

## Pētījums

# „Pašvaldību politika un prakse brīvprātīgā darba jomā”

Pētījuma ziņojums



2010.gada oktobris – 2011.gada jūnijs

Biedrība „brivpratigais.lv”  
[www.brivpratigais.lv](http://www.brivpratigais.lv)  
[brivpratigais@brivpratigais.lv](mailto:brivpratigais@brivpratigais.lv)

Veiktais pētījums ir viens no pirmajiem mēģinājumiem kvalitatīvi izpētīt, kāda ir situācija brīvprātīgo darba jomā Latvijā. Ko mēs saprotam ar brīvprātīgo darbu un kur ir tā robežas? Kāds atbalsts nepieciešams brīvprātīgo kustībai un kāpēc?

Pētījumā tika uzrunāti pašvaldību pārstāvji, kuri kaut kādā mērā ir saistīti ar iedzīvotāju līdzdalības vai pat brīvprātīgā darba attīstības veicināšanu vai organizēšanu, kā arī NVO pārstāvji. Ceram, ka šis pētījums sniegs iespēju iesaistītajām pusēm vairāk apzināties savu lomu un meklēt sadarbības iespējas pašvaldībām un NVO, lai veicinātu brīvprātīgā darba attīstību.

Nozīmīgi, ka gatavojoties intervijām pašvaldību pārstāvji iedziļinājās brīvprātīgā darba nosacījumos savā pašvaldībā, pārdomāja savas iespējas un atbildību brīvprātīgā darba veicināšanai, kā arī nereti iesaistījās diskusijās ar ekspertiem, par to, kāds īsti varētu būt brīvprātīgo piensums sabiedrības labā un kāds pašvaldības atbalsts tam nepieciešams. Tāpat NVO pārstāvji atrada laiku, lai formulētu atbildes uz būtiskiem jautājumiem brīvprātīgo darba attīstībai.

Pieteicamies visiem iesaistītajiem ekspertiem, un jo īpaši pateicamies visiem respondentiem, kuri piekrita dalīties ar savu pieredzi un zināšanām par brīvprātīgā darba jomu Latvijā.

Ļoti ceram, ka šis pētījums palīdzēs labāk izprast brīvprātīgā darba priekšnosacījumus un situāciju Latvijas reģionos un ar visu mūsu aktīvu līdzdalību brīvprātīgā darba joma sasniegs jaunu attīstības līmeni, kurā brīvprātīgais darbs sniedz nozīmīgu pievienoto vērtību sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanā un kur iespējas un tiesības uz to ir ikvienam sabiedrības loceklim.

Biedrības „brīvprātīgais.lv” vārdā,  
Ilze Grīntāle, Dace Mauliņa

## Saturs

Pētījuma apraksts	4
Galvenie secinājumi	6
Rekomendācijas	10
Brīvprātīgā darba izpratne	13
Brīvprātīgā darba vajadzība un loma pašvaldībā	15
Dokumenti, kas regulē brīvprātīgā darba īstenošanu pašvaldībās	20
Mehānismi, kas tiek lietoti pašvaldībās brīvprātīgā darba īstenošanai	21
NVO vērtējums pašvaldību atbalsta mehānismiem	24
Pašvaldību struktūras, kuras iesaista brīvprātīgos	25
Pieredze un prakse brīvprātīgā darba koordinēšanā, labās prakses piemēri	26
Brīvprātīgā darba pievienotā vērtība	30
Problēmsituācijas un šķēršļi brīvprātīgā darba jomā	31
Pielikums – pētījuma dalībnieku saraksts	35

## Pētījuma apraksts

No 2010.gada oktobra līdz 2011.gada jūnijam biedrība „brīvprātīgais.lv” īstenoja pētījumu „Pašvaldību politika un prakse brīvprātīgā darba jomā”.

Pētījums tika īstenots 8 Latvijas pašvaldībās, iekļaujot četras lielākās pilsētas: Rīgu, Liepāju, Jelgavu un Daugavpili, un vienu novadu katrā Latvijas reģionā: Jelgavas novadu, Saldus novadu, Līvānu un Gulbenes novadu.

**Pētījuma mērķis:** noskaidrot situāciju brīvprātīgā darba jomā Latvijas reģionos, fiksēt esošo situāciju, meklēt labās prakses piemērus, identificēt problēmjautājumus un plānot risinājumus.

**Aptaujas metode:** pētījumam nepieciešamā informācija tika iegūta ar interviju (gan klātienē, gan telefona, gan elektronisku) palīdzību, izmantojot vienotu instrumentāriju un pieeju visās pašvaldībās. Pamatojoties uz uzdotajiem jautājumiem, pētījums tika strukturēts vairākās sadaļās, atklājot brīvprātīgā darba izpratni, vajadzību un lomu pašvaldībā, pašvaldības struktūras, kas iesaista brīvprātīgos, mehānismus, kas tiek lietoti brīvprātīgā darba īstenošanai un problēmsituācijas un šķēršļus brīvprātīgā darba attīstībai.

**Pētījuma dalībnieki:** kopumā tika veiktas 88 intervijas.

- Pašvaldības lēmējvaras un izpildvaras pārstāvji, pašvaldības struktūru darbinieki, kuru darbības joma saistīta ar sabiedrības līdzdalības veicināšanu, brīvprātīgā darba veicināšanu vai organizēšanu
- Latvijas reģionu nevalstisko organizāciju pārstāvji, kuriem ir pieredze darbā ar brīvprātīgajiem un brīvprātīgā darba organizēšanu
- Brīvprātīgie

(Detalizētu dalībnieku sarakstu skatīt Pielikumā)

**Pētījumā izvirzītie jautājumi:**

- Brīvprātīgā darba izpratne
- Brīvprātīgā darba vajadzība un loma pašvaldībā
- Dokumenti, kas regulē brīvprātīgā darba īstenošanu pašvaldībās
- Mehānismi, kas tiek lietoti pašvaldībās brīvprātīgā darba īstenošanai
- NVO vērtējums pašvaldību atbalsta mehānismiem
- Pašvaldību struktūras, kuras iesaista brīvprātīgos
- Pieredze un prakse brīvprātīgā darba koordinēšanā, labās prakses piemēri
- Brīvprātīgā darba pievienotā vērtība
- Problēmsituācijas un šķēršļi brīvprātīgā darba jomā

**Pētījuma īstenošanas grupa:** pētījuma intervijas veica pieci eksperti no Latvijas reģioniem, kuri tika izvēlēti, ņemot vērā šo cilvēku pieredzi un aktivitāti gan NVO, gan brīvprātīgā darba jomā:

Kurzemes reģions – Vilis Brūveris, biedrība „Next”

Zemgales reģions – Zane Seipule, biedrība „Zemgales NVO centrs”

Vidzemes reģions – Kristīne Ļeontjeva, biedrība „Jauniešu klubs „Dēms””, Gulbenes jauniešu centra „Bāze” vadītāja

Latgales reģions – Natālija Demjaņeko, biedrība „ODIN/VITA”

Rīgas reģions – Zane Onkele, biedrība „brīvprātīgais.lv”

Pētījuma ziņojumu sagatavoja – Ilze Grīntāle, Dace Mauliņa, biedrība „brīvprātīgais.lv”

Pētījuma elektronisko versiju varat lejupielādēt [www.brivpratigais.lv](http://www.brivpratigais.lv) sadaļā *Bibliotēka*.  
Pārpublicējot un citējot obligāti jānorāda atsauce uz biedrību „brīvprātīgais.lv”.

Pētījums ir tapis, pateicoties saņemtajam atbalstam projekta „NVO kapacitātes stiprināšana līdzdalībai brīvprātīgā darba politikas veidošanas un ieviešanas procesā” īstenošanai. 93% no Projekta finansē Eiropas Savienība ar Eiropas Sociālā fonda starpniecību. Apakšaktivitāti administrē Valsts kanceleja sadarbībā ar Sabiedrības integrācijas fondu. Par aktivitāti atbild biedrība „brīvprātīgais.lv”.

## Galvenie secinājumi

### **Kā brīvprātīgais darbs tiek uztverts?**

Pētījuma dalībniekiem (pašvaldību politiķi, pašvaldību darbinieki, NVO darbinieki, NVO biedri, brīvprātīgie) kopumā ir līdzīga izpratne par brīvprātīgo darbu, un tā atspoguļo galvenās brīvprātīgā darba pazīmes - darbs bez samaksas, kas tiek veikts no brīvas gribas sabiedrības labā.

Kopējā pārlicība ir, ka brīvprātīgais darbs noteikti ir vērst uz sabiedrisko labumu, taču tiek atzīts, ka brīvprātīgais darbs sniedz *labumu* arī pašam brīvprātīgajam. Tai pat laikā iezīmējas tas, ka daudzi brīvprātīgo darbu jauc ar labdarību, dažādām sabiedrības iniciatīvām, kā arī iedzīvotāju pašdarbību sportā, dejās, koros, teātrī utt.

Nav skaidras izpratnes par brīvprātīgo statusu, lomu un brīvprātīgā darba robežām; kādām jābūt brīvprātīgo funkcijām un uzdevumiem, lai nerastos bažas, ka tas pārklājas vai aizvieto algotu darbaspēku. Bieži gan no pašvaldību, gan NVO sektora puses nav izpratnes un vienotas nostājas par brīvprātīgā darba izpausmēm, motivāciju un robežām, dominē uzskats – *galvenais, lai strādā par brīvu, vienalga vai tas ir praktizants, brīvprātīgais, vai „100 latnieks”*.

Iezīmējas, ka nav izveidota un attīstīta kopējā brīvprātīgā darba filozofija un motivācija, tāpēc katrs indivīds pretī liek personīgās motivācijas perspektīvu, un ne vienmēr galvenais uzsvars ir uz nesavtīgu ieguldījumu sabiedrības labā. Bieži par galveno brīvprātīgā darba motīvu un ieguvumu tiek uzskatīta pieredzes iegūšana (nevis sabiedriskais labums), kam loģiski seko brīvprātīgā darba sasaistīšana ar jauniešu mērķgrupu, kā nepieredzējušāko sabiedrības daļu. Spēcīgais “pieredzes iegūšanas” faktors visbiežāk arī rada sajukumu jautājumā par brīvprātīgā darba un prakses atšķirībām, mēģinot starp šīm lietām likt vienlīdzības zīmi. Līdz ar to parādās viedoklis, ka brīvprātīgais darbs ir veicams arī privātos uzņēmumos (kas ir pretrunā ar brīvprātīgā darba būtību).

Pētījums atklāj, ka eksistē teorētiska izpratne par galvenajiem brīvprātīgā darba pamatprincipiem. Ir novērojama pozitīva attieksme pret brīvprātīgajiem un brīvprātīgā darba atzīšana teorētiskā līmenī tieši no pašvaldību pārstāvju puses Tomēr, mēģinot skaidrot šo jautājumu dziļāk, trūkst konkrētības, pārliecības par soļiem, kas būtu veicami, lai attīstītu brīvprātīgo kustību, lai veidotu kvalitatīvāku brīvprātīgā darba piedāvājumu un iesaistītu brīvprātīgajā darbā lielāku iedzīvotāju skaitu. Parādās arī viedoklis, ka brīvprātīgais darbs pašvaldībai nemaz nebūtu īpaši jāatbalsta. Vēl jo vairāk, ja brīvprātīgais darbs nav definēts dokumentos un nav iekļauts darba pienākumos kā veicamā funkcija. Brīvprātīgā darba nozīmību uzsver tās iestādes, kas savā darbā to jau izmanto, savukārt iestādes, kurās nav bijuši brīvprātīgie, šī darba veida nozīmīgumu savā iestādē vai pašvaldībā kā spēcīgu nesaredz.

### **Kādi ir esošie šķēršļi brīvprātīgā darba attīstībai?**

Kopumā respondenti uzskata, ka brīvprātīgajam darbam jābūt interešu grupu, biedrību, sabiedrības utt. iniciētam, tā pārlicība formalizēšana varētu deformēt brīvprātīgā darba būtību. Tāpēc dažkārt kā kavējošais faktors brīvprātīgā darba attīstībai tiek norādīts iedzīvotāju motivācijas trūkums līdzdarboties. Tas tieši saistās ar bezdarba augsto līmeni, zemajiem ienākumiem un ekonomiskās krīzes situāciju valstī.

Kā kavējošs faktors brīvprātīgā darba atzīšanai tiek atzīmēts arī sabiedrības uztveres aspekts – *darot kaut ko brīvprātīgi, es par to nenesu atbildību un tas nav obligāti, es varu arī neizpildīt man uzticēto, vai izpildīt pavirši*. Tas izraisa arī pašvaldības iestāžu neviennozīmīgu attieksmi pret brīvprātīgo darbu. Daži aptaujātie norāda, ka pašvaldībai brīvprātīgo piesaistīšana sagādātu vairāk rūpes nekā ieguvumu.

Kā viena no būtiskākajām problēmām brīvprātīgo darbības organizēšanā tiek minēta nesakārtotā tiesiskā vide brīvprātīgā darba jomā, kas ļautu oficiāli piesaistīt brīvprātīgos, ne tikai jauniešus, pašvaldības padotības iestādēm, īstenot brīvprātīgā darba atbalsta programmas, kompensēt izdevumus brīvprātīgajiem (ko šobrīd nevar nodrošināt ne tikai finansējuma trūkuma dēļ, bet arī tādēļ, ka nav skaidrības par to, kā šo faktu atainot grāmatvedībā). Tomēr konkrētu priekšlikumu saistībā ar brīvprātīgo darbu reglamentējošiem normatīvajiem aktiem ir maz.

Lai arī Biedrību un nodibinājumu likumā ir nostiprināta iespēja NVO legāli nodarbināt brīvprātīgos slēdzot līgumu un veicot darba laika uzskaiti, realitātē šāda veida reglamentētas attiecības starp brīvprātīgā darba devēju un brīvprātīgā darba ņēmēju lielākoties netiek praktizētas. Lai arī organizācijas apzinās savas iespējas attiecībām ar brīvprātīgajiem piešķirt legālu pamatu, no NVO perspektīvas tas uzliek papildus administratīvo slogu un “lieku papīru” aizpildīšanu (īpaši apstākļos, kad lielākajā daļā NVO arī vadītāji un lēmumu pieņēmēji paši ir brīvprātīgie).

Vienlaicīgi Latvijā nav skaidri definēta un nostiprināta pašvaldību un to struktūru iespēja nodarbināt brīvprātīgos. Šāda situācija rada nespēju attīstīt efektīvas pašvaldību veidotas brīvprātīgā darba programmas ārpus NVO sektora. Šajā situācijā, izmantojot NVO sniegtās priekšrocības nodarbināt brīvprātīgos, būtu iespējams veidot efektīvus sadarbības modeļus, kuros NVO piesaista brīvprātīgā darba veicējus kādam pašvaldības pasākumam vai iestādei. Pētījuma veiktā analīze vairākkārt apliecina, ka pašvaldību sektora pārstāvji redz potenciālu tādām brīvprātīgā darba modelim, kurā aktīvāko lomu brīvprātīgo piesaistē un apmācīšanā uzņemtos NVO sektors. Brīvprātīgā darba programmu attīstība ir viena no NVO nākotnes iespēju jomām, kas ļautu piesaistīt ārējo finansējumu un “pārdot” savu pakalpojumu valsts un pašvaldību sektoram.

Brīvprātīgā darba attīstību kavē arī informācijas nepietiekamība – sabiedrība nav pietiekoši informēta par brīvprātīgā darba iespējām.

Kopumā valda neizpratne, kas ir atbildīgs par brīvprātīgā darba jautājumiem valsts līmenī, nav nevienas institūcijas, kas varētu sniegt konkrētas un kompetentas atbildes par brīvprātīgā darba likumīgu organizēšanu un citiem ar to saistītajiem jautājumiem. Pašvaldības neizprot savu atbildību un sagaidāmo rīcību šajā jomā. Pašvaldību lēmumu pieņēmēji skaidri nedefinē pašvaldības lomu brīvprātīgā darba idejas skaidrošanā iedzīvotājiem, sistēmas veidošanā vietējā līmenī u.c. iniciatīvu veikšanā, kas varētu sekmēt brīvprātīgā darba attīstību. Faktiski ļoti dažāda ir izpratne par brīvprātīgo darbu un tā robežām pat NVO sektora iekšienē, kā arī dažādās pašvaldības struktūrās, gan lēmumu pieņēmēju līmenī, gan tajā līmenī, kuram reāli būtu jāorganizē brīvprātīgais darbs.

