

LT



Bendrai finansuoja  
Europos Sąjunga



**EMPOWER 65**

IT Training and Volunteering Integration for Seniors

# SAVANORIŲ PROGRAMA



Bendrai finansuoja  
Europos Sąjunga



Ši metodinė pagalbinių medžiaga buvo parengta siekiant paremti Erasmus+ projekto „EMPOWER65: IT mokymai ir savanoriška veikla vyresnio amžiaus žmonėms“ tikslus, vykdant veiklą „Savanoriškos programos kūrimas ir įgyvendinimas“. Jos tikslas – sukurti ir įgyvendinti struktūrizuotą ir tvarią savanoriškos veiklos sistemą, skirtą įtraukti 65 metų ir vyresnio amžiaus žmones į socialiai reikšmingą veiklą jų bendruomenėse.

## APIE PROJEKTĄ

**EU Erasmus+ project: Empower65:** IT Training and Volunteering Integration for Seniors

**Project No.:** 2024-1-LT01-KA210-ADU-000250298

### **Project Lead:**

NGO The World of Seniors (Lithuania)

### **Project Partners:**

- Zemgale Region Human Resource and Competences Development Centre (Latvia)
- Association ALTUM (Latvia)
- UAB MLM1 (Lithuania)



# TURINYS

<b>IŽANGA</b>	5
Programos rezultatai	5
Savanorių koordinavimo apibrėžimas ir svarba	5
Iššūkiai ir galimybės įtraukiant vyresnio amžiaus žmones į savanorystę	6
Vyresnio amžiaus savanorystės kontekstas Lietuvoje	7
Vyresnio amžiaus savanorystės kontekstas Latvijoje	8
Gerosios savanorystės praktikos Europoje	10
Rekomendacijos Baltijos šalims	11
<b>SAVANORIŠKO DARBO ORGANIZAVIMO IR VYKDYMO ETAPAI</b>	12
Savanorio ir koordinuojančios organizacijos bendradarbiavimas	12
Skirtingos perspektyvos	13
Bendros perspektyvos – kas vienija abi puses	13
Savanorystės kelias	13
Savanorio kelionės etapai	14
Koordinuojančios organizacijos vaidmuo ir užduotys	15
1 etapas. Parengiamasis etapas	15
2 etapas. Savanorių atranka ir parengimas	17
3 etapas. Savanorių nukreipimas į priimančias organizacijas	17
4 etapas. Savanoriška veikla	17
5 etapas. Refleksija ir grįžtamasis ryšys	18
6 etapas. Ilgalaikė perspektyva	19
Santrauka	19
<b>SAVANORYSTĘ PALAIKANTYS PROCESAI IR SISTEMOS</b>	20
Mentorių tinklas – mokymai ir tarpusavio pagalba	20
Savanorių mokymų sistema	20
Vidinė komunikacijos sistema	21
Palaikymo ir motyvavimo sistema – pripažinimas, kultūra ir bendrystė	22
Kokybės užtikrinimas – apklausos, vertinimai ir refleksijos	22
Santrauka	23
<b>SVARBIAUSI DOKUMENTAI</b>	24
Koordinuojančios organizacijos dokumentai	24
Savanorio dalyvio dokumentai	24
Priimančios organizacijos dokumentai	24

<b>REKOMENDUOJAMI STEBĖSENOS IR VERTINIMO RODIKLIAI PAGAL SAVANORYSTĖS KELIO ETAPUS</b>	26
<b>SAVANORIO KELIAS – SAVANORYSTĖS GAIRĖS KOORDINUOJANČIOMS ORGANIZACIJOMS</b>	27
Savanorių pritraukimo koordinavimo etapai	29
Pagrindinės koordinuojančios organizacijos užduotys organizuojant savanorišką veiklą	29
1 etapas. Įsitraukimas	29
2 etapas. Pirmasis susitikimas	29
3 etapas. Paraiška	30
4 etapas. Komunikacija	30
5 etapas. Mokymai	30
6 etapas. Veiklos pradžia	31
7 etapas. Ilgalaikis įsitraukimas	31
8 etapas. Grįžtamasis ryšys	31
9 etapas. Pertrauka	31
10 etapas. Bendradarbiavimo užbaigimas	32
<b>NAUDOTI ŠALTINIAI</b>	34
<b>PRIEDAI</b>	35
<b>Priedas 1.</b> Savanorių vaidmenų tipologijos pavyzdys	36
<b>Priedas 2.</b> Savanoriško darbo apklausos anketa (pavyzdys)	37

# ĮVADAS

## PLANUOJAMI PROGRAMOS TIKSLAI

- Skatinti vyresnio amžiaus žmones aktyviai dalyvauti savanoriškoje veikloje, taip auginant jų įsitraukimą į socialines veiklas, dalyvavimą visuomeniniame gyvenime ir per tai - stiprinant jų pasitikėjimą savimi.
- Stiprinti socialinę sanglaudą vietos bendruomenėse per kartų bendravimą, bendradarbiavimą ir patirties perdavimą tarp skirtingų amžiaus grupių.
- Prisidėti prie vyresnio amžiaus žmonių gerovės, sudarant galimybes prasmingai veiklai, savirealizacijai ir socialinių ryšių stiprinimui.
- Sukurti tvarią savanoriškos veiklos sistemą, kuri veiks ir pasibaigus projektui, sudarant bendradarbiavimo sutartis su mažiausiai trimis vietos organizacijomis kiekvienoje projekte dalyvaujančioje šalyje ( Lietuvoje ir Latvijoje), kuriose apmokyti senjorai galės tęsti savanorišką veiklą.

Dokumentas taip pat bus naudojamas kaip pagrindas savanorystės programos planavimui, įgyvendinimui, vertinimui ir ilgalaikėms veikloms užtikrinti.

## SAVANORIŲ KOORDINAVIMO APIBRĖŽIMAS IR SVARBA

Savanorių koordinavimas – tai sistemingas ir kryptingas procesas, apimantis savanorių pritraukimą, jų mokymą, veiklos organizavimą, palaikymą bei motyvavimą, siekiant užtikrinti efektyvų ir prasmingą jų įsitraukimą į savanorišką veiklą. Šis procesas yra esminė savanorystės programos dalis, garantuojanti ne tik veiklos kokybę, bet ir savanorių pasitenkinimą bei ilgalaikį įsipareigojimą.

EMPOWER 65 projekte, kur pagrindinis dėmesys skiriamas vyresnio amžiaus žmonių įgalinimui per savanorystę, koordinavimo procesas organizuojamas užtikrina šiuos aspektus:

- **Individualių poreikių atliepimą:** vyresnio amžiaus savanoriai turi skirtingą gyvenimišką patirtį, kompetencijas ir fizines galimybes. Geras koordinavimas leidžia pritaikyti užduotis pagal kiekvieno savanorio stiprybes ir interesus, taip kuriant sąlygas prasmingai veiklai.
- **Motyvacijos palaikymą:** senjorų įsitraukimas į naujas veiklas gali būti lydimas neapibrėžtumo ar nepasitikėjimo. Koordinatorius palaikymas padeda įveikti šias kliūtis, skatina pasitikėjimą savimi ir bendrystės jausmą, motyvuoja nesustoti, augti..
- **Tarpinstitucinio bendradarbiavimo užtikrinimą:** koordinuojant savanorių veiklą bendradarbiaujama su vietos organizacijomis, socialinėmis įstaigomis ir bendruomenių centrais. Koordinatorius veikia kaip tiltas tarp savanorio ir priimančiosios organizacijos.
- **Kokybiškos patirties užtikrinimą:** koordinuota savanorystė padeda aiškiai apibrėžti veiklos tikslus, lūkesčius ir atsakomybes, todėl tiek savanoriams, tiek organizacijoms lengviau siekti abipusių tvarių rezultatų.
- **Programos tęstinumo pagrindą:** efektyvus koordinavimas leidžia fiksuoti gerąją praktiką, vertinti veiklos rezultatus ir kurti modelį, kurio galima dalintis ir naudotis pasibaigus projektui.

## APIBENDRINIMAS

Savanorių koordinavimas yra kertinė sėkmingos, tvarios ir senjorams palankios savanorystės programos dalis. Jo dėka sukuriama aplinka, kurioje vyresnio amžiaus žmonės jaučiasi reikalingi, saugūs ir motyvuoti dalintis savo laiku, žiniomis bei žmogiškuoju ryšiu.

## VYRESNIO AMŽIAUS SUAUGUSIŲJŲ ĮTRAUKIMO Į SAVANORIŠKĄ VEIKLĄ IŠŠŪKIAI IR GALIMYBĖS

EMPOWER 65 projekte tikime, kad vyresnio amžiaus žmonės – tai ne tik vertingos patirties ir gyvenimo išminties turėtojai, bet ir aktyvūs visuomenės nariai, galintys prisidėti prie bendruomenės gerovės kūrimo savanoriška veikla. Vis dėlto, senjorų įtraukimas į savanorystę reikalauja jautraus požiūrio, supratimo, žinių apie jų poreikius, tinkamo pasirengimo ir situacijos įsivertinimo.

### IŠŠŪKIAI

- **Fizinė ir emocinė sveikata.** Vyresnio amžiaus žmonės gali susidurti su sveikatos iššūkiais ar energijos stoka, todėl jiems svarbu pasiūlyti lanksčias, pagal fizines galimybes pritaikytas veiklas.
- **Technologinis atotrūkis.** Skaitmeninis raštingumas tebėra kliūtis daliai senjorų, todėl svarbu užtikrinti žmogišką ryšį bei suteikti paprastus, prieinamus įrankius dalyvavimui.
- **Motyvacija ir pasitikėjimas savimi.** Daugelis vyresnio amžiaus žmonių neįsivaizduoja savęs kaip „savanorio“, ypač jei anksčiau nėra savanoriavę. Jiems reikalinga motyvacija: „pakvietimas“, padrąšinimas ir aiškiai pristatyta veiklos prasmė.
- **Transporto ir mobilumo apribojimai.** Regionuose ar mažesniuose miestuose, kur viešasis transportas ribotas, senjorų galimybės dalyvauti veiklose priklauso nuo logistikos sprendimų.
- **Stereotipai visuomenėje ir institucijose.** Vis dar gajus požiūris, kad vyresnio amžiaus žmonės yra tik pagalbos gavėjai, o ne aktyvūs bendruomenės dalyviai.

