

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE  
INFORMĀCIJAS UN BIBLIOTĒKU STUDIJU NODAĻA

**BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA IESPĒJAS PUBLISKAJĀS  
BIBLIOTĒKĀS**

MAĢISTRA DARBS

Autore: **Santa Miezīte**

Stud.apl.: sm10011

Darba vadītāja: Asociētā profesore Dr.philol. Baiba Holma

RĪGA 2017

## ANOTĀCIJA

Maģistra darba temats ir „Brīvprātīgā darba iespējas publiskajās bibliotēkās”. Tā izvēles pamatā ir vēlme noskaidrot, kāds ir brīvprātīgā darba devums publiskajās bibliotēkās.

Pētījuma mērķis ir noskaidrot, cik lielā mērā brīvprātīgais darbs ir izplatīts publiskajās bibliotēkās un kāda ir tā loma.

Maģistra darba teorētisko pamatojumu veido aksioloģija, inovāciju difūzijas teorija un sociālā kapitāla teorija.

Datu ieguvei tika izmantota anketēšana, daļēji strukturētās intervijas, ekspertu intervijas.

Pēc pētījuma rezultātiem var secināt, ka tikai neliela daļa publisko bibliotēku izmanto brīvprātīgo palīdzību. Publiskajās bibliotēkās, kurās ir pieredze ar brīvprātīgajiem, brīvprātīgais darbs tiek uzskatīts kā ieguvums.

**Atslēgvārdi:** *publiskā bibliotēka, brīvprātīgais darbs, brīvprātīgie bibliotēkās, brīvprātīgā darba ieguvumi.*

## ANNOTATION

This Master's thesis topic is "Volunteer work opportunities in public libraries".

The topic was chosen to find out what is the contribution of volunteer work in public libraries.

The aim of the research is to find out the extent to which voluntary work is widespread public libraries and what is its role.

The Master's thesis consists of a theoretical justification meta-theory part - axiology, diffusion of innovation theory and social capital theory.

The methods used in the Master's thesis include survey, semi-structured interviews, experts interviews.

Based on the results of the research it can be concluded that only a small proportion of the public libraries uses volunteers, but those who use volunteer work appreciate benefits of volunteering.

**Keywords:** *public library, volunteer work, library volunteers, benefits of volunteering.*

# SATURS

<b>Ievads.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Pētījuma teorētiskais pamatojums .....</b>	<b>11</b>
1.1. Pētījumā lietoto terminu un jēdzienu skaidrojums .....	11
1.2. Teorētiskā bāze.....	15
1.2.1. Aksioloģija .....	16
1.2.2. Inovāciju difūzijas teorija.....	18
1.2.3. Brīvprātīgais darbs sociālā kapitāla teorijas skatījumā.....	20
<b>2. Izpētes pakāpes analīze.....</b>	<b>24</b>
2.1. Latvijā veikto pētījumu apskats.....	24
2.2. Ārzemēs veikto pētījumu apskats.....	30
<b>3. Brīvprātīgā darba attīstība un organizācija .....</b>	<b>33</b>
3.1. Brīvprātīgā darba attīstība ārvalstu praksē.....	33
3.2. Brīvprātīgā darba situācija Latvijā .....	41
3.3. Brīvprātīgā darba organizēšanas pamatprincipi .....	42
<b>4. Pētījuma metodoloģijas raksturojums .....</b>	<b>51</b>
4.1. Pētījuma stratēģija .....	51
4.2. Empīriskās bāzes raksturojums .....	52
4.3. Aptaujas metodoloģija .....	52
4.4. Daļēji strukturētās intervijas metodoloģija .....	54
4.5. Ekspertu intervijas metodoloģija .....	56
<b>5. Pētījuma rezultātu analīze.....</b>	<b>57</b>
5.1. Aptaujas rezultāti.....	57
5.2. Ekspertu interviju rezultāti.....	71
5.3. Daļēji strukturēto interviju rezultāti ar bibliotēku pārstāvjiem .....	76
<b>Diskusija.....</b>	<b>82</b>
<b>Secinājumi.....</b>	<b>85</b>
<b>Pateicības.....</b>	<b>88</b>

<b>Pielikumi .....</b>	<b>96</b>
1. pielikums Aptaujas anketas paraugs.....	97
2.pielikums Kopējā atbilžu sadalījuma tabulas.....	102
3. pielikums Vienošanās paraugs .....	110
4. pielikums Vadlīnijas intervijai ar ekspertu .....	111
5. pielikums Vadlīnijas intervijai ar bibliotēkas pārstāvi .....	112
6. pielikums Intervija ar ekspertu Intu Teterovski .....	113
7. pielikums Intervija ar ekspertu Ansi Bērziņu .....	125
8. pielikums Intervija ar Pelču bibliotēkas pārstāvi .....	133
9. pielikums Intervija ar Rīgas Centrālās bibliotēkas pārstāvi.....	147
10. pielikums Intervija ar Gulbenes novada bibliotēkas pārstāvi .....	152
11. pielikums Intervija ar Pļaviņu bērnu bibliotēkas pārstāvēm.....	160
12. pielikums Intervija ar Latvijas Neredzīgo bibliotēkas pārstāvi.....	167

## APZĪMĒJUMU SARAKSTS

ALA	American Library Association (Amerikas Bibliotēku asociācija)
ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija
ASV	Amerikas Savienotās Valstis
ES	Eiropas Savienība
IFLA	<i>International Federation of Library Associations</i> (Starptautiskā bibliotēku asociācija un institūciju federācija)
KISC	Kultūras informācijas sistēmu centrs
LNB	Latvijas Nacionālā bibliotēka
LR	Latvijas Republika
LU	Latvijas Universitāte
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVO	Nevalstiskās organizācijas
RCB	Rīgas Centrālā bibliotēka
UNESCO	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i> (Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija)

## IEVADS

### **Temata aktualitāte un norobežojums**

Brīvprātīgais darbs ir nozīmīgs aktīvas pilsoniskās sabiedrības un līdzdalības veicināšanā. Brīvprātīgais darbs un tā iespējas Latvijas publiskajās bibliotēkās ir reti pētīts aspekts. Pētniecība par brīvprātīgo darbu bibliotēku ietvaros ir diezgan jauns virziens nozares pētniecībā. Publisko bibliotēku loma mūsdienās paplašinās, tām laika gaitā ir būtiskāka nozīme sabiedrības kultūras līmeņa veidošanā, izglītošanā, kā arī sabiedrības iesaistē bibliotēku darba procesos. Brīvprātīgais darbs sniedz pieredzes bagātināšanu, sociālo prasmju attīstīšanu, jaunu ideju rosināšanu un īstenošanu, prasmju attīstību, kā arī veicina bibliotēku un to esošo vai potenciālo lietotāju sadarbību. Brīvprātīgo darbu var skatīt kā jaunu darba formu bibliotēkās, veicinot sabiedrības līdzdalību.

Līdz ar 2016.gada 1. janvāri (LR Saeima, 2016) ir notikušas izmaiņas brīvprātīgā darba jomā, jo ir stājies spēkā Brīvprātīgā darba likums, kas beidzot nosaka skaidru un nepārprotamu normatīvo regulējumu brīvprātīgā darba veicējiem un organizētājiem.

Pētījuma ierobežojums - tiek pētīta Latvijas publisko bibliotēku pieredze brīvprātīgajā darbā.

