes, zināšanas, kā arī problēmas, ar kurām nācies saskarties. Brīvprātīgā darbā viņi rod draugus, strādājot plecu pie pleca ar pārējiem, sāk uzticēties blakusesošajiem cilvēkiem. Viņi sāk paust savas domas. Līdz ar to svarīgi viņus iedrošināt izteikties, dalīties idejās un iespēju robežās piesaistīt resursus ideju īstenošanai.

## Seniori (pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēki)

Seniori ir cilvēki ar lielu dzīves pieredzi un potenciālu, ko var izmantot kopienas labā. Lielākoties senioriem ir daudz brīva laika, jo vairums ir beiguši aktīvās darba gaitas. Daudziem tas radījis psiholoģisku diskomfortu, jo pēkšņi straujo dzīves ritmu ir no-mainījusi dzīve mājās. Iesaistoties brīvprātīgo darbā, seniori mācās uzturēt aktīvu dzīvesveidu arī turpmāk.

Brīvprātīgo koordinators uzdevums ir iesaistīt seniorus kā pieredzējušus savas jomas speciālistus, lai radītu sajūtu, ka viņi ir vajadzīgi, lietderīgi, un novērtēti. Iesaistīšanās brīvprātīgo darbā rada dzīves piepildījuma sajūtu un attiecīgi mazina depresiju un neapmierinātību, kas var būt pamats arī nopietnākām saslimšanām. Seniori aktīvi iesaistās sabiedriskajā dzīvē, lai būtu noderīgi citiem, t.sk. jaunajai paaudzei.

Seniori var vadīt interešu pulciņus vai ansambļus, darboties biedrībās vai pašvaldības konsultatīvajās padomēs, sniedzot padomus, kas veidojušies daudzu gadu pieredzē.

Jāatceras, ka senioriem ir īpaši nepieciešama uzslava, pateicība, kuru pauž pašvaldības pārstāvis, atzinums, darba novērtēšana, labi vārdi, ka padarītais ir lieliski izpildīts. Motivāciju veicina arī tādu pienākumu uzticēšana, kas prasa lielāku atbildību, piemēram, brīvprātīgo koordinators vai biedrības pārstāvis konsultatīvajā padomē. Motivējoša ir arī iespēja ietekmēt notiekošo, izteikties un būt uzklautam, kā arī justies nozīmīgam.

Organizējot senioru brīvprātīgo darbu, noderīgas būs regulāras kopīgas tikšanās, sanāksmes, izbraucieni pie dabas, jo senioriem vajag izrunāties, bet ne tik daudz par darbu, cik par ikdienišķām lietām. Iesaistoties brīvprātīgo darbā, seniori rod jaunus draugus un izaicinājumus, citiem tas ir jaunas dzīves sākums.

Vienlaikus jāatceras, ka ne katrs seniors varēs atļauties segt savus uzdevumus, kas saistīti ar brīvprātīgā darba veikšanu — ceļa uzdevumus vai darbarīku iegādi, bet daudzi ir pārāk lepnī, lai to atzītu. Apzinoties, ka nespēj segt savus uzdevumus, seniori var atteikties no brīvprātīgā darba veikšanas, tādējādi var tikt zaudēts vērtīgs potenciāls.

### **Ilgstošie bezdarbnieki, bezpajumtnieki, personas, kuras atbrīvotas no brīvības atņemšanas iestādēm, personas ar alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vielu, azartspēļu vai datorspēļu atkarības problēmām un viņu ģimenes**

Bieži vien šīs mērķauditorijas cilvēki jūtas pamesti novārtā, vieni paši šajā pasaulē. Iesaistoties brīvprātīgo darbā, galvenie motivējošie apstākļi ir:

- lietderīga laika pavadīšana, prasmju un iemaņu uzlabošana,
- saskarsme ar citiem brīvprātīgajiem, draudzīgu saišu veidošana.

Brīvprātīgā darbs iemāca pašiniciatīvu. Jebkuru pasākumu var uzskatīt par mazu projektu. Mācoties organizēt mazas lietas, šī brīvprātīgo auditorija sagatavojas lielākiem darbiem, pienākumiem. Ar laiku cilvēkiem parādās ticība saviem spēkiem, viņi uzdrošinās kaut ko veikt patstāvīgi.



Brīvprātīgo koordinatoram jābūt draudzīgam un uzticamam, taču ne draugam. Jābūt skaidri nedefinētai brīvprātīgo lomai un vēlmēm. Pēc brīvprātīgo darbības veikšanas jāsniedz novērtējums un atzinums par paveikto. Izsakot kritiku, jābūt uzmanīgam, jāmēģina pēc iespējas rosināt cilvēku pašu pārdomāt, ko viņš izdarījis nepareizi. Tādu iespēju dod psiholoģiskā atbalsta grupa, kurā var izrunāt gan brīvprātīgo darbu un novērtēt to, gan izrunāt, kā brīvprātīgā darbs palīdz risināt iekšējās problēmas.

Daži faktori, kas jāņem vērā, strādājot ar šo grupu:

- Brīvprātīgo koordinatoram ir jāizvērtē, vai persona, kura atbrīvota no brīvības atņemšanas iestādes, var strādāt ar bērniem un jauniešiem, izvērtējot pārkāpuma smagumu un veidu.
- Piedāvājot brīvprātīgā darbu, personām ar alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vielu atkarību vēlams nepiedāvāt darbu, kura vidē ir pieejams, piemēram, alkohols, narkotiskās, psihotropās vai toksiskās vielas. Ja tomēr tiek sākts darbs, piemēram, slimnīcā vai paredzēta slimu pensionāru apmeklēšana mājās, jāpārliciecinās, lai viņam nebūtu saskares ar šīm vielām.
- Lai šī mērķauditorija varētu piedalīties brīvprātīgo darbā, papildus nepieciešama motivācija, kas saistīta ar iztikas līdzekļiem. Lai arī brīvprātīgo darbs tiek veikts bez maksas, tomēr šai grupai bieži vien nav līdzekļu pat ēšanai. Tāpēc, ja nav iespējas pēc brīvprātīgā darba veikšanas nodrošināt ēdināšanu brīvprātīgajiem, tad, iespējams, jāapsver iespēja piešķirt nelielu kabatas naudu pusdienām.
- Ja brīvprātīgo darbā iesaistās kāds ģimenes loceklis, tas savā ziņā dod atbalsta pleca sajūtu, līdz ar to šāda sadarbība ir atbalstāma. Taču tikai tādā gadījumā, ja pats brīvprātīgais šo ideju atbalsta.

## Jaunieši

Jaunieši ir vieni no aktīvākajām sabiedrības grupām un salīdzinoši viegli iesaistās brīvprātīgo darbā. Lai gan būtiski ņemt vērā, ka ne visi jaunieši ir tik aktīvi un uz kopienas labumu vērsti. Īsts izaicinājums brīvprātīgo koordinatoram ir ieinteresēt brīvprātīgo darbā tieši tos jauniešus, kas ir pasīvi un maz ieinteresēti sabiedriskās norisēs.

Svarīgi ir jauniešos rosināt pašiniciatīvu iesaistīties pasākumos. Ņemot vērā vecuma īpatnības, ļoti svarīgs ir draugu aicinājums piedalīties, jo jaunieši labprāt pasākumos iesaistās kopā ar draugiem. Ir jānodrošina informācijas pieejamība par pasākumiem, kuros nepieciešama palīdzība, tādos informācijas kanālos, ko lieto jaunieši, tātad sociālajos tīklos, piemēram, draugiem.lv, facebook.com, twitter.com, ne tikai pašvaldības mājas lapā.

Iesaistot jauniešus brīvprātīgo darbā, jāņem vērā, ka darbībai jābūt:

- *sabiedriski nozīmīgai* — tas nozīmē, ka darbs atbilst kopienas vajadzībām un risina tās problēmas. Jaunieši tiek uztverti kā resursi, vērtīgi kopienas locekļi un pozitīvo pārmaiņu radītāji. Tas motivē jauniešus vēl vairāk iesaistīties brīvprātīgo darba veikšanā;
- *saistītai ar prasmēm un iemaņām* — brīvprātīgo darbs tiek lietots kā neformālās izglītības līdzeklis, kā papildinājums formālai izglītībai. Jauniešiem jāredz un jāsaprot pašiem, kādas zināšanas tiks iegūtas un kādā veidā, tādējādi vēlāk viņi varēs izvērtēt, cik lielā mērā viņi šīs zināšanas varēs izmantot dzīvē;
- *tādai, lai jaunieši varētu aktīvi līdzdarboties* — jaunieši iegūst pieredzi plānošanā, pārvaldīšanā un izvērtēšanā. Lai iesaistītu jauniešus un veicinātu viņu interesi, brīvprātīgo darba aktivitātei jāatbilst viņu slēptām un atklātām problēmām, tad jaunieši vairāk iedziļinās ne vien emocionāli, bet arī intelektuāli, vairāk pūļu ieguldot brīvprātīgo darbā. Savukārt tas veicina pozitīvu sevis attīstību, padziļinātu izglītību un efektīvu mērķu noteikšanu. Būtiska lieta ir iedrošināt jauniešus paust viņu intereses, nevis vienkārši iepazīstināt viņus ar problēmu un projekta saturu, neņemot vērā viņu vajadzības un intereses;
- *partnerībai, kura savstarpēji izdevīga un risina sabiedrības vajadzības* — pieaugušie vai grupu līderi veic mentora lomu un palīdz organizēt komunikāciju starp jauniešiem un citām grupām, organizāciju un kopienas pārstāvjiem. Tomēr nekādā gadījumā viņi nedrīkst uzspiest jauniešiem savu gribu un ierobežot neatkarību. Jaunatnes līderība vienmēr tiek veicināta un augsti vērtēta, tāpēc jāievēro smalka līnija starp sadarbību ar jaunatni un viņu pārmērīgu uzraudzību.

Strādājot ar jauniešiem, jāņem vērā:

- 13–15 gadu vecumā jaunieši izskatās lieli, taču tas nenozīmē, ka viņi var veikt fiziski smagu darbu. Šajā vecumā kaulu struktūra vēl tikai veidojas un pielāgojas. Tāpat arī šajā periodā strauji izmainās iekšējās sekrēcijas dziedzeru darbība, kas izraisa izmaiņas visu orgānu un sistēmu, sevišķi nervu sistēmas, darbībā, tāpēc pusaudži ir ātri uzbudināmi, emocionāli nenoturīgi un nesavaldīgi. Ar endokrīno disfunkciju saistīta arī pusaudžu nelīdzsvarotība.
- Fiziskā veselība, spēks un kustību vingrums, augstas darba spējas palīdz veidot prasmes un iemaņas, paplašina profesijas izvēles iespējas. Un otrādi, apzinoties savu fizisko nespēku, nepilnvērtību, infantilismu, vecāko klašu skolēni kļūst pesimistiskāki, vairs netic saviem spēkiem, noslēdzas sevī. Tiem raksturīga nomāktība un apātija.
- Jaunieši aktīvāk sāk izrādīt rūpes par citiem (simpātiju veidošanās) un personīgo atbildību.

- Jauniešu motivācijā galveno vietu sāk ieņemt motīvi, kas saistīti ar pašnoteikšanos un gatavošanos patstāvīgai dzīvei. Sevišķi spēcīgi šos motīvus iespaido dzīves plāni un profesionālie nodomi, kas savukārt sekmē mācību motīvu veidošanos, maina attieksmi pret mācībām. Šajā vecumā jau dominē apzināta motivācija, t.i., aizvien biežāk audzēkņi vadās pēc apzināti izvirzītiem mērķiem, plāniem, ideāliem, nodomiem utt. Savukārt apzinātā motivācija stipri ietekmē visu izziņas procesu, tādu kā atmiņa, domāšana, runa, uztvere, uzmanība u.c., norisi, turklāt visi šie procesi sasniedz pilnīgu attīstību.
- Pusaudžiem devianta uzvedība izpaužas rīcību sistēmā, kas atšķiras no vispārpieņemtām normām un var izpausties atklātā vai slēptā uzvedībā, kas virzīta uz sociālo un kultūras normu graušanu. Tā var iegūt alkoholizācijas, narkomānijas, agresīvas uzvedības, prettiesiskas uzvedības u.c. formas.
- Jaunieša vecumā svarīgu vietu ieņem strīdi, pārdomas par dzīves jēgu, dzīves plāniem, ideāliem, vērtībām utt. Šīs aktivitātes psiholoģiskais pamatmehānisms ir savas nākotnes iztēlošanās. Tāpēc šī vecuma personības svarīgs raksturlielums ir tas, ka jaunieši dzīvo vairāk nākotnei.
- Nelabvēlīga situācija klasē vai studiju kursā ļoti bieži rada gadījumus, ka skolēns aiziet no klases vai skolas vai pamet studijas un lielāku nozīmi sāk piešķirt saskarsmei neorganizētās grupās.
- Faktiski pusaudža psiholoģijā un uzvedībā vēl daudz kas saglabāties no bērna īpašībām, t.sk. nepietiekami nopietna attieksme pret pienākumiem. Pieaugušo mēģinājumi ietekmēt gandrīz vienmēr izraisa pretreakciju, kas nelabvēlīgos apstākļos var pāraugt iekšējā konfliktā, kura saglabāšanās nereti noved pie personības attīstības aiztures.
- Šajā vecumā visvairāk nepieciešams pieaugušā atbalsts. Konflikta starp pusaudzi un pieaugušo var atrisināt, izveidojot draudzīgas, uzticēšanās pilnas attiecības, jo pusaudža gados par vadošo darbību kļūst saskarsme dažādās situācijās. Pusaudžiem veidojas pašvērtējums, "pieaugušā sajūta", patstāvība un prasme pakļauties, tāpēc pusaudža krīze ir visspēcīgākā pēc savām izpausmēm starp visām pārējām. Tieši pusaudža vecumā tiek apgūtas starppersonu saskarsmes normas un paņēmieni, t.i., veidojas pasaules uzskats, pašapziņa, ideāli, ētiskās normas, principi.
- Jauniešiem patīk aktivitātes, kurās ir iesaistītas visas piecas maņas. Jaunieši rīkojas aktīvāk, ja saprot gala rezultātu, tāpēc vajadzīgs laiks, lai viņi dzirdētu, redzētu un saskartos ar citām pasākuma aktivitātēm un lai turpmākās reizēs paši varētu aktīvāk iesaistīties.



### 3. nodaļa

## Brīvprātīgā darba attīstība un situācija Latvijā

Tiek uzskatīts, ka mērķtiecīgi un organizēti brīvprātīgo kustība Latvijā tiek attīstīta tikai no 1998. gada. Līdz šim gan nav veikta sistemātiska uzskaitē par brīvprātīgo darbu, un pētījumi šajā jomā ir reti, nesaistīti, kā arī to dati nav tieši salīdzināmi. Attiecīgi arī nav pieejama salīdzināma informācija par brīvprātīgo darba tendencēm Latvijā.

### Cik daudz un cik bieži iesaistās brīvprātīgo darbā?

Saskaņā ar standarta Eiroparometra pētījuma Nr. 73 datiem<sup>15</sup> (pētījums veikts 2010. gada maijā) Latvijā 21% iedzīvotāju, kas ir vecāki par 15 gadiem, ir piedalījušies brīvprātīgā darbā vienā vai vairākās organizācijās, 71% norādīja, ka nav piedalījušies brīvprātīgā darbā, bet 8% nevarēja atbildēt uz jautājumu. Eiropas Savienībā vidēji 30% ir piedalījušies brīvprātīgā darbā, 66% nav piedalījušies, 4% nav atbildējuši. Salīdzinājumam — 2006. gada rudens Eiroparometra pētījumā Nr. 66.3<sup>16</sup> 20% Latvijas iedzīvotāju bija norādījuši, ka ir piedalījušies brīvprātīgo darbā.

Saskaņā ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījuma par piedalīšanos brīvprātīgo kustībā un neapmaksātā darbā datiem<sup>17</sup> 1% Latvijas iedzīvotāju brīvprātīgo darbā ir iesaistīti katru dienu, 1% — vairākas reizes nedēļā, 2% — vienu vai divas reizes nedēļā, bet 15% — retāk nekā reizi nedēļā.

<sup>15</sup> [ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb/eb73/eb73\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb73/eb73_en.htm)

<sup>16</sup> [ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_273\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf)

<sup>17</sup> [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/02/en/1/EF1102EN.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/02/en/1/EF1102EN.pdf)

2011. gada jūlijā pēc Izglītības un zinātnes ministrijas pasūtījuma Eiropas Brīvprātīgā darba gada ietvaros SIA "Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija" veica pētījumu par brīvprātīgo darbu Latvijā. Saskaņā ar šī pētījuma datiem no aptaujātajiem cilvēkiem 75,4% atzīst, ka pēdējo 12 mēnešu laikā nav veikuši brīvprātīgo darbu, savukārt:

- 4% norāda, ka veikuši reizi nedēļā vai biežāk;
- reizi vai dažas reizes mēnesī — 3,7%;
- reizi vai dažas reizes pusgadā — 6,9%;
- vienu reizi pēdējā gada laikā — 9,9%.

Kopā pēdējo 12 mēnešu laikā brīvprātīgo darbu ir veikuši 24,6%.

Brīvprātīgo darbu arī tuvākā gada laikā, turklāt lielākā apmērā nekā līdz šim, būtu ieinteresēti veikt 23,8% no tiem, kas pēdējā gada laikā ir veikuši brīvprātīgo darbu, 45,1% — tādā pašā apmērā nekā līdz šim, 11,5% — mazākā apmērā nekā līdz šim, bet 5,3% norāda, ka nav ieinteresēti veikt brīvprātīgo darbu tuvākā gada laikā. 14,3% nevarēja sniegt atbildi uz šo jautājumu.

Tikai 3,9% no tiem, kas pēdējā gada laikā nav veikuši brīvprātīgo darbu, ir noteikti ieinteresēti veikt brīvprātīgo darbu tuvākā gada laikā, 19,6% — drīzāk ir ieinteresēti, 21,8% — drīzāk nav ieinteresēti, 24,4% — noteikti nav ieinteresēti, bet 30,2% — nevarēja sniegt atbildi uz šo jautājumu.

## Kas iesaistās?

Lai arī pierasts domāt, ka jaunieši ir tie, kas visaktīvāk iesaistās brīvprātīgo darbā, saskaņā ar jauniešu Eurobarometra pētījuma datiem<sup>18</sup> (2007) tikai 13% no jauniešiem vecumā no 15 līdz 30 gadiem norādījuši, ka ir kādreiz veikuši brīvprātīgo darbu (Eiropas Savienībā vidēji 17%).

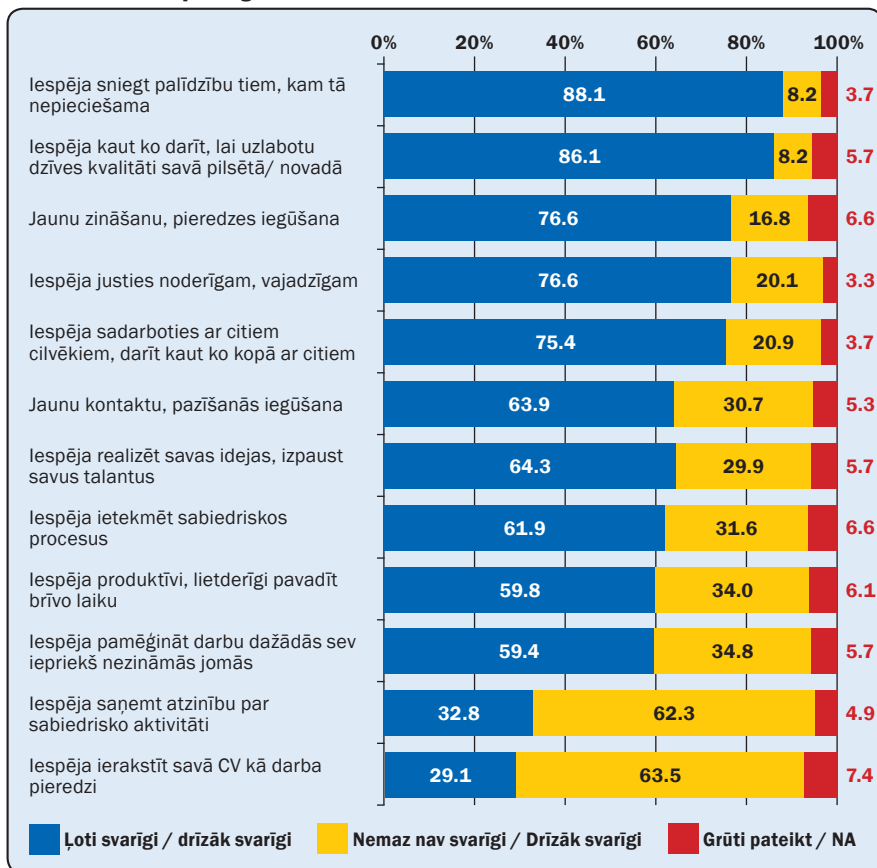
Savukārt, pēc Eiropas Brīvprātīgā gada ietvaros veiktā pētījuma datiem<sup>19</sup>, salīdzinoši biežāk nekā vidēji brīvprātīgo darbu ir veikuši 15–24 gadus veci respondenti (29%) un 55 gadus veci un vecāki (29,5%), ar augstāku izglītības līmeni (26,2%), latvieši (25,1%), pensionāri (30,4%), augstākā līmeņa vadītāji (29,9%), vidzemnieki (34,4%) un lauku apvidos dzīvojoši (31,8%).

<sup>18</sup> [ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_202\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_202_en.pdf)

<sup>19</sup> Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas pasūtījuma Eiropas Brīvprātīgā darba gada ietvaros SIA "Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija" veiktais pētījums par brīvprātīgo darbu Latvijā (2011. gada jūlijs)

## Kāpēc iesaistās?

**Cik lielā mērā jums ir svarīgi sekojoši ieguvumi, ko nodrošina brīvprātīgā darba veikšana? (N = 244)**



Avots: Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas pasūtījuma Eiropas Brīvprātīgā darba gada ietvaros SIA "Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija" veikts pētījums par brīvprātīgo darbu Latvijā (2011. gada jūlijs)

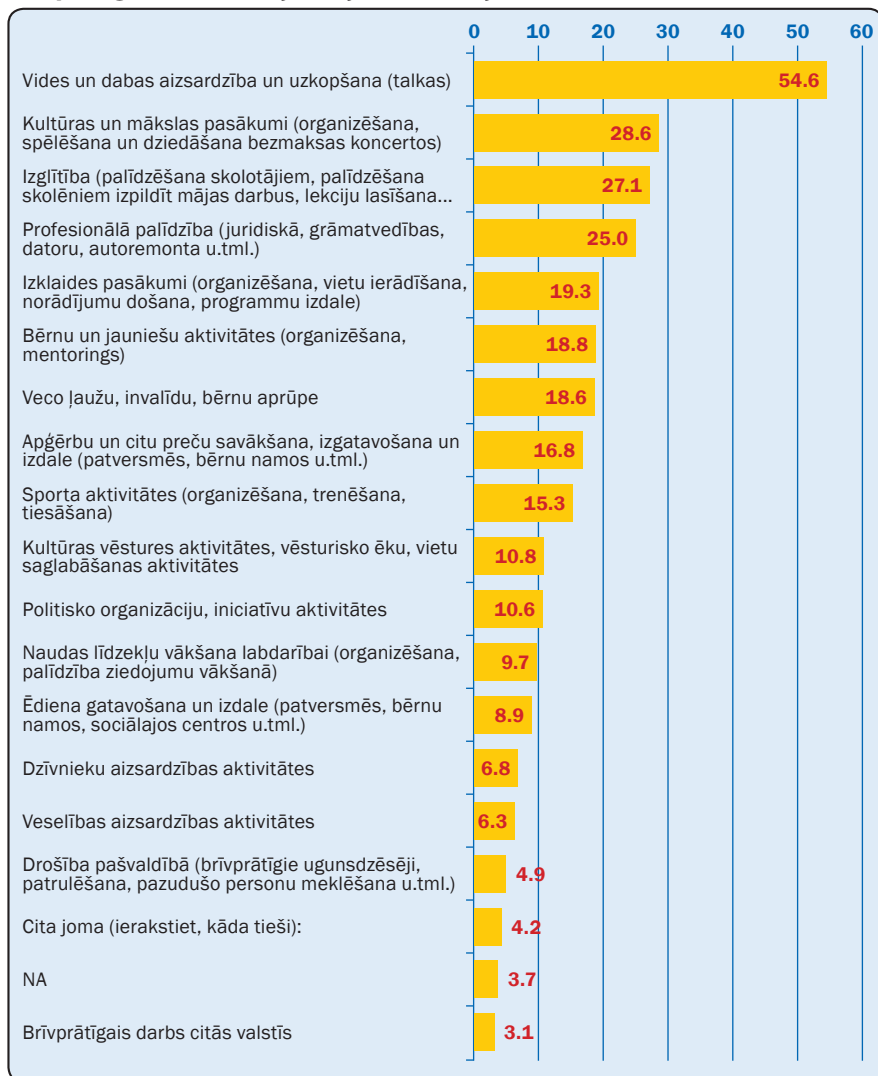
## Kādās jomās?

Kā svarīgākās jomas, kurās brīvprātīgo darbs varētu sniegt vislielāko ieguldījumu, Latvijas iedzīvotāji nosauc (Eurobarometrs Nr. 73):

- veselības aprūpe — 27% (Eiropas Savienībā vidēji 24%);
- solidaritāte un humanitārā palīdzība — 20% (Eiropas Savienībā vidēji 34%);
- vide — 19% (Eiropas Savienībā vidēji 18%);

- izglītība un apmācība — 17% (Eiropas Savienībā vidēji 14%);
- kultūra — 13% (Eiropas Savienībā vidēji 11%).

### Ir veikuši brīvprātīgā darbu šādās jomās (Kopumā cik stundas pēdējo 12 mēnešu laikā jūs esat veicis/veikusi brīvprātīgo darbu sekojošās jomās Latvijā?) (N = 244):



Avots: Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas pasūtījuma Eiropas Brīvprātīgā darba gada ietvaros SIA "Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija" veikts pētījums par brīvprātīgo darbu Latvijā (2011. gada jūlijs)



Eiropas Savienībā vidēji augstāk nekā Latvijā tiek vērtēts brīvprātīgo darba ieguldījums tādās jomās kā:

- sociālā iekļaušana — 20% (Latvijā — 12%);
- cilvēktiesību aizstāvība — 20% (Latvijā — 12%);
- sports — 16% (Latvijā — 10%).

No tiem, kas pēdējā gada laikā ir veikuši brīvprātīgā darbu, visvairāk to ir darījuši vides un dabas aizsardzības jomā (54,6%), kas, visticamāk, saistāms ar Lielās talkas popularitāti Latvijā.

### Kādās organizācijās?

Saskaņā ar Eiropas Brīvprātīgā gada ietvaros veiktā pētījuma datiem no tiem, kas pēdējā gada laikā ir veikuši brīvprātīgā darbu, visvairāk to bija veikuši:

- valsts vai pašvaldības institūcijā — 36,6%;
- nevalstiskajā organizācijā — 36,1%;
- privātuzņēmumā — 25,1%;
- citā organizācijā — 5,9%;
- bet 9,9% nevarēja norādīt organizācijas veidu.