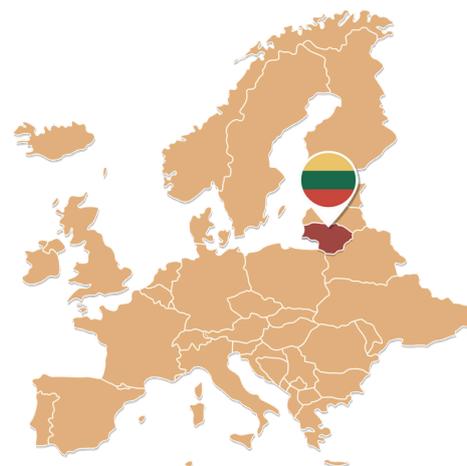
### GALIMYBĖS

- **Glaudesnis bendruomeninis ryšys.** Daugelis senjorų yra ilgalaikiai vietos bendruomenės nariai, žinantys kaimynystę, tradicijas ir žmones. Tai – puikus pagrindas socialinių iniciatyvų vystymui.
- **Laiko išteklius.** Vyresnio amžiaus žmonės dažnai turi daugiau laisvo laiko, kurį gali skirti prasmingai veiklai, jei tik jiems pasiūlomos patrauklios galimybės.
- **Teigiama įtaka emocinei sveikatai.** Įsitraukimas į savanorystę mažina socialinę atskirtį, vienišumo jausmą, stiprina savivertę ir gyvenimo prasmės jausmą.
- **Skirtingų kartų bendradarbiavimas.** Senjorai gali tapti tiltu tarp skirtingų kartų, dalintis vertybėmis, tradicijomis, kartu mokytis ir kurti dialogą su jaunimu.



## VYRESNIO AMŽIAUS SAVANORYSTĖ LIETUVOJE

Lietuva – viena sparčiausiai senstančių Europos šalių: per pastaruosius 20 metų vyresnių nei 65 metų žmonių padvigubėjo ir šiuo metu sudaro apie 19% visų gyventojų. Prognozuojama, kad iki 2040 metų kas trečias šalies gyventojas bus 65 metų ir vyresnis (Eurostat, 2023; Lietuvos statistikos departamentas). Vyresnių suaugusiųjų įsitraukimas į visuomeninį gyvenimą, įskaitant savanorišką veiklą, Lietuvoje išlieka gerokai mažesnis nei Europos Sąjungos vidurkis. Europos Komisijos duomenimis, tik apie 11% vyresnio amžiaus lietuvių aktyviai dalyvauja socialinėje veikloje, kai tuo metu ES vidurkis siekia apie 27% (EC Active Ageing Index, 2021).



Tai lemia ne tik bendrai visom šalims senjorų savanorystei būdingi sveikatos, mobilumo, technologinio atotrūkio iššūkiai, bet ir istoriškai susiformavęs nepasitikėjimas savanoryste – tarp vyresnės kartos atstovų, kurioms savanorystė asocijuojasi su prievarta ir „privalomomis talkomis“. (NVO Avilyš, 2020). Kita vertus, iniciatyvos, tokios kaip Maltiečiai, Caritas namų pagalbos programos ar Erasmus+ projektai, tokie kaip In Visible Talents bei Keep Going, rodo, kad tinkamai koordinuojama savanorystė gali reikšmingai sumažinti vienišumą, sustiprinti socialinius ryšius bei padidinti pasitenkinimą vyresnių žmonių gyvenimu. Tokie pavyzdžiai įrodo, kad vyresnių žmonių įgalinimas per savanorystę yra ne tik socialinė būtinybė, bet ir galimybė kurti įtraukią ir solidarią visuomenę.

Atsižvelgiant į spartų visuomenės senėjimą ir žemą vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimą į bendruomeninį gyvenimą, būtina stiprinti nacionalinę politiką, kuri skatintų aktyvų senėjimą ir savanorystę kaip priemonę socialinei atskirčiai mažinti. Tam reikia ne tik viešųjų kampanijų, keičiančių požiūrį į senjorų potencialą, bet ir aiškios teisinės bei finansinės bazės, kuri užtikrintų paramą organizacijoms, įtraukiančioms vyresnio amžiaus savanorius.

Šiuo metu Lietuvoje vis dar trūksta nuoseklios politikos, kuri sistemingai skatintų ir remtų vyresnių žmonių dalyvavimą visuomeniniame gyvenime – tiek per savanorystės platformas, tiek per tarpžinybinį bendradarbiavimą. Savanorystės politika dažnai lieka bendro socialinių paslaugų konteksto paraštėse, nors ji turi potencialą veikti kaip prevencinė priemonė, prisidedanti prie sveikatos, psichologinės gerovės ir ilgalaikio savarankiškumo išsaugojimo.

Todėl tokie projektai kaip EMPOWER65 tampa strateginės svarbos priemonėmis, ne tik skatinančiomis senjorų dalyvavimą, bet ir formuojančiomis praktikas, kurios galėtų būti integruotos į ilgalaikę nacionalinę strategiją senėjančios visuomenės problemai spręsti.

Šią kryptį palaiko ir galiojanti teisinė bazė. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas (2011 m., Nr. XI-1500) nustato aiškias savanoriškos veiklos sąlygas, įskaitant savanorių teises,

atsakomybes ir reikalavimą sudaryti rašytines sutartis su priimančiomis organizacijomis. Nuo 2024 m. liepos įsigaliosianti šio įstatymo nauja redakcija (Nr. XIV-2301) dar labiau sustiprins savanoriškos veiklos prieinamumą – suteiks galimybę avansu kompensuoti su veikla susijusias išlaidas, atskirs trumpalaikę ir ilgalaikę savanorystę, o tai ypač aktualu vyresnio amžiaus savanoriams.

Be to, 2021–2030 m. socialinės sutelkties plėtros programa, patvirtinta Vyriausybės nutarimu Nr. 931, numato savanorystės stiprinimą kaip vieną iš prioritetinių priemonių, siekiant didinti socialinę įtrauktį. Šie dokumentai ne tik suteikia teisinį pagrindą, bet ir rodo, kad valstybė pripažįsta savanorystės, kaip aktyvaus įrankio, sprendžiančio senėjimo problemą, svarbą.

## VYRESNIO AMŽIAUS SAVANORYSTĖS KONTEKSTAS LATVIJOJE



Latvijos visuomenės demografinė struktūra keičiasi, vyresnio amžiaus žmonių (65 metų ir vyresnių) dalis bendroje gyventojų sudėtyje didėja, todėl svarbu išanalizuoti, kaip ši amžiaus grupė gali dalyvauti visuomeniniame gyvenime, įskaitant savanorišką veiklą.

2025 m. pradžioje Latvijoje gyveno apie 406 800 gyventojų, vyresnių nei 65 metų, o tai sudaro apie 21,9 % visų gyventojų (informacija pateikta: [stat.gov.lv+1](http://stat.gov.lv+1)). Moterų dalis šioje amžiaus grupėje yra žymiai didesnė – apie 65,7 %, o vyrų dalis sudaro 34,3 % (informacija pateikta: [stat.gov.lv+1](http://stat.gov.lv+1)). Tyrimai rodo, kad gyventojų, vyresnių nei

darbingo amžiaus (t. y. vyresnių nei 65 metų), dalis toliau auga, o tai didina demografinę naštą ir socialines problemas (informacija iš: [IR.LV+1](http://IR.LV+1)). Kalbant apie savanorystę vyresnio amžiaus grupėje: pavyzdžiui, Rygos miesto tyrime „Senjorai ir savanoriška veikla“ nustatyta, kad tik 4,4 % šio miesto senjorų savanoriauja arba yra savanoriavę ir dar 7,5 % apklaustųjų išreiškė norą įsitraukti į savanorišką veiklą (informacija pateikta: <https://ej.uz/wbt1>).

Šie duomenys rodo, kad, nors galimybės yra, vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimas į savanorišką veiklą Latvijoje yra palyginti mažas.

Projekte „Naujos galimybės vyresnio amžiaus žmonėms savanoriškoje veikloje“ nurodoma, kad vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimas į savanorišką veiklą ne tik padeda visuomenei, bet ir skatina pačių vyresnio amžiaus žmonių aktyvų dalyvavimą ir socialinę įtrauktį (informacija pateikta: <https://ej.uz/i9bh8>)

Latvijoje savanoriškos veiklos teisinis pagrindas sukurtas 2016 m. įsigaliojusi Savanoriškos veiklos įstatymui. Įstatyme apibrėžta savanoriška veikla, jos organizavimo principai, susijusių šalių teisės ir pareigos bei procedūros, savanoriškos veiklos organizavimas ir registravimas. Pagal įstatymą savanoriška veikla apibrėžiama kaip visuomenei naudinga veikla, atliekama savanoriškai ir be atlygio, bendradarbiaujant su juridiniu asmeniu (organizacija).



Pastaraisiais metais savanoriška veikla Latvijoje smarkiai išsiplėtė ir tapo socialiai svarbiu judėjimu, skatinančiu pilietinį aktyvumą, socialinį solidarumą ir bendruomenės sanglaudą. Savanoriai dalyvauja įvairiose veiklose, nevyriausybinėse organizacijose, vietos savivaldos institucijose, taip pat kultūros ir socialiniuose projektuose. Latvijos savanoriško darbo asociacijos duomenimis, 2023 m. visoje šalyje įvairiose iniciatyvose aktyviai dalyvavo apie 15 000 savanorių.

Savanoriškumo augimą Latvijoje aktyviai skatina nevyriausybines organizacijos, pvz., Latvijos jaunimo taryba, Brīvprātīgie.lv ir kitos iniciatyvos, užtikrinančios informacijos mainus, savanorių įveiklinimo koordinavimą ir visuomenės informuotumą apie savanorystę didinimą. Vis daugiau valstybės ir vietos valdžios institucijų pripažįsta savanoriškos veiklos svarbą ir aktyviai dalyvauja ją, skatinant. Duomenys rodo, kad Latvijos valstybinėje užimtumo agentūroje yra užregistruota apie 4000 savanorių, taip pat daugiau nei 300 nevyriausybinių organizacijų ir vietos valdžios institucijų, kurios siūlo savanoriškos veiklos programas.

Jelgavos miesto savivaldybės duomenimis, mieste yra 1200 aktyvių savanorių, tačiau atskiros statistikos apie vyresnius nei 65 metų gyventojus įsitraukusius į savanoriškas veiklas nėra. Tikslios statistikos, kiek vyresnių žmonių savanoriauja neturi ir Jelgavos pagyvenusių žmonių asociacija, kurios nariai aktyviai dalyvauja Jelgavos savanorių judėjime, jų duomenimis populiariausios savanoriškos veiklos yra pagalba organizuojant miesto renginius, tokius kaip tradicinis Ledo skulptūrų festivalis, aplinkos tvarkymas, pagalba mokykloms ir darželiams, socialinė pagalba pagyvenusiems ir nepasiturintiems žmonėms.