### **Problēmsituācija un pētījuma problēma**

Brīvprātīgo iesaiste varētu būt veiksmīgs piemērs bibliotēku darba organizēšanā, tomēr nav īsti skaidrs, kāda ir esošā situācija un Latvijas publisko bibliotēku pieredze, kā arī bibliotēku darbinieku uzskati par brīvprātīgā darba vajadzību. Brīvprātīgais darbs tiek skatīts kā jauna darba forma, līdz ar to darba autori interesē, vai un kā tas tiek organizēts bibliotēkās.

Darbā plašāk tiek pētīts sekojošs jautājums - kādā līmenī ir attīstīts brīvprātīgais darbs publiskajās bibliotēkās?

### **Izpētes pakāpe un novitāte**

Ārzemju pētnieki šim jautājumam ir pievērsušies plašāk un padziļinātāk, jo ārvalstu pieredze šajā jomā ir daudz senāka un bagātāka. Publicētas arī vairākas grāmatas par brīvprātīgā darba menedžmentu, brīvprātīgo motivācijas aspektiem, taču tikai nedaudzās no tām atrodami padomi un ieskats, kā tas tiek realizēts un pielāgots bibliotēku darbā. Kultūras nozares pētījumos plašāk tiek pētīta tēma par brīvprātīgā darba devumu, bet brīvprātīgo iesaiste bibliotēkās ir samērā jauna parādība.

Lai noskaidrotu vairāk par notikušajām izmaiņām Latvijas publiskajās bibliotēkās, 2013. gadā sabiedriskās domas pētījumu centrs „SKDS” pēc LR Kultūras ministrijas valsts aģentūras „Kultūras informācijas sistēmas centra” pasūtījuma veica pētījumu „Latvijas publiskās bibliotēkas un internets: tehnoloģijas, pakalpojumi un ietekme”. Pētījuma ietvaros

tika veikti kvantitatīvie pētījumi un kvalitatīvie pētījumi - padziļinātās intervijas un fokusgrupu diskusijas (SKDS, 2013).

2013.gada veiktā pētījuma ietvaros bibliotekāru vadītājiem tika lūgts raksturot dažādus jautājumus par publisko bibliotēku darbu. Atbildot uz jautājumu, vai 2012.gadā viņu bibliotēkas darbā kā brīvprātīgie ir iesaistījušies dažādi cilvēki, apvienības vai sabiedriskās organizācijas, apstiprinoši atbildēja 41% aptaujāto publisko bibliotēku vadītāju, kas bija biežāk nekā 2011. un 2009.gadā (attiecīgi: 34% un 32%) (SKDS, 2013).

LU Sociālo zinātņu fakultātes ietvaros var skatīt Inetas Pavāres diplomdarbu ar nosaukumu „Brīvprātīgo darbs ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās”, kurā darba autore akcentē un izvirza diskusijai apstākli, ka brīvprātīgo darbs lielākajā daļā institūciju netiek izmantots. Autore uzskata, ka tas varētu būt saistīts ar brīvprātīgā darba nozīmes neizpratni, ar tā kā resursa nenovērtēšanu, dažādiem stereotīpiem, ar nevēlēšanos institūciju atklāt svešām acīm kaut kādu iemeslu dēļ, norobežošanos, neuzticēšanos un daudziem citiem iemesliem. Autore arī uzsver, ka netiek novērtēta brīvprātīgo darba kā sociālā kapitāla elementa nozīme, speciālisti strādā institūcijas robežās, kopienas attīstībā neieguldot, līdz ar to neveicinot pārmaiņu rašanos gan savu institūciju ietvaros, gan kopienā (Pavāre, 2009). Maģistra darba autori iepriekšminētais darbs interesē tādā aspektā, ka brīvprātīgā darba ietvaros arī bibliotēkas rosina sadarbību ar sociāliem aprūpes centriem, kuros notiek brīvprātīgi lasījumi sociālās aprūpes centra iemītniekiem.

Tēmas sakarā var skatīt arī 2014.gadā tapušu bakalaura darbu Latvijas Nacionālajā mākslas muzejā (turpmāk LNMM), kura autore ir Linda Apine. Pētījuma mērķis ir izpētīt LNMM brīvprātīgā darba tolaik jaunizveidotas programmas „LNMM Brīvprātīgie” darbības rezultātus un efektivitāti. Pētniece secina, ka brīvprātīgais darbs iegūst jaunas darbības formas, kas to ir darījis piemērotu dažādām sabiedrības jomām. Darba secinājumos autore izvirza domu, ka, ja brīvprātīgajiem ļautu vairāk paust savu iniciatīvu un ietekmi programmas veidošanā, tas varētu palīdzēt sekmīgāka brīvprātīgā darba modeļa nostiprināšanā (Apine, 2014). Maģistra darba autori konkrētais darbs interesē, jo šajā gadījumā tiek skatīts brīvprātīgais darbs institūcijā, kas atbild par kultūras mantojuma saglabāšanu un sabiedrības izglītošanu, līdzīgi kā to dara publiskās bibliotēkas.

Ārzemju autori ASV uzskata, ka brīvprātīgajiem ir bijusi liela ietekme uz bibliotēkām visā ASV vēsturē. Viņuprāt, straujās izmaiņas informācijas pasaulē pēdējās desmitgadēs kalpo kā katalizators bibliotēku programmas novērtēšanā un brīvprātīgo iesaistē. Tā kā sabiedrība turpina piedzīvot informācijas revolūciju, ir svarīgi novērtēt brīvprātīgo palīgu lomu bibliotēkās (Nicol, & Johnson, 2008). Brīvprātīgo darbinieku idejas ir svarīgas bibliotēku attīstībā, jo tās bieži sniedz jaunu skatījumu uz problēmām, ko, iespējams, nevar

atrisināt darbinieki, kas ilgstoši strādā vienā vidē. Galvenais uzsvars esošajos pētījumos tiek likts uz pašu brīvprātīgo motivāciju un iesaisti.

### **Mērķis un uzdevumi**

Mērķis – noskaidrot, cik lielā mērā brīvprātīgais darbs ir izplatīts publiskajās bibliotēkās un kāda ir tā loma.

Pētījuma mērķa sasniegšanai tika izvirzīti šādi uzdevumi:

1. Pamatojoties uz teorētisko bāzi par brīvprātīgo darbu, analizēt iegūtās teorētiskās atziņas un attiecināt tās uz bibliotēku jomu;
2. Apzināt iepriekš veiktos Latvijas un ārzemju pētījumus un sniegt to raksturojumu;
3. Apskatīt brīvprātīgā darba pieredzi ārvalstu bibliotēkās un salīdzināt to ar Latvijas situāciju;
4. Raksturot un pamatot pētījuma metodes;
5. Noskaidrot esošās brīvprātīgā darba formas publiskajās bibliotēkās Latvijā;
6. Apkopojot iegūtos bibliotekāru aptaujas rezultātus, ekspertu un bibliotēku darbinieku interviju rezultātus, veikt secinājumus par bibliotekāru viedokli brīvprātīgā darba iespēju sakarā, kā arī izpratni par brīvprātīgo potenciālo devumu bibliotēkas darbības procesos.

### **Pētījuma objekts un priekšmets**

Pētījuma objekts ir brīvprātīgais darbs bibliotēkās.

Pētījuma priekšmets - Latvijas publisko bibliotēku brīvprātīgā darba esošās un potenciālās aktivitātes.

### **Pētījuma pieņēmums un jautājumi**

Maģistra darba izstrādē plānots pierādīt/noraidīt to, ka brīvprātīgais darbs ir sociāla inovācija publiskajās bibliotēkās un ka brīvprātīgā darba funkcijas ir iespējams pielāgot publisko bibliotēku darbībā.