Šie dati ilustrē arī zemo izpratni par brīvprātīgā darba principiem, jo pēc būtības brīvprātīgā darba veikšana privātuzņēmumā saskaņā ar Latvijas likumdošanu nav iespējama.

### Kādā lomā?

No tiem, kas pēdējā gada laikā ir veikuši brīvprātīgā darbu, to veikuši kā:

- brīvprātīgā darba veicējs (neiesaistoties organizēšanā, bet piedaloties kā dalībniekam) — 72,1%;
- brīvprātīgā darba organizētāju, koordinatoru palīgs, asistents — 22,1%;
- brīvprātīgā darba organizētājs, koordinators — 17,2%;
- brīvprātīgā darba atbalstītājs, bet bez finansiāla atbalsta un aktīvas piedalīšanās (piemēram, atbalstot ģimenes locekļu, draugu iesaistīšanos) — 16,8%;
- brīvprātīgā darba finansiāls atbalstītājs, bet pašam nepiedaloties — 6,6%.

## Kas traucē?

Svarīgākie iemesli, kas kavē brīvprātīgā darba attīstību Latvijā ir<sup>20</sup>:

- informācijas trūkums sabiedrībā — 51%;
- laika trūkums — 48%;
- brīvprātīgā darba prestiža trūkums — 45%;
- trūkst informācijas par brīvprātīgo darba nepieciešamību no labdarības organizāciju puses — 36%.

## Cik informēti?

Savu informētību par brīvprātīgo darbu kopumā kā:

- ļoti sliktu vērtē — 33,3% respondentu,
- drīzāk sliktu — 33,7%,
- drīzāk labu — 17,9%,
- kā ļoti labu — tikai 4,5%.

Par brīvprātīgo darbu kopumā labāk informēti jūtas gados jaunāki cilvēki, sievietes, latvieši, kas dzīvo Zemgalē, lauku apvidos<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> NVO institūta pētījums "Kā trūkst brīvprātīgo kustības izaugsmei Latvijā?" (2007)

<sup>21</sup> Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas pasūtījuma Eiropas Brīvprātīgā darba gada ietvaros SIA "Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija" veikts pētījums par brīvprātīgo darbu Latvijā (2011. gada jūlijs)

## II daļa

# Praktiski par brīvprātīgā darbu

4. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darbs pašvaldībā – soli pa solim</b>	43
5. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba regulējumi un noteikumi pašvaldībās</b>	47
6. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba plānošana</b>	65
7. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba programmas izstrāde</b>	73
8. nodaļa	<b>Brīvprātīgo interešu un spēju novērtēšana</b>	91
9. nodaļa	<b>Brīvprātīgo sagatavošana darbam</b>	101
10. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba izvērtēšana</b>	109
11. nodaļa	<b>Brīvprātīgo darba finansējuma avoti</b>	115



## 4. nodaļa

# Brīvprātīgo darbs pašvaldībā – soli pa solim

Ja iepriekšējā nodaļā rakstītais, plašsaziņas līdzekļos lasītais un dzirdētais, paziņu stāstītais jūs ir pārliecinājis, ka arī jūsu pašvaldībā vai pašvaldības padotības iestādē — skolā, dienas centrā, bērnudārzā — būtu lietderīgi piesaistīt brīvprātīgos, tad turpmākajās nodaļās rakstītais palīdzēs jums saprast, kā to izdarīt visefektīvāk un atbilstošāk.

Tālāk aprakstīti galvenie soļi brīvprātīgo darba organizācijai pašvaldībā. Tas nenozīmē, ka šeit ir pieminētas visas iespējamās rīcības vai ka pilnīgi visi soļi ir jāievēro. Atkarībā no jūsu pašvaldības vai pašvaldības padotības iestādes gatavības, ieinteresētības vai resursiem varat veicamo darbu sarakstu papildināt vai saīsināt.

### 1. solis. Atbildības noteikšana

Brīvprātīgo darba potenciāls pašvaldībā netiks izmantots pilnībā, ja netiks izvēlēts kāds, kas būs atbildīgs par brīvprātīgo darba koordināciju, t.i., ir nepieciešams izvēlēties brīvprātīgo koordinātoru un noteikt viņa pienākumus. Koordinators var būt viens vai vairāki pašvaldības darbinieki vai pašvaldība var deleģēt brīvprātīgo darba koordinēšanu nevalstiskai organizācijai, neaizmirstot, ka par šo funkciju veikšanu vajadzētu arī maksāt. Tāpat katrā padotības iestādē var būt savs brīvprātīgo koordinators, kas sadarbojas ar galveno koordinātoru. Vairāk par brīvprātīgo koordinātoru pienākumiem lasiet rokasgrāmatas 6. nodaļā “Brīvprātīgo darba plānošana”.

### 2. solis. Pašvaldības vai tās padotības iestādes brīvprātīgo politikas izstrāde

Pirms sākt piesaistīt brīvprātīgos pašvaldībai vai tās padotības iestādei ir jāsaprot un jānodēfina — kādos darbos brīvprātīgie būs visnoderīgākie, kā tiks organizēti

brīvprātīgo darbs, piemēram, uzņemsieties to paši vai uzticēsiet kādai nevalstiskajai organizācijai, kādu finansējumu varat atļauties. Vienlaikus ar politikas veidošanu vēlams pieķerties arī pie citu saistīto dokumentu paraugu izstrādes, piemēram, sagatavot līguma paraugu par brīvprātīgā darba veikšanu (piemērus skatīt 5. nodaļā "Brīvprātīgā darba pašvaldībās regulējumi un noteikumi"). Vairāk par brīvprātīgo politikas izstrādi pašvaldībā lasiet rokasgrāmatas 6. nodaļā "Brīvprātīgo darba plānošana".

### **3. solis. Brīvprātīgo darba programmas izstrāde**

Kad esat izlēmuši, kādi brīvprātīgie jums ir vajadzīgi, ir jāizstrādā konkrēta brīvprātīgā darba programma, kas apraksta brīvprātīgā darba pienākumus, veicamā darba apjomu, laiku un vietu. Vairāk par brīvprātīgo darba programmas izstrādi lasiet rokasgrāmatas 7. nodaļā "Brīvprātīgo darba programmas izstrāde".

### **4. solis. Brīvprātīgo piesaistīšana**

Lai piesaistītu brīvprātīgos darbam pašvaldībā vai padotības iestādē, varat izmantot brīvprātīgā darba datubāzes, kas izveidotas Latvijā (skatīt nodaļā "Papildinformācija"), varat izveidot paši savu datubāzi un ievietot pašvaldības mājas lapā, kā arī varat ievietot sludinājumu vietējā vai pašvaldības laikrakstā utt. Vairāk par brīvprātīgo piesaistīšanu lasiet rokasgrāmatas 8. nodaļā "Brīvprātīgo interešu un spēju novērtēšana".

### **5. solis. Brīvprātīgo interešu un spēju novērtēšana**

Kad esat saņēmuši brīvprātīgo pieteikumus, ir svarīgi saprast, ko šie brīvprātīgie sagaida no brīvprātīgo darba, kādas ir viņu zināšanas un spējas, lai varētu atrast brīvprātīgā un pašvaldības interesēm piemērotāko darbu. Vairāk par brīvprātīgo interešu un spēju novērtēšanu lasiet rokasgrāmatas 8. nodaļā "Brīvprātīgo interešu un spēju novērtēšana".

### **6. solis. Brīvprātīgo sagatavošana darbam**

Līdzīgi kā sākot jebkuru citu darbu, arī brīvprātīgajiem nepieciešama ievadinstrukcija, kuras laikā brīvprātīgais tiek iepazīstināts ar pašvaldību, tās padotības iestādi un darba pienākumiem, kā arī tiek sniegta specifiskāka apmācība, piemēram, darbam ar dažādām mērķa grupām. Vairāk par brīvprātīgo sagatavošanu darbam lasiet rokasgrāmatas 9. nodaļā "Brīvprātīgo sagatavošana darbam".

### **7. solis. Brīvprātīgo darba vadīšana**

Laikā, kad brīvprātīgie veic savus pienākumus, ir nepieciešama to vadīšana, jābūt cilvēkam, pie kā brīvprātīgie var vērsties ar jautājumiem, kāds, kas vajadzības

gadījumā piedāvā brīvprātīgajam citu darbu. Šie darbi ietilpst brīvprātīgo koordinātorā pienākumos.

### **8. solis. Brīvprātīgo darba izvērtēšana**

Kad brīvprātīgais ir beidzis brīvprātīgā darba pienākumus vai noslēdzies pasākums, kam piesaistīti brīvprātīgie, ir nepieciešams veikt brīvprātīgo darba ieguldījuma izvērtēšanu, atceroties pateikties brīvprātīgajiem par veikto darbu. Vairāk par brīvprātīgo darba izvērtēšanu lasiet rokasgrāmatas 10. nodaļā "Brīvprātīgo darba izvērtēšana".

### **9. solis. Turpmāko aktivitāšu plānošana**

Brīvprātīgo darba organizēšana pašvaldībā ir nebeidzams process. Tikko beidzies viens posms vai pasākums, noteikti prātā jau ir citas aktivitātes, kuras būtu savlaicīgi jāplāno, pamatojoties uz iepriekš gūto pieredzi. Vairāk par turpmāko aktivitāšu plānošanu lasiet rokasgrāmatas 10. nodaļā "Brīvprātīgo darba izvērtēšana".





## 5. nodaļa

# Brīvprātīgo darba regulējumi un noteikumi pašvaldībās

## Spēkā esošie normatīvie akti

Šobrīd<sup>22</sup> Latvijā nav spēkā visaptveroši normatīvie akti, kas regulētu brīvprātīgo darbu, nav noteikti skaidri principi, pēc kuriem vadīties, slēdzot līgumu par brīvprātīgā darbu, kā arī likumos nav precizētas abu pušu tiesības, pienākumi un atbildība.

Brīvprātīgā darba normatīvais regulējums atrunāts Biedrību un nodibinājumu likumā un Jaunatnes likumā. Saskaņā ar šiem normatīvajiem aktiem jaunieši vecumā no 13 līdz 25 gadiem var būt brīvprātīgie gan biedrībās un nodibinājumos, gan valsts iestādēs un pašvaldībās, bet pieaugušie var būt brīvprātīgie tikai biedrībās un nodibinājumos.

### Biedrību un nodibinājumu likums<sup>23</sup>

#### 8. pants. Brīvprātīgais darbs

- (1) Biedrībām un nodibinājumiem ir tiesības nodarbināt personas brīvprātīgā darbā. Par brīvprātīgo darbu uzskatāms bezatlīdzības darbs vai pakalpojumu sniegšana, ko veic fiziskā persona, nestājoties ar biedrību vai nodibinājumu darba tiesiskajās attiecībās, un kas ir vērstas uz biedrības vai nodibinājuma statūtos noteiktā mērķa sasniegšanu.
- (2) Pēc personas pieprasījuma par brīvprātīgā darba veikšanu noslēdzams rakstveida līgums, norādot veicamo darbu un tā izpildes termiņu.

<sup>22</sup> 2011. gada augustā

<sup>23</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=81050](http://www.likumi.lv/doc.php?id=81050)

- (3) Persona, kura veic brīvprātīgo darbu, var prasīt tādu izdevumu segšanu, kas radušies brīvprātīgā darba izpildes gaitā, ja tas noteikts biedrības vai nodibinājuma statūtos vai valdes lēmumos.
- (4) Par kaitējumu, kas radies personai, pildot brīvprātīgo darbu, biedrība un nodibinājums atbild, ja šādu pienākumu tas uzņēmieš vai arī kaitējums nodarīts biedrības vai nodibinājuma vainas dēļ.

## Jaunatnes likums<sup>24</sup>

### 9. pants. Jauniešu brīvprātīgais darbs

- (1) Jauniešu brīvprātīgais darbs ir orientēts uz sabiedriskā labuma darbību un veicina viņu zināšanu, prasmju, iemaņu un attieksmju attīstību, kā arī brīvā laika lietderīgu izmantošanu.
- (2) Jaunietis veic brīvprātīgo darbu bez atlīdzības, nestājoties ar brīvprātīgā darba organizētāju darba tiesiskajās attiecībās.
- (3) Jauniešu brīvprātīgo darbu nedrīkst izmantot brīvprātīgā darba organizētāja vai trešās personas peļņas gūšanas nolūkā.
- (4) Uz jauniešu brīvprātīgo darbu attiecināmi darba tiesiskās attiecības regulējošos normatīvajos aktos noteiktie aizliegumi un ierobežojumi.

### 10. pants. Jauniešu brīvprātīgā darba organizēšana

- (1) Jauniešu brīvprātīgo darbu var organizēt biedrības un nodibinājumi, kā arī valsts un pašvaldību iestādes.
- (2) Jauniešu brīvprātīgā darba organizētājs:
  - 1) atbild par drošiem un jaunieša veselībai nekaitīgiem brīvprātīgā darba apstākļiem;
  - 2) pēc jaunieša pieprasījuma izsniedz rakstveida apliecinājumu par brīvprātīgajā darbā pavadīto laiku, pienākumiem, iegūtajām zināšanām, prasmēm un iemaņām;
  - 3) ir tiesīgs pieprasīt, lai jaunietis, uzsākot brīvprātīgo darbu, uzrāda ārsta izsniegtu izziņu par savu veselības stāvokli, tādējādi pārliecinoties par jaunieša piemērotību paredzētajam brīvprātīgajam darbam.
- (3) Pēc brīvprātīgā darba organizētāja vai jaunieša paša iniciatīvas par brīvprātīgo darbu slēdzams rakstveida līgums, norādot veicamo darbu un tā izpildes termiņu.

<sup>24</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=175920](http://www.likumi.lv/doc.php?id=175920)

## Plānotās izmaiņas normatīvajos aktos saistībā ar brīvprātīgā darbu

2010. gada 5. oktobrī Latvijas Republikas Ministru kabinets<sup>25</sup> pieņēma grozījumu projektu Civillikumā, papildinot tā ceturtās daļas “Saistību tiesības” piecpadsmito nodaļu “Prasījumi no darba attiecībām” ar piekto apakšnodaļu “Līgums par brīvprātīgā darbu”.

Plānotie grozījumi

**Civillikuma ceturtās daļas “Saistību tiesības”**

**Piecpadsmitā nodaļa “Prasījumi no darba attiecībām”**

**PIEKTĀ APAKŠNODAĻA**

**Līgums par brīvprātīgā darbu**

**2240.<sup>1</sup>** Ar līgumu par brīvprātīgā darbu viena puse — brīvprātīgais — uzņemas bez atlīdzības veikt otras puses — brīvprātīgā darba organizētāja, kuram nav peļņas gūšanas nolūka, — uzdevumus, kuri atbilst brīvprātīgā darba organizētāja nolikumā, statūtos vai satversmē noteiktajam mērķim, neaizstāj algotu darbu un ir vērsti uz sabiedriskā labuma darbību.

**2240.<sup>2</sup>** Līgums par brīvprātīgā darbu slēdzams rakstveidā, ja:

- 1) to rakstiski pieprasa kāda no pusēm;
- 2) brīvprātīgā darba organizētājs ir valsts vai pašvaldības iestāde;
- 3) brīvprātīgais veic darbu vai sniedz pakalpojumus ārvalstīs.

**2240.<sup>3</sup>** Līgumam par brīvprātīgā darbu piemērojami noteikumi par darba līgumu (I apakšnodaļa) un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, kā arī darba aizsardzības jomu regulējošie normatīvie akti, ciktāl tie nerunā pretim šās (V) apakšnodaļas noteikumiem.

**ievēro!**

Lai šie grozījumi stātos spēkā, tie vēl jāapstiprina Latvijas Republikas Saeimā. Kad grozījumi stāsies spēkā, pašvaldības un to padotības iestādes varēs likumīgi nodarbināt brīvprātīgā darbā ne tikai jauniešus, bet arī pieaugušos.

<sup>25</sup> [www.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40182814](http://www.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40182814)

## Brīvprātīgā darbs, prakse un algots darbs – atšķirības<sup>26</sup>

*Brīvprātīgais darbs neaizstāj un nedrīkst aizstāt algotu darbu, un tas nedrīkst būt vērst uz peļņas gūšanu.*

Tieši tāpēc, piemēram, komersanti nevar nodarbināt brīvprātīgos — ne jauniešus, ne pieaugušos — jo jebkura uzņēmuma darbības pamatā ir viens mērķis — gūt peļņu. Arī sociālās korporatīvās atbildības programmu ietvaros īstenotie pasākumi, kas, no vienas puses, ir vērsti uz sabiedrības vajadzību apmierināšanu, piemēram, koku stādīšana, Ziemassvētku dāvanas bērniem bērnunamos, ziedošana nevalstisko organizāciju darbam, būtībā tiek veikti, lai uzlabotu uzņēmuma tēlu, kas ir svarīgs solis uzņēmuma nākotnes peļņas nodrošināšanā. Plānotie grozījumi Civillikumā, visticamāk, nedos tiesības komersantam izmantot brīvprātīgo darbu, lai sarīkotu labdarības pasākumu vai organizētu pasākumu sabiedriskam labumam.

Pašvaldības darbinieku darbs, veicot darba pienākumus ārpus darba laika, nevar tikt uzskatīts par brīvprātīgā darbu. Tas ir virsstundu darbs, tāpēc attiecīgi būtu atalgojams.

Vienlaikus laba un apsveicama sociālās korporatīvās atbildības prakse ir aicināt un veicināt darbinieku iesaistīšanos brīvprātīgo darbā. Piemēram, uzņēmums vai pašvaldība var piešķirt darbiniekiem brīvu dienu, kuras laikā darbinieki nokrāso sienas bērnunamā vai iestāda kokus parkā. Šādus pasākumus iespējams organizēt arī brīvdienās, tad darbinieki patiesi būs piedalījušies brīvprātīgā darbā, jo to veiks savā brīvajā laikā.

Lai risinātu situāciju, kas tiem liedz nodarbināt brīvprātīgos, komersanti mēdz izlīdzēties, nodibinot vai iesaistot kādu nevalstisko organizāciju, kas organizē brīvprātīgo darbu uzņēmuma rīkotā pasākumā. Tiesa, ne vienmēr šāds risinājums ir pieņemams Valsts darba inspekcijai, kas, veicot pārbaudi, var uzlikt sodu par neregistrētu nodarbinātību. Jāatzīst, ka uzskati par to, kurš pasākums ir uzskatāms par vērstu uz peļņas gūšanu, bet kurš nē, ir visai nekonkrēti un subjektīvi, tāpēc būtu nepieciešams pilnveidot Latvijas normatīvos aktus tā, lai tiktu izslēgta subjektivitāte vērtējumos.

Kamēr šī situācija nav atrisināta, šādi aspekti pašvaldībai būtu jāņem vērā, slēdzot līgumus ar komersantiem par pašvaldības pasākumu, piemēram, pilsētas svētku, pašvaldības atbalstītu koncertu, sporta sacensību organizēšanu, attiecīgi pārbaudot brīvprātīgo darba organizāciju pasākuma laikā, labāk pašiem uzņemoties brīvprātīgo koordināciju vai uzticot to kādai nevalstiskajai organizācijai, neieklejaujot šādus pienākumus pakalpojuma sniedzēja darba uzdevumā.

<sup>26</sup> [www.lv.lv/?menu=doc&id=227017](http://www.lv.lv/?menu=doc&id=227017)

### Brīvprātīgo darbs festivāla "Positivus" laikā



Valsts darba inspekcija (VDI) 2010. gada 16. jūlijā Salacgrīvā pārbaudīja mūzikas festivālu "Positivus" uz vietas festivālā un vēlāk veica dokumentu pārbaudi. Pārbaūžu laikā tika konstatēts, ka ieejas biļešu skenēšanā, ieejas aproču pārbaudē, suvenīru tirdzniecībā un dažādos citos ar festivāla norisi saistītos darbos kā brīvprātīgie tika nodarbināti 162 jaunieši. Ievērojot to, ka ar brīvprātīgajiem nebija noslēgts darba līgums vai kāds cits civiltiesisks līgums, pēc Valsts darba inspekcijas uzskatiem, šie jaunieši tika nodarbināti neregistrēti, par ko festivāla organizētājiem

piemēroja naudas sodu 4000 latu apmērā.

Sods tika piemērots, neskatoties uz to, ka brīvprātīgos festivālam bija piesaistījuši biedrība "Inter-Cultural Music Association", savukārt brīvprātīgo darbu vadīja SIA "Positivus grupa" pārstāvji.

Valsts darba inspekcija uzsvēra, ka brīvprātīgo darbu nedrīkst saistīt ar peļņas gūšanu. Šajā konkrētajā gadījumā brīvprātīgais darbs tika izmantots juridiskas personas interesēs, jo koncerts nebija labdarības pasākums un par ieeju koncertā bija jāmaksā.

Festivāla "Positivus" organizētāji nepiekrīt šādai Valsts darba inspekcijas nostājai un ir pārsūdzējuši lēmumu. Pārsūdzības rezultāti vēl nav zināmi.

[www.positivusfestival.com/lv/positivus-pal%C4%ABgi](http://www.positivusfestival.com/lv/positivus-pal%C4%ABgi)

### Brīvprātīgo darbs "Nordea" Rīgas maratonā



Lai piesaistītu brīvprātīgos palīgus, arī "Nordea" Rīgas maratona organizētāji sadarbojas ar biedrību "Skriešanas kustības attīstībai", kas ir atbildīga par brīvprātīgo darba organizāciju. Brīvprātīgie tiek nodarbināti kā maratona expo palīgi, trases tiesnešu palīgi, enerģijas punktu palīgi, mantu glabātuves palīgi, finiša zonas palīgi u. tml.

Atšķirībā no festivāla "Positivus" gadījuma šeit brīvprātīgie netiek nodarbināti tiešā veidā, lai gūtu peļņu, un Valsts darba inspekcija pagaidām nav cēlusi iebildumus.

[www.nordearigasmaratons.lv/lv/lidzjutejiem/meklejam-paligus/](http://www.nordearigasmaratons.lv/lv/lidzjutejiem/meklejam-paligus/)

*Brīvprātīgā darbs nav mācību prakse.*

Brīvprātīgā darbs ir vērst uz sabiedriskā labuma darbību, savukārt mācību prakse, kā nosaka Ministru kabineta 2000. gada 15. augusta noteikumi Nr. 276 "Mācību prakses organizēšanas kārtība"<sup>27</sup>, ir profesionālās izglītības programmas daļa, kuras mērķis ir nostiprināt un papildināt praktikanta zināšanas, kā arī pilnveidot viņa profesionālo prasmi atbilstoši konkrētās profesijas prasībām.

Otra būtiska atšķirība ir prakses vietas izpratne. Brīvprātīgie strādā nevalstiskajās organizācijās, valsts un pašvaldību iestādēs, savukārt prakses vieta var būt arī uzņēmums vai amatu meistars, kur praktikants apgūst profesionālo izglītības programmu.

Trešā atšķirība ir līgums. Brīvprātīgajam tas var būt un var arī nebūt, savukārt mācību praksei tiek slēgts trīspusējs līgums starp izglītības iestādi, prakses vietu un praktikantu, viņam ir noteikts prakses vadītājs, prakses dokumentācija un prakses novērtējums.<sup>28</sup>

Ceturta atšķirība ir tā, ka brīvprātīgā darbu cilvēks var veikt jomā, kas nekādā veidā nav saistīta ar viņa iegūto izglītību vai pieredzi, savukārt mācību prakse ir jāveic tieši saistībā ar apgūstamo specialitāti.

## **Kā pašvaldība vai tās padotības iestādes var piesaistīt brīvprātīgos?**

### **Brīvprātīgo jauniešu nodarbināšana**

Ņemot vērā spēkā esošos normatīvos aktus, pašvaldība un tās padotības iestādes tiešā veidā brīvprātīgo darbā var iesaistīt tikai jauniešus.

Saskaņā ar Jaunatnes likumu jaunieši skaitās personas vecumā no 13 līdz 25 gadiem. Nodarbinot jauniešus, jāņem vērā, ka saskaņā ar Darba likumu daļa no šīs vecuma grupas vienlaikus tiek uzskatīta par bērniem, bet, nodarbinot bērnus, ir jāievēro vēl papildu nodarbinātības ierobežojumi. Darba likuma izpratnē bērns ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību.

Nodarbinot brīvprātīgos jauniešus, pašvaldībai vai tās padotības iestādei būtu ieteicams noslēgt līgumu ar jauniem par brīvprātīgā darba veikšanu (līguma piemērus skatīt šīs nodaļas beigās), kā arī jāņem vērā tas, ka jāievēro visi darba tiesiskās

<sup>27</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=9853](http://www.likumi.lv/doc.php?id=9853)

<sup>28</sup> [www.lv.lv/?menu=doc&id=227017](http://www.lv.lv/?menu=doc&id=227017)

attiecības regulējošos normatīvajos aktos noteiktie aizliegumi un ierobežojumi attiecībā uz jauniešu darbu saskaņā ar:

- Darba likumu;
- Ministru kabineta 2002. gada 8. janvāra noteikumiem Nr. 10 "Par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem";<sup>29</sup>
- Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumiem Nr. 205 "Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi";<sup>30</sup>
- Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumiem Nr. 206 "Par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību".<sup>31</sup>

### Darba likums<sup>32</sup>

#### **37. pants. Nodarbināšanas aizliegumi, ierobežojumi un atbildība**

- (1) Aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns šā likuma izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatzglītību.
- (2) Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka Ministru kabinets.
- (3) Izņēmuma gadījumos, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Kārtību, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu kā izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramos ierobežojumus attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem nosaka Ministru kabinets.
- (4) Aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Pusaudzis šā likuma

<sup>29</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=57347](http://www.likumi.lv/doc.php?id=57347)

<sup>30</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=62588](http://www.likumi.lv/doc.php?id=62588)

<sup>31</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=62644](http://www.likumi.lv/doc.php?id=62644)

<sup>32</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=26019](http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019)

izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu šā panta pirmās daļas izpratnē. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka Ministru kabinets.

- (5) Darba devējam ir pienākums pirms darba līguma noslēgšanas informēt vienu no bērna vai pusaudža vecākiem (aizbildni) par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā.
- (6) Personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējas medicīniskās apskates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate.

### **53. pants. Izpildījuma vieta**

- (2) Personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, var nosūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu.

### **132. pants. Darba laiks personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem**

- (1) Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek noteikta piecu dienu darba nedēļa.
- (2) Bērņus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt:
  - 1) ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā;
  - 2) ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks.
- (3) Pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā.
- (4) Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, papildus darbam turpina iegūt pamatizglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību, mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā.
- (5) Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek nodarbinātas pie vairākiem darba devējiem, darba laiks summējams.

### **136. pants. Virsstundu darbs**

- (6) Aizliegts nodarbināt virsstundu darbā personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem.

### **138. pants. Nakts darbs**

- (6) Aizliegts nodarbināt nakts laikā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem [..].

### **143. pants. Nedēļas atpūta**

- (5) Saskaņā ar šā panta ceturtās daļas noteikumiem aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem [..].