Jelgavos pagyvenusių žmonių organizacijos turimais duomenimis, pastebėtina, kad vertindami savo savanorystės patirtis senjorai ne visada įvardija tik teigiamas patirtis, susiduriama su savirealizacijos galimybių savanoriaujant ir bendrystės stygiumi, todėl svarbu nuolat konsultuoti, bei siūlyti metodinę paramą organizacijoms, įgyvendinančioms savanoriškos veiklos programas.

### **Apibendrinant Latvijos ir Lietuvos patirtis susiduriama su panašiais iššūkiais stiprinant 65 metų ir vyresnių žmonių savanorystę:**

- Statistikos apie savanoriaujančių vyresnių, nei 65 metų asmenų skaičių trūkumas.
- Mažas vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimas.
- Sveikatos būklė, fiziniai gebėjimai ir laiko ištekliai – vyresnio amžiaus žmonės nurodo, kad jų sveikatos būklė ar energijos trūkumas kartais trukdo jiems įsitraukti (duomenys pateikti: <https://ej.uz/wbt1>),
- Informacijos ir motyvacijos trūkumas – daugelis vyresnio amžiaus žmonių nurodo, kad jie negavo jokių pasiūlymų arba nežino, kur savanoriauti, ką galima būtų daryti (duomenys pateikti: <https://ej.uz/wbt1>),
- Organizacijų pasirengimas – reikalingos gairės ir metodikos organizacijoms įtraukiančioms į savo veiklas vyresnio amžiaus savanorius.



Projekto metu parengtos „Savanoriškos veiklos gairės“ yra savanoriškos veiklos paramos priemonė ir metodinė pagalba savanorišką vyresnių savanorių veiklą koordinuojančioms organizacijoms, siekiant pagerinti savanoriškos veiklos kokybę ir padidinti vyresnio amžiaus žmonių pasitenkinimą dalyvavimu savanoriškoje veikloje.

## **GEROSIOS SAVANORYSTES PRAKTIKOS EUROPOJE**

Europoje įgyvendinama daug sėkmingų vyresnio amžiaus savanorių įtraukties projektų, kurių tikslas – skatinti aktyvų senjorų dalyvavimą visuomeninėje veikloje, stiprinti jų kultūrinį, socialinį ir skaitmeninį raštingumą bei mažinti atskirtį. Vienas žymiausių pavyzdžių – Museo Reina Sofia kultūros savanorių programa Ispanijoje. Šioje programoje, veikiančioje nuo 1993 m. organizacija CEATE moko vyresnio amžiaus žmones vesti interaktyvias ekskursijas lankytojams, rengti edukacinius užsiėmimus, diskusijas, muzikinius ir radijo renginius. Kasmet naudodamiesi šia programa, muziejų aplanko apie 15 000 lankytojų, o senjorai nuolat atnaujina savo žinias, lavina skaitmeninį raštingumą ir kuria ryšius. Panaši programa veikia ir Britų muziejuje (British Museum) Jungtinėje Karalystėje, kur daugiau nei 500 savanorių prisideda prie lankytojų patirties gerinimo, savanoriaudami įvairiose veiklose – nuo eksponatų pristatymo iki edukacinių programų vedimo. Savanoriai dalyvauja specialiuose mokymuose, gauna prieigą prie kultūrinių renginių ir jaučiasi įtraukti į muziejaus bendruomenės gyvenimą. Savanorė iš Britų muziejaus dalinasi patirtimi: „Didžiausias džiaugsmas – bendravimas su lankytojais, pasakodama kitiems pati dar geriau pažįstu muziejaus eksponatus. Žinio nepasimiršta.“



Kitas pavyzdys, Lenkijoje POLIN – Žydų istorijos muziejus taip pat siūlo įvairias savanorystės veiklas senjorams – nuo renginių organizavimo iki lankytojų aptarnavimo ar edukacinių užsiėmimų vedimo šeimoms. Tokios veiklos ne tik stiprina senjorų kultūrinį aktyvumą, bet ir gerina muziejaus prieinamumą, senjorai pataria, kaip pagerinti prieigą prie eksponatų, tai augina bendruomenę. Kita gerosios praktikos iniciatyva – „GrandMentors“ programa, vykdoma organizacijos Volunteering Matters Jungtinėje Karalystėje. Čia vyresnio amžiaus savanoriai tampa mentoriais vaikams, paaugliams ar jauniems suaugusiems iš globos įstaigų – teikdami jiems emocinę paramą, praktinius patarimus ir padėdami stiprinti savarankiškumą. Ši programa kasmet įtraukia apie 20 000 savanorių, o jos poveikis socialinei integracijai, tarpkartiųjų ir ryšio tarp kartų, bei ilgalaikės savanorystės kultūros stiprinimui, labai ryškus.



## APIBENDRINIMAS

Aptarti pavyzdžiai rodo, kad senjorai gali būti aktyvūs kultūros, edukacijos ir socialinės paramos srityse – ne tik kaip paramos gavėjai, bet ir kaip vertingi visuomenės nariai. Svarbiausia – sukurti prasmingas, įgalinančias veiklas, kurios atitiktų jų poreikius ir galimybes.

## REKOMENDACIJOS BALTIJOS ŠALIMS:

- 
- Plėtoti savanorystės galimybes muziejuose, teatruose ir kultūros centruose, kur senjorai galėtų veikti kaip gidai, edukatoriai ar renginių organizatoriai.
  - Diegti mentorystės programas, orientuotas į pažeidžiamą jaunimą, kur senjorai galėtų dalintis gyvenimo išmintimi, padėti auginti savarankiškumą ir vertybes.
  - Užtikrinti mokymus ir palaikymą, ypač skaitmeninio raštingumo srityje, kad senjorai jaustųsi saugūs naujose veiklose.
  - Skatinti institucijų ir organizacijų bendradarbiavimą, įtraukiant muziejus, savivaldybes, socialinių paslaugų įstaigas ir NVO, kad senjorų savanorystė taptų integruota bendruomenės dalimi.

Tinkamai pritaikius šias praktikas, Baltijos šalys gali pasiekti didesnę vyresnio amžiaus žmonių įtrauktį, stiprinti bendruomenes ir kurti bendradarbiavimą tarp kartų.

# SAVANORIŠKOS VEIKLOS ORGANIZAVIMO IR VYKDYMO ETAPAI

Savanoriškos veiklos proceso įgyvendinime glaudžiai bendradarbiaudami, dalyvauja šios trys grupės.



## SAVANORIO IR KOORDINUOJANČIOS ORGANIZACIJOS BENDRADARBIAVIMAS

Savanorystė – tai nuoseklus procesas, kuriame savanorio lūkesčiai dera su koordinuojančios organizacijos tikslais. Nors kiekviena šalis gali turėti skirtingus prioritetus, jas vienija bendras siekis kurti vertę bendruomenei. Bendradarbiavimas tarp savanorio ir koordinuojančios organizacijos turi aiškią struktūrą: nuo informavimo, atrankų, mokymų ir palaikymo iki grįžtamojo ryšio užtikrinant ilgalaikį bendradarbiavimą.

### Skirtumai kyla iš skirtingų savanorių ir koordinuojančios organizacijos prioritetų

- **savanoriui svarbiausia** yra asmeninė patirtis, prasmė ir priklausymas bendruomenei
- **organizacijai svarbiausia** yra veiklos kokybė, procesas ir tikslų pasiekimas.

### Bendros perspektyvos, kas jungia abi puses

- **Bendras tikslas.** Tiek savanoriai, tiek organizacijos siekia kurti vertę bendruomenei ir prisidėti prie pokyčių.
- **Aiškus procesas.** Abiem pusėms svarbu, kad procesas būtų struktūrizuotas: atranka → integracija → veikla → vertinimas.
- **Mokymas ir parama.** Savanoriai nori jaustis pasirengę, o organizacijos nori užtikrinti kokybišką darbą.
- **Atsiliepiamai.** Refleksijos ir pasitenkinimo vertinimas yra vertingi tiek savanoriams, tiek organizacijoms.



- **Ilgalaikis bendradarbiavimas.** Abiem pusėms svarbu, kad savanorystė nebūtų vienkartinė, tačiau kurtų ryšius ateičiai.

## SKIRTINGI POŽIŪRIAI

### Savanoriui

- svarbiausia yra asmeninė patirtis: prasmingumas, emocinė nauda, priklausymo bendruomenei jausmas.
- Motyvacija gali būti įvairi – nuo altruizmo iki asmeninių įgūdžių ugdymo ar socialinių ryšių mezgimo.
- Savanoriai nori lankstumo, pripažinimo ir įtraukties.

### Koordinuojančiai organizacijai

- Didesnis dėmesys procesui ir kokybei: tinkamas atrankos procesas, atsakomybės paskirstymas, sklandus veikimas.
- Organizacija užtikrina, kad savanoriai papildytų jos veiklos galimybes, padėtų siekti tikslų ir pasiekti rezultatų.
- Savanorius ji vertina ne tik kaip asmenis, bet ir kaip išteklių, kurį reikia remti, motyvuoti ir valdyti.

Abi perspektyvos yra vienodai svarbios, nes tik jų derinys gali sukurti tvarią ir abipusiai naudingą savanoriškos veiklos patirtį.



## SAVANORIŠKOS VEIKLOS KELIAS

Žmogaus, nusprendusio užsiimti savanoriška veikla, patirtis prasideda nuo anketos užpildymo ir atrankos proceso. Atrinkti dalyviai priimami į organizacijos bendruomenę ir supažindinami su jos vertybėmis ir veiklos principais. Tada jie dalyvauja įvadinuose mokymuose, kur įgyja būtinas žinias ir įgūdžius, kad galėtų pradėti aktyvią savanorišką veiklą. Po to seka pati savanoriška veikla. Proceso pabaigoje atliekamas veiklos vertinimas, refleksijos ir suteikiamas grįžtamasis ryšys, kuris padeda tobulėti tiek savanoriui, tiek organizacijai. Šį etapą galima iliustruoti paprasta schema, kuri padeda savanoriams suprasti, ko jie gali tikėtis iš savanorystės, ir priimti sprendimą dėl dalyvavimo organizacijos veikloje.

Savanorio kelias padeda savanoriui ne tik orientuotis naujoje aplinkoje, bet ir jaustis saugiai, žinant, ko tikėtis. Organizacijoms tai – praktinis procesų žemėlapis, užtikrinantis, kad savanorystės patirtis būtų profesionali, prasminga ir žmogui draugiška.

## Savanorio kelio etapai

### 1. Paraiška ir pirmasis kontaktas

Kelias prasideda paprastai – savanoris užpildo paraiškos formą ir išreiškia norą prisidėti. Tai pirmasis žingsnis, leidžiantis organizacijai užmegzti ryšį ir suprasti savanorio motyvaciją.

### 4. Įvadinis mokymas

Prieš pradėdamas veiklą savanoris dalyvauja įvadinuose mokymuose. Jis supažindinamas su organizacijos vertybėmis, veiklos principais, elgesio ir etikos standartais, praktiniais patarimais bei saugumo gairėmis.