Pašvaldības dokumentos brīvprātīgais darbs nav atrunāts, nav mehānisma brīvprātīgā darba atbalstam vai īstenošanai pašvaldības institūcijās, nav politikas dokumentu pašvaldību līmenī brīvprātīgā darba vienotai attīstībai. Iespējams, pateicoties tieši Eiropas Brīvprātīgā darba gadam un līdz šim ieguldītajām pūlēm informēšanā par

brīvprātīgo darbu un tā popularizēšanā, varam atzīmēt pozitīvas tendences, jo liela daļa intervēto norādīja, ka tieši tagad par brīvprātīgo darbu tiek domāts, tas tiek iestrādāts pašvaldību plānošanas dokumentos un ir plānotas rīcības brīvprātīgo kustības atbalstam.

Lai arī pašvaldību un NVO sektors apliecina lielo brīvprātīgā darba nozīmīgumu dažādu uzdevumu veikšanā, pētījums liek secināt, ka brīvprātīgā darba potenciāls pašvaldību un organizāciju ietvaros netiek pietiekoši izmantots. Viens no brīvprātīgā darba potenciāla zuduma iemesliem ir organizētas un visaptverošas brīvprātīgā darba sistēmas trūkums. Brīvprātīgie kā resurss nav organizēti, līdz ar to mērķtiecīgi netiek virzīti un izmantoti viss brīvprātīgo potenciāls.

Gan NVO, gan pašvaldības institūcijās efektīvu brīvprātīgo darbu apgrūtina brīvprātīgā darba organizēšanas sistēmas trūkums, tas, ka iestādēs un organizācijās nav brīvprātīgo darba koordinatora, kas piesaistītu, apmācītu un veiktu brīvprātīgo uzraudzības un atbalsta funkciju, veiktu brīvprātīgo darba stundu uzskaiti. Tam par iemeslu ir gan finansējuma, gan cilvēku resursu trūkums, kā arī darbinieku zināšanu trūkums par brīvprātīgo darba organizēšanu un brīvprātīgo vadīšanu.

Kopumā ne pašvaldību, ne NVO līmenī netiek īstenotas brīvprātīgā darba programmas, kas informētu iedzīvotājus par iespējām iesaistīties un sniegt savu ieguldījumu sabiedriskajam labumam kādā konkrētā jomā. Vienlaicīgi, ir svarīgi apzināties, ka tieši brīvprātīgā darba programmu un sistēmas esamība var risināt kvalificētu un motivētu brīvprātīgo piesaisti konkrētiem pasākumiem vai organizācijām (kvalificētu brīvprātīgo piesaisti kā vajadzību vairākkārtīgi norāda pašvaldību sektora pārstāvji). Dažādu jomu pašvaldības institūciju pārstāvji norāda uz brīvprātīgā darba programmu nepieciešamību un lietderību, bet saskata to galvenokārt kā NVO lomu un pārsvarā nav gatavi uzņemties iniciatīvu pašvaldības vārdā šādu programmu veidošanā. Vienlaikus situācijas izpēte parāda brīvprātīgā darba sistēmas un programmu attīstības nepieciešamību pašvaldību līmenī, jo ir redzams brīvprātīgo darbinieku pieprasījums no dažādām pašvaldību struktūrām.

Brīvprātīgā darba joma no pašvaldību puses bieži tiek saskatīta kā tāda, kas piekritīga NVO sektoram un notiek pati no sevis, nav nepieciešams īpašs atbalsts. Vienlaikus tie pašvaldību pārstāvji, kuriem ir bijusi pieredze ar brīvprātīgo nodarbināšanu vai koordinēšanu, uzsver vienotas sistēmas izveides nepieciešamību, kurā brīvprātīgo apzināšanu, piesaisti un apmācību nodrošinātu NVO.

Apzinoties to, ka lielākā brīvprātīgo aktivitāte ir vērojama tieši nevalstiskajā sektorā, jānorāda, ka finansiālā un materiālā atbalsta trūkums NVO kavē brīvprātīgā darba attīstību.

Brīvprātīgo darbs pašvaldībā tiek atbalstīts tikai pastarpināti ar finansējumu NVO projektiem, kuru ietvaros NVO var piesaistīt brīvprātīgos, segt izmaksas, kas saistītas ar brīvprātīgo aktivitātēm, taču nav sistemātiska atbalsta finansējuma veidā, lai NVO varētu uzturēt ilgtermiņa brīvprātīgo programmas. Brīvprātīgo organizētājiem reti ir iespēja kompensēt brīvprātīgajiem izdevumus, nemaz nerunājot par brīvprātīgā apdrošināšanu brīvprātīgā darba veikšanas laikā.

### **Kādi ir pozitīvie iedīgļi?**

Daudzās pašvaldībās Latvijā darbojas NVO projektu konkursu programmas, vai kādas citas dotāciju programmas, kurās organizācijām ir iespēja saņemt finansējumu savu



projektu vai pašvaldībai aktuālu jautājumu risināšanai. Tā kā NVO veido vienu no nozīmīgākajiem brīvprātīgā darba sistēmas elementiem, tad atbalsts organizācijām veicina arī brīvprātīgā darba attīstību. Pašvaldību budžeta samazinājumu rezultātā, arī finansējums NVO dotāciju programmām ir būtiski samazināts, tomēr būtiski, ka tās nav pilnībā apturētas.

Viena no nozīmīgām atbalsta formām brīvprātīgajam darbam ir pašvaldības funkciju deleģēšana NVO, izmantojot organizāciju kompetenci un kapacitāti tieši brīvprātīgā darba jomā. Šāda pieeja būtu uzskatāma par labo praksi un praktizējama visās pašvaldībās.

Nozīmīga ir brīvprātīgo un NVO ieguldījuma atzīšana un godināšana. Šāda prakse palielina izpratni par brīvprātīgo darbu un nevalstisko sektoru plašākā sabiedrībā, turklāt sniedz brīvprātīgajiem papildus stimulu un motivāciju darboties.

Tie cilvēki, kuriem jau ir lielāka pieredze ar brīvprātīgo darbu, uzsver, ka ļoti būtisks aspekts ir veidot kvalitatīvu un jēgpilnu brīvprātīgo darbu. Nekvalitatīvs brīvprātīgais darbs ļoti graujoši ietekmē turpmāko uzticību un iespējas veikt brīvprātīgo darbu, tāpēc ļoti svarīgi ir gan no brīvprātīgo, gan darba organizētāju puses nodrošināt, lai šī sadarbība ir uzticama un labi organizēta un veidojas pozitīva pieredze, lai brīvprātīgas nejustos izniekojis savu laiku un lai organizācijai būtu ieguvums no brīvprātīgā kvalitatīvi paveiktā darba.

Brīvprātīgajam darbam jābūt mērķorientētam, jo tas palīdzētu mērķtiecīgāk piesaistīt atbilstošākus brīvprātīgos, dotu viņiem lielāku atbildības sajūtu. Motivācijai ir jāatbilst organizācijas/institūcijas darbības mērķim. Ja organizācijai ir skaidri noteikts mērķis, tad arī brīvprātīgajiem ir skaidrs, kas viņus sagaida un viņiem vieglāk pieņemt arī striktākus nosacījumus (ka jāpiedalās apmācībā, ka jābūt noteiktā darba laikā) un brīvprātīgais darbs tiek vairāk izjūsts kā ieguldījums sabiedrības labā.

Likumsakarīgi visbiežāk respondentu minētie pozitīvie piemēri saistīti ar jauniešu brīvprātīgo darbu. Piemēram, bērnu un jauniešu centriem ir izstrādāts savs modelis, kurš ļauj jaunietim strādāt brīvprātīgi sev interesējošā jomā un pēc tam iegūt noteiktu apliecinājumu par padarīto brīvprātīgo darbu. Jaunieši ir sabiedrības vitālākā daļa, kuri ir gatavi mācīties un pilnveidoties, viņiem ir enerģija un interese darboties, nav ikdienas darba pienākumu, tāpēc vairumam brīvprātīgais darbs saistās ar šo sabiedrības daļu, tas liekas organiski.

Aptaujājot brīvprātīgos, atklājas, ka, viņuprāt, līdzdarbošanās kā brīvprātīgajam palīdz mainīt domāšanas veidu un kļūt sabiedriski līdzatbildīgākam. Cilvēki, kas līdz šim pret šo darbošanos ir bijuši skeptiski, norāda, ka sākot darboties kā brīvprātīgajam un *pārvarot savu iekšējo slinkumu*, ir novērojamas ļoti pozitīvas izmaiņas pašas personas attieksmē pret lietām un darbu. Daži to pielīdzina pozitīvai „darba terapijai”.

## Rekomendācijas

Nepieciešams veicināt vienotu brīvprātīgā darba filozofiju. Valsts institūcijām, kuru kompetence un atbildība skar brīvprātīgā darba jautājumus, sadarbībā ar brīvprātīgā darba organizācijām ir jāformulē vienota pieeja izpratnei par brīvprātīgo darbu, kā arī jāizstrādā un jāīsteno vienota stratēģiju komunikācijai ar sabiedrību brīvprātīgā darba jautājumos.

Pašvaldībām būtu nepieciešams izvirzīt prioritārās jomas, kurās ir vajadzība pēc brīvprātīgā darba, kurās brīvprātīgais darbs varētu sniegt visnozīmīgāko un vērtīgāko pienesumu. Pamatojoties uz šīm prioritātēm būtu nepieciešams sniegt atbalstu NVO vai sabiedrības brīvprātīgajām iniciatīvām.

Pašvaldībām, sadarbojoties ar NVO, jāuzņemas aktīva loma brīvprātīgā darba vietēja mēroga sistēmas un brīvprātīgā darba programmu izstrādē. Ciešā sadarbībā ar NVO sektoru tām būtu jāmeklē iespējas veidot brīvprātīgā darba programmas, kurās iespējams iesaistīties visiem iedzīvotājiem, neatkarīgi no vecuma vai dalības kādā konkrētā organizācijā. Jāveicina plašākas brīvprātīgo iespējas pašvaldības institūcijās, īpaši atbilstot iespējas iesaistīties brīvprātīgo aktivitātēs sociālās atstumtības riska grupās esošiem cilvēkiem.

Pašvaldībām un NVO vairāk būtu jāattīsta arī cita veida brīvprātīgais darbs, pretstatā tam, kurš pamatā tiek izmantots šobrīd – mehānisks, fizisks, mazkvalificēts darbs – vērsot plašumā intelektuālo brīvprātīgo darbu, piesaistot kvalificētus speciālistus. Nepieciešams brīvprātīgajā darbā iesaistīt dažādākas sabiedrības grupas, veidojot atbilstošus brīvprātīgā darba piedāvājumus, piemēram, senioriem, vidējās paaudzes cilvēkiem, ģimenēm ar bērniem, profesionāļiem utt., tostarp veicināt institūciju/uzņēmumu atbalstītu darbinieku brīvprātīgo darbu.

Īpaši nepieciešams veicināt vidējās un senioru paaudzes iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā. Vidējā un senioru paaudze, iesaistoties brīvprātīgajā darbā spētu sniegt ievērojamu pienesumu sabiedrībai un veicināt dažādus pozitīvus procesus, kā arī gūt gandarījumu. Turklāt, ir daļa šīs vecuma grupas cilvēku, kas labprāt to darītu un vēlētos, taču uzskata brīvprātīgo darbu par jauniešu un skolēnu aktivitātēm, kas lielākoties saistīta tieši ar pieredzes iegūšanu. Tādēļ būtu svarīgi radīt pareizu priekšstatu un informēt, lai informācija sasniegtu ne tikai jauniešu auditoriju, bet arī citas – izvēlēties atbilstošus saziņas līdzekļus un komunikācijas veidus, kā arī veicināt atbilstošu brīvprātīgā darba iespēju nodrošināšanu.

Būtiski ir sekmēt ilgtermiņa brīvprātīgā darba programmu veidošanos NVO sektorā, piešķirot pašvaldību dotācijas NVO administratīvo izdevumu segšanai, kas saistīti ar programmu uzturēšanu.

Pašvaldībām maksimāli jāīsteno funkciju deleģējums NVO, īpaši jomās, kurās ir iespēja izmantot NVO kompetenci un kapacitāti brīvprātīgajā darbā.

Ņemot vērā organizāciju un institūciju ierobežoto kapacitāti (gan finansējuma, gan cilvēkresursu, gan zināšanu), nepieciešams attīstīt pašvaldību atbalstītu brīvprātīgā darba atbalsta vai resursu centru (vai uzticēt šādu funkciju jau esošai struktūrai vai kādai no brīvprātīgā darba jomā strādājošām NVO) darbību. Šāda centra funkcijas būtu koordinēt brīvprātīgā darba piedāvājumu/pieprasījumu, veicināt brīvprātīgo darba

piedāvājumu paplašināšanu, atbalstīt sabiedrības/vietējo kopienu iniciatīvas brīvprātīgo aktivitāšu organizēšanā, veicināt sadarbību starp pašvaldības institūcijām un NVO brīvprātīgā darba jomā, nodrošināt brīvprātīgo atlasī, apmācību un atbalsta struktūru.

Valstiskā un reģionālā līmenī jāveido dialogs ar sabiedrību informējot par brīvprātīgā darba nozīmīgumu un jāveicina, lai tas kļūst par vienu no ikviena sabiedrības locekļa „goda lietām” – brīvprātīgi palīdzēt, līdzdarboties.

Nepieciešams popularizēt „kvalitatīvu brīvprātīgo darbu” – rādot pozitīvos piemērus tam, kā brīvprātīgie ir snieguši nozīmīgu ieguldījumu sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanā.

Pašvaldību līmenī jāattīsta brīvprātīgos motivējošas aktivitātes - apliecinājums par veikto brīvprātīgo darbu, apmācības, brīvprātīgo godināšanas pasākumi, iespēja apmeklēt pašvaldības organizētus kultūras pasākumus, un tml., sniedzot pozitīvu novērtējumu sabiedriskā labuma ieguldījumam un palielinot sabiedrības izpratni par brīvprātīgā darba jautājumiem.

Atbildīgajām valsts un pašvaldību institūcijām jādefinē skaidrs brīvprātīgo nodarbināšanas mehānisms pašvaldībām un to iestādēm. Ņemot vērā šobrīd neesošo tiesisko regulējumu attiecībā uz pašvaldības iestāžu iespējām oficiāli piesaistīt brīvprātīgos, jārada sadarbības modeļi ar NVO, kas ļautu izveidot efektīvi strādājošas brīvprātīgo programmas pašvaldību institūcijās.

Valstiskā līmenī jāveicina organizāciju un brīvprātīgo ieinteresētība un motivācija sakārtot brīvprātīgā darba organizatoriskos jautājumus - slēgt līgumus, uzskaitīt stundas. Nepieciešams apsvērt sistēmas izveidi ienākumu nodokļa atgūšanai par brīvprātīgā darba ieguldījumu sabiedriskā labuma organizācijās, līdzīgi kā tas šobrīd notiek ziedojot naudu. Piemēram, ja biedrību grāmatvedība brīvprātīgo darbu atspoguļotu kā ziedojumu, tas sniegtu reāli izmērāmu ieguldījumu tautsaimniecībā, kas savukārt ļautu pamatot nepieciešamo atbalstu brīvprātīgā darba organizatoriskajām izmaksām, kā arī saņemt nodokļu atmaksu. Nodokļu atmaksa motivētu tieši augsta līmeņa profesionāļus ieguldīt savu darbu. Kopumā šāda sistēma sekmētu brīvprātīgā darba prestižu, jo sabiedrībai būtu skaidrs signāls, ka brīvprātīgā darba ziedojums tiek novērtēts līdzvērtīgi kā naudas līdzekļu ziedojums.

Atbildīgajām valsts institūcijām būtu jāveic normatīvo aktu par brīvprātīgo nodarbināšanu organizācijās pārskatīšana un nosacījumu vienkāršošana. NVO sektoram būtu aktīvi jāvērsas pie lēmējvaras un jārosina konkrētas iestādes brīvprātīgā darba regulēšanai, par piemēru ņemot citu valstu pozitīvo pieredzi šo jautājumu risināšanai. Nepieciešams panākt vienotu izpratni par brīvprātīgā statusu organizācijā vai institūcijā, kas saistīts ar kompensācijām un izdevumu atlīdzināšanas iespējām brīvprātīgajiem un to, kā šos maksājumus atspoguļot attiecīgajos grāmatvedības dokumentos. Tas veicinātu organizāciju “legālu” rīcību brīvprātīgo nodarbināšanā (piemēram, vienkāršojot brīvprātīgo legālu nodarbināšanu organizācijās, piešķirot valsts vai pašvaldību dotētus administratīvos resursus organizācijām, kuras īsteno brīvprātīgā darba programmas).

