



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
SOCIALINIO DARBO KATEDRA

Vaida Šalaševičienė

**SAVANORIŠKOS VEIKLOS PLĖTOTĖ MARIJAMPOLĖJE:  
NEVYRIAUSYBINIŲ SOCIALINIO DARBO ORGANIZACIJŲ PATIRTIS**

Magistro baigiamasis darbas

Socialinio darbo organizavimo studijų programa, valstybinis kodas 621L54002

Socialinio darbo studijų kryptis

**Vadovas:** prof. Nijolė Večkienė

**Apginta:** SMF dekanas prof. Jonas Ruškus

**Kaunas, 2015**

## SANTRAUKA

**Vaida Šalaševičienė. Savanoriškos veiklos plėtotė Marijampolėje: nevyriausybinių socialinio darbo organizacijų patirtis. Darbo vadovė: prof. Nijolė Večkienė. Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Socialinio darbo katedra, Kaunas, 2015.**

Savanoriška veikla užima vis didėjančią vaidmenį visuomenės gyvenime. Europoje savanoriška veikla yra vykdoma įvairiose srityse bei atspindi Europos Sąjungos šalių taikomų priemonių ir tradicijų skirtumus. Tačiau visoje Europos Sąjungoje savanoriška veikla yra svarbi visuomeninės veiklos dalis. Lietuvoje savanoriškos veiklos raiška nėra išsamiai tyrinėtą reiškinys, nors savanorių telkimas ir išlaikymas NVO yra didelis privalumas, kadangi sutaupo laiką ir išteklius išieškojamus naujų savanorių mokymams. **Tyrimo problema** ir aktualumą apibūdina vis didėjantis savanorystės poreikis šiandieninėje Lietuvos visuomenėje, išgyvenančioje migraciją ir senėjimą, o taip pat NVO vaidmens reikšmingumas socialinių paslaugų deinstitucionalizavimo idėjos kontekste. Tačiau menkas savanorystės reiškinio ištirtumas, nepakankamas ir nelygiavertis NVO vaidmens visuomenėje suvokimas neleidžia pilnai išnaudoti šių organizacijų potencialumo, plėtojant savanorystės ir pilietiškumo idėjas Lietuvoje. Praktikoje stebima savanoriškos veiklos valdymo kompetencijos stoka riboja savanoriškos veiklos organizavimui svarbių programų, priemonių plėtotę. **Tyrimo klausimai:** Kokia savanorystės prasmė nevyriausybinių organizacijų aplinkoje? Koks nevyriausybinių organizacijų vaidmuo plėtojant savanorystę? **Tyrimo tikslas:** atskleisti nevyriausybinių organizacijų patirtį organizuojant savanorišką veiklą Marijampolėje. **Tyrimo uždaviniai:** 1) aptarti teorinius ir praktinius savanoriškos veiklos organizavimo aspektus nevyriausybiniuose organizacijose; 2) atskleisti nevyriausybinių organizacijų potencialumą organizuojant savanorišką veiklą; 3) aprašyti nevyriausybinių organizacijų galimybes plėtojant savanorišką veiklą Marijampolėje. **Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros ir dokumentų analizė, sisteminimas, apibendrinimas, siekiant išanalizuoti tyrimo problemą. Kokybinis tyrimo ir duomenų apdorojimo metodas. Duomenims rinkti naudotas pusiau struktūruotas interviu. Empirinio tyrimo metu gautiems duomenims įvertinti taikyta kokybinės turinio (content) analizės koncepcija. Atlikus NVO darbuotojų ir savanorių interviu analizę išryškėjo, kad NVO neišnaudoja visų turimų galimybių skatinant savanoriavimą Marijampolėje. Interviu tekstų analizės metu išskirtos keturios pagrindinės temos: savanorišką veiklą skatinantys motyvai, savanoriškos veiklos reikšmingumas, savanoriškos veiklos organizavimas, problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą. Temų analizė atskleidė pagrindines NVO problemas organizuojant savanorišką veiklą: veiklos viešinimo, nepasiruošimo priimti savanorius, darbuotojų kompetencijos plėtotės, motyvavimo savanorių veiklos tęstinumui trūkumas, apmokymų netikslingumas, veiklos planavimo, kontrolės sistemos paviršutiniškumas, skatinimo sistemos netobulumas. Šios problemos sąlygoja neefektyvią, pasyvią ir trumpalaikę savanorystės raišką regione. Todėl būtina tobulinti savanoriškos veiklos organizavimo sistemą, taikant šiuolaikinius vadybos metodus. Įvertinus esmą situaciją pateikti projektiniai pasiūlymai: “Marijampolės nevyriausybinių organizacijų darbuotojų kompetencijos plėtotės kryptys”.

## SUMMARY

**Vaida Šalaševičienė. Development of Volunteering in Marijampole: experience of Non-governmental social work organizations. Scientific adviser: prof. Nijolė Večkienė. Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences, Cathedral of Social Work, Kaunas, 2015.**

Volunteering takes up an important role in public life. In Europe, voluntary activities are carried out in different areas and reflect the differences of the traditions as well as imposed measures of the European Union member states. Still, throughout the whole Europe, volunteering is an important social activity. Expression of volunteering is not a thoroughly researched phenomenon in Lithuania, although recruitment and retention of volunteers is a big benefit for NGOs, as this way time and resources wasted training new volunteers are saved. **The research problem** and relevance are described by an increasing demand for volunteering on today's Lithuanian society, undergoing migration and aging, as well as the significance of NGOs in the context of deinstitutionalization of social services. However, poor exploration of the phenomenon of volunteering, inadequate and unequal perception of the role of NGOs in society does not fully exploit the potential of these organizations by developing the ideas of volunteering and civic ideas in Lithuania. In practice, the lack of management competence of voluntary activity limits the development of important programs and tools for organizing voluntary activities. **Questions for the research:** What is the meaning of voluntary work in the environment of non-governmental organizations? **Aim of the research:** to disclose the experience of non-governmental organizations in organizing voluntary activities in Marijampolė. **Objectives of the research:** 1) to discuss the theoretical and practical aspects of organizing voluntary activities in non-governmental organizations; 2) to disclose the potential of non-governmental organizations in organizing voluntary activity; 3) to describe the abilities of non-governmental organizations in terms of developing voluntary activities in Marijampolė. **Research methods:** analysis, systemization, generalization of scientific literature and documents in order to analyse the research problem. Qualitative method of research and data processing was applied. Data collection used semi-structured interviews. To assess data generated during empirical research, concept of qualitative content analysis was used. After the interview of NGO workers and volunteers, analysis showed that NGOs do not cover all the options available in promoting volunteering in Marijampolė. Interview texts analysis distinguished four main themes: motives promoting volunteering, importance of volunteering, organization of voluntary activity, and problems arising during the organization of volunteering. Topic analysis revealed the main problems of the NGOs while organizing voluntary activities: publication, unreadiness to accept volunteers, staff competence development, lack of motivation for continuity of voluntary activities, inexpedience training, superficiality of activity planning and control system, and an imperfect promotion system. These problems lead to ineffective, passive, and short-term expression of voluntary activities in the region. Therefore, it is necessary to improve the system of voluntary organization using modern management methods. Having assessed the current situation, the following proposals were presented: 'Development trends of Marijampolė NGO staff competence'.

# TURINYS

SANTRAUKA.....	2
SUMMARY .....	3
ĮVADAS .....	6
1. SAVANORYSTĖS POREIKIS IR SAVANORIŠKOS VEIKLOS ORGANIZAVIMAS.....	10
1.1. Objektyvieji ir subjektyvieji savanoriškos veiklos veiksniai.....	10
1.1.1. Savanorystės samprata ir jos kaita .....	10
1.1.2. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai .....	11
1.1.3. Savanoriškos veiklos reikšmingumas.....	13
1.1.4. Savanorystės plėtra Lietuvoje .....	15
1.2. Savanoriška veikla nevyriausybinėse organizacijose: galimybės ir problemos .....	17
1.2.1. Savanoriškos veiklos vadyba nevyriausybinių organizacijų plėtotės aspektu .....	17
1.2.2. Savanoriškos veiklos kontrolės valdymas nevyriausybinėse organizacijose.....	23
1.2.3. Savanorių paieška, pritraukimas ir išlaikymas organizacijoje .....	25
1.2.4. Teisinė savanoriškos veiklos aplinka .....	28
2. TYRIMO METODOLOGIJA .....	31
2.1. Tyrimo ontologija ir epistemologija .....	31
2.2. Tyrimo metodai ir organizavimas .....	32
3. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA .....	36
3.1. Nevyriausybinių organizacijų darbuotojų požiūris į savanorišką veiklą Marijampolėje.....	36
3.1.1. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai .....	36
3.1.2. Savanoriškos veiklos reikšmingumas.....	38
3.1.3. Savanoriškos veiklos organizavimas.....	40
3.1.4. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą.....	43
3.2. Savanorių požiūris į savanorišką veiklą Marijampolėje .....	45
3.2.1. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai .....	45
3.2.2. Savanoriškos veiklos reikšmingumas.....	46
3.2.3. Savanoriškos veiklos organizavimas.....	48
3.2.4. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą.....	50
DISKUSIJA.....	52
4. PROJEKTINIAI PASIŪLYMAI NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJOS PLĖTOTEI.....	55
IŠVADOS.....	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	62
PRIEDAI.....	67

## **Lentelių sąrašas**

1 lentelė. Pirmojo tyrimo etapo dalyvių charakteristika .....	33
2 lentelė. Antrojo tyrimo etapo dalyvių charakteristika .....	34
3 lentelė. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai: darbuotojų požiūris .....	36
4 lentelė. Savanoriškos veiklos reikšmingumas: darbuotojų požiūris .....	38
5 lentelė. Savanoriškos veiklos organizavimas: darbuotojų požiūris .....	40
6 lentelė. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą: darbuotojų požiūris .....	43
7 lentelė. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai: savanorių požiūris .....	45
8 lentelė. Savanoriškos veiklos reikšmingumas: savanorių požiūris .....	46
9 lentelė. Savanoriškos veiklos organizavimas: savanorių požiūris .....	48
10 lentelė. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą: savanorių požiūris .....	50
11 lentelė. Projekto veiklų įgyvendinimo detalizavimas .....	56
12 lentelė. Projektui reikalingų lėšų sąmata .....	58

## **Paveikslų sąrašas**

1 pav. Savanoriškos veiklos procesų valdymo etapai .....	21
--	----

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Savanoriška veikla užima vis didėjančią vaidmenį senėjančios visuomenės gyvenime. Europos Sąjungos šalyse galima stebėti savanoriškos veiklos kompleksiskumą. Ji salygoja savanoriškos veiklos sričių ir savanoriškos veiklos turinio įvairovę, atspindinti kultūrų skirtumus ir savanorystės programų ypatumus skirtingose šalyse. Tačiau Savanorystės Europoje Deklaracijoje (2005) akcentuojama socialinė savanorystės dimensija atskleidžia esminį bendrumą - savanoriškos veiklos svarbą kiekvienos Europos Sąjungos šalies visuomenei. Vienas iš svarbių savanorystės aspektų yra tai, kad savanorystė atlieka svarbų vaidmenį užpildydama dalies socialinių paslaugų nišą (Budėjienė, 2011). Savanoriška veikla pasaulyje yra pripažinta ir vertinama kaip labai svarbi visuomenės veiklos dalis. Šios veiklos pagrindu kuriasi ir veikia nevyriausybinės organizacijos (toliau NVO). Pastarųjų veikla yra labai reikšminga šiuolaikiniame Lietuvos socialinių transformacijų procese, formuojantis pliuralistinei visuomenei.

Tačiau iki šiol Lietuvos nevyriausybinis sektorius yra nepakankamai išplėtotas, ypatingai kaimiškuose regionuose. Savanorystės potencialas nepakankamai panaudojamas dėl lėšų trūkumo ir kitų veiksnių (Bagdonienė, Daunorienė, Simanavičienė, 2011). Nepakankamo dėmesio savanorystei pavyzdys galėtų būti faktas, kad tik 2011 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Savanoriško darbo įstatymą. (Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymas, Žin. 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI – 1500) Tikėtina, kad stimulus buvo tai, jog 2011 m. Europos Sąjungos Taryba paskelbė savanorystės metais, skatindama piliečius aktyviau įsitraukti į visuomeninę veiklą. Minėtas įstatymas užtikrino prielaidas savanoriškos veiklos plėtotei, apibrėždamas savanoriškos veiklos principus, ypatumus, savanorio ir savanoriškos veiklos organizatoriaus teises bei pareigas, savanorystės organizavimo, išlaidų kompensavimo ir savanorių draudimo tvarką.

Savanorystės naujienlaiškyje Kučikas (2011), apibūdindamas savanorystės sampratą, teigia, kad savanorystės reikšmė ypatinga dėl įnašo, kuriant visuomenės gerovę, stiprinant socialinius ryšius, įtraukiant piliečius į aktyvų dalyvavimą visuomenės ar vietos bendruomenės gyvenime. Savanoriškos veiklos samprata yra glaudžiai susijusi su aktyvaus pilietiškumo samprata. Šio reiškinio pavyzdys galėtų būti savanorystės raiška XX a. pirmosios pusės Lietuvoje. XX a. pabaigoje, paskelbus Lietuvos Respublikos Nepriklausomybę savanorystės tradicijos gyvybingumą pademonstravo pirmoji atskūrusi nevyriausybinė organizacija Lietuvos Caritas (Budėjienė, 2011).

Tačiau iki šiol savanoriškos veiklos raiška Lietuvoje nėra išsamiai tyrinėtas reiškinys. Egzistuoja nuostata, kad savanorių telkimas ir išlaikymas nevyriausybinėse organizacijose yra didelis privalumas, kadangi tai sutaupo laiką ir išteklius, kurie išekvojami naujų savanorių apmokymams. Savanoriškos veiklos organizavimas susijęs su įprastais vadybiniais kriterijais:

savanorystės motyvų suvokimu, poreikių įvertinimu, planavimu, rizikų valdymo įvertinimu, savanorių verbavimu, atranka, supažindinimu su organizacija, apmokymu ir parama, darbinės veiklos valdymu, stebėjimu, vadovavimu, veiklos įvertinimu, savanorių pripažinimu ir išlaikymu arba veiklos nutraukimu (Tamutienė, Šimkus 2012).

**Tyrimo problemą** ir aktualumą apibūdina vis didėjantis savanorystės poreikis šiandieninėje Lietuvos visuomenėje, išgyvenančioje migraciją ir senėjimą, o taip pat NVO vaidmens reikšmingumas socialinių paslaugų deinstitucionalizavimo idėjos kontekste. Tačiau menkas savanorystės reiškinio ištirtumas, nepakankamas ir nelygiavertis NVO vaidmens visuomenėje suvokimas neleidžia pilnai išnaudoti šių organizacijų potencialumo, plėtojant savanorystės ir pilietiškumo idėjas Lietuvoje. Praktikoje stebima savanoriškos veiklos valdymo kompetencijos stoka riboja savanoriškos veiklos organizavimui svarbių programų, priemonių plėtotę. Kaip vieną iš tokių priemonių galima būtų įvardinti pasidalinimą gerąja NVO praktiku patirtimi sukaupta, telkiant ir išlaikant savanorius, didinant organizavimo lankstumą bei veiklos viešinimą.

**Tyrimo klausimai:**

1. Kokia savanorystės prasmė nevyriausybinių organizacijų aplinkoje?
2. Koks nevyriausybinių organizacijų vaidmuo plėtojant savanorystę?

**Tyrimo objektas:** savanoriškos veiklos organizavimas nevyriausybinese organizacijose.

**Tyrimo tikslas:** atskleisti nevyriausybinių organizacijų patirtį organizuojant savanorišką veiklą Marijampolėje.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Aptarti teorinius ir praktinius savanoriškos veiklos organizavimo aspektus nevyriausybinese organizacijose.
2. Atskleisti nevyriausybinių organizacijų potencialumą organizuojant savanorišką veiklą.
3. Aprašyti nevyriausybinių organizacijų galimybes plėtojant savanorišką veiklą Marijampolėje.

**Tyrimo mokslinis naujumas.** Savanoryste, kaip veikla, šiandieninėje Lietuvoje vėl pradėta domėtis tik XX a. Pabaigoje, paskelbus Nepriklausomybę. Iki šiol Lietuvoje savanorystės reiškinys nėra pakankamai ištirtas. Atlikti tyrimai savanorystės motyvacijos aspektu, tačiau mažai dėmesio skirta savanorystės veiklos vystymui nevyriausybinese organizacijose. Savanoriška veikla akcentuojama kaip pagalbos be atlygio teikimas jos reikalingiems žmonėms (Ražanauskaitė, Kanišauskaitė 2008). Jonutyte (2006) pabrėžia profesionalaus koordinavimo būtinumą savanoriškoje veikloje, siekiant efektyvaus savanorių darbų tęstinumo. Savanorystė kaip reiškinys

labiausiai tiriamas kaip psichologijos, socialinio darbo ar edukalogijos mokslo sričių objektas. Tačiau trūksta tyrimų vadybiniu požiūriu.

**Tyrimo metodai.** Tyrimui atlikti buvo taikomi bendrieji moksliniai tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė, sisteminimas, apibendrinimas, siekiant išanalizuoti tyrimo problemą.
- Kokybinis tyrimo ir duomenų apdorojimo metodas. Duomenims rinkti naudotas pusiau struktūruotas interviu.
- Empirinio tyrimo metu gautiems duomenims analizuoti ir įvertinti taikyta kokybinė turinio (content) analizės koncepcija.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro įvadas, dvi dalys ir apibendrinamosios išvados. Pirmoje dalyje analizuojamos savanorystės ir nevyriausybinių organizacijų sampratos ir tarpusavio sąsajos teoriniu aspektu. Taip pat analizuojamos ir savanoriškos veiklos vystymo ir organizavimo galimybės vadybiniu bei socialiniu aspektu. Antroje dalyje pateikiami tyrimo rezultatai. Aprašomi interviu, kurie buvo atlikti norint iširti savanorystės veiklos vystymo nevyriausybinėse organizacijose galimybes ir ypatumus. Interviu metu apklausti nevyriausybinių organizacijų vadovai, kiti specialistai bei savanoriai. Apibendrinami kokybinio tyrimo rezultatai. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, pateikiami savanorystės veiklos vystymo ir organizavimo nevyriausybinėse organizacijose projektiniai pasiūlymai.

## Sąvokos

**Motyvas** – stimulus susijęs su individo poreikiais ir vertybėmis: individo aktyvumą skatinantys ir jo veiklos kryptį lemiantys aplinkos arba vidaus veiksniai (Psichologijos žodynas, 1993).

**Motivacija** – poreikiai ar norai, suteikiantys elgesiui energijos ir nukreipiantys į veiklą ir tikslą (Myers, 2008).

**Nevyriausybė organizacija (NVO)** - laisva piliečių valia ir iniciatyva įkurta organizacija, kuri siekia tarnauti bendruomenės, visuomenės ar jos grupių labui, nesiekianti pelno ir netiesiogiai dalyvaujanti valstybės valdyme, harmonizuojanti valstybės, rinkos ir bendruomenės santykius (Šimašius, 2007).

**Poreikis** gali būti patiriamas kaip įtampa, kylanti dėl reikalingų priemonių, sąlygų, galimybių ar kitų objektų trūkumo ir skatinanti žmogų veikti; poreikis atspindi žmogaus priklausomybę nuo aplinkos veiksnių (Psichologija studentui, 2002).

**Savanoris** – asmuo, pasirinkęs atiduoti savo laiką ir jėgas visuomenei ir jos reikmėms. (Kurapkaitienė, Kėžaitė – Jakniūnienė, 2011)

**Savanoriška veikla** – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu (LR Savanoriškos veiklos įstatymas, 2011)



**Socialinės paslaugos** – socialinio darbo organizavimas konkrečioje įstaigoje, bendruomenėje su tam tikromis klientų grupėmis ar visa bendruomene (Žalimienė, 2003)

# 1. SAVANORYSTĖS POREIKIS IR SAVANORIŠKOS VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

## 1.1. Objektiveji ir subjektyvieji savanoriškos veiklos veiksniai

### 1.1.1. Savanorystės samprata ir jos kaita

Savanoris, savanorystė tai savokos, kurios vis dažniau girdimos Lietuvos visuomenėje. Vis daugiau atsiranda pilietiškai aktyvių žmonių, norinčių įsitraukti į savanoriškas veiklas. Europos sąjungos duomenimis (2010), Lietuvoje savanoriška veikla užsiima apie 10% gyventojų, daugiausia jų – jaunimas (15 – 30 m.). Kiekvienas savanoris savanorišką veiklą supranta savaip, o tam įtakos turi savanoriškos veiklos motyvacija, sritis ir įgyta patirtis.

Lietuvoje savanorystė oficialiai apibrėžta 2011 m. LR Savanoriškos veiklos įstatyme kaip savanorio neatlyginamai atliekama, visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir veiklos organizatoriaus susitarimu (Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymas, Žin. 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI – 1500). Įstatyme įvardinami trys pagrindiniai savanoriškos veiklos principai. Pirma - nauda visuomenei ir asmeniui, pabrėžiant, kad savanoriška veikla įgalina asmenį aktyviai dalyvauti, kuriant visuomenės gerovę ir skatina tobulėjimą. Antra – savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių tarpusavio bendradarbiavimas, siekiant suderinti poreikius ir galimybes. Trečia - įvairovė ir lankstumas, nes veikla atliekama įvairiose visuomenei naudingos veiklos srityse. Minėti principai sukuria prielaidas susitarimui dėl įvairių savanoriškos veiklos formų ir būdų, taip pat jų pokyčių.

Autorės, turinčios savanoriškos patirties Lietuvoje ir užsienyje, Kurapkaitienė ir Kėžaitė – Jakniūnienė (2011, p.5) teigia, kad „savanorystė – visuomenės veidrodis, atspindintis tai, kas žmonėms rūpi“. Dar vienas autorius, Merrill (2006) savanorystę apibrėžia kaip veiklą reikalaujančią aktyvumo. Tai veikla, kuri reikalauja aktyvios veiklos, atima daug laiko ir energijos, taip pat reikalauja gabumų ir talento. Penner (2002) ir Finkelstien (2009) savanorystę apibūdina kaip savanorišką, planuojamą elgesį, kuris suburia žmones ir dažniausiai vyksta nevyriausybinių organizacijų (NVO) skatinimu.

Europos savanorių centro tyrimo statistinis dokumentas „Facts and Figures“ ([www.cev.be/facts&figures.htm](http://www.cev.be/facts&figures.htm)) savanorystę apibrėžia kaip veiklą, kurią asmuo vykdo motyvuotai ir laisvai pasirinkdamas. Savanoris nesiekia finansinio pelno ir veiklą vykdo organizacijoje. Tai gali būti nevyriausybinė organizacija, savanorių centras ar kt. Dokumente teigiama, kad veikla skirta

padėti ne pačiam savanoriui, o kitam žmogui ir visuomenei, prisidedant prie bendrųjų visuomenės vertybių ([www. cev.be/facts&figures.htm](http://www.cev.be/facts&figures.htm)).

Savanorystės koncepcija apima skirtingų rūšių veiklas – dalyvavimą įvairaus lygio visuomeniniame gyvenime (Ralston ir kt. 2005). Savanorystei priskiriamos skirtingos veiklos: dalyvavimas visuomeniniame gyvenime ir pilietinė veikla; veikla, susijusi su visuomenės interesų gynimu, informavimo akcijų rengimas; veikla, atitinkanti bendrus interesus; labdaringa veikla, pagalba kitiems asmenims - neįgaliems ar vyresnio amžiaus žmonėms; dalyvavimas religinėse bendruomenėse; tarpusavio pagalbos grupės; įvairių visuomeninių „garbės“ pareigų turėjimas, vadovavimas nedidelėms asociacijoms (Europos socialinių reikalų komitetas, 2006).

Wilson (2000) atkreipia dėmesį, kad yra tam tikros žmonių grupės, kurios dirba gerai apmokamą darbą, tačiau vistiek įsitraukia į savanorišką veiklą. Tai lemia tam tikros priežastys. Savanoriška veikla suteikia platesnes veiklos galimybes, kurios neriboja hierarchinis valdymas. Į savanorišką veiklą labiau linkę įsitraukti žmonės, kurie linkę bendrauti, priklausyti kokioms nors bendrovėms. Svarbu, kad savanoriai suvoktų savo tikslus, būsimą darbo pobūdį, suprastų, ką ir kodėl jie daro. Tuomet savanoriška veikla bus prasminga ir teiks pasitenkinimą. Priimant sprendimą tikslinga apmąstyti pagrindinius savanoriškos veiklos aspektus.

Davies (2004) pačią savanorystę priskiria nevyriausybiniam sektoriui, kurį sudaro savanoriškos organizacijos ir valdančios struktūros. Siejant savanorystę ir NVO, pastebima, kad NVO teikiamos paslaugos dažnai yra kokybiškesnės, kadangi jas teikia šiam darbui pasišventę bendruomenės savanoriai; jos yra eonomiškesnės, nes savanoriams už darbą materialiai neatlyginama (Jonutyte, 2006). Savanorystė turi ir kolektyvinį aspektą, nes teikia naudą ir savanoriui, ir organizacijai. Buvimas savanoriu – konkreti dalyvaujamosios demokratijos išraiška. Egzistuoja glaudus ryšys tarp savanorystės ir aktyvaus pilietiškumo.

### **1.1.2. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai**

Asmuo, norintis tapti savanoriu, pirmiausia turi būti tam pasiruošęs psichologiškai – atsiduoti darbui negaunant už tai jokios, materialios naudos. Lukamskienė, Budėjienė (2013) teigia, kad visų amžiaus grupių savanoriams svarbiausia yra *altruizmas* – noras padėti kitiems.

Žmogaus žvilgsnis į save turėtų būti realistinis, savęs nemenkinant bet ir nepervertinant. Pasak Trimako (2002), tai turėtų kviesti branginti ir rūpintis kitais žmonėmis, matyti artimą ir pamiršus save rūpintis tais, kuriems reikalinga pagalba. Žmogus, dalyvaujantis socialiniame gyvenime ir kultūros kūrime, Trimako (2002) yra kviečiamas viršyti save, siekti ne tik individualaus gėrio, bet ir kitų gerovės. Taip žmogus bręsta ir tobulėja, taip galėtų būti apibūdinami savanoriai.

Vienas svarbesnių savanorystės motyvų – *troškimas padėti, jaustis reikalingu*. Tačiau nereikia pamiršti ir paties savanorio – jis turi gauti naudos ir sau. Ta nauda gali būti motyvas dirbti – galimybė įgyti patirties, žinių, įgūdžių, tobulinti ir ugdyti save, plėtoti savo socialinį tinklą.

Pasak Kurapkaitienės ir Kėžaitės – Janiūnienės (2011) „Padėdamas kitiems, sprendi ir kai kurias savo aktualias gyvenimo problemas“. (Kurapkaitienė, Kėžaitė – Jakniūnienė, 2011, p. 29) Todėl savanoriui motyvu savanoriauti gali tapti ir poreikis taip išspręsti asmenines problemas. Taip pat savanorystė yra ir galimybė susirasti draugų, bendrystės džiaugsmas.

Tad *pagrindinė savanorystės taisyklė* – savanoris turi gauti tiek, kiek davė. Negerai, jei organizacija tik išnaudoja savanorį, kaip nemokamą darbo jėgą arba pats savanoris tik ima ir nieko neduoda mainais. Todėl savanorystė ir yra siejama su altruizmu. Socialinė psichologija altruizmą apibrėžia, kaip vertybinę orientaciją, kaip nesavanaudiškumą, skatinantį padėti kitam, kaip prosocialų elgesį, kaip tarnystę. Trimako (2002) teigimu, altruizmas yra rūpinimasis kitu nesiekiant sau naudos, pamirštant save, praplečiant savo egzistencijos erdvę, net pasiaukojant. Tai tarsi pasirengimas padėti - mintimis, jausmais, veikla. Esminiai tokio nesavanaudiško elgesio bruožai – pagalba, dalijimasis, paguoda.

Kaip teigia Valavičienė (2009), psichologai dalyvavimą savanoriškose organizacijose grindžia tokiomis psichologinėmis asmens savybėmis, kaip *empatija ir ekstraversija*. Šie bruožai yra būti žmonėms, kurie savanoriškai atiduoda save ir savo sugebėjimus kitiems asmenims. Jie gali lemti ir savanoriškos veiklos pasirinkimo motyvaciją, o taip pat ir pasitenkinimą gaunama patirtimi, veiklos metu patiriamais išpūdžiais, požiūrį į savo išgyvenimų vertinimą.