### 2. Atrankos procesas

Paraiškos peržiūrimos individualiai. Savanoris gali būti pakviestas į pokalbį, kuriame aptariama jo patirtis, stiprybės, interesai ir ribos. Atranka padeda suderinti savanorio lūkesčius su veiklos galimybėmis.

### 3. Prisijungimas prie bendruomenės

Atrinktas savanoris tampa organizacijos bendruomenės dalimi. Jam pateikiama svarbi informacija, suteikiama prieiga prie komunikacijos kanalų, pristatomi mentoriai, bičiuliai („buddy“) ir kiti savanoriai.

### 5. Veikla ir palaikymas

Savanoris atlieka savo paskirtas veiklas, palaikomas mentoriaus ir organizacijos komandos. Vyksta nuolatinis dialogas – savanoris gali kreiptis bet kuriuo klausimu, o organizacija užtikrina, kad veikla būtų sklandi ir saugi.

### 6. Apžvalga ir grįžtamasis ryšys, tolimesnis kelias

Po veiklos etapo savanoris gauna konstruktyvius atsiliepimus, aptaria patirtį ir iššūkius. Tai galimybė įvertinti pasiekimus, sustiprinti pasitikėjimą savimi ir nuspręsti dėl tolesnio augimo. Organizacija kartu su savanoriu įvardija augimo galimybes ir palaiko motyvaciją, skatina imti naujo vaidmens.



## KOORDINUOJANČIOS ORGANIZACIJOS VAIDMUO IR UŽDAVINIAI

Koordinuojančios organizacijos vaidmuo tampa ypač aiškus, kai proceso etapai vizualiai pavaizduojami schemeje.



### 1 ETAPAS. PARENGIAMASIS ETAPAS

Parengiamasis etapas yra esminė visos savanoriškos veiklos sistemos dalis, nes būtent šiame etape koordinuojanti organizacija nustato visos savanoriškos veiklos kryptį, kokybę ir tęstinumą. Šio etapo tikslas – sukurti tvirtą organizacinį, turinio ir žmogiškųjų išteklių pagrindą, kuris leistų savanoriams veiksmingai ir atsakingai dalyvauti veikloje.

**Koordinuojanti organizacija veikia kaip tiltas** tarp savanorio motyvacijos ir priimančiosios organizacijos poreikių, todėl jos funkcijos yra ne tik administracinės, bet ir strateginės bei edukacinės. Ji kuria veiklos planus ir vertybių principus, užtikrina pasirengimą ir komunikaciją, padeda valdyti iššūkius ir koordinuoja visus susijusius dalyvius.

Be tikslingo šio etapo įgyvendinimo kyla rizika, kad savanoriai susidurs su neapibrėžtumu, nesaugumu ar nepatenkintais lūkesčiais, o priimančiosios organizacijos negaus reikiamos pagalbos, nebus bendradarbiavimo. Todėl parengiamasis etapas yra neatsiejama kokybiško, prasmingo ir abipusiai naudingo savanoriškos veiklos proceso dalis.

### Pagrindinės savanorišką veiklą koordinuojančios organizacijos užduotys

- formuluoti savanoriškos veiklos programos tikslus, strategiją ir vertybes
- įvertinti tikslinės grupės poreikius (pvz., vyresnio amžiaus žmonių motyvaciją ir lūkesčius)
- užmegzti partnerystę su priimančiomis organizacijomis
- sukurti mokymo, mentorystės ir komunikacijos sistemą
- užtikrinti pasirengimą kokybės stebėsenai.

### Pagrindinė savanorystę koordinuojančios organizacijos veikla

- parengti savanoriškos veiklos programų veiksmų planą
- parengti dokumentų šablonus:
  - Vidinę organizacijos savanoriškos veiklos politiką nusakantį dokumentą
  - etikos kodeksą ir/ arba elgesio taisykles
  - dokumentų šablonai: partnerystės sutartis, savanorių registracijos forma ir kt.
  - savanorių duomenų bazės tvarkymo aprašas, pasiūlymai administravimui.
  - ir kt.
- skleisti informaciją – pristatyti programą bendruomenėms ir organizacijoms
- mokyti mentorius arba savanorių koordinatorius
- parengti ir įgyvendinti kokybės stebėsenos ir poveikio vertinimo sistemą.

### Kokybės užtikrinimo aspektai

Kokybiška savanoriška veikla negali būti palikta atsitiktinumui – ji turi būti kruopščiai planuojama ir nuolat stebima. Todėl svarbu turėti aiškias gaires, kurios padėtų tiek organizacijai, tiek savanoriui jaustis saugiai ir užtikrintai.

#### Pirma

Būtinai aiškūs atrankos ir integracijos kriterijai, padedantys įvertinti savanorio motyvaciją, gebėjimus ir tinkamumą konkrečiai veiklai. Tai užtikrina, kad savanoris nuo pat pradžių būtų tinkamoje vietoje.

#### Antra

Svarbu turėti vertinimo ir stebėjimo rodiklius, kad būtų galima įvertinti veiklos apimtį ir poveikį. Tai padeda objektyviai įvertinti savanorių indėlį, nustatyti stipriąsias puses ir laiku nustatyti tobulintinas sritis.

#### Trečia

Grįžtamojo ryšio sistema yra būtina kokybės užtikrinimui. Ji gali būti įvairių formų – nuo periodinių apklausų ir individualių interviu iki neformalių susitikimų. Toks nuolatinis dialogas leidžia savanoriams jaustis išklaustytais ir organizacijoms greitai reaguoti į jų poreikius ir pasiūlymus.

#### Santrauka

Parengiamasis etapas nustato visos savanorystės sistemos kryptį ir kokybę. Jame koordinuojanti organizacija sukuria pagrindą, kuris skatina savanorius įsitraukti, o priimančioms organizacijoms – gauti reikiamą pagalbą.



## 2 ETAPAS. SAVANORIŲ ATRANKA IR PARUOŠIMAS

Savanorių atranka ir paruošimas yra būtinas kokybiškos savanoriškos veiklos pagrindas. Šiame etape svarbiausia **išgirsti patį savanorį** – jo norus, lūkesčius, motyvaciją ir suprasti, kiek laiko jis realiai gali skirti veiklai. Pokalbio metu taip pat svarbu aptarti **„griežtai ne“ zoną** – sritis ar veiklas, kuriose žmogus nenorėtų savanoriauti, kad būtų išvengta nemalonių situacijų ir nusivylimo.

Atrankos procesas gali apimti anketą, pokalbį ar motyvacinį laišką. Tai padeda organizacijai pažinti žmogų ir įvertinti, ar siūloma veikla jam tiktų. Svarbu aptarti ir galimus iššūkius: **mobilitumo galimybes, kalbos barjerus, elgesio ypatumus, reikalingas žinias ar mokymosi poreikį.**

Prieš pradėdant savanoriauti, vyksta įvadiniai mokymai, kuriuose pristatomos organizacijos vertybės, savanorystės principai, etikos taisyklės ir pagrindinės veiklos gairės. Tai padeda žmogui saugiai ir pasitikint pradėti veiklą. Etapą užbaigia savanorio sutarties pasirašymas, aiškiai apibrėžiantis abiejų pusių susitarimus ir atsakomybes.

## 3 ETAPAS. SAVANORIŲ NUKREIPIMAS Į PRIIMANČIASIAS ORGANIZACIJAS

Šis etapas yra tarsi tiltas tarp savanorio pasirengimo ir faktinio veiklos pradžios. Jo esmė – užtikrinti, kad savanorio lūkesčiai ir poreikiai atitiktų priimančiosios organizacijos galimybes ir veiklos sritis. Savanorio poreikių suderinimas su priimančiosios organizacijos galimybėmis užtikrina abipusį pasitenkinimą: savanoris jaučiasi įgalintas ir reikalingas, o organizacija gauna motyvuotą pagalbą ten, kur jos labiausiai reikia.

Dvišaliai arba trišaliai susitarimai šaime etape vaidina svarbų vaidmenį. Koordinuojanti organizacija sudaro susitarimą tiek su savanoriu, tiek su priimančiąja organizacija. Tai padeda užtikrinti skaidrumą ir aiškiai apibrėžti atsakomybę bei komunikacijos kanalus. Tokie susitarimai tampa tvirtu bendradarbiavimo ir pasitikėjimo pagrindu.

Galiausiai, labai svarbu pristatyti savanorį komandai ir supažindinti jį su veikla. Tai pirmasis žingsnis į bendruomenę, kuris lemia, kaip greitai savanoris jausis priimtas ir įtrauktas. Šiltas sutikimas, aiškus veiklos paaiškinimas ir bendravimas su komanda sukuria motyvaciją ir bendrystės jausmą.

## 4 ETAPAS. SAVANORYSTĖ

Pradėjus savanorystę, svarbiausia užtikrinti, kad viskas vyktų sklandžiai ir savanoris įgytų gerą patirtį. Tai etapas, kai teorinis pasiruošimas virsta realiu darbu, todėl čia ypač svarbus nuolatinis bendravimas ir parama.



**Būtina užtikrinti nuolatinį bendravimą tarp trijų šalių – savanorio, priimančiosios organizacijos ir koordinuojančios organizacijos.**

Atviras ir aiškus bendravimas padeda greitai išspręsti bet kokias iškylančias problemas ir užtikrina, kad visos šalys jaustųsi išklaustos ir remiamos.



### Tarpinės refleksijos, mentorystės ar supervizijų sesijos.

Tai leidžia savanoriui pasidalinti savo patirtimi, nustatyti sunkumus ir džiaugtis pasiekimais. Mentorystė teikia asmeninę paramą, o priežiūra padeda spręsti gilesnius emocinius ar organizacinius iššūkius.



### Veiklos apskaitos žurnalas.

Registruodami savo veiklą, savanoriai ir organizacijos gali aiškiau matyti pasiektus rezultatus, investuotą laiką ir patirtą augimą. Tai ne tik apskaitos priemonė, bet ir savirefleksijos būdas, padedantis suteikti prasmę savanoriškos veiklos patirčiai.

Šis etapas yra savanoriškos veiklos šerdis – būtent čia savanorio darbas tampa realia pagalba, o kartu formuojasi jo asmeniniai įgūdžiai, ryšiai ir pasitenkinimo jausmas.

## 5 ETAPAS. ATSLIEPIMAI IR GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Baigiantis savanoriškos veiklos etapui, ypač svarbu apmąstyti patirtį – tai proga sustoti ir įvertinti, ką ji davė savanoriui ir organizacijai. Apmąstymai padeda ne tik įvertinti atliktą veiklą, bet ir pabrėžti įgytus įgūdžius, asmeninį tobulėjimą ir indėlį į bendruomenę.