Valstiskā līmenī būtu jānodrošina nepieciešamais konsultatīvais atbalsts par brīvprātīgā darba tiesisko regulējumu, brīvprātīgā darba organizēšanas nosacījumiem (tai skaitā brīvprātīgā darba līgums, tiesiskā atbildība, izdevumu atmaksa un tml.), novēršot risku

brīvprātīgos piesaistošajām organizācijām un institūcijām nevilšus pārkāpt tiesību normas (kas šobrīd pastāv, jo par dažādiem ar brīvprātīgā darba organizēšanu saistītiem jautājumiem nav skaidru nosacījumu, interpretācijas).

Jāveicina savstarpējo labās prakses un pieredzes apmaiņu starp iesaistītajām pusēm – lēmējvara, izpildvara un brīvprātīgā darba organizētājiem un veicējiem.

Jāattīsta un jāpopularizē esošos interneta resursus (brīvprātīgā darba datubāzes) veicinot efektīvāku komunikāciju starp brīvprātīgajiem un brīvprātīgo organizācijām.

## Brīvprātīgā darba izpratne

Kopumā no visu iesaistīto puses attieksme pret brīvprātīgo darbu ir pozitīva un ieinteresēta. Tomēr joprojām jūtams izpratnes trūkums par brīvprātīgo darbu kā tādu un tā ietekmi uz sabiedriskiem procesiem, un par nepieciešamo rīcību, lai veicinātu brīvprātīgā darba attīstību un atbalstu, nav skaidrs lomu sadalījums brīvprātīgā darba attīstīšanā.

Pamatā visiem intervētajiem gan no pašvaldības puses, gan NVO sektora brīvprātīgā darba izpratne definīcijas līmenī ir vienota – tā ir aktivitāte, ko veic persona no savas brīvas gribas, izvēles un motivācijas, bez finansiālas ieinteresētības; sava laika un zināšanu ziedošana sabiedrības labā, iespēja līdzdarboties sabiedriskos procesos. Tāpat pamatā visi piekrīt uzskatam, ka tas ir darbs sabiedrības labā.

*“Brīvprātīgais darbs ir kaut kas, ko dara labprātīgi, ar vēlmi sniegt ieguldījumu apkārtējā vidē un sabiedrības uzlabošanā. Brīvprātīgajā darbā galvenais ir labprātības princips un tas, ka to dara idejas vārdā. Brīvprātīgi var darīt tikai to, ko tu vēlies.”* (NVO pārstāvis Liepājā)

*„No organizācijas viedokļa brīvprātīgais darbs ir organizēts pasākumu kopums, kurā ir skaidrs, kā tas tiek organizēts, kā tiek piedāvāts un ko no tā iegūst. Jauniešiem brīvprātīgais darbs varētu būt iespēja sevi pilnveidot – prasmes un iemaņas – un iegūt pilnīgi jaunas, uzlabot savu līdzdalības mehānismu un dzīves vides kvalitāti. Atalgojums nav finansiāls, bet ieguvumi ir daudz un dažādi, atkarībā no piedāvātā brīvprātīgais darbs, piemēram, pieredzes un iemaņu iegūšana, bet var nākt klāt arī papildus bonusi - atlaides pasākumiem, atmaksāts transports vai ēdināšana, uzslava un atzīšana sabiedrībā, kas ceļ pašapziņu.”* (NVO pārstāvis Gulbenes novadā)

Vairums aptaujāto norādīja, ka brīvprātīgais darbs dod morālo gandarījumu, jaunas zināšanas un prasmes, jaunus kontaktus, iespēju sastapt līdzīgi domājošos. Retāk parādījās brīvprātīgā darba loma pašapziņas celšanā un iespēja pašapliecināties.

Tāpat vairākums piekrīt viedoklim, ka brīvprātīgais darbs saistāms ar bezpeļņas organizācijām. Tomēr ir gadījumi, kad pašvaldību pārstāvji norāda, ka arī brīvprātīgā darba organizētājs, kuram ir komerciāli nolūki, piemēram, lielu festivālu rīkošana, daļēji varētu tikt uzskatīts par brīvprātīgo darbu, atkarībā no kopējā konteksta, tomēr nav neviens, kurš pieļautu iespēju, ka brīvprātīgā darba organizētājs klaji nopelna uz brīvprātīgā darba veicēju rēķina.

Mēģinot iedziļināties brīvprātīgā darba izpratnes jautājumā, parādās jau atšķirīgākas interpretācijas. Pašvaldības pārstāvji vairāk pauž uzskatu, ka brīvprātīgo darbu īsteno biedrības, dažādu interešu grupas, personas pēc savas iniciatīvas. Brīvprātīgais darbs tiek cieši saistīts ar darbošanos nevalstiskajās organizācijās. Tāpat brīvprātīgais darbs nereti tiek skatīts tikai jaunatnes griezumā, lielākoties brīvprātīgo darbu attiecinot tieši uz jauniešu aktivitātēm. Īpaši tiek uzsvērtā jauniešu iespēja pilnveidot savas prasmes un iemaņas, kas vēlāk būs noderīgas darba meklējumos.

Pieaugušie brīvprātīgā darba kontekstā tiek pieminēti kā neapzināta brīvprātīgā darba veicēji – vecāki, kas piedalās dažādās aktivitātēs savu bērnu izglītības iestādēs (organizē pasākumus, vecāku komitejas utt.) vai arī ikdienā, palīdzot, pāriet pāri ielai gados vecam cilvēkam utt.

*„Daudzi novadā līdz ar ekonomisko krīzi, ar brīvprātīgo darbu nodarbojas neapzināti, proti, vasarās pedagogi līdzdarbojas dažādu pasākumu organizēšanā un daļēji vai pat visu laiku tas ir brīvprātīgais darbs. Līdz ar valsts pieņemtajiem grozījumiem, kad pensijas vecuma cilvēki saņēma daudz mazāk, šie pedagogi un citas specialitātes darbinieki aizgāja no darba, taču turpināja to darīt brīvprātīgi.” (Pašvaldības pārstāvis Jelgavas novadā).*

Par vēl vienu svarīgu brīvprātīgā darba robežšķirtni tiek uzskatīts samaksas jautājums. Vienlaicīgi, uzskats, ka brīvprātīgais darbs ir tāds, par kuru nemaksā, rada tendenci arī praksi pielīdzināt brīvprātīgajam darbam, kā arī veicina uzskatu, ka brīvprātīgais darbs iespējams arī privātos uzņēmumos. Atsevišķos gadījumos, runājot ar pašvaldības un NVO sektora pārstāvjiem, iezīmējas tendence, ka no brīvprātīgā darba devēju viedokļa nav lielas nozīmes, zem kāda “karoga” cilvēks veic darbu bez samaksas konkrētajā organizācijā. Līdz ar to rodas situācija, kurā arī prakse un pat tautā sauktā “100-latnieku programma” tiek pielīdzināta brīvprātīgajam darbam.

Tāpat bieži respondentiem nav pilnīgas skaidrības par brīvprātīgā darba robežām, tas tiek bieži jaukts ar līdzdalību, cilvēku pašdarbība deju kolektīvos un koros tiek minēta kā brīvprātīgais darbs. Arī situācija, kad cilvēks savus tiešos darba pienākumus veic ārpus oficiālā darba laika vai par salīdzinoši nelielu atalgojumu, tiek saukts par brīvprātīgo darbu.

*“Vai skolas eglītes dekorēšana ir brīvprātīgais darbs, vai nē? Svarīgas ir kopīgās sabiedrības intereses – tā ir robežšķirtnē.” (Pašvaldības pārstāvis Saldus novadā)*

*„Brīvprātīgais darbs ir gan lieli, gan mazi darbi, tikpat labi pacelt nokritušu papīru no zemes un iemest miskastē vai palīdzēt māmiņai ar bērnu ratiņiem iekļūt sabiedriskajā transportlīdzeklī, kā arī darboties jauniesu centros un bērnu namos.”(NVO pārstāvis Jelgavā)*

*„Var gadīties, ka tas notiek neplānoti, piemēram, kāds katru dienu ienes kaimiņienei malku vai atnes kaut ko no veikala, bet tas varbūt gluži nav brīvprātīgais darbs, jo tā tāda ikdienas palīdzēšana, izpalīdzēšana, kas noteikti ir vajadzīga. Manā izpratnē brīvprātīgais darbs ir plānota, organizēta rīcība. Ir daudz cilvēku, kuri ir gatavi to darīt, bet viņi nav gatavi izrādīt savu iniciatīvu un paši organizēties, tāpēc svarīga ir organizēšana it īpaši mūsu novadā. Nereti brīvprātīgā darba veikšanai ir vajadzīgi vairāk resursi nekā ir tā darba organizatoriem, līdz ar to tas arī velk uz to, ka kādam tas ir jāorganizē un kādam jāatbalsta.”(Pašvaldības pārstāvis Gulbenes novadā)*

*„Ja es runāju kā funkcionārs, tad skaists brīvprātīgais darbs ir tad, kad es un citi sabiedrības locekļi iet kaut ko darīt citu cilvēku labā, kad ieguvējs ir sabiedrība. Savukārt no cilvēciskā viedokļa, daudzas lietas, kuras mēs darām, balstās uz brīvprātības principa, tā ir mana brīva griba iet tur vai neiet, piedalīties vai nepiedalīties, klausīties vai ne. Es neatdalu brīvprātīgo darbu no iniciatīvas un līdzdalības, aktīvs un lietderīgs brīvais laiks, arī interešu un prasmju attīstība, cilvēku pašizaugsme – tas viss ir saistīts, tā ir sintēze.” (NVO pārstāvis Gulbenes novadā)*

*“Brīvprātīgais darbs ir darbs, ko cilvēks dara, nesaņemot atlīdzību citu cilvēku un sabiedrības labā. Samaksa ir robežšķirtnē. No organizācijas perspektīvas, arī prakse ir brīvprātīgais darbs.” (NVO pārstāvis Saldus novadā)*

*“Darbi var būt visdažādākie – sākot ar sociālo atbalstu slimnīcā, beidzot ar studentu darbiem uzņēmumos, pierādot savas prasmes un iemaņas.” (Pašvaldības pārstāvis Liepājā)*

Ir viedoklis, ka samaksa par padarīto var būt tik liela, lai nenestu zaudējumus brīvprātīgajam – ēšana, atmaksāts transports.

NVO sektora pārstāvji vairāk pauž izpratni par to, ka brīvprātīgo darbu var veikt ikviens neatkarīgi no vecuma, un tas ir veids kā uzlabot sociālos procesus un būt sabiedriski aktīvam.

Par brīvprātīgā darba jomām tiek norādīts, ka tā var būt ikviena, kas kādai cilvēku grupai svarīga, uzsverot sociālo un veselības jomu.

*“Brīvprātīgajam darbam jābūt saistītam ar tām jomām un iniciatīvām, kurās aicina pašvaldība un valsts (tas nozīmē, ka tās ir svarīgas un atbilst kopējam labumam). Brīvprātīgajam darbam nevajadzētu būt vienkārši savu interešu vai hobija apmierinājumam.” (Pašvaldības pārstāvis Saldus novadā)*

Jautājums, kurā parādās atšķirīgāki viedokļi ir, vai brīvprātīgā darba labuma saņēmējs var būt arī ģimenes loceklis vai radnieks. Tomēr lielākā daļa pētījuma dalībnieku uzskata, ka brīvprātīgajam darbam ir jābūt ar labuma sniegšanu plašākai sabiedrībai.

### **Brīvprātīgā darba vaiadzība un loma pašvaldībā**

Brīvprātīgā darba loma kā tāda visu aptaujāto vidū teorētiski ir nozīmīga, taču daudzi atzīst, ka reāli praksē brīvprātīgais darbs pamatā notiek tieši nevalstiskajā sektorā un pavīd pat nostāja, ka atsevišķi pašvaldības griezumā tādas aktivitātes nav jāveicina, jo tas ir īstenojams tieši NVO sektorā.

Pašvaldību pārstāvji norāda, ka brīvprātīgais darbs pašvaldībās lielākoties tiek skatīts NVO sektora griezumā. Proti – sadarbojoties ar nevalstiskajām organizācijām pilsētā tiek organizētas dažādas sociālas akcijas ar brīvprātīgo līdzdalību, kas sniedz ieguldījumu sabiedrībā, uzlabo sociālo vidi utt., piemēram, zupas virtuvju nodrošināšana.

Pašvaldību pārstāvji norāda plašu loku, kur varētu būt nozīmīga brīvprātīgo līdzdalība, bet nav pārlicības, ka praktiski tajās tiek piedāvātas brīvprātīgā darba iespējas. Brīvprātīgie noteikti ir vajadzīgi sociālajā jomā, darbā ar jaunatni, organizējot izglītības programmas, vasaras nometnes, pašizglītības iespējas jauniešiem brīvajā laikā, veselības aprūpē. Neizmantota iespēja ir brīvprātīgo loma izglītības jomā, kad vecāka gadagājuma cilvēki (un ne tikai) varētu pilnveidot un bagātināt mācību procesu.

Sociālā joma tika atzīta par prioritāro, kurā šobrīd, ņemot vērā ekonomisko, sociālo un demogrāfisko situāciju, ir vajadzība pēc brīvprātīgā darba. Biežāk minētie iespējamie darba piemēri: palīdzība vecajiem vientuļajiem cilvēkiem – malkas ienešana, sniega notīrīšana, iepirkumu veikšana, kompānijas sastādīšana utt.; izglītojošie pasākumi; ciemošanās slimnīcā.

Citas minētās jomas un piemēri: vides jomā – talkas un apkārtnes sakopšana; kultūras un sporta jomā – dažādu pasākumu organizēšana; izglītības jomā – brīvprātīgie multiplikatori; nodarbinātības veicināšanā – jaunieši brīvprātīgi var iegūt pirmo darba pieredzi un attīstīt savas prasmes; palīdzības sniegšana saviem vienaudžiem sadzīviskos un praktiskos jautājumos, sabiedrības informēšana – informācijas sagatavošana un izplatīšana. Minētie piemēri tomēr ir lielākoties teorētiski, jo šobrīd brīvprātīgais darbs šajās jomās pašvaldībās netiek pilnībā īstenots.

Atsevišķas pašvaldības uzver, ka populārākā un redzamākā brīvprātīgo nodarbinātības joma ir kultūra (mūzikas festivāli, kultūras pasākumi un projekti, muzeju nakts), tās arī ir aktivitātes, kurās patiešām lielā mērā jau šobrīd tiek izmantots brīvprātīgo pienesums. Tomēr biežāk šīs aktivitātes attiecas uz jauniešiem un tiek īstenotas kampaņveidīgi.

*„Brīvprātīgo iesaiste notiek kampaņveidīgi – ja ir lieli pasākumi, tad zina, ka vajag piesaistīt brīvprātīgos jauniešus [...]“ (Pašvaldības pārstāvis Saldus novadā)*

Plaši tiek praktizēta brīvprātīgo iesaistīšana un tiem ir liela loma bērnu un jauniešu centros. Parasti šajos centros arī ir darbinieks, kuram ir noteikts darbs ar jauniešiem un šis darbinieks veicina jauniešu iesaistīšanos, koordinē, konsultē un pamāca jauniešus, lai jaunieši varētu īstenot savas aktivitātes. Tāpat brīvprātīgos mēdz piesaistīt dažādu nodarbību un aktivitāšu vadīšanai pašvaldību dienas centros.

Īpaši reģionos tiek uzsvērtā arī senioru organizāciju loma, piemēram, Līvānu novadā senioriem ir vairākas brīvprātīgo organizācijas, lai organizētu brīvā laika aktivitātes, izglītojošus pasākumus.

Tomēr pamatā pašvaldības brīvprātīgajā darbā iesaista tikai jauniešus, ko visticamāk veicina šobrīd spēkā esošā likumdošana, tā kā Jaunatnes likumā ir noteikts, ka pašvaldības un valsts institūcijas var piesaistīt jauniešus kā brīvprātīgos, savukārt par citiem brīvprātīgajiem nav skaidrības kā to darīt un pašvaldības funkcijās tas nav noteikts.