**Ministru kabineta 2002. gada 8. janvāra noteikumi Nr. 10  
“Par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem”**

2. Bērnus vecumā no 13 gadiem no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt šādos darbos:
  - 2.1. dārzu ravēšana un laistīšana;
  - 2.2. ražas novākšana;
  - 2.3. ziedu novākšana;
  - 2.4. ārstniecības augu vākšana;
  - 2.5. augļu, dārzeņu un ogu iepakošana;
  - 2.6. koku, ziedu un augu stādīšana un kopšana;
  - 2.7. stādu sagatavošana;
  - 2.8. mājdzīvnieku barošana, apkopšana un ganišana, ja darbs nenotiek vietās, kurās mākslīgi apsēklo un aplecina dzīvniekus, un ja darbs nav saistīts ar plēšīgu dzīvnieku, vaislas ērzeļu un buļļu kopšanu;
  - 2.9. nemehānizēta siena sagatavošana;
  - 2.10. laukumu un skvēru sakopšana;
  - 2.11. tīrās veļas šķirošana un gludināšana;
  - 2.12. mājstrādnieka darbu veikšana;
  - 2.13. kantoru, viesnīcu, kafejnīcu un citu līdzīgu telpu uzkopšana;
  - 2.14. transportlīdzekļu, logu un citu priekšmetu mazgāšana, ja darbs nav saistīts ar dažādu tilpņu un iekārtu attīrīšanu, kā arī cauruļu, krāšņu, gāzes vadu un ventilācijas iekārtu tīrīšanu;
  - 2.15. kurjera darbu veikšana;
  - 2.16. preču iesaiņošana un iepakošana;
  - 2.17. etiķešu līmēšana uz precēm un izstrādājumiem;
  - 2.18. apavu tīrīšana un citu vienkāršu ielu pakalpojumu sniegšana (plakātu līmēšana, logu mazgāšana, izsūtāmā pienākumu veikšana);
  - 2.19. preču piegādāšana mājās;
  - 2.20. pārtikas un nepārtikas preču pārdošana uz ielām.

Plašāk par ierobežojumiem, nodarbinot jauniešus, var meklēt Latvijas Darba devēju konfederācijas izstrādātajā “Darba devēja rokasgrāmatā” sadaļā 4.2. “Jauniešu darbs” (2010).<sup>33</sup>

<sup>33</sup> [www.iddk.lv/index.php?main=77&p=1077](http://www.iddk.lv/index.php?main=77&p=1077)

Lai arī pašvaldība tiešā veidā var nodarbināt tikai jauniešus, pastāv arī citas iespējas, kā iesaistīt brīvprātīgos pašvaldībai un tās padotības iestādēm noderīgos darbos, tādējādi veicinot brīvprātīgā darba attīstību pašvaldībā.

## Pieaugušo brīvprātīgo vai brīvprātīgo jauniešu nodarbināšana sadarbībā ar nevalstisku organizāciju

- Pašvaldība vai tās padotības iestāde var vairāk vai mazāk oficiāli, mutiski vai rakstiski vienoties ar nevalstisku organizāciju, kuras mērķi saskan ar pašvaldības vai tās padotības iestādes mērķiem, par brīvprātīgo darba organizāciju pašvaldībā, tās padotības iestādē, vai kādā pašvaldības organizētā pasākumā.

### Brīvprātīgo darbs Rīgas svētku laikā



Viens no Rīgas svētku pasākumiem tradicionāli ir vieta, kur svētku dalībnieki var degustēt un iegādāties Latvijas zemnieku un ražotāju produktus. Rīgas 810 gadu jubilejas laikā 2011. gada augustā īpaša uzmanība tika pievērsta veselīgam uzturam pēc *slow food* principa. Lai iepazīstinātu ar veselīgu pārtiku, veselīgu dzīvesveidu, Rīgas Domes Labklājības

departaments svētku laikā rīkoja izglītojošu pasākumu, kas ietvēra interaktīvu spēli par veselības jautājumiem, informatīvu materiālu izdali un veselīga dzīvesveida konsultācijas.

Lai plānotās aktivitātes būtu pēc iespējas mērķtiecīgākas un aptvertu lielāku auditoriju, Rīgas Domes Labklājības departaments kā sadarbības partneri pieaicināja Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatnes nodaļu. Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatnes nodaļas brīvprātīgie palīdzēja, organizēt spēles, izdalīt informatīvos materiālus, kā arī pasniegza svētku dalībniekiem veselīgus dzērienus.

- Pašvaldība saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma V un VI daļu<sup>34</sup> var slēgt deleģēšanas vai līdzdarbības līgumu ar nevalstisku organizāciju par pārvaldes funkciju īstenošanu.

Jāatzīmē, ka deleģēšanas un līdzdarbības līgumu slēgšana paredz arī finansējuma piešķiršanu nevalstiskajai organizācijai šo funkciju īstenošanai, tomēr tas rada iespēju nevalstiskajai organizācijai, piesaistot brīvprātīgos, sniegt plašākus un, iespējams, kvalitatīvākus pakalpojumus iedzīvotājiem nekā pašvaldība vai tās iestāde varētu sniegt saviem spēkiem.

<sup>34</sup> [www.likumi.lv/doc.php?id=63545](http://www.likumi.lv/doc.php?id=63545)

### Līvānu pašvaldības un biedrības "Baltā māja" sadarbība



#### Biedrība "Baltā māja"

Līvānu novada Dome jau vairākus gadus slēdz deleģēšanas līgumu ar biedrību "Baltā māja" par Dienas aprūpes centra "Saulesvece" cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem uzturēšanu. Dienas centrā tiek nodrošināti sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumi, sociālo prasmju attīstība, izglītošana un brīvā laika pavadīšanas iespējas. Pateicoties biedrībai "Baltā māja", dienas centra darbā regulāri palīdz brīvprātīgie, kas vada dažādas nodarbības, pulciņus, palīdz organizēt pasākumus, piemēram, Ziemassvētku balles, palīdz sakomplektēt dāvanu un ziedojumu paciņas un veic daudzus citus darbus. Vairums brīvprātīgo ir seniori vai cilvēki ar dažāda rakstura invaliditāti, kas, pateicoties brīvprātīgā darba pieredzei, gūst jaunus sociālos kontaktus, iespārdus un stiprina piederības sajūtu kopienai.

- Pašvaldība vai tās padotības iestāde var īstenot dažādu fondu atbalstītu kopīgu projektu ar nevalstisku organizāciju, kura ietvaros nevalstiskā organizācija var nodarbināt brīvprātīgos vienas vai pat vairāku pašvaldību teritorijā.

### Projekts "Brīvprātīgie bērnu situācijas uzlabošanai ģimenē"

RĪGAS DOMES  
LABKLĀJĪBAS  
DEPARTAMENTS



Centrs "Dardedze" ar Latvijas un Šveices sadarbības programmas finansiālu atbalstu sadarbībā ar partneriem no Vidzemes reģionālā atbalsta centra "Valdardedze", Talsu novada krīžu centra, Ventspils krīzes centra ģimenēm ar bērniem "Paspārne" un Rīgas Domes Labklājības departamentu īstenoja projektu, kura ietvaros notika gan brīvprātīgo apmācības darbam ar ģimenēm, kurās aug pirmsskolas vecuma bērni, gan arī tiek veikts reāls brīvprātīgo darbs ģimenēs. Brīvprātīgā darbu ģimenēs veic 45 brīvprātīgie, palīdzot 114 bērniem vecumā līdz 19 bērniem, tai skaitā 67 pirmsskolas vecuma bērniem un 7 senioriem, kas ir projekta tiešā mērķa grupa. Reizi mēnesī brīvprātīgie katrā projekta īstenošanas pašvaldībā pulcējas kopīgā sanāksmē ar mentoriem. Šajā mentoru atbalsta grupā ir iespēja saņemt speciālistu konsultācijas, risināt brīvprātīgo darba laikā radušās problēmas un analizēt iegūtos rezultātus.

- Pašvaldība var izsludināt projektu konkursu, kurā nevalstiskās organizācijas tiek aicinātas iesniegt projektus, kas paredz brīvprātīgo iesaistīšanu dažādos projektos pašvaldības teritorijā.

### **Projekts “Radošās darbnīcas”**

Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatnes brīvprātīgie ar Rīgas Domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta finansiālu atbalstu organizē radošās darbnīcas un tematiskos pasākumus Bērnu klīniskajā universitātes slimnīcā. Projekta īstenošanā iesaistīti 20 brīvprātīgie, kas pirms došanās uz slimnīcu tiek arī apmācīti. Radošās darbnīcas veicinās ātrāku un pilnvērtīgāku bērnu atveseļošanu un sekmēs sociālo aktivitāti (lasītprasmi, rēķināšanu, zīmēšanu), atrodoties slimnīcā, kas ļaus veiksmīgi atsākt ikdienas aktivitātes pēc ārstēšanās.

## **Pieaugušo brīvprātīgo nodarbināšana**

Pašvaldība un tās padotības iestādes varēs brīvprātīgā darbā nodarbināt jebkura vecuma pieaugušos tikai pēc grozījumu Civillikumā stāšanās spēkā. Šobrīd to var darīt ar nevalstisko organizāciju starpniecību.

Lai pilnvērtīgi varētu izmantot brīvprātīgo palīgu sniegtās priekšrocības pēc šo grozījumu stāšanās spēkā, pašvaldības un to padotības iestādes jau šobrīd var sagatavoties, izstrādājot brīvprātīgo darba koordinācijai nepieciešamos dokumentus, kas aprakstīti tālākajās nodaļās, un veikt brīvprātīgo darba veicināšanas pasākumus pašvaldībā vai tās padotības iestādēs.

## **Kā pašvaldība vai tās padotības iestādes var veicināt brīvprātīgā darbu pašvaldībā?**

- Pašvaldība var izveidot datubāzi, kurā tiek ievietota informācija par pašvaldības, tās padotības iestādēs un nevalstiskajās organizācijās nepieciešamo brīvprātīgo palīdzību. Šādu datubāzi jau ir izveidojusi Valmieras pašvaldība. Plašāk skatīt nodaļā “Papildinformācija”.
- Pieaicinot nozares ekspertus no nevalstiskajām organizācijām, var rīkot izglītojošus pasākumus pašvaldības un tās padotības iestāžu darbiniekiem par brīvprātīgā darba piesaistes iespējām.
- Pieaicinot nozares ekspertus no nevalstiskajām organizācijām, var izstrādāt nepieciešamo dokumentāciju brīvprātīgo darba organizēšanai pašvaldībā vai, gadījumā, ja pašvaldība ir jau izstrādājusi šos dokumentus sev, pašvaldība var palīdzēt izstrādāt šos dokumentus padotības iestādēm.

- Pašvaldība vai tās padotības iestādes var ievietot brīvprātīgā darba sludinājumu kādā no bezmaksas datubāzēm un tādējādi pastāvīgi piesaistīt brīvprātīgos. Plašāk skatīt nodaļā "Papildinformācija".
- Pašvaldība var izsludināt projektu konkursu organizācijām, kas organizē brīvprātīgo darbu pašvaldības teritorijā. Šādu pasākumu īsteno Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments. Plašāk skatīt 10. nodaļā "Brīvprātīgo darba finansējuma avoti".
- Skolas projektu nedēļas ietvaros var organizēt brīvprātīgā darba nedēļu, iepazīstinot skolēnus ar brīvprātīgā darba principiem un iespējām pašvaldības teritorijā, Latvijā un pasaulē, iesaistot skolēnus skolas, pašvaldības, slimnīcas vai vecu ļaužu pensionāta apkārtnes sakopšanā, putnu būrišu gatavošanā, makulatūras savākšanā un tamlīdzīgās nodarbēs.

## Brīvprātīgā darba līgumu piemēri

Normatīvajos aktos netiek noteiktas brīvprātīgā darba līguma obligātās prasības, tāpēc iespējama gan visai detalizēta līguma izstrāde un parakstīšana, piemēram, par jaunieša nodarbināšanu pašvaldībā (1. piemērs), gan visai vienkārša līguma noslēgšana, piemēram, par brīvprātīgā nodarbināšanu nevalstiskajā organizācijā (2. piemērs).

### 1. piemērs

#### ***Brīvprātīgā darba līgums par jaunieša nodarbināšanu pašvaldībā<sup>35</sup>***

### LĪGUMS par brīvprātīgo darbu Nr. \_\_\_\_\_

Vieta, \_\_\_\_ . gada \_\_\_\_\_

**Pašvaldības nosaukums** (reģistrācijas Nr. \_\_\_\_\_),  
tās \_\_\_\_\_ personā, kas rīkojas, pamatojoties uz  
\_\_\_\_\_, turpmāk — Brīvprātīgā darba organizētājs, no vienas puses,  
un fiziska persona **vārds, uzvārds** (personas kods: \_\_\_\_\_), turpmāk — Brīvprātīgais, no otras puses, kopā — Puses, katrs atsevišķi — Puse, saskaņā ar Jaunatnes likuma 9. panta pirmajā daļā noteikto mērķi veicināt sabiedriskā labuma darbību, Brīvprātīgā zināšanu, prasmju, iemaņu un attieksmju attīstību, kā arī brīvā laika lietderīgu izmantošanu noslēdz šādu Līgumu par brīvprātīgo darbu, turpmāk — Līgums:

<sup>35</sup> Izmantots līguma paraugs no [www.prakse.lv/static/brivpratigaligumsDownload](http://www.prakse.lv/static/brivpratigaligumsDownload)

### 1. Līguma priekšmets

- 1.1. Brīvprātīgais brīvprātīgā darbu veic bez atlīdzības, nestājoties ar Brīvprātīgā darba organizētāju darba tiesiskajās attiecībās. Brīvprātīgā darbs ir vērst uz Brīvprātīgā darba organizētāja darbību regulējošos tiesību aktos noteikto mērķu, uzdevumu un funkciju īstenošanu.
- 1.2. Brīvprātīgā darba organizētājs uzdod un Brīvprātīgais apņemas veikt šādus darbus: \_\_\_\_\_  
turpmāk — Brīvprātīgā darbs.
- 1.3. Brīvprātīgā darba veikšanas vieta: \_\_\_\_\_.
- 1.4. Brīvprātīgā darba veikšanas laiks: \_\_\_\_\_.

### 2. Brīvprātīgā tiesības un pienākumi

- 2.1. Brīvprātīgā pienākumi:
  - 2.1.1. apzinīgi un godprātīgi pildīt Brīvprātīgā darbu Brīvprātīgā darba organizētāja noteiktā kārtībā un termiņā;
  - 2.1.2. veicot Brīvprātīgā darbu, darboties saskaņā ar Latvijas Republikas spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, ievērot Brīvprātīgā darba organizētāja rīkojumus, uzdevumus un darba vietas iekšējos normatīvos aktus, darba aizsardzības, drošības tehnikas un darba higiēnas prasības;
  - 2.1.3. saudzīgi izturēties pret Brīvprātīgā darba organizētāja mantu;
  - 2.1.4. neizpaust ierobežotas pieejamības informāciju, kas, pildot Brīvprātīgā darbu, ir kļuvusi zināma, kā arī rūpēties, lai šī informāciju nebūtu tieši vai netieši pieejama trešajām personām;
  - 2.1.5. veicināt savstarpējas cieņas un principialitātes atmosfēru, ievērot ētikas normas un izvēlēties Brīvprātīgā darba veikšanai piemērotu apģērbu;
  - 2.1.6. neizdarīt darbības, kas varētu kaitēt Brīvprātīgā darba organizētāja reputācijai sabiedrībā;
  - 2.1.7. atlīdzināt Brīvprātīgā darba organizētājam radušos zaudējumus, ja Brīvprātīgais bez attaisnojošo iemesla neveic Brīvprātīgā darbu vai arī veic to nepienācīgi, vai citādas prettiesiskas vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis tiešus, materiālus zaudējumus Brīvprātīgā darba organizētājam.
- 2.2. Brīvprātīgā tiesības:
  - 2.2.1. saņemt no Brīvprātīgā darba organizētāja pilnīgu informāciju, kas nepieciešama Brīvprātīgā darba izpildei;
  - 2.2.2. saņemt no Brīvprātīgā darba organizētāju kompensāciju par izdevumiem, kas radušies, pildot Brīvprātīgā darbu, ja tas iepriekš rakstveidā saskaņots ar Brīvprātīgā darba organizētāju;
  - 2.2.3. saņemt no Brīvprātīgā darba organizētāja rakstveida apliecinājumu par Brīvprātīgā darbā pavadīto laiku;
  - 2.2.4. Brīvprātīgā darbu veikt drošos un veselībai nekaitīgos apstākļos.

### 3. Brīvprātīgā darba organizētāja tiesības un pienākumi

- 3.1. Brīvprātīgā darba organizētāja pienākumi:
  - 3.1.1. iepazīstināt Brīvprātīgo ar Brīvprātīgā darba uzdevumu izpildes noteikumiem;
  - 3.1.2. iepazīstināt Brīvprātīgo ar Brīvprātīgā darba organizētāja iekšējiem normatīvajiem aktiem, darba aizsardzības, drošības tehnikas un darba higiēnas prasībām;
  - 3.1.3. nodrošināt Brīvprātīgā darba veikšanai drošus, veselībai nekaitīgus darba apstākļus;
  - 3.1.4. pēc Brīvprātīgā pieprasījuma izsniegt rakstveida apliecinājumu par Brīvprātīgā darbā pavadīto laiku;
  - 3.1.5. kompensēt Brīvprātīgajam izdevumus, kas tam radušies, pildot Brīvprātīgā darbu, ja šādi izdevumi iepriekš rakstveidā saskaņoti ar Brīvprātīgā darba organizētāju.
- 3.2. Brīvprātīgā darba organizētāja tiesības:
  - 3.2.1. organizējot Brīvprātīgā darba veikšanu, dot Brīvprātīgajam rīkojumus, norādījumus, uzdevumus un pilnvarot personu, kas uzrauga Brīvprātīgā darba veikšanu un seko līdzi viņa uzdevumu izpildei;
  - 3.2.2. pārbaudīt, vai Brīvprātīgā sniegtā informācija par teorētiskajām un praktiskajām zināšanām, kas nepieciešamas Brīvprātīgā darba izpildei, ir patiesa.

### 4. Līguma termiņš

- 4.1. Līgums stājas spēkā ar tā parakstīšanas dienu un tiek noslēgts uz laiku līdz \_\_\_\_\_.
- 4.2. Līgumu var izbeigt, pusēm par to vienojoties rakstveidā.
- 4.3. Puse var uzteikt Līgumu, rakstveidā brīdinot otru Pusi \_\_\_\_\_ dienas iepriekš.
- 4.4. Pusei ir tiesības rakstveidā uzteikt Līgumu, neievērojot 4.3. punktā noteikto uzteikuma termiņu, ja tai ir svarīgs iemesls.

### 5. Citi noteikumi

- 5.1. Visi ar Brīvprātīgā darba organizētāja materiāli tehniskajiem līdzekļiem, t.sk. foto un video tehniku, radītie darbi, kā arī jebkuri citi Brīvprātīgā darba pienākumu ietvaros radītie darbi, kuri saskaņā ar Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem var tikt uzskatīti par autortiesību objektu, no to radīšanas brīža ir Brīvprātīgā darba organizētāja īpašums.
- 5.2. Brīvprātīgais kā autors ar Līguma noslēgšanas brīdi nodod Brīvprātīgā darba organizētājam visas līdz šim un nākotnē radušās autora mantiskās tiesības uz darbu, kuras saskaņā ar Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem Brīvprātīgā darba organizētājs ir tiesīgs saņemt.

- 5.3. Brīvprātīgā kā autora mantisko tiesību regulējums un ar to saistītās Brīvprātīgā darba organizētāja tiesības paliek spēkā arī pēc Līguma izbeigšanas.
- 5.4. Brīvprātīgā darba organizētājs ievēro neatsavināmās Brīvprātīgā kā autora personiskās tiesības.
- 5.5. Jebkuri grozījumi un papildinājumi šajā Līgumā izdarāmi rakstveidā un pēc to noformēšanas rakstveidā kļūst par šī Līguma neatņemamu sastāvdaļu.
- 5.6. Strīdi, kas rodas starp Brīvprātīgā darba organizētāju un Brīvprātīgo līguma izpildes laikā, izšķirami Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.
- 5.7. Līgums sastādīts uz \_\_\_\_ lapām latviešu valodā, divos eksemplāros, no kuriem viens eksemplārs glabājas pie Brīvprātīgā, otrs — pie Brīvprātīgā darba organizētāja.

PUSES:

**Brīvprātīgā darba organizētājs**

Reģ. Nr.

Adrese:

Tālrunis:

E-pasts:

/amatpersonas paraksts/

/paraksta atšifrējums/

/zīmogs/

**Brīvprātīgais**

Personas kods:

Adrese:

Tālrunis:

E-pasts:

/paraksts/

/paraksta atšifrējums/

## 2. piemērs

### **Brīvprātīgā darba līgums nevalstiskajā organizācijā<sup>36</sup>**

#### LĪGUMS PAR BRĪVPRĀTĪGĀ DARBU

Nr. \_\_\_\_

Vieta, \_\_\_\_. gada \_\_\_\_\_

**NVO nosaukums**, reģistrācijas Nr. \_\_\_\_\_, valdes priekšsēdētāja(-s) *vārds, uzvārds* personā, kas darbojas saskaņā ar statūtiem (turpmāk — NVO), no vienas puses, un fiziska persona **vārds, uzvārds**, pers. kods: \_\_\_\_\_ (turpmāk — Brīvprātīgais), no otras puses, saskaņā ar Biedrību un nodibinājumu likuma 8. punktu bez viltus, maldības un spaidiem noslēdz šādu līgumu par brīvprātīgo darbu:

<sup>36</sup> Izmantots līguma paraugs no [www.brivpratigais.lv](http://www.brivpratigais.lv)



1. NVO nodarbina Brīvprātīgo kā fizisku personu bezatlīdzības darbā, neiesaistot darba tiesiskajās attiecībās.
2. NVO nodrošina, ka brīvprātīgais darbs ir vērstas uz NVO statūtos noteiktā mērķa sasniegšanu — **uzdevuma nosaukums**.

#### 1. piemērs

3. Brīvprātīgais laika posmā no \_\_\_ gada \_\_\_\_\_ līdz \_\_\_\_\_ veic šādus pienākumus ar nenoteiktu darba slodzi:

#### Piemēram:

- 3.1. piedalās pasākumā (*nosaukums, tā norises laiks un vieta*);
- 3.2. organizē semināru (\_\_\_ h) (*tēmas nosaukums*) un diskusijas, iesaistot tajā \_\_\_\_\_ iedzīvotājus;
- 3.3. sagatavo prezentācijas materiālus (*tēmas nosaukums, apjoms*).

#### 2. piemērs

3. Brīvprātīgais laika posmā no \_\_\_ gada \_\_\_\_\_ līdz \_\_\_\_\_ veic brīvprātīgā darba pienākumus saskaņā ar 1. pielikumā aprakstītajiem darba pienākumiem/ amata aprakstu.
4. Brīvprātīgajam ir tiesības prasīt no NVO tādu izdevumu segšanu, kas radušies brīvprātīgā darba izpildes gaitā.
5. NVO nodrošina Brīvprātīgajam tādu izdevumu segšanu, kas radušies brīvprātīgā darba izpildes gaitā, pēc rakstiska iesnieguma saņemšanas.
6. NVO garantē atbildību par kaitējumu, kas radies Brīvprātīgajam, pildot brīvprātīgo darbu, ja kaitējums nodarīts NVO vainas dēļ.
7. Brīvprātīgais atskaitās NVO, parakstot darba pieņemšanas-nodošanas aktu 3 (trīs) darba dienu laikā pēc šī līguma 3. punktā minētā brīvprātīgā darba paveikšanas.
8. Visas izmaiņas saistībā ar brīvprātīgā darbu tiek savlaicīgi saskaņotas Pušu starpā.
9. Līgumu par brīvprātīgā darbu puses var grozīt vai lauzt, savstarpēji vienojoties un saskaņā ar Biedrību un nodibinājumu likumu.
10. Līgums par brīvprātīgo darbu stājas spēkā no tā parakstīšanas brīža. Līgums sagatavots divos eksemplāros uz \_\_\_ lapām katrai pusei pa vienam eksemplāram.

#### PUSES:

#### **NVO nosaukums**

Reģ. Nr.

Adrese:

Tālrunis:

E-pasts:

/amatpersonas paraksts/

/paraksta atšifrējums/

/NVO zīmogs/

#### **Brīvprātīgais**

Personas kods:

Adrese:

Tālrunis:

E-pasts:

/paraksts/

/paraksta atšifrējums/



## 6. nodaļa

# Brīvprātīgo darba plānošana

## Sagatavošanās darbam ar brīvprātīgajiem, brīvprātīgo politikas izveide pašvaldībā

Brīvprātīgo darba organizēšana pašvaldībā vai pašvaldības padotības iestādē (turpmāk — iestāde) ir jauns izaicinājums, jo ne vienmēr ir skaidrs, kas un kā darāms, lai veiksmīgi apvienotu pašvaldības izpratni par to, kas būtu nepieciešamākais, un to, ko vēlas iedzīvotāji.

Lai arī brīvprātīgā darbs brīvprātīgajam nozīmē bezatlīdzības darbu iestādē, iestādei tie tomēr nav pilnīgi bezmaksas ieguvumi. Iestādei ir jāiegulda savi resursi, zināšanas un darbs brīvprātīgo politikas izstrādē, ieviešanā un īstenošanā. Vienlaikus tā ir iespēja piesaistīt papildu resursus — zināšanas, pieredzi u. c., kuru attiecīgajā mirkļī iestādei trūkst.

Brīvprātīgo darbu var organizēt iestāde pati vai arī sadarbībā ar nevalstiskajām organizācijām (biedrībām un nodibinājumiem), kam ir uzkrāta pieredze šī darba organizēšanā. Apzinot tuvējā apkārtnē esošās nevalstiskās organizācijas, būs vieglāk izveidot darboties spējīgu struktūru, kā arī tiks nodrošināta maksimāli efektīva brīvprātīgo darba izmantošana.

Kad iestādē ir radusies doma iesaistīt brīvprātīgos, būtu ieteicams izvērtēt iestādes nepieciešamību pēc brīvprātīgo darba vai jomas, kurās iestāde vēlas veikt uzlabojumus. Svarīgi definēt, ko iestāde vēlas paveikt ar brīvprātīgo palīdzību, prognozēt ieguvumus un problēmas, kas saistītas ar brīvprātīgo nodarbināšanu.

Daži jautājumi, kas jums varētu noderēt, uzsākot brīvprātīgo darba aktivitātes iestādē:

- Kurās jomās brīvprātīgie ir vajadzīgi?
- Kādus uzdevumus brīvprātīgais pildīs?

- Kādas zināšanas un prasmes brīvprātīgajam ir nepieciešamas?
- Kādi ir īstermiņa mērķi, ieviešot brīvprātīgo programmu?
- Kādi ir ilgtermiņa mērķi, ieviešot brīvprātīgo programmu?
- Kādi būs iestādes ieguvumi no brīvprātīgo piesaistes?
- Kurš koordinēs brīvprātīgo programmu?
- Cik daudz finanšu un citu resursu būs nepieciešams, lai to ieviestu?
- Kādi ir iespējamie izaicinājumi un to risinājumi, piesaistot brīvprātīgos?
- Kādas ir iestādes atbildīgo cilvēku individuālās sajūtas par darbu ar brīvprātīgajiem, to iesaisti?
- Vai iestādei ir iespējas, lai motivētu brīvprātīgos?
- Kāda varētu būt attieksme no darbinieku puses, ja tiem būs jāsadarbojas ar brīvprātīgajiem?
- Kādas varētu būt stratēģijas, lai veicinātu darbinieku un brīvprātīgo pozitīvu attiecību veidošanos?