Mokslininkai motyvus skirsto į *įsisąmonintus ir neįsisąmonintus*. Įsisąmoninto motyvo pavyzdys galėtų būti žmogaus tikslas. Kai žmogus sąmoningai ir tikslingai veikia, suvokdamas kodėl tai daro, galime teigti, kad motyvai yra įsisąmoninti. Motyvus išreiškia interesai, įsitikinimai, siekiai. Pavyzdžiui, siekis savanoriauti gali būti siejamas ne tik su naujos patirties įgyjimu, bet ir su poreikių, emocijų, lūkesčių patenkinimu. Maslow (2009) pasiūlė poreikių sistemą, į kurią tikslinga atsižvelgti bandant atsakyti sau į klausimą: kodėl aš nutariau būti savanoriu? Ši poreikių sistema svarbi ir siekiant padėti kitam, norint suprasti jo/jos lūkesčius. Maslow (2009) išskiria penkias poreikių grupes. Pirmajai grupei jis priskiria egzistencinius *fiziologinius poreikius* (vandens, maisto, poilsio ir kt.). Antrajai grupei autorius priskiria *saugumo poreikius* (sveikatos, darbingumo išsaugojimo, ateities saugumo ir kt.). Trečioji, aukštesniųjų poreikių grupė - *socialiniai poreikiai* (meilės, prieraišumo), apimantys žmogaus norą kurti ir palaikyti draugiškus santykius su kitais, tapti grupės, bendruomenės, visuomenės nariu. Ketvirtoji poreikių grupė, susijusi su asmens saviraiška - *pagarbos poreikiai* (noras būti teigiamai įvertintu, pripažintu, pamatytu, išsiskiriančiu iš kitų. Aukščiausi - *savirealizacijos poreikiai*, tai siekis realizuoti savo potencines galimybes, tobulėti kaip asmenybei, realizuoti savo gyvenimo paskirtį. Ši poreikių grupė labiausiai susijusi su

savanorystės reiškiniu ir aktualiausia savanoriams. Taigi, savanorystė siejama su aukštesniu gyvenimo tikslu. Pagal Trimaką (2002), tai būtų klausimas: ką aš galiu duoti gyvenimui? Atsakius į šį klausimą tampama savanoriu.

### 1.1.3. Savanoriškos veiklos reikšmingumas

Aptarus svarbius savanoriškai veiklai aspektus, tikslinga išsiaiškinti, kuo reikšminga savanoriška veikla, ką gauna asmenys savo laiką, žinias, idėjas skiriantys savanoriškai veiklai, kodėl organizacija į savąją įstaigą priima savanoriauti norinčius geradarius, kodėl klientai laukia savanorių bei juos noriai priima, kodėl valstybė skatina savanorišką veiklą, kokią svarbą savanoriška veikla teikia? Savanorystė yra labai svarbi ir duoda daug naudos tiek lankomam senyvo amžiaus žmogui, tiek savanoriui, tiek organizacijai, tiek visuomenei, tiek valstybei.

#### *Savanoriui:*

Leidinyje „Savanorystė Lietuvoje. KAS? KAIP? KUR?“ (2009) teigiama, jog savanorystė savanoriui suteikia įvairių mokymosi galimybių: įgauna patirties valdyti krizines situacijas, įgauna organizacinių įgūdžių, gali pažvelgti į pasaulį iš kitos perspektyvos.“ („Savanorystė Lietuvoje. KAS? KAIP? KUR?“, 2009, p. 9). Ražanauskienė (2011) teigia, jog savanoriška veikla suteikia galimybių išmokti, suprasti, praktikuoti ir taikyti įgūdžius bei sustiprina savivertę, pasitikėjimą savimi. Jonutytė (2002) „atlikusi tyrimus apie savanorių skatinimo priemones, gavo tokius rezultatus: „išvykos skirtos susipažinimui su kitų patirtimi - 22 %, galimybės dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose - 20% , pagyrimai, padėkos - 16%, rekomendacijos mokytis, dirbti - 13%, šventinių renginių organizavimas - 9%, sveikinimai ypatingomis progomis - 6%, metodinė pagalba studijuojant - 5%.“ (Jonutytė, 2002, p. 79) Šios skatinimo priemonės yra svarbūs dalykai, kuriuos įgauna savanoriaujantis asmuo. Daugeliui savanorių įgyta patirtis padeda įsidarbinti. Baronaitė teigia, (2009 m.) jog savanoriškos veiklos metu gerinami įsidarbinimo gebėjimai, palengvinantys įsidarbinimą, nes dalyvavimas savanoriškoje veikloje ugdo darbui reikalingus įgūdžius ir vertybes. Savanoriškos veiklos motyvai yra panašūs į savanorystės metu gaunamą patirtį. Savanoriška veikla suteikia galimybę išsipildyti lūkesčiams, norams.

Senjorų savanorišką naudą galima įvertinti trimis svarbiais aspektais: socialiniu, psichologiniu ir fiziniu. Vyresnio amžiaus savanoriai savanoriaudami įprasmina savo gyvenimą, pasidalina turima gyvenimiškąja patirtimi. Gaunamos teigiamos emocijos pagerina senjorų savijautą. (Organizational Support and Volunteering Benefits for Older Adults, Gerontologist, 2010) Senjorai savanoriai, pasidalinę gyvenimiškąja patirtimi, pagerina savo fizinę, psichologinę savijautą, praplečia socialinius ryšius.

## ***Klientams***

Baumanas (2011) savo knygoje analizuoja bendruomeniškumą ir individualizmą. Dažnai visuomenėje pasitaiko socialinė apatija. Knygoje galima išvelgti ne tik mus, vartojus ir vartojmo principus, taip pat galima išvelgti sąsajas tarp gyvenimo kokybės ir vartojiškumo plačiąja prasme. Žmonės, kaip vartotojai gali būti tiek prekių, tiek paslaugų. O savanorystė pasireiškia per bendruomeniškumo jausmą ir savanoriaujant reikia orientuotis į vartototoją. Klientams savanorystė yra svarbi tuo, kad pasitelkiant savanorius lengviau individualizuoti paslaugas, mažinamas paslaugų slenkstis. Savanoriai lanko klientus jiems patogioje, labiau prieinamoje vietoje (pvz.: gatvėje, namuose). Taip pat labai svarbu yra tai, jog savanoriai ateina iš vietinių bendruomenių, kur jie geriau žino esamas situacijas, labiau pažysta žmones ir neretai prisideda prie žmonių padaršinimo gauti paramą. (Kurapkaitienė, 2013)

Pasak Štuopytės (2010), savanorystė gali būti suprantama, kaip neformalaus mokymosi būdas praktinėje veikloje. Tai būtų pagrindas siekti tikslų, kuriuos savanoriai kelia asmeniniam lavinimuisi ar socialiniam mokymuisi grupėje. Toks mokymasis sudaro galimybę naujam asmeniniam patyrimui ir bendravimą nukreipia taip, kad iš to būtų pasimokyta. Pavyzdžiui, savanorių pagalba reikalinga tuomet, kai su vaikais reikia individualaus darbo, kai vaikų dienos centrų veiklą riboja socialinių darbuotojų trūkumas. Kuginytė - Arlauskienė, Nefachas (2011) pabrėžia vaiko gerovės priklausomybę nuo aplinkos, kurioje jis auga, ir nuo krašto kultūros ir tradicijų. Kultūros sąvoka yra ypač svarbi vaiko socializacijai. Vaiko raidoje kultūra yra nuolat tobulinama gyvenimo sritis, atspindinti jo jausenos, elgsenos, mąstymo būdus, mokymosi gyventi ir sugyventi su įvairiais žmonėmis būdus.

Lankomiems senyvo amžiaus žmonėms savanorystė yra svarbi, nes savanoriai padeda pasijusti svarbiais, reikalingais, padeda patenkinti įvairius poreikius. Spirgienė, Macijauskienė, Spirgys teigia (2010), jog ilgalaikės globos institucijų gyventojų priklausomybė kasdieninėje veikloje buvo susijusi su mažesniu socialiniu užimtumu. Senjorus lankantys savanoriai padeda palaikyti senyvo amžiaus žmonių socialinį užimtumą, savimone, savivertę, patenkinti bendravimo įgūdžius.

## ***Organizacijai***

Savanoriai kelia organizacijos įvaizdį šalyje, gali padėti vystyti veiklą, geba atlikti įvairius darbus. Jordonas ir Ochman (1998) teigia, jog „savanoriai yra svarbūs, nes jie gali atlikti neapibrėžiamus darbus, jie suteikia atvirumo organizacijai, formuoja patikimos organizacijos įvaizdį visuomenėje, padeda gauti lėšų veiklai vystyti, didina pasitikėjimą vietos bendruomene.“ (Jordonas, Ochman, 1998, p. 13). Savanoris kuria kitokią organizacijos įvaizdį, savo entuziastingu nusiteikimu padaro ją šiltesnę, saugesnę, malonesnę, aktyvesnę.

## ***Visuomenei***

Pasak Januškevičienės (2011), asmenys ar grupės, kurie atkreipia visuomenės dėmesį į žmogiškąsias, socialines ar aplinkosaugines valstybės problemas stiprina socialinę, kultūrinę, švietimo sritis, prisideda prie tautos pilietiškumo stiprinimo. Savanoriai, bandydami spręsti svarbias visuomenės problemas, atkreipia kitų visuomenės narių dėmesį, taip ragindami ir kitus prisijungti prie svarbių problemų sprendimo, reikalingos pagalbos teikimo, ragina keisti savo požiūrį. Slavėnaitė (2008 m.) teigia: „Piliečiai išitraukia į visuomenės gyvenimą ne tik išitraukdami į pilietinį gyvenimą, bet ir tikslingai spęsdami visuomenės problemas.“ (Slavėnaitė, 2008, p. 3)

## ***Valstybei***

Nevyriausybinės organizacijos yra laikomos trečiuoju valstybės sektoriumi. Žalimienė teigia: „NVO sektoriui priskiriamas naujas vaidmuo sprendžiant kylančias socialines paramos teikimo srityje problemas.“ (Žalimienė, 2003, p. 117). Išplėtotą savanorišką veiklą ne tik padeda spręsti šalyje vyraujančias socialines problemas, rodo žmonių pilietiškumą, savimone, bet ir gerina valstybės ekonomiką. Europos Sąjungos duomenimis, Lietuvoje savanoriška veikla sudaro apie 1,5 procentą BVP. (2010 lapkričio mėn. „Eurobarometras 73“). Palyginus su kitomis Europos Sąjungos šalimis, kuriose savanoriška veikla sudaro iki 5 procentų BVP, tai yra mažas procentas, tačiau savanoriška veikla dar tik plėtojama. Įvardintą savanoriškos veiklos naudą patvirtina Januškevičienės (2011) atlikto tyrimas, kuriame vertindama nevyriausybių organizacijų savanorių svarbą autorė nurodė, kad „savanoriai yra naudingi, nes gali skleisti naujas idėjas (38%), be to, tai yra kaip pilietiškumą ugdomi jėga (29%) bei alternatyva apmokamam darbui (13%). 12 % nurodė, kad savanorių dėka bendruomenė įtraukiama į socialinių problemų sprendimus. 8% NVO atsakė, kad savanoriai padeda formuoti požiūrį į darbą.“ (Januškevičienė, 2011, p. 49).

Iš atliktų tyrimų matyti, jog savanoriška veikla yra svarbi tiek klientams, tiek organizacijai, tiek visuomenei, tiek valstybei, tiek savanoriui. Lietuvių liaudies išmintis byloja: „Pasaulis bus blogesnis ar geresnis priklausomai nuo to, kokie būsimieji mes - geresni ar blogesni“. O tapti geresniais yra taip paprasta, užtenka gal būt nusišypsoti vienišam, sunkiai sergančiam žmogui, jo išklausti, pabūti šalia, palaikyti už rankos ir tuomet tiek klientas, tiek savanoris, tiek organizacija, kuriai priklauso savanoris, tiek visuomenė ir valstybė džiaugsis savanoriškos veiklos svarba ir plėtra, kuri padės socialiniams darbuotojams suteikti efektyvesnę pagalbą.

### **1.1.4. Savanorystės plėtra Lietuvoje**

Lyginant Lietuvą su kitomis ES šalimis, Lietuvoje savanorystė tik pastaruoju metu populiarėja, kai kitos šalys jau daug metų skatina savanorystę ir laiko ją pakankamai dažnu reiškiniu. Butkuvienė (2005) pastebi, kad Lietuvoje dalyvavimo savanoriškoje veikloje pasyvumą

gali lemti šios priežastys: šalies gyventojų nestabili ekonominė padėtis; individualistinis mąstymas, abejingumas; sovietinio laikotarpio paveldas – nepasitikėjimas, valdžios vaidmens sureikšminimas, asmeninės atsakomybės vengimas; nepakankamas nevyriausybinių organizacijų aktyvumas, pristatant savo organizaciją, jos savanorišką veiklą visuomenei.

Daugelio nevyriausybinių organizacijų puoselėjamos savanoriškos veiklos pastangos yra nepakankamos, nes šios organizacijos dar vis yra kūrimosi stadijoje Lietuvoje, dažnai dėl finansinių resursų stokos, nuolatinės jų paieškos, organizacinio silpnumo bei nepakankamo savo misijos suvokimo (pasitaiko, kad organizacijos vis dar neturi aiškių vizijų) nepajėgia skirti pakankamai laiko savanorystės idėjos plėtojimui. Taip pat nevyriausybinių organizacijų kūrimuisi ir raidai didelę reikšmę turėjo valdžios nuostatos, nes jos gali skatinti NVO veiklą suteikdamos finansinę ar materialią paramą, taip pat teikdamos joms vykdyti įvairius projektus, sudaryti mokesčių lengvatas arba priešingai riboti teisiniais ar finansiniais suvaržymais.

Butkuvienės (2005) teigimu, nors po nepriklausomybės atkūrimo susiformavo palankios dalyvavimo savanoriškoje veikloje sąlygos, dar labai maža dalis Lietuvos gyventojų yra aktyvūs visuomeninio gyvenimo dalyviai. Autorė cituodama Šalauską teigia, kad analizuodamas socialinės kaitos pobūdį, jis skiria du socialinės kaitos periodus, du pilietinės visuomenės raidos etapus: *revoliucinė ir evoliucinė*. Pirmasis, *revoliucinis*, etapas truko nuo 1988 iki 1992 metų ir pasižymėjo staigiu įvairaus tipo pilietinės visuomenės institucijų kūrimuisi – profesinių kolektyvų, politinių susivienijimų bei bažnyčios aktyvumas. Antruoju, *evoliuciniu* periodu, kuris prasidėjo 1992 metais, vyko radikali visuomeninių struktūrų transformacijos –formavosi naujos socialinės grupės, kurios anksčiau neegzistavo.

Savanorystei Lietuvoje plėtotis ilgą laiką nebuvo palankių sąlygų dėl istorinių, socialinių, ekonominių, politinių bei teisinių aplinkybių. Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugija, kuri tuomet veikė pagal atskirą Lietuvos raudonojo Kryžiaus draugijos įstatymą, laikoma pirmąja Lietuvoje nevyriausybine organizacija.

Gineitienė ir Domarkas (2000) savo knygoje apžvelgė NVO Lietuvos ypatybes iki nepriklausomybės susigrąžinimo laikotarpio. Tuometinė carinė rusų valdžia ir ribojo draugijų skaičių, bet Vilniuje dar 1900 m. veikė 26 labdaros įstaigos. Tap pat minima 1858 m. vyskupo M. Valančiaus įkurtų blaivybės brolių veikla, kurios dėka ryškiai sumažėjo degtinės vartojimas. 1937 m. Lietuvoje buvo įregistruotos 7774 draugijos, sąjungos ir jų padaliniai. Jos skatino tautinį atgimimą, inicijavo kultūros ir švietimo veiklą, auklėjimo ir ugdymo bei socialinės globos ir paramos srityse.

Pirmoji savanorio asociacija – *kariškis*. Ir tai nestebina. Sunkiausiais valstybei momentais Lietuvos vyriausybės kviesdavo vyrus jungtis prie savanorių ginti tėvynės. 1918 m. tuometinis premjeras Mykolas Sleževičius ragino savanoriauti.



Nuo 1991 m. Lietuvoje suaktyvėjo nevyriausybinų organizacijų veikla: atsirado nevyriausybinų organizacijų profilis, veiklos kryptys, didėjo jų išsipareigojimai, buvo priimti sprendimai, kurie siekė sukurti šių organizacijų nepriklausomybę nuo valdžios institucijų. Vis gi lietuviai palyginti su Europos Sąjungos šalių gyventojais yra mažiausiai išitraukę į savanorišką veiklą. 1998 m. atliktas Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centro savanoriško darbo statistinis įvertinimas parodė nepatenkinamus rezultatus. Išryškėjo didelė savanorių kaita (net 54 proc.), nevyriausybinų organizacijų vadovų nedėmesingumas savanorių atžvilgiu, organizacijų negebėjimas pasinaudoti savanorišku darbu ir jo teikiamomis galimybėmis, profesionalių žinių apie savanoriškos veiklos vadybą stoka. Visuomenės apklausų duomenimis, 87 proc. Lietuvos gyventojų mano, kad savanorystė yra gerbtina, tačiau tik 46 proc. Yra dalyvavę bent vienoje savanoriškoje veikloje. Įdomiausia veiklos sritis savanoriams – aplinkos apsauga ir tvarkymas. (Gineitienė, Domarkas 2000)

Darbo autorė stebi tai, kad savanoriška veikla labiausiai išplėtotą didžiuosiuose Lietuvos miestuose. Mežnesniuose miestuose informacijos apie savanorišką veiklą nėra pakankamai daug, o galimybės ištraukti į ją yra minimalios.

## **1.2. Savanoriška veikla nevyriausybiniuose organizacijose: galimybės ir problemos**

### **1.2.1. Savanoriškos veiklos vadyba nevyriausybinių organizacijų plėtotės aspektu**

Dažnai nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje neturi pakankamo autoriteto ir įtakos, kad plačiau ir svariau atstovautų savo interesų grupėms. Pasak Guogio (2007) Lietuvai būdinga ir vietinio pobūdžio pilietinių iniciatyvų stoka – nesikuria tik šiam kraštui būdingos organizacijos ir iniciatyvos.

NVO yra glaudžiai susijusi su žmogumi, kuris ilgą laiką buvo socialinėje atskirtje ir vis dar ją patiria. Pasak Saulaičio (2010), socialiniai darbuotojai prilygsta savanoriams. Savanorystė socialinio darbo organizacijose yra viena iš esminių paslaugų plėtotės galimybių. Todėl ir pats socialinis darbuotojas turi mokytis būti savanoriu, taip įgydamas žinių, patirties, reikalingų kitiems motyvuoti, skatinti ištraukti į NVO veiklą. Savanoriai dažnai inicijuoja organizacijos, kurioje dirba, veiklą ir NVO veiklą plėtotę.

Pasak Ilgiaus (2007), dauguma NVO atlieka šias funkcijas:

1. *Paslaugų teikimas.* Teikiamos socialinės rūpybos, sveikatos apsaugos, apmokymų paslaugos, konsultacijos ir parama.

2. *Savitarpio pagalba.* Organizacijos, suformuotos grupių asmenų, turinčių bendrų interesų ar bendrų poreikių siekiant suteikti savitarpio pagalbą.

3. *Interesų atstovavimas.* Šią funkciją atlieka organizacijos, kurios vykdo įvairias kampanijas, naudoja lobizmo metodus.

4. *Ištekliai ir koordinavimas.* Tai tarpininkaujančios organizacijos, kurios koordinuoja viso sektoriaus ar organizacijų veiklą konkrečioje srityje, teikia joms informaciją ir paramą.

Nevyriausybinių organizacijų žmogiškųjų išteklių pagrindą sudaro neatlygintinai dirbantys savanoriai. Jie leidžia NVO didinti ekonominį efektyvumą ir užsitikrinti stabilumą bei parodyti visuomenės pilietinį sąmoningumą.

Nevyriausybines organizacijas yra svarbi pilietinės visuomenės dalis. Nevyriausybinių organizacijų svarbą pripažįsta ir rinkos sektorius, remdamas jų veiklą, ieškodamas bendradarbiavimo formų. Pasak Žalimienės, Rimšaitės (2007) nevyriausybines organizacijas pritraukia puikius specialistus, kurie atlieka reikšmingus socialinius tyrimus, kaip tarptautiniai ekspertai prižiūri valdžios sektoriaus veiklą tam tikrose srityse (pvz., žmogaus teisių užtikrinimą, leidžiamų įstatymų atitiktį socialiai silpnų žmonių grupių poreikiams, ūkinės veiklos poveikio gamtai), iškelia opias, tačiau visuomenėje plačiai neaptariamą problemas. Kita vertus, NVO įsitraukdamos į paslaugų teikimo procesą Lietuvoje, patiria trukdžius. Autorės juos sieja su pokomunistinių šalių patirtimi: netolygus NVO įsitvirtinimas skirtinguose šalies regionuose; nepakankama NVO profesinė, vadybinė kompetencija; nepakankamas šio sektoriaus galimybių bei reikšmės visuomenės, politikų ir viešųjų institucijų vertinimas.

Lietuvoje vyrauja socialinių paslaugų pirkimas iš biudžetinių įstaigų, tačiau akivaizdžiai plėtojasi poreikis platesnės socialinių paslaugų teikėjų rinkos atsiradimui. Čia ypatingas vaidmuo tenka valstybės ir savivaldybių vykdomai politikai socialinių paslaugų teikėjų atžvilgiu ir labiausiai tikėtinas šių paslaugų teikėjas yra NVO. Šia prasme labai svarbu, kad savivaldybės skatintų ir remtų NVO veiklą. Taip būtų sukuriama sąlyga NVO plėtotei.

NVO veiklos plėtra, teikiant socialines paslaugas, gali būti pagrįsta tuo, kad: NVO turi papildomas išteklių pritraukimo galimybes (savanorių darbas, projektų lėšos); dalyvaujant NVO kuriasi rinkos konkurencija, o dėl jos išteklių panaudojimas tampa efektyvesnis; NVO teikia didesnes pasirinkimo galimybes, kai savivaldybių įstaigose paslaugos labai standartizuotos (dažnai etiškai nepriimtina vienoje įstaigoje diferencijuoti paslaugas atskiroms vartotojų grupėms), o NVO gali specializuotis (Nacionalinės plėtros institutas, 2005).

Atsižvelgiant į *ekonomiškumo kriteriją*, savanoriška veiklos yra būdas minimalizuoti išteklių panaudojimą, užtikrinant rezultatą ir jo kokybę. Savanoriška veikla nėra apmokama materialiniu užmokesčiu, o naudojami ištekliai apima savanorių mokymą bei jiems suteikiamas darbo priemonės.

Atsižvelgiant į tarptautiškumo kriterijų tikslinga atkreipti dėmesį į tai, kaip ES dokumentuose apibūdinama savanoriška veikla. Juose teigiama, kad savanoriška veikla: skatina

įgyvendinti solidarumą, nediskriminavimą, partnerystę, aktyvų pilietiškumą, demokratiją, nes tai yra pamatiniai ES principai; propaguoja žmogaus teises ES ir už jos ribų; prisideda prie asmeninio augimo bei gerovės; prisideda prie visuomeninio solidarumo; skatina įvairaus amžiaus grupių bendradarbiavimą.

Savanoriškos veiklos *efektyvumo kriterijus* yra pageidautinų veiklos rezultatų ir jiems panaudotų išteklių, kaštų bei kitų resursų santykis. Savanorių atliekamas darbas gali sukurti tokį patį rezultatą kaip ir apmokamų darbuotojų, tačiau kaštų prasme jis bus pigesnis nei darbuotojo gautas rezultatas. Be to, savanoriškos veiklos imasi įvairaus amžiaus, išsilavinimo asmenys, ir tai organizacijai yra naudinga, siekiant naujų idėjų kūrimo bei jų realizavimo.

Nevyriausybės organizacijos savo interesų gynimą ar atstovavimą deleguoja nacionalinėms, regioninėms ar vietinėms asociacijoms, koalicijoms, tarptautinėms asocijuotoms struktūroms. NVO savo interesus gina dalyvaudamos valdžios ir valdymo institucijų patariamuosiuose organuose bei darbo grupėse. Jų veikla gali būti įvertinta, taikant savanoriškos veiklos *veiksmingumo kriterijų, kuris* apibūdinamas kaip nustatytų tikslų įgyvendinimo lygis, panaudojus tam tikrą išteklių kiekį.

Žalimienė, Rimšaitė (2007), remiantis Siegel, Yancey (1992), pabrėžia, kad NVO siekia:

- motyvuoti asmenis būti pilietiškai aktyvius visose visuomenės gyvenimo srityse, užuot priklausius nuo valdžios galios ir malonės;
- sudaryti galimybes reikšti nuomonę ir aktyviai atkreipti dėmesį į įvairius ir sudėtingus visuomenės poreikius;
- skatinti visuomenėje pliuralizmą ir įvairovę, saugant ir stiprinant kultūrinį, etninį, religinį, lingvistinį ir kitokį identitetą;
- kurti alternatyvas valstybinėms įstaigoms, kuriose teikiamos paslaugos yra lankstesnės ir skatina didesnę jų gavėjų nepriklausomybę;
- sukurti mechanizmus, kad valdžia ir rinka būtų labiau atsakingos visuomenei. (Žalimienė, Rimšaitė, 2007, p. 85)

Vadinasi, NVO kaip savarankiška organizacija siekia patenkinti įvairius visuomenės poreikius, skatindama savanorystei. Plėtojant savanorišką veiklą turi būti sudaroma palanti teisinė aplinka šalių bendradarbiavimui. Kitaip tariant savanoriška veikla turi teikti naudą tiek savanoriui, tiek ir jį priimančioms organizacijoms. Ginevičius ir Sūdžius (2008) pabrėžia, kad „NVO yra stiprūs valstybės socialiniai partneriai, turintys naujų idėjų aktualioms visuomenei problemoms spręsti bei sugebantys šiam tikslui pritraukti finansinius ir žmogiškuosius išteklius“. (Ginevičius, Sūdžius, 2008, p. 136-137)

Bagdonienė ir kt. (2011) teigia, kad sėkmingai veikiančios NVO gali kitoms organizacijoms pademonstruoti rezultatyvios lėšų paieškos, geros projektų vadybos, veiklos

skaidrumo, atskaitomybės, narių įtraukimo, savanoriškos veiklos, visuomenės informavimo kampanijų, koalicijos kūrimų ar lobizmo standartus. Pasak autorių „Lietuvos NVO norėdamos išlikti lankčios ir prisidėti prie atviros, teisinės ir darnios pilietinės visuomenės kūrimo, turi nuolat tobulinti savo veiklą, panaudojant veiklos vertinimo metodikas“. (Bagdonienė ir kt., 2011, p. 661)

NVO sektoriui Lietuvoje labiausiai trūksta gebėjimų pritraukti lėšas veiklai vykdyti ir jai plėtoti. NVO finansų stygius sąlygoja silpnus organizacijų institucinius gebėjimus. Su silpnais instituciniais gebėjimais, susijusios tokios problemos, kaip nesugebėjimas pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotų darbuotojų, samdyti buhalterio ar pirkti jo paslaugų, reikalingų organizacijai savanorių trūkumas, veiklos idėjų ir informacijos apie jas trūkumas, organizacijos strategijos neturėjimas, silpni viešieji ryšiai.

2009 metais Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centras (NICP) su LR finansų ministerija pasirašė sutartį, pagal kurią 12 mėnesių vygdė projektą, kurio tikslas – „sukurti skėtinę Lietuvos nevyriausybinų organizacijų tarybą ir padidinti nevyriausybinų organizacijų gebėjimus atstovauti viešuosius interesus“ (Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centras, Projektas „Nevyriausybinų organizacijų skėtinės struktūros sukūrimas“, 2009) Po šio projekto įgyvendinimo suformuota NVO Nacionalinė koalicija, kuri susideda iš įvairių sričių NVO atstovų. Taip pat 2010 metais sausio 20 dieną Vyriausybėje priimta NVO plėtros koncepcija, kurios pagrindinis siekis didinti Lietuvos nevyriausybinų organizacijų veiklą efektyvumą bei skatinti visuomenės narių dalyvavimą jose. O tų pačių metų balandį Vilniuje vykusiame NVO Baltijos šalių forume buvo akcentuojama, kad NVO, nors ir skirtingomis priemonėmis, tačiau turi siekti kartu su vyriausybėmis institucijomis įgyvendinti bendrus tikslus, valstybinės institucijos turi visuomenei suteikti galimybę per NVO prisidėti prie valstybės valdymo bei pačios NVO turi skatinti tikslines grupes būti aktyviomis, turėti savo strategijas bei vizijas ir įsitraukti į vyriausybines organizacijas.

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas (2012) ragina Kultūros ir švietimo komitetą teikiant pasiūlymus dėl rezoliucijos įtraukti ir tokius punktus kaip:

1. Savanoriška veikla įtraukia piliečius į ekonomiškai, socialiai ir ekologiškai tvarų vietas ir tarpvalstybinį vystymąsi ir ją vykdant dažnai galima užtikrinti greitą pagalbos teikimą kilus nelaimėi.

2. Įgyvendinant savanorišką veiklą prisidedama prie integracijos, socialinės įtraukties ir socialinių inovacijų kūrimo. Be to, gali būti prisidedama prie skurdo mažinimo. Vadinasi, tai gali padėti užtikrinti ekonominę ir socialinę sanglaudą.

3. Įgyvendinant savanorišką veiklą prisidedama prie integracijos, socialinės įtraukties ir socialinių inovacijų kūrimo. Taip pat gali būti prisidedama prie skurdo mažinimo, o tai gali padėti užtikrinti ekonominę ir socialinę sanglaudą.

4. Svanoriška veikla mažina socialinės atskirties riziką. Tai labai svarbu norint į šią veiklą pritraukti visų socialinių grupių atstovų, ypač neįgaliųjų. Taip pat atkreipiamas dėmesys į būtinybę užtikrinti, kad savanoriška veikla būtų plačiau pripažinta ir mažiau varžoma įvairaus pobūdžio kliūčių.