Jautājumi:

1. Cik informēti ir publisko bibliotēku darbinieki par brīvprātīgā darba iespējām?
2. Kādas ir brīvprātīgā darba izpausmes/formas bibliotēkās, kurās jau notiek brīvprātīgo darbinieku iesaiste?
3. Kādus uzlabojumus dod brīvprātīgais darbs publisko bibliotēku darbībā?
4. Cik liela ir sabiedrības iesaiste?

### **Teorētiskā bāze**

Maģistra darba teorētisko bāzi veido augstākā līmeņa teorija - aksioloģija (grieķu val. axia - vērtība), kura akcentē jautājumus par to, kas ir vērtība, kā kaut kas top par vērtību un kāpēc ir svarīga vērtību izpratne (Kūle, & Kūlis, 1997). Aksioloģija jeb vērtību teorija

radusies filosofijā 19.gadsimta beigās un pilnveidojās 20.gadsimtā. Terminu 'aksioloģija' ieviesa franču filozofs Pjērs Lapī (*Pierre Lapie*) 1902.gadā, un 1908.gadā kā atsevišķu filozofisku virzienu attīstīja vācu filozofs Karls Roberts Eduards fon Hartmans (*Karl Robert Eduard von Hartmann*) (Карац, 1997; Hart, 1971). Teorijas lietderīgums tiks balstīts izpratnes skaidrojumā un tās nozīmē. Brīvprātīgais darbs tiks skatīts kā vērtība bibliotēku darbā, rosinot sabiedrības iesaistīšanos.

Maģistra darbā tika izmantotas divas vidējā līmeņa teorijas – inovāciju izplatīšanās (difūzijas) teorija un sociālā kapitāla teorija. Inovāciju izplatīšanās teoriju radījis un pirmais pielietojis Everets Rodžers (*Everett Rogers*), kurš 1962. gadā sarakstīja pirmo versiju savai nu jau slavenajai grāmatai „Diffusion of innovations”. Visvairāk viņu interesēja, kā jaunas idejas, produkti, pakalpojumi, arī atklājumi tiks pieņemti sabiedrībā. E. Rodžers uzsver, ka difūzija kaut kādā mērā ir sociālas pārmaiņas, jo paredz lielākas vai mazākas izmaiņas sistēmā, kura ir pieņemta un tiek īstenota līdz šim (Rogers, 2003.). No šīs teorijas skatupunkta var vērtēt, cik izplatīts un pieņemts ir brīvprātīgais darbs publiskajās bibliotēkās, kā šī sociālā inovācija tiek aktivizēta bibliotēku organizācijā, kā ārzemēs radusies prakse tiek realizēta mūsu valsts robežās. Latvijā brīvprātīgā darba prakse uzsāk savu attīstību, kamēr citās pasaules valstīs tā ir ierasta cilvēku darbība. Savukārt kā otra vidējā līmeņa teorija tika pielietota sociālā kapitāla teorija, kas skaidro brīvprātīgo darbu kā resursu, orientējoties uz aktīvu un atvērtu sabiedrību, kurai svarīga ir attiecību kopšana, līdzdarbība un ieinteresētība veidot spēcīgu sabiedrību gan liela mēroga notikumos, gan ikdienā. Publiskajām bibliotēkām piemīt sociālā vērtība, tās rosina sabiedrības iniciatīvas.

### **Pētniecības metodes**

Lai iegūtu daudzveidīgus datus un spētu analizēt situāciju, maģistra darba ietvaros tika veikts jaukta tipa pētījums, kurā datu ieguvei tika izmantotas gan kvantitatīvās (publisko bibliotēku darbinieku elektroniska aptauja), gan kvalitatīvās pētniecības metodes - daļēji strukturētās intervijas, ekspertu intervijas.

Lai sasniegtu darbā izvirzīto mērķi, ar aptaujas palīdzību elektroniskā vidē tika noskaidrota publisko bibliotēku darbinieku pieredze brīvprātīgo darbinieku iesaistē, kā arī brīvprātīgā darba realizācijā. Savukārt ar daļēji strukturēto interviju palīdzību tika aptaujāti publisko bibliotēku vadītāji un darbinieki, kuru darba praksē jau tiek pielietots brīvprātīgais darbs dažādos aspektos, kas ļautu iepazīties ar dažādām darbības formām un piemēriem. Lai iegūtu profesionālu un specifisku izpratni par pētījuma tēmu, pētījuma gaitā tika veiktas ekspertu intervijas.

## **Empīriskā bāze**

Maģistra darba pētījumā ir analizēta šāda empīriskā bāze:

### **1. Publisko bibliotēku darbinieku aptauja**

Aptauja veikta, lai apzinātu publisko bibliotēku darbinieku informētību, attieksmi, pieredzi, gatavību ieviest un izmantot brīvprātīgā darba iespējas savā bibliotēkā. Aptaujas anketa tika izsūtīta visām 804 Latvijas publiskajām bibliotēkām (LR Kultūras ministrija, 2015), kuras ietver bibliotēkas, kurās brīvprātīgo iesaiste ir jaunums, kā arī bibliotēkas, kurām jau ir pieredze brīvprātīgā darba organizēšanā.

### **2. Bibliotēku darbinieku intervijas**

Intervijas tika vadītas ar publisko bibliotēku darbiniekiem, kuru bibliotēkās jau ir pieredze brīvprātīgā darba veicināšanā.

### **3. Nozares ekspertu intervijas**

Tika intervēti eksperti, lai iegūtu padziļinātāku skatījumu tematā un lai noskaidrotu profesionāļu viedokli par brīvprātīgā darba attīstību Latvijā.

## **Darba teorētiskā un praktiskā nozīme**

Šis maģistra darbs norādīs uz šī brīža situāciju publisko bibliotēku brīvprātīgā darba praksē un uz bibliotēku iespējām un ierobežojumiem šajā jomā. Darba rezultāti un secinājumi būs noderīgi gan turpmākiem pētījumiem jomā, gan publiskajām bibliotēkām, kas vēlas uzlabot vai ieviest brīvprātīgā darba lomu savā darbā.

## **Darba struktūra**

Darbs sastāv no ievada, četrām nodaļām un tām pakārtotajām apakšnodaļām, diskusijas un secinājumiem. Darba sākumnodaļās tiek skaidrots aksioloģijas filozofiskais virziens, kā arī inovāciju difūzijas un sociālā kapitāla kā vidējā līmeņa teoriju pieejas. Tiek dots nozīmīgāko darba terminu skaidrojums un savstarpējā saistība, raksturots brīvprātīgais darbs un tā loma/nozīme sabiedrībā, apskatīts vēsturiskais aspekts un pasaules pieredze bibliotēkās, kā arī aplūkota Latvijas situācija. Turpmākajās darba nodaļās tiek aprakstīta pētījumā pielietotā metodoloģija un empīriskā pētījuma daļa, kurā tiek veikta publisko bibliotēku pieredzes analīze brīvprātīgajā darbā. Rezultātu un diskusijas daļā sniegti galvenie rezultāti, to salīdzinājums ar iepriekš apskatītajiem pētījumiem. Secinājumu daļā uzskaitītas galvenās pētniecības gaitā iegūtās atziņas. Pielikumos pievienoti pētījuma veikšanā izmantotie instrumentāriji, kā arī ekspertu un bibliotēku darbinieku interviju transkripti.