Vairāki pašvaldību pārstāvji uzskata, ka brīvprātīgais darbs jau reāli notiek, jo daudzi darbinieki savu darbu veic ne tikai atalgojuma robežās, bet daudz ko papildus dara brīvprātīgi. Tas nav organizēti un tam viņi netiek papildus īpaši motivēti, tā ir viņu pašu motivācija.

Pašvaldības iestādes, kas savā darbā iesaista brīvprātīgos, piemēram, bērnu un jauniešu centri, atzīst brīvprātīgo darbu par ļoti nozīmīgu procesa virzītāju un brīvprātīgo nozīme darbā tiek atzīmēta kā svarīga.

Savukārt iestādes, kas ikdienā nesastopas ar brīvprātīgajiem, to nozīmību norāda tikai teorētiskā līmenī, taču praktiski to nozīme ir sekundāra un tuvākajā laikā brīvprātīgā darba aktualizācija iestādē nav plānota.

Līdz ar to secināms, ka brīvprātīgā darba nozīmību uzsver tieši iestādes, kas savā darbā to jau izmanto, savukārt iestādes, kurās nav bijuši brīvprātīgie šī darba veida nozīmīgumu savā iestādē vai pašvaldībā kā spēcīgu nesaredz. Tiek arī norādīts, ka brīvprātīgā pieņemšana darbā pašvaldības iestādē ir papildus slodze darba devējam



uzraudzības dēļ, esot paaugstināts risks, ka brīvprātīgie varētu uz darbu neatnākt vai savus pienākumus neizpildīt, jo par viņu darbu neviens nemaksā.

Iestādes, kas savā darbā brīvprātīgos iesaista, uzsver, ka vajadzība pēc brīvprātīgā darba ir vienmēr un radīsies vēl vairāk sakarā ar finansējuma samazināšanu un līdz ar to štatu trūkumu iestādē. Daļēji brīvprātīgais darbs tiek uztverts kā labs veids kā pašvaldības nepietiekamā finansējuma un resursu situācijā īstenot tās funkcijas, kas pēc būtības pašvaldībai ir jānodrošina, nevis kā jauns pienesums, iespēja piedāvāt papildus pakalpojumus vai uzlabot piedāvāto pakalpojumu kvalitāti, vai arī kā vērtība pati par sevi.

Daļa ekspertu uzskata, ka, lai gan brīvprātīgajam darbam ir liela nozīme, tā īpaša atbalstīšana ir apgrūtinoša, radot papildus slogu gan esošajiem darbiniekiem, gan prasot papildus finansējumu brīvprātīgo darba organizēšanai, aktivitāšu nodrošināšanai. Vienlaicīgi liela daļa ekspertu uzskata, ka brīvprātīgā darba lomu pašvaldībā vajadzētu palielināt. Vairākas pašvaldības atzīt, ka tieši šobrīd tiek strādāts pie dažādām idejām kā popularizēt brīvprātīgo darbu un kā palielināt tā lomu, kā atbalstīt, organizēt un īstenot to.

Pašvaldību pārstāvji norāda, ka dažkārt brīvprātīgā darba iniciatīva tiek noraidīta izpratnes trūkuma dēļ no to cilvēku puses, kuriem brīvprātīgie vēlas palīdzēt, jo cilvēki mēdz būt neuzticīgi, aizdomu pilni, kas arī liecina par sabiedrības nepietiekamo informētību par brīvprātīgo darbu un tā pozitīvajiem aspektiem.

Tomēr pavīd arī viedoklis, ka brīvprātīgā darba loma pašvaldībā šobrīd ir palielinājusies, kas saistīts ar pārmaiņām sabiedrībā, valstī notiekošo procesu dēļ, kuru rezultātā cilvēki ir kļuvuši atvērtāki, iekļūtīgāki, labāki un draudzīgāki.

*„Agrāk manos laikos un pēckara laikos, bija dažādas kustības, piemēram, timurieši, pionieri; viņi gāja un palīdzēja kaimiņiem un veica citus darbus. Šodien, ja jaunieši, vai arī kaut vai es ar saviem kolēģiem dotos palīgā kādai tantei vai onkulim, viņi skatītos uz mums kā uz „ku kū!”!, „ko tad viņi te sanākuši?”, „ko tad viņiem tagad te vajag?”. Zināms aizdomīgums noteikti, ka pastāvētu. Domātu, ka pēkšņi te kaut kādi deputāti sanākuši, noteikti viņiem kaut kas aiz ādas tur ir.”(Pašvaldības pārstāvis Gulbenes novadā)*

Gandrīz visi respondenti atzina, ka iniciatīvai ir jānāk no sabiedrības vai atsevišķām sabiedrības grupām, tai skaitā NVO. Savukārt pēc izrādītās iniciatīvas pašvaldības pārstāvji (iestādes, novada administrācija, nodaļu vadītāji un darbinieki, arī deputāti) sniedz atbalstu brīvprātīgā darba realizēšanai. Respondenti atzina, lai realizētu efektīvu brīvprātīgā darba modeli, ir jāpalielinās sabiedrības un NVO aktivitātei, pašiem ir jādara vairāk un jāprot par labajiem prakses piemēriem pastāstīt.

*„Pašvaldībā ir jāpalielina izpratne par brīvprātīgā darba nozīmi un lomu, jāļauj saprast, ka tajā ir liels potenciāls. Jo, ko dod brīvprātīgais darbs? Tas dod gandarījuma sajūtu, piederības sajūtu vietai, grupai, interešu lokam. Un tas ir liels resurss. Ja pašvaldība akceptētu brīvprātīgo darbu kā vienu no reālām vietējās sabiedrības iesaistīšanas formām, tad pašvaldība varētu daudz ko gūt pretī, šāds cilvēks jūtas tuvāk pašvaldībai, viņam veidojas piederības sajūta pagastam, pilsētai, novadam. Tas risinātu daudzas citas problēmas – palielinātu pilsonisku līdzdalību.”(NVO pārstāvis Gulbenes novadā)*

*„Manuprāt, brīvprātīgais ir profesija. Kā jebkurā profesijā ir aicinātie, kuriem tas ir sirds aicinājums un tie ir izcilie speciālisti, par kuriem runā pasaule (māte Terēze) un sekotāji, kuru veikums ir atkarīgs no viņu godaprāta, vairāk vai mazāk veiksmīgs, bet pārsvarā īslaicīgs, bet tādēļ nemazāk nozīmīgs, jo no daudzām sīkām tērcītēm veidojas labdarības upe.”(NVO pārstāvis Jelgavā)*

*„Noteikti varētu organizēt Latvijas mēroga brīvprātīgā darba gadu, līdzīgi kā šis, 2011. gads ir pasludināts par Eiropas Brīvprātīgā darba gadu.”(NVO pārstāvis Jelgavā)*

NVO saistībā ar viņu ikdienas darbu brīvprātīgajam darbam tiek piešķirta būtiska loma. Aptaujātie norāda, ka praktiski visu NVO darbība balstās uz brīvprātīgo darbu, kur alga netiek saņemta, izņemot kādus projektus, kas paredz atalgojumus projekta realizācijas laikā. Taču pēc projekta realizācijas biedrības darbība neapstājas – tā turpinās un turpinās tieši uz brīvprātības principa.

NVO pārstāvji uzskata, ka brīvprātīgie sabiedrības attīstībā veic neizmērāmu darbu, jo tie veicina sabiedrības kopējo aktivitāšu uzlabošanu, veicina savdabīgu interešu grupu veidošanu, kā arī komunikāciju.

Pētījumā aptaujātie NVO pārstāvji atklāj, ka katras organizācijas kodolu veido brīvprātīgie, kas veic uzdevumus pilnīgi visās organizācijas jomās, atbilstoši konkrētās organizācijas specifikai. NVO sektorā šie brīvprātīgie darbinieki noder gan projektam, gan labdarības pasākumu un citu pasākumu, gan ikdienas darbu realizēšanai, turklāt iegūtās zināšanas darbojoties NVO sektorā tiek nodotas pārējai sabiedrībai.

Atšķirībā no organizāciju “kodola” brīvprātīgajiem, brīvprātīgie “no malas” parasti NVO aktivitātēs tiek iesaistīti salīdzinoši vienkāršos darbos un sniedz atbalstu organizācijām dažādu pasākumu ietvaros. Iezīmējas tendence, ka organizācijas brīvprātīgos uzskata par papildus resursu gadījumos, kad nepieciešami papildspēki un pašiem nav iespējams tikt ar visu galā. Brīvprātīgie tiek piesaistīti gadījumā, kad nav citas alternatīvas.

Administratīvo resursu trūkuma dēļ bieži NVO izmanto brīvprātīgos arī organizācijas vadības funkciju nodrošināšanai, grāmatvedības veikšanai, projektu izstrādei un īstenošanai u.c. Administratīvo darbinieku algošana ir iespējama tikai tām organizācijām, kuras veic regulāru saimniecisko darbību vai ir spējīgas segt administratīvā personāla izdevumus no projektu vai kādu citu dotāciju (valsts, pašvaldību mērķdotācijas) līdzekļiem.

Lai gan brīvprātīgie ir īpaši liels un svarīgs resurss nevalstiskajās organizācijās, tomēr neviens nezina, cik daudz ir šādu brīvprātīgo, kādas konkrētas funkcijas viņi veic.

*„Ja nav brīvprātīgo – nav arī darba, nav pasākumu. Un ja gribam kaut ko paveikt, jāiesaista cilvēki. Sanāk, jo vairāk brīvprātīgo – vairāk ideju un vairāk padarītu darbu.”(NVO pārstāvis Daugavpilī)*

Vairāku NVO pārstāvji norāda, ka liela loma ir arī ārzemju brīvprātīgajiem – tie ienes jaunas idejas un jaunu gaisotni kādā no NVO un pašvaldību sektoriem, kas reāli dod

stimulu un motivāciju darboties un veidot pasauli sev apkārt tādu, kādu mēs to paši vēlamies redzēt.

Tomēr runājot par brīvprātīgā darba lomu tieši pašvaldībā, NVO pārstāvji atzīst, ka šobrīd tā ir nenovērtēta.

Lai gan no vienas puses tiek atzīta sabiedrības nepietiekamā informētība un zināšanas par brīvprātīgo darbu, no otras puses lielai daļai cilvēku, kurai ir radusies interese par brīvprātīgo darbu, reāli nav pieejamu brīvprātīgā darba piedāvājumu. Izpratnes par to, kādi būtu reālie soļi, lai attīstītu brīvprātīgā darba programmas pašvaldībās, nav, vēl jo vairāk, ja uzmanība tiek vērsta ne tikai uz jauniešiem, bet arī citām sabiedrības grupām.

*„Darāmo darbu secībā prioritātes ir informēt un sākt veidot sadarbību ar iestādēm, kuras var būt potenciālās brīvprātīgā darba piedāvātājas. Līdz šim JC „Bāze” kopā ar JK „Dēms” ir uzsākuši apzināt, kāds ir iespējamais piedāvājums. Tad, kad būs konkrēts piedāvājums, tad varēs strādāt uz jauniešu informēšanu par brīvprātīgā darba iespējām. Kamēr nav konkrēta piedāvājuma, ir grūti strādāt brīvprātīgā darba laukā. Ir jāstrādā ar iestādēm, jāskaidro, kas ir brīvprātīgais darbs, jāieinteresē viņi, jāveido izpratne un jāmeklē atbalsts. Tas ir uzsākts, bet tam vajadzētu nopietnāk un strukturētāk pieiet, šobrīd tas notiek haotiski. Piemēram, ir uzrunāts sociālais dienests un bibliotēka, šobrīd tas arī viss, jo nav skaidrs, kāds ir nākamais solis. Gulbenes novada domes Informācijas nodaļa, kura atbildīga par jauniešu darbu, ir uzņēmusies šo jautājumu kustināt, bet tas viss ir vērts uz jauniešu mērķgrupu, jo uz citām grupām novads nestrādā.” (Pašvaldības pārstāvis Gulbenes novadā)*

Vajadzība pēc brīvprātīgā darba varētu būt plašāka, bet mūsdienu situācija un ierobežojumi kavē procesu. Situācijas izpēte parāda brīvprātīgā darba sistēmas un programmu attīstības nepieciešamību pašvaldību līmenī, jo ir redzams brīvprātīgo darbinieku pieprasījums no dažādām pašvaldību struktūrām.

*„Ļoti bieži mēs dzirdam mēdiju vidē vai sabiedrībā aktualizētus jautājumus, kurus nerisina, jo trūkst cilvēku un materiālo resursu. Šādās reizēs brīvprātīgā darba sistēma varētu būt ļoti reāla šo jautājumu risināšanā. Piemēram, slimnīcā māsiņu ir par maz, sociālo darbinieku ir par maz. Varētu veidot strukturētas sistēmas, lai piesaistītu brīvprātīgos. No otras puses latvietis praktiskais ir uztaisījis tik smagnēju sistēmu ar visām inspekcijām, darba drošībām, visiem likumiem, ka ir labāk un vieglāk neko nedarīt. Dažreiz liekas, ka mēs Latvijā virzāmies uz to, ka jebkuru cilvēka iniciatīvu mēs momentā bloķējam ar inspekcijām un Ministru kabineta regulējumiem. Un no šī viedokļa brīvprātīgais nedrīkst ieiet skolā, bērnudārzā un slimnīcā. Nedrīkst ieiet tur, kur tieši būtu vajadzība pēc brīvprātīgā darba. Te ir tas paradokss, mēs žēlojamies, ka mums nav pietiekami resursi. Brīvprātīgie varētu to darīt, bet ir tik lieli kalambūri, ka man pašam nav tik lielas iniciatīvas, lai es līdz tam tiktu.” (Pašvaldības pārstāvis Gulbenes novadā)*

Respondenti minēja arī sekojošus iemeslus, kādēļ brīvprātīgais darbs pašvaldībā nav pienācīgi novērtēts :

- brīvprātīgais darbs ir jauns process, un sabiedrība nav tam radusi;
- sabiedrībai ir noraidoša attieksme;
- amatpersonas un iestāžu vadītāji nerāda pozitīvu piemēru un paši neveic brīvprātīgo darbu;
- vietējie mediji nepietiekami sniedz informāciju par labās prakses piemēriem.

Lai arī pašvaldības un NVO sektors apliecina brīvprātīgā darba nozīmību dažādu uzdevumu veikšanā, pētījums liek secināt, ka brīvprātīgā darba potenciāls pašvaldību un organizāciju ietvaros netiek pietiekoši izmantots.

*„Šobrīd brīvprātīgie kā resurss nav organizēts, līdz ar to mērķtiecīgi netiek virzīts un izmantots viss brīvprātīgo potenciāls. Organizācijas dara savas lietas, kas katrai liekas svarīgas. Ja būtu vienota koordinācija, pastāv varbūtība novirzīt šo brīvprātīgo spēku kādiem tālejošākiem mērķiem, īstenot kaut kādas lietas, kas plašākā kontekstā un ilgtermiņā ir pilsētai svarīgas.” (Pašvaldības pārstāvis Rīgā)*

Pašvaldību pārstāvji norāda, ka lielāka nozīme būtu jāpievērš gados vecāku cilvēku iesaistīšanai brīvprātīgajā darbā, pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēku iesaistīšanai, jo tie ir cilvēki, kuri visu mūžu bijuši aktīvi, un viņi nevēlas būt pasīvā dzīves pozīcijā. Tomēr reālu labās prakses piemēru nav.

Tiek norādīts, ka brīvprātīgo darbu kā vērtīgu un nepieciešamu resursu veiksmīgi izmanto dienas centri, bet, tā kā nav atbilstošas tiesiskās vides, brīvprātīgo darbu nevar izvērst kā plašu kustību.

Pašvaldības brīvprātīgo darbu atbalsta, sniedzot atbalstu organizācijām (reāls finansiāls atbalsts nevalstiskajām organizācijām, kas īsteno projektus, sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanai).

### **Dokumenti, kas regulē brīvprātīgā darba īstenošanu pašvaldībās**

Pašvaldībās nav izstrādāti dokumenti, kas reglamentētu brīvprātīgo darba organizēšanu vai citus ar to saistītus jautājumus.

Daļa respondentu arī atzina, ka nezina vai pastāv šāds regulējums, un kur to meklēt.