Šio etapo esmė – grįžtamasis ryšys. Jis turi būti abipusis: savanoris dalijasi savo patirtimi ir pasiūlymais, o organizacija teikia konstruktyvius atsiliepimus, pripažindama pastangas ir pasiekimus. Tai stiprina savanorio motyvaciją ir pasitikėjimą savimi.

Grįžtamasis ryšys gali būti įvairių formų – nuo individualių pokalbių iki grupinio susitikimo. Svarbiausia, kad jie būtų nuoširdūs, orientuoti į augimą, visos pusės turėtų galimybę pasisakyti, būti išgirstos. Yra ne vienas grįžtamojo ryšio suteikimo metodas kurių galima rasti internete ir taikyti praktikoje, čia pateikiame mūsų naudojamą SOFA grįžtamojo ryšio modelį, kuris yra paprastas ir aiškus būdas suteikti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, padedantis išlaikyti pagarbų toną ir skatinti augimą. Modelį sudaro keturi žingsniai:

### **S – Situation (Situacija):**

Konkrečiai įvardijama, kada ir kokioje situacijoje pastebėtas elgesys.

### **O – Observation (Stebėjimas):**

Aiškiai ir faktais aprašoma, ką tiksliai žmogus padarė – be interpretacijų ar vertinimų.

### **F – Feelings/Feedback (Pojūčiai / Grįžtamasis ryšys):**

Paaiškinama, kokį poveikį tas elgesys turėjo jums, komandai ar situacijai.

### **A – Action/Advice (Veiksmas / Pasiūlymas):**

Pateikiamas konkretus siūlymas, kaip elgesį galima pakoreguoti arba sustiprinti ateityje.

Trumpai: **SOFA padeda kalbėti aiškiai, pagarbiai ir orientuotis į sprendimus, o ne kaltinimus.** Šis metodas ypač veiksmingas kai reikia aptarti problemas, iškylusius sunkumus, neatliktas užduotis.



Šis etapas užbaigia vieną savanoriškos veiklos ciklą, bet tuo pačiu atveria duris į kitą – apmąstymai ir atsiliepimai dažnai tampa stipria paskata savanoriams grįžti.

## 6 ETAPAS. ILGALAIKĖS PERSPEKTYVOS

Kiekviena savanoriška turėtų būti vertinama, kaip galimybė pereiti nuo epizodinės prie ilgalaikės savanorystės patirties, ilgalaikio bendradarbiavimo ir tvarių santykių pradžia. Šio etapo tikslas – išlaikyti užmegztus ryšius, suteikti patirčiai prasmę ir suteikti savanoriui galimybę toliau tobulėti kartu su organizacija.

Vienas iš svarbiausių aspektų yra savanorių išlaikymas įsitraukusiais, motyvuotais kuo ilgesnį laiką. Organizacija, kuri sugeba pripažinti ir įvertinti savanorio indėlį, dažniausiai sulaukia jo sugrįžimo. Tai galima padaryti įvairiais būdais: rengiant padėkos renginius, įteikiant simbolinius apdovanojimus, skiriant asmenį dėmesį ar suteikiant galimybę prisiimti naujas pareigas.

Kitas svarbus žingsnis yra ryšių palaikymas. Net jei savanoris tam tikru momentu pasitraukia iš aktyvios veiklos, ryšių su juo palaikymas leidžia jam ateityje grįžti arba tapti organizacijos ambasadoriumi. Tai galima padaryti per naujienlaiškius, kvietimus į renginius arba dalyvavimą konsultacinėje veikloje.

Ilgalaikėje perspektyvoje savanoriai gali tapti ambasadoriais ar mentoriais, perduodančiais savo patirtį naujiems savanoriams. Tai ne tik stiprina bendruomenę, bet ir sukuria tvarų organizacijos augimo modelį.

### Apibendrinimas

Savanorystės procesas yra nuosekli sistema, apimanti parengimą, atranką, savanorių įvedimą, veiklos palaikymą, grįžtamąjį ryšį ir ilgalaikį bendradarbiavimą. Kiekvienas etapas prisideda prie saugios, prasmingos ir abipusiai naudingos savanorystės patirties. Tvirtos struktūros, aiškūs susitarimai ir atvira komunikacija leidžia savanoriams augti, o organizacijoms – kurti tvarią bendruomenės naudą.

# SAVANORIŠKĄ VEIKLĄ REMIANČIOS SISTEMOS

Kad savanoriška veikla būtų nuosekli, prasminga ir kokybiška, organizacijai reikia daugiau nei tik gerų ketinimų ar pavienių veiklų. Reikia aiškių, veiksmingų ir suderintų sistemų, kad kiekvienas savanoris būtų tinkamai sutiktas, parengtas, remiamas ir vertinamas.

## MENTORIŲ TINKLAS – MENTORIŲ RENGIMO IR TARPUSAVIO PARAMOS SISTEMA

Kiekvienam savanoriui svarbu turėti žmogų, į kurį gali kreiptis, kai kyla klausimų ar sunkumų. Todėl organizacijai būtina sukurti mentorių tinklą, kuriame patyrę savanoriai ar darbuotojai teikia asmeninę pagalbą, padeda integruotis ir skatina tobulėti. Mentorstė stiprina savanorių pasitikėjimą savimi, kuria bendruomenės jausmą ir mažina iškritimo riziką.

Projekto partneriams koordinuojant savanorių komandas rekomenduojame naudoti bičiulių („buddy“) modelis – tai savanorių savitarpio palaikymo forma, kai du savanoriai suporuojami kaip partneriai. Jie reguliariai bendrauja, dalijasi patirtimi ir suteikia vienas kitam emocinę paramą. Bičiulio ryšys padeda greičiau įsilieti į veiklą, mažina vienišumo jausmą ir užtikrina, kad savanoris visuomet turėtų artimą, lengvai pasiekiamą pagalbos šaltinį.

Mentorių ir bičiulių sistemos ypač svarbios dirbant su pažeidžiamomis grupėmis, kur savanoriams gali kilti emocinių ar praktinių iššūkių. Tokia dviguba palaikymo struktūra sukuria saugią aplinką, kurioje savanoriai jaučiasi matomi, girdimi ir nesijaučia vieni.

## SAVANORIŲ MOKYMO SISTEMA

Viena dažniausių priežasčių, dėl kurių savanoriai jungiasi prie organizacijos, yra galimybė augti ir tobulėti. Todėl planuojant savanorystės veiklas svarbu iš anksto apgalvoti, kaip bus organizuojamas savanorių mokymas: kokių kompetencijų trūksta, ką reikėtų sustiprinti, kokius partnerius ar vidinius resursus galima pasitelkti mokymams vesti.

Mokymasis yra ne tik žinių įgijimo, bet ir **motyvacijos palaikymo priemonė** – ypač tais laikotarpiais, kai vyksta mažiau praktinių veiklų. Bendrai mokydami savanoriai stiprina tarpusavio ryšius, o organizacija kuria glaudesnę ir labiau įsitraukusią bendruomenę.

Tinkamas mokymas yra būtina sąlyga, kad savanoriai jaustųsi pasirengę ir galėtų veikti užtikrintai. Paprastai mokymo sistema apima dvi pagrindines dalis:

- **Įvadiniai mokymai** – supažindina su organizacijos vertybėmis, savanorystės principais, etikos taisyklėmis ir saugumo reikalavimais.
- **Teminiai mokymai** – gilina žinias konkrečiose veiklos srityse: darbe su tikslinėmis grupėmis, pirmojoje pagalboje, bendravimo, konfliktų sprendimo, kultūrinio jautrumo ir kitose srityse.



### Rekomendacijos organizacijai

- **Ieškoti mokymų vedėjų organizacijos viduje.** Dažnai būtent patys savanoriai ar darbuotojai turi vertingos patirties, kuria gali pasidalinti – nuo praktinių situacijų iki emocinės higienos ar bendravimo įgūdžių.
- **Sukurti vidinę mokymų komandą.** Tai gali būti patyrę savanoriai ar darbuotojai, kurie rotacijos principu veda mokymus, kuria temas ir dalinasi atsakomybe. Tokia komanda stiprina bendruomeniškumą ir užtikrina nuolatinį mokymų tęstinumą.
- **Sudarykite potencialių lektorių ir organizacijų sąrašą.** Tai gali būti partneriai iš švietimo, socialinių paslaugų, sveikatos, psichologijos sričių, NVO ar akademinės bendruomenės, žinomų žmonių. Toks kontaktų planas padeda greitai reaguoti į mokymų poreikius ir praturtina programos turinį.

Nuoseklus mokymų planas suteikia savanoriams pasitikėjimo, didina veiklos kokybę ir leidžia savanorystei vykti atsakingai, profesionaliai ir saugiai.

### VIDINĖ KOMUNIKACIJOS SISTEMA – AIŠKŪS INFORMACIJOS DALIJIMOSI IR BENDRADARBIAVIMO TARP VISŲ DALYVIŲ KANALAI

Veiksmingas savanoriškas darbas grindžiamas sklandžia ir laiku vykstančia komunikacija. Todėl būtina turėti aiškius informacijos kanalus tarp koordinuojančios organizacijos, priimančiosios organizacijos ir savanorio. Komunikacija gali vykti įvairiais būdais, derinant tiek skaitmeninius, tiek gyvus formatus, kad informacija pasiektų visus dalyvius.

#### Praktiniai pavyzdžiai:

- **Reguliarūs naujienlaiškiai savanoriams,** kuriuose pateikiama aktuali informacija, naujos veiklos, mokymai ir sėkmės istorijos.
- **Uždaros grupės „Facebook“, „WhatsApp“ ar „Signal“ platformose,** kur pasidalijama skubiomis žinutėmis, grafiko pakeitimais, nuotraukomis iš veiklų, taip kuriant bendruomenės jausmą.
- **Elektroniniai kalendoriai (Google Calendar),** kuriuose matomas savanorių grafikas, suplanuoti mokymai ir susitikimai.
- **Trumpi kassavaitiniai ar kasmėnesiniai susitikimai** (gyvai arba per Zoom/Teams), skirti aptarti iškilusius klausimus, pasidalyti patirtimi ir sustiprinti ryšį.
- **Kontaktinis asmuo** į kurį jie gali greitai kreiptis kilus praktiniams klausimams ar sudėtingoms situacijoms.
- **Vidiniai dokumentų rinkiniai** (pvz., Google Drive) su aiškiomis instrukcijomis, veiklos aprašais, saugumo taisyklėmis ar mokomąja medžiaga.

Tokia komunikacijos sistema padeda savanoriams jaustis informuotiems, palaikomiems ir įtrauktiems į bendruomenę, o organizacijoms – greitai reaguoti į poreikius ir palaikyti sklandų bendradarbiavimą.