# 1. PĒTĪJUMA TEORĒTISKAIS PAMATOJUMS

Darba pirmajā nodaļā sniegts pētījumā lietoto terminu skaidrojums, saistības un salīdzinājums dažādu avotu ietvaros, raksturotas maģistrā izmantotās teorētiskās atziņas, kas veido darba teorētisko bāzi. Pētījuma pamatā izmantotas aksioloģijas filozofiskās atziņas par to, kas ir vērtība, kā kaut kas top par vērtību un kāpēc ir svarīga vērtību izpratne. Brīvprātīgā darba kā inovācijas bibliotēku darba ietvaros izpētei izmantota amerikāņu sociologa Evereta Rodžera inovāciju difūzijas teorija, kurā inovācijas ieviešanas gaita tiek skatīta idejas un prakses līmenī, bet skaidrota komunikācijas kanālu, laika un sociālās sistēmas mijiedarbības aspektā. Brīvprātīgais darbs tiek skatīts kā sasaiste starp sabiedrību un sociālo kapitālu. Brīvprātīgums tiek apzināts kā sociālā kapitāla veidojošs elements. Tā kā bibliotēkas ir publiski pieejamas visiem sabiedrības locekļiem un viena no funkcijām, ko tās veic, ir sabiedrības izglītošana, tad to loma līdzdalības veicināšanā un uzturēšanā ir nozīmīga, esot savā ziņā gan kā viedokļa līderis, gan izpratnes un pieredzes gūšanas vieta.

## 1.1. Pētījumā lietoto terminu un jēdzienu skaidrojums

Galvenie maģistra darbā izmantotie termini, kas skaidro brīvprātīgā darba iespējas un lomu publiskajās bibliotēkās, ir „brīvprātīgais darbs”, „brīvprātīgais”, „inovācija” un „publiskā bibliotēka”. Būtisku lomu visa darba ietvaros ieņem brīvprātības jēdziens, kas semantiski tiek attiecināts ne tikai uz funkcionējošu izpildījumu “no brīva prāta” (pretstatā obligātai prasībai), bet arī “par brīvu” (pretstatā apmaksas saņemšanai).

Viens no darba svarīgākajiem jēdzieniem „**brīvprātīgais darbs**” līdz ar Brīvprātīgā darba likuma ieviešanu Latvijā, kas stājās spēkā 2016.gada 1.janvārī (LR Saeima, 2016), ir ieguvis noteiktu formulējumu, radot skaidrību un regulējot brīvprātīgo darbu. Brīvprātīgā darba likums skaidro brīvprātīgā darba aspektus, nosaka iesaistīto pušu tiesības, pienākumus un kopumā palīdz veicināt brīvprātīgā darba sfēras attīstību un sakārtotu brīvprātīgā darba vidi Latvijā. Brīvprātīgā darba likums beidzot nosaka skaidru un nepārprotamu normatīvo regulējumu brīvprātīgā darba veicējiem un organizētājiem.

Brīvprātīgā darba likuma 2.pantā noteikts, ka „brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā. Brīvprātīgajam darbam nav peļņas gūšanas nolūka” (LR Saeima, 2016). Jāatzīst, ka autores izstrādātajam maģistra darba tematam šis ir visatbilstošākais skaidrojums brīvprātīgā darba būtībai. Brīvprātīgo darbu var organizēt biedrībās un nodibinājumos, valsts un pašvaldību iestādēs, kā arī politiskajās partijās un apvienībās (LR Saeima, 2016).

Apvienoto Nāciju Organizācija ir definējusi trīs brīvprātīgajam darba raksturīgas iezīmes. Pirmkārt, brīvprātīgā darba rezultātā netiek gaidīta finansiāla atlīdzība, lai gan brīvprātīgā izdevumu atlīdzība vai simboliska samaksa ir pieļaujama. Otrkārt, brīvprātīgais darbs tiek veikts brīvprātīgi, pamatojoties uz cilvēka brīvu gribu. Treškārt, labuma guvējs ir kāds cits vai sabiedrība kopumā, nevis brīvprātīgais. Lai gan ir atzīts, ka brīvprātīgais darbs dod ievērojumu labumu arī pašam brīvprātīgajam, sniedzot gandarījumu un zināšanas (United Nations Organization, 2010).

Lielbritānijas Brīvprātīgā darba izpētes Institūts (Institute for Volunteering Research) 2000. gadā publicējis rakstu „Volunteering and Social development”, kurā tiek identificēti ANO izveidoti četri dažādi galvenie brīvprātīgo aktivitāšu tipi, pamatojoties uz gala iznākumu vai izvirzīto mērķi: savstarpējā palīdzība, filantropija, līdzdalība un aizstāvēšana (Smith, 2000). Raksta autors arī aprakstījis brīvprātīgā darba sniegtos labumus, ko iegūst gan dalībnieki, gan sabiedrība brīvprātīgā darba rezultātā. Visi šie tipi ir sastopami visās pasaules daļās, tomēr dažādu valstu kontekstā tie var ievērojami atšķirties. Faktori, kas var ietekmēt brīvprātīgā darba raksturu, ir valsts ekonomiskā, politiskā un sociālā sistēma un valsts attīstība. Mazāk ekonomiski attīstītajās valstīs brīvprātīgais darbs koncentrēties uz savstarpēja tīkla atbalsta sistēmu, liekot uzsvaru uz pašpalīdzību. Savukārt rūpnieciski attīstītajās valstīs lielāka uzmanība tiek pievērsta filantropijas darbības formām. Brīvprātīgā darba formu nosaka sabiedrība. Brīvprātīgā darba četras kategorijas nav savstarpēji izslēdzošas, iespējama arī savstarpēja pārklāšanās.

Kā pirmais brīvprātīgā darba tips tiek raksturota savstarpējā palīdzība un pašpalīdzība. Mūsdienās vēl joprojām daudzās pasaules valstīs savstarpējā palīdzība ir viena no svarīgākajām sociālā un ekonomiskā atbalsta daļām, kas izpaužas kā brīvprātīgais darbs, lai veicinātu labklājības līmeni, sociāli un ekonomiski palīdzot citiem cilvēkiem grūtos apstākļos. Brīvprātīgais darbs savstarpējās palīdzības izteiksmē spēlē lielu lomu kopienas labklājības veidošanā, veidojot atgriezenisko saiti.

Filantropija jeb labdarība vairāk gan raksturīga attīstītākās sabiedrībās, tomēr filantropisks brīvprātīgais darbs atrodams visās pasaules daļās. Atšķirībā no pirmā tipa, šeit galvenie brīvprātīgā darba saņēmēji nav paši grupas dalībnieki, bet gan cilvēki no ārpuses. Liela daļa darba notiek kopienas organizācijās, ko varētu skaidrot kā brīvprātīgu darbību, kura ir veikta pēc labdarības principa. Tāda veida brīvprātīgais darbs izpaužas reliģisko organizāciju darbībās. Dažās valstīs tiek veidoti tīkli, lai aicinātu un uzņemtu brīvprātīgos atbilstošās organizācijās. Šim tipam raksturīga ir arī starptautiska brīvprātīgo sadarbība un apmaiņa, sniedzot atbalstu un humāno palīdzību.

Kā trešais minētais brīvprātīgā darba paveids ir līdzdalība jeb pilsoniska iesaistīšanās. Tā ir saistīta ar indivīdu lomu pārvaldības procesos, sākot no pārstāvniecības valsts konsultāciju struktūrās līdz līdzdalībai vietējās attīstības projektos. Šī brīvprātīgā darba forma pastāv visās valstīs, lai gan visizplatītākā tā ir valstīs ar attīstītām demokrātijas un pilsoniskās sabiedrības tradīcijām.