5. Svanoriška veikla yra svarbus mūsų ekonomikos ir visuomenės išteklius. Ji neturi būti nuolatinio mokamo darbo alternatyva ar jo pakeisti ir tokiomis aplinkybėmis neturi būti priežastis vyriausybėms nevykdyti savo socialinių įsipareigojimų.

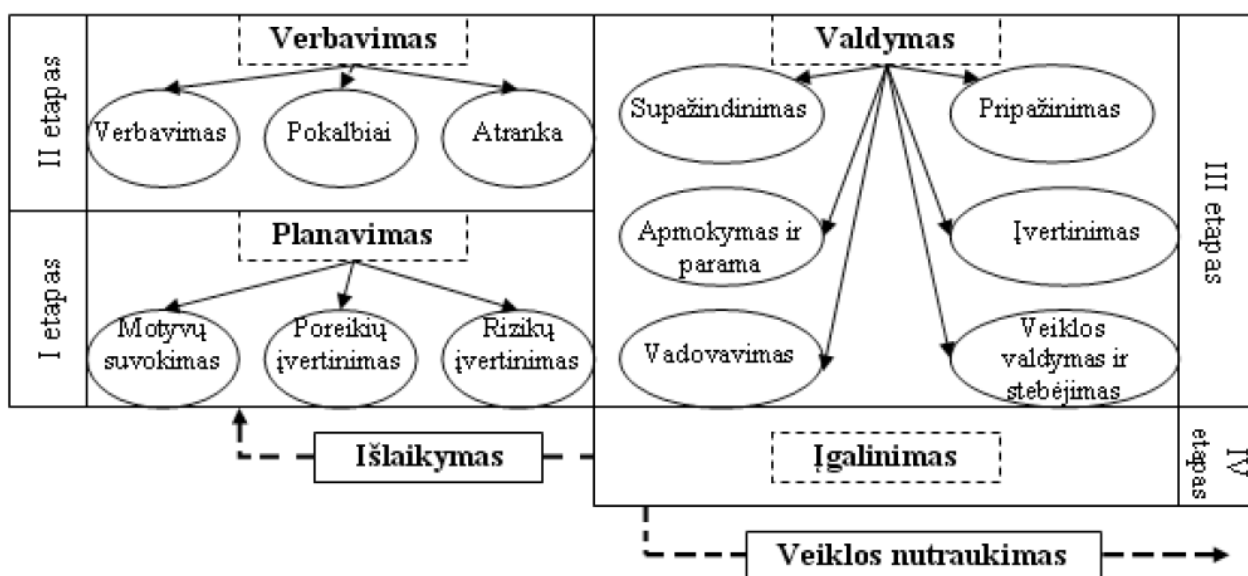
6. Ragina Komisiją atsižvelgiant į strategiją „Europa2020“ parengti ir paremti iniciatyvas, pagal kurias didžiausias dėmesys būtų skirtas esamų projektų tobulinimui ir plėtimui. Siekiama užtikrinti, kad vykdant savanorišką veiklą būtų prisidėta prie pažangaus, tvaraus ir įtraukiančio augimo, taip pat užtikrinti, kad į šias iniciatyvas būtų galima įtraukti įvairius dalyvius.

7. Primygtinai ragina darbdavius pripažinti, kad savanoriškos veiklos iniciatyvų skatinimas svarbus jų darbuotojams, kaip įmonių socialinės atsakomybės išraiška.

8. Ragina Komisiją tinkamai pripažinti tikrąjį savanorių darbo įgyvendinant ES programas ir projektus indėlį į bendruomenę.

9. Ragina Komisiją skirti pakankamai lėšų Europos savanorių centrų vystymo fondui įsteigti siekiant vystyti savanoriškos veiklos rėmimo infrastruktūrą. (Harkin, 2012)

Priėmus komisijos pasiūlymus, savanoriška veikla galėtų įsitvirtinti kaip ekonomikos ir visuomenės išteklius, užtikrinti socialinį įsitraukimą, integraciją. Tamutienė, Šimkus (2012) teigia, kad savanoriškos veiklos valdymas organizacijoje turi būti labai gerai suplanuotas ir organizuotas procesas, kuris dažniausiai yra sudėtingesnis negu apmokamo darbo valdymas.



1 pav. Savanoriškos veiklos procesų valdymo etapai

Šaltinis: Tamutienė, Šimkus (2012)

Pasigirsta nuomonių, jog tam, kad savanorystė taptų įprasta, visuomenės pripažįstama veikla, reikia platesnio valstybės institucijų ir nevyriausybinių organizacijų prisidėjimo prie šio proceso plėtros. Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos (LiJOT) prezidentas Frolenko (2013) mano, kad savanorystės plėtrai šalyje reikia ne tik Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) iniciatyvos, bet ir Švietimo ir mokslo, Sveikatos, Teisingumo, Vidaus bei Užsienio reikalų ministerijų, nevyriausybinių organizacijų įsitraukimo ir dalyvavimo įstatymo rengimo ir kituose procesuose.

Savanoriškos veiklos tendencijos ES šalyse gerėjančios, ši veikla vis labiau plėtojama. Todėl Lietuva ne išimtis. Išlieka valstybės institucijų, nevyriausybinių organizacijų ir visuomenės būtinybė šią veiklą plėsti visomis įmanomomis priemonėmis.

NICP atliktoje Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizėje (2011) pažymima, kad „savanorystė skatina ekonominę plėtrą, sudarydama sąlygas vystyti vertingus asmens įgūdžius darbinėje sferoje. Savanoriška veikla yra neatlygintina, tačiau savo ekonomine verte yra svarbi tiek paslaugas gaunančių, tiek ir paties savanorio socialinio kapitalo kūrimo atžvilgiu“. (Europoje vyraujančių modelių analizė, 2011, p. 5)

Jaunimo savanorystės stiprinimas yra vienas iš Jaunimo reikalų departamento (JRD) prie SADM strateginių tikslų. JRD taip pat administruoja Jaunimo reikalų tarybos (JRT) veiklą, kurios pagrindinis uždavinys yra nagrinėti svarbiausius jaunimo politikos klausimus. NVO reikalų koordinavimo komisijos uždavinys – teikti pasiūlymus LR Vyriausybei dėl valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų ir NVO bendradarbiavimo, įgyvendinant NVO plėtros politiką.

NVO politiką formuoja ir jos įgyvendinimą organizuoja ir koordinuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Bendruomenių reikalų skyrius. Anot Medišauskaitės (2013), 2011 metais SADM taip pat buvo atsakinga ir už „Europos savanoriškos veiklos, kuria skatinamas aktyvus pilietiškumas, metų nacionalinės programos parengimą ir įgyvendinimą Lietuvoje“. (Medišauskaitė, 2013, p. 20) Autorė pabrėžia, kad savanorišką veiklą organizuojančių organizacijų bendradarbiavimas gali būti skatinimas „jungiantis į nacionalines ir regionines organizacijas, kuriant savanoriškos veiklos organizatorių centrus (parama organizacijoms ir pagalba norintiems savanoriauti), plečiant organizacijų tinklus, kuriant forumus ir kitas erdves, skirtas dalytis gerąja patirtimi“. (Medišauskaitė, 2013, p 26)

Savanoriška veikla, kaip ir bet kurios kitos veiklos turi būti kontroliuojamos. Savanoriai yra stebimi kolegų, vadovų. Kitą vertus, savanorių veikla yra kontroliuojama ir pabrėžiama įstatymų, kurie taip pat vykdo savanorystės kontrolę. Norint paskatinti savanorišką veiklą, įstatyme numatoma, kad dalyvavimas savanoriškoje veikloje, priklausomai nuo jos pobūdžio, gali būti pripažintas tam tikra savanorio įgyta patirtis darbo ar mokymosi praktikoje bei gali būti užskaitoma kaip socialinė veikla, kurią mokiniai turi atlikti pagal bendrojo lavinimo ugdymo planus.

### 1.2.2. Savanoriškos veiklos kontrolės valdymas nevyriausybiniuose organizacijose

NVO veikla yra labai reikšminga Lietuvos visuomenės plėtros raidoje, NVO įvairovė vaidina svarbiausią vaidmenį formuojant visuomenę. Bagdonienės ir kt. (2011) teigimu, norėdami suprasti ar veikla yra efektyvi ar ne, turime ją įvertinti pagal tai, kaip efektyviai panaudojami turimi ištekliai, kaip tikslingai yra teikiamos paslaugos, koks yra darbuotojų veiklos ir vadovavimo sprendimų efektyvumas.

Savanoriškos veiklos procesui vykti reikalingos valstybės valdžios, nevyriausybinių organizacijų pastangos, kad galėtų kontroliuoti ir koordinuoti savanorišką veiklą.

*Socialinės apsaugos ir darbo ministerija* vadovaujasi šios ministerijos nuostatais, patvirtintais LR Vyriausybės 2010 m. spalio 13 d. nutarimu. Juose nurodoma, jog „ministerija formuoja valstybės politiką, taip pat organizuoja, koordinuoja ir kontroliuojamos įgyvendinimą socialinės apsaugos ir darbo srityse, įstatymų nustatyta tvarka ir nustatytam terminui įgyvendina valstybės politiką“.

Socialinių reikalų ir darbo komitetas 2012 metais aptarė Savanoriškos veiklos įstatymo, įsigaliojusio 2011 m. rugpjūčio 1 d., įgyvendinimą. Aptarime dalyvavo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos, Maltos ordino atstovai. Buvo priminta įstatymo paskirtis, esminės nuostatos ir įgyvendinimo aspektai, taip pat pateikti siūlymai ateičiai ir savanoriškos veiklos plėtojimo kryptys. Konstatuota, kad įstatymu sudaryta palanki teisinė aplinka savanorišką veiklą plėtojančioms organizacijoms, įstatymas padeda kontroliuojančioms institucijoms kompetentingai komunikuoti su organizacijomis, įstatymo nuostatos yra pakankamai aiškios, leidžiančios organizacijoms savanorių veiklą organizuoti atsižvelgiant į veiklos sritį ir ypatumus, taip pat organizacijos pobūdį ir gerąją praktiką. Įstatymas padeda savanoriams ir savanoriškos veiklos organizatoriams reguliuoti tarpusavio santykius.

Tamutienė, Šimkus (2012) pabrėžia, kad savanoriškos veiklos valdymas organizacijoje turi būti labai gerai suplanuotas ir organizuotas procesas. Yra išskiriami šie savanoriškos veiklos valdymo procesai:

- savanoriškos veiklos motyvų suvokimas;
- rizikų valdymo įvertinimas;
- savanorių verbavimas;
- savanorių atranka;
- savanorių apmokymas ir parama;
- savanorių veiklos įvertinimas;
- savanorių pripažinimas;

- savanorių darbinės veiklos valdymas, stebėjimas;
- vadovavimas savanoriams.

Visą su savanoriškos veiklos proceso valdymu susijusią veiklą galima išskirti į keturis etapus – *planavimas, verbavimas, savanoriškos veiklos valdymas ir igalinimas*. Tamutienės, Šimkaus (2012) teigimu, savanorių paieška vyksta pasitelkiant ilgalaikes ir trumpalaikes priemones. Kaip trumpalaikes priemones galima išskirti dalyvavimą įvairiose televizijos, radijo laidose, straipsnių apie savanorystę rašymą, informacinių dienų ir kitokių renginių organizavimą.

Nevyriausybinių organizacijų, siekdamas užtikrinti savo veiklos efektyvumą, privalo nuolat stebėti organizacijoje vykstančius procesus ir pasiektus rezultatus, ieškoti naujų galimybių ir būdų užsibrėžtiems tikslams įgyvendinti.

Puškorius (2010) teigia, jog kriterijai pagal kuriuos pamatuojama veiklos efektyvumas pasirenkami pagal organizacijos numatytus uždavinius, kad būtų galima kiekvieną iš jų įvertinti ir kad jie apibūdintų tos organizacijos išsikeltus tikslus. Šilinskytė (2013), cituodama Lecy, išskiria veiklos efektyvumą rodančius bruožus:

1. *Vadybinis efektyvumas* – lyderystė, žmogiškųjų išteklių vystymas, finansų valdymas, planavimas ir t. t.
2. *Programų efektyvumas* – turėtų būti vertinamas ne tik efektyvumas vykdomos programos lygmeniu, tačiau apibrėžiamas organizacijos daromas poveikis apskritai.
3. *Tinklų efektyvumas* – gali būti apibrėžtas kaip organizacijos gebėjimas mobilizuoti dalyvius arba kaip jos gebėjimas pasiekti savo strateginius tikslus dalyvaujant tinkle.
4. *Teisėtumas* – organizacijos vardas ar su juo susiję projektai gali tapti organizacijos prekės ženklu, pritraukti lėšas ir įgyti galią veikti politinius procesus, todėl reputacijos išlaikymas tampa jos veiklos teisėtumo įrodymu. (Šilinskytė, 2013, p 681)

Praktiniame vadove Lietuvos nevyriausybiniams organizacijoms yra įvardijama, kad vadovo noras viską daryti pačiam yra viena pagrindinių NVO problemų. Toks vadovų požiūris yra visiškai netinkamas, nes esant didelėms veiklų apimtims tampa nebeįmanoma viską padaryti vienam. Be to, darbų pasidalijimas bei vadovo ir darbuotojų bendradarbiavimas organizacijos veikloje būtinas ir dėl to, kad pernelyk didelis vadovo aktyvumas gali užgošti kolegas ir suvaržyti jų savarankiško veikimo ir sprendimų priėmimo galimybes organizacijoje ir taip kartu užkirsti kelią darbuotojų atsakomybės ugdymui.

Nacionalinių NVO asociacijų bendradarbiavimo susitarimo protokole (2009) yra rašoma, kad šių asociacijų nariai susitaria bendradarbiauti:

1. Formuojant ir svarstant ilgalaikės valstybės raidos planus ir kitus šalies plėtros dokumentus, susijusius su NVO sektoriaus stiprinimu ir visuomenės plėtra.



2. Informuojant visuomenę apie valstybės valdžios ir valdymo institucijų priimamus sprendimus, susijusius su NVO sektoriumi ir pilietine visuomene.

3. Kuriant visuomeninius patariamuosius organus prie Vyriausybės, ministerijų ir kitų šalies valdymo institucijų.

4. Dalyvaujant ES struktūrinių ir kitų fondų ar programų kūrimo ir įgyvendinimo priežiūroje, tobulinant NVO finansavimo ir atskaitomybės sistemą.

5. Keičiantis informacija apie nevyriausybinių organizacijų rėmimą ir jų veiklą.

6. Stiprinant nevyriausybinių organizacijų institucinius gebėjimus.

7. Formuojant ir įgyvendinant valstybinę nevyriausybinių organizacijų veiklos koncepciją.

8. Gerinant nevyriausybinių organizacijų teisinį ir mokestinį reguliavimą. (Nacionalinių NVO asociacijų bendradarbiavimo susitarimo protokolas, 2009, p. 1)

Nevyriausybines organizacijas, siekdamas užtikrinti savo veiklos efektyvumą, privalo nuolat stebėti organizacijoje vykstančius procesus ir pasiektus rezultatus, ieškoti naujų galimybių ir būdų užsibrėžtiems tikslams įgyvendinti.

### **1.2.3. Savanorių paieška, pritraukimas ir išlaikymas organizacijoje**

Savanorystės veikloje labai svarbi yra motyvacija – tai noras ir siekis savanoriauti, siekti užsibrėžtų tikslų. Stankevičienė ir Lobanova (2006) išskiria tiesioginius ir netiesioginius tarpusavyje susijusius, skatinančius dirbti motyvus. Tiesioginiai jos laiko motyvus, kuriems veikiant individas jaučia pasitenkinimą darbo procesu ir jo rezultatais. Netiesioginiais motyvais autorės laiko tokius motyvus, kaip darbo užmokestis, pripažinimas, padėtis visuomenėje ir pan.

Jonutyte (2007), cituodama Clary ir Snyder (1991) išskirtas keturias motyvų grupes, kurie yra taikytini savanoriškai veiklai. Pirmoji grupė susijusi su vertybių raiška, kai įsipareigojama rūpintis kitais, nes savanoriams svarbu kito žmogaus gerovė, troškimas tarnauti bendruomenei. Antroji grupė atliepia socialinio prisitaikymo funkciją, kai savanorystė reiškia socialinį prisitaikymą, sąlygotą draugų, šeimos ir kitų artimų žmonių dalyvavimo savanoriškoje veikloje. Šiame reiškinyje išvelgiama altruizmo atmaina. Trečioji asmeninių problemų sprendimo funkciją atliepanti motyvų grupė susijusi su tuo, kad savanoriai padėdami kitiems, tikisi išspręsti savo problemas (vidinių konfliktų, abejojimo savo verte ir kompetencija). Ketvirtoji grupė, kuriai būdinga žinių funkcija, sietina su žmonių siekiu patenkinti intelektualinius poreikius (įgyti žinių, specifinių įgūdžių, reikalingų ateities karjerai).

Savanorio motyvacija yra daugialypė, kurioje vieni motyvai pasireiškia stipriau, kiti silpniau. Pasak Tamutienės, Šimkaus (2012), dauguma nevyriausybinių organizacijų, besiremiančių savanorišku darbu, patiria daug savanoriškos darbo jėgos išlaikymo sunkumų. Norėdamos

sėkmingai teikti paslaugas, minėtos organizacijos išlaiko savanorius apeliuodamos į jų atsidavimą organizacijos tikslams ir vertybėms.

Motyvacija savanoriams yra labai svarbi. McCurley, Lynch (2001) išskiria savanoriams būdingus altruistinius motyvus tokius, kaip noras padėti kitiems, pilietinės pareigos jausmas, religiniai įsitikinimai, noras, kad pasaulis būtų nors šiek tiek geresnis. Taip pat savanoriams būdingi motyvai, kuriais jie nori gauti rekomendacijų, patirties, naujų pažinčių, ištrūkti iš namų. Europos savanorių centras (1999) pateikia šiuos motyvus:

- noras įgyti patirties;
- labiau pažinti save;
- šmokti naujos kalbos;
- padėti kitiems;
- tapti labiau nepriklausomiems;
- pradėti naują veiklą.

McCurley, Lynch (2001) teigia, kad „kuriant efektyvią savanorių programą, svarbiausia tinkamai parinkti savanoriams darbus, sukurti motyvuojančias darbo vietas. Savanoriai, ateidami dirbti, paskiria dalį savo laivalaikio“. Motyvacija grindžiama tiek pasiekimais, tiek priklausymu grupei, dažnai pripažinimas juos paskatina dar labiau įsitraukti į veiklą. Pagal tai kaip jie įsitraukimą į savanorišką veiklą skirstomi į *ilgalaikius*, *trumpalaikius* ir *naujo tipo savanorius*. Nemažai organizacijų savo veiklą grindžia ilgalaikėje savanoryste, kurdami darbo vietas. Tokie savanoriai dažnai būna tikrieji organizacijos kūrėjai: jie ilgą laiką dirbo savanorišką darbą, padėjo įkurti struktūrą, į kurią vėliau patys įsijungė.

Svarstant savanorių motyvavimo klausimą galima pasinaudoti leidinyje „Savanorių mentorių vadovas“ (2010) įvardintais savanoriavimo motyvais: noru grąžinti skolą bendruomenei; dalyvauti priimančias sprendimus; dalintis savo patirtimi bei žiniomis; palaikyti idėją, kuriai pritariama; panaudoti savo sugebėjimus, kurių nepanaudosi pagrindiniame darbe; taip pat noru bendrauti su žmonėmis, kurių vertybės panašios; jausti pasididžiavimą; noru kam nors padėti; patekti į iki šiol nepatirtą situaciją, priimti iššūkį ir išbandyti save; prasmingai praleisti laiką ir būti pripažintu.

Vienas iš svarbiausių atviros ir demokratinės visuomenės bruožų – nevyriausybinių organizacijų, kurios aktyviai skleidžia savo idėjas, stengiasi gerinti vietos gyvenimo sąlygas ar padeda tiems žmonėms, kuriems labiausiai reikia pagalbos, gausa. Savanorystė vaidina svarbų vaidmenį, siūlydama visuomenės problemų sprendimus. Savanoriai padeda tobulinti paslaugų kiekybę ir kokybę, o taip pat kūrybingai prisideda kuriant naujas organizacijas, inicijuojant naujas paslaugas. Taigi, savanorystė padeda kurti darbo vietas.

Pakankamai svarbu savanoriams – noras būti reikalingiems, noras tobulėti, įgyti daugiau įgūdžių, tai ir pilietiškumo išraiškos priemonė. Užsiimdami savanoriška veikla žmonės siekia asmeninio dvasinio tobulėjimo.

Savanorių pritraukimo ir motyvavimo programoje (2010) akcentuojamas savanorių kvietimas, plačiai skleidžiant informaciją:

- dalinant srajuotes;
- kabinant plakatus,
- platinant skelbimus per laikraščius,
- skelbiant interneto portaluose,
- pranešant per radiją ar televiziją.

Savanoriai gali būti kviečiami individualiai, per draugus, draugų draugus, pažįstamus. Jaunimą patartina kviešti panaudojant internetą arba paskelbiant dažniau jaunimo lankomose vietose. Vyresnius ir pagyvenusius savanorius – skelbiant laikraščiuose, per radiją, bažnyčioje, parapijos namuose ar pan. Svarbu, kad kvietimas savanoriauti skambėtų įtikinamai, pabrėžiant savanorystės svarbą organizacijai ir jos veiklos aktualumą.

Pasidalinimas savanoriško darbo patirtimi laikraštyje, per radiją, pristatymuose grupei žmonių taip pat puikus kvietimo savanoriauti būdas. Efektyvu, kai prisijungti prie savanoriškos veiklos kviečia patys savanoriai, kurie apie savanorių veiklą organizacijoje gali papasakoti iš asmeninės savo darbo patirties. Tačiau esminiai savanoriavimo motyvai yra vidiniai motyvai. Motyvaciją sustiprinti galima supažindinant su organizacija kaip visuma, vėliau detalai apibūdinant darbą, kurį atliks savanoriai. Toliau labai svarbu mokymai, kurie priklauso nuo to, koks darbas bus dirbamas. Gali užtekti vieno susitikimo, jei darbas konkretus. Jeigu darbas reikalauja papildomų žinių bei įgūdžių, būtini tęstiniai savanorių mokymai.

Juškaitės (2007) nuomone, svarbu, kad organizacijos misija, jos tikslai atitiktų savanorių vertybes ir tikslus. Tada bendradarbiavimas bus sėkmingas. Vertybės, kurių organizacija laikosi ir tikslai, kurių siekia yra esminis veiksnys. Savanoriams labai svarbu jaustis dalimi kažko svarbaus ir naudingo visuomenei. Jei kiti organizacijos nariai vertybių nepaiso ar laikui bėgant tos vertybės pasikeičia, tai gali tapti nepriimtina savanoriams. Skirdami organizacijai dalį savo laiko ir energijos, savanoris tikisi jaustis teisėtu organizacijos nariu, kuris gali daryti įtaką priimant sprendimus. Todėl savanorių pasiūlymus būtina išklaudyti ir jei idėja priimtina – priimti ją. Taip savanoris pasijus labai svarbiu organizacijoje ir tai jį/ją motyvuos pasilikti.

Tamutienė ir Šimkaus (2012) akcentuoja savanorių kaitos problemišumą ir pabrėžia, kad išlaikyti nuolatinius savanorius yra žymiai palankiau organizacijos išteklių tausojimo prasme. Mažindama savanorių kaitą, organizacija gauna ne tik finansinę ar psichosocialinę naudą. Ilgą laiką organizacijoje dirbantis savanoris susitapatina su ja, jo veikla tampa žymiai kokybiškesnė.

Tai gi, galima teigti, kad savanorius yra daug lengviau pritraukti į NVO organizacijas nei juos išlaikyti. Labai svarbūs yra savanorių motyvai, kuriais remiantis jie įsitraukia į savanorystę. Viena vertus, savanoriai atlieka tuos darbus, kurie yra reikalingiausi tuo metu visuomenei. Tai gali būti veikla socialinėse, gamtosaugos, neformalaus ugdymo organizacijose. Kita vertus, savanorystė suteikia žmogui galimybę bendrauti, kurti ir plėtoti santykius, o tai svarbu socialine prasme. Nevyriausybinės organizacijos vis labiau įsitvirtina Lietuvoje, jų atliekamas vaidmuo tampa vis svarbesnis ir labiau vertinamas mūsų visuomenėje, nes jos yra tarsi jungtis tarp nevyriausybinių sektoriaus ir viešosios valdžios institucijų. Todėl savanorių pritraukimas į NVO yra labai svarbus tiek pačių organizacijų funkcionavimui ir vystymuisi, tiek darniai visuomenės raidai.

NVO kaip savarankiška organizacija siekia patenkinti įvairius visuomenės poreikius, skatindama savanorystei. Siekiant, kad savanorių atliekamas darbas būtų efektyvus, kaip ir bet kurios kitos veiklos turi būti kontroliuojamas. Savanoriai yra stebimi kolegų, vadovų, siekiant jiems padėti, tuo pačiu gauti rezultata. Savanorystė siejama su altruizmu ir žmonės, tampantys savanoriais dažniausiai yra motyvuoti. Jauniems žmonėms tai patirtis, vyresniems žmonėms – nerealizuotos galimybės. Lietuvos nevyriausybinių sektorių yra nepakankamai išsivystęs, jis turi dar daug neišnaudoto potencialo, tačiau dažniausiai to sektoriaus plėtra yra ribojama lėšų trūkumu.

Savanoriška veikla pasižymi pilietiškumo forma ir Lietuvoje NVO sektorių dirba ta kryptimi, kad savanorystė būtų suvokiama kaip pareiga, kaip atsakingas pilietiškumas.

#### **1.2.4. Teisinė savanoriškos veiklos aplinka**

Svarbi, visuomenei naudinga veikla turi turėti teisinį pripažinimą, reglamentavimą. Savanoriškai veiklai svarbi teisinė aplinka, nes savanoriai dirba nemokamą darbą, turi būti užtikrinamas jų veiklos saugumas, taip pat savanorių bei organizacijos teisės, pareigos. Pasak Vilmorus atliktų tyrimų (2011), net 50 procentų apklaustųjų teigė, jog savanorišką veiklą turėtų plėtoti valdžios institucijos, o 26 procentai apklaustųjų mano, jog Lietuvoje nėra savanoriškos veiklos tradicijų dėl blogų įstatymų. Atlikti tyrimai atskleidžia, koks svarbus savanoriškos veiklos reglamentavimas. Deja, ilgą laiką Lietuvoje nebuvo savanorišką veiklą reglamentuojančių įstatymų. Savanoriai vadovavosi Savanorių chartija, kuri paremta Žmogaus teisių chartija. Savanorių chartijoje apibrėžiama savanorystės sąvoka, savanorio ir organizacijos teisės, pareigos. Ši chartija buvo orientyras žmonėms, norintiems užsiimti savanoriška veikla, tačiau tai nebuvo dokumentas, įteisinantis savanorišką veiklą. Lietuvoje 2001 metais LR Vyriausybė buvo priėmusi nutarimą „Dėl savanoriškų darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“: „Šiuo nutarimu buvo siekiama apibrėžti savanoriškos veiklos organizatorius, savanorius bei santykius tarp juridinių (savanoriškos veiklos

organizatorių) ir fizinių asmenų (savanorių).“ (Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizė, 2011, p. 74). Šis dokumentas buvo pirmasis žingsnis savanoriškos veiklos įtvirtinimo link teisiškai, tačiau jis neatskleidė visų svarbių savanoriškos veiklos aspektų. Jo galiojimas buvo sustabdytas 2007 metais. Nuo 2007 metų savanoriška veikla Lietuvoje neturėjo teisinio reglamentavimo, tačiau buvo vykdoma remiantis Civilinio kodekso nuostatomis.

Šiuo metu daugelis valstybių, taip pat ir Lietuva turi savanorišką veiklą reglamentuojančius įstatymus. 2011 metais buvo patvirtintas naujas LR savanoriškos veiklos įstatymas. Įstatymas skirtas sukurti savanoriškos veiklos teisei terpei (2011): „atriboti savanorišką veiklą nuo darbo santykių; suformuluoti vieningą savanoriškos veiklos sampratą, svarbias sąvokas ir principus, reglamentuoti atskirus šios veiklos vykdymui svarbius aspektus (pvz., savanorio ir savanoriškos veiklos organizatoriaus santykius, savanoriškos veiklos organizavimą, išlaidų, susijusių su savanoriška veikla, kompensavimą)“. (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Savanoriškos veiklos reglamentavimas Lietuvoje: galimybės ir ribos, 2011) Šis įstatymas yra svarbus, nes įtvirtina savanorišką veiklą teisiškai ir padeda lengviau savanoriams ir organizacijoms sutarti dėl civilinėje sutartyje numatomų susitarimų. Taip pat tiek savanoriai, tiek organizacijos žino savo pareigas, teises, veiklas, įsipareigojimus, todėl yra lengviau suprasti, ko iš jų tikimasi, ir vykdyti savanoriškas veiklas.