### **PALAIKYMŲ IR MOTYVAVIMO SISTEMA – PRIPAŽINIMAS, KULTŪRA IR BENDRYSTĖ**

Savanorystė klesti ten, kur žmogus jaučiasi matomas ir vertinamas. Kai savanoris žino, kad jo pastangos iš tiesų pastebimos, o jo buvimas organizacijoje yra prasmingas, atsiranda natūrali motyvacija grįžti, tęsti ir augti kartu. Todėl palaikymo ir motyvavimo sistema turi būti ne formalus mechanizmas, o gyva bendravimo kultūra, kurioje kiekvienas savanoris jaučia šilumą ir nuoširdų dėmesį.

Pripažinimas gali būti labai paprastas – šilta žinutė po renginio, ranka rašytas atvirukas ar trumpas padėkos skambutis. Kartais tai būna didesni gestai: diplomai, mažos dovanos, pagerbimo akimirkos bendruomenės šventėse. Tačiau svarbiausia yra tai, kad savanoris išgirstų vieną žinutę: „Tu mums svarbus.“

Ne mažiau svarbi ir organizacijos kultūra. Ji kuriama kasdien – nuo tono, kuriuo kalbame, iki to, kaip priimame savanorio klaidas ar abejonę. Atviras pasidalijimas mintimis, šiltas priėmimas, pagarba ir humoro jausmas padaro organizaciją vietą, į kurią norisi sugrįžti. Kai aplinka yra saugi ir draugiška, savanoriai drąsiau imasi atsakomybės, klausia, mokosi ir jaučiasi esantys tikra komandos dalimi.

Bendruomeniškumas čia užima ypatingą vietą. Savanoris pasilieka ten, kur jaučia ryšį – ne tik su veikla, bet ir su žmonėmis šalia savęs. Neformalus susitikimai, bendri išvykimai ar paprastas pasibuvimas po veiklos kuria artumą, kurio nepakeis jokia oficiali instrukcija. Dar svarbiau, kai į šią bendruomenę įtraukiami ir savanorio artimieji. Kai šeimos nariai mato savanorio indėlį ir patys jaučiasi laukiami organizacijos renginiuose, savanorystė nebėra laikas „atidarytas iš šeimos“. Ji tampa bendru patyrimu, kuriuo galima džiaugtis kartu.

Tokia palaikymo ir motyvavimo sistema ne tik pradžiugina savanorį, bet ir kuria tvirtą, ilgalaikį ryšį su organizacija. Čia žmonės lieka ne dėl pareigos, o dėl jausmo, kad yra svarbūs, reikalingi ir nuoširdžiai priimti.

### **KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS – APKLAUSOS, VERTINIMAI, REFLEKSIJOS**

Kokybiška savanorystė nėra savaime vykstantis procesas – ji reikalauja nuolatinio stebėjimo, įsiklausymo ir gebėjimo prisitaikyti. Todėl organizacijai svarbu turėti aiškią sistemą, leidžiančią suprasti, kaip savanoriai jaučiasi, kas jiems sekasi, o kur reikalinga pagalba ar pokyčiai. Periodinės apklausos, veiklos vertinimai ir refleksijų susitikimai padeda pamatyti, kaip savanorystės procesas veikia realybėje, o ne tik popieriuje.

Šios priemonės suteikia vertingos informacijos: kas motyvuoja savanorius, kur jie patiria sunkumų, kokios situacijos kelia stresą, kas veikia sklandžiai ir kur verta sustiprinti veiklos organizavimą. Tokiu būdu kokybės užtikrinimas tampa nuolatiniu dialogu – ne kontrolės priemone, o galimybe augti tiek savanoriui, tiek organizacijai.



## GEROSIOS PRAKTIKOS PAVYZDŽIAI

- Trumpa apklausa „po veiklos“: po renginio ar veiklos savanoriai gauna 3–4 klausimų formą („Kas patiko?“, „Kas buvo sudėtinga?“, „Ką siūlytumėte kitą kartą?“). Tai padeda greitai reaguoti į aktualius poreikius.
- Keturis kartus per metus vykstantys refleksijų vakarai: savanoriai dalijasi patirtimi, aptaria emocinius iššūkius, išgirsta vieni kitus ir kartu ieško sprendimų. Tokie susitikimai stiprina bendrystę ir mažina perdegimą.
- „Pasitenkinimo veikla“ apklausa kartą per metus: padeda suprasti, ar savanorystės patirtis atitinka jų lūkesčius, kokias kompetencijas jie įgijo ir ar planuoja tęsti veiklą.
- „Atvirų durų“ valanda: kartą per mėnesį koordinatorius skiria laiką, kada savanoriai gali ateiti individualiai pasikalbėti apie savo patirtį, jausmus ar kylančius iššūkius.

Tokios praktikos kuria nuolatinį, gyvą ryšį tarp savanorio ir organizacijos – ryšį, kuris leidžia laiku pastebėti tiek sėkmes, tiek sunkumus.

## APIBENDRINIMAS

Savanorišką veiklą remiančios sistemos yra tvirtas pamatas, ant kurio statoma visa savanorystės patirtis. Kai organizacija turi aiškiai apibrėžtą kelią savanoriui, užtikrina mokymus, ryškų bendravimą, asmeninį palaikymą, bendruomenišką kultūrą ir kokybės stebėseną, savanorystė tampa ne atsitiktine veikla, o sąmoningu, prasmingu ir saugiu procesu.

Tokioje aplinkoje savanoriai jaučiasi matomi, girdimi ir vertinami. Jie drąsiau įsitraukia, lengviau įveikia iššūkius ir ilgiau išlieka organizacijos dalimi. O organizacija, nuolat mokydama iš savanorių grįžtamojo ryšio, kuria tvarią, gyvybingą ir augančią savanorystės kultūrą.

Trumpai tariant, gerai veikiančios palaikymo, komunikacijos, mokymo ir kokybės užtikrinimo sistemos leidžia savanorystei tapti ne tik naudinga bendruomenei, bet ir prasminga žmogaus gyvenimo dalimi.

# SVARBIAUSI DOKUMENTAI

Kad savanoriška veikla vyktų sklandžiai, būtina turėti aiškią ir lengvai naudojamą dokumentaciją. Ji nustato bendras taisykles, užtikrina skaidrumą, apibrėžia atsakomybes ir padeda kurti saugią, profesionalią savanorystės aplinką. Dokumentai turi būti suprantami visoms pusėms ir pakankamai praktiški, kad būtų naudojami, o ne tik saugomi stalčiuje.

## Koordinuojančios organizacijos dokumentai

- Strateginis savanoriškos veiklos planas – apibrėžia tikslus, uždavinius ir kryptis, pagal kurias organizacija vysto savanorystę.
- Partnerystės sutarties su priimančiąja organizacija šablonas – užtikrina skaidrų ir aiškų bendradarbiavimą.
- Savanorio anketos – padeda susipažinti su savanorio patirtimi, motyvacija, interesais.
- Atrankos kriterijai ir gairės – užtikrina nuoseklų ir teisingą atrankos procesą.
- Asmens duomenų tvarkymo (GDPR) taisyklės – nurodo, kaip tvarkomi savanorių duomenys, kokiais tikslais jie renkami, kaip saugomi ir kokias teises turi savanoriai. Tai svarbu skaidrumui, saugumui ir teisiniam atitikimui.

## Savanorio dalyvio dokumentai

Šie dokumentai struktūruoja savanorio patirtį ir padeda jam aiškiai suprasti savo vaidmenį.

- Savanorio sutartis / susitarimas – apibrėžia abiejų šalių pareigas, atsakomybę ir bendradarbiavimo trukmę.
- Veiklos žurnalas (dienoraštis) – leidžia fiksuoti veiklas, apmąstyti patirtį, įvardyti mokymosi rezultatus.
- Atsiliepimų šablonai – suteikia erdvę struktūruotam grįžtamajam ryšiui.
- Informuotas sutikimas dėl duomenų tvarkymo (GDPR) – savanoris patvirtina, kad supranta, kaip bus naudojami ir saugomi jo asmens duomenys.

## Priimančiosios organizacijos dokumentai

Šie dokumentai padeda savanoriui saugiai įsilieti į komandą ir užtikrina kokybišką veiklos organizavimą.

- Integracijos planas – aiškūs pirmieji žingsniai savanoriui atvykus į organizaciją.
- Etikos ir elgesio kodeksas – vertybės, elgesio normos, bendravimo principai.
- Savanorių veiklos ar vaidmenų aprašymai – aiškiai nusako užduotis, atsakomybes ir lūkesčius.
- Vertinimo forma ar atsiliepimų šablonas – padeda aptarti savanorio indėlį ir pastebimus pokyčius.
- Saugos instrukcijos – užtikrina, kad savanoriai žinotų, kaip elgtis įvairiose situacijose.
- Asmens duomenų saugumo priemonės (GDPR) – suplanuota, kaip saugomos anketos, registrai, kontaktai ir kita informacija, susijusi su savanoriais.



**Apibendrinimas**

Aiškus dokumentų rinkinys yra praktinė organizacijos atrama. Jis padeda išlaikyti skaidrumą, kokybę ir pasitikėjimą visame savanorystės procese. Kai dokumentai yra tvarkingi, suprantami ir naudojami, savanoris jaučiasi saugus, o organizacija gali veikti profesionaliai, nuosekliai ir atsakingai.

# REKOMENDUOJAMI STEBĖSENOS IR VERTINIMO RODIKLIAI PAGAL SAVANORIŠKOS VEIKLOS ETAPUS

Stebėsenos ir vertinimas yra svarbi savanoriškos veiklos proceso dalis. Jie padeda užtikrinti kokybę, reaguoti į savanorių ir organizacijos poreikius, nustatyti stipriąsias puses ir tobulintinas sritis. Nuosekliai renkant duomenis galima priimti pagrįstus sprendimus, planuoti tolesnius veiksmus ir parodyti veiklos poveikį partneriams ir bendruomenei. Vertinimas taip pat padeda didinti skaidrumą ir motyvaciją tiek savanoriams, tiek koordinatoriams. Stebėjimo ir vertinimo rodikliai pagal savanoriškos veiklos etapus.





Bendrai finansuoja  
Europos Sąjunga



**EMPOWER 65**

IT Training and Volunteering Integration for Seniors

# SAVANORIO KELIAS

SAVANORIŠKOS VEIKLOS GAIRĖS  
KOORDINUOJANČIOMS ORGANIZACIJOMS



Šios gairės yra metodinė priemonė, skirta padėti organizacijoms planuoti ir įgyvendinti kokybišką savanorių koordinavimą. Tai nėra griežtas instrukcijų vadovas, o pritaikomos gairės, paruoštos remiantis projekte dalyvaujančių organizacijų darbo patirtimi.