Interesu aizstāvēšana vai kampaņas nodarbojas ar valdības lobēšanu, piemēram, lai mainītu tiesību aktus, kas skar cilvēkus ar ierobežotām spējām. Šī brīvprātīgā darba veida ietvaros cilvēki veic kampaņas un izglītojošas aktivitātes, lai informētu cilvēkus par nepieciešamību aizstāvēt kāda tiesības, vai, piemēram, izcelt politisku notikumu nozīmību. Kampaņas var būt gan vietējā, gan globālā līmenī (Smith, 2000). Visi minētie brīvprātīgā darba veidi var atšķirties atkarībā no valsts politiskās, ekonomiskās un sociālās situācijas, kā arī no brīvprātīgā darba nozares attīstības līmeņa.

Brīvprātīgo darbu, atšķirībā no citas prosociālas uzvedības izpausmēm raksturo četri lielumi: plānota darbība; ilgtermiņa darbība; iesaistīšanās kādā organizācijā; brīvas gribas palīdzība (Omoto, & Snyder, 1995).

Kā vēl vienu svarīgu darba jēdzienu autore apskatīs vārda „**brīvprātīgais**” skaidrojumu dažādos avotos. Sākotnēji gan jēdziens brīvprātīgais, gan angļu cilmes svešvārds voluntieris tika lietots nozīmē – „...persona, kas brīvprātīgi iestājusies karadienestā” (Svešvārdu vārdnīca, 1996., 755.lpp.), taču vēlāk lietojuma robežas paplašinājās, un tas apzīmē cilvēku, kas brīvprātīgi piedalās kādā pasākumā, kas kaut ko dara pēc paša gribas un ierosmes (Latviešu valodas vārdnīca, 1998., 141.lpp.).

Kultūras nozarē jēdziens „brīvprātīgais” ir plašāk izplatīts un pazīstams, ietverot brīvprātīgu palīdzību gan kultūras pasākumos, gan muzeju ikdienas aktivitātēs. Muzeju nozares materiālā „brīvprātīgais” ticis definēts kā darbinieks, kas par savu darbu nesaņem samaksu, bet personīgajai attīstībai nepieciešamo pieredzi un sabiedrības atzinību (Barry, & Dexter, 1997). Brīvprātīgie var iesaistīties dažādu organizāciju, arī bibliotēku, darbībā, kur bez materiālas atlīdzības vēlas dot ieguldījumu, aktīvi darbojoties sabiedrības interesēs, veicot dažādus uzdevumus - atkarībā no savām prasmēm un talantiem.

Eiropas Savienības daudzvalodu terminoloģijas datubāzē IATE sniegtā definīcija brīvprātīgo raksturo kā personu, kas pēc brīvas izvēles un bez finansiālas motivācijas iesaistās darbībā, kas dod labumu kopienai un visai sabiedrībai (Regulation (EU) No 375, 2014).

Apskatot brīvprātīgā jēdzienu, paralēli jāpievēršas arī „Friends of the Library” jēdzienam, kurš maģistra darbā var tikt uzskatīts kā sinonīms, skatot brīvprātīgo iesaisti bibliotēku jomā. Ārvalstu materiālos par brīvprātīgo darbu brīvprātīgie bieži tiek dēvēti kā **bibliotēkas draugi**. Skatot brīvprātīgā terminu bibliotēkzinātnes un informācijas zinātnes

terminu vārdnīcā, termina skaidrojuma noslēgumā ir piezīme, ka var skatīt arī vienotas organizācijas terminu „Friends of the Library”, kas radies 1979.gadā ASV, Filadelfijā. Šajā terminā kā bibliotēkas draugi tiek apzīmēti ne tikai atsevišķi indivīdi, bet arī dažādi klubi, asociācijas, korporācijas un bibliotēkas, kas ir ieinteresētas veicināt kvalitatīvu bibliotēkas pakalpojumu pieejamību visiem iedzīvotājiem un atbalstīt bibliotēku darbību (Reitz, 2004). Attiecībā uz brīvprātīgo darbu publiskajās bibliotēkās, brīvprātīgajam bieži vien tiek piedēvēts drauga, palīga vai sadarbības partnera apzīmējums.

Turpmāk tiek skaidrots jēdziens „**inovācija**”, kas maģistra darba kontekstā tiek sasaistīts ar brīvprātīgo darba aspektu publiskajās bibliotēkās. Brīvprātīgā darba aktivitātes un brīvprātīgo iesaiste publiskajās bibliotēkās rada inovatīvu skatījumu uz bibliotēku darba organizēšanu un sabiedrības iesaisti.

2014.gadā Latvijas Nacionālā bibliotēka laida klajā izdevumu „Inovācijas bibliotēkā”, kurā pamatoja sākotnēji ekonomikas nozarē lietotā termina piemērotību bibliotēku darba novitāšu apzīmēšanai un brīvprātīgā darba kā bibliotēkas inovācijas piederību vienotai plašākai inovāciju sistēmai (LNB, 2014).

Oslo rokasgrāmatā inovācija tiek definēta šādi: „Inovācijas ir jaunu vai nozīmīgi uzlabotu produktu (preču vai pakalpojumu) vai procesa, jaunas mārketinga metodes vai jaunas organizācijas metodes ieviešana uzņēmējdarbības praksē, darbavietas organizācijā vai ārējās attiecībās”. Jāatzīmē, ka Oslo rokasgrāmatā tiek izšķirti četri inovāciju veidi: produkta, procesa, mārketinga vai organizatoriskās inovācijas (OECD, Oslo Manual, 2005).

Lai gan arī šis avots pārstāv ekonomikas un tehnoloģiju nozari, tomēr organizatoriskās inovācijas, kā jaunu metožu ieviešanu darba organizēšanā var pielāgot arī bibliotēkās. Tā kā inovācijas nav pašmērķis, ideju ražošanai jānotiek saskaņā ar inovāciju mērķiem. Inovāciju mērķi var būt – „panākt lielāku apmierinātību ar bibliotēkas sniegtajiem pakalpojumiem, atrisināt kādu problēmsituāciju, paaugstināt darba efektivitāti, piesaistīt jaunus lasītājus un saglabāt esošos, uzlabot bibliotēkas tēlu, iegūt sabiedrības/pašvaldības atbalstu u.c.” (LNB, 2014).

Tā kā šajā darbā brīvprātīgā darba iespējas tiks koncentrētas uz publiskajām bibliotēkām, tad ir nepieciešams arī norādīt kā tiek definēts „**publiskās bibliotēkas**” termins dažādos avotos. Akadēmiskajā terminu datubāzē „*Akadterm*” „publiskā bibliotēka” tiek īsi un idejiski diezgan plaši definēta kā „universāla bibliotēka, kas sniedz pakalpojumus vietējai sabiedrībai”.

D.Stīvensones „*Bibliotēku un informācijas pārvaldība: angļu-latviešu un latviešu-angļu terminu skaidrojošā vārdnīcā*”, publiskā bibliotēka ir “bibliotēka, kas apkalpo visus lielpilsētas, pilsētas vai lauku iedzīvotājus” (Stīvensone, 2001, 125.lpp.). Arī šajā avotā,

autoresprāt, publiskās bibliotēkas definējums ir diezgan vispārīgs, kas neietver un neakcentē bibliotēkas izglītojošo funkciju.