Liela daļa intervēto norāda, ka brīvprātīgais darbs tiek pieminēts pilsētas, pašvaldības attīstības plānošanas dokumentos, lielākoties attiecībā tieši uz jaunatnes politikas veidošanas jautājumiem. Daļēji tas liecina, ka pašvaldība saskata brīvprātīgo darbu kā instrumentu konkrētu jomu attīstībā (piemēram, pilsoniskās sabiedrības veidošanā, jaunatnes politikas īstenošanā u.c.).

Piemēram, Jelgavas pilsētā tiek izstrādāta Jelgavas pilsētas jaunatnes politikas programma 2011. – 2015. gadam, kur plānots atrunāt jautājumus arī par brīvprātīgo darbu. Tās ietvaros tiks izstrādāts konkrēts rīcības plāns, kas paredzēs brīvprātīgā darba attīstības jautājumus, brīvprātīgā darba definīciju, nozīmi pašvaldībā un attīstības jautājumus.

Tiek izstrādāta „Līvānu novada jaunatnes politikas rīcības programma 2011.-2013. gadam” un tajā plānots iekļaut tādu jauniešu līdzdalības aspektu kā brīvprātīgais darbs. Pēc šī dokumenta izstrādes ir plānots iekļaut jaunatnes politikas attīstības virzienus arī jaunajā Līvānu novada pašvaldības integrētās attīstības programmā 2012. - 2018.gadam.

Rīgas pilsētas attīstības programmā darbā ar jauniešiem 2008. – 2012. gadam iekļauta sadaļa Jauniešu brīvprātīgais darbs.

Brīvprātīgā darba jēdziens ir minēts arī Jelgavas pilsētas Sabiedrības integrācijas programmā 2008. – 2013. gadam, ka arī pilsētas ilgtermiņa attīstības stratēģijā 2007. – 2020. gadam. Taču šajos dokumentos brīvprātīgais darbs tiek tikai pieminēts un tajos nav atrodamā detalizētāka informācija.

Viens pašvaldības pārstāvis minēja, ka tad, kad tika sastādīts jaunatnes lietu nodaļas nolikums brīvprātīgais darbs vēl nebija populārs, tāpēc arī nav atrunāts šajā nolikumā.

Pašvaldības bērnu un jauniešu centru nolikumos kā viena no prioritātēm noteikta brīvprātīgā darba veikšana un izmantošana darbā ar jauniešiem.

Piemēram, Līvānu novadā brīvprātīgais darbs ir atrunāts projektu nolikumos. Brīvprātīgais darbs ir minēts vienīgi pašvaldības NVO atbalsta fondu nolikumos, kas skaidri norāda uz jau iepriekšminēto pašvaldības redzējumu par brīvprātīgā darba atbalstu caur NVO sektoru.

Pašvaldības pārstāvis norāda, ka, saskaņā ar likumu „Par pašvaldībām”, pašvaldībai netiek liegts atbalstīt sabiedrības pārstāvjus viņu brīvprātīgajās iniciatīvās.

### **Mehānismi, kas tiek lietoti pašvaldībās brīvprātīgā darba īstenošanai**

Pašvaldībās nav izstrādāts īpašs brīvprātīgā darba reglamentējums un īstenošanas mehānisms.

Par vienu no nozīmīgiem atbalsta mehānismiem, kas pastarpināti veicina arī brīvprātīgā darba attīstību, var uzskatīt pašvaldību NVO projektu finansēšanas konkursus, kuru ietvaros biedrībām un nodibinājumiem ir iespēja saņemt līdzfinansējumu saviem projektiem. Vienlaicīgi jānorāda, ka pašvaldības projektu konkursu galvenais mērķis nav atbalsta sniegšana brīvprātīgajam darbam, tomēr šī joma pastarpināti tiek veicināta. Tas, ka brīvprātīgais darbs ir minēts vienīgi pašvaldības NVO projektu konkursu nolikumos, skaidri norāda uz jau iepriekšminēto pašvaldības redzējumu par brīvprātīgā darba atbalstu caur NVO sektoru.

Vairums respondentu kā instrumentus brīvprātīgā darba īstenošanai norādīja projektus un sabiedrības, atsevišķu indivīdu un biedrību (sabiedrisko organizāciju) pašiniciatīvu. Nedaudz retāk kā mehānisms tika minēti regulāri pasākumi un aktivitātes, kurās cilvēki iesaistās brīvprātīgi. Visbiežāk kā aktīvākā iniciatoru un darītāju grupa tika minēti jaunieši.

*“Brīvprātīgā darba tēma šajos projektu konkursos ir pakārtota. Brīvprātīgo darbu “ierauga” caur biedrībām, jo tur lielākā daļa cilvēku darbojas brīvprātīgi (piemēram, pat grāmatveži).” (Pašvaldības pārstāvis Saldus novadā)*

Atsevišķos gadījumos respondenti minēja, ka tiek praktizēta funkciju deleģēšana NVO, izmantojot organizāciju kompetenci un kapacitāti tieši brīvprātīgā darba jomā.

Vairāki respondenti norāda, ka tuvākajā nākotnē ir plānots īstenot vairākus atbalsta pasākumus brīvprātīgā darba īstenošanai. Piemēram, Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments vēl šajā gadā plāno sniegt finansiālu atbalstu brīvprātīgā darba aktivitātēm pašvaldības padotības iestādēs (konkursa veidā). Iepriekš pašvaldību darbinieki tiks sagatavoti informatīvā seminārā, kā arī tiks izdota rokasgrāmata pašvaldības darbiniekiem brīvprātīgā darba organizēšanā.

*„Brīvprātīgais darbs, manuprāt, ir cilvēka plānošana, organizēšana un vadība no brīvas gribas. Tas nestrādātu, ja es tagad Attīstības nodaļas speciālistiem vai vēl kādam ar rīkojumu noteiktu, lūk, tagad tu organizēsi brīvprātīgo darbu, tas tā nenotiek. Notiek tā, ka atnāk iniciators un mēs meklējam iespējas palīdzēt, mēs varbūt varam iegādāties materiālus, telpas atvēlēt, ko mēs jau vienmēr darām. No augšas un ar pavēli tas tā nevar notikt, tad būs sakropļota izpratne par brīvprātīgo darbu.”*  
(Pašvaldības pārstāvis Gulbenes novadā)

Viens no respondentiem norāda, ka nesaņem finansējumu no pašvaldības brīvprātīgā darba aktivitāšu organizēšanai, bet no otras puses atzīst, ka nav arī vērsies pie pašvaldības ar lūgumu atbalstīt. Brīvprātīgie ir, un ja viņiem rodas kādi izdevumi, tie ziedojumu veidā tiek saziestoti brīvprātīgajam (piem., svešvalodas nodarbības dalībnieki katrs maksā 50 santīmus, kas nosedz pasniedzēja ceļa izdevumus un materiālu sagatavošanu nodarbībai. Šī samaksa nav obligāta, bet vēlama. Tāpat, lai brīvprātīgais novadītu praktisku nodarbību par veselīgiem ēdieniem uzturā, dalībnieki samaksā simbolisku naudas summu, par kuru tiek iepirkti produkti. Tad visi kopā brīvprātīgās pasniedzējas vadībā gatavo maltīti, kas uzlabo veselību).

Jelgavas novadā 2011.gadā ir plānots konkurss, ko turpmāk izsludinās reizi gadā, kas ļaus iedzīvotāju iniciatīvu grupām īstenot dažādus projektus. Konkursa ideja ir atbalstīt mazas iedzīvotāju iniciatīvu grupas, kam ir kāda ideja, ko viņi vēlētos īstenot, ir gatavi to īstenot brīvprātīgi, taču pietrūkst finanses materiāliem, aprīkojumam vai kam tādām. Summas šādiem projektiem ir mazas, taču tas ir tiešs atbalsts novada iedzīvotājiem, kas vēlas izdarīt ko sabiedrības/vides uzlabošanas labā. Šādi līdzīgi konkursi tiek īstenoti arī citās pašvaldībās - Rīgā, Liepājā, Saldus novadā.

Lielākoties netiek praktizēta brīvprātīgo izmaksu finansēšana, piemēram, transports vai ēdināšana. Tomēr intervētie respondenti norāda, ka atsevišķos gadījumos, kad tiek organizēti lielāka mēroga pasākumi vai brīvprātīgie līdzdarbojas ilglaicīgākos pasākumos, piemēram, vasaras nometņu bērniem nodrošināšanā, tiek segtas transporta un ēdināšanas izmaksas. Atsevišķos gadījumos pašvaldībai ir iespēja nodrošināt transportu biedrību aktivitātēm no saviem līdzekļiem, kā arī sniegt informatīvo atbalstu, ievietojot informāciju pašvaldības mājas lapā, pašvaldības TV vai radio raidījumos, ja tādi ir. Pašvaldības var finansēt vai daļēji finansēt telpas biedrību pasākumu īstenošanai, vai biedrību darbības nodrošināšanai. Dažkārt pašvaldības praktizē līdzfinansējuma nodrošināšanu biedrību projektiem, ko finansē Eiropas fondi. Tomēr, kopumā šis pašvaldības atbalsts bieži ir atkarīgs no konkrētās NVO iniciatīvas, NVO iepriekšējās reputācijas un pieejas pašvaldības darbiniekiem, jo ne vienmēr ir skaidrs un caurspīdīgs mehānisms šāda atbalsta piešķiršanai.

Vairākas reģionu pašvaldības norāda, ka meklē iespēju pateikties aktīvākajiem brīvprātīgajiem ar diplomu, ekskursiju organizēšanu vai tamlīdzīgi.

Atsevišķās pašvaldībās jau šobrīd praktizē apliecinājuma izsniegšanu par brīvprātīgā darba veikšanu, kas saistīts ar jauniešu brīvprātīgo darbu. Piemēram, Gulbenes novadā ir izstrādāts sertifikāts, kurā tiek iekļauti dati par nostrādāto laiku, veikto darbu, brīvprātīgā raksturojums (minimālais nostrādāto stundu skaits sertifikāta saņemšanai ir 60 stundas). Ar šo sertifikātu ir iepazīstināta Izglītības un zinātnes ministrija, ar nodomu ieteikt to kā iespēju, veidojot kopēju brīvprātīgo sertificēšanas sistēmu valsts mērogā. Tajā pašā laikā apliecinājumu par brīvprātīgā darba veikšanu ir izstrādājusi arī Rīgas dome projekta „Mana paaudze” ietvaros (apliecinājumu plānots izsniegt par 160 nostrādātajām stundām), šis apliecinājums var tikt izmantots ne tikai jauniešu, bet ikviena brīvprātīgā darba apliecināšanai.

Šie dokumenti izstrādāti savstarpēji nesaistīti, bet abi pretendē uz to vienotu izmantošanu visā Latvijā. Tas tikai pierāda daudz ciešākas sadarbības nepieciešamību brīvprātīgā darbā iesaistīto organizāciju un institūciju starpā, jo mērķis ir visām viens – veicināt brīvprātīgā darba attīstību, iespējams strādājot kopā rezultāts būtu sasniegts ar mazākiem resursiem un būtu tiešām pieņemams visām iesaistītajām pusēm visā Latvijā.

Pašvaldībā veiktā brīvprātīgā darba sistēmas analīze norāda, ka ne pašvaldības, ne NVO praksē rakstiskas vienošanās ar brīvprātīgajiem pamatā netiek praktizētas. Atsevišķos gadījumos, iesaistot brīvprātīgos lielu pasākumu organizēšanā, pašvaldība slēdz vienošanos ar brīvprātīgajiem, piemēram, Rīgas pašvaldība.

Daļa pašvaldību pārstāvji uzskata, ka, lai veicinātu brīvprātīgo aktivitātes pašvaldību iestādēs, vairāk jāpiesaista brīvprātīgo organizācijas, nevis pašām domes struktūrvienībām jātērē laiks un resursi brīvprātīgo piesaistei un to darba organizēšanai.

*„Neviens jau pašvaldībā brīvprātīgo darbu neorganizē, nav jau tādas struktūras vai atbildīgā cilvēka. Brīvprātīgo darbu pamatā organizē biedrības.” (Pašvaldības pārstāvis Daugavpilī)*

Dažkārt pašvaldības darbinieki uzsver, ka brīvprātīgajam darbam nav nepieciešams īpašs atbalsts, jo cilvēki to dara sava prieka pēc. Vienlaikus lielākā daļa atzīst, ka tas ir atbalsts pašvaldībai – papildus darbaspēks tur, kur nepietiek pašvaldības finansējuma.

Ir arī uzskats, ka brīvprātīgā darba izmaksas nemaz nebūtu jāsedz no nodokļu maksātāju naudas.

*„Kāds tur atbalsts? Katram sava slota ir, lāpsta vai grābeklis un dara.” (Pašvaldības pārstāvis Gulbenes novadā)*

*„Es uzskatu, ja tas ir brīvprātīgais darbs, tad es pats arī nopērku puķes, atrodu grābekļus, samaksāju par benzīnu, tātad ieguldu savus līdzekļus. Nevis es tikai darīšu, bet jūs nodrošiniet resursus, pusdienas.” (Pašvaldības pārstāvis Gulbenē)*

## NVO vērtējums pašvaldību atbalsta mehānismiem

Pašvaldības kopumā tiek novērtētas kā atsaucīgas un izpratošas, kā arī tādas, kuras cenšas atbalstīt sabiedrisko organizāciju centienus.

Taču aptaujātie norāda, ka pašvaldības atbalsts un tā mehānismi būtu jāpilnveido, izstrādājot stratēģiju, sabalansējot piedāvājumu un pieprasījumu. No vienas puses, pašvaldībai jāredz vajadzību pēc brīvprātīgo darba un jāaicina iesaistīties, no otras puses brīvprātīgajiem jānāk ar savu piedāvājumu un tad var saņemt atbalstu.

Tiek norādīts, ka nepieciešams piešķirt nevalstiskajām organizācijām līdzekļus tieši brīvprātīgā darba realizēšanai un popularizēšanai. NVO pārstāvji uzskata, ka esošie pašvaldības mehānismi (vai to iedīgļi) nav pietiekami vienoti un caurspīdīgi un nenodrošina vienlīdzīgas iespējas visām organizācijām īstenot brīvprātīgā darba aktivitātes.

Ieskicējot situāciju lauku pagastos, tiek norādīts, ka pašiem jāiet uz pagasta pārvaldi un jāpiedāvājas izdarīt konkrētus darbus, jo trūkst pašvaldības piedāvājuma, ko vajadzētu un ko varētu darīt. Iedzīvotājiem bieži vien arī ir vienkāršāk neko pašvaldībai neteikt, bet izdarīt, nevis saskaņot, jo viens saskaņojums aizved pie otra – tiek pazaudēts laiks un vēlēšanās kaut ko darīt. Tai pat laikā visbiežāk pašvaldības darbinieki ir atvērti un ir gatavi atbalstīt sabiedrības iniciatīvas. Pašvaldībai jāatbalsta tāds brīvprātīgais darbs, kurš risina/apmierina esošās pašvaldības vajadzības vai notiek noteiktajās prioritārajās jomās. Tomēr tiek atzīts, ka pašvaldības atbalsts brīvprātīgā darba veikšanā ir sekundārs, primāri ir cilvēku grupa, kura ir motivēta un ieinteresēta darīt darbu, un bieži vien nav vajadzīgi lieli finanšu vai citi resursi, lai panāktu ievērojamu rezultātu.

Līdz šim pašvaldībās nav izstrādāts mehānisms brīvprātīgā darba popularizēšanai un nav apkopota informācija par novada NVO (ko katra organizācija dara), un to, kādi būtu kopīgi mērķi novada attīstībai iesaistot brīvprātīgos. Intervētie uzskata, ka brīvprātīgā darba menedžments ir nopietns un apjomīgs darbs un, lai tas tiešām tiktu arī darīts, ir nepieciešama konkrēta amata pozīcija, algots cilvēks, kuram ir šādi darba uzdevumi. Ierosinājums ir nodrošināt pašvaldībā vismaz divus darbiniekus, kas būtu galvenie novada NVO darba koordinatori.