Nedrīkst aizmirst aptaujāt vietējos iedzīvotājus un iestādes mērķa grupu par to, kuras ir tās jomas, kurās nepieciešamas pārmaiņas un brīvprātīgo palīdzība, kā arī par to, vai viņi būtu gatavi paši darboties kā brīvprātīgie, lai uzlabotu vidi sev apkārt.

Kad iestāde ir definējusi savas vēlmes un iespējas un iedzīvotāji izteikuši savu viedokli, nepieciešams apkopot iegūtos rezultātus, lai varētu izvērtēt abu pušu vēlmes un iespējas.

Pirms brīvprātīgo iesaistīšanas iestādes darbā nepieciešams informēt un sagatavot visus darbiniekus tam, ka darbu sāks brīvprātīgie. Algotie iestādes darbinieki un brīvprātīgie ikdienā strādās kopā, tāpēc ikvienam ir būtiski saprast to, cik svarīgs iestādes darba uzlabošanai ir ikviens brīvprātīgais.

Lai iestādē nerastos konfliktsituācijas, pirms darba uzsākšanas ar brīvprātīgajiem svarīgi ir izstrādāt brīvprātīgo politiku, t.i., izstrādāt pamatprincipus, pēc kuriem tiks organizēts brīvprātīgo darbs. Pamatprincipiem ir jābūt tādiem, lai ikvienam, ar tiem iepazīstoties, taptu skaidrs, kādi ir brīvprātīgo pienākumi, tiesības un atbildība, kā arī iestādes darbinieku tiesības, pienākumi un atbildība.

Brīvprātīgo politikas izstrādes pamatā ir iepriekš veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti un iestādes vēlmes un iespējas. Ir skaidrs, kāpēc ir nepieciešami brīvprātīgie, ko viņi darīs, kas no tā mainīsies. Izstrādātajā dokumentā noteikti jāietver brīvprātīgo pienākumi, atbildība un konfliktu risināšanas kārtība.

## **Brīvprātīgo politikas izstrādes pieturas punkti brīvprātīgo politikas izstrādei iestādē**

### **1. Vispārīgie noteikumi**

- Kas ir brīvprātīgais?
- Brīvprātīgo darba mērķis.
- Brīvprātīgo darba uzdevumi.

### **2. Struktūra**

Kāda ir struktūra brīvprātīgo darbam pašvaldībā? Kurš ir atbildīgs par brīvprātīgajiem? Brīvprātīgo koordinators tiesības un atbildība.

### **3. Brīvprātīgie**

- Kas var kļūt par brīvprātīgo?
- Kā tiek piesaistīti brīvprātīgie?
- Kur darbosies brīvprātīgais?
- Kā tiks segti brīvprātīgo izdevumi (piemēram, ceļa izdevumi, apmācība)?
- Kā brīvprātīgie tiks apmācīti?
- Kā brīvprātīgie tiks motivēti?
- Brīvprātīgo pienākumi.
- Brīvprātīgo atbildība.

### **4. Līgums par brīvprātīgā darba veikšanu**

Līgumā atrunāti abu pušu pienākumi, atbildība, uzdevumi. Līguma darbības termiņš. Līgumu paraksta brīvprātīgais un iestādes vadītājs vai brīvprātīgo koordinators (ja ir attiecīgi pilnvarots).

### **5. Brīvprātīgā darba stundu uzskaites veidlapa**

Izstrādāt nostrādāto darba stundu uzskaites veidlapu un uzskaitīt brīvprātīgā nostrādātās stundas, kā arī paveiktos darbus. Svarīgi uzskaitīt veiktos darbus, lai nepieciešamības gadījumā brīvprātīgo koordinators varētu uzrakstīt rekomendācijas vēstuli brīvprātīgajam un novērtēt brīvprātīgā paveikto darbu.

### **6. Brīvprātīgā apliecināšana**

Jebkuram brīvprātīgajam ir nepieciešams izgatavot personu apliecinājošu dokumentu, kas pierādītu, ka viņš ir pārstāvis tieši no jūsu iestādes.

### **7. Brīvprātīgā motivēšana, pateikšanās par brīvprātīgā darbu**

Nodefinēt veidus, kā pateikties brīvprātīgajiem. Jebkurš brīvprātīgais jutīsies gandarīts, ja viņam tiks pateikts paldies par padarīto darbu, un vēlme darboties pašvaldības labā nepazudīs.

### **8. Konflikta risināšanas kārtība**

Jebkuru konfliktsituāciju, kas rodas starp brīvprātīgo un iestādes darbiniekiem vai iedzīvotājiem, risina brīvprātīgo koordinators.

Ja nepieciešams, varat papildināt arī ar citiem punktiem, kas svarīgi jūsu iestādei.

### **Brīvprātīgo darba politika Latvijas Sarkanajā Krustā**

Kā paraugu organizācijas politikas izstrādei varat apskatīt Latvijas Sarkanā Krusta nolikumu "Par Latvijas Sarkanā Krusta brīvprātīgajiem un brīvprātīgo darbu" [www.lskj.lv](http://www.lskj.lv) sadaļā "Dokumenti".

[ej.uz/tj3b](http://ej.uz/tj3b)

Brīvprātīgo nodarbināšana rada izmaksas, piemēram, brīvprātīgo koordinators, grāmatveža darba apmaksā, dators, internets, komunikācijas, tāpēc ir maldīgi uzskatīt, ka ir iegūts bezmaksas darbspēks. Iestādei tas radīs izmaksas, ja ne vienmēr finanšu izteiksmē, tad laika ziņā gan, un ar to ir jārēķinās.

Ir ļoti svarīgi pašiem noformulēt, ko īsti no brīvprātīgā vēlas. Ir nepieciešams sagatavot arī informāciju par brīvprātīgo vakancēm un to izvērstus aprakstus, darba aprakstus (apraksta, kādi uzdevumi jāveic brīvprātīgajiem, kā darbu novērtēs, laika termiņi, brīvprātīgā tiesības un pienākumi, darba devēja tiesības un pienākumi). Jāizveido mutiska vai rakstiska vienošanās. Pamatā šajā vienošanās tekstā tiek iekļauti līdzīgi punkti kā darba vai uzņēmuma līgumā, vienīgi neparedzot atalgojumu, bet atrunājot atbildību.

Iestādei ir nepieciešams izveidot informācijas paku, kurā ietverti materiāli, ko iedot interesentiem, kas izsaka vēlmi kļūt par brīvprātīgo. Tā var būt dažāda informācija par iestādi, tās mērķiem, projektiem, tās darbību, sasniegumiem un citi svarīgi dati, kurus ņemt vērā, piemēram, par iestādes vadītāju un citām vadības personām, t.i., informācija, kas brīvprātīgajam vai potenciālajam brīvprātīgajam sniegs informāciju par jūsu iestādi. Atcerieties, ka šī informācijas paka ir jūsu iestādes sabiedrisko attiecību instruments, tāpēc pievērsiet tam īpašu uzmanību, tā atstās ietekmi arī tad, ja cilvēks neizvēlēsies veikt brīvprātīgo darbu jūsu iestādē.

## **Brīvprātīgo koordinators pienākumi**

Sākot iesaistīt brīvprātīgos, iestādei ir nepieciešams nozīmēt brīvprātīgo koordinatoru. Tas būs cilvēks, kurš būs atbildīgs par brīvprātīgo darba organizēšanu un vadīšanu, sadarbību ar brīvprātīgajiem. Tā var būt gan jauna štata vieta, gan papildu pienākums kādam no esošajiem darbiniekiem atkarībā no iestādes specifiskajām vajadzībām un iespējām. Ja nepieciešams, koordinators jānodrošina apmācība par darbu ar brīvprātīgajiem, kā arī jāizstrādā darba pienākumu un tiesību apraksts.

Brīvprātīgo koordinatori bieži ir izšķirošā loma veiksmīga brīvprātīgā darba norisei iestādē. Tāpēc ir svarīgi izvēlēties šim darbam atbilstošu cilvēku, jo no viņa būs atkarīgs, kā brīvprātīgie strādās, cik ilgi viņi paliks iestādē un vai būs jauni brīvprātīgie. Šis cilvēks kļūs par brīvprātīgo krustvecāku iestādē, viņu īpašo personu, kurai uzticēties un pie kā meklēt atbalstu.

Brīvprātīgo koordinatoram ir nepieciešamas specifiskas prasmes — piemēram, spēja būt vadītājam, uzmundrināt, būt pietiekami autoritatīvam, jāpiemīt konfliktu risināšanas spējām, kā arī spējai analizēt riskus. Daudzās valstīs, piemēram, Lielbritānijā un Kanādā, brīvprātīgo koordinatoriem ir izveidotas organizācijas, kas rūpējas par koordinatoru profesionalitātes paaugstināšanu, kā arī sniedz padomus dažādās situācijās.

Brīvprātīgo koordinatoram ir jābūt līderim un menedžerim un ar tādām zināšanām un spējām, lai spētu vadīt cilvēkus, kuri uzņēmušies darīt lietas bez finansiālas atlīdzības un var to pārtraukt jebkurā mirklī. Šāds koordinatori:

- parasti spēj iedvesmot;
- spēj izskaidrot iestādes vīziju un brīvprātīgo lomu tās īstenošanā;
- zina brīvprātīgos, zina, kā tos vislabāk motivēt un gūt no viņiem nepieciešamo atdevi;
- zina, kādas prasmes ir nepieciešams brīvprātīgajos attīstīt, palīdz viņiem iejusties jaunajā situācijā un lomā.

### **Brīvprātīgo koordinatori veic šādus pienākumus:**

- **Brīvprātīgo politikas izstrāde**

Brīvprātīgo koordinatori kopā ar iestādes vadību ir atbildīgi par to, lai iestādei būtu izstrādāta brīvprātīgo darba politika — aprakstīti principi, pēc kuriem vadoties var veikt brīvprātīgo atlasī un saprast iestādes vajadzības šajā jomā.

- **Brīvprātīgo darba plānošana**

Plānošana ir ļoti būtiska, lai īstenotu brīvprātīgo programmu:

- saprast, kāpēc piesaistīt brīvprātīgos;
- plānot brīvprātīgo darbus;
- izveidot pieteikuma formas;
- izstrādāt iestādes politiku un procedūras;
- izglītot iestādes aktīvistus par to, kāpēc un kā piesaistīt brīvprātīgos.

- **Brīvprātīgo piesaiste un apmācība**

Brīvprātīgo koordinatori sniedz informāciju par veicamo brīvprātīgo darbu un piesaista brīvprātīgos, izmantojot vietējos plašsaziņas līdzekļus, sanāksmes, un organizē apmācības.

- **Brīvprātīgo apmācību organizēšana**

Brīvprātīgo koordinatori ir atbildīgi par to, lai brīvprātīgie būtu informēti par iestādi, brīvprātīgā tiešo darbu. Tas palīdzēs brīvprātīgajam justies pārliecinātam un gatavam strādāt. Koordinatora uzdevums ir arī nodot brīvprātīgajam

informāciju par to, kas no viņa tiek sagaidīts, un uzzināt paša brīvprātīgā ieceres no darba iestādē.

- **Brīvprātīgo vadīšana**

Šī ir koordinatora darba lielākā daļa. Ir nepieciešams gan organizēt sanāksmes un tikšanās, gan izvērtēšanu un motivēšanu, gan vēl daudzas citas aktivitātes.

- **Brīvprātīgo sanāksmes**

Brīvprātīgo koordinators organizē regulāras sanāksmes brīvprātīgajiem, lai apspriestu plānotos pasākumus un vajadzības.

- **Uzraudzība**

Brīvprātīgo koordinators uzrauga visus brīvprātīgos un darbojas kā saikne starp brīvprātīgajiem un apmaksātajiem darbiniekiem.

- **Uzskaitē**

Brīvprātīgo koordinators uztur brīvprātīgo datubāzi, apkopo informāciju par viņu pienākumiem un darba stundām, uzskaita, kuri brīvprātīgie ir nostrādājuši noteiktu daudzumu stundu, lai saņemtu pateicību vai, piemēram, dāvanu karti sadarbības partneru veikalā vai kafejnīcā.

- **Izvērtēšana**

Iestādes un brīvprātīgā dēļ ir nepieciešams veikt izvērtēšanu, lai saprastu, vai un kā viņš ir spējis darbus paveikt. Regulāras tikšanās un lietu pārrunāšana ļaus izvairīties no nepatīkamiem pārsteigumiem, ļaus reaģēt un veikt nepieciešamās korekcijas. Labi izdarīts darbs dos pozitīvas emocijas abām pusēm, tāpēc vienmēr ir vērts noskaidrot to, kā sokas darbi.

- **Brīvprātīgā darba atzišana un pateikšanās brīvprātīgajiem**

Pateikšanās ir būtiska brīvprātīgo darba sastāvdaļa. Ir svarīgi, lai brīvprātīgie būtu novērtēti gan ikdienā, veicot mazos uzdevumus, gan formālāk, iespējams organizējot viņiem svinību un atzišanas pasākumu. Ir ļoti svarīgi, lai pateicība ir piemērota tieši konkrētajam brīvprātīgajam.

- **Atskaite**

Brīvprātīgo koordinatori gatavo atskaites par brīvprātīgā darba norisi iestādē un iesaka izmaiņas, kas būtu nepieciešamas brīvprātīgo darba programmā.

## Grūtības brīvprātīgo darbā

Grūtības, kas rodas brīvprātīgo darbā, var iedalīt divās kategorijās:

1. Saistītas ar brīvprātīgajiem;
2. Saistītas ar finansēm.



Brīvprātīgo koordinators ir tā persona, kura piesaista jaunus brīvprātīgos un motivē jau esošos turpināt strādāt. Grūtākais darbs, kas saistīts ar brīvprātīgajiem, ir noturēt tos un motivēt turpmākai darbībai iestādē. Brīvprātīgo koordinators uzdevums — būt grupas līderim, kuram brīvprātīgie uzticas.

Pētījumā, analizējot brīvprātīgā darba izmantošanu sociālajos dienestos Latvijā, tika identificēti vairāki šķēršļi, kas kavē daudzu brīvprātīgo darba programmu īstenošanu<sup>37</sup>:

- Brīvprātīgā statuss uzliek atbildību un pienākumus, kas atraida daudzus brīvprātīgos. Speciālistu prakse liecina, ka cilvēki ir gatavi palīdzēt neformāli, tomēr atsakās, ja šos pašus pienākumus viņus aicina veikt kā oficiāliem brīvprātīgajiem.
- Dažādu paaudžu atšķirīgie uzskati par brīvprātīgajiem. Katrai paaudzei ir savs priekšstats par brīvprātīgā darbu. Latvijā sociālās jomas gados vecāki klienti brīvprātīgos bieži uztver kā nenopietnus, neprofesionālus un arī neuzticamus cilvēkus.
- Neuzticēšanās no brīvprātīgā darba organizatoru puses. Arī sociālā darba speciālisti atzīst, ka ne vienmēr spēj uzticēties brīvprātīgajiem, īpaši ņemot vērā sociālā darba specifiku, kas paredz, ka sociālais darbs ir nopietns, profesionāls un atbildīgs darbs, kur ir nepieciešamas ļoti labas saskarsmes prasmes un zināšanas par sociālā dienesta darbību, pretējā gadījumā brīvprātīgais var izraisīt sociālajam dienestam nevajadzīgus pārratus, saspīlējumu un lielu nopietnu gadījumu risināšanas apgrūtinājumu.
- Brīvprātīgā darba organizēšanai nepieciešami papildu finansiālie resursi. Iestādei ir jāiegulda resursi brīvprātīgo apmācīšanā, darba vadīšanā, kā arī jāparedz noteikti tēriņi, lai viņus vairāk piesaistītu attiecīgajam darbam, lai viņi sajustu savu vērtību darba devēju acīs. Bieži šādi izdevumi nav paredzēti, un tie tiek piesaistīti no sociālā darba speciālistu personiskajiem līdzekļiem.
- Informācijas konfidencialitāte. Sociālajā darbā informācijas konfidencialitātei ir liela nozīme, bet apgrūtinājums nodrošināt klientu informācijas konfidencialitāti kavē iesaistīt brīvprātīgos. Jebkura uzdevuma risināšanā ir jāizmanto noteikta daļa klienta informācijas, kuru nedrīkst atklāt trešajai personai, ja tā nav tieši saistīta ar attiecīgā gadījuma risināšanu.
- Juridiskās nepilnības. Latvijā brīvprātīgais darbs ir definēts biedrību un nodibinājumu likumā, bet nav regulēts, kā to var organizēt valsts un pašvaldību iestādēs.

<sup>37</sup> Pīlīns, N. *Brīvprātīgā darba resursu izmantošana sociālajos dienestos*. Diplomdarbs. Latvijas Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Socioloģijas nodaļa, Rīga, 2008, 56. lpp.

Atšķirībā no darba vietas, par kuru tiek maksāta alga, brīvprātīgo darbā ir jāsaskaras ar biežu brīvprātīgo maiņu — kāds no brīvprātīgajiem ir atradis jaunu darbu, tāpēc viņš nevar šo darbu apvienot ar brīvprātīgā darbu, uzsācis mācības vai ir kāds cits iemesls, kāpēc viņš neturpina būt brīvprātīgais. Brīvprātīgo koordinators uzdevums ir sekot līdzi, lai, pārtraucot brīvprātīgo darbu, iepriekšējais brīvprātīgais visu nepieciešamo informāciju par darbu, kas viņam bija uzticēta, nodod jaunajam brīvprātīgajam.

Iestādei ir jārēķinās ar to, ka starp brīvprātīgajiem var izvērsties konfliktsituācijas. Brīvprātīgo koordinators uzdevums ir laicīgi pamanīt iekšējās nesaskaņas starp brīvprātīgajiem un rast risinājumus. Iespējams, ka konfliktsituācija izveidojas starp iestādes algoto darbinieku un brīvprātīgo, arī šajā gadījumā brīvprātīgo koordinators uzdevums ir laikus iesaistīties konflikta risināšanā.

Brīvprātīgo koordinators ir jābūt gatavam tam, ka brīvprātīgais kaut ko var aizmirst izdarīt vai arī apzināti neizpildīt uzdoto. Šādā situācijā koordinators ir jābūt gatavam norīkot citu brīvprātīgo šo darbu izpildīt, t.i., ir jābūt brīvprātīgajiem, kuri, ja tas ir nepieciešams, var aizstāt citus brīvprātīgos, vai arī koordinators pašam ir jāveic brīvprātīgajam uzticētos pienākumus. Ir iespējama situācija, kad koordinators vienojas ar brīvprātīgo par konkrētu darbu izpildi, bet pēc kāda laika, kad koordinators vēlas pārliecināties par darba rezultātiem, brīvprātīgais vairs neatbild uz telefona zvaniem vai e-pastu. Šādas situācijas ir mazāk iespējamas, ja brīvprātīgā darbs tiek regulāri kontrolēts un pēc noteikta darba daļas paveikšanas brīvprātīgajam ir jāatskaitās par paveikto. Koordinators kopā ar brīvprātīgo ir nepieciešams izstrādāt plānu, kur būtu skaidri noteikts tas, kad, par ko un kādā veidā brīvprātīgais atskaitās.

Tā kā brīvprātīgais par savu darbu nesaņem atlīdzību, tad iestādei ir jānodrošina brīvprātīgā ikdienas izdevumu segšana, kas saistīta ar brīvprātīgā darbu — ceļa izdevumi, lai brīvprātīgais nokļūtu uz brīvprātīgā darba vietu un no tās, jānodrošina visi nepieciešamie darba instrumenti un materiāli. Respektīvi — jāiekārto darba vieta brīvprātīgajam, lai viņš spētu kvalitatīvi veikt darba pienākumus. Brīvprātīgajam ir jānodrošina regulāras apmācības, kas saistītas ar viņa darba jomu, kas arī prasa iestādes finanšu līdzekļus.

## 7. nodaļa

# Brīvprātīgo darba programmas izstrāde

Lai uzsāktu brīvprātīgo aktivitātes iestādē, protams, ir nepieciešami brīvprātīgie. Lai piesaistītu brīvprātīgos, ir nepieciešams izstrādāt brīvprātīgo darba programmu. Darba apraksts ir ļoti svarīgs brīvprātīgo piesaistei. Reti kuram uzņēmumam ienāktu prātā pieņemt darbā darbinieku bez darba apraksta. Tomēr, piesaistot brīvprātīgos, šis nosacījums bieži netiek uzskatīts par svarīgu. Lielāka iespēja piesaistīt brīvprātīgos ir, ja piedāvā skaidri definētu darba aprakstu un konkrētus uzdevumus, ņemot vērā gan iestādes, gan brīvprātīgā vajadzības.

Brīvprātīgā darba piedāvājumam jābūt konkrētam. Ja ir vairāki darba uzdevumi, tad katram veidojiet atsevišķu piedāvājumu, tādā veidā arī dodot iespēju brīvprātīgajam izvēlēties viņam piemērotāko.

## Brīvprātīgo darba programmas struktūra

### Amata nosaukums

Nosaukumam jāatspoguļo plānotā darba būtība. Varat izmēģināt atraktīvu nosaukumu, tāds vairāk piesaistīs uzmanību (piemēram, spēļu meistars). Varat piedāvāt prestižu nosaukumu, kas īpaši svarīgi jauniešiem, kuri vēlas papildināt savu CV (piemēram, komunikāciju speciālists).

### Mērķis

Mērķis apliecina, ka darbs ir jēgpilns un šis darbs patiešām ir nepieciešams. Paskaidrojiet, kāpēc jums nepieciešams tieši brīvprātīgais, tieši šim uzdevumam un tieši šobrīd.



## Darba apraksts īsumā

Sniedziet īsu aprakstu par plānoto darbu — Kas? Kā? Kad? Kur?. Aprakstiet mērķa grupu, ar kuru jāstrādā (jāsadarbojas) brīvprātīgajam. Aprakstiet, kā šis darbs iekļaujas jūsu iestādes ikdienas darbībā.

## Pienākumi, uzdevumi un atbildība

Norādiet, kādi ir brīvprātīgā pienākumi un atbildība šajā darbā. Sniedziet pēc iespējas konkrētāku un detalizētāku informāciju par plānotajiem uzdevumiem. Tas ir svarīgi, lai saprastu, kādu tieši darbu veikšanai brīvprātīgais ir nepieciešams. Pievērsiet uzmanību tam, lai plānotie brīvprātīgā uzdevumi nepārklātos ar algoto darbinieku uzdevumiem.

Šeit iekļaujiet informāciju arī par to, vai un kā brīvprātīgajam savas darba stundas un padarītais darbs ir jāuzskaita, jādokumentē un jāatskaitās. Tomēr atcerieties, ka galvenais brīvprātīgā pienākums ir godprātīgi pildīt savus darba uzdevumus, tāpēc nenoslogojiet pārlieku viņus ar atskaitīšanos.

Konkrēts uzdevumu pienākumu un atbildības apraksts brīvprātīgajam ļaus novērtēt, vai tas ir viņam piemērots darbs, vai viņam ir vēlme, motivācija un prasmes šo darbu uzņemt. Jo konkrētāk jūs izplānosiet veicamos uzdevumus, jo lielāka varbūtība, ka brīvprātīgā darbs sniegs vērtīgu ieguldījumu un atbalstu jūsu iestādei.

## Nepieciešamā pieredze, kvalifikācija

Norādiet plānotajam darbam nepieciešamās prasmes, iepriekšējo pieredzi, iegūto izglītību vai kvalifikāciju. Svarīgi — neprasiet no brīvprātīgā lielāku kvalifikāciju vai pieredzi nekā tiešām nepieciešams attiecīgajam darbam! Pārdomājiet, vai jūsu izvirzītās prasības ir pamatotas. Ja nepieciešams, šajā sadaļā miniet citus nosacījumus, aprakstot brīvprātīgā profilu, kādu jūs meklējat konkrētajam brīvprātīgā darba piedāvājumam.

## Priekšrocības, brīvprātīgā ieguvums

Norādiet, kāds ir brīvprātīgā ieguvums no iesaistīšanās šajās aktivitātēs. Pārdomājiet, kādas jūsu iestādē ir iespējas, kas varētu motivēt brīvprātīgos, kādēļ kāds gribētu nākt un darboties jūsu iestādē. Ieguvums var būt gan apmācība, jaunas zināšanas, darba pieredze, pieeja jūsu organizācijas pakalpojumiem vai resursiem, piemēram, iespēja izmantot datortehniku, internetu vai apmeklēt konkrētus pasākumus, tāpat iespēja iekļauties konkrētā grupā, piedalīties brīvprātīgo kopējos pasākumos (ekskursijās, ballītēs) vai tamlīdzīgi.

## Plānotā apmācība

Pārdomājiet, kādu apmācību jūs varat piedāvāt brīvprātīgajam. Sagatavojiet mapi ar informatīviem materiāliem par brīvprātīgā darbu jūsu iestādē, iekļaujiet tajā darba aprakstu, brīvprātīgā tiesības un pienākumus<sup>38</sup>, jūsu iestādes struktūru, tās personas kontaktinformāciju, kura būs atbildīga par brīvprātīgo u.tml. Jūs varat organizēt lekciju par jūsu iestādes darba specifiku brīvprātīgajiem grupā vai individuālu sarunu veidā. Informējiet, ja brīvprātīgajiem nepieciešama specifiska apmācība un kādā veidā tā tiks nodrošināta.

## Nepieciešamais laiks un kopējais darba ilgums (īstermiņa, ilgtermiņa)

Norādiet, ar kādu laika ieguldījumu brīvprātīgajam ir jārēķinās. Ir jābūt skaidram, vai jūs meklējat brīvprātīgos vienas dienas pasākumam vai ilgtermiņa ieguldījumam. Norādiet, vai darba laiks ir piemērojams atkarībā no brīvprātīgā iespējām, vai ir nepieciešamība pēc brīvprātīgā konkrētās dienas laikos. Norādiet, kāds ir minimālais laiks, kas jāiegulda nedēļā (mēnesī). Ja tas ir ilgtermiņa ieguldījums, tad kāds ir minimālais laika periods (piemēram, trīs vai seši mēneši). Ņemiet vērā, ka sarežģītākiem darbiem sākotnēji varētu būt nepieciešams ilgāks laika posms, kamēr brīvprātīgais apgūst veicamos pienākumus, līdz ar to paredziet pietiekami ilgu laiku konkrētajai programmai, lai brīvprātīgais patiešām varētu sniegt pienesumu jūsu iestādei.

Labā ideja ir piesaistīt brīvprātīgos uz atsevišķiem īstermiņa darbiem, vēlāk piedāvājot iespēju iesaistīties ilgtermiņa programmā. Piemēram<sup>39</sup>, veicot konkrētus darbus, dodiet iespēju brīvprātīgajiem krāt punktus (pielāgojiet punktu skaitu atkarībā no darbu sarežģītības un atbildības). Šos punktus summējot, dodiet iespēju turpmāk brīvprātīgajiem izvēlēties arvien interesantākus, atbildīgākus un aizraujošākus darbus (kā arī, iespējams, papildu *bonusus*). Tādā veidā jums ir iespēja pārliecināties par brīvprātīgā uzticamību un atbildību, bet brīvprātīgajam tiek nodrošinātas izaugsmes iespējas un līdz ar to lielāka motivācija turpināt darboties.