Viena no vispamatīgākajām, bet arī visprecīzākajām definīcijām, ietverot visas publiskajai bibliotēkai raksturīgās pazīmes, meklējama IFLA/UNESCO 2001. gadā izdotajās publisko bibliotēku attīstībai veltītajās vadlīnijās. Šī dokumenta ietvaros publiskā bibliotēka tiek definēta kā

“institūcija, ko dibina, atbalsta un finansē sabiedrība – vietējās vai reģionālās pašvaldības, valsts vai sabiedriskās struktūras. Izmantojot resursus un sniedzot pakalpojumus, tā nodrošina pieeju zināšanām, informācijai un mākslinieciskās jaunrades darbiem visiem sabiedrības locekļiem, neatkarīgi no rases, tautības, vecuma, dzimuma, reliģiskās piederības, valodas, fiziskajiem vai garīgajiem traucējumiem, ekonomiskā vai nodarbinātības statusa un izglītības līmeņa” (Starptautiskā Bibliotēku Asociāciju un Institūciju Federācija, 2008, 1. lpp.).

Sākotnēji tā ir bijusi publisko bibliotēku galvenā funkcija, taču mainīgajā mūsdienu sabiedrībā tās loma arvien paplašinās, pielāgojoties apkārtējām izmaiņām, informācijas daudzumam, veidojot aktīvāku sadarbību ar iedzīvotājiem.

Apkopojot šo apakšnodaļu, kopumā var secināt, ka nav kāda viena universāla brīvprātīgā darba definējuma. Eiropas Savienības līmenī tiek piedāvātas brīvprātīgā darba galvenās vadlīnijas, tomēr katra valsts nacionālā līmenī definē to konkrētāk un atbilstošāk noteiktās valsts situācijai. Tomēr, runājot par atsevišķam jomām, katras nozares ietvaros brīvprātīgais darbs tiek definēts atbilstoši tai un ienesot tajā noteiktās sfēras elementus.

Darba autore darba ietvaros vēlētos akcentēt, ka brīvprātīgais darbs ir aktivitāte, ko persona veic no brīvas gribas, neuzliekot tik lielu uzsvaru uz darbu kā tādu, bet gan sabiedrisko ieguvumu, gan bibliotēkai, gan sabiedrībā kopumā, kā arī pašam brīvprātīgajam. Brīvprātīgā darba pazīmes ir rūpes par to, kas notiek apkārt, gatavība rīkoties, lai veicinātu kopēju sabiedrības labklājību un apkārtējās vides kvalitātes uzlabošanu. Lai gan brīvprātīgā darba aktivitātes citās nozarēs, sevišķi ārzemju praksē, vairs nav jauna parādība un ārzemju literatūrā temats parādījās jau pagājušā gadsimta pēdējos gados, bibliotēku jomā Latvijā to vēl iedala pie inovācijām.

## **1.2. Teorētiskā bāze**

Pētījuma teorētisko pamatojumu veido metateorija – aksioloģija kā filozofiskās domāšanas virziens un vidēja līmeņa teorijas – inovāciju difūzijas teorija un sociālā kapitāla teorija. Šīs apakšnodaļas ietvaros tiks apkopota svarīgākā teorētiskā informācija, kā arī analizēts teorijas praktiskais pielietojums.

### 1.2.1. Aksioloģija

Viens no šī pētījuma pamatuzdevumiem ir noskaidrot, kā Latvijas publisko bibliotēku darbinieki vērtē brīvprātīgo darbinieku iesaisti bibliotēku ikdienas darbā un atsevišķu pasākumu organizēšanā, kāda ir brīvprātīgā darba loma bibliotēku attīstībā, kāda ir viņu attieksme pret brīvprātīgo darbu, vai tas viņu izpratnē ir vērtība, kā arī kādu labumu brīvprātīgais darbs sniedz bibliotēkai kā iestādei un sabiedrībai kopumā. Autore vēlas noskaidrot bibliotekāru viedokli brīvprātīgā darba iespēju sakarā, kā arī izpratni par brīvprātīgo potenciālo devumu bibliotēkas darbības procesos. Tāpat svarīgs jautājums ir, kādus uzlabojumus sniedz brīvprātīgais darbs publisko bibliotēku darbībā. Šī uzdevuma veikšanai noder aksioloģiskā pieeja, kas izriet no aksioloģijas. Augstākā līmeņa teorija aksioloģija, kura veido maģistra darba teorētisko bāzi, akcentē jautājumus par to, kas ir vērtības pamatā, vērtību veidošanās process un kāpēc ir svarīga vērtību izpratne.

Terminu „aksioloģija” 1902.gadā ieviesa franču filozofs Pjērs Lapī (*Pierre Lapie*), bet jau 1908.gadā kā atsevišķu filozofijas virzienu lietoja vācu filozofs Karls Roberts Eduards fon Hartmans (*Karl Robert Eduard von Hartmann.*) (Карап, 1997; Hart, 1971). Aksioloģija (no grieķu valodas – axiā – vērtība, logos – vārds, mācība) jeb vērtību teorija ir apjomīga filozofiska vērtību doktrīna, kas analizē cilvēka darbības dabu, raksturu, metodes, jēgpilno dzīves pozīciju, nostāju un motivāciju reglamentēšanu (Ильин, 2005).

Aksioloģija jeb vērtību teorija ir filozofiska disciplīna, kas radusies filozofijā 19. gadsimta beigās un 20. gadsimta sākuma periodā. Aksioloģija pievēršas vērtību raksturošanai, skatot problēmas, kas saistītas ar vērtību vietu, to sasaisti ar personības struktūru, sociāliem un kulturāliem faktoriem, analizē, kā indivīdi nosaka dažādu priekšmetu un parādību kā vērtību veidošanos (Лавриненко, & Ратников, 2007).

Caur aksioloģiskās pieejas prizmu, bibliotēkas loma un darbība sabiedrībā, iesaistot cilvēkus, radot sabiedrības līdzdalību darbību procesā, liek uzskatīt bibliotēku kā vērtīgu institūciju. Bibliotēku darbībā vērtību mācība var palīdzēt noteikt galvenās iestādes vērtības, uz kurām balstīt savu darbību, tādējādi veidojot vienotu, saliedētu un stabilu darba procesu. Bibliotēka sabiedrībai var parādīt ceļu uz vērtībām, būt par viedokļu līderi, kā paraugs, kas pilda izglītojošo un informējošo funkciju, rosinot aktīvu sabiedrības līdzdalību. Bibliotēkām un to pakalpojumiem ir liela loma sabiedrības organizētībā.

Zinātniskajā literatūrā var sastapt dažādas vērtību definīcijas. Pauls T. Jēgers (*Paul T. Jaeger*) un Kenets R. Fleišmanis (*Kenneth R. Fleischmann*) raksturo vērtības kā sociālās mijiedarbības rezultātu un sasaista kopā ar to, ko indivīds domā par pasauli, un to, ko tas izjūt pret pasauli. Vērtības ir individualizēts un personalizēts kultūras fenomens (Jaeger, & Fleischmann, 2007). Ar vārdu „vērtība” var apzīmēt ideālo mērķi un sniegto, saņemto labumu.

Vērtība var būt jēgas pilnais, saprātīgais, tas, kā vēl nav, bet kam vajadzētu būt un pēc kā vērts tiekties (Lasmāne, Milts, Rubenis, 1995).