Respondentiem no NVO sektora ir vēlme, lai pašvaldība aktīvāk iesaistītos un atbalstītu brīvprātīgo darbu: sniegtu finansiālu atbalstu, dodot iespēju organizācijām kompensēt izdevumus brīvprātīgā darba darītājiem un koordinētājiem (piem., transporta biļešu izsniegšanu, brīvbiļetes uz pasākumiem - pateicībai par veikto darbu), finansiāli atbalstītu NVO pasākumus, kur paredzēta brīvprātīgo iesaiste, dotu iespējas izmantot pašvaldības telpas un citādi atbalstītu brīvprātīgā darba aktivitātes, sniegtu atzinību NVO par ieguldīto darbu brīvprātīgā darba veicināšanā, aicinātu organizācijas uz diskusijām un dotu iespēju dalīties ar organizācijas labo brīvprātīgā darba pieredzi, atbalstītu brīvprātīgo pasākumus, aktīvi līdzdarbotos akcijās, kurās ir iesaistīti brīvprātīgie.

*„Pašvaldības atbalsts vērtējams pozitīvi, jo tikai tad, ja brīvprātīgo darbu atzīst ne tikai biedrības vai sabiedriskās organizācijas, bet arī pašvaldības un valsts politikas veidotāji, sabiedrībā būs iespējams nostiprināt brīvprātīgā darba vērtības izpratni un paplašināt brīvprātīgo kustību, ceļot tās prestižu.” (NVO pārstāvis Rīgā)*



NVO sektora pārstāvji atzīst nepieciešamību domāt par brīvprātīgo motivāciju, veicot dažādus pasākumus organizāciju ietvaros, lai motivētu un atzinīgi novērtētu brīvprātīgo ieguldījumu.

### Pašvaldību struktūras, kuras iesaista brīvprātīgos

Vairums pašvaldību pārstāvju saskatīja plašas iespējas brīvprātīgā darba realizēšanai novada iestādēs un institūcijās nākotnes perspektīvā. Tika minēti dažādi piemēri: labiekārtošanas iestāde, kas varētu organizēt regulāras talkas, kā arī informatīvos pasākumus; bibliotēka, kultūras nami, sporta centri, jauniešu centri, sociālie dienesti, slimnīcas, veco ļaužu mājas, bērnudārzi, muzeji.

Kā nozares, kurās iesaistīt brīvprātīgos tiek norādītas kultūras, sporta un izglītības struktūras, interešu izglītības iestādes, nometņu organizēšana.

Retāk tika minēti piemēri par jau notiekošo brīvprātīgo darbu pašvaldību institūcijās. Respondenti minēja: brīvprātīgo darbu skolās, kad vecāki sagādā malku skolai, vai labiekārto bērnu klases; brīvprātīgais darbs kultūras pasākumos, kurus organizē kultūras nami un sporta aktivitātēs, kuras nodrošina sporta centri; projekti un pasākumi jauniešu centros. Brīvprātīgie tiek iesaistīti dienas centros, sagatavojot un vadot nodarbības. Bieži tas notiek ar NVO starpniecību, bet ir arī individuālie brīvprātīgie, kas apmeklē centru un palīdz organizēt aktivitātes.

Kopumā pašvaldībā dažādas iestādes, ja iesaista brīvprātīgos, tad pēc savas iestādes iniciatīvas – proti, brīvprātīgo iesaiste nav kopējs novada vai pilsētas nozīmības jautājums. Nav kopējas stratēģijas vai politikas brīvprātīgo iesaistei. Piemēram, brīvprātīgos iesaista Jelgavas bērnu sociālās aprūpes centrs, kas informāciju ir izvietojis arī [www.brivpratigais.lv](http://www.brivpratigais.lv) datu bāzē un labprāt uzņem brīvprātīgos, kas palīdzētu darbā ar bērniem. Tāpat brīvprātīgos veiksmīgi iesaista dienas centri Rīgas pašvaldībā, daļa no brīvprātīgajiem ir *izauguši* no dienas centru bijušajiem klientiem.

Ļoti aktīvi brīvprātīgā darba veicināšanā iesaistās bērnu un jauniešu centrs Junda, kurā darbojas brīvprātīgie ne tikai no Jelgavas, bet iestāde ir iesaistījies Eiropas brīvprātīgā darba kustībā un katru gadu tajā ir brīvprātīgais no kādas Eiropas valsts. Aktīvi kā brīvprātīgie darbojas iesaistīto bērnu vecāki, kas līdzdarbojas dažādu pasākumu – izstāžu, koncertu u.c. sagatavošanā. Jaunieši kā brīvprātīgie darbojas vasaras nometnēs. Tiek norādīts, ka pārējās pašvaldības iestādes brīvprātīgo piesaistei tik lielu uzmanību nepievērš, taču šis process notiek tāpat, pat ja tas netiek saukts par brīvprātīgo darbu.

Jelgavas pilsētas pārstāvji norāda, ka ir mēģinājums iesaistīt brīvprātīgos kultūras nozarē pasākumu organizēšana, taču šajā procesā izrādās, ka nepieciešamie resursi brīvprātīgo piesaistei, uzraudzībai ir lielāki nekā brīvprātīgo ieguldījums. Savukārt, Liepājas un Rīgas pašvaldībās ir ļoti veiksmīga pieredze ar brīvprātīgo iesaisti tieši liela mēroga kultūras pasākumu nodrošināšanā.

Bieži pašvaldību pārstāvji norāda, ka pašvaldības iestāžu darbinieki veic brīvprātīgo darbu strādājot bez atalgojuma ārpus darba laika, kā arī pašvaldību struktūru darbinieki iesaista savus draugus, paziņas, konsultējas ar viņiem.

*„Pašvaldības brīvprātīgos iesaista visur, kur vien nav aizliegts: sociālajā jomā, darbā ar jauniešiem, jaunradē un pilsētas mēroga koncertos. Taču bieži vien netiek atzīmēts, ka tas ir brīvprātīgais darbs.” (Pašvaldības pārstāvis Daugavpilī)*

Dažkārt pašvaldības departamenti, kas atbalsta atsevišķas brīvprātīgā darba aktivitātes, skata brīvprātīgo darbu pārāk šaurā griezumā, piemēram, orientējoties tikai uz sociālo jomu. Šāda brīvprātīgā darba specifika neuzrunā visas sabiedrības grupas.

### **Pieredze un prakse brīvprātīgā darba organizēšanā, labās prakses piemēri**

NVO sektorā skaidra un izstrādāta brīvprātīgā darba sistēma ir tikai lielākām organizācijām, piemēram, Sarkanajam Krustam, kuram ir nacionālā līmeņa nolikums par brīvprātīgajiem. Mazākām organizācijām, piemēram, „Radi Vidi Pats”, ir izstrādāta sistēma brīvprātīgo darbībai organizācijas iekšienē – pienākumu sadale un atbildības definēšana.

*“Sarkanajam Krustam ir nolikums par to, kas ir brīvprātīgais un brīvprātīgais darbs. Ar brīvprātīgajiem tiek slēgts līgums, uzskaitīts darba laiks, un viņi tiek godināti.” (NVO pārstāvis Liepājā)*

NVO pārstāvji norāda, ka brīvprātīgā darba reglamentēšana uzliek lielu administratīvo slogu (līgumu slēgšana, darba laika uzskaitē u.c. formalitātes).

*“Tā kā brīvprātīgais darbs nav skaidri definēts, grūti atrast robežu, cik daudz to ir nepieciešams reglamentēt ar likumiem un papīriem.” (NVO pārstāvis Saldus novadā)*

*“Ir daudz mazu, vienreizēju darbu, tad ir grūti katru reizi rakstīt līgumu. Ilgtermiņa darbam ir vienošanās, kas reglamentē materiālo atbildību. Biežāk šī darbošanās notiek uz goda vārdu un sarunāšanu.” (NVO pārstāvis Saldus novadā)*

Respondentu no nevalstiskā sektora un brīvprātīgā darba veicēju atbildēs dominē sekojoša pieredze brīvprātīgajā darbā:

- dalība pasākumos (piemēram, izklaidējoši vai izglītojuši pasākumi saviem biedriem vai vietējiem iedzīvotājiem, labdarības akcijas) un aktivitātēs (talkas, vides labiekārtošana) vai to organizēšana;
- projektu koordinēšana;
- biedrības ikdienas darbības un aktivitāšu nodrošināšana (tai skaitā administrēšana, grāmatvedība);
- darba grupu vadīšana.

Visas aptaujātās NVO, kas piesaista brīvprātīgos savu mērķu īstenošanai, norāda, ka brīvprātīgais darbs ir viņu ikdiena – lielākā daļa pasākumu, kas tiek organizēti, noris tieši pateicoties brīvprātīgajam darbam – tā ir tāda gluži vai pati par sevi saprotama lieta.

Aptaujātie norāda, ka daudz efektīvāk ir organizēt brīvprātīgo darbu grupās nevis individuāli. Tādejādi, atbalstot vienu otru un iedvesmojot, iespējama daudz lielāka sinerģija un sasniedzams daudz labāks rezultāts.

Lielākoties brīvprātīgais darbs tiek piesaistīts tieši uz dažādu pasākumu īstenošanu, kur brīvprātīgie pilda koordinatoru, organizatoru, atbalsta personāla, apmācību personāla un citas funkcijas.

Minot labās prakses piemērus, pašvaldības visbiežāk min tieši aktivitātes, kas ir veidotas sadarbībā ar NVO, proti, brīvprātīgo darbu veic tieši nevalstiskais sektors (piemēram, zupas virtuvju īstenošana Jelgavas pašvaldībai sadarbībā ar biedrību „Svētelis”).

Tieši pašvaldības griezumā viens no labās prakses piemēriem ir bērnu un jauniešu centrs Junda. Šī pašvaldības izglītības iestāde ir piesaistījusi Eiropas brīvprātīgos, kā arī tajā regulāri darbojas vietējie brīvprātīgie jaunieši, kas līdzdarbojas bērnu vasaras nometņu organizēšanā (jaunieši strādā par skolotāju palīgiem un bērnu grupu audzinātājiem), dažāda mēroga pasākumu organizēšanā pašvaldības iestādē un citās aktivitātēs. Jaunieši no Jauniešu kluba un „Kovārņa” kā brīvprātīgie līdzdarbojas dažādās akcijās bērniem un jauniešiem, labdarības akcijās, pasākumos bērniem ar īpašām vajadzībām, semināros un apmaiņās. Savukārt Jelgavas Bērnu un ģimenes atbalsta centrā darbojas speciālisti un brīvprātīgie, kas sniedz atbalstu un bezmaksas kvalificētu palīdzību grūtībās nonākušiem bērniem. Brīvprātīgajiem ir iespēja darboties šajā centrā un sniegt savu ieguldījumu, palīdzot bērniem.

Saldus novadā kā labās prakses piemērs tiek minēts Saldus novada jauniešu iniciatīvu centrs „Šķūnis“, kurš regulāri iesaista jauniešus brīvprātīgā darba aktivitātēs. Piemēram, 2011.gada vasarā īstenotā radošā nometne „Jaunieši bērniem“, kuras ietvaros jaunieši kā brīvprātīgie palīdzēja nometnes organizēšanā – sniedza atbalstu aktivitāšu un radošo darbnīcu organizēšanā bērniem. Tāpat jaunieši kā brīvprātīgie regulāri tiek iesaistīti novadam nozīmīgu kultūras pasākumu organizēšanā (piemēram, Saldus pilsētas svētki). Brīvprātīgais darbs kā resurss tiek izmantots arī novada darba ar jaunatni attīstībai – šobrīd katrā pašvaldībā ir noteikta viena kontaktpersona darbā ar jaunatni, kas savus pienākumus veic brīvprātīgi.

Līvānu novada dome iesaista jauniešus dažādos pilsētas un novada mēroga pasākumos, pamatā tie ir tehniska atbalsta darbiņi, bet atsevišķos gadījumos arī jaunieši organizē un vada aktivitātes saviem vienaudžiem (piemēram, sporta spēles vai citas atrakcijas). Tāpat jaunieši tiek iesaistīti sociālajā jomā, palīdzot pensionāriem mājas darbos, vadot apmācības bērniem ar īpašām vajadzībām, nodarbības citiem jauniešiem. Jaunieši arī organizē dažādus aktīvās atpūtas pasākumus jaunatnei, bērniem un senioriem. Tāpat brīvprātīgie jaunieši atbild par Līvānu novada jauniešu mājas lapas satura veidošanu – informācijas sagatavošanu un ievietošanu, finansiāli mājas lapu uztur pašvaldība. Papildus tam jaunieši gatavo Līvānu novada neatkarīgo jauniešu avīzi „Termoss” un arī paši to izplata.

Savukārt, Daugavpils pašvaldība kā labo piemēru min jauniešu iniciatīvu grupu, kura izveidojās 2011.gadā pie Sociālo lietu pārvaldes. Tie ir 12 jaunieši, kuri palīdz ar idejām, tulkojumiem, priekšlikumiem, darbojoties kā padomnieki un konsultanti, kuri sniedz savu skatu uz dzīvi un piedāvā sociālus risinājumus.

Kā labais piemērs Daugavpils pašvaldībā tiek minēti arī Latgales dziesmu svētki 2010.gadā, kas pulcēja ap 5 000 dalībnieku no visas Latgales. Lai koordinētu visus dalībniekus, to ēdināšanu, transportēšanu, mēģinājumus, bija piesaistīti studenti, folkloras un dziesmu mīlētāji, kuru vecāki varbūt agrāk arī piedalījās šādu pasākumu organizēšanā.

Līvānu BJC (bērnu un jaunatnes centrs) darbs nav iedomājams bez apmēram 10 aktīvajiem brīvprātīgajiem, kuri ir īsts atbalsts aktivitāšu organizēšanā. Ir vairāki labās prakses piemēri - svētku pasākumu organizēšana, sporta pasākumu organizēšana. Jau otro gadu īstenota „Nakts piedzīvojumu trase”, kas tiek veidota Steķu silā un ir apmēram 5 km gara. Komandas to mēro kājām, orientējoties pa marķētu distanci un izpildot dažādus tūrisma tehnikas, atjautības un veiklības uzdevumus. Trasi sastāda jaunieši, kam ir pieredze tūrismā, kontrolpunktos atrodas ap 20 brīvprātīgo jauniešu.

Labs prakses piemērs Saldus novadā ir Starptautiskajā brīvprātīgo dienā 5.decembrī pašvaldības organizētais aktīvāko nevalstisko organizāciju godināšanas pasākumu, kurā saka *Paldies!* darbīgākajām organizācijām un to dalībniekiem. Aktīvāko organizāciju noteikšanai pirms pasākuma tiek rīkota “Labo darbu” aptauja, kuras ietvaros iedzīvotājiem ir iespēja uzteikt organizāciju veikumu. Līdzīgu aktivitāti īsteno Liepājas pašvaldība.

Visbiežāk respondentu minētie piemēri brīvprātīgajam darbam ir regulārās talkas pagastos, pilsētā un Vislatvijas talka reizi gadā, bieži minētie piemēri - ceļmalu sakopšana, sniega notīrīšana no ceļiem, apkaimes un publisku, vēsturisku vietu sakopšana.

Gulbenes iedzīvotāji regulāri iesniedz Hipotēku bankas projektu konkursam „Mēs paši” savus projektus (projektu konkurss orientēts uz Gulbenes, Balvu, Rugāju, Baltinavas, Viļakas, Madonas, Ērgļu, Cēsaines, Lubānas, Alūksnes un Apes novadiem), pēc tam to ietvaros ar minimāliem līdzekļiem realizē savas ieceres, ieguldot brīvprātīgo darbu. Piemēram, Stāķu skolai tika piešķirts finansējums sporta laukuma sakopšanai un pēc tam paši iedzīvotāji darbojās laukuma atjaunošanā. Tiek minēta arī vietējo iedzīvotāju līdzdalība un brīvprātīgais darbs kopēju atpūtas vietu radīšanā un pēc tam to uzturēšanā. Piemēram, hokeja laukuma izveide Lizuma pagastā, kas bija iespējama pateicoties iedzīvotāju iniciatīvai un darbam un pagasta padomes atbalstam.

Gulbenes novadā kā labs piemērs tiek minēta arī Brīvprātīgo ugunsdzēsēju brigāde pagastā. Tajā algots ir viens darbinieks – šoferis, pārējie darbinieki nepieciešamības gadījumā strādā brīvprātīgi.