Apie savanorišką veiklą kalbama ir kituose LR įstatymuose:

- LR Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalis (2002) „Nelegaliu darbu nelaikomi pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai. Jų sąlygas ir atlikimo tvarką nustato Vyriausybė.“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo dokumentas, 2002)

- LR Labdaros ir paramos įstatymas (2012) „Labdaros ir paramos įstatymas nustato labdaros ir paramos teikimą ir gavimą, jos teikimo ir gavimo tikslus, teikėjus ir gavėjus, labdaros ir paramos teikimo ir gavimo kontrolę bei apskaitą, kai labdaros ir (arba) paramos tiekėjai ir (arba) gavėjai naudojami įstatymų nustatytais mokesčių ir muitų lengvatomis.“ (Lietuvos Respublikos Labdaros ir paramos įstatymas, 2012)

- LR Civilinis kodeksas. Civilinio kodekso 6. 156 dalis įteisina „laisvai sudaromas sutartis, kuriose pasirašantieji savo nuožiūra gali nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, jeigu šios sutartys neprieštarauja įstatymams“. (Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2000)

Dažnai savanoris kartu su organizacija pasirašo LR Civiliniame kodekse aprašomą civilinę sutartį. Sudarydamos sutartį dėl savanoriško darbo, organizacijos ir savanoriai turi įvertinti poreikį susitarti dėl svarbių bendradarbiavimo sąlygų – darbo aplinkos, kompensavimo sąlygų, atsakomybės prieš trečiuosius asmenis, savanorio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų ir kitų rūpimų klausimų.

Pasirašomos civilinės sutartys gali būti kelių rūšių. Lietuvos jaunimo organizacijų taryba teigia (2010), jog „yra ilgalaikės, trumpalaikės ir atsitiktinės spontaniškos sutartys. Ilgalaikė sutartys pasirašomos raštu. Trumpalaikės – raštu arba žodžiu, o atsitiktinės spontaniškos sutarties sudaryti nebūtina.“ (Lietuvos jaunimo organizacijos pozicija „Dėl savanoriškos veiklos teisinio reglamentavimo“, 2010)

Tinkama teisinė aplinka paskatina žmones savanoriškai veiklai. Tačiau taip pat svarbus yra ir asmeninis savanorio arba asmens savanoriškos veiklos motyvacijos supratimas.

## 2. TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1. Tyrimo ontologija ir epistemologija

Tyrimo planavimui ir vykdymui buvo reikšminga nuostata, kad ontologija domisi klausimu: kokia yra realybės prigimtis? O pasirenkant tyrimo metodą buvo svarbi antroji nuostata, kad metodologijos pagalba siekiama atsakyti į klausimą: kaip mes įgyjame žinias apie pasaulį? (Denzin, Lincoln, 1994). Pasirinkus kokybinį tyrimo metodą buvo svarbu pasiremti epistemologija, kuri siekia atsakyti į klausimą: kaip mes pažįstame pasaulį, koks yra ryšys tarpklausinėjančio ir žinančiojo?

Šio tyrimo ontologiją nusprendžia darbo objektas – savanoriškos veiklos organizavimas nevyriausybinėse organizacijose. Ontologija šiuo atveju bus konstruktyvistinė, nes analizės pradiniais orientyrais bus nevyriausybinės organizacijos, svanorystė, savanoriavimo veiklos organizavimo ypatumai – visa tai atspindi realybę, kuri yra nuolatos kuriama socialinių veikėjų. Šiuo atveju NVO veikla priskiriama visuomeninėms vertybėms, kurias būtina puoselėti.

Tyrimo plėtojama idėja, kad savanoriškas darbas, kaip socialinė realybė yra subjektyviai konstruojama iš objektyvių ir subjektyvių prasmų. Vienos prasmės iškyla kaip iš anksto objektyvuotos, Berger, Luckmann (1999) jas vadina „žinojimo bagažu“. Subjektyvias prasmes kuria individai. Tyrimo laikomasi konstruktyvistinės – interpretuojamosios ontologijos, kuri teigia, kad „socialiniai reiškiniai ir jų prasmės neegzistuoja savaime, jas konstruoja socialiniai veikėjai, žmonės, tyrėjai. Kalba ir vaizdiniai atskleidžia tyrėjų ir tyrimo dalyvių realybės suvokimą. Ruškus (2010) teigia, kad „žmonės realybę mato per kalbos ir stereotipų prizmę“. (Ruškus, 2010)

Tyrimas nesieks sukurti naujų normų, veikėjų, veiksmų. Darbo ontologiniu pagrindimu bus siekiama išsiaiškinti savanoriškos veiklos nevyriausybinėse organizacijose galimybes ir problemas, kartu akcentuojant šių organizacijų pokyčių, didesnio pasiruošimo svarbą. Taip pat bus siekiama sukurti savanoriškos veiklos probleminį vaizdą, įvertinus visas atrastas problemas ir iššūkius, su kuriomis dabar susiduria nevyriausybiniis sektorius ir jame dirbantys savanoriai. Šie identifikuoti ontologiniai savanoriškos veiklos ypatumai tarnaus tolimesnio tyrimo plėtotei, kaip tam tikri *optimizavimo, efektyvumo, veiksmingumo, adaptyvumo* matai. Taigi, ontologinis magistro darbo pagrindas tarnauja kaip savotiška žinių sistema, kuri atskleidžia sampratas, ryšius, priežastis, poveikius.

Darbo autorė, kaip tyrėja, šioje vietoje negali viso to, t.y. socialinės realybės nuneigti. Žinia, mokslininkai ieško patikimų metodų, kaip tą savaiminę tikrovę objektyviau pažinti. Anksčiau buvo manoma, kad įmanoma rasti universalius socialinius dėsnius, panašius į gamtos dėsnius, bet

kai pamatė, kad atrasti socialiniai dėsniai (pvz., revoliucijos, ekonominės krizės, žmonių elgesio modeliai) nepasitvirtina ir ne visur, ir ne visada galioja tie patys ir jų neįmanoma prognozuoti universaliaja prasme, tai nutarė, kad tiks tik tikėtini faktai: ištiria sąlygas ir konstatuojant kaip dėsningumus.

Tyrimo epistemologija bus *konstruktyvistinė* (nuosaikūs konstruktyvizmas). Konstruktyvizmo atveju, socialinė tikrovė yra socialinė konstrukcija, tam tikras socialinės praktikos epizodas = implicitinio [nebylaus, nepasirašyto, idealaus] ir eksplikuoto [formalaus, jei reikia] susitarimo būdu formuojama konvencija. Čia svarbūs tiek stabilūs socialiniai faktai (pvz., tradicijos, įstatymai, normos; tai – institucionalizmas), nes jų žmogus negali lengvai imti ir pakeisti; svarbu ir reikšmės/prasmės, kurias atskira bendruomenė suteikia socialiniams faktams. Taigi svarbu realūs instituciniai įvykiai (socialiniai renginiai) ir žmonių reakcijos. Konstruktyvizme tikrovė yra tai, ką iš jos padaro tyrėjas: yra socialiniai faktai – renginiai/konsensusai; jie stabilūs ir sunkiai keičiami, o tyrėjas iš jų suformuoja kitus konstruktus, kurie gali virsti konsensusu arba ne. Taigi šiuo epistemologiniu pagrindu, ir bus formuojama tolimesnė tyrimo eiga.

Ontologiniu pagrindu atrasti savanoriškos veiklos problematiniai aspektai, kurie nukreipti optimizavimo linkme, tarbaus epistemologinėje išdavoje – siekiant sukonstruoti optimalų savanoriškos veiklos organizavimo modelį, kurį būtų galima pritaikyti nevyriausybiname sektoriuje. Epistemologija, šiuo atveju remiasi konstruktyvizmu ir yra subjektyvistinė, nes tyrėja, kuria – modeliuoja – konstruoja savanoriškos veiklos modelį, vadovaudamasi atrastomis vadybinėmis koncepcijoms (*motyvavimas, personalo atranka, paruošimas, skatinimas, veiklos viešinimas, veiklos koordinavimas*).

Tyrimas turi būti konstruojamas taip, kad parodytų kritinį vertinimą ir sukurtų pozitivistinę šios veiklos tobulinimo perspektyvą. Reikia akcentuoti, jog yra daugybė subjektyvistinės – konstruktyvistinės epistemologijos pažinimo rūšių, tačiau šiame tyrime autorė remiasi emancipaciniu pažinimu, kai siekiama atskleisti savanoriavimo aspektus tiek darbuotojų, tiek savanorių atžvilgiu. Emancipacinis pažinimas akcentuoja socialinį teisingumą, tyrimo dalyvių savarankiškumą, lygiateisiškumą ir galių balansą (Bryman, 2008).

## 2.2. Tyrimo metodai ir organizavimas

**Tyrimo metodai.** Šiame tyrime yra bandoma pažvelgti į savanorystę iš socialinių darbuotojų ir pačių savanorių asmeninės perspektyvos ir patirties, susiejant studijų ir profesinės veiklos patirtis. Tyrimu siekiama atskleisti savanoriškos veiklos reikšmės supratimo ir pačios veiklos organizavimo ypatumus Marijampolės Nevyriausybinėse organizacijose.



Atlikus ontologinę savanoriškos veiklos organizavimo proceso paiešką „piltuvėlio principu“ pereinama prie konkretaus atvejo, siekiant išsiaiškinti, kiek teorijoje aprašomos „tiesos“ atsispindi realiame nevyriausybinų organizacijų gyvenime. Kitaip tariant siekiama sujungti teorinę argumentaciją su empiriniais duomenimis sutelkiant dėmesį į šiuos aspektus:

- Savanorišką veiklą skatinantys motyvai;
- Savanoriškos veiklos reikšmingumas;
- Savanoriškos veiklos organizavimas;
- Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą.

Duomenų rinkimui buvo pasitelktas kokybiniuose tyrimuose naudojamas apklausos instrumentas – pusiau struktūruotas interviu. Kokybinis tyrimas nebuvo siekiama patvirtinti ar paneigti tyrėjos hipotezes. Jo tikslas buvo atskleisti subjektyvias tyrimo dalyvių patirtis, jas analizuoti ir interpretuoti. Buvo pasirinktas aiškinamasis tyrimas, kuris buvo vykdomas atsižvelgiant į kontekstą, t.y. į tai, kad Marijampolės mieste nepakankamai išplėtotą savanoriškos veiklos NVO veiklą. Kokybinio tyrimo metodologija, pasak Bitino, Rupšienės, Žydžiūnaitės (2008), pabrėžia tiriamo reiškinių/objekto priklausymą nuo jų supančios aplinkos ir konteksto. Kokybinis tyrimas buvo siekiama atskleisti tuos savanoriškos veiklos reiškinių ypatumus, kurie išryškėjo natūralioje NVO aplinkoje. Tyrimo rezultatus tyrėja stengėsi susieti su istorinėmis ir socialinėmis sąlygomis. Konteksto akcentavimas leido papildyti holistiškai suvokiamą tyrimo objektą bei suvokti socialinio veikėjo – savanorio ir NVO darbuotojo aplinkos visybiškumą.

**Tyrimo imtis ir charakteristika.** Tyrimas buvo atliekamas Marijampolės mieste, Nevyriausybiniuose organizacijose. Pirmajame tyrimo etape interviu buvo atliekamas su darbuotojais, kurie tiesiogiai organizuoja savanorišką veiklą savo organizacijoje. Interviu buvo atliktas su keturiais tyrimo dalyviais. Visi tyrimo dalyviai – moterys. Jų amžius nuo 29 iki 37 metų. Visi tyrimo dalyviai turi aukštąjį išsilavinimą.

1 lentelė

**Pirmojo tyrimo etapo dalyvių charakteristikos**

Tyrimo dalyvės	Amžius	Išsilavinimas	Profesija	Praktinė patirtis
<b>Darbuotoja Nr. 1</b>	35 metai	Aukštasis	Socialinė pedagogė	Dirba su senyvo amžiaus ir neįgaliais žmonėmis ir priima savanorius
<b>Darbuotoja Nr. 2</b>	30 metų	Aukštasis	Socialinė darbuotoja	Dirba su savanoriais
<b>Darbuotoja Nr. 3</b>	37 metai	Aukštasis	Teisės edukologija	Konsultuoja priklausomybes turinčius asmenis
<b>Darbuotoja Nr. 4</b>	29 metai	Aukštasis	Nenurodė	Dirba su savanorių grupe

Antrajame tyrimo etape dalyvavo savanoriai, kurie savanoriauja tyrėjos pasirinktose Nevyriausybinėse organizacijose. Interviu atliktas su keturiais savanoriais. Visi tyrimo antrojo etapo dalyviai – moterys, kurių amžius nuo 18 iki 66 metų. Tik vienos iš antro etapo tyrimo dalyvių praktinė patirtis susijusi su socialiniu darbu. Viena savanorė yra moksleivė, viena bedarbė ir viena pensininkė.

2 lentelė

#### Antrojo tyrimo etapo dalyvių charakteristikos

Tyrimo dalyvės	Amžius	Praktinė patirtis
Savanorė Nr. 1	18 metų	Moksleivė, lanko ir padeda senyvo amžiaus asmenims ir vaikams vaiko dienos centre.
Savanorė Nr. 2	20 metų	Socialinio darbo studentė, lanko ir padeda senyvo amžiaus asmenims.
Savanorė Nr. 3	58 metai	Bedarbė, savanoriauja įvairiose akcijose.
Savanorė Nr. 4	66 metai	Pensininkė, lanko senyvo amžiaus asmenis.

Atliekant tyrimą buvo taikyta tikslinė atranka, kurios metu buvo iškelti kriterijai tyrimo dalyviams pagal kuriuos jie buvo pasirenkami. Tyrime dalyvauti buvo pakviesti darbuotojai, tiesiogiai susiję su savanoriškos veiklos organizavimu, bei savanoriai, kurie savanoriauja pas šiuos darbuotojus. Visi tyrimo dalyviai buvo pajėgūs kalbėti ir samprotauti tyrimo tema. Tyrime dalyvauti sutiko savanoriškai. Tačiau bendraujant su tyrimo dalyviais buvo jaučiama įtampa ir sunkiai sekėsi užmegsti laisvą pokalbį. Tyrimo dalyvių atsakymai dažniausiai buvo trumpi ir konkretūs. Buvo vengiama leisti į gilesnį ir atviresnį pokalbį.

**Duomenų analizės metodai.** Interviu metu nevyriausybinių organizacijų darbuotojų ir savanorių pateiktiems atsakymams įvertinti taikomas kontent analizės (arba kokybinės turinio analizės) metodas. Šio metodo esmė Bitino ir kt. (2008) teigimu, yra paprastesnis konteksto prasmės tyrėjui supratimas per kodavimo sistemą išskylančias temas. Šio metodo pagalba informacija buvo apdorojama atviro kodavimo būdu tam, kad būtų įmanoma kategorizuoti gautą tyrimo medžiagą (t.y. gautuose atsakymuose rasti sąsajas tarp informantų pateiktų atsakymų ir sugrupuoti juos pagal prasmę), vėliau numatytoms kategorijoms buvo paskiriami pavadinimai bei numatomas išskaidymas į subkategorijas priskiriant atitinkamus pavyzdžius iš konkrečių respondentų atsakymų. Tokiu būdu, iš gautųjų nevyriausybinių organizacijų darbuotojų ir savanorių atsakymų galima išskirti savanoriavimo veiklos organizavimo ypatumus.

**Tyrimo patikimumas ir tinkamumas.** Kokybinis tyrimas, kaip pastebi Bitinas ir kt. (2008), tai subjektyviai apibūdinta tyrimo dalyvio tikrovė, kuri egzistuoja objektyviai. Skirtingi

žmonės tikrovę suvokia skirtingai, skirtingai ją apibūdina. Tyrėjo užduotis – kiek galima giliau ir tiksliau pažinti konkretaus tyrimo dalyvio savitą prasmių pasaulį.

Tidikis (2003) pabrėžia, kad kokybinių metodų privalumas yra tas, kad jų pagalba gauti duomenys pasižymi reikšmingų smulkmenų gausa ir leidžia suvokti tyrimo dalyvių pasaulį, jų požiūrius. Tam tarnauja kokybinio tyrimo instrumentas – interviu. Jis leidžia giliau pažinti žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo būdas. Kokybinis tyrimas gali būti laikomas viena reikšmingiausių žmonių tarpusavio supratimo galimybių/priemonių. Norėdami suprasti, kaip kiti asmenys aiškina tikrovę, turėtume jų paklausti ir išklaudyti, kaip jie pasakoja savo žodžiais apie ją. Neturėtume remtis kategorijomis, kurias pateikiame mes, bet sudaryti tyrimo dalyviams galimybes atsiskleisti, užtikrinant jų saugumą (Tidikis, 2003).

Tyrėja vykdydama pokalbius su respondentais kaip tik ir rėmiasi šia logika. Kadangi tyrimo dalyviams nebuvo sudėtinga atsakinėti į klausimus, jie juos suprato ir atsakė pakankamai informatyviai, galima teigti, jog pasirinktas tyrimo būdas buvo tinkamas ir patikimas. Kokybiniame tyrime tyrėja neišvengiamai sąveikauja su tyrimo dalyviais – tam, kad jis galėtų labiau suprasti ir įsigilinti į tyrimo situaciją, perprasti informantą. Tokiu būdu tyrėjas tampa pajėgus analizuoti tinkamai gautą pirminę informaciją.

Atsakymų į interviu klausimus turinys nagrinėtas taikant kokybinės content analizės metodą. Yra pažymima, kad „*content* analizė yra metodas, leidžiantis padaryti specifines išvadas remiantis analizuojamu tekstu“ (Jonušaitė ir kt., 2005, 25 p.). Taigi, kokybinio tyrimo metu duomenys gauti interviu būdu bus sukuriami bei atrenkami pagal tyrimo tikslus. Pagrindinė idėja yra nustatyti informatyvias vietas ir išrinkti svarbias žinutes, paslėptas kiekviename interviu.

**Etiniai tyrimo principai.** Atliekant tyrimą, tyrėja rėmėsi socialinių tyrimų etikos principais. Pasak Žydžiūnaitės (2007), atliekant socialinius tyrimus, tenka remtis etikos principais – konfidencialumo, informatyvumo, laisvanoriškumo ir kitais. Visų pima tyrimo dalyviai buvo supažindinti su planuojamo atlikti tyrimo turiniu, kas ir su koku tikslu jį atlieka, kur bus panaudojami gauti rezultatai. Toliau tyrėja atlikdama tyrimą rėmėsi:

- *laisvanoriškumo principu*, kuris reiškia, kad tyrimo dalyviai gali patys apsispręsti dėl savo dalyvavimo/nedalyvavimo tyrime. Remiantis šiuo principu tyrimo dalyviai galėjo įtakoti interviu klausimyną, laisvai apsispręsdami į kuriuos klausimus atsakys, į kuriuos ne, ir kiek informacijos atsakydami pateiks.

- *naudingumo principu*, t.y. siekiant gauti abipusės naudos. Tyrimo dalyviams buvo naudinga pasidalinti savo patirtimi, išsakyti savo nuomonę. Tyrimo autorei taip pat buvo naudinga ir įdomu išklaudyti apklausos dalyvių nuomonę, patirtį ir gautus duomenis panaudoti tyrimui atlikti.

- *konfidencialumo principu*, t.y. tyrimo dalyvių nebuvo klausiami asmeniniai duomenys - vardas, pavardė.

### 3. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA

Tyrimo analizė atliekama remiantis gautais tekštais atliekant pusiau struktūruotą interviu. Po daugartinio šių tekstų skaitymo ir duomenų sisteminimo atskleistos kategorijos ir subkategorijos, kuriomis remiantis atlikta tyrimo analizė. Atliekant kiekvienos tyrimo metu išryškėjusios kategorijos analizę pradžioje pateikiama lentelė su kategorija ir išskirtomis subkategorijomis bei jas pažyminčiais tyrimo dalyvių teiginiais.

#### 3.1. Nevyriausybinių organizacijų darbuotojų požiūris į savanorišką veiklą Marijampolėje

##### 3.1.1. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai

Analizuojant savanoriškos veiklos organizavimo procesą išskirta „Savanorišką veiklą skatinantys motyvai“ kategorija ir dvi subkategorijos „Vidiniai motyvai“ ir „Išoriniai motyvai“.

3 lentelė

##### Savanorišką veiklą skatinantys motyvai: nevyriausybinių organizacijų darbuotojų požiūris

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Savanorišką veiklą skatinantys motyvai	Vidiniai motyvai	„ieško savirealizacijos galimybių“ (1)
		„nori būti naudingi kitiems“ (2)
		„įgyti darbinės patiries ir praktinių įgūdžių“ (1)
		„žingeidumas, noras išbandyti save kitokioje aplinkoje“ (4)
		„kartais žmones tam tikros problemos sukrečia šeimoje. Todėl jie padėdami kitiems, kartu padeda ir sau“ (2)
	Išoriniai motyvai	„norint išsaugoti žmogiškumą valstybėje, žmogiškumą tarp vienas kito“ (2)
		„šeimoms nariai ir geri draugai. Jei bent vienas iš jų savanoriauja, tu mėgaujasi, yra didelė tikimybė, kad prie jo prisijungs“ (4)
		„krikščioniška meilė“ (1)
		„savanorystė yra mados reikalas“ (3)
		„įvairūs masiniai renginiai tampa didele motyvacija prisijungti“ (4)

Reikšminga ir analizuoti veiksniai skatinančius darbuotojus dirbti savanoriavimo darbu, nes tada galima tiksliai juos skatinti dar daugiau atsiduoti šiai veiklai. Savanoriavimo veiklos skatinančius motyvus analizuoja ir nemaža dalis autorių. Anot Kurapkaitienės ir Kėžaitės – Janiūnienės (2011), žmonės dažnai renkasi savanorišką veiklą siekdami padėti sau patiems,

spęsdami savo problemas. Lukamskienė, Budėjienė (2013) įsitikinimu, altruizmas yra vienas iš svarbiausių motyvų, kuris būdingas bet kokio amžiaus savanoriams. Autorės jį priskiria prie pamatinių savanoriškos veiklos vertybė. Išorinių veiksnių analizėje daugelis autorių (Kučikas, 2011, Jonutytė, 2006, Januškevičienė, 2011) apibūdindami savanorystės sampratą, pažymi, jog savanoriška veikla yra glaudžiai susijusi su aktyviu pilietiškumu, su masiniais renginiais (pvz. švaros akcija DAROM), visuomenine mada.

„Vidinių motyvų“ subkategorijos turinys atskleidė, kad darbuotojams labai svarbu yra altruizmas – *„žmonės nori būti naudingi kitiems“* (2), *„noras daryti gera kitiems“* (4), *„Savanoriauja žmonės, kuriems rūpi valstybės socialinė padėtis“* (3). Kitas išryškėjęs vidinis motyvas – siekis įgyti darbo patirties, tobulėti – *„nes savanorystė, mano požiūriu, verčia žmogų tobulėti“* (3), *„noras įgyti darbinės patirties ir praktinių įgūdžių“* (1), *„žingeidumas, noras išbandyti save kitokioje aplinkoje“* (4). Taip darbuotojos tikisi įgyti darbo ir asmeninės patirties. Taip pat darbuotojos pastebi, kad svarbus motyvas žmonėms įsitraukti į savanorišką veiklą yra asmeninės problemos, siekis jas išspręsti – *„kartais žmonės tam tikros problemos sukrečia šeimoje. Todėl jie padėdami kitiems, kartu padeda ir sau“* (2). Viena darbuotoja pažymi ir savirealizacijos poreikius kaip motyvuojančius savanorystei – *„žmogus ieško savirealizacijos galimybių“* (1).

„Išorinių motyvų“ subkategorijos analizė parodė, jog darbuotojus dirbti NVO motyvuoja įvairūs išorinės aplinkos veiksniai. Viena darbuotoja pažymi pilietiškumo motyvą – *„norint išsaugoti žmogiškumą valstybėje, žmogiškumą tarp vienas kito“* (2). Matome, jog pilietinė veikla tampa viena iš savanoriškos veiklos dedamųjų. Aplinkiniai žmonės, šeimos nariai, draugai gali taip pat tapti motyvacijos šaltiniu sekti jų pavyzdžiu ir įsitraukti į savanorišką veiklą: *„šeimos nariai ir geri draugai. Jei bent vienas iš jų savanoriauja, tuo mėgaujasi, yra didelė tikimybė, kad prie jo prisijungs“* (4). Tos pačios darbuotojos manymu, taipogi savanoriavimo intencijas gali sužadinti masiniai renginiai: *„įvairūs masiniai renginiai tampa didele motyvacija prisijungti“* (4). Puikus toks pavyzdys Lietuvoje yra 8 metus vykdoma masinė švaros akcija „DAROM“. Įsitraukimas į savanoriavimo veiklas, kitai darbuotojai asociuojasi su visuomenine mada: *„savanorystė yra mados reikalas“* (3). 2011 projekte INTEGRITY, skirtame savanorystės rezultatų analizei, teigiama jog savanorystė tapo popkultūros dalimi – savanoriauti yra madinga. Galiausiai, dar vienas veiksnys, kuris turi įtakos savanoriavimui yra tikėjimu ir religiniu pagrindu paremtas: *„krikščioniška meilė“* (1). Galima teigti, jog savanorystė tokiu atveju tampa tam tikra religinė išraiška.

Išsiaiškinus darbuotojų patirtis dėl savanoriškos veiklos motyvacijos, išsiaiškinta jog egzistuoja gan platus spektras veiksnių skandinančių savanorius savanoriauti NVO. Išskiriami altruizmo, patirties ir įgūdžių, pilietiškumo, socialiniai (bendruomeniškumo), religiniai (vertybiniai) motyvai bei organizacijos žinomumo (prestižo, mados) motyvai. Darbuotojus itin traukia

savanorystė siekis padėti kitam, jausti reikalingu, bei tuo pačiu išspręsti savo problemas. Taip pat darbuotojus motyvuoja siekis įgyti daugiau žinių, kompetencijos, įgūdžių atliekant šią veiklą. Tai rodo, jog poreikis kelti savo kompetenciją yra, todėl būtina organizuojant savanoriavimo veiklą į tai atsižvelgti. Be vidinių paskatų, darbuotojus stipriai motyvuoja pilietiškumo jausmas padėti kitam. Pilietiškumo išskyrimas reikšmingas, nes puoselėjant pilietiškumo iniciatyvas valstybėje stiprėja demokratiniai, bendruomeniniai procesai. Galiausiai, išskirti visuomeninės mados, renginių motyvai, kaip skatinantys savanoriauti. Tai reiškia jog aktyvus šios veiklos viešinimas prisidėtų prie savanoriškos veiklos suaktyvėjimo.

### 3.1.2. Savanoriškos veiklos reikšmingumas

Toliau tyrimu siekta išsiaiškinti, kokia yra savanorystės nauda, išskirta „Savanoriškos veiklos reikšmingumas“ kategoriją ir ją detalizuojančios keturios subkategorijos „Savanoriškos veiklos nauda savanoriui“, „Savanoriškos veiklos nauda klientui“, „Savanoriškos veiklos nauda organizacijai“, „Savanoriškos veiklos nauda visuomenei“.

4 lentelė

**Savanoriškos veiklos reikšmingumas: darbuotojų požiūris**

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Savanoriškos veiklos reikšmingumas	Savanoriškos veiklos nauda savanoriui	„žmogus prasmingai praleidžia laiką, save realizuoja“ (1)
		„praktika, naujos žinios, įgūdžiai“ (2)
		„ugdo artimo supratimą, meilę“ (3)
		„mažina egoistiškumą, savanoris tampa atsakingesnis, labiau atjaučiantis kitus, kantresnis“ (4)
	Savanoriškos veiklos nauda klientui	„suteikiama visapusiška pagalba“ (3)
		„artimo žmogaus jausmas šale“ (3)
		„padeda mažinti atskirtis“ (4)
	Savanoriškos veiklos nauda organizacijai	„organizacija turi asmenų, kurie neatlygintinai vykdo veiklą“ (1)
		„leidžia nudirbti daugiau darbų“ (2)
		„organizacijai prestižas“ (3)
		„gali plėstis, daryti savo veiklas kokybiškesnes“ (4)
	Savanoriškos veiklos nauda visuomenei	„atskleidžiamos tam tikros vertybinės orientacijos“ (1)
		„visuomenei primenama apie šią socialinę grupę, jos problemas“ (4)

Kaip matome savanorystės nauda yra ne tik pačiam savanoriškos veiklos gavėjui, bet ji reikšminga pačiam savanoriui, organizacijai ir, galiausiai, visai visuomenei. Skirtingus naudos gavėjus įvardija ir mokslininkai. Ražanauskaitė (2011) išskiria savanorystės naudą pačiam savanoriui ir teigia, jog savanoriška veikla suteikia galimybių išmokti, suprasti, praktikuoti ir taikyti įgūdžius bei sustiprina savivertę, pasitikėjimą savimi. Individualų kliento naudos gavimą akcentuoja Baumanas (2011). Autoriaus teigimu, savanorystė pasireiškia per bendruomeniškumo jausmą ir

savaniaujant reikia orientuotis į vartotoją atskirai. Pawelas ir Malgorzata (1998) tirdami savanorystės reikšmę organizacijai, mini, kad „savanoriai yra svarbūs, nes jie gali atlikti neapibrėžiamus darbus, jie suteikia atvirumo organizacijai, formuoja patikimos organizacijos įvaizdį visuomenėje, padeda gauti lėšų veiklai vystyti, didina pasitikėjimą vietos bendruomene.“ Savanorystės procesas, sėkmingas jos įgyvendinimas visada turės teigiamos reikšmės pačiai valstybei. Panašios nuomonės yra ir Januškevičienė (2011), kurios teigimu, savanoriai gali prisidėti prie reikšmingų problemų (socialinių, ekologinių, žmogiškųjų) viešinimo, taip pat stiprinti visuomenės įvairių sričių integraciją bei puoselėti pilietiškumo, demokratiškumo vertybes.