Vērtību objekts ir dabas un sociālas īstenības visdažādākās pazīmes, kas iedalās dabas un sociālās vērtībās. Dabas vērtības, piemēram, svaigs gaiss, saules gaisma, ir īpašas cilvēka dzīvē. Sociālās vērtības ir kultūras vērtības, kas īsti realizējas vienīgi indivīda darbībā, tādēļ kultūras vērtības iedalās pēc objekta: „materiālās vērtības – cilvēka ražošanas darbības rezultāti; sociālās vērtības – piemēram, sadzīves normas, tiesiskā kārtība, cilvēktiesības, brīvība un taisnīgums; garīgās vērtības, kas atklājas zinātnē, reliģijā un mākslā” (Vedins, 2008, 473.lpp.). No autora teiktā izriet, ka bibliotēka pieder pie sociālajām vērtībām, kas rosina sabiedrības ieinteresētību un līdzdarbošanos bibliotēku un kopienas izaugsmes veicināšanā. Pēc I.Vedina domām, vērtības subjekts ir atsevišķa persona vai lielākas sociālas apakšsistēmas (darba kolektīvs, neformālas grupas, sabiedrība kopumā). Pēc subjekta vērtības tiek iedalītas: „individuālās vērtības, kas sakņojas atsevišķas personas vajadzību sistēmas īpatnībās; grupveida vērtības – profesionālas, nacionālas, konfesionālas, vecuma vai citas vērtības atbilstoši sociālās apakšsistēmas īpatnībām; vispārcilvēciskās vērtības, ko dēvē par kultūras universālijām – piemēram, strādīgums, izglītība, savstarpējā palīdzība, maternitāte, viesmīlība, svētku un apbedīšanas rituāli” (Vedins, 2008, 473.lpp.).

Bibliotēku un informācijas pakalpojumu vērtību novērtē to esošie lietotāji. Izvērtējot bibliotēku un informācijas pakalpojumus, var apskatīt dažādus vērtību līmeņus: sociālais, institucionālais - organizatoriskais, individuālais (Saracevic,& Kantor, 1997). Sociālais līmenis - apskata vērtību, kas tiek sniegta sadarbībā. Tas saistās, piemēram, ar publiskās bibliotēkas vērtību, kuras pakalpojumi plaši pieejami sabiedrībā. Bibliotēkas saglabā, organizē un izplata kultūras vērtības, tādējādi bibliotēkām ir sociāla, kultūras un izglītojoša vērtība, kas pierādījies laika gaitā. Institucionālais - organizatoriskais līmenis var pētīt pakalpojumu vērtību. Piemēram, akadēmisko bibliotēku piensums universitātēm, saistībā ar misiju un progresu. Individuālais līmenis - cik individuālajā līmenī tiek izjusta pakalpojuma vērtība. Līmeņi nav izolēti, tie ir saistīti viens ar otru. Bibliotēkas sasniedz savu sociālo vai institucionālo vērtību caur individuālo lietotāju. Ja bibliotēka nedod vai nerada vērtību indivīdam, tā nevar dot vērtību sociālajā un institucionālajā līmenī (Saracevic,& Kantor, 1997).

Brīvprātīgais darbs nodrošina ne vien palīdzību bibliotēku organizatoriskajos jautājumos, bet, iespējams, ļauj pašiem brīvprātīgajiem atrast vietu dzīvē, izprotot sevi, savus mērķus. Tāpat brīvprātīgais darbs nodrošina veselu uzņēmumu veiksmīgu darbību un attīstību.

### 1.2.2. Inovāciju difūzijas teorija

Šajā darbā ar inovāciju difūzijas teorijas palīdzību tiek pētīts brīvprātīgā darba un brīvprātīgo iesaistes aspekts publiskajās bibliotēkās kā inovatīva darbība tieši bibliotēku organizatoriskajā daļā. Brīvprātīgo un dalībnieku iesaistīšana pasākuma organizēšanā kļūst aktuāla ne tikai izmaksu samazināšanas nolūkos, bet arī raugoties no sociālā aspekta. Tiek meklētas jaunas pieejas, idejas.

Teoriju izveidojis un pirmais pielietojis Everets Rodžers, kurš 1962. gadā sarakstīja pirmo versiju pasaulē populārajai grāmatai „Diffusion of innovations”. Visvairāk viņu interesēja, kā sabiedrībā tiek pieņemtas jaunas idejas, produkti, pakalpojumi un atklājumi. E. Rodžers uzsver, ka difūzija kaut kādā mērā ir sociālas pārmaiņas, jo paredz lielākas vai mazākas izmaiņas sistēmā, kura ir pieņemta un tiek īstenota līdz šim. Tās var būt pārmaiņas gan lielu cilvēku masu apmērā, gan dažu cilvēku vai indivīdu grupu apmērā. Pēc inovāciju pētnieka E. Rodžera uzskatiem inovācija ir ideja, objekts vai prakse, kas tiek uztverta kā jaunums (Rogers, 2003).

Difūzija pēc savas pamatnozīmes, kā to skaidrojis amerikāņu sociologs E. Rodžers, ir konkrēts process, kas sevī iekļauj no jauna radītās inovācijas izplatību sabiedrībā. Taču šim procesam jāpiemīt dažādiem kritērijiem - jānosaka, kādos kanālos iespējamā inovācija komunicēta, cik ilgā un kādā laika posmā, kādai sabiedrības daļai vai sociālai grupai inovācija piedāvāta (Rogers, 2003).

Visbiežāk inovācijas veidojas organizācijas iekšienē vai arī, ja nāk no ārpuses, tiek adaptētas konkrētas organizācijas iespējām un vajadzībām. Lielākoties inovācija notiek ārējo faktoru ietekmē, piemēram, demogrāfisku pārmaiņu rezultātā, jaunu zināšanu un informācijas plūsmas gadījumā, līdz ar uztveres un attieksmes izmaiņu vai ideju pārņemšanas gaitā, adaptējot un pielietojot savā ražošanas procesā vai tirgū (KISC, 2008). Autoresprāt, brīvprātīgā darba pakāpeniska ieviešana bibliotēkās rodas jaunu zināšanu un informācijas plūsmas gadījumā, kad darba apjoms palielinās, bet profesionālais darbaspēks paliek nemainīgs, tāpat ieskats un pieredze tiek gūta no ārzemju prakses.

Bibliotēku darbā inovācijas iespējamas, ja vide, kurā notiks potenciālas pārmaiņas, ir attiecīgi sagatavota, tas ir, ir izveidota atbilstoša infrastruktūra, pašās bibliotēkās pastāv iekšējs “spiediens” mainīties, jaunās tehnoloģijas, paņēmieni, pakalpojumi rada priekšrocības, papildu vērtību salīdzinājumā ar situāciju šodien, personāls ir motivēts inovāciju procesam, vadītāji ir sagatavoti inovāciju ieviešanai (KISC, 2008). Bibliotēka ir gatava piesaistīt papildspēkus jaunu izaicinājumu pārvarēšanā.

Difūzijas teorijas autors E. Rodžers atklāja, ka inovāciju difūzija norisinās, izmantojot lēmumu pieņemšanas procesa pamatā esošos piecus soļus: apzināšanās, interese, izvērtēšana,

izmēģinājums un piemērošana. Šis process paredz, ka inovācija var tikt noraidīta jebkurā pielāgošanas posmā. Vēlāk tika mainīta terminoloģija un šo posmu apzīmēšanai ieviesa šādus terminus: zināšanas, pārliecināšanās, lēmums, īstenošana un apstiprināšana (Rogers, 2003).