## Pārbaudes laiks

Ja plānots ilgtermiņa brīvprātīgā darbs, paredziet brīvprātīgajam pārbaudes laiku. Tas sniegs iespēju jums kā brīvprātīgo koordinātoram novērtēt, vai sadarbība ar brīvprātīgo ir veiksmīga, vai brīvprātīgais ir spējis iekļauties jūsu iestādē, vai viņa devums ir noderīgs. No otras puses, arī brīvprātīgajam tas ļaus izvērtēt, vai viņam šis darbs patīk un ir piemērots pirms uzņemas ilgtermiņa saistības. Ja nepieciešams, abām pusēm ir dots "atkāpšanās ceļš", pārtraucot sadarbību pēc pārbaudes laika.

<sup>38</sup> Materiāls pieejams [brivpratigais.lv/attachments/article/153/tiesibas\\_pienakumi\\_BD.pdf](http://brivpratigais.lv/attachments/article/153/tiesibas_pienakumi_BD.pdf)

<sup>39</sup> Piemērs sniegts no Rīga 2014 brīvprātīgo programmas [www.riga2014.org](http://www.riga2014.org)

## Darba vieta un apstākļi

Aprakstiet jūsu iestādes atrašanās vietu un konkrētos darba apstākļus, kuros norisināsies brīvprātīgā darbs. Norādiet, ja ir prasība pēc specifiska apģērba vai ģērbšanās stila.

## Novērtējums

Sniedziet informāciju par to, kā tiks novērtēts brīvprātīgā darbs, kurš un kurā brīdī to darīs. Brīvprātīgā darba novērtējums ir svarīgs ne tikai jums kā brīvprātīgo koordinātoram un iestādei, bet arī pašam brīvprātīgajam, lai saņemtu atgriezenisko saiti par ieguldīto darbu — kā tas tiek vērtēts no iestādes puses, vai ir iespējams kaut ko darīt labāk, efektīvāk, citādāk. Novērtējums ļauj brīvprātīgajam arī paust savas izjūtas par iestādi, sadarbību ar citiem brīvprātīgajiem un darbiniekiem, savu apmierinātību vai neapmierinātību ar savu brīvprātīgā pozīciju un uzdevumiem iestādē.

Novērtēšanai varat izmantot dažādas metodes, piemēram, grupu diskusiju, individuālu interviju vai īpaši sagatavotu anketu. Novērtēšanas rezultātā varat piešķirt brīvprātīgajam atzinības rakstu vai cita veida apliecinājumu par paveikto darbu. Piemēram, URBACT II programmas projekta “Mana paaudze” ietvaros Rīgas Dome izstrādāja standartizētu formu “Apliecinājums par veikto brīvprātīgā darbu” un nolikumu, ko varat izmantot arī savā iestādē (skatīt nākamajā lapā).<sup>40</sup>

## Nepieciešamās rekomendācijas, dokumenti, izziņas

Norādiet, ja ir prasība pēc rekomendācijām vai specifiskām izziņām. Īpaši svarīgs šis aspekts ir, ja darbs paredzēts ar ievainojamām cilvēku grupām (piemēram, bērniem, veciem cilvēkiem, cilvēkiem ar garīgu atpalicību), ja darbs ir veicams patstāvīgi bez iestādes darbinieka uzraudzības, ja nepieciešamas īpašas prasmes, zināšanas vai ja darbs saistīts ar naudu. Varat prasīt, lai brīvprātīgais iesniedz CV vai motivācijas vēstuli, tomēr iepriekš izvērtējiet, vai šī prasība ir adekvāta plānotajam darbam. Dažos gadījumos ļauj brīvprātīgajiem sevi pierādīt ar maziem darbiņiem, ir daudz vērtīgāk nekā CV, motivācijas vēstules un kaudze ar dokumentiem.

### ***ievēro!***

Bieži vien palīdzēt izlemt, vai cilvēks ir piemērots konkrētajam brīvprātīgajam darbam, var klātienēs intervija.

<sup>40</sup> Apliecinājums par veikto brīvprātīgā darbu elektroniski pieejams [ej.uz/hrzb](http://ej.uz/hrzb) vai [www.iksd.riga.lv/public/35739.html](http://www.iksd.riga.lv/public/35739.html)

## Atbildīgā persona

Norādiet personu, kura ir atbildīga par konkrēto brīvprātīgo darba programmu. Norādiet, kur un kad šī persona ir sasniedzama, kontaktinformāciju. Ļoti vēlams, lai šī persona ir sagatavota darbam ar brīvprātīgajiem.

### ***Brīvprātīgā darba pieredzes apliecināšanas vadlīnijas<sup>41</sup>***

#### **I. Vispārīgie jautājumi**

1. Brīvprātīgā darba pieredzes apliecināšanas vadlīnijas (turpmāk — Vadlīnijas) nosaka kārtību, kādā tiek apliecināta personas pieredze, kas gūta, ilgstoši veicot brīvprātīgo darbu biedrībā, nodibinājumā, kā arī valsts vai pašvaldības iestādē (turpmāk — brīvprātīgā darba organizētājs).
2. Personas brīvprātīgā darba pieredze tiek dokumentāli apliecināta, izsniedzot atbilstoši vienotai veidlapai sagatavoto apliecinājumu par veikto brīvprātīgo darbu (turpmāk — Apliecinājums) (pielikums).
3. Par Apliecinājuma izsniegšanu brīvprātīgajiem atbilstoši šīm vadlīnijām lemj brīvprātīgā darba organizētājs. Apliecinājums nav uzskatāms par vienīgo brīvprātīgā darba dokumentēšanas formu un var tikt izsniegts vienlaikus ar citu brīvprātīgā darba organizētāja noteikto metodoloģiju.
4. Vadlīniju izpratnē brīvprātīgais darbs ir bezatlīdzības darbs, ko veic fiziskā persona, nestājoties ar brīvprātīgā darba organizētāju darba tiesiskajās attiecībās, un kas ir vērsts uz sabiedriskā labuma darbību.

#### **II. Apliecinājuma mērķis**

5. Apliecinājuma izdošanas mērķis ir sniegt trešajām personām pārskatāmu, salīdzināmu un ticamu informāciju par pienākumiem, kurus brīvprātīgais veicis pie konkrētā brīvprātīgā darba organizētāja, kā arī par brīvprātīgā darba veikšanai veltīto laiku un tā ietvaros pilnveidotām prasmēm.

#### **III. Apliecinājuma izsniegšanas kārtība**

6. Brīvprātīgā darba organizētājs izsniedz Apliecinājumu brīvprātīgā darba veikšanas perioda beigās vai pēc brīvprātīgā pieprasījuma.
7. Apliecinājums tiek izsniegts par periodu, kas nav īsāks par 120 brīvprātīgā darba stundām.

<sup>41</sup> Vadlīnijas un apliecinājumu ir izstrādājusi Rīgas Dome URBACT II programmas projekta "Mana paaudze" ietvaros

8. Lai nodrošinātu pietiekamu informāciju Apliecinājuma aizpildīšanai, brīvprātīgā darba organizētājs tā noteiktajā kārtībā brīvprātīgā darba īstenošanas periodā par katru brīvprātīgo veic šādas atzīmes:
  - 8.1. datums, kad persona veica brīvprātīgo darbu;
  - 8.2. nostrādāto stundu skaits;
  - 8.3. brīvprātīgā darba veikšanas vieta;
  - 8.4. veiktie pienākumi.
9. Apliecinājums tiek sagatavots datorsalikumā, divos eksemplāros, no kuriem viens tiek izsniegts brīvprātīgajam, bet otrs — glabāts brīvprātīgā darba organizētāja lietvedībā ne mazāk par diviem gadiem.
10. Apliecinājuma 18. un 22. ailes brīvprātīgā darba organizētājs aizpilda kopā ar brīvprātīgo:
  - 10.1. 18. ailē tiek uzskaitīti pienākumi, kurus brīvprātīgā darba organizētāja uzdevumā veica brīvprātīgais. Ja pienākumi tika veikti kāda projekta ietvaros, 18. ailē var tikt norādīts projekta nosaukums;
  - 10.2. 22. ailē tiek norādītas prasmes un iemaņas, kuras brīvprātīgais attīstīja, veicot brīvprātīgā darba organizētāja noteiktos pienākumus (jo īpaši valodu prasmes, datorlietošanas prasmes un iemaņas, organizatoriskās prasmes un iemaņas, sociālās prasmes un iemaņas).
  - 10.3. Gadījumā, ja brīvprātīgā kvalifikācija ievērojami pārsniedz pienākumu pildīšanai nepieciešamo prasmju un zināšanu līmeni (t.i., brīvprātīgais darbojās kā eksperts), Apliecinājuma 22. aile var netikt aizpildīta.
11. Brīvprātīgā darba organizētāja izsniegtie Apliecinājumi tiek reģistrēti. Izsniegto Apliecinājumu reģistrs tiek uzglabāts brīvprātīgā darba organizētāja lietvedībā.
12. Par Apliecinājumā sniegto ziņu patiesumu atbild brīvprātīgā darba organizētājs.
13. Vadlīnijas, apliecinājuma veidlapa un aizpildītā Apliecinājuma paraugs ir publiski pieejami tīmekļa vietnē [www.e-skola.lv](http://www.e-skola.lv).





### 3. Veiktā brīvprātīgā darba apraksts

Veiktie pienākumi / aktivitātes un projekts, kura ietvaros veikts brīvprātīgais darbs

(18)

Brīvprātīgā darba īstenošanas periods

Nostrādāto stundu skaits

(19)

No

dd mm gggg

(20) Līdz

dd mm gggg

(21)

### 4. Brīvprātīgā darba ietekmes novērtējums

Prasmes un iemaņas, kuras brīvprātīgais attīstīja, veicot brīvprātīgo darbu

(22)

Atbildīgās personas paraksts

(23)

### Paskaidrojums

Apliecinājums par veikto brīvprātīgo darbu ir standartizēta veidlapa, kurā atspoguļota informācija par personas brīvprātīgi veiktajiem pienākumiem nevalstiskajā organizācijā, valsts vai pašvaldības iestādē.

Apliecinājumu pēc savas iniciatīvas vai pēc brīvprātīgā pieprasījuma izsniedz brīvprātīgā darba organizētājs par veiktajiem pienākumiem, kas vērsti uz sabiedriskā labuma darbību.

## Brīvprātīgā profils

Ir īstermiņa brīvprātīgie, kuriem nepieciešami konkrēti, specifiski uzdevumi, ātri padarāmi, ar redzamu rezultātu (piemēram, vides sakopšanas talkas). Ir pieredzes meklētāji, kuri vēlas iegūt jaunas zināšanas, prasmes, pieredzi, kas, iespējams, vēlāk noderētu darba atrašanās, bieži tie ir jaunieši. Savukārt pamatskolas vecuma skolēni labprāt iesaistīties, ja darbs notiks grupā un *tusiņa* gaisotnē vai vismaz, ja viņi to var darīt kopā ar draugiem. Pensionāri vairāk meklē iespēju palikt noderīgiem sabiedrībā, nejusties izstumtiem, viņi arī var būt augstu kvalificēti. Ir kvalificēti profesionāļi, kuriem darbs ir sirdslieta un dzīvesveids, pareizi viņu uzrunājot, varat iegūt nenovērtējamu brīvprātīgo.

Nosakot kritērijus, kas ierobežo personu vienlīdzīgas iespējas, pārdomājiet vēlreiz, vai tas tiešām ir nepieciešams. Atsevišķos gadījumos saskaņā ar plānoto aktivitāšu vai mērķa grupas specifiku šādi kritēriji ir pieļaujami. Piemēram, ja organizējat vienaudžu atbalsta grupas, tad ir pamats norādīt konkrēto vecuma grupu.

### **ievēro!**

Jau sagatavojot brīvprātīgo darba programmu, domājiet par konkrētajiem brīvprātīgajiem, kādus vēlaties piesaistīt. Pārdomājiet, kāda būtu šo cilvēku motivācija iesaistīties jūsu aktivitātēs. Ņemiet vērā šo motivāciju, sagatavojot brīvprātīgo darba programmu un uzrunājot potenciālos brīvprātīgos. Uzrunājiet brīvprātīgos viņiem saprotamā valodā (atkarībā no vecuma grupas un darba specifikas).

## Brīvprātīgo darba programmu piemēri

Brīvprātīgo darba programmas var izstrādāt, piemēram, šādām aktivitātēm:

- nodarbību vadīšana vai apmācība;
- aprūpes programma;
- asistenta programma;
- pasākumu organizēšana;
- pasākumu vadīšana;
- informēšana, informācijas sagatavošana un sniegšana;
- konsultācijas.

### **Brīvprātīgo darba programmu piemēri no Latvijas organizāciju reāliem brīvprātīgo darba piedāvājumiem**

Minētajos piemēros uzskatāmi var pārliecināties, ka brīvprātīgo darba programmu vai piedāvājumu var veidot dažādās formās un stilos. Svarīgākais ir nodrošināt, lai

potenciālais brīvprātīgais tiktu uzrunāts un atsauktos jūsu piedāvājumam. Turklāt brīvprātīgā darba programmai jābūt situācijai atbilstošai, lai brīvprātīgajam nerastos vilšanās sajūta, ka brīvprātīgā darbs neatbilst tam, kas sākotnēji tika piedāvāts. Arī jūsu interesēs ir, lai piedāvājumam atsauktos *īstais* brīvprātīgais, tāpēc rūpīgi pārdomājiet jūsu sniegto informāciju.

### 1. piemērs

#### **Koordinatoru palīdzes darba apraksts<sup>42</sup>**

Rīga, 20\_\_ gada \_\_. novembrī

Centrs X un persona Y vienojas par šāda darba apraksta veikšanu:

#### **Laika posms**

Persona Y darbību uzsāk 20\_\_ gada \_\_. novembrī. Beigu termiņš nav noteikts.

#### **Koordinatoru palīdzes atbildība:**

- palīdzēt veidot un izplatīt centra "Ziņu lapu" (informācijas atlase, teksta apstrāde, izgatavošana un izplatīšana, faksu, e-pastu un tradicionālo pastu);
- veidot ikmēneša novada NVO pasākumu kalendāru (informācijas ieguve no NVO pārstāvjiem, tās apkopošana, ievadišana datorā un ievietošana centra "Ziņu lapā");
- angļu-latviešu-angļu tulkošanas darbi (darba apjoms — ja nepieciešams, piemēram, informatīvi materiāli, gada pārskats, atsevišķu semināru norise);
- apmeklēt Jauniešu tikla tikšanās;
- darboties saskaņā ar leikšējās kārtības noteikumiem;
- reizi pusgadā piedalīties darba apraksta efektivitātes novērtēšanā.

#### **Centra X atbildība:**

- sniegt tā rīcībā esošo informāciju, gādāt par darba apstākļiem, kas nepieciešami darba veikšanai;
- nodrošināt iespēju izmantot Centra X datortehniku un citu aprīkojumu darbībai centrā;
- gādā par informācijas, izglītības un cita veida iespējām papildināt zināšanas un pieredzi;
- nodrošina brīvprātīgā darbinieka ievadišanu darbā un apmācību, kas nepieciešama sekmīgai darba veikšanai;
- nodrošina instruktāžu darba drošībā.

<sup>42</sup> *Brīvprātīgo darbība nevalstiskajā organizācijā*. Metodiskais materiāls darbam ar brīvprātīgajiem. Rīga, NVO Institūts, 2007.

## 2. piemērs

**Organizācijas nosaukums<sup>43</sup>:**

Latvijas Sarkanais Krusts Jaunatne

**Īss organizācijas apraksts:**

## KAS MĒS ESAM?

Starptautiskā Sarkanā Krusta un Sarkanā Pusmēness Kustība aptver 185 valstis, un tā ir lielākā organizācija pasaulē ar visplašāko starptautisko tīklu, kurā darbojas vairāk nekā 97 miljoni brīvprātīgo. Organizācijas misija ir uzlabot pasaules visneaizsargātāko iedzīvotāju dzīves apstākļus, nešķirojot tos pēc tautības, rases, reliģiskajiem uzskatiem, šķiriskās piederības un politiskajiem uzskatiem. Starptautiskā Sarkanā Krusta Kustības komiteja dibināta 1863. gadā. Latvijas Sarkanais Krusts dibināts 1918. gada 20. novembrī, Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatne savu darbību sākusi 1923. gadā. Šobrīd Latvijā darbojas 23 Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatnes nodaļas. Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatne (LSKJ) ir Latvijas Sarkanā Krusta jauniešu organizācija, kas strādā tieši jaunatnes mērķauditorijai. LSKJ ir viena no lielākajām jaunatnes apvienībām Latvijā.

## KĀDI MĒS ESAM?

- HUMĀNI, jo cienām cilvēka dzīvību.
- OBJEKTĪVI, jo nešķirojam cilvēkus pēc to ādas krāsas, reliģiskās piederības vai uzskatiem.
- NEITRĀLI, jo neiesaistāties politiskos un reliģiskos strīdos.
- NEATKARĪGI, jo darbojamies savu mērķu vadīti.
- BRĪVPRĀTĪGI, jo nesaņemam atalgojumu par savu darbu.
- VIENOTI, jo cenšamies sasniegt vienus un tos pašus mērķus visā Latvijā un pasaulē.
- VISAPTVEROŠI, jo mēs mākam savienot patīkamo ar lietderīgo!

**Darba apraksts:**

Brīvprātīgie divas reizes nedēļā

- otrdienās un trešdienās no plkst. 16.00 līdz 18.00 apmeklē Bērnu klīniskās universitātes slimnīcu;
- pirmdienās un ceturtdienās no plkst. 16.00 līdz ~18.30 apmeklē Bērnu klīniskās universitātes slimnīcu "Gaiļezers".

Šo divu stundu laikā brīvprātīgie kopā ar bērniem rotaļājas, lasa grāmatas, spēlējas, pastaigājas un dara daudz ko citu kopīgi.

<sup>43</sup> [www.redcross.lv](http://www.redcross.lv)

**Prasības:**

Nepieciešamas komunikatīvās iemaņas darbā ar bērniem un vēlme brīvprātīgot.

**Pilsēta (rajons), kurā veicams brīvprātīgā darbs:**

Rīga.

**Nepieciešamo brīvprātīgo skaits:**

Nav ierobežojuma.

**Datums, no kura līdz kuram brīvprātīgie nepieciešami:**

Nav ierobežojuma.

**Laiks, kādu brīvprātīgajiem būtu jāvelta darbam:**

Vismaz divas stundas nedēļā.

**Pieteikuma iesniegšanas kārtība, kontaktinformācija:**

Pieteikties var, sazinoties ar Evitu Fridrihsoni, e-pasts: evita.fridrihsone@redcross.lv, tālr. 26430961.

## 3. piemērs

**Brīvprātīgais darbs Latvijas Universitātes studentu servisā<sup>44</sup>**

Darbības veids	Laiks	Pienākumi	Izmantojamās prasmes, spējas
Pasākumu organizēšana	Rudens, ziema, pavasaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalība skolu izstādēs Rīgā un ārpus tās, interesentu informēšana par studijām LU, kā arī dalīšanās personīgajā "studenta" pieredzē.</li> <li>Organizatoriskais darbs pasākumā "Studenta kurpes": darbs ar korespondenci, dalībnieku koordinēšana.</li> <li>Konsultēšanas darbs vai tehniskā atbalsta nodrošināšana "Karjeras iespēju dienā", "Iepazīsti LU".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organizatoriskas prasmes</li> <li>konsultēšanas prasmes</li> <li>prezentēšanas prasmes</li> <li>lietišķās komunikācijas prasmes</li> <li>laika plānošanas prasmes</li> <li>prasme strādāt ar specifiskām datorprogrammām</li> </ul>
Informēšanas darbs	Visa gada garumā	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studentu servisa sagatavotās publiskojamās informācijas izplatīšana fakultātēs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>komunikācijas prasmes</li> <li>laika plānošanas prasmes</li> <li>radošums</li> </ul>

<sup>44</sup> [www.karjera.lu.lv](http://www.karjera.lu.lv)

Dalība fokusgrupās	Visa gada garumā pirms atsevišķiem pasākumiem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktīvi piedalīties diskusijās</li> <li>• Uzrunāt un iesaistīt dalībā potenciālos interesentus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prezentēšanas prasmes</li> <li>• organizatoriskas prasmes</li> <li>• argumentēšanas spēja</li> <li>• komunikācijas prasmes</li> <li>• kritiskās domāšanas spējas</li> </ul>
LU prezentmateriālu pilnveide	Rudens, ziema, pavasaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaunu LU prezentmateriālu (prezentāciju, video) veidošana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• radošums</li> <li>• prezentēšanas prasmes</li> <li>• prasme strādāt ar specifiskām datorprogrammām</li> </ul>
LU prezentāciju vadīšana	Rudens, ziema, pavasaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LU prezentāciju vadīšana skolēnu mērķauditorijai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prezentēšanas prasmes</li> <li>• laika plānošanas prasmes</li> </ul>

## 4. piemērs

**Rīgas svētki 2011 — Rīgai 810<sup>45</sup>****ŪDENS PAVĒLNIEKS****Laiks:** 20.08. plkst. 09.00–01.00 (3 maiņas)**Vieta:** Mežaparka Lielā estrāde**Uzdevums:** Darbs ūdens izdales teltīs**Punkti:** 15**Aģentu skaits:** 24

**Apraksts:** Rīgas svētku lielkoncertā piedalīsies vairāk nekā 7000 dziedātāji no visas Latvijas. Visiem dalībniekiem pienākas sponsoru sagādāts bezmaksas dzeramais ūdens. Jānodrošina tā nepārtraukta pieejamība un koordinēta izdale. Pirmās maiņas instruktāža notiks 20.08. plkst. 09.00.

**Papildu bonusi:** Vienreizēja ēdināšana katru dienu, aģenta krekliņš un pleca soma, iespēja noskatīties koncertu bez maksas.

**Prasības:** Prasme saliet ūdeni glāzītēs 😊, pozitīvisms, tīrīgums.

<sup>45</sup> [www.riga2014.org](http://www.riga2014.org)

## RĪGAS SVĒTKU INFORMATORS

- Laiks:** 19.08. plkst. 10.00–22.00 – Rātslaukums  
 20.08. plkst. 9.00–23.00 – Vērmanes dārzs un Rātslaukums  
 21.08. plkst. 9.00–23.00 – Vērmanes dārzs un Rātslaukums
- Vieta:** Vērmanes dārzs, Rātslaukums, Vecrīga, iespējamas citas vietas
- Uzdevums:** Sniegt informāciju par Rīgas svētku norisi, dalīt informatīvos un reklāmas materiālus.
- Punkti:** 15 (par katru dienu)
- Aģentu skaits:** 16 (Katrā informācijas centrā 8, kas dalās pa 4 divās maiņās)
- Apraksts:** Rīgas svētkos piedalās un svētkus apmeklē 200 000–300 000 cilvēku — rīdzinieku, pilsētas viesu gan no Latvijas, gan ārvalstīm. 16.08. notiks informatīva sanāksme, kurā tiks sniegta izvērstā informācija par veicamo darbu un pienākumiem.
- Papildu bonusi:** Aģenta krekliņš un pleca soma, vienreizēja ēdināšana un iespēju robežās brīvbilletes uz maksas pasākumiem Rīgas svētku laikā.
- Prasības:** Komunikabilitāte, latviešu, krievu, angļu vai citu valodu zināšanas.

## Ieteicamā brīvprātīgo darba programmas matrica

Brīvprātīgo darba programma \_\_\_\_\_ (*programmas nosaukums*)

Amata nosaukums	
Mērķis	
Darba apraksts īsumā	
Pienākumi, uzdevumi un atbildība	
Nepieciešamā pieredze, kvalifikācija	
Priekšrocības, brīvprātīgā ieguvums	



Plānotā apmācība	
Nepieciešamais laiks un kopējais darba ilgums (īstermiņa/ilgtermiņa)	
Pārbaudes laiks	
Darba vieta un apstākļi	
Novērtējums	
Nepieciešamās rekomendācijas, dokumenti, izziņas	
Atbildīgā persona	

*Brīvprātīgo darba programmas apraksti (izdomāti piemēri saskaņā ar ieteicamās brīvprātīgā darba programmas sagatavošanas nosacījumiem)*

### 1. piemērs

#### **Dienas centrs pilngadīgām personām “Sīpoliņš”**

Brīvprātīgo darba programma “Radošās rokdarbu nodarbības”

Amata nosaukums	Rokdarbnieku meistars (nodarbību vadītājs)
Mērķis	Vēlamies nodrošināt dienas centra apmeklētājiem iespēju lietderīgi pavadīt brīvo laiku, apgūt jaunas prasmes un attīstīt savu radošo garu. Daudzi no dienas centra apmeklētājiem ir trūcīgi ļaudis, kuri nevar atļauties maksāt par šāda veida nodarbībām. Tuvojoties rudenim un tumšajiem vakariem, tā būtu lieliska iespēja cilvēkiem gan lietderīgi pavadīt laiku un kaut ko iemācīties, gan atrasties sabiedrībā un gūt atbalstu savstarpējā komunikācijā.
Darba apraksts īsumā	Sagatavot un vadīt radošās rokdarbu nodarbības dienas centra apmeklētājiem — gleznot, adīt, tamborēt, veidot glezniņas no dabas materiāliem, darināt lelles, apgūt papīra plastiku, gatavot svētku apsveikumus utt.

<p>Pienākumi, uzdevumi un atbildība</p>	<p>Uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Noskaidrot apmeklētāju vēlmes par radošo rokdarbu nodarbību saturu un sagatavot nodarbību mēneša plānu.</li> <li>• Sagatavot sarakstu ar nepieciešamajiem materiāliem radošajām rokdarbu nodarbībām.</li> <li>• Vadīt radošās rokdarbu nodarbības centra apmeklētājiem.</li> <li>• Informēt brīvprātīgo koordinatoru par darba procesu (reizi mēnesī tikšanās laikā).</li> </ul> <p>Pienākumi un atbildība:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apgūt brīvprātīgā darba ievadkursu.</li> <li>• Būt uzticamam, godprātīgi veikt darbu.</li> <li>• Ievērot konfidencialitāti darbā ar centra apmeklētājiem.</li> </ul>
<p>Nepieciešamā pieredze, kvalifikācija</p>	<p>Nepieciešamas prasmes un intereses dažādu radošu rokdarbu tehniku izmantošanā.</p> <p>Papildus tam brīvprātīgajam nepieciešamas labas komunikācijas spējas, atvērtība un draudzīgums.</p>
<p>Priekšrocības, brīvprātīgā ieguvums</p>	<p>Brīvprātīgajam ir iespēja piedalīties centra organizētajos pasākumos un mācībās.</p> <p>Reizi gadā brīvprātīgajiem ir iespēja doties centra apmaksātā kopīgā ekskursijā pa Latviju.</p> <p>Pēc darba perioda beigām vai brīvprātīgā pieprasījuma brīvprātīgais saņems apliecinājumu par veikto brīvprātīgā darbu.</p>
<p>Plānotā apmācība</p>	<p>Brīvprātīgajam tiks organizēts četru stundu ievadkurss brīvprātīgā darba un centra darbības specifiskā.</p> <p>Brīvprātīgais tiek instruēts darba drošības jautājumos.</p>
<p>Nepieciešamais laiks un kopējais darba ilgums (īstermiņa/ilgtermiņa)</p>	<p>Plānots, ka darbs būs ilgtermiņa. Tomēr kopējais laiks nosakāms pēc vienošanās, bet ne mazāks par trīs mēnešiem.</p> <p>Nodarbības notiek 1–2 reizes nedēļā, no pulksten 17.00 līdz 20.00.</p>
<p>Pārbaudes laiks</p>	<p>Pirms darba uzsākšanas notiks intervija ar brīvprātīgo.</p> <p>Pārbaudes laiks nav paredzēts.</p>
<p>Darba vieta un apstākļi</p>	<p>Brīvprātīgajam jāvada nodarbības centra labiekārtotās telpās, kur mācību telpa ir īpaši piemērota radošo rokdarbu nodarbību norisei.</p>
<p>Novērtējums</p>	<p>Regulāri (reizi mēnesī) notiek tikšanās ar brīvprātīgo koordinatoru, kuras laikā tiek izvērtēts darba process, analizētas nepieciešamās izmaiņas, uzlabojumi, uzklausi brīvprātīgā priekšlikumi. Novērtējums notiek intervijas veidā, kas tiek dokumentēta. Darbības novērtējums tiek veikts, arī beidzot darba procesu.</p>

Nepieciešamās rekomendācijas, dokumenti, izziņas	Nepieciešams iesniegt motivācijas vēstuli un apliecinājumu par prasmēm radošo rokdarbu tehniku izmantošanā (izglītības dokuments vai savu radošo darbu mape).
Atbildīgā persona	Pieteikties var, sazinoties ar brīvprātīgā darba koordinātoru Jāni Bērziņu, tālrunis 22310871, e-pasts: janis@siopolins.lv.