„Savanoriškos veiklos nauda savanoriui“ subkategorijos turinys leido sužinoti, jog visos darbuotojos savanoriavimo naudą savanoriui susiejo su gebėjimų ar jo sąvybių puoselėjimu. Poros darbuotojų nuomone, savanorystė turi ugdomąją bei savęs įprasminimo reikšmes: „*praktika, naujos žinios, įgūdžiai*“ (2), „*žmogus prasmingai praleidžia laiką, save realizuoja*“ (1). Kitos darbuotojos išskėlė kitokių jausmų, susijusių elgesiu su kitais, atsakomybės atsiradimą: „*ugdo artimo supratimą, meilę*“ (3) „*mažina egoistiškumą, savanoris tampa atsakingesnis, labiau atjaučiantis kitus, kantresnis*“ (4).

„Savanoriškos veiklos nauda klientui“ subkategorija leido identifikuoti savanorystės naudą šios veiklos priėmėjui. Darbuotojos pateikia skirtingus naudos klientui aspektus: „*suteikiama visapusiška pagalba*“ (3), „*artimo žmogaus jausmas šale*“ (3) „*padeda mažinti atskirtis*“ (4). Nevienodai įvardina naudą klientui, būtent dėl to, kad kiekvienas jis turi savo poreikius ir suteikiama nauda jam yra unikali.

Savanoriavimas gali duoti naudos ir pačiai organizacijai. Su šia nauda susijusias darbuotojų patirtis atskleidė trečioji subkategorija „Savanoriškos veiklos nauda organizacijai“ Vienos darbuotojos teigimu, organizacijai tai yra naudinga, nes gauna papildomus neatlygintinus žmogiškuosius išteklius: „*organizacija turi asmenų, kurie neatlygintinai vykdo veiklą*“ (1), taip pat yra taupomi organizacijos resursai, bet kartu, galimai, padidėja darbo rezultatyvumas. Papildomo personalo naudą, kaip tik įvardija kitos dvi apklaustos darbuotojos: „*leidžia nudirbti daugiau darbų*“ (2), „*gali plėstis, daryti savo veiklas kokybiškesnes*“ (4). Paskutinioji darbuotoja savanorystės naudą organizacijai susiejo su įstaigos įvaizdžio pakilimu: „*organizacijai prestižas*“ (3).

Ketvirtos subkategorijos „Savanoriškos veiklos nauda visuomenei“ turinio analizė taip pat buvo reikšminga išgirsti darbuotojų nuomonę. Tačiau į šią klausimo dalį atsakė tik dvi darbuotojos. Galimai, taip nutiko dėl to, jog nauda visuomenei neturi konkretumo ir apibrėžtumo, kas sąlygoja sudėtingesnę jos išskyrimą. Viena respondentė mano, jog savanorystės naudingumas visuomenei pasireiškia vertybiniu atžvilgiu: „*atskleidžiamos tam tikros vertybinės orientacijos*“ (1), o kitos

nuomone, taip visuomenė gali sužinoti apie įvairias visuomenėje egzistuojančias problemas, iššūkius: „*visuomenei primenama apie šią socialinę grupę, jos problemas*“ (4).

Apibendrinant darbuotojų patirtis dėl savanoriškos naudos skirtingiems subjektams, galima teigti, jog didžiausią naudą informantės įvardijo naudą pačiam savanoriui. Savanoriaudamas jis tiek turtina save kaip dorą asmenybę, tiek įgyja naudingos patirties, žinių, kurių jam gali prireikti ateityje tiek vykdant tą pačią veiklą, tiek stengiantis įsitvirtinti kitoje. Kaip žinia, savanoriavimo veikla ugdo socializacijos, bendravimo, supratimo, atkaklumo ir kitas geras žmogaus savybes. Žinoma, savanoriavimo veikla yra reikšminga ir klientui – paslaugos gavėjui, nes bet kuriuo atveju jis gauna pagalbos, tos kuriai jis jautė didžiausią poreikį. Tai gali būti ir paprasčiausi buitiniai darbai, pagalba apsiperkant, dokumentų susitvarkymas ir panašiai. Ši pagalba yra konkreti ir apčiuopiama. Tačiau apžvelgus darbuotojų nuomones šiuo klausimu, išryškėjo ir kitas klientui naudos aspektas - bendravimo poreikių tenkinimas, atskirties mažinimas. Šioje vietoje savanoris įgauna labai svarbią reikšmę kliento gyvenime, jis gali tapti vieninteliu jo draugu, išklausytoju, kartais tik tokio savanorio buvimo šalia dėka, žmogus gali jausti gyvenimo džiaugsmą ir kažkuo užpildyti vienatvės tuštumą. Taigi, ta neapčiuopiama reikšmė klientui, galima sakyti, labiausiai įprasmina savanoriškos veiklos esmę ir paskirtį. Be viso to, naudos iš savanoriavimo gauna ir pati organizacija išplėsdama savo žmogiškųjų išteklių resursų potencialą, kas įgalina vykdyti veiksmingesnes, efektyvesnes savanoriavimo veiklas. Savanoriavimo veiklų plėtojimas teikia naudos, galiausiai, ir pačiai visuomenei. Visų pirma, savanoriavimą galima laikyti vienu iš tautos pilietiškumo atributu, todėl savanorystės mąstas liudija apie visuomenės brandą, sugebėjimą matyti kito nelaimės, problemas (socialinė atskirtis, skurdas, senatvė, beglobiai vaikai, ligos, ekologinės ir taršos problemos ir t.t.). Savanorystė reiškia visuomenės vienijimą ir integraciją. „*Savanoriškos veiklos reikšmingumas*“ kategorijos turinys atskleidė pačios savanorystės esmę ir reikšmę.

### 3.1.3. Savanoriškos veiklos organizavimas

Kita šio tyrimo kategorija „*Savanoriškos veiklos organizavimas*“, kuria siekiama išsiaiškinti savanoriavimo, kaip tam tikro organizacinio vyksmo valdymo ypatumus. Šių ypatumų detalesnei analizei išskirtos keturios subkategorijos: „*Teisiniai dokumentai*“, „*Savanorių verbavimas*“, „*Savanorių paruošimas veiklai*“, „*Savanorių skatinimas*“.

5 lentelė

Savanoriškos veiklos organizavimas: darbuotojų požiūris		
Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginiai
Savanoriškos veiklos organizavimas	Teisiniai dokumentai	„ <i>vadovaujamosi Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymu</i> “ (1)
		„ <i>savanorystės sutartis</i> “ (2)
		„ <i>asociacijos įstatais</i> “ (4)



	Savanorių verbavimas	„dalyvaujama bendruose miesto renginiuose, kur kviečiami žmonės savanorystei“ (1)
		„svarbu kiek patikima ir žinoma yra organizacija“ (4)
		„dažniausia žmonės patys klausia ar galėtų pas mus savanoriauti“ (3)
	Savanorių paruošimas veiklai	„specialistai veda užsiėmimus <...> organizuojam paskaitėles, seminarus įvairiom temom“ (2)
		„paskiriami mentorai, kurie pagelbsti ir pataria“ (1)
		„nieks neorganizuoja“ (3)
	Savanorių skatinimas	„organizuojami įvairūs su organizacijos veikla susiję renginiai“ (1)
		„motyvavimas tik toks, kad įgyja patirties padėti artimui“ (2)
		„organizuojam kursus, užsiėmimus“ (1)
		„kvietimai dalyvauti išvykose“ (4)
		„skiriamas dėmesys, domėjimasis juo kaip asmenybe, jo savanoriavimu“ (4)

Šios subkategorijas atspindi esminius savanoriškos veiklos organizavimo elementus, kurie yra būtini norint jog, tokios organizacijos veikla būtų sėkminga ir rezultatyvi. Daugelis pripažįsta, jog savanoriškos organizacijos patiria sunkumų, būtent dėl to, jog neįgyvendina vieno ar kelių iš paminėtų aspektų.

Savanoriško darbo organizavimas skiriasi nuo verslo organizavimo principų. Esminis skirtumas savanorių darbas nėra apmokamas. Todėl šioje vietoje ypatingai svarbi tampa tokių darbuotojų motyvacija, kad žmogus stengtųsi tinkamai atlikti darbą. Tikslingos motyvacinės sistemos sukūrimas prasideda nuo savanorių poreikių, norų ir sugebėjimų išsiaiškinimo. Todėl šių poreikių analizei reikalingi kompetetingi specialistai.

Atskirus nevyriausybinės veiklos organizavimo elementus analizuoja įvairūs autoriai. Pasak Tamutienės, Šimkaus (2012), dauguma nevyriausybinių organizacijų, besiriamenčių savanorišku darbu, patiria sunkumų norint pritraukti ir išlaikyti savanorius. Todėl savanorių verbavimas vienas iš svarbiausių savanoriškos veiklos organizavimo elementų. Apie savanoriškos organizacijos viešinimą, kaip naujų narių verbavimo instrumentą, Tamutienė ir Šimkus (2012) kalba teigdami, jog savanorių paieška vyksta pasitelkiant ilgalaikes ir trumpalaikes priemones. Kaip trumpalaikes priemones galima išskirti dalyvavimą įvairiose televizijos, radijo laidose, straipsnių apie savanorystę rašymą, informacinių dienų ir kitokių renginių organizavimą.

Pirmoji subkategorija „Teisiniai dokumentai“ leidžia suvokti, jog nevyriausybinės organizacijos veikla turi būti vykdoma teisiniu pagrindu, turi būti aiškios savanorių darbo sąlygos, teisės ir pareigos. Visos kalbintos darbuotojos atsakė, jog veikla yra grindžiama įstatymu: „vadovaujamosi Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymu“ (1). Šis įstatymas yra svarbus, nes įtvirtina savanorišką veiklą teisiškai ir padeda lengviau savanoriams ir organizacijoms sutarti

dėl civilinėje sutartyje numatomų susitarimų. Taip pat tiek savanoriai, tiek organizacijos žino savo pareigas, teises, veiklas, įsipareigojimus, todėl yra lengviau suprasti, ko iš jų tikimasi, ir vykdyti savanoriškas veiklas. Taip pat kelios darbuotojos paminėjo ir organizacijos dokumentus: „*savanorystės sutartis*“ (2), „*asociacijos įstatais*“ (4).

Subkategorijos „*Savanorių verbavimas*“ turinio analizė atskleidė, jog naujų darbuotojų pritraukimas neretai tampa iššūkiu organizacijai, siekiant pritraukti atsidavusius darbui žmonės, kurie dirbtų be atlygio, vien vadovaudamiesi savo asmenine motyvacija. Todėl darbuotojų – savanorių sėkmingas pritraukimas labai priklauso nuo organizacijos. Viena iš darbuotojų akcentavo organizacijos viešinimą: „*dalyvaujama bendruose miesto renginiuose, kur kviečiami žmonės savanorystei*“ (1). Per tokius viešus miesto renginius galima pritraukti naujų savanorių ir kartu parodyti kaip puikiai organizacijai sekasi dirbti, ir kokie yra patenkinti savo darbu jos nariai. Kitos darbuotojos įsitikinimu, savanorių išitraukimas į veiklą atspindi ir tos organizacijos įvaizdį visuomenėje bei, ar ja galima pasitikėti: „*svarbu kiek patikima ir žinoma yra organizacija*“ (4). Galiausiai, viena tyrimo dalyvių teigė, jog savanoriai patys prašo išitraukti į organizacijos veiklą: „*dažniausia žmonės patys klausia ar galėtų pas mus savanoriauti*“ (3).

Sekanti subkategorija rodanti savanarošikos veiklos organizavimo logiką „*Savanorių paruošimas veiklai*“. Pagrindinis paruošimas yra susijęs su informacijos suteikimu naujai atėjusiems. Tą pažymi ir darbuotojos: „*specialistai veda užsiėmimus <...> organizuojam paskaitėles, seminarus įvairiom temom*“ (2). Viena tyrimo dalyvių paminėjo ir kiek kitoki savanorių apmokymą – „*paskiriami mentoriai, kurie pagelbsti ir pataria*“ (1). Tačiau iš apklausos sužinota, jog ne visos organizacijos skiria dėmesio darbuotojų paruošimo veiklai, darbuotojos atsakymas tai paliudija: „*nieks neorganizuoja*“ (3). Teorijoje buvo akcentuojama, jog egzistuoja didžiulė savanorių kaita organizacijose, todėl tikėtina, jog dėl to ir nėra skiriama labai didelio dėmesio jų apmokymui, taupant laiko resursus.

Paskutinioji subkategorija „*Savanorių motyvavimas*“ atskleidė tokias darbuotojų nuomones dėl šio organizavimo aspekto. Vienas iš motyvatorių, kurių išskyrė darbuotojos – renginių, išvykų organizavimas: „*organizuojami įvairūs su organizacijos veikla susiję renginiai*“ (1) „*organizuojam kursus, užsiėmimus*“ (1) „*kvietimai dalyvauti išvykose*“ (4). Per tokius užsiėmimus savanoriai turėtų pajauti savanoriavimo prasmę, taip pat gerai praleisti laiką. Kita darbuotoja apeliavo į galimybę pajauti pagalbos kitam jausmą: „*motyvavimas tik toks, kad įgyja patirties padėti artimui*“ (2). Galiausiai, buvo akcentuojama, jog būtent savanoriškoje organizacijoje yra skiriamas dėmesys pačiam savanoriui: „*skiriamas dėmesys, domėjimasis juo kaip asmenybe, jo savanoriavimu*“ (4).

Išanalizavus savanoriškos veiklos organizavimo elementus ir apibendrinus tyrimo dalyvių patirtis, galima teigti, savanoriavimo veikla yra organizuojama tam tikru laipsniu. Tai liudija,

išsakytos darbuotojų mintys, jog yra vadovaujamosi LR Savanoriškos veiklos įstatymu bei kitais organizacijos dokumentais (darbų sutartys, asociacijos įstatatai). Savanorių verbavimas vyksta per viešus kvietimus, organizacijos įvaizdžio gerinimą, savanorystės galimybių viešinimą ir pačių savanorių iniciatyva. Organizuojami nors ir ne visose organizacijoje savanorių paruošimai, per apmokymus bei mentorius pagalba įvairiose situacijose. Darbuotojų teigimu, įdarbintus ir paruoštus savanorius organizacija skatina kvietimais į renginius, mokymais, išvykomis, dėmesiu, bei įgyjama patirtimi. Darbo autorės manymu, atliktame tyrime dalyvavusiųjų tyrimo dalyvių patirčių nepakanka patvirtinti, kad organizacijose, kuriose dirba apklaustosios veiklos organizavimas vyksta veiksmingiausiu lygiu, nes pritrūko daugiau subkategorijas atskleidžiančių teiginių.

### 3.1.4. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą

Taip kaip ir betkuri kita veikla, taip ir savanorišką veiklą inicijuojančios organizacijos susiduria su įvairiomis problemomis. Šios temos analizei buvo išskirta kategorija „*Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą*“, ir trys subkategorijos „*Motyvacijos stoka*“, „*Išteklių stoka*“, „*Nepasiruošę organizacijos*“.

6 lentelė

#### Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą: darbuotojų požiūris

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą	Motyvacijos stoka	„ateina vieną, kitą kartą ir dingsta arba ateina, bet labai retai“ (3)
	Išteklių stoka	„nemažai NVO, kurių veikla remiasi savanoryste, bet ji nepakankamai viešinama“ (1)
		„didelė problema lėšų ir specialistų trūkumas“ (2)
		„jaunimas vis dar nepakankamai žino apie savanoriavimo galimybes“ (4)
	Nepasiruošę organizacijos	„trūksta žmonių, kurie gebėtų motyvuoti jaunus žmones savanorystei. <...> Jaunimo yra labai mažai, nes gal būt neturi kur pasireikšti“ (2)
„Nepasakyčiau, kad labai yra iš ko daug rinktis. <...> Organizacijos, kurios galėtų priimti savanorius, tam nepakankamai pasiruošę.“ (4)		

Bagdonienė ir kt. (2011) išskyrė tokias NVO problemas Lietuvoje: NVO sektoriui Lietuvoje labiausiai trūksta gebėjimų pritraukti lėšas veiklai vykdyti ir jai plėtoti. NVO finansų stygius sąlygoja silpnus organizacijų institucinius gebėjimus. Su silpnais instituciniais gebėjimais, susijusios tokios problemos, kaip nesugebėjimas pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotų darbuotojų, samdyti buhalterio ar pirkti jo paslaugų, reikalingų organizacijai savanorių trūkumas, veiklos idėjų

ir informacijos apie jas trūkumas, organizacijos strategijos neturėjimas, silpni viešieji ryšiai. Atsižvelgiant į šias problemas ir buvo formuojamos tyrimo subkategorijos.

Subkategorijos „Motyvacijos stoka“ turinys padėjo išsiaiškinti darbuotojų nuomonę. Nuosekliam savanoriavimui trūksta motyvacijos, *„ateina vieną, kitą kartą ir dingsta arba ateina, bet labai retai“* (3).

Kitas problemas atspindėjo antroji subkategorija „Išteklių stoka“. Darbuotojų manymu, trūksta lėšų įvairioms veikloms: viešinimui, specialistų pritraukimui: *„nemažai NVO, kurių veikla remiasi savanoryste, bet ji nepakankamai viešinama“* (1) *„didelė problema lėšų ir specialistų trūkumas“* (2). Kiti darbuotojai, kalbėdami apie išteklių stoką omenyje turėjo žmogiškuosius išteklius, teigdami jog labai trūksta jaunų žmonių: *„jaunimas vis dar nepakankamai žino apie savanoriavimo galimybes“* (4).

Trečiosios subkategorijos turinys orientuotas į pačios organizacijos problemas – *„Nepasiruošę organizacijos“*. Buvo paminėtas žmonių turinčių kompetenciją savanoriškos veiklos organizavimui trūkumo aspektas, kuris galimai ir nulemia jaunų savanorių trūkumą organizacijose: *„trūksta žmonių, kurie gebėtų motyvuoti jaunas žmones savanorystei. <...> Jaunimo yra labai mažai, nes gal būt neturi kur pasireikšti“* (2), *„Nepasakyčiau, kad labai yra iš ko daug rinktis. <...> Organizacijos, kurios galėtų priimti savanorius, tam nepakankamai pasiruošę.“* (4) Remiantis šiais darbuotojų teiginiais galime manyti, jog iš tiesų darbuotojai, kurie dirba su savanoriais, organizuoja savanoriškas veiklas nevyriausybinėse organizacijose, nėra tam pasiruošę.

Apibendrinant tyrimo dalyvių patirtis matyti, jog problemų organizuojant savanoriavimo veiklą yra nemažai. Visų pirma, organizacijose trūksta motyvacinės sistemos įdiegimo. Būtina savanorius įvertinti ir apdovanoti už jų darbą. Galima teigti, jog pirmosios problemos egzistavimas išaukia antrąją – išteklių stokos, kuri susijusi tiek su paprastų darbuotojų, kvalifikuotų specialistų trūkumu. Taigi antrą kartą išryškėja kompetencijos kėlimo poreikis savanoriškose organizacijose. Beto pačios organizacijos nėra didelės iniciatyvos savo veiklos viešinimui. Darbo autorės nuomone, ypatingai turėtų savo pozicijas sustiprinti organizacijos vadovai ir lyderiai.

## 3.2. Savanorių požiūris į savanorišką veiklą Marijampolėje

### 3.2.1. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai

Antrojo tyrimo etapo metu, analogiškai kaip ir pirmoje tyrimo dalyje, išskirta ta pati kategorija - „Savanorišką veiklą skatinantys motyvai“ ir ją atspindinčios subkategorijos „Vidiniai motyvai“ ir „Išoriniai motyvai“. Tačiau jų analizė atliekama iš pačių savanorių nuomonių perspektyvos.

7 lentelė

#### Savanorišką veiklą skatinantys motyvai: savanorių požiūris

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Savanorišką veiklą skatinantys motyvai	Vidiniai motyvai	„galimybė save realizuoti“ (2)
		„prasmingai praleisti laiką“ (4)
		„jaučia poreikį padėti kitiems“ (3)
		„įgyti praktinės patirties socialinėje veikloje, gauti reikiamų teorinių ir praktinių žinių“ (4)
		„nelaimingi atsitikimai, vienišumo jausmas“ (4)
		„atsirado daugiau laisvo laiko“ (3)
	Išoriniai motyvai	„darau ne viena, o kartu su kitais“ (1)
		„galimybė pažinti įvairių žmonių ir, žinoma, surasti draugų“ (2)
		„Tėvų auklėjimas“ (4)
		„meilė Dievui“ (4)
		„tampa mada“ (1)

Reikšminga paminėti keletą teorinių įžvalgų, kurios įrodo, koks yra svarbus motyvacijos vaidmuo savanoriavimo veikloje. M. Snyderis (1991) analizavo priežastis, kodėl savanoriai nustoja savanoriauti. Mokslininkas išsiaiškino jog priežastis glūdėjo jų motyvacijoje. Rezultatai parodė, jog tęsė darbą tie, kurie turėjo vidinių motyvacinių motyvų, tokių kaip savigarbos kėlimas, tobulėjimo siekis, o tie, kurie nustojo savanoriauti nepasižymėjo tokiomis sąlybėmis. Todėl buvo padaryta prielaida, jog vidiniai motyvai skatina žmones tapti ilgalaikiais savanoriais.

Analizuojant vidinius motyvus atskleidžiančią subkategoriją itin išryškėjo altruistiniai motyvai: „noras padėti be jokio atlygio“ (2), „jaučia poreikį padėti kitiems“ (3), „patirti džiaugsmą padėdamas kitiems“ (4). Taip pat interviu su savanoriais tekstuose labai pabrėžiama darbinės patirties motyvai: „įgyti praktinės patirties socialinėje veikloje, gauti reikiamų teorinių ir praktinių žinių“ (4), „galiu įgyti patirties, save išbandyti“ (2). Žinoma, savanoriai nepamiršta paminėti ir savirelizacijos galimybių: „nori save realizuoti“ (1), „galimybė save realizuoti“ (2), „prasmingai praleisti laiką“ (4). Šis poreikis remiantis Maslow (2009) poreikių piramide yra vienas aukščiausių žmogaus poreikių ir saviraiškos poreikis dažnai yra svarbiausias savanoriams.

Kiekvienas žmogus gyvenime siekia užsiimti kokia nors veikla, kuri leistų jam save realizuoti. Savanorystė leidžia žmogui šį poreikį patenkinti ne tik tais atvejais kai jis neturi jokios veiklos, nedirba, bet ir tada, kai pagrindinė jo gyvenimo veikla neišpildo šio poreikio. Užsiimdamas savanoriška veikla žmogus gali pasirinkti jam labiausiai patinkančias veiklas ir taip kompensuoti savirealizacijos trūkumą. Viena savanorių paminėjo ir tai, kad savanoriškai veiklai pastūmėti gali ir asmeninės patirtys, t.y. „nelaimingi atsitikimai, vienišumo jausmas“ (4). O kartais į savanorystės kelią gali atvesti tiesiog tai, kad žmogui „atsirado daugiau laisvo laiko“ (3). Šiandieninėje visuomenėje vis daugiau žmonių savo laisvą laiką nori praleisti turiningai ir vis dažniau pasirenka savanoriškas veiklas nevyriausybinėse organizacijose.

Subkategorijos „Išoriniai motyvai“ turinio analizė atskleidė, jog labiausiai išryškėjo bendrystės jausmas, kada žmogus imasi savanoriškos veiklos norėdamas surasti draugų, žinodamas, kad jis ne vienas tai daro: „galimybė pažinti įvairių žmonių ir, žinoma, surasti draugų“ (2), „darau ne viena, o kartu su kitais“ (1). Jaunesnieji savanoriai akcentavo tai, kad savanorystė „tampa mada“ (1). O viena vyresniųjų savanorių pažymi vertybinius motyvus: „meilė Dievui“ (4), ir tėvų įtaką: „tėvų auklėjimas“ (4).

Išanalizavus subkategorijas atspindinčius apklaustųjų teiginius, tyrėja pastebi, kad kuo jaunesni savanoriai, tuo labiau jų savanoriškos veiklos motyvai nukreipti į save – galimybė save realizuoti, įgyti darbinės patirties, susirasti draugų ar net būti madingu. O vyresnius dažniau motyvuoja noras padėti kitiems, vertybiniai pagrindai. Iš respondentų patirčių, darbo autorei, susidarė įspūdis, kad savanoriška veikla užsiimanys asmenys veikia vedini skirtingų motyvų – vieni savanoriauja siekdami tam tikros naudos sau, o kiti tiesiog vedini altruizmo, skatinančio rūpintis kitų gerove.

### 3.2.2. Savanoriškos veiklos reikšmingumas

Toliau tyrimu analizuota „Savanoriškos veiklos reikšmingumas“ kategorija ir ją tikslinančios keturios subkategorijos: „Savanoriškos veiklos nauda savanoriui“, „Savanoriškos veiklos nauda klientui“, „Savanoriškos veiklos nauda organizacijai“ ir „Savanoriškos veiklos nauda visuomenei“. Naudos aspekto analizė yra reikšminga, nes savanoriškų organizacijų veikla tampa vis aktualesnė šiandieninėje visuomenėje, kuriant bendrą gerovę.

8 lentelė

#### Savanoriškos veiklos reikšmingumas: savanorių požiūris

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Savanoriškos veiklos reikšmingumas	Savanoriškos veiklos nauda savanoriui	„leidžia save realizuoti“ (2)
		„jaučiu pasitenkinimą“ (4)
		„mokymosi ir tobulėjimo procesas“ (1)
		„darbinė patirtis“ (1)

		„ <i>jaučiu, kad esu kažkam reikalinga</i> “ (3)
Savanoriškos veiklos nauda klientui		„ <i>pagalba į namus, maistas į namus, pamokų ruošos pagalba</i> “ (2)
		„ <i>padedame materialiai, rūbais, daiktais, maistu</i> “ (4)
		„ <i>bendravimas, įsiklausymas</i> “ (2)
Savanoriškos veiklos nauda organizacijai		„ <i>organizacija vienareikšmiškai sutaupo pinigų</i> “ (4)
		„ <i>darbuotojui palengvina našta</i> “ (3)
Savanoriškos veiklos nauda visuomenei		„ <i>visuomenei skleidžiam gėrį, nuoširdumą, artimo meilę</i> “ (4)

Išanalizavus „*Savanoriškos veiklos nauda savanoriui*“ subkategoriją patvirtinančius apklaustųjų teiginius, išsiaiškinta, jog visi atsakymai atspindėjo pačio savanorio kaip žmogaus, specialisto tobulėjimą: „*leidžia save realizuoti*“ (2), „*jaučiu pasitenkinimą*“ (4), „*mokymosi ir tobulėjimo procesas*“, (1) „*darbinė patirtis*“ (1). Tobulėjimas čia išreiškiamas tiek iš žinių ir praktinės veiklos pusės, tiek ir vidinio, asmenybinio, galima sakyti ir vertybinio tobulėjimo. Žinoma, dirbti dėl kitų taip pat gali būti suvokiama kaip nauda savanoriui: „*jaučiu, kad esu kažkam reikalinga*“ (3). Teorijoje buvo akcentuota, jog vienas svarbesnių savanorystės motyvų – *troškimas padėti, jaustis reikalingu*. Tačiau nereikia pamiršti ir paties savanorio – jis turi gauti naudos ir sau. Ta nauda, motyvas dirbti – galimybė įgyti patirties, žinių, įgūdžių, tobulinti ir ugdyti save. Iš gautų atsakymų, kaip tik ir atsispindi dvipusis naudos savanoriui suvokimas: galimybė įgyti patirties ir įgūdžių, tuo pačiu padėti kitam ir jaustis reikalingu.

„*Savanoriškos veiklos nauda klientui*“ subkategorijos turinys parodė, kad savanoriai padėdami klientams, skirtingai suvokia jiems teikiamą naudą. Nauda klientui savanorių traktuota dvejopai: materialinė (konkreči, apčiuopiama) ir dvasinė (socialinė – vertybinė). Kalbant apie apčiuopiamą naudą, išskirta: „*pagalba į namus, maistas į namus, pamokų ruošos pagalba*“ (2) „*padedame materialiai, rūbais, daiktais, maistu*“ (4). Kaip matome, čia išvardinti dalykai, atspindi kasdieninės veiklos pagalbos veiksmus, kurie yra būtini klientams. Kiti savanoriai įvardijo kiek kitokius aspektus: „*bendravimas, įsiklausymas*“ (2). Tai reiškia, jog klientams kartais reikia tiesiog su kažkuo pabūti, pabendrauti, pasikalbėti. Šis aspektas labai svarbus senyvo amžiaus klientams, kuriems jau nebereikia didelio užimtumo, bet daugiau socializacijos. Teorijoje kaip tik ir buvo teigiama, jog lankomiems senyvo amžiaus žmonėms savanorystė yra svarbi, nes savanoriai padeda pasijusti svarbiais, reikalingais, padeda patenkinti įvairius poreikius.