Respondenti no pašvaldības iestādēm atzina, ka īpaši par brīvprātīgā darba organizēšanu nedomā. Tā organizēšana pārsvarā notiek neregulāru akciju un pasākumu veidā – labdarības akcijas, Vislatvijas talka, izklaidējoši vai informatīvi pasākumi – kuri var būt gan iekšējā iestādes iniciatīva vai kāda ārēja faktora ierosināta darbība. Piemēram, uz iestādi atnāk organizētas skolēnu grupas vai dažādu organizāciju (pensionāru biedrības, invalīdu biedrības, jauniešu organizācijas, jauniešu centri) pārstāvji ar vēlmi veikt brīvprātīgo darbu, darīt kaut ko brīvprātīgi un lūdz iestādēm atbalstu gan informatīvo, gan konkrētu darba veikšanas iespēju. Dažreiz iestādes iesaistās projektos un nacionālā mēroga aktivitātēs, kuru ietvaros tiek organizēts brīvprātīgais darbs vietējā mērogā.

Iestādēm ir atbalstoša funkcija brīvprātīgā darba veikšanā, pārsvarā tās vai nu sniedz informāciju vai piedāvā konkrētu brīvprātīgā darba iespēju pēc izrādītās kādas konkrētas sabiedrības grupas intereses.

Tai pat laikā ir labās prakses piemēri, kad iestādes ir iniciējušas brīvprātīgo darbu. Gulbenes novada sociālais dienests ir organizējis labdarības akciju uz Ziemassvētkiem un 1.septembri, lai palīdzētu maznodrošinātām ģimenēm sagatavot savus bērnus mācību gadam.

Gulbenes bibliotēka pēc neapstiprināta projekta, nolēma tomēr to realizēt ar saviem resursiem. Sazinoties ar jauniešu centru „Bāze”, tika atrasti 3 jaunieši, kuri vēlējās brīvprātīgi doties pie cilvēkiem ar invaliditāti uz mājām un mācīt viņiem datorprasmes. Sākotnēji jaunieši tika sagatavoti un tur pat bibliotēkā uz vietas apmācīti. Tika atrasti atvērti un mācīties gribošī cilvēki. Brīvprātīgie bija nodrošināti ar datoriem un interneta pieslēgumu. Divas nedēļas divas stundas ik dienu jaunieši devās pie savā apmācāmā. Mācīšanās un mācīšanas process esot bijis smags, bet vērtīgs gan iesaistītajiem brīvprātīgajiem, gan cilvēkiem ar invaliditāti. Pēc šīm apmācībām viena ģimene iegādājās datoru ikdienas lietošanai.

Liepājas labā prakse ir jauniešu iesaistīšana kultūras pasākumu organizēšanā. Jaunieši tiek aicināti sniegt palīdzību pilsētas pasākumu organizēšanā (piemēram, sadarbībā ar Kultūras pārvaldi, Liepājas muzeju, festivālu organizētājiem), kas ir uzskatāma par zināmu sistēmu. Jaunieši, kas piedalās pasākumos kā brīvprātīgie, tiek rotēti, lai būtu iespēja to izmantot pēc iespējas vairāk jauniešiem.

Interesants piemērs ir “Jaunsardzes” brīvprātīgo iesaistīšana muzeju nakts “apsardzes” nodrošināšanā Liepājas muzejos.

Pašvaldībām ir samērā daudz labas prakses piemēru jauniešu iesaistīšanā brīvprātīgajā darbā, taču attiecībā uz citām iedzīvotāju grupām šādu pozitīvu piemēru ir ļoti maz.

Dienas centrā „Ābeļzieds” Rīgā par brīvprātīgo piesaisti un organizēšanu atbild dienas centra algotie darbinieki. Līdz šim brīvprātīgos nav bijis nepieciešams speciāli uzrunāt, meklēt. Visi brīvprātīgie pieteikušies paši. Taču dienas centrs ir atvērts un pretimnākoš jebkuram brīvprātīgajam, kurš izteiktu vēlmi darboties šajā centrā. Ar brīvprātīgajiem netiek slēgti līgumi (gan likumdošanas trūkuma dēļ, gan arī tādēļ, ka dienas centra vadība uzskata – šāds līgums varētu traucēt brīvprātīgā motivācijai). Ar brīvprātīgajiem ir mutiska vienošanās, tiek saskaņots nodarbību grafiks. Ar brīvprātīgajiem rēķinās gan dienas centra vadība, gan apmeklētāji, kas parasti kuplā skaitā ierodas uz visām nodarbībām.

Tas, ka brīvprātīgais darbs nav līdz galam definēts tiesību aktos un pašvaldības iestādes nevar pieņemt brīvprātīgos, nevar segt viņu izdevumus, kavē brīvprātīgā darba attīstību un labu piemēru rašanos. Tās struktūras, kas šobrīd piesaista brīvprātīgos vecākus par 25 gadiem, faktiski to nevar popularizēt, un šī rīcība ir vadītāja risks.

Taču brīvprātīgais darbs notiek, piemēram, izglītības iestādēs, kur pensionētie skolotāji sniedz atbalstu mācībās. Diemžēl ir daudz nenokārtotu jautājumu šajā darbā, piemēram, obligātā veselības pārbaude, kas attiecas uz skolotājiem/izglītības darbiniekiem.

NVO pārstāvji uzskata, ka brīvprātīgā darba koordinators ir būtiski nepieciešams organizācijā, lai ieviestu sistemātisku, koordinētu un vienlīdzīgu brīvprātīgā darba organizēšanu un veikšanu vienas organizācijas ietvaros. Brīvprātīgā darba koordinators uzdevumi būtu: brīvprātīgo piesaiste (reklamēšana, meklēšana, piesaiste, izlase, intervijas, darba izvietojums); apmācība un darbs ar brīvprātīgo; atzinības sniegšana (reģistrs, pateicības izsniegšana); kompensācija (mehānismi, iespējas, koordinēšana); pēctecības nodrošināšana. Katrs no minētiem punktiem ietver lielu darbu, dokumentāciju un pieprasa sistemātisku procesa uzlabošanu un pārraudzību. Tomēr šis piemērs atspoguļo ideālo variantu, nevis reālo situāciju.

## **Brīvprātīgā darba pievienotā vērtība**

Kā galvenā pievienotā vērtībā brīvprātīgajam darbam tiek minēti pozitīvi procesi sabiedrībā, iniciatīvas, sabiedrības līdzdalība un līdzdarbošanās sociālās un fiziskās vides uzlabošanā. Ieguvums pats par sevi ir paveiktais darbs, gandarījums par paveikto un arī pieredze, kas iegūta, veicot brīvprātīgo darbu.

Līdz ar brīvprātīgo darbu tiek iedarbināti pozitīvi procesi sabiedrībā – jo viens brīvprātīgais rāda labu piemēru visai sabiedrībai. Brīvprātīgā darba aktivitātes motivē cilvēkus un sniedz tiem iespēju būt nozīmīgiem – kas ir ļoti svarīgi, lai neļautos apātījai, sociālajai izolētībai, kas apdraud cilvēkus, kuri ir pakļauti dažādiem sociālās riska faktoriem.

Tiek uzvērts, ka galvenā pievienotā vērtība ir saistīta tieši ar cilvēku domāšanu, gandarījumu un iespēju ietekmēt un uzlabot situāciju.

Aptaujāto minētā pievienotā vērtība no brīvprātīgā darba:

- Tā ir pozitīvā domāšana, optimisms, gandarījums, atpazīstamība;
- Gandarījums par padarīto, dzīves uzlabošana;
- Pieaug organizācijas cilvēkresursi un kapacitāte;
- Bez materiāla labuma notiek arī informācijas aprīte, jaunas idejas;
- Sabiedrības domas pilnveidošana un aktivizēšana;
- Organizācijai ir vieglāk veikt savus iecerētos darbus;
- Iespēja kaut ko izmainīt, uzlabot sabiedrībā, pagastā;
- Jauninājumi, inovācijas. Cilvēki darbojoties radoši un aktīvi rada kaut ko jaunu, jaunas iniciatīvas, jaunas iespējas;
- Pozitīvas emocijas. Kad esi izdarījis ko par brīvu un labu sabiedrībai vai kādai konkrētai sabiedrības grupai, tad iekšējais gandarījums ir milzīgs un neatsverams;
- Sabiedrības informēšana par šādām iespējām. Kad brīvprātīgie piedalās dažādos pasākumos, to redz arī citi pagasta iedzīvotāji un aizdomājas par iespēju pašiem brīvprātīgi darboties;
- Jauniešiem ir, ko darīt un viņi neklīst pa ielām. Darbs ir labākā terapija un brīvprātīgais darbs, kas bieži vien tiek veikts vairākiem cilvēkiem kopā strādā arī kā terapija no ceļa nogājušiem jauniešiem;
- Atbalsts organizācijai tās mērķu sasniegšana;
- Brīvprātīgais iegūst pieredzi, jaunas zināšanas, prasmes;

- Jaunu kontaktu iegūšana, iespējas pēc tam sadarboties, īstenot kādas idejas, iniciatīvas.
- Netieši tiek veicināta arī publicitāte sabiedrībā par brīvprātīgā darbībām, jo par to uzzina arī brīvprātīgās personas radi un draugi;
- Kontakti gan tepat Latvijā, gan arī ārvalstīs. Kontakti dod ļoti daudz priekšrocību rīkojot citus organizācijas pasākumus.

*„Sabiedrību veido indivīdi, bet tos aktivizē galvenokārt radu un draugu teiktais un pieredze, tāpēc aktivizējot kaut vienu indivīdu jeb brīvprātīgo tiek aizsākta lavīna, kurai seko citi. Katrs indivīds saprot, ka var ietekmēt sabiedrību kopumā un veicināt tās izaugsmi.” (NVO pārstāvis Jelgavā)*

*„Brīvprātīgais darbs izraisa atkarību, ja tu reiz esi pamēģinājis, tad ir vēlme to atkārtot.” (NVO pārstāvis Jelgavā)*

*„Šis darbs man iemācījis kā komunicēt ar apkārtējiem, lai panāktu pasākumu īstenošanos, tas iemācīja lietu kārtību, nepieciešamo dokumentāciju, uzlaboja saskarsmes prasmes un ļāva mācīties no savām kļūdām, kuras bija radušās darot. Ieguvumus šeit varētu skaitīt vēl un vēl, bet galvenais, ko ieguvu, ir pārlicība, ka viss ir sasniedzams un izdarāms, vajag tikai darīt, jebšu viss ir pašu rokās!” (NVO pārstāvis Jelgavā)*

Aptaujātie atklāj, ka pievienotā vērtība no brīvprātīgā darba ir tajā apstākļi, ka cilvēki interesējas par dalību dažādos sabiedriskos notikumos. Viņi nevis kritizē, bet piedalās. Kad cilvēks personīgi iesaistās, viņi aizstāv kopīgā darba rezultātu, neļauj to sagraut.

*„Jo vairāk brīvprātīgo, jo veselīgāka ir mūsu sabiedrība. Vairāk cilvēku dzīvo normālu sociāli aktīvu dzīvi, kas nozīmē patstāvīgi pieņemt lēmumus, pašu spēkiem risināt savas sociālās problēmas vai arī zina, pie kā vērsties.” (Pašvaldības pārstāvis Daugavpilī)*

## **Problēmsituācijas un šķēršļi brīvprātīgā darba jomā**

Lai gan šķēršļi un problēmsituācijas, kas kavē brīvprātīgā darba attīstību tiek minēti dažādi, par galveno teju visi aptaujātie atzīst cilvēku priekšstatu par brīvprātīgo darbu – sabiedrības domāšanu, kurai būtu stipri jāmainās, lai brīvprātīgais darbs būtu nozīmīga indivīda dzīves sastāvdaļa.

Kā kavējošs faktors tiek atzīmēts arī sabiedrības uztveres aspekts - ja daru kaut ko brīvprātīgi, par to neņemu atbildību un tas nav obligāti, un varu arī neatnākt vai neizpildīt man uzticēto.

Kā kavējošu faktoru daudzi min šobrīd tik aktuālo ekonomisko situāciju – tās dēļ jaunieši ir spiesti iet strādāt vai meklēt darbu, par kuru maksā, nevis darboties brīvprātīgi, ko viņi, iespējams, labprāt vēlētos. Viņiem ir jāpalīdz nodrošināt savu iztiku, kā arī palīdzēt ģimenei grūtajā finansiālajā situācijā. Arī citas sabiedrības grupas, jo īpaši pieaugušie, krīzes iespaidā izvēlas strādāt daudz vairāk un viņiem neatliek laika brīvprātīgām aktivitātēm. Cilvēku motivāciju iesaistīties brīvprātīgajā darbā dažkārt mazina apziņa, ka papildus savam laikam un darbam jāiegulda arī finanšu līdzekļi,

piemēram, lai nodrošinātu savu nokļūšanu līdz brīvprātīgā darba vietai, vai pašiem jānodrošina nepieciešamie materiāli, īpašs apģērbs vai darbarīki.

No otras puses – brīvprātīgā darba aktivitātes ierobežo arī pašvaldību iespējas un pieejamie finanšu līdzekļi – ne vienmēr var atbalstīt visas iniciatīvas un interešu grupas, ko vēlētos.

Kavējošo faktoru vidū tiek iekļauti arī nesakārtotās tiesiskās vides jautājumi valstiskā mērogā, kas attiecas uz brīvprātīgo darbu. Šāds tiesiskais regulējums gandrīz nav, bet būtu ļoti svarīgs labvēlīgas vides veidošanai brīvprātīgā darba attīstībai. Arī pašvaldību attīstības dokumentos brīvprātīgā darba aspekti ir ļoti vāji apskatīti, nav skaidra kopēja valsts un pašvaldību nostāja par brīvprātīgā darba attīstības procesiem.

Galvenā problēma īpaši pašvaldībām un to struktūrvienībām saistās tieši ar brīvprātīgā darba *legalizēšanu*, proti, trūkst informācijas par to, kādus darba līgumus slēgt, kā no juridiskā viedokļa organizēt brīvprātīgo darbu.

Visu brīvprātīgā darba organizētāju darbu apgrūtina tas, ka nav konkrētu regulējumu brīvprātīgo nodarbināšanai un šo aktivitāšu atspoguļošanai lietvedības, grāmatvedības dokumentos.

Šī problēma rada šķēršļus ne vien brīvprātīgā darba īstenošanā, attīstīšanā, bet pat apdraud vai vismaz būtiski apgrūtina izpēti darbu, jo pašvaldības struktūrvienību vadītāji ir nedroši sarunās par brīvprātīgo darbu. Atbildīgajām amatpersonām nav skaidrs, vai par šo jautājumu vispār var droši runāt, vai visas darbības, kas saistītas ar brīvprātīgo iesaisti, ir likumīgas.

Tiek minēta arī informācijas nepietiekamība – sabiedrība pietiekoši nezin par brīvprātīgā darba iespējām, kā arī tā pozitīvajiem un veicinošajiem faktoriem. Lai gan pēdējā laikā par brīvprātīgo darbu sāks runāt aizvien vairāk, tomēr joprojām aptaujātie norāda, ka ir liela problēma tieši informācijā, brīvprātīgais darbs asociējas ar jauniešiem un tas tiek piedēvēts tieši šai sabiedrības grupai.

Nozīmīgs problemātisks faktors brīvprātīgā darba attīstībā ir izpratne par brīvprātīgo darbu un brīvprātīgajiem, tā kā nekur konkrēti netiek skaidroti šie jēdzieni. Nav pietiekams diskusijas sabiedrībā par to, kas ir brīvprātīgais Latvijas kontekstā un kā brīvprātīgo darbu nošķirt no dažāda cita veida aktivitātēm un darbiem (visi nevalstiskā sektorā strādājošie, kas pamatā darbojas uz brīvprātības principa un nesāņem atalgojumu, kādas jauniešu iniciatīvas grupas (domes/pašpārvaldes) pārstāvji, profesionāļi, kas veic brīvprātīgo darbu, nodarbinātības valsts aģentūras stipendiāti, praktikanti un daudzi citi).

Nozīmīgs brīvprātīgā darba attīstību kavējošais faktors ir novada infrastruktūra un transporta iespējas. Nav pietiekams nodrošinājums ar sabiedrisko transportu un ir maršruti, kur pēc 18:00 vairs transports nekursē. Taču cilvēki bieži vien brīvprātīgo darbu veic pēc sava darba, taču ņemot vērā sabiedriskā transporta iespējas, tas nav iespējams. Aptaujātie atzīst, ka daudziem, kas ir potenciālie brīvprātīgie, nav sava transporta līdzekļa, bieži vien viņi nav tik turīgi, taču daudz atsaucīgāki.