Toliau pateiktos rekomendacijos padės struktūrizuoti savanoriškos veiklos procesą, ypač dirbant su ilgalaikiais savanoriais. Kai kurie veiksmai gali būti mažiau aktualūs arba nebūtini dirbant su epizodiniais savanoriais, tačiau patirtis rodo, kad tik nuoseklus įsitraukimas, net prisijungus savanoriauti epizodiškai padeda savanoriams išlikti aktyviems ir ilgainiui tapti bendruomenės dalimi.

„Savanorio kelias“ yra suskirstytas į 11 etapų. Organizacijoms, dirbančioms su vyresnio amžiaus savanoriais, pateikiamos papildomos rekomendacijos. Kiekviename etape apibrėžiami pagrindiniai veiksmai ir rekomenduojami žingsniai, ten kur būtina detalizuojant.

# SAVANORIŲ KOORDINAVIMO ETAPAI SIEKIANČI PRITRAUKTI SAVANORIUS

## PAGRINDINĖS KOORDINUOJANČIOS ORGANIZACIJOS UŽDUOTYS ORGANIZUOJANT SAVANORIŲ DARBO PROCESĄ

- Koordinavimo sistemos sukūrimas apima atsakingo asmens paskyrimą, vidaus procedūrų parengimą ir apskaitos sistemos sukūrimą.
- Tikslų nustatymas – aiškus savanorių pritraukimo priežasčių ir tikslų apibrėžimas, taip pat konkrečių norimų pasiekti rezultatų nurodymas.
- Tikslinės auditorijos nustatymas – išsiaiškinimas, kurios visuomenės grupės yra labiausiai suinteresuotos savanoriška veikla.
- Poreikių analizė – įvertinti reikalingų savanorių skaičių, jų įgūdžius, išteklius ir laikotarpį, per kurį bus sėkmingai įgyvendintos veiklos.
- Vaidmenų ir atsakomybės aprašymų parengimas – parengti savanorių pareigų, įgūdžių ir atsakomybės aprašymus.
- Komunikacijos ir viešumo strategija – pasirinkti tinkamus komunikacijos kanalus, parengti patrauklų raginimą imtis veiksmų ir nustatyti veiksmų planą. Informacinių medžiagų parengimas apima plakatų, leidinių, vaizdo įrašų ir kitų komunikacijos priemonių kūrimą ir dizainą.
- Paraiškų sistemos kūrimas – paraiškų formų kūrimas, susitikimai su pareiškėjais individualiai ir mažose grupėse, savanorių registracijos sistemos kūrimas.
- Informacijos sklaidos sistemos kūrimas – susirašinėjimas elektroniniu paštu, „WhatsApp“ grupės ir kt.
- Bendradarbiavimo tinklo sukūrimas – trišalio bendradarbiavimo modelio sukūrimas: koordinuojanti organizacija, savanoris ir priimančioji organizacija.
- Atsiliepimų užtikrinimas – reguliaraus bendravimo ir atsiliepimų tarp visų susijusių šalių užtikrinimas: koordinuojanti organizacija, savanoris, priimančioji organizacija.

## 1 ETAPAS. ĮSITRAUKIMAS

- Užtikrinti nuolatinį informacijos srautą ir viešinimą apie savanoriškos veiklos galimybes žiniasklaidoje, skaitmeninėse platformose, socialiniuose tinkluose, taip pat spausdintinėje medžiagoje – plakatuose ir skrajutėse.
- Sukurti atvirą ir draugišką aplinką, skatinančią abipusį bendravimą.
- Tiksliai nustatyti reikalingų savanorių skaičių ir profilį.
- Parengti patogią paraiškos formą, prieinamą tiek internetu, tiek asmeniškai.

## 2 ETAPAS. PIRMASIS SUSITIKIMAS

- Pakvieskite suinteresuotas šalis į pirminį pokalbį ir atrinkite tinkamiausius kandidatus.
- Pristatykite savanoriškos veiklos kandidatą savanoriškos veiklos koordinavimo organizacijai, jos vertybes ir veiklą.
- Aptarkite etikos ir konfidencialumo taisykles.



- Pateikite tikslią ir suprantamą informaciją apie savanoriškos veiklos galimybes ir jų svarbą, taip pat apie koordinuojančių institucijų teikiamą paramą.
- Parodykite, kaip savanoriška veikla pasireiškia realiame gyvenime – pateikite realių žmonių istorijas ir pavyzdžius.
- Išsiaiškinkite, kas motyvuoja žmones tapti savanoriais ir įsitraukti į bendruomenės veiklą.
- Išsiaiškinkite asmens gebėjimus dirbti savanorišką darbą: profesinius interesus, patirtį, sveikatos būklę, laiko apribojimus ir mobilumą.
- Pristatykite savanoriškos veiklos dokumentus: paraišką/sutartį.
- Paskatinkite juos užpildyti savanoriškos veiklos paraiškos formą.
- Paskatinkite asmenį įsitraukti į savanorišką veiklą.

### 3 ETAPAS. PARAIŠKA

- Laikykitės nustatytos tvarkos – kartą per savaitę peržiūrėkite paraiškas ir atsakykite per 10 dienų, kad pareiškėjai žinotų, kada tikėtis atsakymo.
- Atranką atlikite pagal iš anksto nustatytus kriterijus: sveikatos būklę, įgūdžius, interesus, pageidavimus ir galimybes.
- Nustatykite galimus rizikos veiksnius, atsižvelgdami į tokius rodiklius kaip vertybių nesuderinamumas, laiko apribojimai ir skirtingi asmenybės bruožai.
- Praneškite pareiškėjui apie paraiškos rezultatą ir konkrečias savanoriškos veiklos galimybes.

### 4 ETAPAS. BENDRAVIMAS

- Užtikrinkite, kad savanoris būtų įtrauktas į visus bendrus bendravimo kanalus, įskaitant „Messenger“, „WhatsApp“ ir elektroninio pašto sąrašus.
- Išsamiai paaiškinkite bendravimo tvarką, nurodykite, kurie bendravimo kanalai („Messenger“, „WhatsApp“, elektroninis paštas) yra skirti konkrečioms tikslams, ir paaiškinkite informacijos saugumo ir platinimo taisykles, pvz., nuotraukų skelbimą.
- Skatinkite atmosferą, kurioje savanoriai jaustųsi įtraukti į bendruomenę.

### 5 ETAPAS. MOKYMAS

- Organizuokite individualias arba grupines konsultacijas ir mokymus, kurie parengtų savanorius galimai darbui, įskaitant tokias temas kaip bendradarbiavimo ir bendravimo įgūdžiai, duomenų apsauga, etikos principai ir kitos svarbios sritys.
- Aktyviai įtraukite dalyvius į mokymus, naudodami interaktyvius metodus, pvz., diskusijas, vaidmenų žaidimus ir praktines užduotis, kad mokymasis būtų įdomus ir lengvai pritaikomas praktikoje.
- Įtraukite ilgalaikius savanorius kaip mentorius ar padėjėjus, kad jie galėtų dalytis savo žiniomis ir patirtimi su naujais dalyviais.
- Mokymų pabaigoje pateikite atsiliepimus, kad dalyviai gautų įvertinimą ir rekomendacijas tolesniam tobulėjimui.



## 6 ETAPAS. DARBO PRADŽIA

- Susisiekite su priimančiąja organizacija ir imkitės visų būtinų priemonių, kad savanoris galėtų sėkmingai pradėti darbą.
- Informuokite savanorį apie darbo galimybes, darbo valandas ir tvarkaraščius konkrečioje organizacijoje, gaukite jo sutikimą arba atsisakymą ir atitinkamai tai užregistruokite.
- Bendradarbiaudami su priimančiąja organizacija, įtraukite savanorius į darbą.
- Suteikite savanoriui kontaktinę informaciją, jei jis turės klausimų ar susirūpinimą keliančių dalykų.
- Rekomenduojama, kad savanoriai pirmąją užduotį atliktų kartu su patyrusiu savanoriu, kad susipažintų su savanorišku darbu ir gautų paramą.
- Gaukite savanorio atsiliepimus tiek darbo metu, tiek jo pabaigoje.
- Palaikykite teigiamus ir palaikančius santykius su savanoriu. Jei jis patiria sunkumų ar neigiamų emocijų, suteikite reikiamą paramą arba užtikrinkite papildomą priežiūrą.

## 7 ETAPAS. ILGALAIKIS BENDRADARBIAVIMAS

- Pakvieskite savanorius pasirašyti ilgalaikio bendradarbiavimo sutartį, kad užtikrintumėte aiškų ir abipusiai naudingą bendradarbiavimą.
- Organizuokite kasmėnesinius susitikimus, kuriuose dalinatės patirtimi.
- Nustatykite savanorių sunkumus ir poreikius ir, jei įmanoma, atlikite reikiamus pakeitimus, kad palengvintumėte jų darbą.
- Dalykitės naujienomis apie savanoriškos veiklos galimybes.
- Teikite savanoriams grįžtamąjį ryšį apie jų darbą ir aptarkite individualius tikslus.
- Įvertinkite savanorišką veiklą tinkamomis priemonėmis, pvz., apdovanojimais, padėkos laiškais ar pripažinimo renginiais.
- Remkite ilgalaikį savanorių tobulėjimą, siūlydami mentorių pagalbą ir nuolatinio mokymosi galimybes, kad jie išliktų motyvuoti ir galėtų dar labiau prisidėti prie savo darbo.

## 8 ETAPAS. ATSILIEPIMAI

- Reguliariai bendraukite su savanoriais, kad sužinotumėte apie jų darbo patirtį ir ją aptartumėte, teikdami paramą ir padrąsinimą.
- Užtikrinkite atvirą ir abipusiai pagarbų bendravimą visą bendradarbiavimo laikotarpį.
- Norėdami gauti savanorių atsiliepimus, rekomenduojama naudoti struktūrizuotas apklausas, individualius interviu arba fokusinių grupių diskusijas.
- Įtraukite savanorių pasiūlymus į programos tobulinimo procesą.
- Laiku reaguokite į savanorių poreikius ir klausimus, teikdami paramą ir informaciją, kai to reikia.

## 9 ETAPAS. PERTRAUKA

- Stenkitės su pagarba ir supratimu suprasti priežastis, dėl kurių savanoris nutraukė savanorišką veiklą.
- Konsultuodamiesi su savanoriu, palaikykite nuolatinį ryšį, kad paskatintumėte jo motyvaciją ir susidomėjimą grįžti į darbą.