## 2. piemērs

### Rīgas L. Puķītes sākumskola

#### Brīvprātīgo darba programma "Drošais ceļš"

Amata nosaukums	Drošais pavadonis
Mērķis	Lai nodrošinātu iespēju sākumskolas skolēnu vecākiem iekļauties darba tirgū un atvieglotu viņu rūpes par bērniem, bet vienlaicīgi nodrošinātu mazajiem skolēniem drošu ceļu no skolas līdz mājām vai ārpuskolas nodarbībām, ir nepieciešama brīvprātīgo palīdzība. Mērķauditorija ir tās ģimenes, kurās pietrūkst tradicionālās sociālā atbalsta sistēmas — vecvecāki, citi radnieki.
Darba apraksts īsumā	Pavadīt no skolas līdz mājām vai ārpuskolas nodarbībām sākumskolas skolēnus.
Pienākumi, uzdevumi un atbildība	<p>Uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saskaņā ar stundu grafiku sagaidīt skolā un pavadīt līdz mājas durvīm vai ārpuskolas nodarbību iestādēm sākumskolas skolēnus.</li> <li>• Informēt brīvprātīgo koordinātoru par darba procesu (reizi mēnesī tikšanās laikā).</li> </ul> <p>Pienākumi un atbildība:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apgūt brīvprātīgā darba ievadkursu.</li> <li>• Būt uzticamam, godprātīgi veikt darbu.</li> <li>• Būt punktuālam, informēt par kavējumiem vai nespēju ierasties.</li> </ul>
Nepieciešamā pieredze, kvalifikācija	Nepieciešama iepriekšēja pieredze darbā ar bērniem. Labas komunikatīvās iemaņas, nosvērtība. Vēlams, lai brīvprātīgā dzīvesvieta ir skolas rajonā. Vēlams seniora vecuma brīvprātīgais, lai radītu drošības sajūtu bērniem un viņu vecākiem.

Priekšrocības, brīvprātīgā ieguvums	Reizi gadā brīvprātīgajam ir iespēja doties kopīgā darbinieku ekskursijā pa Latviju. Brīvprātīgajam ir iespēja saņemt brīvpusdienas skolā. Pēc darba perioda beigām vai brīvprātīgā pieprasījuma brīvprātīgais saņem apliecinājumu par veikto brīvprātīgā darbu.
Plānotā apmācība	Brīvprātīgais saņem individuālu instruktāžu par plānoto brīvprātīgā darbu skolā.
Nepieciešamais laiks un kopējais darba ilgums (īstermiņa/ilgtermiņa)	Plānots, ka darbs būs ilgtermiņa, vēlams vismaz viens mācību gads. Darbs notiek katru darba dienu aptuveni no 13.00 līdz 14.00 (vai pāri ar otru brīvprātīgo, dalot nedēļas dienas pēc savām iespējām).
Pārbaudes laiks	Pirms darba uzsākšanas notiks intervija ar brīvprātīgo. Pārbaudes laikam paredzēts viens mēnesis, pēc kura notiks darba izvērtēšana un pārrunas par turpmāko darbu.
Darba vieta un apstākļi	Brīvprātīgā darbs notiek ārā un pakļauts laika apstākļu ietekmei.
Novērtējums	Regulāri (reizi trīs mēnešos) notiek brīvprātīgo kopsapulce, kuras laikā tiek izvērtēts darba process, analizētas nepieciešamās izmaiņas, uzlabojumi, uzklauti brīvprātīgo priekšlikumi.
Nepieciešamās rekomendācijas, dokumenti, izziņas	Rekomendācija, kas apliecina iepriekšējo pieredzi darbā ar bērniem. Izziņa par nesodāmību.
Atbildīgā persona	Pieteikties var, sazinoties ar brīvprātīgā darba koordinatore Annu Ošiņu, tālrunis 24789871, e-pasts: anna@pukite.lv.

## 8. nodaļa

# Brīvprātīgo interešu un spēju novērtēšana

## Brīvprātīgo piesaiste

Pirms uzsākat brīvprātīgo atlasī savai iestādei, svarīgi zināt, kādam darbam jums ir nepieciešams brīvprātīgais. Precīzi jāzina, kādi būs brīvprātīgā darba pienākumi.

Brīvprātīgo piesaisti var iedalīt divos veidos:

1. *Mērķtiecīgā piesaiste* — īsteno, ja nepieciešams brīvprātīgais ar noteiktām zināšanām, pieredzi, prasmēm, rakstura iezīmēm. Piemēram, iestādei nepieciešams brīvprātīgais, kurš izveidotu tās interneta mājas lapu.
2. *Neformālā piesaiste* — jauna brīvprātīgo piesaiste caur gandarījumu izjūtīgiem brīvprātīgajiem, kuri darbojas vai ir darbojušies iestādē. Šī ir ļoti nozīmīga piesaistes forma, jo cilvēki uzticas viens otram un tam, ko viņi stāsta. Par iestādi viņi stāstīs labu tikai tad, ja būs piedzīvojuši tādu attieksmi, par kuru ir vērts pastāstīt tālāk. Īpaši par jūsu iestādi stāstīs, ja būs piedzīvojuši negatīvas lietas.

Varbūt jūsu iestāde sadarbojas ar kādām citām organizācijām, iestādēm, kurām ir cilvēku resursi (jauniešu organizācijas, cilvēku ar invaliditāti organizācijas, pensionāru organizācijas), kas ir ar mieru veltīt savu laiku arī citām aktivitātēm, arī tas var būt resurss brīvprātīgo piesaistei. Šādā veidā jūs attīstīsiet arī jūsu partneru organizāciju cilvēku kapacitāti — brīvprātīgie iegūs zināšanas un prasmes, kas būs noderīgas viņu organizācijā, viņi arī iegūs pieredzi, kā darbojas citas organizācijas, iestādes un, iespējams, pārņems labo pieredzi no jums vai ieteiks jums labus padomus no savas pieredzes.

Brīvprātīgos var meklēt datubāzēs vai ievietojot informāciju par jūsu piedāvātajām brīvprātīgo darba programmām dažādos interneta resursos (sociālajos tīklos, datubāzēs, brīvprātīgajam darbam veltītos portālos). Latvijā brīvprātīgā darba piedāvātāji

var satikties vairākās interneta vietnēs, piemēram,; [www.brivpratigais.lv/datubaze](http://www.brivpratigais.lv/datubaze), [www.esilabs.lv](http://www.esilabs.lv), [www.prakse.lv](http://www.prakse.lv), [www.manrup.lv](http://www.manrup.lv) u.c.

Vairāki padomi brīvprātīgo piesaistei<sup>46</sup>:

1. Lai piesaistītu brīvprātīgos savai iestādei, vispirms jāizveido visu brīvprātīgo darbinieku amatu saraksts, ko jūs vēlaties aizpildīt. Konkrēts amata apraksts esošajiem un jaunajiem brīvprātīgajiem radīs viņos skaidrības izjūtu.
2. Satiekaties ar iestādes darbiniekiem un brīvprātīgajiem un palūdziet, lai viņi sniedz atsauksmes par jūsu apkopotajiem brīvprātīgo amatiem.
3. Palūdziet iestādes darbiniekus un esošos brīvprātīgos uzaicināt iespējamus brīvprātīgos uz tikšanos par jūsu iestādi. Tikšanās laikā jūs varat sniegt īsu pārskatu par iestādes darbu, iedvesmot cilvēkus iesaistīties. Noteikti atcerieties palūgt kontaktinformāciju no cilvēkiem, kas ir izrādījuši interesi, vienojoties, ka jūs sazināsit ar viņiem par iespējamo pievienošanos jūsu komandai. Nodrošiniet, lai kāds no jūsu iestādes sazinās ar viņiem bez kavēšanās, vēlamas nedēļas laikā.
4. Izmantojiet sociālos tīklus draugiem.lv, facebook.com, twitter.com, lai pastāstītu par jūsu iestādi, pašvaldību.
5. Izmantojiet savas pašvaldības, iestādes mājas lapu, lai apkopotu interesentu e-pasta adreses, un vismaz reizi mēnesī izsūtiet jaunumus par lieliskajām lietām, kas izdarītas, lietām, par ko sajūsmināties, pievienojiet norādi uz mājas lapu, kas piesaista cilvēkus kļūt par brīvprātīgajiem jūsu iestādē.
6. Izmantojiet aicinošu tekstu, piemēram, "Kļūsti par brīvprātīgo jau tagad!" vai "Iesaisties un palīdzi mainīt dzīvi šodien!"
7. Atrodiet lētus vai bezmaksas veidus informācijas izplatīšanai piemērotās vietās. Ja vēlaties piesaistīt brīvprātīgos pasākumam skolā, izvietojiet plakātu pie ieejas skolā.

### **levēro!**

Māksla nav piesaistīt, māksla ir motivēt un ilgstoši noturēt brīvprātīgo iestādē. Tāpēc vienmēr ir svarīgi atcerēties — ja brīvprātīgais ir piesaistīts, tad viņš ir jānodarbina.

Brīvprātīgo atlase ir tikpat nopietns uzdevums kā darbinieku atlase. Meklējot brīvprātīgo, ir jāveic nopietna atlase, jo viņš pārstāvēs jūsu iestādi un iesaistīsies iestādes mērķu sasniegšanā. Īpaša vērība jāpievērš brīvprātīgo atlasei, ja ir paredzēts, ka brīvprātīgais iestādē darbosies ilgāk nekā tikai uz viena pasākuma laiku. Tāpēc, ja

<sup>46</sup> How to attract volunteers to your Nonprofit Organization, [www.ehow.com/how\\_5250544\\_attract-volunteers-nonprofit-organization.html#ixzz1QhorSAO7](http://www.ehow.com/how_5250544_attract-volunteers-nonprofit-organization.html#ixzz1QhorSAO7)

ir paredzēts, ka brīvprātīgais paliks iestādē uz ilgāku laiku, veicot atlasī, ir vērts lūgt iesūtīt CV vai motivācijas vēstuli. Tas ļaus jums iepazīties ar brīvprātīgā pieredzi un, ja tiek meklēts brīvprātīgais īpašā jomā, saprast, vai kandidātam ir atbilstošas zināšanas un pieredze.

Izvērtējiet iesniegtos CV un motivācijas vēstules un atbilstošākos kandidātus aiciniet uz interviju. Tomēr neizvirziet pārāk augstas prasības, ja tas tiešām konkrētajam darbam nav nepieciešams.

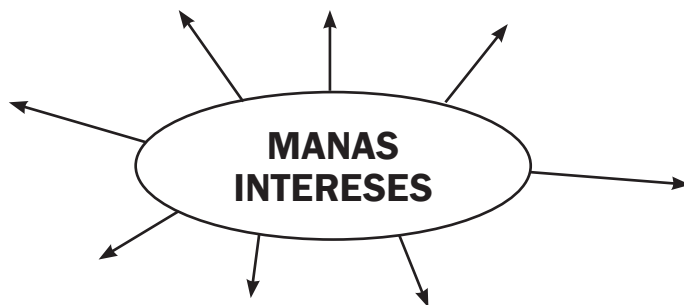
### **levēro!**

Svarīgi ir atcerēties, ka brīvprātīgajiem, kuri vēl nav sasnieguši 18 gadu vecumu, ir jāpievieno rakstiska vecāku atļauja.

## **Novērtēšanas metodes**

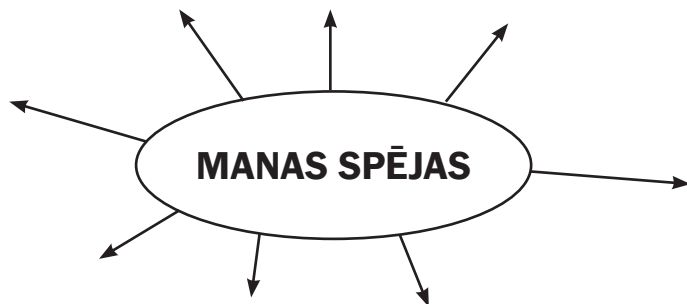
Katram brīvprātīgajam ir jāatrod nodarbošanās tā, lai tā radītu vislielāko prieku un gandarījumu. Pirms brīvprātīgajam piedāvāt konkrēto darbu būtu labi veikt pārrunas, lai noskaidrotu, kādas ir viņa intereses, kādi ir viņa hobiji. Iespējams, ka izdodas brīvprātīgā darbu sasaistīt ar viņa hobiju un interesēm. Katrs cilvēks ir atšķirīgs, tāpēc vislabāk ir, ja intereses saskan ar uzticēto pienākumu pildīšanu.

Vadot pārrunas ar brīvprātīgo, lai noskaidrotu viņa intereses, jūs varat izmantot vienkāršu metodi. Iedodiet brīvprātīgajam tukšu baltu lapu un lūdziet, lai viņš lapas centrā uzzīmē apli un iekšā ieraksta "Manas intereses". Apkārt aplim uzraksta, kādas ir viņa intereses (1. attēls).



1. attēls

Kad brīvprātīgais ir izveidojis sarakstu ar savām interesēm, sagatavojiet nelielu apkopojumu par to. Iespējams, ka jau uzreiz varēsiet piedāvāt brīvprātīgajam kādu konkrētu darbu. Papildus interešu nedefinēšanai varat aicināt brīvprātīgo izveidot sarakstu ar viņa spējām "Manas spējas" (2. attēls).



2. attēls

Arī pēc šī saraksta sagatavošanas varat veikt nelielu apkopojumu par brīvprātīgā spējām un piedāvāt konkrētu darbu, kas būtu jāveic un kurš atbilstu brīvprātīgā spējām.

Cita metode, ko varat izmantot, ir tā sauktā SVID analīze jeb stipro/vājo pušu un iespēju/draudu analīze (1. tabula). Palūdziet brīvprātīgajam, lai viņš pats novērtē savas iespējas, stiprās un vājās puses, kā arī draudus situācijā, ja viņš kļūs par brīvprātīgo jūsu iestādē.

1. tabula. **Potenciālā brīvprātīgā SVID pašanalīzes piemērs**

IEKŠĒJIE FAKTORI	
Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labas komunikācijas spējas,</li> <li>• Labas iemaņas darbā ar datoru,</li> <li>• Vēlme palīdzēt veciem cilvēkiem un dzīvniekiem,</li> <li>• Interesē neformālās izglītības metodes,</li> <li>• Ir pieredze darbā ar jauniešiem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maz brīvā laika,</li> <li>• Bieži mainās intereses,</li> <li>• Plānoju tuvākajā laikā doties studēt uz ārzemēm.</li> </ul>
ĀRĒJIE FAKTORI	
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varētu veidot organizācijas tēlu, strādāt pie sabiedrisko attiecību pasākumiem un veidot mājas lapu,</li> <li>• Iespējas iepazīties ar jauniem cilvēkiem un paplašināt savu redzesloku,</li> <li>• Iegūt jaunus draugus, paziņas, darījuma kontaktus,</li> <li>• Iepazīt jaunas organizācijas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepietiekams laiks apsolīto aktivitāšu īstenošanai, neiekļaušanās termiņos,</li> <li>• Apkārtējo cilvēku (tie, kuri neizprot brīvprātīgo darbu) apsmieklis.</li> </ul>



Pēc analīzes veikšanas brīvprātīgais var secināt, kas mainīsies viņa dzīvē, ja viņš kļūs par brīvprātīgo, un vai tas sakrītīs ar viņa interesēm un spējām. Ja pēc tabulas sagatavošanas brīvprātīgais secina, ka, darbojoties iestādē, viņa iespējas augs un stipro pušu un iespēju būs vairāk nekā draudu, tad jums viņš ir jāatbalsta un jāmotivē pievienoties iestādes brīvprātīgajiem atbilstoši savām interesēm un spējām.

Lai brīvprātīgais noteiktu savas intereses un spējas, pirms uzsāk brīvprātīgo darbu potenciālais brīvprātīgais var pildīt gan dažādus interešu un spēju testus internetā, zinātniskā un izklaidējošā literatūrā, gan, piemēram, izspēlēt datorspēli "Es un mana karjera"<sup>47</sup>, kura palīdzēs nākotnes profesijas un brīvprātīgā darba izvēlē. Datorspēli izstrādājusi Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu.

## Brīvprātīgā darba piemērošana personas vajadzībām un motivācijai, brīvprātīgo motivācijas izvērtēšana

Līdzīgi kā tiek novērtētas potenciālā brīvprātīgā intereses un spējas, ir jānovērtē arī brīvprātīgā motivācija, t.i., jānoskaidro, kāpēc viņš vēlas iegūt pieredzi konkrētajā vietā — vai tā ir vēlme nākotnē strādāt šajā jomā, vai tā ir vēlme iepazīt konkrēto iestādi, vai tā ir vēlme aizpildīt savu brīvo laiku, bet varbūt brīvprātīgais to dara citu motīvu vadīts. Vērtējot brīvprātīgo motivāciju, ir iespējams analizēt un labāk izvēlēties brīvprātīgo, kurš ir piemērots konkrētā brīvprātīgā darba veikšanai.

Katram cilvēkam ir savas vajadzības, ko tas vēlas apmierināt. Arī brīvprātīgajam ir savas vajadzības, ko viņš vēlas apmierināt, veicot brīvprātīgā darbu. Iestādei, kurā strādā brīvprātīgie, svarīgi atcerēties, ka Abrahams Maslovs ir izveidojis vajadzību piramīdu (3. attēls) un ka katram cilvēkam pirmām kārtām ir nepieciešams apmierināt pamata vajadzības (piemēram, ēdiens, apģērbs, miegs), lai varētu apmierināt augstāko līmeņu vajadzības (piemēram, pašīstenošanās, pašaktualizācijas). Ja pamatvajadzības netiek apmierinātas, nevar gaidīt, ka brīvprātīgais kvalitatīvi un ar atbildību spēs veikt uzticēto brīvprātīgā darbu.

Ar katru brīvprātīgo vajadzētu individuāli veikt sarunas, lai noskaidrotu, kāda ir viņa motivācija strādāt brīvprātīgo darbu tieši jūsu iestādē. Tāpat ir jānoskaidro, kādi ir viņa mērķi, ko viņš vēlas īstenot, strādājot par brīvprātīgo. Svarīgi ir noskaidrot, kāda ir brīvprātīgā iekšējā vai ārējā motivācija veikt šo darbu.

*Iekšējā motivācija*, ja tāda piemīt, ir atkarīga no katra paša. Tas ir iekšējs stimuls kaut ko darīt un kaut ko sasniegt. Iekšējā motivācija ir spēcīgāka nekā ārējā, jo stimuls nāk no sevis paša un pati persona ir ieinteresēta sasniegt labu rezultātu. Ja brīvprātīgajam

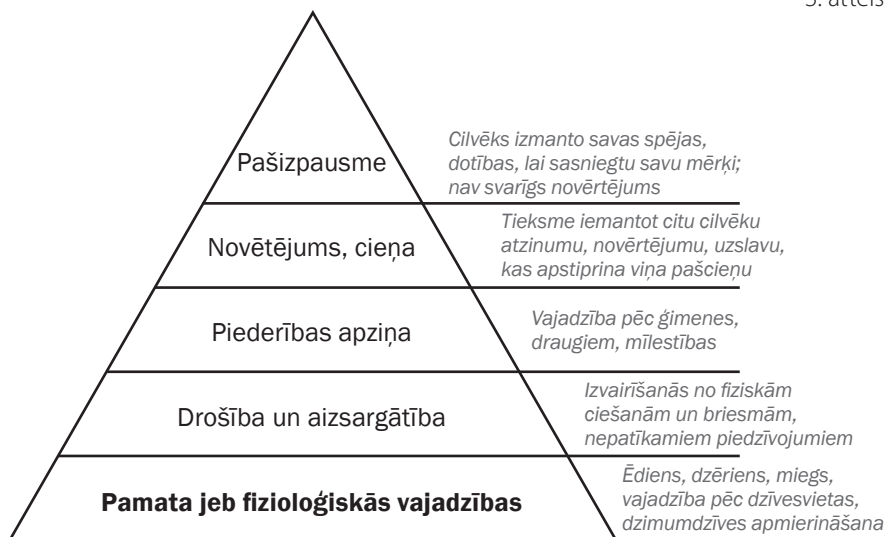
<sup>47</sup> Nodarbinātības valsts aģentūra, [www.nva.gov.lv/UserFiles/File/PDF/Karjeras\\_speleC.pdf](http://www.nva.gov.lv/UserFiles/File/PDF/Karjeras_speleC.pdf)

ir iekšējā motivācija veikt brīvprātīgā darbu, tad tā var turpināties arī bez ārējiem apbalvojumiem.

*Ārējā motivācija* ir pamudinājums no ārpuses — vecāki, skolotāji, draugi, vajadzība pēc publiskas uzslavas un atzinības. Pastāv iespēja, ka bez šiem ārējiem stimuliem var zust brīvprātīgā motivācija turpināt darbu.

Brīvprātīgā motivācija ir ļoti svarīga, veicot brīvprātīgā darbu. Ja tā nav, tad no darba veikšanas netiek gūts apmierinājums, un ir liela iespējamība, ka brīvprātīgais pametīs brīvprātīgā darbu.

3. attēls



## Brīvprātīgā darba piedāvājumu pielāgošana brīvprātīgā interesēm un spējām

Kad ir noskaidrotas brīvprātīgā intereses, spējas un ir zināma viņa motivācija būt par brīvprātīgo, iestādei ir jāsameklē atbilstošs darbs, ko varētu veikt brīvprātīgais. Darbam ir jābūt samērīgam un pielāgotam viņa interesēm un iespējām. No sākuma brīvprātīgajam vajadzētu piedāvāt kādu mazu, bet nozīmīgu darbu, lai viņš varētu iepazīties ar iestādi un tās darbiniekiem. Tāpat brīvprātīgajam ir jādod pārdomu laiks, lai viņš varētu izlemt, vai tiešām to vēlas.

Bieži brīvprātīgais atnāk uz iestādi ar ļoti lieliem mērķiem un ambīcijām, iestādes pārstāvji un brīvprātīgo koordinatori iegulda lielu darbu, lai brīvprātīgajam atrastu piemērotu darbu, nodrošinātu apmācības attiecīgā jomā, bet pēc neliela ieguldītā darba brīvprātīgais saprot, ka šis brīvprātīgais darbs nav viņam domāts vai viņam nav laika tā īstenošanai, un pazūd no iestādes, neatbild uz iestādes telefona zvaniem un e-pastiem.

Lai izvairītos no šādām situācijām, svarīgi ir brīvprātīgo iepazīt un tikai tad uzticēt viņam nopietnus, atbildīgus darbus. Izsniedzot brīvprātīgam iestādei svarīgus dokumentus, būtu nepieciešams paturēt šo dokumentu oriģinālu iestādē, lai izvairītos no pārpratumiem situācijā, ja dokumenti tiek pazaudēti, ir sabojāti vai brīvprātīgais pazudis un nav vairs sasniedzams. Ieteicams arī iekārtot mantu uzskaites žurnālu, kur gan brīvprātīgie, gan iestādes darbinieki pieraksta no iestādes telpām izņestās mantas, tādā veidā tiks mazināta iespēja, ka pazudīs mantas un dokumenti.

Brīvprātīgajam ir tiesības pašam izvēlēties, kādu darbu viņš vēlas veikt no piedāvātajiem variantiem. Ja tāds netiek atrasts, tad, iespējams, ka brīvprātīgajam pašam ir izveidojies priekšstats par to, kā viņš varētu būt noderīgs iestādes darbības uzlabošanā.

Brīvprātīgais pats izlemj, cik stundas viņš var veltīt brīvprātīgajam darbam, iestāde nevar noteikt obligāto stundu skaitu, kas viņam ir jānostrādā brīvprātīgi. Jāatceras, ka brīvprātīgajam ir arī sava dzīve ārpus iestādes un savas vajadzības, ko nevar apmierināt, strādājot tikai par brīvprātīgo. Tomēr var norādīt, kāds ir minimālais stundu skaits, kas jānostrādā brīvprātīgajam, lai nodrošinātu darba efektivitāti.

Brīvprātīgais pats izlemj, kāds darbs viņam ir atbilstošs un kāds nē, un tas iestādei ir jārespektē. Ne visi vēlas strādāt ar cilvēkiem, iespējams, labāk strādā birojā un kārtu dokumentus, nevis komunicē ar citiem. Tāpat brīvprātīgais pats izlemj, vai viņš vēlas strādāt kādā konkrētā jūsu iestādes darbības jomā un tur mobilizēt visus savus spēkus vai arī vēlas iesaistīties visās iestādes darbības jomās.

Domājot par brīvprātīgā darba piedāvājumu jūsu iestādē, jāatceras, ka brīvprātīgā darbā ir svarīgi abi aspekti — gan tas, ko brīvprātīgais var dot, gan tas, ko viņš var iemācīties. Tāpēc brīvprātīgā darbs ir jāorganizē tā, lai pēc iespējas tiktu izmantots attiecīgā brīvprātīgā potenciāls un brīvprātīgajam būtu iespēja apgūt jaunas prasmes un kompetences.

Dažreiz ir tieši otrādi — brīvprātīgais vēlas strādāt brīvprātīgo darbu pilnīgi citā darbības jomā, lai atpūstos no darbā esošās spriedzes un iepazītu sevi citos apstākļos. Piemēram, jurists nedēļas nogalēs iet uz suņu patversmi, kur tīra suņu būdas un ved suņus pastaigās, tādā veidā atpūšoties no ikdienas darba un iegūstot jaunu pieredzi, veicot mazkvalificētu un fizisku darbu.