Kā kavējošais faktors noteikti ir jāatzīmē sabiedrības viedoklis par brīvprātīgo darbu, liela daļa sabiedrības, kas ir dzīvojuši padomju gados, to uzskata par to pašu



„brīvprātīgi uzspiesto” sabiedrisko darbu, kas pastāvēja padomju gados. Lai tas mainītos, ir jāmaina ne tikai cilvēku domāšana, bet jāmainās paaudzei, jo jaunā paaudze nāk ar citu pieredzi un citu izpratni, bet tam ir nepieciešams laiks.

Kopumā pietrūkst cilvēku iniciatīvas, nākas saskarties ar brīvprātīgajiem, kuri ir gatavi kaut ko darīt, bet viņi ir izpildītāji, nevis organizatori vai ideju ģenerētāji – pietrūkst ideju virzītāju, kas spētu ģenerēt idejas un būtu gatavi uzņemties atbildību.

Bieži kā nozīmīgs šķērslis brīvprātīgā darba attīstībai tika minēts sistēmas un pēctecības trūkums, īslaicīgums aktivitātēs un rezultātos.

Atsevišķi respondenti atzina, ka būtībā nepastāv tādi objektīvi šķēršļi brīvprātīgā darba veikšanai. Brīvprātīgais darbs pēc savas būtības ir sabiedrības vai indivīdu iniciatīva, kurai neviens nevar traucēt. Tai pat laikā, runājot par ilglaicīgumu un pēctecību, respondents no NVO atzina, ka tad brīvprātīgā darba organizēšana biedrībā ir saistīta ar kapacitāti. Tāpēc biedrībām šķērslis ir darbības fragmentarisms, jo darbība ir atkarīga no konkrētu cilvēku iniciatīvas un jaudas/resursiem.

*„Lielākās problēmas sagādā brīvprātīgo piesaiste un motivēšana darboties. Mūsu organizācijas specifika ir tāda, ka piesaistām brīvprātīgākos uz lielāku laika posmu, nevis tikai kampaņveidīgi, uz atsevišķām aktivitātēm. Tas ir arī lielākais izaicinājums - noturēt jauniešu motivāciju ilgākā laika posmā.” (NVO pārstāvis Rīgā)*

Kā viens no lielākajiem šķēršļiem brīvprātīgā darba attīstībai tika identificēta nepietiekamā NVO un pašvaldību sadarbība brīvprātīgo iesaistīšanas jautājumos. Pašvaldības iestāžu pārstāvji atzīst, ka viņu darbs ar brīvprātīgajiem būtu daudz efektīvāks, ja NVO uzņemtos brīvprātīgo piesaisti, informēšanu un sagatavošanu, savukārt pašvaldības iestādēm būtu iespēja slēgt vienošanās ar NVO par konkrētu brīvprātīgo skaita piesaisti iestāžu pasākumos un projektos. Šī joma noteikti būtu attīstāma, izstrādājot gan idejiskos, gan praktiskos risinājumus pašvaldības un NVO sektora sadarbības modelim brīvprātīgā darba jomā.

*“Daudz vieglāk būtu strādāt, ja būtu pretī organizācija, nevis konkrēti brīvprātīgie. Šeit vairāk būtu vieta NVO lomai.” (Pašvaldības pārstāvis Liepājā)*

*“Vieglāk ir uzrunāt konkrētu organizāciju, nevis atsevišķus brīvprātīgos.” (Pašvaldības pārstāvis Liepājā)*

*“Brīvprātīgajiem ir jābūt zem kādas “cepures”. Mums ir jābūt pārliecinātiem, ka brīvprātīgais ir apguvis nepieciešamās iemaņas. Mums būtu svarīgi zināt, ka konkrētā organizācija ir sagatavojusi, apmācījusi, instruējusi brīvprātīgos. Tas mūs atturētu no bailēm par uzticēšanos un drošību.” (Pašvaldības pārstāvis Saldus novadā)*

NVO un pašvaldības sadarbības attīstībai tiek ieteikts modelis, kurā viena konkrēta pašvaldības struktūrvienība koordinē brīvprātīgā darba kustību pašvaldības teritorijā, strādājot ar brīvprātīgā darba pieprasījumu un piedāvājumu.

*“Domē varētu būt organizētājs, kurš piesaistītu brīvprātīgos. Līdz ar to varētu specializēties, cilvēki varētu atrast brīvprātīgā darba iespējas saistībā ar savām interesēm.” (Pašvaldības pārstāvis Liepājā)*

*“Kam būtu jāuzņemas brīvprātīgā darba sistēmas koordinēšanas loma? Ideālā modeli - pašvaldībai sadarbībā ar NVO.” (NVO pārstāvis Liepājā)*

Viens no minētajiem šķēršļiem brīvprātīgā darba attīstībai ir atbalsta trūkums NVO. Nodrošinot atbalstu organizāciju darbam, aktivitātēm un regulāriem izdevumiem, tiktu nodrošināts nozīmīgs atbalsts arī brīvprātīgajam darbam.

*“Brīvprātīgā darba organizēšana ir NVO kompetence. Valsts varētu nākt klajā ar programmu, kas atbalstītu NVO. Viens no pasākumiem varētu būt saistīts ar biedrību grāmatvedības atvieglošanu, lai nebūtu jāalgo profesionāļi.” (Pašvaldības pārstāvis Liepājā)*

*“Organizācijas, kuras nodarbina brīvprātīgos, varētu saņemt nodokļu atlaides. Piemēram, Sarkanā Krusta veikali Zviedrijā nemaksā nodokļus.” (NVO pārstāvis Liepājā)*

Vienlaicīgi tiek minēts arī kopējais sabiedrības attieksmes jautājums pret brīvprātīgo darbu un uzsvērtā nepieciešamība veidot pozitīvu attieksmi.

*“Doma par brīvprātīgo darbu ir jāaudzina, jārunā ar visu sabiedrību kopumā.” (NVO pārstāvis Saldus novadā)*

*“Jāsajūt, ka brīvprātīgais darbs ir vērtība. Ir jāaudzina cilvēkos patriotisms: ja Tu gribi būt krietns cilvēks, tad, piemēram, 4 dienas gadā tev būtu jānostrādā brīvprātīgajā darbā.” (Pašvaldības pārstāvis Saldus novadā)*

*“Pašvaldībām būtu jānodrošina brīvprātīgā darba veicējiem izdevumu kompensēšanu brīvprātīgā darba organizatoriem, piemēram, biedrību vadītājiem, lai sazvanītu cilvēkus, aizbrauktu uz pasākumiem u.c. Jādomā arī par dotāciju sistēmu NVO valstiskā līmenī.” (Pašvaldības pārstāvis Saldus novadā)*

Pētījumā aptaujātie atzīst, ka ir jāstrādā pie brīvprātīgā darba atzīšanas. Gan brīvprātīgā darba veicēji, gan organizācijas un pašvaldības pārstāvji vēlas, lai brīvprātīgā darbā iegūtā pieredze tiktu atzīta par līdzvērtīgu algota darba pieredzei. Vienlaicīgi trūkst praktisku ieteikumu, kādas rīcības būtu veicamas, lai iegūtā brīvprātīgā darba pieredze tiktu atzīta.



## Pētījuma dalībnieku saraksts

### Kurzemes reģions

#### Liepājas pilsēta

- Liepājas pilsētas domes priekšsēdētāja vietnieks Gunārs Ansiņš
- Liepājas pilsētas domes eksperte NVO un sabiedrības integrācijas lietās Brigita Dreiže
- Liepājas kultūras pārvaldes vadītāja Lelde Vīksna
- Liepājas muzeja galvenā muzejpedagoģe Maija Meiere
- Liepājas muzeja muzejpedagoģe Astra Dzērve
- Biedrības “Latvijas Sarkanais Krusts” Liepājas komitejas izpilddirektore Inita Bišofa
- Biedrības “Radi Vidi Pats” valdes priekšsēdētāja Agata Babina

#### Saldus novads

- Saldus novada domes deputāte, biedrības “Latvijas Mazpulki” valdes priekšsēdētāja Ilze Kļava
- Saldus novada domes deputāts Didzis Konuševskis
- Saldus novada pašvaldības aģentūras Sociālais dienests direktore Ina Behmane
- Saldus novada jauniešu iniciatīvu centra “Šķūnis” vadītāja Rudīte Muraševa
- Saldus jauniešu domes “Es un mēs” prezidente Elza Muraševa
- Biedrības “Latvijas Sarkanais Krusts” Saldus komitejas izpilddirektore Dace Poruka

### Zemgales reģions

#### Jelgavas pilsēta

- Jelgavas pilsētas domes administrācijas Sabiedrības integrācijas pārvaldes jaunatnes lietu speciāliste Jeļena Grīslē
- Jelgavas domes priekšsēdētāja vietnieks Aigars Rublis
- Jelgavas pilsētas aģentūra „Kultūra” vadītājs Mintauts Buškevičs
- Jelgavas pilsētas pašvaldības aģentūras „Pilsētsaimniecība” vadītāja vietniece Zaiga Savastjuka
- Jelgavas Bērnu un jauniešu centra „Junda” vadītāja Ilze Jaunzeme
- Jelgavas Bērnu un jauniešu centra „Junda” vadītājas vietniece Inga Jansone
- Jelgavas bērnu sociālās aprūpes centra sociālā darbiniece Inga Āna
- Biedrības „Paaudžu solidaritāte” vadītāja Jeļena Zaiceva
- LPF Jelgavas pilsētas pensionāru apvienības vadītāja Marija Kolneja
- Bērnu un jauniešu mūzikas skolas vadītājs Endijs Rozenbergs
- Biedrības „Kovārnis” pārstāve Linda Valtere
- Biedrības „Radošo domu un darbu centrs „Svētelis”” vadītāja Ingrīda Lisovska
- Biedrības „Zemgales NVO Centrs” brīvprātīgā, biedrības „Latvijas Sarkanā Krusta Jaunatnes” Jelgavas nodaļas dalībniece, kā arī

Latvijas Lauksaimniecības universitātes Studentu pašpārvaldes pārstāve Zane Stalte

- Biedrības „Zemgales NVO Centrs”, biedrības „Sarkanais Krusts” brīvprātīgais Aivars Gusevs

#### Jelgavas novads

- Jelgavas novada domes priekšsēdētāja vietniece sociālo, izglītības un kultūras jautājumu jomā Aija Tračuma
- Konsultante jaunatnes lietās Jelgavas novadā, biedrības „Attīstības centrs "Iepazīsim sevi"" vadītāja Inese Skromane
- Jelgavas novada Izglītības pārvaldes vadītāja Ginta Avotiņa
- Dienas centrs "Zemgale" vadītāja, biedrības "Attīstības centrs - Dzīvo gudri" vadītāja Herta Elza Šalkovska
- Platones pagasta jaunatnes lietu speciāliste, biedrības „ideA” pārstāve Kristīne Kode
- Jelgavas novada Attīstības nodaļas pārstāve Inese Cinovska
- Jauniešu kluba „Klikšķis” brīvprātīgā Alīna Ankudoviča

#### Vidzemes reģions

##### Gulbenes novads

- Gulbenes novada domes deputāts Valtis Krauklis
- Gulbenes novada domes deputāts Guntis Blūms
- Gulbenes novada domes deputāte Ilze Mezīte
- Gulbenes novada domes Informācijas nodaļas vadītāja Guna Švika
- Gulbenes novada domes izpilddirektors Māris Danieks
- Gulbenes novada domes Attīstības nodaļas vadītāja Saulcerīte Indričeva
- Jauniešu centra „Bāze” vadītāja Ieva Garjāne
- Gulbenes novada domes priekšsēdētāja Sandra Daudziņa
- Gulbenes novada domes Izglītības, kultūras un sporta nodaļas vadītājs Arnis Šķēls
- Gulbenes novada domes Sociālās nodaļas vadītājs Jānis Antaņevičs
- Lizuma pagasta pārvaldes vadītājs Uģis Aigars
- Gulbenes bibliotēkas direktore Antra Sprudzāne
- Gulbenes labiekārtošanas iestādes vadītāja Ligita Mieziņa
- Gulbenes sociāla dienesta vadītāja Marija Kalvāne
- Gulbenes pilsētas pasākumu režisors Edijs Frīdenbergs
- Biedrības „Jauniešu klubs „Dēms” priekšsēdētāja Anita Birzniece
- Biedrības „KAPO” valdes locekle Inga Barinska
- Gulbenes invalīdu biedrības valdes locekle Biruta Kozlovskā
- Biedrības “Latvijas Sarkanā Krusta” Gulbenes komitejas izpilddirektors Sīmanis Homčenko
- Brīvprātīgā Linda Ramanova
- Brīvprātīgais Edgars Safronovs

#### Latgales reģions

##### Daugavpils pilsēta

- Daugavpils pilsētas domes priekšsēdētāja vietniece, Sociālo lietu pārvaldes direktore Žanna Kulakova (kopš 2011.gada pilsētas domes priekšsēdētāja)

- Sociālo lietu pārvaldes Informācijas, supervīzijas, apmācības, attīstības un projektu nodaļas vadītāja Svetlana Gavrilova (kopš 2011.gada Sociālo lietu pārvaldes vadītāja)
- Daugavpils pilsētas domes Jaunatnes lietu nodaļas vadītāja Ieva Teikmane (nodaļa strādāja līdz 2011.gada jūnijam, kad to likvidēja un izveidoja jaunu departamentu)
- Daugavpils pilsētas domes Kultūras pārvaldes vadītāja Eleonora Kleščinska
- Daugavpils pilsētas domes deputāte un BJC „Jaunība” kultūrizglītības speciāliste Ludmila Smikova
- Daugavpils Sociālās aprūpes un rehabilitācijas dienas centra vadītāja Marina Kaminska
- Daugavpils Sociālās aprūpes un rehabilitācijas dienas centra sociālā darbiniece Jeļena Figurina
- Sociālo brīvprātīgo biedrības „ODIN/VITA” padomes locekle, brīvprātīgā Genovefa Musjune
- Daugavpils Universitātes Anatomijas un fizioloģijas katedras vadītāja v.i., Biedrības Daugavpils Universitātes Veselības veicināšanas centrs (DUVVC) direktore (bez atalgojuma), DUVVC Jauniešu kluba „PAR TO” konsultante, brīvprātīgā Irēna Kuņicka
- Biedrības „Laimīgi bērni un vecāki” vadītāja, brīvprātīgā Alla Rimkeviča
- Biedrības „Dauteks” vadītāja, brīvprātīgā Valentīna Nipāne

#### Līvānu novads

- Līvānu novada domes priekšsēdētāja vietniece Aija Usāne
- Līvānu novada domes deputāte un sporta organizatore Mārīte Vilcāne
- Līvānu novada domes Sabiedrisko attiecību speciāliste Ginta Kraukle
- Līvānu bērnu un jauniešu centra Jaunatnes lietu speciāliste Inga Zvaigzne-Sniķere
- Līvānu novada Sociālā dienesta vadītāja Arnita Briška
- Līvānu novada Sociālā dienesta darbiniece (Rožupe) Zigrīda Rubine
- Biedrības „Baltā māja” projektu koordinatore Lolita Beča
- Biedrības „Slāvu biedrība „UZORI”” vadītāja, brīvprātīgā Lidija Znotiņa
- Biedrības „Baltā māja” brīvprātīgā Olga Vucāne- Klāvena
- Līvānu Bērnu un jauniešu centra saimniecības daļas pārzine un biedrības „Baltā māja” brīvprātīgā Albīna Malahovska
- Līvānu novada biedrības „Veloklubs Līvāni” vadītājs Dainis Skrūzmanis

#### **Rīgas reģions**

##### Rīga

- Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta komitejas priekšsēdētāja Eiženija Aldermane
- Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes priekšnieks, direktora vietnieks Mārtiņš Moors
- Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta, Sporta un jaunatnes pārvaldes, Jaunatnes nodaļas vadītājs Dmitrijs Zverevs

- Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta, Sabiedrības integrācijas nodaļas, sabiedrības integrācijas projektu vadītāja Ilze Grīntāle
- Biedrības „Patvērums „Drošā māja” valdes priekšsēdētāja Sandra Zalcmāne
- Krīžu un konsultāciju centra „Skalbes” direktore Inese Ruka
- Biedrības „Latvijas Samariešu apvienība” Brīvprātīgo darba koordinatore Laura Bulmane
- Biedrības „Papardes zieds” sabiedrisko attiecību speciāliste Madara Aldina
- Dienas centra pilngadīgām personām „Ābeļzieds” vecākā sociālā darbiniece Ināra Ulmane