Kalbant apie savanoriškos veiklos naudą pačiai organizacijai savanoriai labiausia pabrėžia gaunamą lėšų sutaupymo naudą: „*nemokama darbo jėga*“ (2), „*organizacija vienareikšmiškai sutaupo pinigų*“ (3). Tačiau pastebi ir savanorių pagalbos darbuotojams naudą: „*darbuotojui palengvina našta*“ (3), „*pagalba atliekant užduotis*“ (4).

Kaip ir pirmojoje tyrimo dalyje, taip ir čia buvo siekta sužinoti, kokią naudą savanorystė teikia visuomenei. Tačiau naudą visuomeniai pastebi tik viena savanorė. Jos teigimu: „*visuomenei skleidžiam gėrį, nuoširdumą, artimo meilę*“ (4).

Iš atliktos subkategorijų, teorinių išvalgų ir apklaustųjų nuomonių matome, kad savanorystės procesas paliečia ne vieną. Tokias patirtis jaučia ir apklaustos savanorės. Jos puikiai suvokia, kokią naudą jos teikia klientams, kokią naudą iš savanoriškos veiklos gauna pačios ir organizacija. Daugiausia apklaustųjų patirčių buvo orientuotos į reikšmę pačiam savanoriui: išskiriant gebėjimų ir įgūdžių tobulinimą pačios asmenybės ugdymą ir saviugdą galimybes. Pritrūko tik naudos aspektų pačios visuomenės atžvilgiu, išskirtas tik vertybių sklaidos aspektas.

### 3.2.3. Savanoriškos veiklos organizavimas

Vėl gi reikšminga buvo išsiaiškinti savanorių nuomonė apie tai kaip yra organizuojama savanoriška veikla nevyriausybinėse organizacijose, ir kaip tą veiklą suvokia patys savanoriai.

9lentelė

Savanoriškos veiklos organizavimas: savanorių požiūris		
Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Savanoriškos veiklos organizavimas	Teisiniai dokumentai	„savanoriškos veiklos įstatymas“ (2)
		„savanorystės nuostatais“ (3)
		„organizacijos savanoriškos veiklos nuostatai“ (4)
		„savanorio sutartis“ (4)
	Pasiruošimas savanoriškai veiklai	„dalyvauti savanorių mokymuose“ (1)
		„susipažinti su keliamais reikalavimais“ (3)
		„Lankant ligonius ir senyvus žmones reikia ir morališkai nusiteikti <...> sudaromas planas, pagal kurį turėtų nuveikti numatytus darbus“ (4)
	Savanoriškos veiklos kontrolė	„Tvarkai palaikyti organizuojami savanorių susirinkimai“ (4)
	Motyvavimas savanoriškai veiklai	„tikiuosi galimybių tobulėti“ (1)
		„tikiuosi paskatinimo, kad mane sudomintų <...> būti įvertinta ir išklaudyta“ (2)
		„skatinimas patiems organizuoti, užsiimti kūrybine veikla <...> bendri susibūrimai, dalyvavimas kultūriniuose renginiuose“ (4)

Tam išskirta viena kategorija „Savanoriškos veiklos organizavimas“ ir keturios subkategorijos. Sprendžiant savanoriškos veiklos organizavimo klausimus, pasak M. Spiertso (2003), svarbu atkreipti dėmesį į šiuos aspektus:

- darbuotojas turi gebėti derinti visų šalių interesus;
- turi būti sukurtas patrauklus darbo klimatas savanoriams;



- savanoriavimo veikla turi būti aiškiai reglamentuota, turi būti numatomi ir aprašomi savanorio uždaviniai ir įsipareigojimai (Jonutytė, 2006).

Paklausus, apie teisinius dokumentus, kuriais vadovaujamesi vykdant savanorišką veiklą, taip kaip ir darbuotojų atveju, taip ir savanoriai, paminėjo jog vadovaujamesi įstatymu ir nuostatais: „savanoriškos veiklos įstatymas“ (2) „savanorystės nuostatais“ (3). Taip pat paminėta, jog vadovaujasi savo organizacijos priimtais teisiniais dokumentais: „organizacijos savanoriškos veiklos nuostatai“ (4) „savanorio sutartis“ (4). Šie atsakymai įrodo, jog savanoriai gerai supranta, jog jų veikla yra legitimuota ir reglamentuota.

Įdomu buvo sužinoti, kaip vyksta pasiruošimas savanoriškai veiklai. Tam pasitelkta „Pasiruošimas savanoriškai veiklai“ subkategorija. Iš savanorių atsakymų, aišku, jog paruošimas susijęs su informacijos apie savanoriavimą suteikimu bei supažindinimas su įvairiais veiklos planais: „dalyvauti savanorių mokymuose“ (1), „susipažinti su keliamais reikalavimais“ (3), „Lankant ligonius ir senyvus žmones reikia ir morališkai nusiteikti <...> sudaromas planas, pagal kurį turėtum nuveikti numatytus darbus“ (4). Matome, kad pagal tai kaip savanoriai turi pasiruošti, savanoriavimo procesai nevyksta betkaip, yra nustatyti reikalavimai, taisyklės, planai. Žinoma, tai yra būtina, nes yra dirbama su įvairiais klientais, įvairiose įstaigose. Tam, kad savanoriavimo veikla vyktų efektyviai ir pagal reikalavimus, reikalinga kontrolė. Kaip vieną iš kontrolės instrumentų apklaustoji įvardijo susirinkimus: „Tvarkai palaikyti organizuojami savanorių susirinkimai“ (4).

Savanorystės procese jau ne vieną kartą buvo akcentuotas motyvacijos momentas, kaip vienas iš svarbiausių siekiant plėtoti savanoriškas veiklas. Jonutytės (2006) teigimu, dauguma organizacijų neturi savanorių skatinimo tradicijų, dažnai savanorių motyvacijos klausimai sprendžiami fragmentiškai, stichiškai ir priklauso nuo organizacijos vadovo ar ten dirbančiųjų darbuotojų norų. Esant tokioms tendencijoms reikšminga buvo išsiaiškinti, kaip motyvavimo sistemą savo organizacijoje vertina patys savanoriai.

Atlikus intervių tekstų analizę, tapo aišku, jog savanoriai tikisi, kad į jų darbą bus atsižvelgta, jiems tai suteiks daugiau galimybių ateityje: „tikiuosi galimybių tobulėti“ (1) „tikiuosi paskatinimo, kad mane sudomintų <...> būti įvertinta ir išklaudyta“ (2). Taigi matome, jog savanoriams būtinas organizacinis paskatinimas ir motyvacijos kėlimas. Taip pat dirbant savanoriškoje organizacijoje savanoriams svarbu, jog būtų suteikiama laisvė organizuoti renginius, susitikimus: „skatinimas patiems organizuoti, užsiimti kūrybine veikla <...> bendri susibūrimai, dalyvavimas kultūrinuose renginiuose“ (4).

Apibendrinant gautus atsakymus, galima teigti, savanorių žiniomis veikla, kurią jie vykdo yra reglamentuota LR Savanoriškos veiklos įstatymu bei pačių organizacijų veiklos nuostatais. Išsiaiškinta, jog savanoriams yra organizuojami mokymai, skatinamas nusiteikimas veiklai, planų sudarymas. Vienoje iš organizacijų yra vykdoma kontrolė per susirinkimus. Tačiau tyrėja pastebi,

kad tik viena savanorė kalba apie tai kaip yra vykdomas savanorių motyvavimas, o visos kitos kalba apie tai kokio motyvavimo „tikisi“. Tai leidžia manyti, jog organizacijos mažai dėmesio skiria savanorių motyvavimui.

### 3.2.4. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą

Galiausiai, siekta išsiaiškinti, kokias problemas organizuojant savanorišką veiklą išvelgia savanoriai.

10 lentelė

#### Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą: savanorių požiūris

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Problemos kylančios savanoriaujant	Motyvacijos stoka	„ <i>sunku atrasti laiko &lt;...&gt; nėra noro savanoriškai veiklai</i> “ (1)
	Išteklių trūkumas	„ <i>yra pakankamai galimybių savanoriauti, tik gal būt praktiškai jos nėra pastebimos</i> “ (1)
		„ <i>ribotos finansavimo galimybės</i> “ (2)
		„ <i>transporto trūkumas</i> “ (4)
	Nepasiruošę organizacijos	„ <i>mažai galimybių savanoriauti</i> “ (2)
	Nepasitikėjimas	„ <i>organizacijos nenori bendradarbiauti</i> “ (3)
„ <i>žmonės nepasitiki savanoriais</i> “ (3)		

Bagdonienė ir kt. (2011) teigia, kad „sėkmingai veikiančios NVO gali kitoms organizacijoms pademonstruoti rezultatyvios lėšų paieškos, geros projektų vadybos, veiklos skaidrumo, atskaitomybės, narių įtraukimo, savanoriškos veiklos, visuomenės informavimo kampanijų, koalicijos kūrimų ar lobizmo standartus“. Taigi savanoriškos veiklos problemų eliminavimas būtinas siekiant savanoriškom organizacijom gyvuoti ir būti pavyzdžiu kitoms organizacijoms. Pasak Guogio (2007), Lietuvai būdinga ir vietinio pobūdžio pilietinių iniciatyvų stoka – nesikuria tik šiam kraštui būdingos organizacijos ir iniciatyvos.

Šioje kategorijoje analizuojant savanorių interviu tekstus, išryškėjo trys subkategorijos atitinkančios darbuotojų paminėtąsias. Visų pima, tai pačių savanorių „Motyvacijos stoka“ subkategorija: „*sunku atrasti laiko <...> nėra noro savanoriškai veiklai*“ (1). Toliau savanoriai išskiria išteklių trūkumą (antra subkategorija): „*ribotos finansavimo galimybės*“ (2), „*transporto trūkumas*“ (4). Viena savanorė pažymi ir informacinių išteklių trūkumą teigdama, jog „*yra pakankamai galimybių savanoriauti, tik gal būt praktiškai jos nėra pastebimos*“ (1). Taip pat išskirta problema – pačių organizacijų nepasiruošimas priimti savanorius, veiklos galimybių trūkumas: „*mažai galimybių savanoriauti*“ (2). Analizuodama interviu tekstus tyrėja pastebi, kad viena savanorė nemato pasirinkimo galimybių savanoriavimui, o kita priešingai teigia, jog tokios

galimybės yra, tik trūksta viešinimo. Čia galime manyti, jog organizacijos nėra tinkamai pasiruošusios, nes ne visi žmonės žino apie jų veiklą, reikalinga didesnė informacijos sklaida, aktyvesnis dalyvavimas visuomeniniuose renginiuose.

Tačiau savanoriai pastebi ir dar vieną problemą susijusią su savanoriškos veiklos trigdžiais – nepasitikėjimas savanoriais, tiek pačių organizacijų, tiek ir klientų. Kaip teigia viena savanorė „*organizacijos nenori bendradarbiauti*“ (3). Nors bendradarbiavimas yra pagrindas siekiant efektyvios organizacijos veiklos.

Tyrėja apžvelgusi teorines išvalgas ir apklaustųjų išsakytas nuomones, konstatuoja, jog būtina efektyvi valdymo/vadybos sistemos integracija į savanoriškas organizacijas. Šis poreikis kyla iš gautų respondentų atsakymų, kuriuose atsispindi jų veiklos kasdieninės realijos - nėra motyvacijos sistemos, išteklių trūkumas, nepasitikėjimas ir pačių organizacijų bendradarbiavimo stoka, kas liudija, jog jos nėra tinkamai pasiruošusios savo veiklos įgyvendinimui. Taigi šių problemų analizė kartu rodo savanoriškos veiklos tobulėjimo kryptis.

## DISKUSIJA

Analizuojant tyrimo duomenis ir stengiantis suprasti, kokios yra pagrindines savanoriškos organizacijos veiklos organizavimo problemos atrasta šios veiklos disfunkcijų.

Tyrimo rezultatai parodė jog daugelį darbuotojų ir pačių savanorių motyvuoja noras įgyti specialių žinių, gebėjimų, tobulinti save ir įgauti patirties. Tai rodo, jog poreikis kelti savo kompetenciją yra, todėl būtina organizuojant savanoriavimo veiklą į tai atsižvelgti. Nes ir kitų klausimų rezultatai byloja jog trūksta organizacijose kompeteningų ir kvalifikuotų specialistų.

Remiantis Jonutytės tyrimu (2006), kurio tikslas buvo išsiaiškinti jaunųjų savanorių motyvavimo aspektus, buvo atskleista jog labiausiai savanorius savanoriškai veiklai motyvuoja noras padėti kitam kitiems. Taip pat jaunų žmonių motyvacija nukreipta ir į savo asmeninių poreikių patenkinimą, tai rodo noro tobulinti save ir įgyti patirties motyvai.

Repeckienė ir kt. (2012) atliko tyrimą, kurio tikslas - išnagrinėti Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų savanoriavimo motyvus ir naudą. Nustatyta, jog Lietuvos aukštųjų mokyklų studentus įsitraukti į savanorišką veiklą skatina du faktoriai: į save nukreipti motyvai ir į kitus nukreipti motyvai. Išanalizavus dalyvavimo savanoriškoje veikloje motyvus, galima teigti, jog studentai savanoriauja vedini praktinių, į save orientuotų (noras prasmingai praleisti savaitgalį) ir visuomeninių, į kitus orientuotų (noras padėti kitiems) motyvų. Vadinasi, studentus savanoriškai veiklai vienu metu motyvuoja altruistinės ir egoistinės priežastys

Atsižvelgiant į šio tyrimo gautus rezultatus bei paminėtus kitus tyrimus, kaip viena iš problemų išryškėjo jaunų savanorių trūkumas. Todėl tikslinga sudaryti aiškias sąlygas ir pateikti tikslią informaciją dėl kompetencijos ir patirties įgyjimo galimybės. Jog tai patrauktų jaunas žmones įsitraukti į savanoriškų organizacijų veiklą. Nes būtent tai ir yra vienas iš pagrindinių savanorystės motyvacijos šaltinių, tai įrodo ir mano bei kitų mokslininkų atlikti tyrimai.

E. Štuopytė (2010) akcentuota, jog NVO organizuoja dviejų dalių mokymus, prieš pradėdant savo veiklą savanoriams. Pirmajame etape stengiamasi perteikti organizacijos misija ir tikslus, susipažindinama su jos veikla ir prioritetais, antrasis etapas orientuotas į praktinius savanorių veiklos aspektus – konkrečių darbų pristatymas. Visi mokymai turi būti tikslingi ir pritaikyti skirtingiems savanorių tipams, skatinant jų savanoriavimo savarankiškumą, loginį mąstymą, pareigos jausmą (Štuopytė, 2010)

Šio gauto tyrimo rezultatai byloja, jog yra mažai skiriama dėmesio priimtų į savanorišką organizaciją savanorių paruošimui. Iš atsakymų sužinota, jog tiesiog pasakoma bendra informaciją nesistengiant perteikti pačios savanorystės prasmės, misijos, užduočių ir panašiai.

Savanoriškos veiklos valdymas organizacijų reikalauja gero planavimo ir organizavimo proceso, kuris dažnai yra labai sudėtingas. Kadangi savanoriška veikla yra ta veikla, kurią žmonės atlieka nereikalaudami atlygio už paaukotą savo laiką kitų gerovei kurti.

Šiam tyrimo aspektui taip pat buvo skiriama nemažai dėmesio. Atliktame tyrime dalyvavusių tyrimo dalyvių patirčių nepakanka patvirtinti, kad organizacijose, kuriose dirba apklaustosios veiklos organizavimas vyksta veiksmingiausių lygiu, nes pritrūko daugiau subkategorijas atskleidžiančių teiginių. O savanoriškos organizacijos valdymo elementų yra labai daug. Tai, kaip iliustruoja toliau aptariamas tyrimas.

Tamutienė ir Šimkus (2012) atliko tyrimą siekdami išsiaiškinti, kokios yra savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybinų organizacijų patirtys. Autoriai savo tyrimo rezultatuose nustatė, jog savanoriškos veiklos valdymas koncentruojasi ties savanorystės motyvų suvokimu, poreikių įvertinimu, planavimu, rizikų valdymo įvertinimu, savanorių verbavimu, atranka, supažindinimu su organizacija, apmokymu ir parama, darbinės veiklos valdymu, stebėjimu, vadovavimu, veiklos įvertinimu, savanorių pripažinimu ir išlaikymu arba veiklos nutraukimu. Mokslininkų teigimu, Lietuvoje dar nėra gilių savanoriškos veiklos valdymo tradicijų.

Mano atliktas tyrimas taip pat atskleidė, jog savanoriškose organizacijose jų veiklos koorfinavimas ir organizavimas vyksta gan pasyviai. Nebuvo paminėti darbuotojų, savanorių, dalyvių poreikių įvertinimo procesai, rizikos valdymas, apmokymo sistemos diegimas, savanorių veiklos matavimas ir t.t. Tai rodo, jog savanoriškom organizacijom tikrai yra kur tobulėti, atsižvelgiant į tai, jog jos turi nemažai savo veiklos problemų. Vadybos metodų pritaikymas organizavimo veikloje dalį problemų tikrai eliminuotų.

Viena iš labiausiai išryškėjusių organizavimo savanoriškos organizacijos problemų motyvacinės sistemos nebuvimas. Cristauskas ir kt. (2012) analizuodami NVO darbuotojų motyvavimo sistemas, pateikia tam tikras rekomendacijas šios veiklos tobulinimui: a) išanalizuoti savanoriškos organizacijos vidaus ir aplinkos situaciją, b) nustatyti individualius ir grupinius savanorių poreikius, interesus, c) parinkti tinkamiausias motyvavimo priemones, nustatant jų prioritetą, d) skatinti motyvavimo priemonių kaitą, nes ilgai naudojamos, darosi įprastinės ir netenka savo efektyvumo.

Taigi šios rekomendacijos, darbo autorės, manymu tinka šio tyrimo atveju. Abiejų tyrimų rezultatai parodė, jog organizacijose trūksta motyvacinės sistemos įdiegimo. Būtina savanorius įvertinti ir apdovanoti už jų darbą.

Darbo autorės įsitikinimu, esminis tyrimo rezultatas – indėlis į mokslinių studijų, skirtų savanoriškų organizacijų valdymo problemų analizei. Kaip žinia, tokių tyrimų nėra daug. Todėl gauti rezultatai, gali tapti savotiškais savanorių organizacijų tobulinimo gairėmis.

**Tyrimo refleksija.** Atliekant tyrimą man kaip tyrėjai teko susidurti su daugybe naujų patyrimų, išgyvenimų. Tyrimo teorinė ir empirinė analizė leido geriau pažinti savo darbo praktinį lauką, atrasti jame naujų dalykų, geriau suvokti tyrimo objektą. Įsijautusi į tyrėjos vaidmenį galėjau suvokti, kad ištiesų tiriamo objekto realybė atpažįstama tik aktyviai sąveikaujant su tyrimo dalyviais. Tap pat atlikdama tyrimą suvokiau, kad ištiesų ne visada ir ne viskas gali priklausyti nuo tyrėjo. Pati patyriau kokia didelę įtaką tyrimo eigai ir sėkmei turi tyrimo dalyviai, kurie bet kuriuo metu tyrimą gali pasukti viena ar kita linkme. Tik nuo tyrimo dalyvių pasitikėjimo ir atvirumo priklauso kiek plačiai ir išsamiai bus aptariami tyrėjui rūpimi klausimai. Tačiau čia pat negalima paneigti ir tyrėjo profesionalumo reikšmės, nes jis būdamas aktyvioje sąveikoje su tyrimo dalyviu, bet kurią akimirką turi pasuktį interviu taip, kad būtų grįžtama prie jam svarbių aspektų.

Šio tyrimo metu pajutau, kad man kokybiniai tyrimai yra sudėtingi ir, kad čia turiu įdėti labai daug pastangų, palyginti su ankstesnėmis mano patirtimis, kuomet bakalauro baigiamajame darbe atlikau kiekybinius tyrimus. Daug sunkumų kilo sisteminant ir analizuojant tyrimo metu gautus duomenis. Buvo sudėtinga išskirti tyrimui reikšmingas kategorijas ir jas praskleidžiančias subkategorijas. O dar sudėtingiau pasirodė duomenų analizė, jų aprašymas kuo tiksliau atspindint realybę ir neiškreipiant tikrųjų faktų. Tačiau esu patenkinta, kad atlikdama šį tyrimą turėjau galimybę geriau pažinti man rūpimą ir mano, kaip socialinio darbo specialistės, praktikai svarbų fenomeną.

Džiugu, kad išanalizavus ir apibendrinus tyrimo duomenis atsiskleidė galimybė pratęsti tyrimą ir suformuluoti projektinius pasiūlymus esamai situacijai keisti. Tikiu, kad įgyvendinus projektą savanoriškos veiklos situacija Marijampolės nevyriausybinėse organizacijose gali pasikeisti. Kadangi naujos žinios, naujos patirtys visada veda efektyvesnio, kokybiškesnio ir inovatoriškesnio darbo link.

## 4. PROJEKTINIAI PASIŪLYMAI NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJOS PLĖTOTEI

**Projekto problema.** Atliktas tyrimas atskleidė, jog Marijampolės nevyriausybinėse organizacijose dirbantys darbuotojai ir jose savanoriaujantys asmenys supranta savanoriškos veiklos reikšmę. Darbuotojai žino pagrindinius teisinius dokumentus reglamentuojančius savanorišką veiklą. Kaikurios organizacijos rūpinasi savanoriškų veiklų organizavimu – savanorių pritraukimu, skatinimu, jų gebėjimų plėtote, tačiau vis dar yra tokių organizacijų, kurios tuo visiškai nesirūpina. Šiose organizacijose dažnai laukiama, kad savanoriai patys ateitų ir negalvojama apie jų išlaikymą organizacijoje. Kitaip tariant ne visos organizacijos supranta vadybinių savanoriškos veiklos aspektų reikšmės ir teikiamos naudos organizacijai. Tyrimo dalyviai pastebi, kad dažnai trūksta savanoriškos veiklos galimybių organizacijose įsivardinimo ir viešinimo visuomenei, mažai dėmesio skiriama patiems savanoriams kaip asmenims aukojantiems savo laiką dėl kitų gerovės ir efektyvesnio organizacijų darbo. Todėl kaip konkriacią projekto problemą galima įvardinti organizacijų pasiruošimo priimti savanorius trūkumą.

**Projekto idėja.** Individualių konsultacijų ir seminarų organizavimas Marijampolės nevyriausybinių organizacijų darbuotojams siekiant jų kompetencijų savanoriškos veiklos organizavimo srityje plėtotės. Šio projekto paskirtis įgalinti NVO darbuotojus savarankiškai organizuoti, koordinuoti savanoriškas veiklas organizacijose bei daryti jas žinomas ir prieinamas visuomenei.

**Projekto tikslas** – Savanoriškos veiklos vystymas ir populiarinimas Marijampolėje, plėtojant darbuotojų dirbančių nevyriausybinėse organizacijose kompetencijas.

### **Projekto uždaviniai:**

1. Populiarinti ir viešinti savanoriškos veiklos Marijampolėje galimybes.
2. Seminarų, praktinių užsiėmimų ir individualių konsultacijų metu tobulinti darbuotojų dirbančių nevyriausybinėse organizacijose kompetenciją savanoriškos veiklos organizavimo srityje.
3. Pritraukti savanorių savanoriškai veiklai Marijampolės nevyriausybinėse organizacijose.

**Projekto įgyvendinimas.** Projekto įgyvendinimą koordinuos projekto vadovas. Visų pirma, bus sudaromos autorinės sutartys su konsultantu ir lektoriais, kuriose bus numatyti darbai ir veiklos, kurias turėtų atlikti kiekvienas specialistas. Tada siekiant užtikrinti efektyvų ir tikslingą projekto įgyvendinimą bus tariamasi dėl reguliarių komandos susirinkimų, kurių metu bus aptariami siekiami tikslai ir prėjusių veiklų rezultatai – kas jų metu pasisekė? kas nustebino? kokių išūkių kilo? kaip būtų galima tą spręsti? Visi su projekto organizavimu ir įgyvendinimu susiję darbai numatomi atlikti per aštuonis mėnesius.

## Projekto veiklų įgyvendinimo detalizavimas

Eil. Nr.	Projekto veiklos ir jų detalizavimas	Projekto veiklų vykdymo laikotarpis												
		Metai	2016											
		Ketvirtis	I			II			III			IV		
		Mėnuo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1.</b>	<b>I veikla</b> Parengiamieji projekto darbai													
1.1.	Datų ir laiko su lektoriais derinimas.													
1.2.	Individualių konsultacijų datų su konsultantais derinimas													
1.3.	Patalpų seminarams užsakymas													
1.4.	Patalpų ir priemonių individualioms konsultacijoms parengimas													
1.5.	Komandos susitikimų veiklos aptarti organizavimas													
<b>2.</b>	<b>II veikla</b> Fizinių ir juridinių asmenų konsultavimas savanoriškos veiklos Marijampolėje klausimais													
<b>3.</b>	<b>III veikla</b> Seminarų organizavimas nevyriausybinių organizacijų darbuotojams													
3.1.	„Savanoriškos veiklos ypatumai ir plėtra Lietuvoje“													
3.2.	„Savanoriškos veiklos tikslų iškėlimas organizacijoje ir bendrų veiklų planavimas“													
3.3.	„Teisiniai savanorystės aspektai: su savanoriška veikla susiję teisės aktai, savanoriškų darbų sutartys bei kiti dokumentai“													
3.4.	„Savanorių atėjimas į nevyriausybines organizacijas, pritaipimas jos bendruomenėje“													
3.5.	„Savanorystės etapų ir darbo su savanoriais jų metu ypatumai“													
3.6.	„Motyvacija savanorystėje: savanorių motyvavimas ir skatinimas ilgalaikiai savanoriškai veiklai“													
3.7.	„Savanorystės etika“													
3.8.	„Darbo su savanoriais metodai“													



	– praktinių užsiėmimų organizavimas“												
<b>4.</b>	<b>IV veikla</b> Seminaro gerosios praktikos sklaidai organizavimas												
4.1.	Informacijos ir savanoriškos veiklos patirties mainai „Savanorystė šiandien“												
<b>5.</b>	<b>V veikla</b> Paskaitų norintiems įsitraukti į savanorišką veiklą Marijampolėje organizavimas												
5.1.	„Savanoriškos veiklos galimybės Marijampolėje“ (informacinio pobūdžio paskaita ir Marijampolės NVO mugė)												
5.2.	„Savanorystė kaip savirealizacijos galimybė“												
5.3.	„Savanorystė – galimybių išbandymas ir patirtis“												
5.4.	„Savanoriška veikla – plusas ieškant darbo“												
<b>6.</b>	<b>VI veikla</b> Savanoriškos veiklos Marijampolės NVO viešinimas informacinėse priemonėse												
<b>7.</b>	<b>VII veikla</b> Projekto rezultatų įvertinimas: Marijampolės NVO darbuotojų apklausa												
<b>8.</b>	<b>VIII veikla</b> Projekto baigiamasis renginys, pasiektų rezultatų pristatymas												

**Projekto įgyvendinimui reikalingi ištekliai.** Siekiant efektyvaus projekto įgyvendinimo reikalingi ištekliai:

- Žmogiškieji (projekto vadovas, finansininkas, lektoriai paskaitų ir seminarų vedimui, konsultantas individualioms konsultacijoms);
- Finansiniai (projekto administravimo išlaidoms padengti, darbuotojų darbo užmokesčiams, ryšių paslaugoms, bei kancelerinėms išlaidoms);
- Materialiniai (konsultacijų kabinetas - tam bus panaudotas vienas iš organizacijos kabinetų; paskaitų ir seminarų auditorija – tam bus panaudota organizacijai pagal panaudos sutartį priklausanti konferencijų salė);
- Informaciniai (bus renkama informacija apie Marijampolės NVO, jų vykdomas veiklas, savanoriškos veiklos galimybes, vėliau ši informacija bus panaudojama rašant straipsnius

visuomenės informavimo priemonėse, taip pat bus vedami konsultacijų ir seminarų, paskaitų dalyvių sąrašai, kurie vėliau bus archyvuojami kartu su kitais projekto dokumentais. Atsakomybės dalinsis projektų vadovas, konsultantas ir lektoriai.).

**Projekto biudžetas bei tinkamų finansuoti išlaidų finansavimo šaltiniai.** Projekto įgyvendinimui reikalingų išlaidų finansavimo bus prašoma iš Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Marijampolės savivaldybės ir kitų rėmėjų.