### ***Brīvprātīgo interešu novērtēšana biedrībā Latvijas Sarkanais Krusts***

Biedrība Latvijas Sarkanais Krusts pēc brīvprātīgo interešu izteikuma aicina brīvprātīgo uz pārrunām. Tās tiek organizētas gan individuāli, gan grupā, ņemot vērā piedāvāto brīvprātīgo darba veidu un darba nozīmīgumu. Piemēram, personām, kuras piesakās veikt brīvprātīgo darbu Eiropas pārtikas paku izdalē — pārrunas notiek grupā. Potenciālie brīvprātīgie tiek iepazīstināti ar Latvijas Sarkanā Krusta darba specifiku, organizācijas struktūru, LSK nolikumu brīvprātīgajiem un par brīvprātīgo darbu, brīvprātīgā darba pienākumiem un tiesībām un veicamā brīvprātīgā darba aprakstu, darba laiku un darba vietu. Eiropas pārtikas paku izdalē brīvprātīgie var strādāt jebkurā Latvijas vietā, kur notiek paku izdale un kura atrodas tuvāk viņu dzīvesvietai. Pēc pārrunām potenciālajam brīvprātīgajam tiek dots laiks pārdomām. Ja apstiprina savu vēlmi darboties konkrētā brīvprātīgā darbā, jaunieši iepazīstina ar darba vietu, praktiski izrāda viņa darba pienākumus un noslēdz brīvprātīgā darba līgumu.

Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatnē personas, kuras piesakās veikt brīvprātīgo darbu jomā, kur organizācijai ir nepieciešams tikai viens brīvprātīgā darba veicējs, piemēram, sabiedrisko attiecību speciālists, jurists, tiek aicinātas uz pārrunām individuāli. Potenciālie brīvprātīgie tiek iepazīstināti ar Latvijas Sarkanā Krusta darba specifiku, organizācijas struktūru, brīvprātīgā darba pienākumiem un tiesībām, kā arī veicamā brīvprātīgā darba aprakstu, darba laiku un darba vietu. Tāpat arī potenciālajam brīvprātīgajam pēc iespējas konkrētāk tiek izstāstītas lietas, kas tiek sagaidītas no viņa, pildot attiecīgo brīvprātīgo darbu, piemēram, juristam — pārstāvēt organizāciju citu organizāciju sēdēs, izskatīt un virzīt savus ieteikumus likumprojektu izstrādē, sagatavot iekšējās kārtības noteikumus pasākumiem, veidot līgumu ar bērnu un jauniešu pārstāvjiem vasaras nometnēs. Organizācijas pārstāvis veic individuālas pārrunas ar katru potenciālo brīvprātīgā darba veicēju un pēc veiksmīgākā kandidāta atlasīšanas sniedz atbildi izvēlētam kandidātam un pārējiem kandidātiem. Izvēlētam brīvprātīgā darba veicējam tiek dots laiks pārdomām. Ja apstiprina savu vēlmi darboties konkrētā brīvprātīgajā darbā, jaunieši iepazīstina ar darba vietu, praktiski izrāda viņa darba pienākumus un noslēdz brīvprātīgā darba līgumu.

Visi brīvprātīgā darba kandidāti tiek saglabāti brīvprātīgo datubāzē. Ja brīvprātīgais apstiprina tādu vēlmi, personas e-pasts tiek saglabāts kopējā sistēmā, no kuras regulāri tiek izsūtīti aktuālie piedāvājumi gan par veicamo brīvprātīgo darbu, gan par apmācībām un starptautiskiem pasākumiem, kur ir iespēja piedalīties.

2. tabula. **Brīvprātīgo datubāzes paraugs**

Nr. p.k.	Vārds, uzvārds	Vecums	Mācās/ strādā	E-pasts	Tālrunis	Piezīmes
1.						
2.						

Ērti brīvprātīgo datubāzi ir veidot MS "Excel" programmā vai ar datubāzes pārvaldības sistēmu MS "Access". Darbu pie brīvprātīgo datubāzes papildināšanas un labošanas var veikt brīvprātīgo koordinators, iestādes, nodaļas vadītājs vai apmācīts brīvprātīgais, ņemot vērā iestādes lielumu un kapacitāti. Svarīgi atcerēties ik pa laikam veidot datubāzes kopiju, lai nodrošinātos pret datubāzes pazaudēšanu. Datubāzi ir ļoti ērti izmantot, ja jāapzina liels skaits brīvprātīgo, piemēram, jāaicina brīvprātīgie uz kādu masu pasākumu, kur nepieciešami ļoti lieli resursi vai jāizsūta masveida informācija par iespējām jauniešiem.



## 9. nodaļa

# Brīvprātīgo sagatavošana darbam

## Brīvprātīgo apmācība

Pēc tam, kad brīvprātīgais ir akceptēts darbam, ļoti svarīga ir vispārīga iepazīstināšana ar iestādi. Tas palīdz brīvprātīgajam justies ērti jaunajā vidē. Tā ir lieliska iespēja viest cieņu un atbildības sajūtu par uzdevumiem, ko veiks brīvprātīgais.

Ieteicams iepazīstināšanas sesiju ielānnot tādā laikā, kad var piedalīties vairāki jaunie brīvprātīgie. Iepazīstināšana var būt atšķirīga pēc ilguma un satura, tomēr tai vajadzētu aptvert:

- noteikumus, norādījumus — uzvedība, apmeklējums, tiesības, pienākumi, brīvprātīgo vai personāla ieceres;
- iekšējās kārtības noteikumus — ugunsdrošība, darba aizsardzība un klientu (apmeklētāju) personiskās informācijas konfidencialitāte;
- organizatorisko struktūru un mērķus — iestādes misija, sniegtie pakalpojumi, iestādes darbinieki;
- brīvprātīgo resursus — uzraudzība, apmācība, atbalsts.

Brīvprātīgo koordinātoram, iepazīstinot ar iestādi, ne tikai jāsniedz mutiska informācija, bet arī jāizsniedz rakstisks skaidrojums, kas, ieteicams, varētu tikt izveidots *brīvprātīgo rokasgrāmatas* veidā. Tā brīvprātīgajam vēlāk pašam ir iespējams iepazīties ar notiekošo un ļaut sakārtot domas par turpmāko darbību. Brīvprātīgo rokasgrāmatu var veidot atbilstoši iestādes būtībai un darbībai, iekļaujot informāciju par iestādi, atbalsta un vīzijas nodrošināšanu, par brīvprātīgo koordinātoru darbību un pienākumiem, darbības novērtēšanu, darbību, saskaroties ar problēmām, ko darīt ārkārtas un slimības gadījumos, brīvprātīgo darba ētikas kodeksu.

Svarīgi brīvprātīgā sagatavošanas laikā ir izstrādāt brīvprātīgā darba aprakstu, kas pamatā satur to pašu informāciju, kas aprakstīta 7. nodaļā minētajā Brīvprātīgo darba programmā. Tajā apraksta konkrētus darbus, kurus jāveic brīvprātīgajam, pēc kādiem rādītājiem darbus novērtēs, laika termiņi, brīvprātīgā tiesības un pienākumi, organizācijas tiesības un atbildība, kā arī cita informācija, kura ir svarīga uz šo konkrēto brīvprātīgā darbu. Brīvprātīgajam var noteikt pārbaudes laiku. Šī perioda beigās ar brīvprātīgo notiek pārrunas, kurās darbinieks vai iestāde var lūgt brīvprātīgā nozīmēšanu citam darbam vai izlemt par brīvprātīgā nepiemērotību darbībai iestādē.

Apmācība ir īpaša izglītošana par veicamajiem uzdevumiem, lai brīvprātīgais savu darbu veiktu labi. Apmācība dod iespēju iestādes personālam palīdzēt brīvprātīgajam apgūt un ievērot kvalitātes normas, t.i., ne tikai, kā izpildīt uzdevumu, bet arī, kā to izdarīt labi iestādes vidē.

Sākotnēji apmācību var vadīt iestādes personāls, kam ir darba pieredze noteiktu pienākumu veikšanā. Attīstoties brīvprātīgo programmai, jaunus brīvprātīgos var sagatavot vairāk pieredzējuši brīvprātīgie, kuriem tāds pienākums sniegtu gandarījumu.

Brīvprātīgo apmācībā svarīgi ir iesaistīt personālu, kas sekmēs brīvprātīgo un algoto darbinieku pozitīvas attiecības. Kurš gan vēl labāk spēs sniegt skatījumu par problēmām un praktiskus piemērus, risinājumus, ja ne zinošs, pieredzējis profesionālis, kas darbojas attiecīgajā jomā pietiekami ilgu laiku?

Brīvprātīgo apmācības var vadīt arī uzaicināti zinoši nevalstisko organizāciju pārstāvji, kuri pārzina iestādes darbību un spēj sniegt jaunajam brīvprātīgajam nepieciešamās zināšanas.

Brīvprātīgo apmācībās jāietver šādas tēmas:

1. Iestādes vēsture, principi, mērķi un darbības jomas;
2. Brīvprātīgā darbības galvenie principi;
3. Brīvprātīgā tiesības un pienākumi;
4. Brīvprātīgā galvenie darba pienākumi;
5. Kontaktpersona, kura palīdz, ja brīvprātīgajam, ja ir radusies kāda problēma vai jautājums — brīvprātīgo atbalsta grupa, iestādes, nodaļas vadītājs vai brīvprātīgo koordinators;
6. Iekšējās kārtības noteikumi;
7. Darbs ar konkrēto mērķa grupu — mērķa grupas apraksts, brīvprātīgā darba īpatnības, nepieciešamās prasmes un zināšanas darbam, galvenās problēmas darbā ar mērķa grupu utt.

Apmācība ir svarīga, lai brīvprātīgais, veicot darbu, to padarītu labi, t.i., būtu apmierināts ar paveikto, justu par to gandarījumu, lai personāls atzītu, ka paveiktais ir vērtīgs



un nozīmīgs. Jo precīzāk un pamatotāk apmācības procesā cilvēks tiks informēts, jo labāki rezultāti būs darbam.

Brīvprātīgo apmācībā var izdalīt trīs veidus — ievadišana (iepazīstināšana vai orientācija), vienreizējā un regulārā apmācība.

### *1. Ievadišana.*

Brīvprātīgais tiek iepazīstināts ar iestādi. Viņam pastāsta par tās misiju, darbību, iepazīstina ar darbiniekiem, klientiem, parāda telpas, īpaši informējot par tām, kuras būs nepieciešams izmantot viņam un kurās viņam nebūtu vajadzības iet un kāpēc. Brīvprātīgajam ir jāuzzina, pie kā vērsties problēmu gadījumā, kurš par ko atbild. Būtu svarīgi izskaidrot, kāda ir brīvprātīgo loma iestādē. Dažkārt iepazīšanās ar iestādi brīvprātīgajam palīdz izlemt, vai viņš tiešām vēlas strādāt tieši šajā iestādē un tieši šo darbu. Brīvprātīgajiem jānodrošina arī rakstiska pamatinformācija par iestādi un tās darbību, kas iekļauta informācijas paketē jeb brīvprātīgā rokasgrāmatā, kas tiek piešķirta katram brīvprātīgajam, kas uzsāk darbu. Svarīgi arī brīvprātīgo pamazām iepazīstināt ar citiem iestādes darbiniekiem, sākot ar tiem, ar kuriem viņš saskarsies savā ikdienā, nākot uz iestādi, piemēram, ar tiem, kas strādā blakus kabinetā.

### *2. Vienreizējā apmācība.*

Vienreizējā apmācība var notikt dažādos veidos vai pat nenotikt nemaz. Latvijas pieredze rāda, ka savākt grupu vienreizējai apmācībai pirms brīvprātīgā darba uzsākšanas nav viegli, jo interesenti parasti nepiesakās vienlaikus. Tāpēc parasti brīvprātīgais pēc ievadišanas darbā sākumā strādā kopā ar pieredzējušu brīvprātīgo vai iestādes darbinieku, kurš darba gaitā stāsta un ierāda darbam vajadzīgās iemaņas, informāciju. Ir iestādes, kurās brīvprātīgo apmācība pirms darba uzsākšanas ir obligāta, un tās ilgums un saturs var būt dažāds, piemēram, programma "Draugs draugam", krīžu centros, kur sagatavo darbam uzticības dienestā, pie uzticības telefona.

Apmācības palīdz uzturēt motivāciju, apzināties motīvus, kāpēc grib veikt brīvprātīgā darbu. Tās laikā mudina uzdrīkstēties, iepriekš brīdina par iespējamām problēmām, šķēršļiem un dod piemērus, kā tos pārvarēt.

Mācības var ietvert dažādas psiholoģijas tēmas, piemēram, vecumposmu, ģimenes, saskarsmes psiholoģiju, atsevišķas medicīnas tēmas, aktīvu klausīšanos, māca arī praktiskas lietas, piemēram, kā ērtāk stumt invalīdu ratiņus, izmantot liftu, aprūpēt klientu. Tāpat arī to laikā var izmantot dažādas apmācības metodes — gan lekcijas, gan lomu spēles, diskusijas, situāciju analīzi, rādīt videofilmas. Bieži būs nepieciešama arī brīvprātīgo specifiska apmācība darbam ar iestādes klientiem, metodēm un tehniku.

### 3. Regulāra apmācība.

Jebkurai iestādei ir svarīgi, lai tās darbinieki (arī brīvprātīgie) darbotos efektīvi, profesionāli un attīstītos, tāpēc nepieciešams nodrošināt brīvprātīgajiem iespējas iegūt arī regulāru apmācību sevis pilnveidošanai. Iespēja iegūt jaunas zināšanas un celt savu kvalifikāciju konkrētā jomā ir arī svarīgs motivējošs faktors. Tās var būt brīvprātīgo tikšanās, kurās viņi iepazīstina ar saviem iespaidiem, atgadījumiem. Tikšanās var papildināt ar teorētiskām vai praktiskām nodarbībām, informatīvām lekcijām, stāstiem u.tml. Regulāras tikšanās var notikt vienu vai divas reizes nedēļā, reizi mēnesī, un tās organizē vai nu brīvprātīgo koordinators, vai kāds brīvprātīgais. Tikšanās ar interesentiem, domubiedriem uztur motivāciju, piederības sajūtu, jo neesi tāds vienīgais, ka ir cilvēki, kas vislabāk saprot ar brīvprātīgo darbu saistītās izjūtas, palīdz saprast neskaidrās situācijas.

Jebkurai apmācībai ir jāsniedz brīvprātīgajam:

- informācija, kas ietver sevi zināšanas, kas saistītas ar amata funkcijām, iestādes, sistēmas darbību, specifisko jomu un nepieciešamajām iemaņām;
- pieredze — prasme veikt kādu uzdevumu, lomu;
- attieksme — gribas un mērķa izjūta, spēja un motivācija labi padarīt savu darbu.

Svarīgi apmācībai izmantot dažādas metodes, kas padarīs to interesantāku, atraktīvāku un radošāku. Apmācības metodes var būt:

- pašmācība — videokasete, grāmata, rokasgrāmata, žurnāls, avīze utt.;
- semināri — lekcijas, uzdevumi, lomu spēles, grupu diskusijas, situāciju izpēte utt.;
- konsultācijas — telefoniska tehniska palīdzība, darbaudzinātāja, draugu sistēma, iecelts personāls, brīvprātīgo konsultants;
- radošās darbnīcas — radošās aktivitātēs apgūt jaunas prasmes un iemaņas.

Veicot apmācību pieaugušo auditorijai, svarīgi ievērot šādus faktorus:

- pašapziņas uzturēšana — apmācības laikā svarīgi nodrošināt savstarpēju cieņu, pasniedzēja lomai jābūt atbalstošai, nevis norādošai;
- studentu pieredzes izmantošana — pieaugušajiem ir labāk iemācīties visu jauno, salīdzinot to ar jau esošo pieredzi, meklējot jaunajām zināšanām lietojumu savas esošās pieredzes kontekstā;
- mācību uzdevumi jāveido atkarībā no apmācību dalībnieku vajadzībām;
- zināšanām jābūt izmantojamām nekavējoties.

Labs piemērs brīvprātīgā iekļaušanai iestādē ir brīvprātīgajiem piešķirt “vecāko brāli vai māsu” — persona, kura pēc apmācībām jauno brīvprātīgo ievada iestādes dzīvē, ņemot vērā brīvprātīgā darbības programmu/veicamos darbus. “Vecākais brālis vai māsa” sniedz jaunajam brīvprātīgajam atbalstu un palīdzību pienākumu veikšanā, ja rodas tāda nepieciešamība. Pateicoties šādai atbalsta personai, jaunais brīvprātīgais var ātrāk pilnvērtīgi veikt savus pienākumus iestādē un labāk integrējas iestādes vidē.

## Brīvprātīgo darbs ar dažādām mērķa grupām

### Brīvprātīgo darbs ar bērniem

Brīvprātīgā darbu ar bērniem brīvprātīgais var veikt jebkurā iestādē vai organizācijā, kas strādā ar bērniem un kuras iekšējie normatīvie akti paredz brīvprātīgo palīgu esamību. Visbiežāk brīvprātīgo darbu ar bērniem var veikt bērnunamos, bērnu aprūpes centros, dienas centros, bērnu slimnīcās utt.

Brīvprātīgā iespējamie uzdevumi, strādājot ar bērniem:

- piedalīties interešu grupu organizēšanā vai to vadīšana;
- piedalīties radošu nodarbību organizēšanā vai to vadīšana;
- deju nodarbību organizēšana;
- sporta nodarbību organizēšana;
- lasīšana, rotaļāšanās ar bērniem;
- palīdzība izpildīt mājas darbus u.c.

Spējas, kurām jāpiemīt, lai brīvprātīgais varētu sekmīgi strādāt ar bērniem: radošums, elastība un māka saprasties ar bērniem un pusaudžiem.

### Brīvprātīgo darbs ar pusaudžiem un jauniešiem

Brīvprātīgā darbu ar pusaudžiem un jauniešiem brīvprātīgais var veikt jebkurā iestādē vai organizācijā, kas strādā ar pusaudžiem jauniešiem un kuras iekšējie normatīvie akti paredz brīvprātīgo palīgu esamību. Visbiežāk brīvprātīgā darbu ar pusaudžiem un jauniešiem var veikt dienas centros, slimnīcās, jaunatnes iniciatīvu centros, nevalstiskajās organizācijās utt.

Brīvprātīgā iespējamie uzdevumi, strādājot ar pusaudžiem un jauniešiem:

- piedalīties interešu grupu organizēšanā vai to vadīšana;
- piedalīties radošu nodarbību organizēšanā vai to vadīšana;
- deju, sporta, teātra nodarbību organizēšana;

- semināru, apmācību organizēšana un vadīšana;
- projektu vadība;
- biroja darbs u.c.

Spējas, kurām jāpieņem, lai brīvprātīgais varētu sekmīgi strādāt ar pusaudžiem un jauniešiem: radošums, elastība un māka saprasties, spēja komunicēt, iejūtība, atvērtība un spēja risināt konfliktus.

### **Brīvprātīgo darbs ar cilvēkiem ar kustību traucējumiem**

Brīvprātīgā darbu ar cilvēkiem ar kustību traucējumiem brīvprātīgais var veikt jebkurā iestādē vai organizācijā, kas strādā ar cilvēkiem ar kustību traucējumiem, vai individuāli palīdzot cilvēkam ar kustību traucējumiem — viņa mājās, veikalā, sabiedriskās vietās, transportā u.c. Visbiežāk brīvprātīgā darbu ar cilvēkiem ar kustību traucējumiem var veikt aprūpes centros, slimnīcās, pansionātos vai īpaši pielāgotās skolās vai bērnudārzos.

Brīvprātīgā iespējamie uzdevumi, strādājot ar cilvēkiem ar kustību traucējumiem:

- diskriminācijas mazināšana un iecietības veicināšana;
- sociālās integrācijas veicināšana;
- piedalīšanās radošu nodarbību organizēšanā vai to vadīšana;
- semināru, apmācību organizēšana un vadīšana;
- pieejamības nodrošināšana (rūpēšanās par vides pieejamības nodrošināšanu cilvēkiem ar kustību traucējumiem);
- cilvēku ar kustības traucējumiem spēju attīstīšana un tiesību nodrošināšana;
- kopīga pasākumu apmeklēšana, personas ar kustību traucējumiem nogādāšana uz pasākuma norises vietu un atnešana no tās;
- projektu vadība;
- biroja darbs u.c.

Spējas, kurām jāpieņem, lai brīvprātīgais varētu sekmīgi strādāt ar cilvēkiem ar kustību traucējumiem: iejūtība, vēlme palīdzēt, radošums, elastība un māka saprasties, spēja komunicēt, atvērtība, spēja pieņemt citādākus.

### **Brīvprātīgo darbs ar cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem**

Brīvprātīgā darbu ar cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem brīvprātīgais var veikt jebkurā iestādē vai organizācijā, kas strādā ar cilvēkiem ar garīgās attīstības

traucējumiem. Visbiežāk brīvprātīgā darbu ar cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem var veikt aprūpes centros, slimnīcās, pensionātos un dienas centros.

Brīvprātīgā iespējamie uzdevumi, strādājot ar cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem:

- diskriminācijas mazināšana un iecietības veicināšana;
- sociālās integrācijas veicināšana;
- piedalīšanās radošu nodarbību organizēšanā vai to vadīšanā;
- semināru, apmācību organizēšana un vadīšana;
- palīdzība medicīniskam personālam;
- biroja darbs u.c.

Spējas, kurām jāpieņem, lai brīvprātīgais varētu sekmīgi strādāt ar garīgās attīstības traucējumiem: vēlme palīdzēt, radošums, elastība un māka saprasties, spēja komunicēt, atvērtība, spēja pieņemt citādākus u.c.

Ir ļoti svarīgi katru brīvprātīgo individuāli apmācīt darbam ar konkrēto mērķa grupu un nodrošināt regulāru supervīziju, lai brīvprātīgais varētu dalīties savā pieredzē un uzdot jautājumus. Ja brīvprātīgais vai brīvprātīgā darba vadītājs (koordinators) saprot, ka brīvprātīgajam ir problēmas, strādājot ar kādu no mērķa grupām, ir svarīgi uzreiz par to runāt un, ja nepieciešams, ļaut brīvprātīgajam veikt citus pienākumus.

Piemēram, piedaloties Eiropas brīvprātīgā darba programmā, meitene no Latvijas devās uz Vāciju strādāt ar bērniem ar garīgiem attīstības traucējumiem. Drīz pēc darba uzsākšanas brīvprātīgā ļoti pārdzīvoja par cilvēkiem, ar kuriem strādāja, slikti gulēja un vairs neēda. Pēc sarunām ar brīvprātīgo koordinātoru viņai tika sniegts psiholoģiskais atbalsts, lai pārvarētu sākotnējo barjeru darbam ar šiem cilvēkiem un lai labāk izprastu darba specifiku. Pateicoties veiksmīgai sadarbībai starp brīvprātīgo, brīvprātīgo koordinātoru un psihologu, brīvprātīgā labāk izprata mērķa grupu, iemācījās organizēt mērķa grupai piemērotas aktivitātes un sekmīgi pabeidza projektu.



## 10. nodaļa

# Brīvprātīgo darba izvērtēšana

## Brīvprātīgo darba programmu izvērtēšana un brīvprātīgo ieguldījuma novērtēšana

Brīvprātīgo darba programmas izvērtēšana ir nepieciešama, lai atskatītos uz padarīto darbu un izvērtētu jūsu iestādes izvēlētas programmas nepieciešamību, kā arī izdarītu secinājumus, par to, ko un kā varbūt vajadzētu darīt citādāk un kas ir tas, ko noteikti nevajadzētu mainīt. Programmas izvērtēšana jums kā brīvprātīgo koordinatoram dos iespēju ieraudzīt jūsu iestādes un brīvprātīgo darba rezultātu un sasniegumus.

Izvērtējot iegūtos rezultātus, tie ļaus saprast, kā un vai ir mainījies sabiedrības, iestādes un brīvprātīgo viedoklis par brīvprātīgā darbu, nepieciešamību pēc tā un vēlmi iesaistīties tajā.

Nepieciešams izvērtēt ne tikai katru jūsu iestādes brīvprātīgā darba programmu, pašā sākumā atsevišķi pēc tā beigšanās, bet arī iestādes darbību vismaz vienu reizi gadā, lai saprastu, kas vēl ir jāuzlabo, lai iestādei pievienotos jauni brīvprātīgie.

Neskatoties uz to, ka esat ieplānojuši izvērtēšanu darba beigās, tomēr der atcerēties, ka nepieciešama ir arī starpizvērtēšana — sarunas ar brīvprātīgo par to, kā viņš jūtas iestādē, kā sokas darbi. Tas gan radīs lielāku piederības sajūtu, gan ļaus laicīgi reaģēt uz problēmām, kas radušās procesā, kā arī uzklausi brīvprātīgā ieteikumus un pārdomas par iestādi.

Iestādes aktivitāšu izvērtēšanai iespējams izmantot dažādas metodes. Piemēram, noteikt, vai plānotie mērķi ir sasniegti konkrētajā laika posmā, vai ir apliecinājums un piemēri, kas norāda, ka darbības rezultātā iestāde tuvojas mērķa sasniegšanai, vai ir nodrošināts, ka sasniegti ne tikai kvantitatīvie, bet arī kvalitatīvie rādītāji. Nereti

iestādes iebilst, ka iestādei izvirzītie mērķi ir plaši un nav sasniedzami, tomēr nevar pieļaut situāciju, ka iestāde neveic savas darbības efektivitātes mērījumus.

Izvērtēt brīvprātīgā darba programmas vai iestādes darbības mērķu sasniegšanu iespējams tikai tajā gadījumā, ja programmai esat noteikuši izmērāmus sagaidāmos rezultātus. To iegūšanai izmantojamas dažādas metodes. Programmu klientu aptaujas ir populārākais veids, kā iegūt informāciju par to, ko domā klienti un kāda ir viņu apmierinātība ar sniegto pakalpojumu. Tomēr arī pašai iestādei ir būtiski novērtēt savas darbības efektivitāti, tāpēc iestādes iekšienē būtu jāizveido mehānismi, kārtība, noteikti parametri, pēc kā vērtēt programmas efektivitāti. Tie var būt konkrēti rādītāji, piemēram, laiks, kādā tiek organizēta kāda aktivitāte, iesaistīto sadarbības izvērtēšana.<sup>48</sup>

Daži varianti, kā iespējams izvērtēt gan pašu brīvprātīgo darba programmu, gan brīvprātīgo darbu:

- Anketēšana  
Nepieciešams aptaujāt ne tikai iestādē iesaistītos brīvprātīgos, bet arī iedzīvotājus (aktivitātes mērķa grupu, uz kuru attiecas konkrētā aktivitāte). Anketas varat izsūtīt pa pastu, brīvprātīgie pēc izstrādātas sistēmas var apciemot iesaistītos cilvēkus mājās un uzdot anketas jautājumus, anketas var izsūtīt elektroniski, to var ievietot visiem pieejamā interneta vietnē utt. Anketas var būt gan anonīmas, gan atšifrētas, ņemot vērā jūsu ieskatus. Jāatceras, ka anonīmas anketas tiks aizpildītas biežāk.
- Telefona intervijas  
Šis veids ir dārgāks par anketēšanu, jo jāparedz telefona sarunu izmaksas. Telefona intervijas var veikt brīvprātīgie, kas nav bijuši iesaistīti izvērtējamās programmas īstenošanā.
- Apaļā galda diskusija jeb fokusa diskusija  
Uz diskusiju jāauzicina visi iestādes brīvprātīgie un brīvprātīgā darba labuma guvēji. Kopīgā diskusijā uzzināsiet, ko ir izdevies paveikt un kas vēl darāms. Varat organizēt atsevišķi diskusiju tikai brīvprātīgajiem un tikai brīvprātīgā darba labuma guvējiem.