- Nustatykite savanoriško grįžimo proceso etapus ir nurodykite atsakingą kontaktinį asmenį, su kuriuo reikia susisiekti norint atnaujinti darbą.
- Išreikškite dėkingumą už iki šiol padarytą indėlį ir patvirtinkite, kad esate pasirengę atnaujinti bendradarbiavimą bet kuriuo savanoriui patogiu laiku.
- Skatinkite savanorius teikti konstruktyvius atsiliepimus ir pasiūlymus, kaip pagerinti programą ar organizacijos veiklą, net ir pertraukos metu.
- Jei savanoris atnaujina bendradarbiavimą, aptarkite ankstesnes sunkumus, suteikite reikiamą paramą ir apibrėžkite būsimo bendradarbiavimo apimtį ir lūkesčius.
- Jei reikia, bendradarbiaukite su priimančiąja organizacija, kad aptartumėte galimus sunkumus ar problemas ir rastumėte tinkamus sprendimus.

### 10 ETAPAS. ATISISVEIKINIMAS

- Organizuokite struktūrizuotas diskusijas su savanoriais, kad išanalizuotumėte jų įsitraukimą, aptartumėte pasiekimus, iššūkius ir pamokas, išmoktasias darbo metu.
- Išreikškite dėkingumą visiems savanoriams už jų indėlį ir viešai pripažinkite tuos, kurie padarė ilgalaikį ar ypač reikšmingą indėlį, per oficialius kanalus ir renginius.
- Jei organizacija siūlo nutraukti savanoriškus santykius, užtikrinkite, kad diskusijų metu dalyvautų neutralus moderatorius, kad derybos vyktų objektyviai ir profesionaliai.

#### Santrauka – galutiniai sėkmingo savanoriškos veiklos įgyvendinimo aspektai

##### **Įtraukios ir atviros aplinkos kūrimas.**

Atlikite vyresnio amžiaus savanorių vertinimą ir užtikrinkite jų įtrauktį. Aiškiai pateikite organizacijos misiją, pagrindines vertybes ir strateginius tikslus.

##### **Veiklos pritaikymas individualiems poreikiams.**

Pateikite lankstų savanorių darbo grafiką. Deleguokite užduotis, atitinkančias kiekvieno savanorio fizinius ir skaitmeninius įgūdžius.

##### **Pagrindinių principų apibrėžimas ir komunikavimas.**

Pristatyti etikos kodeksą, vidaus taisykles ir duomenų apsaugos politiką, siekiant užtikrinti tinkamą ir atsakingą elgesį. Paskirti kontaktinį asmenį ar mentorių bendravimui.

##### **Įvadiniai ir tęstiniai mokymai.**

Organizuokite įvadinę sesiją, kad savanoriai susipažintų su organizacija, darbu ir būsimois veiklomis. Siūlykite struktūrizuotus mokymus, kurie skatina savanorių kompetenciją ir pasitikėjimą savimi.

##### **Teikite reguliarius ir struktūrizuotus atsiliepimus.**

Reguliariai stebėkite savanorių darbo pažangą ir suteikite galimybę išreikšti nuomonę. Parodykite dėkingumą savanoriams tiek individualiai, tiek kaip grupei, pripažindami jų indėlį į darbą.



### **Motyvacijos palaikymas.**

Patirties dalijimosi iniciatyvų skatinimas.

### **Ergonomiškų ir socialiai įtraukių poilsio zonų įrengimas.**



Sukurti poilsio kambarį arbatos ar kavos pertraukoms, kuris skatintų neformalų savanorių bendravimą, užtikrinant, kad kambarys atitiktų ergonomikos principus ir vyresnio amžiaus žmonių poreikius.



### **Mentorių sistemos įdiegimas.**

Organizuoti bendradarbiavimą tarp jaunų vyresnio amžiaus savanorių ir patyrusių savanorių mentorių.



### **Gerbti savanoriaujančių vyresnių nei 65 metų gyventojų autonomiją.**

Gerbti jų gebėjimą savarankiškai nuspręsti dėl savo dalyvavimo pobūdžio ir laiko. Teikti paramą ir supratimą, jei savanoriška veikla laikinai sustabdoma arba visiškai nutraukiama.

# NAUDOTI ŠALTINIAI

1. Eurostat. (2023). Population structure and ageing. Gauta iš: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing)
2. Lietuvos statistikos departamentas. (2023). Gyventojų skaičius pagal amžių ir lytį. Gauta iš: <https://osp.stat.gov.lt>
3. European Commission. (2021). Active Ageing Index Analytical Report. Gauta iš: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8375>
4. Avilyš. (2020). Vyresnio amžiaus žmonių įgalinimo praktikos: tyrimas ir rekomendacijos. Gauta iš: <https://www.avilyš.org> (projektinis tyrimas, galima teirautis tiesiogiai dėl prieigos)
5. VšĮ Sidabrinė linija. (2022). Metinė veiklos ataskaita. Gauta iš: <https://www.sidabrinelinija.lt>
6. Caritas Lietuva. (2022). Pagalba vyresniems asmenims namuose – savanorių akimis. Gauta iš: <https://www.caritas.lt>
7. Erasmus+ projektas „In Visible Talents“. (2018–2020). Projekto santrauka. Gauta iš: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-LT01-KA204-047058>
8. Erasmus+ projektas „Keep Going“. (2020–2022). Gauta iš: <https://www.keepgoingerasmus.eu>
9. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas (2011 m. Nr. XI-1500) nustato savanorių teises, pareigas, veiklos principus bei rašytinių sutarčių reikalavimus. Savo naują redakciją įsigaliojo 2024-07-01 pagal įstatymo pakeitimo įstatymą Nr. XIV-2301 (2023-12-05). Gauta iš: [XI-1500 Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas](#)
10. Vyriausybės nutarimas Nr. 931, 2021 m. lapkričio 10 d., „Dėl 2021–2030 m. socialinės sutelkties plėtros programos patvirtinimo“ numato priemones, orientuotas į savanorystės skatinimą, siekiant stiprinti socialinę įtrauktį ir sanglaudą, o programą papildė 2023 m. nutarimas Nr. 329. Gauta iš: [931 Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo...](#)





**PRIEDAI**

# 1 PRIEDAS

SAVANORIŲ VAIDMENŲ PAVYZDŽIAI		
KATEGORIJA	PAVYZDINIAI VAIDMENYS	ĮSIPAREIGOJIMŲ LYGIS
<b>Švietimas</b>	Skaitmeninio raštingumo mentorius suaugusiems ar jaunimui	Kartą per savaitę (2–3 val.)
<b>Kultūra</b>	Muziejaus ar bibliotekos pasveikinimo / gido vaidmuo	Lankstus – pagal poreikį
<b>Bendravimas tarp kartų</b>	Pasakų ar istorijų skaitytojas mokyklose	Kas dvi savaites
<b>Bendruomenės parama</b>	Vietos renginių pagalbininkas / savanoris	Ad hoc / sezoninis
<b>Technologijos</b>	Skaitmeninis draugas kitiems senjorams	Kas savaitę (internetu arba asmeniškai)



### SAVANORIŠKOS VEIKLOS APKLAUSOS KLAUSIMYNAS (PAVYZDYS)

**Apklauso tikslas:** išsiaiškinti senjorų patirtį ir susidomėjimą savanoriška veikla.

#### Rekomenduojami klausimai

1. Lytis

- Moteris
- Vyras

2. Gyvenamoji vieta. Pažymėkite tik vieną variantą.

- Jelgava
- Ryga
- Kita: \_\_\_\_\_

3. Amžius. Pažymėkite tik vieną variantą.

- 65–69
- 70–74
- 75–79
- 80+
- Kita: \_\_\_\_\_

4. Išsilavinimas. Pasirinkite vieną variantą.

- Aukštasis
- Vidurinis profesinis
- Vidurinis
- Pagrindinis
- Žemesnis nei pagrindinis

5. Kokiomis kalbomis galite bendrauti?

- Latvių
- Lietuvių
- Anglų
- Vokiečių
- Prancūzų
- Rusų
- Kita: \_\_\_\_\_

6. Ar esate kada nors savanoriavęs (-usi)?

- Taip
- Ne

7. Jei į 6 klausimą atsakėte „Taip“, kaip dažnai savanoriaujate?

- Reguliariai
- Kartais
- Retai

8. Nurodykite, kokiose organizacijose esate savanoriavęs (-usi).

- Valstybinėse ar savivaldybės institucijose
- Privačiame sektoriuje
- Nevyriausybiniuose organizacijose

9. Aprašykite, kokias užduotis atlikote savanoriaudamas (-a)

(pvz., ligonių lankymas, humanitarinė pagalba, pagalba renginiuose, paskaitų vedimas ir pan.)

---

---

---

---

10. Ar norėtumėte ateityje savanoriauti?

- Taip
- Ne

11. Jei į 10 klausimą atsakėte „Taip“, pažymėkite, kokios veiklos jus domina.

Galima rinktis kelis variantus.

- Būti draugija vienišiemis žmonėms jų namuose ar globos įstaigose
- Konsultuoti ar vesti mini-paskaitas pagal savo profesinę patirtį
- Padėti karo pabėgėliams įsilieti į vietos bendruomenę
- Dalyvauti aplinkosaugos ar tvarkymo akcijose
- Savanoriauti renginiuose: sporto renginiuose, miesto šventėse ir kt.
- Padėti mokiniams su pamokomis
- Prižiūrėti vaikus pagal poreikį
- Dalyvauti įvairių organizacijų veikloje
- Pagalbininkas kultūros įstaigose – bibliotekoje, muziejuje, teatre ir kt.
- Kita: \_\_\_\_\_

12. Kokias savanoriškas veiklas siūlytumėte arba kokiose norėtumėte dalyvauti?

---

13. Kokią profesinę patirtį ar įgūdžius norėtumėte perduoti kitiems (pvz., fotografija, tėvystės patirtis, gidas, masažas, dailės terapija ir kt.)?

---



14. Ar turite vairuotojo pažymėjimą?

- Taip
- Ne

15. Ar prirėikus galėtumėte savanoriauti naudodami savo automobilį?

- Taip
- Ne

16. Kiek vidutiniškai laiko per mėnesį galėtumėte skirti savanorystei?

- 1–4 valandas per mėnesį
- 5–10 valandų per mėnesį
- 1–4 dienas per mėnesį
- Kita: \_\_\_\_\_

17. Išvardykite bent tris dalykus, kurie jus motyvuoja savanoriauti.

---

18. Jei norėtumėte gauti informaciją apie savanorystės galimybes, palikite savo kontaktus (vardą, telefono numerį arba el. pašto adresą):

---

*Sutinku, kad mano asmens duomenys (vardas, pavardė, telefono numeris, el. paštas) būtų naudojami, tvarkomi ir saugomi vadovaujantis duomenų apsaugos reglamentavimu.*

# Have a successful and creative journey!

The material was developed by the working group implementing the Erasmus+ project  
“Empower65: digital skills training for seniors and their involvement in volunteering”

Design: Vēsma Cielava