12 lentelė

**Projektui reikalingų lėšų sąmata**

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Numatomos veiklos išlaidų Pavadinimas</b>	<b>Kaina (vnt.)</b>	<b>Kiekis</b>	<b>Reikalinga finansavimo suma</b>	<b>Iš viso projektui reikalinga suma</b>
<b>1.</b>	<b>ADMINISTRAVIMO IŠLAIDOS:</b>				
1.1.	<u>Projekto vykdytojų darbo užmokestis:</u> Projekto vadovo darbo užmokestis 8 mėn. x 290 Eur. = 2320 Eur. Projekto finansininko darbo užmokestis 8 mėn. x 104 Eur. = 832 Eur.	290 Eur. 104 Eur.	8 mėn. 8 mėn.	2 320 Eur. 832 Eur.	3 152 Eur.
1.2.	<u>Komunalinės paslaugos:</u> Vanduo 8 mėn. x 15 Eur. = 120 Eur. Elektra 8 mėn. x 23 Eur. = 184 Eur.	15 Eur. 23 Eur.	8 mėn. 8 mėn.	120 Eur. 184 Eur.	304 Eur.
	<b>Iš viso</b>				<b>3 456Eur.</b>
<b>2.</b>	<b>VYKDYMO IŠLAIDOS:</b>				
2.1.	<u>Darbo užmokestis projekto vykdytojams:</u>  Konsultanto darbo užmokestis 5 mėn. x 300 Eur. = 1500 Eur.	300 Eur.		1 500 Eur.	1 500 Eur.
2.2.	<u>Ekspertų ir lektorių paslaugų pirkimas</u> (autoriniai atlyginimai mokymų lektoriams): 32 val. x 87 Eur. = 2784 Eur.	87 Eur.	32 val.	2 784 Eur.	2 784 Eur.
2.3.	<u>Ryšų paslaugos:</u> Internetas 8 mėn. x 14, 50 Eur. = 116 Eur. Mobilus telefonas 8 mėn. x 7,50 Eur. = 60 Eur.	22 Eur.	8 mėn.	176 Eur.	176 Eur.
2.4.	<u>Kancelerinės išlaidos:</u> 8 mėn. x 30 Eur. = 240 Eur.	30 Eur.	8 mėn.	240 Eur.	240 Eur.
	<b>Iš viso</b>				<b>4 700Eur.</b>
	<b>VISA SUMA</b>				<b>8 156Eur.</b>

**Projekto rezultatų įvertinimas.** Vertinant atlikto projekto rezultatus bus atliekama Marijampolės NVO darbuotojų apklausa, siekiant išsiaiškinti projekto suteiktą naudą darbuotojams ir jų organizacijoms. Taip pat bus renkami duomenys apie tai kiek savanorių pavyko pritraukti organizacijoms projekto įgyvendinimo laikotarpiu bei po jo.

# IŠVADOS

1. Teorinių ir praktinių savanoriškos veiklos organizavimo aspektų nevyriausybinėse socialinių paslaugų organizacijose analizė atskleidė, kad:

- visais atvejais savanoriškas darbas apibrėžiamas, kaip laisva valia pasirenkama ir finansiškai neatlyginama visuomenės labui skirta veikla, suteikianti papildomas galimybes organizacijai, pačiam savanoriui ir klientui, o taip prisidedanti prie visuomenės gerovės ir pilietiškumo raiškos valstybėje;
- plėtojant savanorišką veiklą reikšmingas vaidmuo tenka nevyriausybinėms socialinių paslaugų organizacijoms, kurios tiesiogiai prisideda prie savanoriškos veiklos organizavimo, nes yra sukaupusios tam tikrą potencialą, o sėkmingai veikiančios NVO gali pademonstruoti rezultatyvios lėšų paieškos, geros projektų vadybos, veiklos skaidrumo, atskaitomybės, narių įtraukimo, savanoriškos veiklos, visuomenės informavimo kampanijų patirtį.

2. Nevyriausybinių organizacijų potencialumo, organizuojant savanorišką veiklą, analizės rezultatai leidžia teigti apie esmines kliūtis, siekiant sėkmingos savanoriavimo plėtotės:

- nepakankamą NVO darbuotojų kompetenciją organizacijos bei žmogiškųjų išteklių vadybos srityje;
- nesistemingą ir nepakankamai profesionalią veiklą savanorių verbavimo, atrankos, pokalbių tinkamumui patikrinti, apmokymų, veiklos planavimo, koordinavimo, rezultatų vertinimo, motyvavimo ir skatinimo srityse.

3. Atlikus NVO darbuotojų ir savanorių interviu analizę išsiaiškinta, jog NVO neišnaudoja visų turimų galimybių, skatinant savanoriavimą Marijampolės mieste. Išskirtos esminės NVO problemos, sąlygojančios neefektyvios, pasyvios ir trumpalaikės savanorystės apraiškas, šiose srityse:

- savanoriškos veiklos organizavimo ir vadybos metodų taikymo;
- organizacijos veiklos viešinimo ir pasirengimo priimti savanorius;
- darbuotojų kompetencijos plėtojimo,
- savanorių mokymų ir veiklos planavimo;
- savanorių motyvavimo veiklos tęstinumui;
- veiklos kontrolės ir skatinimo sistemos užtikrinimo.

4. Įgyvendinus projektą, kurio tikslas - savanoriškos veiklos vystymas ir populiarinimas Marijampolėje, plėtojant darbuotojų dirbančių nevyriausybinėse organizacijose kompetencijas, tikėtini tokie rezultatai:

- didesnis nevyriausybinių organizacijų veiklos žinomumas;
- aktyvesnis jų vaidmuo visuomenėje; darbuotojų kompetencijų praplėtimas, įdiegiant veiklos organizavimo ir darbo su savanoriais įgūdžius;
- gausesnis savanorių įsitraukimas į NVO veiklą, dėl atsiradusių naujų galimybių.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bagdonienė D., Daunorienė A., Simanavičienė A. (2011). Nevyriausybių organizacijų veiklos kokybės ir efektyvumo vertinimas. *Ekonomika ir vadyba*, p.654-662
2. Baumanas S. (2011). *Vartojamas gyvenimas*. Vilnius: Apostrofa
3. Baronaitė A. (2009). Studentų karjeros planavimo gebėjimų ugdymas (-sis) savanoriškoje veikloje. Magistro baigiamasis darbas. VDU.
4. Berger P. L., Luckmann T. (1999). Socialinės tikrovės konstravimas. *Žinojimo sociologijos traktatas*. Vilnius
5. Bitinas B., Rupšienė L., Žydzūnaitė V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Pirma dalis. Klaipėda.
6. Bryman A. (2008). *Social Research methods*. Oxford University Press
7. Budėjienė A. (2011). Vyresnio amžiaus žmonių savanoriška veikla // Vyresnio amžiaus žmonių savanorystė. Lietuvos Caritas patirtis. Kaunas, 2011, p. 7-29.
8. Butkuvienė E. (2005). Dalyvavimas savanoriškoje veikloje: situacija ir perspektyvos Lietuvoje po 1990-ųjų. *Sociologija*. Mintis ir veiksmas, Nr. 2, p. 86-99
9. Christauskas Č., Petrauskiene, R. Marcinkeviciute, L. (2012) Theoretical and Practical Aspects of Volunteer Organisation Members (Volunteers) Motivation. *Inžinerinė ekonomika*. Nr. 23(5), p. 517-524
10. Cresson E. (ed.) (1999). European voluntary service for young people. Luxembourg
11. Davies L. E. (2004). Valuing the voluntary sector in sport: rethinking economic analysis. *Lesure studies*. Vol 23, No 4. Prieiga per internet: <http://shura.shu.ac.uk/83/1/fulltext.pdf> [žiūrėta: 2014-04-05]
12. Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. CA: Sage Publications.
13. „Eurobarometras 73“ (2010). lapkričio mėn.
14. Euroguidance (2011). Naujienlaiškis apie savanorystę Prieiga per internetą: [http://www.euroguidance.lt/uploads/files/naujienlaiskis\\_apie\\_savanoryste.pdf](http://www.euroguidance.lt/uploads/files/naujienlaiskis_apie_savanoryste.pdf) [žiūrėta: 2014-01-30]
15. „Facts and figures“ tyrimo dokumentai. Prieiga per internetą: [www.cev.be/facts&figures.htm](http://www.cev.be/facts&figures.htm) [žiūrėta: 2014-04-02]
16. Finkelstien M.A. (2009). Intrinsic Vs Extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and individual differences*. Vol 46, No 5-6
17. Ginevičius R., Sūdžius V. (2008). *Organizacijų teorija*. Vilnius, Technika. p. 136-137

18. Gineitienė D., Domarkas V. (2000). Visuomenės organizacijų įtaka viešojo administravimo institucijoms, p. 37-45
19. Guogis A., Gudelis D., Stasiukynas A. (2007). Nevyriausybių organizacijų ir savivaldybių santykių reikšmė, plėtojant vietinę demokratiją: atvejo tyrimai dvejose Lietuvos savivaldybėse. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 22
20. Harkin M. (2012). Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto nuomonė: Dėl tarpvalstybinės savanoriškos veiklos pripažinimo ir skatinimo NVO. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0166+0+DOC+XML+V0//LT#title3> [žiūrėta: 2014-04-20]
21. Ilgius V. (2007). NVO plėtros politikos koncepcija: atsiradimo ištakos ir planuojami veiksmai ateisiai. Lietuvos nevyriausybių organizacijų 10 – asis forumas. Prieiga per internetą: <http://www.ngo.lt/forumas/lt/video.php> [žiūrėta: 2014-02.25]
22. Januškevičienė J. (2011). Savanorystės plėtros tendencijų Lietuvoje tyrimas. Magistro darbas. MRU. Vilnius.
23. Jonutytė I. (2002). Savanorių vaidmuo įgyvendinant vaikų socialinės gerovės programas bendruomenėje. *Socialinis darbas*. Nr. 1 (1), p. 73-81
24. Jonutytė I. (2006). Jaunųjų savanorių motyvavimas tęstinei socioedukacinei veiklai su vaikais. *Pedagogika*. Nr. 83, p. 96-102
25. Jonutytė I. (2007). Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. *Monografija*. Klaipėdos universitetas. Klaipėda, p. 110-117
26. Jonušaitė S., Žydžiūnaitė V., Merkys G. (2005). Socialinio pedagogo adaptacijos kokybinė diagnostika. Kauno technologijos universitetas
27. Jordanas P., Ochman M. (1989). *Savanorių vadybos nevyriausybiniuose organizacijose pagrindai*. Vilnius: Savanorių centras, p. 13
28. Juškaitė K. (2007). Savanorių darbo organizavimo kaimo bendruomeninėse organizacijose sudedamosios dalys. Lietuvos žemės ūkio universitetas
29. Kauno Technologijų universitetas (2002). *Psichologija studentui*. Vadovėlis. Technologija. Kaunas
30. Kiznis M., Dagilytė S., Mickūnas R., Balčiūnaitė J., Šilinskaitė J. (2005). Nevyriausybių organizacijų dalyvavimas teikiant viešąsias paslaugas. Nacionalinės plėtros institutas. Vilnius
31. Kurapkaitienė N. (2013). *Darbo su savanoriais pagrindai*. Vadovėlis. Mykolo Riomerio universitetas
32. Kurapkaitienė N., Kėžaitė – Jakniūnienė M., (2011). *Būk savanoris – keisk pasaulį*. Europos komisijos atstovybė Lietuvoje

33. Kuginytė – Arlauskienė I., Neifachas S. (2011). Į vaiką orientuotas ugdymas. *Pedagogika*. Mykolo Riomerio universitetas
34. Lietuvos jaunimo organizacijos pozicija „Dėl savanoriškos veiklos teisinio reglamentavimo“, 2010. Vilnius
35. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Žin. 2002m. birželio 4d., Nr. IX – 926, Vilnius
36. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, Žin. 2000m. liepos 18d., Nr. VIII – 1864, Vilnius
37. Lietuvos Respublikos Labdaros ir paramos įstatymas, Žin. 2012m. birželio 19d., Nr. XI – 2077, Vilnius
38. Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymas, Žin. 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI – 1500, Vilnius
39. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2011). *Savanoriškos veiklos reglamentavimas Lietuvoje: galimybės ir ribos*. Vilnius
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nevyriausybinių organizacijų plėtros koncepcijos patvirtinimo“ (2010). Prieiga per internetą: [http://www.3sektorius.lt/docs/NVO\\_pletros\\_koncepcija\\_2013-01-17\\_14\\_38\\_04\\_2013-02-11\\_15\\_26\\_48.pdf](http://www.3sektorius.lt/docs/NVO_pletros_koncepcija_2013-01-17_14_38_04_2013-02-11_15_26_48.pdf) [žiūrėta: 2014-03-20]
41. Lukamskienė V., Budėjienė A. (2013). Socialinės paslaugos vyresnio amžiaus asmenims: savipagalbos ir socialinės globos aspektai. *Gerontologija*. 14 (4)
42. Maslow A.H. (2009). *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius
43. McCurley S., Lynch R. (2001). *Savanorių vadyba*. Vilnius
44. Merrill M. (2006). Global Trends and the Challenges for Volunteerint. *The International Journal of Volunteer Administration*. Vol 24, No 1
45. Medišauskienė A. (2013). *Savanoriškos veiklos Lietuvoje apžvalga*. Ataskaita. Prieiga per internetą: [http://lt.thetiltatrast.org/wp-content/uploads/2013/11/Brochure\\_Volunteering.pdf](http://lt.thetiltatrast.org/wp-content/uploads/2013/11/Brochure_Volunteering.pdf) [žiūrėta: 2014-06-10]
46. Myers D. G. (2008). *Psichologija*. Poligrafija ir informatika
47. Nacionalinių NVO asociacijų bendradarbiavimo susitarimo protokolas (2009). Prieiga per internetą: [http://www.3sektorius.-lt/docs/susitarimas\\_2013-02-14.pdf](http://www.3sektorius.-lt/docs/susitarimas_2013-02-14.pdf) [žiūrėta: 2014-04-10]
48. Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centras (2009). *Lietuvos nevyriausybinių organizacijų skėtinės struktūros sukūrimas*. Projektas. Prieiga per internetą: <http://www.pvcentras.lt/eeefondai/public/images/global/NVO/Aprasai/020.pdf> [žiūrėta: 2014-03-28]
49. Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centras (2011). *Europoje vyraujančių savanoriškos veiklos modelių analizė*. Vilnius. Prieiga per internetą: [http://www.3sektorius.lt/docs/Savanorystes\\_analize\\_2011\\_2013-01-17\\_15\\_54\\_38.pdf](http://www.3sektorius.lt/docs/Savanorystes_analize_2011_2013-01-17_15_54_38.pdf) [žiūrėta: 2014-04-15]



50. Organizational Support and Volunteering Benefits for Older Adults. (2010) *Gerontologist*. No 5
51. Penner L.A. (2002). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 74, No 2
52. Puškorius S. (2010). Veiklos matavimų viešajame sektoriuje raida ir tendencijos. *Viešojo politika ir administravimas*. Nr. 34
53. *Psichologijos žodynas* (1993). Mokslo ir enciklopedijų leidykla. Vilnius
54. Ralston R., Lumsdon L., Downward P. (2005). The third Force in Events Tourism: Volunteers at the XVII Commonwealth Games. *Journal of Sustainable Tourism*. Vol. 15, No 15
55. Ražanauskaitė V., Kanišauskaitė V. (2008). Savanoriška veikla socialinio darbo studijose. *Socialinis darbas patirtis ir metodai*. Nr. 1 (1)
56. Ražanauskaitė V. (2011). Socialinio darbo studentų savanorių ir organizacijos sąveikos ypatumai. *Socialinis darbas patirtis ir metodai*. Nr. 8 (2)
57. Repeckienė A. Kvedaraite N., Zvireliene R., Glinskiene R. (2014). Motives and benefits of students participation in voluntary activities. *Social Research*. Nr 2 (35) p. 96-107
58. Ruškus J. (2010). *Socialinio darbo magistro baigiamojo darbo rengimo metodinės rekomendacijos*. Vytauto didžiojo universitetas. Kaunas
59. Tamutienė I., Šimkus A. (2012). Savanoriškos veiklos valdymas Lietuvoje: nevyriausybinų organizacijų patirtys. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 64, p.106-121
60. Tidikis R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius. p. 626
61. Trimakas A.K. (2002). Asmenybės raida gyvenime. Kaunas. Marijonų talkininkų centras
62. Sakalauskas G., Nikartas S. (2012) Kas yra savanorystė? *Savanorystė prabacijos sistemoje: prielaidos ir galimybės*. Teisės institutas
63. Savanorių mentorių vadovas. (2010) Prieiga per internetą: [http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/ESFproduktai/2010\\_Savanoriu\\_mentoriu\\_vadovas.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2010_Savanoriu_mentoriu_vadovas.pdf) [žiūrėta: 2014-06-10]
64. Skruibienė I. (2010). *Savanorių pritraukimo ir motyvavimo programa*. Jaunimo psichologinės paramos centras
65. Spirgienė L., Macijauskienė J., Spirgys A. (2010). Gyventojų socialinės ir kasdieninės veiklos sąsajų vertinimas ilgalaikės globos institucijoje. *Gerontologija*. Nr. 11 (4)
66. Saulaitis, A. (2010). Savitarpio pagalbos grupės. Iš J. R. Šinkūnienė (sud.). 34. *Socialinis darbas*. Profesinė veikla, metodai ir klientai. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, p.114-158
67. Stankevičienė A., Lobanova L. (2006). *Personalo vadyba organizacijos sistemoje*. Vilnius: Technika

68. Šilinskytė A. (2013). Nevyriausybių organizacijų išorinių ryšių ir tarpusavio bendradarbiavimo įtaka veiklos efektyvumui. *Viešoji politika ir administravimas*. Nr. 12 (4), p. 677-688
69. Šimašius R. (2007). Ne pelno organizacijos: Prigimtis ir reglamentavimas. Vilnius. Eugrimas
70. Štuopytė E. (2010). Savanorių mokymasis vykdant soedukacinę veiklą nevyriaysbinėse organizacijose. *Socialiniai mokslai*. Nr. 2 (68), p.123-130
71. Valavičienė N. (2009). Aktyvūs imigrantai: pilietinio dalyvavimo veiksniai Europos Sąjungoje. *Socialinių mokslų studijos*. Nr.3(3), p. 165-182
72. Žalimienė L. (2003). *Socialinės paslaugos*. VU specialiosios psichologijos katedra. Vilnius
73. Žalimienė L., Rimšaitė E. (2007). Nevyriausybių organizacijų metamorfozės – nuo labdaringos pagalbos vargšams XVIII amžiuje iki socialinių paslaugų rinkos dalyvio šiuolaikinėje visuomenėje. *Mokslo darbai*. Prieiga per internetą: <https://www3.mruni.eu/ojs/social-work/article/view/2072/1882> [žiūrėta: 2014-03-20], p. 83-95.
74. Wilson Jh. (2000). Volunteering. *Annual review of Sociology*, Vol. 26., p. 215-234

# **PRIEDAI**

## Interviu išrašų protokolai

<b>Data:</b> 2015-03-19		
<b>Laikas:</b> 13:15		
<b>Vieta:</b> N organizacija		
<b>Dalyviai:</b> savanorių grupės vadovas (29m.)		
<b>Eil. Nr.</b>		<b>Tiesioginė kalba</b>
1.	T.	<b>Koks Jūsų požiūris į savanorystę?</b>
	T.D.	Mano požiūris labai teigiamas, kadangi matau kokią tai naudą duoda asmeniškai žmogui ir visuomenei.
2.	T.	<b>Ką manote apie savanorystę Lietuvoje? Pakomentuokite.</b>
	T.D.	Smagu matyti, kad savanorystės supratimas ir pati savanorystė iš lėto plinta, turint omenyje, kad savanorystė atsirado tik su nepriklausomybe, plus žinant lietuvišką mentalitetą, manau nuveikta nemažai skatinant savanorystę, tačiau iš praktikos matau, kad vis dar vyrauja daug stereotipų kas tai yra. Ypač kur galima savanoriauti. Jaunimas vis dar nepakankamai žino apie savanoriavimo galimybes, ypač tie kurie yra iš mažesnių miestelių, jau nekalbant apie kaimus.
3.	T.	<b>Kokia Jūsų nuomonė apie savanorystę, jos galimybes Marijampolėje?</b>
	T.D.	Kiek teko susidurti bent jau jaunimo organizacijoms yra sunku pritraukti savanorių į jaunimo organizacijas. Nepasakyčiau, kad labai yra iš ko daug rinktis. Yra tik socialinė savanorystė ir su pilietiškumu susiję. Esu sutikusi keletą savanorių kurie norėjo, pavyzdžiui padėti kažkuo su gyvūnais, bet to mūsų mieste nėra. ( <i>trumpai nutyla</i> ) Organizacijos, kurios realiai galėtų priimti savanorius tam nėra pakankamai pasiruošę. Turiu omenyje, tiesiog sukurti savanoriui vietą ir jį atitinkamai palydėti savanoriavimo metu. Tačiau nepasakyčiau, kad situacija apverktina, yra organizacijos ir kai kurios įstaigos kurios pasiruošę priimti ir priima savanorius. Tačiau palyginus, manau jaunimui lengviau rasti kur savanoriauti nei vyresnio amžiaus žmonėms, bet jie ir mažiau linkę įsitraukti į tokias veiklas.
4.	T.	<b>Koks savanorystės vaidmuo Jūsų organizacijoje?</b>
	T.D.	Mūsų organizacija jau šimtai metų remiasi savanoriška veikla, taip kartu ją toliau skatindama. Kiekviena savanoriška organizacija, įskaitant Maltos ordiną vertina savanorius, nes jie ją ir palaiko, būtent jų dėka vyksta veiklos, teikiama

		pagalba tikslinėms grupėms.
5.	T.	<b>Kaip apibūdintumėte savanorystės naudą sau, klientui, savanoriui, organizacijai ir visuomenei?</b>
	T.D.	<i>(mqsto)</i> Savanorystės nauda labai didelė, bet ji gali skirtis kiekvienam žmogui, priklausomai kur ir kiek jis/ji savanoriauja. Bendrąja prasme galima pasakyti, kad savanoriui, ypač jei tai jaunas žmogus, suteikia žinių, įgūdžių, kurie vėliau gali būti pritaikyti darbe ar studijose ar tiesiog gyvenime. Savanoriai, bent jau socialinės srities, pavyzdžiui Maltos ordino, dažnai persilaužia bendravime su kitokiais žmonėmis nei dauguma pratę turėti savo aplinkoje. <i>(mqsto)</i> Jie tampa drąsesni, labiau savimi pasitikintys. Pagalba kitam visada mažina egoistiškumą, savanoris tampa atsakingesnis, labiau atjaučiantis kitus, kantresnis. Organizacijai, kaip minėta savanorystė yra pagrindas. Jei pati organizacija investuoja į savanorius, jų dėka ji gali plėstis, daryti savo veiklas kokybiškesnes, padėti dar daugiau žmonių. Visuomenei nauda gali būti didelė. Priklausomai nuo organizacijos veiklų ji gali skirtis, tačiau bendrąja prasme, savanorystė yra dažniausiai ten, kur problemos, kur jos sprendžiamos arba mažinami jų padariniai. Organizacijos ir savanorių dėka visuomenei primenama apie tam tikras socialines grupes, jų problemas, padedama mažinti atskirtis, jie yra globojami.
6.	T.	<b>Kaip galėtumėte apibūdinti žmones, kurie savanoriauja?</b>
	T.D.	<i>(mqsto)</i> Savanoriauja labai skirtingi žmonės, todėl labai sunku apibendrinti. Tačiau savanorius jungia keletas bendrų bruožų: empatija, tolerantiškumas, noras padaryti gero žmonėms, noras pažinti save ir kitus.
7.	T.	<b>Jūsų nuomone, kokie motyvai nulemia, kad žmogus įsitraukia į savanorišką veiklą?</b>
	T.D.	Daug įtakos daro artima aplinka, tai šeimos nariai ar geri draugai. Jei bent vienas iš jų savanoriauja, tuo mėgaujasi, yra didelė tikimybė, kad prie jo prisijungs ir kas nors iš namiškių ar draugų. Taip pat skatina pačio žmogaus žingeidumas, noras išbandyti save kitokioje aplinkoje ar tiesiog su kitais žmonėmis ir atrasti kitokią save.
8.	T.	<b>Kaip Jūsų organizacija motyvuoja žmones tapti savanoriais?</b>
	T.D.	Pirmiausiai manau svarbu kiek patikima ir žinoma yra organizacija. Jei jos teigiamas įvaizdis, tai savanoriai patys ateina, jų nereikia motyvuoti ateiti. Antra, įvairūs masiniai renginiai, kaip pavuzdys „Maltiečių sriuba“. Renginys

		tampa didele motyvacija prisijungti, kadangi dauguma miestų po šių akcijų sulaukia naujų savanorių. Įvairūs organizacijos vadovų pasirodymai visuomenėje, televizijoje, straipsniuose, jų mintys, kalbėjimas apie savanorystės naudą, manau motyvuoja žmones jungtis prie savanorių gretų.
9.	T.	<b>Kaip ir kur ruošiami žmonės savanoriškai veiklai?</b>
	T.D.	Kiekvienas paruošimas labai priklauso nuo miesto. Bent jau Maltos ordino atveju. Taip, yra bendros nuostatos apie „Savanorystės kelią“. Kaip turi būti priimamas savanoris, kaip išlydimas ir t.t. Bet tai skiriasi kaip minėta nuo miesto. Didesni miestai, kurie sulaukia daug savanorių tuo pačiu metu turi jiems organizuojamus pristatymus, apmokymus, pasiruošimą pradedant veiklas. Mažesniuose miestuose ir miesteliuose, kaip pas mus ( <i>nusišypso</i> ) kai savanoriai prisijungia laipsniškai, po vieną ar du, vyksta savaiminė asimiliacija, jie supažindinami su veiklomis, bet didelių pristatymų nedaroma, juos tiesiog prižiūri vadovas veiklose ar senieji savanoriai.
10.	T.	<b>Su kokiomis problemomis susiduriate dirbdami su savanoriais, kaip jas sprendžiate?</b>
	T.D.	Sunkiausiai gal būt išlaikyti savanorį motyvuotą. O kas padeda, tai jam skiriamas dėmesys, domėjimasis juo kaip asmenybe, jo savanoriavimu. Veiksminga ir kvietimai dalyvauti įvairiuose renginiuose, išvykose, kurias organizuoja organizacija ar kitos. Dar būna sunku išlaikyti savanorį jam nuolat dalyvaujant veiklose. Kadangi tai nėra mokamas darbas, į kurį privalu eiti ar atitinkamai kažką daryti, tai dauguma, turi supratimą kad pvz jei pažadėjau apsiimti kažką padaryti, galiu to nevykdyti, juk man nei moka nei ką, aš juk savanoris. Kaip sprendžiama? labai individualu ir priklauso nuo asmenybės. Iš lėto galima ugdyti žmogaus atsakomybę tikslinei grupei ar grupei savanorių kurie ir dirba su pačiu savanoriu tose pačiose veiklose.
11.	T.	<b>Įvertinkite, kokių žinių, gebėjimų ir įgūdžių reikia savanoriams?</b>
	T.D.	Minėtos savybės priklauso su kuo dirba atėjęs savanoris. Jei tai speciali tikslinė grupė, būtina juos apmokyti, ar bent supažindinti apie bendravimo ypatumus, ar darbo specifiką. Mūsų organizacijoje savanoriams nekeliama reikalavimai turėti atitinkamų žinių ar įgūdžių, jie reikiamų įgauna čia savanoriaudami.
12.	T.	<b>Kaip jūsų organizacija rūpinasi savanorių kompetencijos tobulinimu?</b>
	T.D.	Jaunimui, ir vyresniems jau pradedami organizuojami mokymai atitinkamų kompetencijų įgijimui ar tobulinimui. Stengiamasi sekėti naujoves susijusias su

		savanorystė, yra iš lėto taikomos savanorystės metodologijos, kur daug dėmesio skiriama savanoriui ir darbui su juo.
13.	T.	<b>Pakomentuokite trumpalaikės ir ilgalaikės savanorystės patirtis Jūsų organizacijoje.</b>
	T.D.	Daugiausiai yra išsiplėtojusi ir vyrauja ilgalaikė savanorystė. Savanoriai, kurie prisijungia, dauguma jų išbūna 3 mėnesius ir daugiau metų. Yra ir trumpalaikės savanorystės atvejų, bet jos būna dažniausiai per masinius organizacijos renginius.
14.	T.	<b>Kokiais teisiniais dokumentais Jūsų organizacijoje reglamentuojama savanoriška veikla?</b>
	T.D.	Savanorystė remiasi asociacijos įstatais bei Lietuvos respublikos Savanorystės įstatymu.
<p><b>Data:</b> 2015-03-13</p> <p><b>Laikas:</b> 16:05</p> <p><b>Vieta:</b> N organizacija</p> <p><b>Dalyviai:</b> soc. darbuotoja (teisės edukologijos magistras, dirba su iš įkalinimo įstaigų grįžusiais asmenimis, 37m.)</p>		
<b>Eil. Nr.</b>		<b>Tiesioginė kalba</b>
1.	T.	<b>Koks Jūsų požiūris į savanorystę?</b>
	T.D.	Savanorystė mano požiūriu verčia žmogų tobulėti. Būdamas savanoriu žmogus stiprina savo vertybes.
2.	T.	<b>Ką manote apie savanorystę Lietuvoje? Pakomentuokite.</b>
	T.D.	Mano manymu šiuo metu savanorystė yra mados reikalas, nes dauguma žmonių tik „išsivaizduoja“ ( <i>pirštais parodo kabučiu gestą</i> ) esą savanoriais. Kai kurie net nenori kažką daryti kito labui.
3.	T.	<b>Kokia Jūsų nuomonė apie savanorystę, jos galimybes Marijampolėje?</b>
	T.D.	Marijampolėje mano nuomone trūksta užimtumo. Nes, tikrai, yra nemažai žmonių – jaunimo, norinčių savanoriauti. Tik, kad mes nevisada jiems galime ką nors pasiūlyti.
4.	T.	<b>Koks savanorystės vaidmuo Jūsų organizacijoje?</b>
	T.D.	Mūsų organizacija per savanorystę skatina žmones į artimo meilę ir pagalbą jam.
5.	T.	<b>Kaip apibūdintumėte savanorystės naudą sau, klientui, savanoriui,</b>

		<b>organizacijai ir visuomenei?</b>
	T.D.	Man savanorystė naudinga kaip vidinis augimas. Klientui... ( <i>trumpam susimąsto</i> ) Jam suteikiama visapusiška pagalba, artimo žmogaus jausmas šale. Savanoris ugdo artimo supratimą, meilę. Organizacijai... ( <i>trumpai nutyla, nusišyso</i> ) prestižas.
6.	T.	<b>Kaip galėtumėte apibūdinti žmones, kurie savanoriauja?</b>
	T.D.	Tai tokie žmonės, kuriems yra svarbus kitas žmogus ir kuriems rūpi valstybės socialinė padėtis.
7.	T.	<b>Jūsų nuomone, kokie motyvai nulemia, kad žmogus įsitraukia į savanorišką veiklą?</b>
	T.D.	Žmogus, kuriam yra svarbios vertybės ir kuris neabejingas jį supančiai visuomenei dažniausia ir įsitraukia į savanorišką veiklą. Manau, savanorystei pagrindas - vidiniai motyvai.
8.	T.	<b>Kaip Jūsų organizacija motyvuoja žmones tapti savanoriais?</b>
	T.D.	Na, nežinau... ( <i>rimta, mąsto</i> ) Mūsų organizacijoje trūksta to. Nelabai čia rūpinamasi savanorių motyvavimu.
9.	T.	<b>Kaip ir kur ruošiami žmonės savanoriškai veiklai?</b>
	T.D.	Ankščiau pas mus vykdavo kursai skirti savanoriams, o dabar ir jų nieks neorganizuoja. ( <i>kalba nusivylusi</i> ) Gal reiktų kitose organizacijose pasidomėti, gal kas organizuoja ir mus priimtų.
10.	T.	<b>Su kokiomis problemomis susiduriate dirbdami su savanoriais, kaip jas sprendžiate?</b>
	T.D.	Dažnai pas mus ateina žmonės norintys savanoriauti, bet patys nesuvokiantys ką jie galėtų pas mus veikti. Kai imi siūlyti padėti bendraujant su žmonėmis grįžusiais iš įkalinimo įstaigų ar padėti vargstantiems. Lydėti juos į įvairias institucijas, organizuoti renginius su jais, tai arba savanoriui nepakanka įgūdžių tokiam darbui arba neturi tiek laiko kiek reiktų. Tokiu atveju jie dažniausia daugiau neateina, o kurie pasiryžta likti, tai žinoma stengiamės savo jėgomis juos paruošti tokiai savanoriškai veiklai.
11.	T.	<b>Įvertinkite, kokių žinių, gebėjimų ir įgūdžių reikia savanoriams?</b>
	T.D.	Pirmausia, savanoris turi nebijoti ištiesti ranką vargstančiam, o visa kita galima sužinoti ir išmokti jau savanoriaujant.
12.	T.	<b>Kaip jūsų organizacija rūpinasi savanorių kompetencijos tobulinimu?</b>
	T.D.	Na, jei kalbėt apie profesionalius mokymus, tai jų neorganizuojam. Bet šaip



		pačios juos šiek tiek supažindinam kaip reikia dirbti.
13.	T.	<b>Pakomentuokite trumpalaikės ir ilgalaikės savanorystės patirtis Jūsų organizacijoje.</b>
	T.D.	Pas mus dažniausia trumpalaikė savanorystė. Ateina vieną kitą kartą ir dingsta arba ateina, bet labai retai... ( <i>trumpam nutyla</i> ) Tik tada kai kviečiamės, kaip labai reikia pagalbos.
14.	T.	<b>Kokiais teisiniais dokumentais Jūsų organizacijoje reglamentuojama savanoriška veikla?</b>
	T.D.	Savanorystės įstatymu. Aišku stengiamės sudaryti sutartis su savanoriais, bet ne visi supranta jų tikslą ir ne visi nori jų. Nes kartais įsivaizduoja, kad tokia sutartis lygi darbo sutarčiai, tik be atlygio.