Daži jautājumi, kas var palīdzēt brīvprātīgo darba programmu izvērtēšanā:

- Kādus uzdevumus brīvprātīgie veica?
- Kādas ir stiprās puses mūsu brīvprātīgo politikai?
- Kādi ir trūkumi vai izaicinājumi brīvprātīgo politikā?

<sup>48</sup> Pīpiķe, R. *NVO vadītāja rokasgrāmata*. Rīga, eLPA, 2011



- Kādi ir konkrēti ieteikumi, lai programmu uzlabotu?
- Vai īstermiņa mērķi ir sasniegti?
- Vai ilgtermiņa mērķi ir sasniegti?
- Kādas ir brīvprātīgo atsauksmes?
- Kādas ir vadības atsauksmes?
- Kādas ir darbinieku atsauksmes?
- Cik tas izmaksāja?

## Anketa brīvprātīgajam darba pašnovērtējumam

### 1. Aktivitātes iestādē

Tavi pienākumi iestādē:

---

Cik ilgi esi iesaistījies brīvprātīgā darbā iestādē?

### 2. Pašvērtējums

Darba izpildes kvalitāte:

---

Pozitīvais, ko atklāji par sevi:

---

Ko Tu pats varētu (gribētu) mainīt sevī?

---

### 3. Iegūtās un pilnveidotās prasmes, darbojoties kā brīvprātīgajam:

---

## Anketa brīvprātīgo darba programmas novērtējumam

Brīvprātīgā darba ideja un aktivitātes Tev deva:

Brīvprātīgo darba organizācija iestādē (brīvprātīgo koordinators izvēle, brīvprātīgā veicamo pienākumu sadale, izpildes laika un procesa plānošana un rezultātu novērtēšana):

Novērtē sasniegtos rezultātus un mērķus:

Ko Tu darītu citādāk, ja būtu brīvprātīgo koordinators?

Vai ir nepieciešams organizēt brīvprātīgo darbu?

Kādās jomās vēl vajadzētu veikt brīvprātīgo darbu?

Vai Tu iesaistiesies arī turpmāk brīvprātīgajā darbā?

Komentāri:

## Pateikšanās brīvprātīgajiem

Pateikšanās brīvprātīgajiem ir cieši saistīta ar motivāciju. Pēc iestādes vadības un darbinieku attieksmes brīvprātīgais jūt, vai viņš ir vai nav nozīmīgs iestādei. Bieži vien, lai pateiktos brīvprātīgajiem, nav nepieciešami lieli finansiāli resursi, jebkurš brīvprātīgais jutīsies novērtēts, ja par padarītu darbu pateiksiet "Paldies!".

Tas ir katras iestādes jautājums — kādā veidā izteikt pateicību brīvprātīgajiem. Pateicības izteikšana ir arī viens no elementiem, kas veido iestādes iekšējo kultūru. Iestādē var būt izstrādāta īpaša kārtība, kas nosaka, kad un kādā veidā tiek izteikta

pateicība brīvprātīgajiem, taču tajā pašā laikā šādas kārtības var arī nebūt, un pateicība tiek izteikta, esot visiem kopā kādā iestādes pasākumā. Zinot to, ka brīvprātīgie iestādēs mainās, ir būtiski, lai pateicības paušanas tradīcijas nav tādas, kas izpaužas tikai reizi gadā. Ir svarīgi, lai pateicība, jo īpaši brīvprātīgajiem, tiek izteikta tajā brīdī, kad darbs ir padarīts.<sup>49</sup>

Dažas idejas, lai pateiktos brīvprātīgajiem par darbu:

- Rīkojiet pārgājienus vai ekskursijas, kas domātas tikai brīvprātīgajiem.
- Pārgājieniem vai ekskursijām nav jābūt tālām un dārgām, būtiskākais, lai brīvprātīgie jūt, ka viņi ir svarīgi iestādei.
- Organizējiet kopīgus atpūtas vakarus brīvprātīgajiem un viņu ģimenēm.
- Atpūtas vakarus var organizēt regulāri katru mēnesi, vienu reizi pusgadā vai gadā. Atpūtas vakara laikā varat pasniegt pateicības rakstus (diplomas) par ieguldīto brīvprātīgā darbu, katram brīvprātīgajam piemeklēt vispiemērotāko nomināciju utt.
- Iespējams, ka jūsu iestādei ir labi sadarbības partneri, ar kuru palīdzību iespējams organizēt regulāras sporta nodarbības. Piemēram, jūsu iestādei ir laba sadarbība ar vietējo sporta klubu, un jūs varat sarunāt, lai brīvprātīgie vienu reizi nedēļā var doties uz trenāžieru zāli bez maksas.
- Organizējiet kopīgu svētku svinēšanu brīvprātīgajiem un viņu ģimenēm.

## Turpmāko aktivitāšu plānošana

Turpmākās iestādes aktivitātes lielā mērā ir atkarīgas no iegūtajiem aptauju rezultātiem, kurās savu viedokli par iestādes darbu izteica brīvprātīgie un brīvprātīgo darba labuma guvēji. Izvērtējiet iegūtos rezultātus, tas palīdzēs neatkārtot iepriekš pieļautās kļūdas, kā arī veiksmīgi turpināt tos darbus, ko pozitīvi ir novērtējuši aptaujātie cilvēki.

Liela nozīme ir brīvprātīgo domām par turpmākajām aktivitātēm, jo tieši viņi ir tie, kuri visvairāk kontaktējas ar jūsu iestādes mērķauditoriju, uzklausa viņu prieku un pārmetumus par iestādes darbu. Jūsu mērķauditorijas, iestādes klientu iesaistīšana, viņu vēlmju uzklaušana turpmāko brīvprātīgo darba aktivitāšu plānošanā, ļaus panākt maksimālu labumu mērķa grupai, kā arī ļaus efektīvāk plānot brīvprātīgo darba resursus.

Nedēļas, mēneša, ceturkšņa, pusgada vai gada plāns brīvprātīgo darba organizēšanai var nodrošināt panākumus saistībā ar iestādes stratēģiskā plāna izpildi. Lai plāns būtu reāls, tajā nepieciešams iestrādāt kritērijus, sagaidāmos rezultātus, kurus pēc konkrēta laika ir iespējams pārbaudīt.

<sup>49</sup> Pipiķe, R. *NVO vadītāja rokasgrāmata*. Rīga, eLPA, 2011

Plāna rezultāti var būt gan saturiski, gan finansiāli, kā arī atspoguļot plānoto pasākumu, apmeklētāju un sniegto atzinumu skaitu un līdzīgus parametrus. Plānošanas galvenais uzdevums ir nodrošināt vienmērīgu iestādes dzīves ritmu, līdz ar to maksimāli efektīvi izmantojot pieejamos resursus.<sup>50</sup>

Viens no veidiem, kā plānot iestādes brīvprātīgo aktivitātes, ir sastādīt gada darba plānu, katrā programmā saplānot tās aktivitātes, kuras iestādei nākamajā gadā būs nozīmīgākās. Vienlaikus jāreķinās, ka plāns iespējams būs jāpapildina, jāmaina gada laikā, jo gada laikā iespējams radīsies nepieciešamība pēc brīvprātīgajiem kādā iepriekš neparedzētā situācijā.

Sastādot gada darba plānu, iestāde var savlaicīgi plānot nepieciešamos finanšu līdzekļus. Laicīgi plānojot aktivitātes, ir lielāka iespēja, ka spēsiet tās īstenot un iegūt nepieciešamos finanšu resursus.

Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatne (LSKJ) pie sava gada darba plāna sāk strādāt oktobrī. LSKJ nodaļas izsaka savas ieceres aktivitāšu ziņā, ko vēlētos īstenot gada laikā, tās līdz novembra vidum tiek iesūtītas LSKJ vadītājam. LSKJ vadītāja apkopo visas idejas un decembra sākumā piedāvā gala variantu gada darba plānam LSKJ padomei. Tā iepazīstas ar plānu, izsaka savu viedokli un apstiprina gada darba plānu.

## Iestādes brīvprātīgo darba gada darba plāna piemērs

### XXX pašvaldības yyy gada darba plāns

20\_\_\_. gada decembris

Rīga

Programma, tās apraksts	Nepieciešamais finansējums, Ls	
	Pašfinansējums	Cits finansējums
<b>Pirmās palīdzības programma</b>		
• Nodarbības 10 bērnudārzos	0	10
• Nodarbības 10 skolās	0	20
• Ielu akcijas	20	30
<b>Sociālā integrācija</b>		
• Ciemošanās pie bērniem Bērnu klīniskās universitātes slimnīcā 2 reizes nedēļā, visu gadu	1000	2000
• Bērnu namu apciemojums	100	1000

<sup>50</sup> Pipiķe, R. *NVO vadītāja rokasgrāmata*. Rīga, eLPA, 2011

## 11. nodaļa

# Brīvprātīgo darba finansējuma avoti

## Eiropas Brīvprātīgais darbs

### Kur meklēt informāciju?

[www.jaunatne.gov.lv](http://www.jaunatne.gov.lv)

### Kas tas ir?

Eiropas Brīvprātīgais darbs ir iespēja 18–30 gadus veciem jauniešiem doties uz kādu no programmas “Jaunatne darbībā” dalībvalstīm un no 2 līdz 12 mēnešiem strādāt kā brīvprātīgajam, sniedzot atbalstu, kopjot, tīrot, vadot, asistējot vai kā citādi palīdzot uzņēmējorganizācijai sasniegt tās mērķus ar savām idejām un darbu. Tieši tāpat Latvijas organizācijas, kļūstot par uzņēmējorganizācijām, var uzņemt brīvprātīgos pie sevis, turklāt ir iespēja īstenot grupu projektus ar kopējo dalībnieku skaitu līdz 100 cilvēkiem.

Eiropas Brīvprātīgā darba projektu tēmas ir ļoti dažādas — vide, māksla, kultūra, pieredze Eiropai, jaunatnes politika, narkotiku apkarošana, veselības aprūpe, brīvā laika aktivitātes, sports, plašsaziņas līdzekļi un komunikācijas u.c.

### Kādus izdevumus sedz?

Brīvprātīgais darbs nozīmē bezpeļņas darbu, taču jauniešiem 90% apmērā tiek apmaksāti ceļa izdevumi, uzturēšanās izdevumi, apdrošināšana un valodas kursi. Papildus tam brīvprātīgais saņem nelielu kabatas naudu, kuras apjoms ir atkarīgs no valsts, kurā Eiropas brīvprātīgā darbs notiek.



## Vai pašvaldības var piedalīties?

Jebkura Latvijas pašvaldība vai tās padotības iestāde var kļūt par:

- uzņēmējorganizāciju — t.i., pieņemt pie sevis brīvprātīgos jauniešus no citām programmas “Jaunatne darbībā” dalībvalstīm;
- nosūtītājorganizāciju — t.i., atlasīt savas pašvaldības jauniešus brīvprātīgā darbam citā Eiropas Savienības valstī,
- koordinējošo organizāciju — t.i., uzņemties koordinēt pārējo projektā iesaistīto organizāciju darbu. Koordinējošā organizācija vienlaikus var būt gan uzņēmējorganizācija, gan nosūtītājorganizācija.

## Kad pieteikties?

Šai programmai ir pieci projektu iesniegšanas termiņi gadā. Jaunatnes Starptautisko programmu aģentūras mājas lapā [www.jaunatne.gov.lv](http://www.jaunatne.gov.lv) programmas “Jaunatne darbībā” sadaļā var atrast visu noderīgo informāciju projekta sagatavošanai un projekta partnerus.

## Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam

### Kur meklēt informāciju?

[www.nva.gov.lv/index.php?cid=3&mid=313#brivpratigais\\_darbs](http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=3&mid=313#brivpratigais_darbs)

### Kas tas ir?

Kopš 2011. gada Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) īsteno nodarbinātības pasākumu bezdarbniekiem vecumā no 18 līdz 24 gadiem “Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam”. Pasākuma mērķis ir veicināt jauniešu bezdarbnieku bezatlīdzības darbību sabiedrības labā, piedaloties brīvprātīgajā darbā biedrībās vai nodibinājumos.

Viena brīvprātīgā darba veicēja nodarbinātības ilgums ir no viena līdz sešiem mēnešiem. Brīvprātīgais darbs jauniešiem jāveic piecas dienas nedēļā, bet jāstrādā ne mazāk kā četras stundas un ne vairāk par astoņām stundām dienā.

### Kādus izdevumus sedz?

Jaunietis bezdarbnieks par brīvprātīgā darbu ik mēnesi saņem stipendiju 40 latu apmērā. Savukārt tiem pasākuma dalībniekiem, kuriem ir noteikta invaliditāte, stipendija ir 60 lati.

## Vai pašvaldības var piedalīties?

Tiešā veidā pašvaldība vai tās padotības iestāde šajā pasākumā piedalīties nevar, jo projektus var iesniegt tikai Latvijā reģistrētas biedrības un nodibinājumi (izņemot politiskas partijas). Tomēr šī ir iespēja, sadarbojoties ar pašvaldības teritorijā darbojošos nevalstisko organizāciju, veicināt brīvprātīgā darbu un piesaistīt jauniešus pašvaldībai noderīgos darbos.

## Kad pieteikties?

Pasākumam 2011. gadā nav noteikti projektu iesniegšanas termiņi. Tas ir atvērts līdz brīdim, kad tiks iztērēti pasākumam pieejamie līdzekļi. Arī 2012. gadā plānots turpināt šo nodarbinātības pasākumu. Plašāku informāciju par to jāmeklē tuvākajā NVA filiālē.

## Senioru brīvprātīgais darbs

### Kur meklēt informāciju?

[www.viaa.gov.lv/lat/muzizglitibas\\_programma/grundtvig/senioru\\_brivpratigais\\_darbs/](http://www.viaa.gov.lv/lat/muzizglitibas_programma/grundtvig/senioru_brivpratigais_darbs/)

### Kas tas ir?

Brīvprātīgo senioru darbs ir Eiropas Savienības Mūžizglītības programmas *Grundtvig* apakšprogrammas aktivitāte, kuras mērķi ir nodrošināt formālās un neformālās izglītības iespējas Eiropas senioriem, veicinot viņu aktivitāti un līdzdalību sabiedriskajos procesos, dot iespēju Eiropas senioriem piedalīties brīvprātīgā darbā citā Eiropas valstī, veicināt senioru darba un dzīves pieredzes novērtējumu un izmantošanu sabiedrībā, veicināt ilgstošu sadarbību starp nosūtošo un uzņemošo organizāciju, darbojoties ar noteiktām mērķa grupām un tēmām.

Aktivitātē piedalās divas organizācijas divās dažādās Mūžizglītības programmas dalībvalstīs, lai organizētu brīvprātīgo senioru apmaiņu starp savām organizācijām divu gadu periodā. Šīs aktivitātes ietvaros seniors ir ikviens Eiropas valsts iedzīvotājs, kas ir vecāks par 50 gadiem. Katra organizācija nosūta un uzņēm 2–6 brīvprātīgos. Brīvprātīgā darba ilgums ir 3–8 nedēļas.

### Kādus izdevumus sedz?

Programma sedz ceļa un uzturēšanās izdevumus, projekta vadības izdevumus un citas izmaksas.



## **Vai pašvaldības var piedalīties?**

Šajā programmā pieteikumus var iesniegt arī pašvaldības un tās padotības iestādes.

## **Kad pieteikties?**

Projektu iesniegšana ir vienu reizi gadā — parasti martā. Precīzi projektu iesniegšanas datumu nākamajam gadam parasti tiek izsludināti iepriekšējā gada oktobrī. Plašāka informācija par pasākumu meklējama Valsts izglītības attīstības aģentūrā.

**Konkurss brīvprātīgā darba programmu īstenošanai  
Rīgas Domes padotības iestādēm — atbalsts brīvprātīgo  
resursu izmantošanai iestāžu aktivitātēs**

## **Kur meklēt informāciju?**

[www.iksd.riga.lv](http://www.iksd.riga.lv)

## **Kas tas ir?**

Projektu konkurss, lai finansiāli atbalstītu brīvprātīgo aktivitāšu un pasākumu īstenošanu, ņemot vērā atbilstību sabiedrības integrācijas vajadzībām.

## **Kādus izdevumus sedz?**

Izdevumi, kas saistīti ar brīvprātīgo programmas nodrošināšanu iestādē un aktivitāšu īstenošanai nepieciešamās izmaksas, kā arī informatīvo pasākumu un materiālu izmaksas.

## **Vai pašvaldības var piedalīties?**

Konkursā var piedalīties tikai Rīgas Domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta (RD IKSD) un Labklājības departamenta (RD LD) padotības iestādes, brīvprātīgo piesaistīšanu var īstenot, sadarbojoties ar NVO.

## **Kad pieteikties?**

Projektu konkurss pirmo reizi tiks izsludināts 2011. gada septembrī, plānots, ka tas varētu tikt izsludināts arī turpmāk reizi gadā.



## Rīgas Domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta Sabiedrības integrācijas programmas projektu konkurss

### **Kur meklēt informāciju?**

[www.iksd.riga.lv](http://www.iksd.riga.lv)

### **Kas tas ir?**

Konkurss, lai finansiāli atbalstītu projektus, kas veicina sabiedrības integrāciju Rīgas pilsētā un sekmē saliedētas sabiedrības veidošanos.

### **Kādus izdevumus sedz?**

Projekta administratīvās izmaksas, projekta aktivitāšu īstenošanai nepieciešamās izmaksas, informācijas un publicitātes izmaksas.

### **Vai pašvaldības var piedalīties?**

Šis ir pašvaldības atbalsta mehānisms nevalstiskajām organizācijām, bet aktivitāšu ietvaros var tikt īstenots brīvprātīgā darbs, kā arī segtas ar tā organizēšanu saistītās izmaksas.

### **Kad pieteikties?**

Projektu konkurss tiek izsludināts reizi gadā.

## Rīgas Domes Labklājības departamenta budžeta programmas "Sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām"

### **Kur meklēt informāciju?**

[www.ld.riga.lv](http://www.ld.riga.lv)

### **Kas tas ir?**

Konkursa veidā tiek piešķirts finansiāls atbalsts organizācijas darbības nodrošināšanai vai pakalpojuma (pasākuma) īstenošanai



### **Kādus izdevumus sedz?**

Izdevumi, kas saistīti ar pasākumu un aktivitāšu organizēšanu un izdevumi, kas saistīti ar informatīvo materiālu sagatavošanu, administratīvās un organizācijas uzturēšanas izmaksas.

### **Vai pašvaldības var piedalīties?**

Šis ir pašvaldības atbalsta mehānisms NVO, bet aktivitāšu ietvaros var tikt īstenots brīvprātīgais darbs, kā arī segtas ar tā organizēšanu saistītās izmaksas.

### **Kad pieteikties?**

Var pieteikties visu laiku, katru gadu tiek noteiktas atbalstāmās prioritātes.

Pasākumus, kas vērsti uz brīvprātīgā darba attīstību vai paredz brīvprātīgo iesaistīšanu, var iekļaut arī citu šeit neminēto projektu konkursos, izanalizējot finansētāja — valsts, Eiropas Savienības, privāto fondu, privāto finansētāju — prasības un intereses.

## Papildinformācija

### Materiāli un interneta resursi latviešu valodā:

- Eiropas Brīvprātīgā darba gada 2011 mājas lapa Latvijā: [ebdg2011.izm.gov.lv/](http://ebdg2011.izm.gov.lv/)
- Jaunatnes Starptautisko programmu aģentūra: [www.jaunatne.gov.lv](http://www.jaunatne.gov.lv) (informācija par Eiropas Brīvprātīgā darba iespējām)
- Jaunatnes politikas portāls: [www.jaunatneslietas.lv/page/1171](http://www.jaunatneslietas.lv/page/1171)
- Biedrība "brīvprātīgais.lv": [www.brivpratigais.lv](http://www.brivpratigais.lv)
- Biedrība "Esi labs": [www.esilabs.lv/articles/category/lv/volunteering](http://www.esilabs.lv/articles/category/lv/volunteering)
- Brīvprātīgā darba organizācija "Man rūp": [www.manrup.lv](http://www.manrup.lv)
- Biedrība "Piepildīto sapņu istaba": [www.piepildi.org](http://www.piepildi.org)
- Biedrība "Jauniešu konsultācijas": [www.prakse.lv](http://www.prakse.lv)

### Raksti, izdevumi latviešu valodā:

- Brīvprātīgais un "brīvprātīgais" darbs, Eva Berlaus, ZAB Sorainen vadošā partnere, 29.12.2010. [www.db.lv/blogi-viedokli/blogi/eva-berlaus/brivpratigais-un-brivpratigais-darbs-233337](http://www.db.lv/blogi-viedokli/blogi/eva-berlaus/brivpratigais-un-brivpratigais-darbs-233337)
- Rokasgrāmata "ABC par EBD", biedrība "RED — Radošu Efektu Darbnīca", 2010, [www.redngo.lv/rokasgramata.pdf](http://www.redngo.lv/rokasgramata.pdf)
- Algots darbs, prakse un brīvprātīgā darbs: līdzības un atšķirības, Lolita Lūse, Latvijas Vēstnesis, 11.03.2011. [www.lv.lv/?menu=doc&id=227017](http://www.lv.lv/?menu=doc&id=227017)

## Materiāli un interneta resursi angļu valodā:

- Eiropas Brīvprātīgā darba gada 2011 mājaslapa: [europa.eu/volunteering](http://europa.eu/volunteering)
- European Year of Volunteering 2011 Alliance (Eiropas Brīvprātīgā darba gada Alianse): [www.eyv2011.eu](http://www.eyv2011.eu)
- European Youth Portal (Eiropas jaunatnes portāls): [europa.eu/youth/volunteering\\_-\\_exchanges/index\\_eu\\_lv.html](http://europa.eu/youth/volunteering_-_exchanges/index_eu_lv.html)
- United Nations World Volunteer Web: [www.worldvolunteerweb.org/](http://www.worldvolunteerweb.org/)
- United Nations Volunteers: [www.unv.org/](http://www.unv.org/)
- United Nations Online Volunteering service: [www.onlinevolunteering.org/en/index.html](http://www.onlinevolunteering.org/en/index.html)
- European Volunteer centre: [www.cev.be](http://www.cev.be)
- Wikipedia on volunteering: [en.wikipedia.org/wiki/Volunteering](http://en.wikipedia.org/wiki/Volunteering)
- Alliance of European Voluntary service organisations (Eiropas Brīvprātīgo dienestu organizāciju aliance): [www.alliance-network.eu/](http://www.alliance-network.eu/)
- The Centre for Voluntary Sector Research and Development [www.cvsrd.org/eng/home.html](http://www.cvsrd.org/eng/home.html)

## Raksti un grāmatas angļu valodā

- Susan J. Ellis, "Voluntourism — Pros, Cons, and Possibilities" [www.energizeinc.com/hot/2007/07feb.html](http://www.energizeinc.com/hot/2007/07feb.html)
- Manifesto for volunteering in Europe [www.cev.be/data/File/CEVManifesto\\_EN.pdf](http://www.cev.be/data/File/CEVManifesto_EN.pdf)
- Brown, E. "Assesing the Value of Volunteer Activity", Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 1999, SAGE publications, p.9
- Definitions of Volunteering, Volunteering England Information Sheet, Volunteering England, 2009, [www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/2EE949AA-64B4-465F-A6A9-283C3C5A96DB/0/ISDefinitionsOfVolunteeringVE09.pdf](http://www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/2EE949AA-64B4-465F-A6A9-283C3C5A96DB/0/ISDefinitionsOfVolunteeringVE09.pdf)
- How to attract volunteers to your Nonprofit Organization [www.ehow.com/how\\_5250544\\_attract-volunteers-nonprofit-organization.html#ixzz1QhorSAO7](http://www.ehow.com/how_5250544_attract-volunteers-nonprofit-organization.html#ixzz1QhorSAO7)
- Introduction to Evaluation Methods and Tools for the Voluntary Sector — [www.evaluationtrust.org/tools/toolkit](http://www.evaluationtrust.org/tools/toolkit)

## BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA DATUBĀZES LATVIJĀ

### **Brīvprātīgā darba datubāze**

[www.manrup.lv](http://www.manrup.lv)



Organizācija veido sarakstu ar organizācijām Latvijā, kurās ir iespējams dažādos veidos brīvprātīgi palīdzēt cilvēkiem, dzīvniekiem un videi.

### **Brīvprātīgā darba datubāze**

[www.esilabs.lv/articles/category/lv/volunteering](http://www.esilabs.lv/articles/category/lv/volunteering)



Apkopota informācija par brīvprātīgā darba iespējām Latvijā, un dota iespēja ikvienam iesniegt savu pieteikumu brīvprātīgā darbam.

### **Brīvprātīgā darba datubāze**

[www.brivpratigais.lv/datubaze](http://www.brivpratigais.lv/datubaze)



Brīvprātīgā darba portālā izveidota datubāze, lai tā kļūtu par labu un ērtu instrumentu brīvprātīgā darba piedāvājumu un brīvprātīgā darba darītāju atrašanai. Tajā var gan atrast, gan ievietot sludinājumus.

### **Brīvprātīgā darba datubāze**

[www.prakse.lv](http://www.prakse.lv)



Portāla "Prakse.lv" uzturēšanu veic biedrība "Jauniešu konsultācijas", kura īsteno projektus, lai veicinātu jauniešu profesionālo orientāciju. Biedrības darbība aptver visu Latviju. Šī datubāze ir īpaši ieteicama, ja kā brīvprātīgos vēlaties piesaistīt tieši jauniešus, jo kā datubāzes lietotāji reģistrējušies vairāk nekā 35 000 jauniešu, kas arī regulāri iepazīstas ar piedāvātajām apmaksātā un brīvprātīgā darba vakancēm.

### **Valmieras pašvaldības brīvprātīgā darba datubāze**

[www.valmiera.lv/zina/par-valmieru/brivpratigais-darbs](http://www.valmiera.lv/zina/par-valmieru/brivpratigais-darbs)



Lai apzinātu un popularizētu brīvprātīgo darbu Valmieras pilsētā, Valmieras pašvaldība ir izveidojusi datubāzi, kurā ikviena organizācija, uzņēmums un iestāde, kas piedāvā brīvprātīgā darba iespēju, aizpildot anketu, var pieteikt brīvprātīgā darba vietu. Šī

informācija tiek publicēta Valmieras pašvaldības mājas lapā sadaļā "Jauniešiem".

## **BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA DATUBĀZES PASAULĒ**

Organizācijas, kas izstrādā brīvprātīgā darba programmas un piedāvā veikt brīvprātīgo darbu dažādās pasaules valstīs:

- Global volunteer network: [www.globalvolunteernetwork.org](http://www.globalvolunteernetwork.org),
- Intercultural Cultural Youth Exchange: [www.icye.org](http://www.icye.org),
- International Programms Volunteer Association: [www.volunteerinternational.org](http://www.volunteerinternational.org),
- Cross-cultural solutions: [www.crossculturalsolutions.org](http://www.crossculturalsolutions.org),
- Service Civil International: [www.sciint.org](http://www.sciint.org),
- Informācija par iespējam veikt brīvprātīgo darbu dažādās pasaules daļās un valstīs ir apkopota: [www.energizeinc.com/prof/volop.html](http://www.energizeinc.com/prof/volop.html).



A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page. The lines are evenly spaced and extend across the main body of the page, providing a guide for handwriting practice.