**Data:** 2015-03-19

**Laikas:** 16:05

**Vieta:** N organizacija

**Dalyviai:** savanorė (moksleivė 18m.)

Eil. Nr.		Tiesioginė kalba
1.	T.	<b>Koks Jūsų požiūris į savanorystę?</b>
	T.D.	Daug kur kalbama apie savanorystę, jos naudą, ypač jaunimas skatinamas tapti savanoriais – po truputį tai netgi tampa moda. ( <i>tyli</i> ) Mano nuomone, tai vienareikšmiškai naudingas dalykas. Kadangi savanoriaudami įgyjam patirties, užmezgame naujas pažintis bei jaučiamės naudingi visuomenei
2.	T.	<b>Ką manote apie savanorystę Lietuvoje? Pakomentuokite.</b>
	T.D.	Tikriausiai į šį klausimą prieš keletą metų būčiau atsakiusi kiek kitaip nei, kad kaip dabar. ( <i>šypsosi</i> ) Savanorystė Lietuvoje, mano manymu yra ta sritis, kuri dar tik neseniai pradėjo ištvirtinti. Nuo 2011 metų, kuomet šie metai buvo paskelbti savanorystės metais, manau savanorystės samprata ir požiūris į ją žymiai kito negu iki tol. Dabar savanorystės galimybės žymiai didesnės ir platesnės tiek Lietuvoje, tiek ir užsienyje.
3.	T.	<b>Kokia Jūsų nuomonė apie savanorystę, jos galimybes Marijampolėje?</b>
	T.D.	Marijampolėje rodos yra pakankamai galimybių savanoriauti, tik galbūt praktiškai jos nėra pastebimos žmonių. ( <i>tyli, nusišypso</i> ) Žmogus, kuris domisi, visada ras tai ko jam reikia, tačiau kitiems dažnai prireikia daugiau pagalbos ir

		informacijos. Na, bet čia tikriausiai mano manymu reikėtų padirbėti su savanorystės ir jos galimybių sklaida.
4.	T.	<b>Su kokia klientų grupe savanoriaujate? Kokią pagalbą teikiate?</b>
	T.D.	Didžiąją mano savanorystės laiko dalį apima darbas su jaunų žmonių grupe, o mažesnė dalis yra su vyresnio amžiaus grupe - senjorais.
5.	T.	<b>Kaip apibūdintumėte savanorystės naudą sau, klientui, darbuotojui, organizacijai ir visuomenei?</b>
	T.D.	Savanorystės nauda yra visapusiška, tiek pačiam savanoriui, klientui, organizacijai ir visuomenei. Naujos žinios, darbinė patirtis, savirealizacija, socialinis tinklas, socialiniai ir profesiniai įgūdžiai, mokymosi ir tobulėjimo procesai, bendravimas ir bendradarbiavimas, visapusiškas tobulėjimas ir taip toliau. ( <i>šypsosi</i> )
6.	T.	<b>Kaip galėtumėte apibūdinti žmones, kurie savanoriauja?</b>
	T.D.	Savanoriai – gražūs žmonės! ( <i>šūkteli ir nusišypso</i> ) Savanoriai - tai žmonės, kurie nestokoja savo laiko vardan kitų žmonių. Tai visuomeniški žmonės. Jie, nuoširdūs, atviri, bendraujantys ir stiprūs.
7.	T.	<b>Jūsų nuomone, kokie motyvai nulemia, kad žmogus įsitraukia į savanorišką veiklą?</b>
	T.D.	Tikriausiai pagrindinis ir didžiausias motyvas kodėl žmogus įsitraukia į savanorišką veiklą yra tai, jog žmogus nori save realizuoti. ( <i>trumpam nutyla</i> ) Dažnai tik per patirtį žmogus suvokia ko jis nori ir kas jam yra geriausia. Savanorystė yra puiki alternatyva tam. Na, taip pat žmogaus įsitraukimą į savanorišką veiklą manyčiau gali nulemti ir paties žmogaus moralė. Dažnai į savanorišką veiklą įsitraukia žmonės turintys tokių savybių kaip nuoširdumas, užuojauta, supratingumas ir tolerantiškumas. Tokie žmonės yra nesavanaudiški ir jiems rūpi aplink esantys žmonės. Mančiau tai ir lemia jų savanorystę.
8.	T.	<b>Kas Jus paskatino tapti savanoriu?</b>
	T.D.	Mano savanorystės istorija yra gan ilga ir paini... ( <i>trumpam nutyla, nuleidžia akis, bet greitai vėl pakelia galvą ir kalba toliau</i> ) Nesakysiu kodėl pradėjau ir kas paskatino mane savanoriauti, tačiau pasakysiu kodėl vis dar savanoriauju. Savanoriauju, nes taip įprasminu savo laiką. Augu ir tobulėju kaip asmenybė, o svarbiausia, kad tai darau ne viena, o kartu su kitais, su savanorių komanda kurioje esu ir taip pat su žmonėmis kuriems padedu. Šie žmonės ir skatina mane daryti, tai ką darau.

9.	T.	<b>Kaip Jūs ruošėtės savanoriškai veiklai?</b>
	T.D.	<i>(mqsto)</i> Savanoriškos veiklos spektras yra gan platus, ir norint tam pasiruošti reikia konkrečių dalykų, tarkim kaip plano su konkrečiomis veiklomis ir tuomet jau ruoštis tam pagal tam tikros veiklos poreikius. <i>(trumpai nutyla)</i> Jau savanoriaujant teko dalyvauti savanorių mokymuose.
10.	T.	<b>Su kokiomis problemomis susiduriate dirbdami su savanoriais, kaip jas sprendžiate?</b>
	T.D.	Asmeniškai aš, nelabai susiduriu su problemomis savanoriaudama, tačiau galbūt kaip vieną iš problemų galėčiau paminėti laiko stygiu. Kadangi šiais laikais žmogus yra užsiėmęs ir visur skubantis, sunku atrasti laiko, o galbūt ir noro <i>(šypsosi)</i> savanoriškai veiklai. Tai tiesiog galbūt reikėtų planuoti laiką ir stengtis jį išnaudoti prasmingai.
11.	T.	<b>Įvertinkite, kokių žinių, gebėjimų ir įgūdžių reikia savanoriams?</b>
	T.D.	Mano manymu norint būti savanoriu, nebūtina kažką išmanyti galbūt net ir patartina savanoriauti ten kur visa veikla tau būtų nauja ir nepažįstama. Ir būtent todėl, kad žmogus galėtų persilaužti, išeiti iš savo komforto zonos ir išmokti kažką toje srityje kurioje nelabai išmano.
12.	T.	<b>Kokių paskatinių savo veikloje tikėtės iš savo organizacijos?</b>
	T.D.	Iš savo organizacijos tikiuosi gero laiko kartu ir galimybių tobulėti ir augti kaip asmenybei.
13.	T.	<b>Kaip ilgai Jūs savanoriaujate? Įvertinkite, ar Jūsų veikla trumpalaikė ar ilgalaikė?</b>
	T.D.	Aš savanoriauju jau apie 5 metus, ši mano savanorystės veikla yra ilgalaikė, o taip pats patirtis įgyta joje yra nepakartojama. Tiek daug dalykų sužinojau, su tiek daug žmonių susipažinau, daug keliavau, kai tuo tarpu jei gyvenimas manęs nebūtų pastūmėjęs atsidurti ten kur ir dabar esu, viso to greičiausiai ir nebūtų.
14.	T.	<b>Kokiais teisiniais dokumentais reglamentuojama Jūsų savanoriška veikla?</b>
	T.D.	Savanorystės įstatymu.

**Data:** 2015-03-13

**Laikas:** 12:26

**Vieta:** N organizacija

**Dalyviai:** savanorė (aukštesnysis, nesusijęs su soc. darbu, 58m.)

**Eil.**

**Tiesioginė kalba**

<b>Nr.</b>		
1.	T.	<b>Koks Jūsų požiūris į savanorystę?</b>
	T.D.	Tai labai geras darbas. Dirbdami žmonės šį darbą atlieka daug valstybės įstaigoms priklausančių darbų, deje liekančių tik popieriuje. <i>(pakraipo galvą, nusišypso)</i>
2.	T.	<b>Ką manote apie savanorystę Lietuvoje? Pakomentuokite.</b>
	T.D.	Savanorių dėka vyksta visokios akcijos, forumai, plečiasi geranoriška veikla.
3.	T.	<b>Kokia Jūsų nuomonė apie savanorystę, jos galimybes Marijampolėje?</b>
	T.D.	Labai daug organizacijų, yra savanorių. Daug padedama seneliams, vaikams, neįgaliesiems. Aišku tobulėti galimybių yra.
4.	T.	<b>Su kokia klientų grupe savanoriaujate? Kokią pagalbą teikiate?</b>
	T.D.	Priklausome TAU remiame visokias akcijas.
5.	T.	<b>Kaip apibūdintumėte savanorystės naudą sau, klientui, darbuotojui, organizacijai ir visuomenei?</b>
	T.D.	Sau, tai bendravimas su įvairiais žmonėmis, jaučiu, kad esu kažkam reikalinga. Darbuotojui palengvinam našta. Organizacija sutaupo. <i>(kalba užtikrintai)</i>
6.	T.	<b>Kaip galėtumėte apibūdinti žmones, kurie savanoriauja?</b>
	T.D.	Tai nuostabūs žmonės. Žmonės negailintys laiko, sveikatos kartais pinigų, norintys pakeisti daugelį požiūrių.
7.	T.	<b>Jūsų nuomone, kokie motyvai nulemia, kad žmogus įsitraukia į savanorišką veiklą?</b>
	T.D.	Hmmm... <i>(mąsto)</i> Čia gali būti labai įvairūs. Būna, kad iš prigimties žmogus jaučia poreikį padėti kitiems.
8.	T.	<b>Kas Jus paskatino tapti savanoriu?</b>
	T.D.	Pažystamų patarimai, atsirado daugiau laisvo laiko.
9.	T.	<b>Kaip Jūs ruošėtės savanoriškai veiklai?</b>
	T.D.	Pagal poreikį kokioje vietoje dalyvauju. Dalyvaujant akcijose reikia susipažinti su joms keliamais reikalavimais, nusiteikti pavyzdžiui rinkti maisto produktus ar rinkti aukas dovanojant žvakelias ir panašiai.
10.	T.	<b>Su kokiomis problemomis susiduriate dirbdami su savanoriais, kaip jas sprendžiate?</b>
	T.D.	Būna, kad žmonės, kuriems nori padėti žiūri priešiška. Stengiesi susibendrauti, parodyti, kad nori gero, palaikai tą žmogų. <i>(susimąsto)</i> Kitos organizacijos nenori bendradarbiauti. <i>(nusišypso)</i> Numoji ranka ir eini pas kitus.

11.	T.	<b>Įvertinkite, kokių žinių, gebėjimų ir įgūdžių reikia savanoriams?</b>
	T.D.	Savanoris turi būti kantrus, ramus, atsakingas, linksmas.
12.	T.	<b>Kokių paskatinių savo veikloje tikėtės iš savo organizacijos?</b>
	T.D.	Tikiuosi būti įvertinta. <i>(tyli)</i> Tiesiog įvertinta, kad skiriu savo laiką ir padedu.
13.	T.	<b>Kaip ilgai Jūs savanoriaujate? Įvertinkite, ar Jūsų veikla trumpalaikė ar ilgalaikė?</b>
	T.D.	Mano veikla trumpalaikė, savanoriauju retai. Akcijose.
14.	T.	<b>Kokiais teisiniais dokumentais reglamentuojama Jūsų savanoriška veikla?</b>
	T.D.	Savanorystės nuostatais.

## Pirminės tyrimo duomenų sisteminimo kategorijų ir subkategorijų lentelės

### 1. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai: darbuotojų požiūris

Kategorijos	Subkategorijos		Patvirtinantys teiginiai
Savanorišką veiklą skatinantys motyvai	Vidiniai motyvai	Savirealizacijos galimybės	„ieško savirealizacijos galimybių“ (1)
		Altruizmas	„nori būti naudingi kitiems“ (2)
			„kuriems yra svarbus kitas žmogus ir kuriems rūpi valstybės socialinė padėtis“ (3)
			„noras daryti gero žmonėms“ (4)
		Darbo patirtis	„įgyti darbinės patiries ir praktinių įgūdžių“ (1)
			„savanorystė, mano požiūriu, verčia žmogų tobulėti“ (3)
	„žingeidumas, noras išbandyti save kitokioje aplinkoje“ (4)		
	Asmeninė patirtis	„kartais žmones tam tikros problemos sukrečia šeimoje. Todėl jie padėdami kitiems, kartu padeda ir sau“ (2)	
	Išoriniai motyvai	Pilietiškumas	„norint išsaugoti žmogiškumą valstybėje, žmogiškumą tarp vienas kito“ (2)
			„svarbios vertybės ir kuris neabejingas jų supančiai visuomenei“ (3)
		Bendrystės jausmas	„renkasi panašią veiklą, kaip ir jų draugai“ (1)
			„šeimos nariai ir geri draugai. Jei bent vienas iš jų savanoriauja, tu mėgaujasi, yra didelė tikimybė, kad prie jo prisijungs“ (4)
			„krikščioniška meilė“ (1)
Mada		„savanorystė yra mados reikalas“ (3)	
Organizacijos žinomumas		„įvairūs masiniai renginiai tampa didelia motyvacija prisijungti“ (4)	

### 2. Savanoriškos veiklos reikšmingumas: darbuotojų požiūris

Kategorijos	Subkategorijos		Patvirtinantys teiginiai
Savanoriškos veiklos reikšmingumas	Savanoriškos veiklos nauda savanoriui	Savirealizacijos galimybės	„žmogus prasmingai praleidžia laiką, save realizuoja“ (1)
		Mokymosi galimybės	„įgyja naujų žinių“ (1)
			„praktika, naujos žinios, įgūdžiai“ (2)
			„suteikia žinių įgūdžių <...> „persilaužia“ bendravime su kitokiais žmonėmis“ (4)

		Pilietiškumo ugdymas	„ugdo artimo supratimą, meilę“ (3) „mažina egoistiškumą, savanoris tampa atsakingesnis, labiau atjaučiantis kitus, kantresnis“ (4)
Savanoriškos veiklos nauda klientui		Pagalba	„suteikiama visapusiška pagalba“ (3)
		Bendravimo poreikių tenkinimas	„artimo žmogaus jausmas šale“ (3)
		Atskirties mažinimas	„padeda mažinti atskirtis“ (4)
Savanoriškos veiklos nauda organizacijai		Nemokama darbuotojai	„organizacija turi asmenų, kurie neatlygintinai vykdo veiklą“ (1)
		Galimybė nuveikti daugiau	„leidžia <...> nuveikti daug“ (1) „leidžia nudirbti daugiau darbų“ (2) „padėti dar daugiau žmonių“ (4)
		Organizacijos įvaizdžio gerinimas	„organizacijai prestižas“ (3) „gali plėstis, daryti savo veiklas kokybiškesnes“ (4)
		Vertybių sklaida	„atskleidžiamos tam tikros vertybinės orientacijos“ (1) „visuomenei primenama apie šią socialinę grupę, jos problemas“ (4)

### 3. Savanoriškos veiklos organizavimas: darbuotojų požiūris

Kategorijos	Subkategorijos		Patvirtinantis teiginiai
Savanoriškos veiklos organizavimas	Teisiniai dokumentai	LR Savanoriškos veiklos įstatymas	„vadovaujamosi Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymu“ (1)
			„remiamės savanoriškos veiklos įstatymu“ (2)
			„savanorystės įstatymu“ (3)
			„savanorystės įstatymu“ (4)
		Savanoriškų darbų sutartis	„raštiškos savanoriškų darbų sutartys“ (1)
			„savanorystės sutartis“ (2) „stengiamės sudaryti sutartis su savanoriais“ (3)
		Asociacijos įstatai	„asociacijos įstatais“ (4)
	Savanorių verbavimas	Kvietimas savanoriauti	„dalyvaujama bendruose miesto renginiuose, kur kviečiami žmonės savanorystei“ (1)
		Organizacijos įvaizdis	„svarbu kiek patikima ir žinoma yra organizacija“ (4)
		Savanorystės galimybių viešinimas	„vadovų pasirodymai visuomenėje, televizijoje, straipsniuose, jų mintys apie savanorystę“ (4)
		Savanorių iniciatyva	„norintys savanoriauti patys mus susiranda“ (2) „dažniausia žmonės patys klausia ar galėtų pas mus savanoriauti“ (3)
	Savanorių paruošimas veiklai	Rengiami apmokymai	„organizuojami kursai, atskiros paskaitos“ (1) „specialistai veda užsiėmimus <...>“

			<i>organizuojam paskaitėles, seminarus įvairiom temom“ (2)</i>
			<i>„didesni miestai &lt;...&gt; turi jiems organizuojamus pristatymus, apmokymus“ (4)</i>
		Mentoriaus pagalba	<i>„paskiriami mentorai, kurie pagelbsti ir pataria“ (1)</i>
			<i>„mažesniuose miestuose &lt;...&gt; supažindinami su veiklomis, bet didelių pristatymų nedaroma, juos tiesiog prižiūri vadovas ar senieji savanoriai“ (4)</i>
		Neruošiami	<i>„nieks neorganizuoja“ (3)</i>
		Savanorių skatinimas	Kvietimai į renginius
	<i>„kvietimai dalyvauti įvairiuose renginiuose“ (4)</i>		
	Patirties įgijimas		<i>„motyvavimas tik toks, kad įgyja patirties padėti artimui“ (2)</i>
	Mokymas		<i>„organizuojam kursus, užsiėmimus“ (1)</i>
	Išvykų kompensacijos		<i>„išvykas savanoriams“ (1)</i>
			<i>„kvietimai dalyvauti išvykose“ (4)</i>
	Dėmesys	<i>„domėdamiesi kas jiems svarbu, kaip sekasi?“ (1)</i>	
<i>„skiriamas dėmesys, domėjimasis juo kaip asmenybe, jo savanoriavimu“ (4)</i>			

#### 4. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą: darbuotojų požiūris

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą	Motyvacijos stoka	<i>„dažnai pritrūksta motyvacijos“ (1)</i>
		<i>„motyvacijos stoka didžiausia problema“ (2)</i>
		<i>„ateina vieną, kitą kartą ir dingsta arba ateina, bet labai retai“ (3)</i>
		<i>„sunkiausia išlaikyti savanorį motyvuotą“ (4)</i>
	Išteklių stoka (finansinių, žmogiškųjų, informacinių ir pan.)	<i>„nemažai NVO, kurių veikla remiasi savanoryste, bet ji nepakankamai viešinama“ (1)</i>
		<i>„didelė problema lešų ir specialistų trūkumas“ (2)</i>
		<i>„jaunimas vis dar nepakankamai žino apie savanoriavimo galimybes“ (4)</i>
	Nepasiruošę organizacijos	<i>„trūksta žmonių, kurie gebėtų motyvuoti jaunus žmones savanorystei. &lt;...&gt; Jaunimo yra labai mažai, nes gal būt neturi kur pasireikšti“ (2)</i>
		<i>„nevisada jiems galime kažką pasiūlyti“ (3)</i>
		<i>„Nepasakyčiau, kad labai yra iš ko daug rinktis. &lt;...&gt; Organizacijos, kurios galėtų priimti savanorius, tam pakankamai pasiruošę.“ (4)</i>



### 5. Savanorišką veiklą skatinantys motyvai: savanorių požiūris

Kategorijos	Subkategorijos		Patvirtinantys teiginiai
Savanorišką veiklą skatinantys motyvai	Vidiniai motyvai	Savirealizacijos poreikis	„nori save realizuoti“ (1)
			„galimybė save realizuoti“ (2)
			„prasmingai praleisti laiką“ (4)
		Altruizmas	„nestokoja savo laiko vardan kitų“ (1)
			„noras padėti be jokio atlygio“ (2)
			„jaučia poreikį padėti kitiems“ (3)
			„patirti džiaugsmą padėdamas kitiems“ (4)
		Darbo patirtis	„įgyjam patirites“ (1)
			„galiu įgyti patirties, save išbandyti“ (2)
			„įgyti praktinės patirties socialinėje veikloje, gauti reikiamų teorinių ir praktinių žinių“ (4)
		Asmeninė patirtis	„nelaimingi atsitikimai, vienišumo jausmas“ (4)
			„atsirado daugiau laisvo laiko“ (3)
	Išoriniai motyvai	Bendrystės jausmas	„darau ne viena, o kartu su kitais“ (1)
			„galimybė pažinti įvairių žmonių ir, žinoma, surasti draugų“ (2)
			„pažystamų patarimai“ (3)
Tėvų auklėjimas		„Tėvų auklėjimas“ (4)	
Vertybės		„meilė Dievui“ (4)	
Mada	„tampa mada“ (1)		
	„tampa madinga“ (2)		

### 6. Savanoriškos veiklos reikšmingumas: savanorių požiūris

Kategorijos	Subkategorijos		Patvirtinantys teiginiai
Savanoriškos veiklos reikšmingumas	Savanoriškos veiklos nauda savanoriui	Savirealizacija	„savirealizacija“ (1)
			„leidžia save realizuoti“ (2)
			„jaučiu pasitenkinimą“ (4)
		Mokymosi galimybės	„mokymosi ir tobulėjimo procesas“ (1)
	Patirtis	„darbinė patirtis“ (1)	
	Reikalingumo jausmas	„jaučiu, kad esu kažkam reikalinga“ (3)	
	Savanoriškos veiklos nauda klientui	Bazinių poreikių tenkinimas	„vežame šiltą maistą, tvarkom namus, aplinką“ (1)
			„pagalba į namus, maistas į namus, pamokų ruošos pagalba“ (2)
			„padedame materialiai, rūbais, daiktais, maistu“ (4)
		Bendravimo poreikių tenkinimas	„kartu švenčiame šventes“ (1) „bendravimas, įsiklausymas“ (2)
	Savanoriškos veiklos nauda	Nemokami darbuotojai	„nemokama darbo jėga“ (2)
			„organizacija sutaupo“ (3)

	organizacijai		„organizacija vienareikšmiškai sutaupo pinigų“ (4)
	Savanoriškos veiklos nauda visuomenei	Pagalba darbuotojui	„darbuotojui palengvina našta“ (3) „pagalba atliekant užduotis“ (4)
		Vertybių sklaida	„visuomenei skleidžiam gėrį, nuoširdumą, artimo meilę“ (4)

### 7. Savanoriškos veiklos organizavimas: savanorių požiūris

Kategorijos	Subkategorijos		Patvirtinantys teiginiai
Savanoriškos veiklos organizavimas	Teisiniai dokumentai	LR Savanoriškos veiklos įstatymas	„savanorystės įstatymu“ (1)
			„savanoriškos veiklos įstatymas“ (2)
			„savanorystės įstatymas“ (4)
		Organizacijos savanoriškos veiklos nuostatai	„savanorystės nuostatais“ (3)
			„organizacijos savanoriškos veiklos nuostatai“ (4)
		Savanoriškų darbų sutartis	„savanorio sutartis“ (4)
	Pasiruošimas savanoriškai veiklai	Mokymasis	„dalyvauti savanorių mokymuose“ (1)
			„žinių įgijimas“ (2)
			„susipažinti su keliamais reikalavimais“ (3)
		Nusiteikimas veiklai	„nusiteikti, pavyzdžiui rinkti maisto produktus“ (3)
	„Lankant ligonius ir senyvus žmones reikia ir morališkai nusiteikti“ (4)		
	Planavimas	„sudaromas planas, pagal kurį turėtų nuveikti numatytus darbus“ (4)	
	Savanoriškos veiklos kontrolė	Susirinkimai	„Tvarkai palaikyti organizuojami savanorių susirinkimai“ (4)
	Motyvavimas savanoriškai veiklai	Galimybės tobulėti	„tikiuosi galimybių tobulėti“ (1)
		Sudominimas	„tikiuosi paskatinimo, kad mane sudomintų“ (2)
		Pripažinimas	„būti įvertinta ir išklaudyta“ (2)
			„būti įvertinta“ (3)
			„skatinimas patiems organizuoti, užsiimti kūrybine veikla“ (4)
		Renginiai savanoriams	„bendri susibūrimai, dalyvavimas kultūriniuose renginiuose“ (4)
	Išvykos	„veža į eskursijas“ (4)	

### 8. Problemos kylančios organizuojant savanorišką veiklą: savanorių požiūris

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Problemos kylančios savanoriaujant	Motyvacijos stoka	„sunku atrasti laiko“ (1)
		„Nėra noro savanoriškai veiklai“ (1)
	Išteklių trūkumas (finansinių, informacinių)	„ribotos finansavimo galimybės“ (2)
		„lėšų trūkumas“ (4)

	ir pan)	„transporto trūkumas“ (4)
		„yra pakankamai galimybių savanoriauti, tik gal būt praktiškai jos nėra pastebimos“ (1)
	Nepasitikėjimas	„žmonės žiūri priešišškai“ (3)
		„žmonės nepasitiki savanoriais“ (4)
		„organizacijos nenori bendradarbiauti“ (3)
	Nepasiruošę organizacijos	„mažai galimybių savanoriauti“ (2)