#### 1. *Zināšanas*

Šajā posmā pirmo reizi tiek apzināta inovācija, par to vēl ir informācijas trūkums, un indivīds pat nevēlas noskaidrot kaut ko detalizētāk.

#### 2. *Pārliecināšana*

Šis ir posms, kad ir radusies interese par inovāciju, tiek aktīvi meklēta un ievākta informācija.

#### 3. *Lēmums*

Notiek inovācijas izmantošanas izvērtēšana, tiek skatītas tās priekšrocības un trūkumi. Tiek lemts par inovācijas pieņemšanu vai noraidīšanu. Ņemot vērā šī posma raksturu, E. Rodžers norāda, ka šis ir visgrūtākais posms.

#### 4. *Ieviešana*

Tiek pieņemta inovācija kādai noteiktai situācijai un izmēģināta attiecīgajiem apstākļiem. Šajā posmā tiek vērtēta inovācijas lietderība.

#### 5. *Apstiprināšana*

Šajā posmā visbeidzot tiek pieņemts lēmums, tiek piemērota inovācija un, iespējams, turpināta izmantot jau ar pilnu tās potenciālu (Rogers, 2003).

E. Rodžers izdala trīs inovāciju pieņemšanas tipus:

1. Izvēles inovācijas pieņemšana – lēmumu pieņem cilvēks, kurš kaut kādā mērā ir ievērojamāks pārējo vidū attiecīgajā sabiedriskajā iekārtā.
2. Kolektīvā inovācijas pieņemšana – vienoti lēmumu pieņem visi sabiedriskās iekārtas locekļi.
3. Autoritatīvā inovācijas pieņemšana – lēmumu sabiedriskajā iekārtā pieņem daži indivīdi, kuri atrodas lielākās spēka pozīcijās (Rogers, 2003).

Viens no Latvijas inovācijas lietu ekspertiem - Sergejs Boļšakovs uzskata, ka jauninājumu radīšanas un izplatīšanas procesam, kuru dēvē par inovācijas procesu, ir raksturīgi trīs pamatkomponenti, kur viens no tiem ir „inovācijas difūzijas”, kas saistītas ar jau reiz realizēto un izmantoto inovācijas rezultātu izplatīšanas procesu, tas ir, inovatīvo produktu un tehnoloģiju lietošanu jaunos apstākļos un vietās. Tas nozīmē, ka, piemēram, jauna prece var būt inovatīva tikai attiecībā pret kādu noteiktu tirgu (teritoriju), jo citā tirgū šī prece jau reāli eksistē. Augstākās pakāpes inovācijas rezultāts ir jauninājums attiecībā pret pasaules tirgu (Boļšakovs, 2008). Šo ideju var piemērot arī gadījumā ar brīvprātīgā darba ideju izplatīšanos bibliotēku vidē, kas parāda gan brīvprātīgo darbu kā inovatīvu procesu

bibliotēku darba organizēšanā, gan bibliotēku kā jaunu teritoriju, kurā var ieviest jau citās nozarēs sen zināmus un eksistējošus brīvprātīgā darba principus.

Inovācija ir ideja, prakse vai objekts, kas tiek uzskatīts par jaunumu sabiedrībā vai no atsevišķu indivīdu puses. Nav nozīmes, vai inovācija kādā citā sociālajā sistēmā vai sabiedrībā pastāvējusi jau ilgāku laiku, jo citai grupai, kas ar to vēl nav saskārusies, tas var būt atklājums, revolucionāra prakse vai kas vēl neiepazīts. Šajā gadījumā jāuzsver, ka brīvprātīgā darba parādība kā tāda sabiedrībā jau pastāvējusi ilgu laiku, tomēr vārds „jauns” ir visai relatīvs, ņemot vērā, ka reakcija un informētības līmenis dažādās jomās var krasi atšķirties. Tāpat saskare ar brīvprātīgo darbu var jau būt pieredzēta, tikai citos jautājumos, līdz ar to ne vienmēr inovācija nesīs pārsteiguma reakciju. Indivīdam vai grupai jau var būt zināšanas par konkrēto jaunumu, tomēr vēl var nebūt izveidojies pieradums to lietot vai vispār pieņemta prakse inovāciju izmantot.

Vairāki pētījumi, ko veic zinātnieki, psihologi, sociologi, ekonomisti un demogrāfi, liecina, ka sociāli dažādas grupas ir inovatīvākas savā darbībā, nekā viendabīgās grupas. Saskarsme ar personām, apvienojot grupās dažādus dalībniekus, labāk sagatavo alternatīvu viedokļu uzklaušīšanā un pieņemšanā (Horoszowski, 2016). Tāpat arī bibliotēkas, piesaistot brīvprātīgos sava darba organizēšanā, pakļauj sevi dažādu ierosinājumu, cilvēku profesiju, atšķirīgu kultūru potenciālam. Daudzveidība uzlabo radošumu, tas mudina meklēt jaunu informāciju un perspektīvas, kā rezultātā var nonākt pie labāku lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas.

Mūsdienu straujo pārmaiņu laikā arī bibliotēkas ir pakļautas dažādām jaunām iespējām, adaptācijai, inovāciju iepazīšanai, kam rezultātā var sekot gan inovācijas noraidījums, gan apstiprinājums, pieņemot bibliotēkā jaunas ierosmes, iespējas un praksi, kas turpmāk var atvieglot darba procesu un organizēšanu, radīt aktīvāku sabiedrības atbalstu.

### **1.2.3. Brīvprātīgais darbs sociālā kapitāla teorijas skatījumā**

Sociālais kapitāls sabiedrībā ir palīgs brīvprātīgas kolektīvās darbības izstrādāšanā, kas tiek iegūts un kontrolēts līdzdalības procesā, savukārt brīvprātīgais darbs ir sasaiste starp sabiedrību un sociālo kapitālu. Paplašinās to nozaru loks, kurās ir sastopams brīvprātīgais darbs. Dažādām organizācijām, valsts un pašvaldību iestādēm ir interese un izdevīgi sadarboties ar brīvprātīgo organizācijām, realizējot, šaurākā skatījumā, savas organizācijas, bet plašākā kontekstā – kopienas mēroga intereses, kas var sekmēt sabiedrībai tapt vienotākai un līdzvērtīgākai pakalpojumu pieejamībā.

Kā uzskata britu sociologs Entonijs Gidenss (*Anthony Giddens*) - sociālais kapitāls ietver sociālo tīklu, savstarpējās atbildības un pienākumu, uzticamības un normu izpratnes

kopu, kas regulē uzvedību un sociālos resursus cilvēku efektīvai rīcībai. Turpretī atšķirības sociālā kapitāla ietvaros, šķēršļi resursu ieguvei, rada sociālo nevienlīdzību (Giddens, 2006). Sociālā kapitāla veidošanās priekšnosacījumi paredz kolektīvos veidojumus un iesaistīšanos tajos.

Iespējamais „sociālā kapitāla” jēdziena ieviesējs Laida Hanifans (*Lyda Judson Hanifan*) sociālo kapitālu raksturo kā lielumu, kas neskar nekustamo, personisko materiālo īpašumu vai naudu, bet gan attiecina to uz tādām nemateriālām dzīves vērtībām kā draudzība, līdzjūtība, sociālās attiecības starp indivīdiem, ģimenēm, veidojot sociālo vienotību. L. Hanifans uzskata, ka, ja indivīds nesatiekas ar citiem cilvēkiem, viņš ir sociāli bezpalīdzīgs, jo sociālais kapitāls, kas apmierina sociālās vajadzības, veidojas komunikācijā ar kaimiņiem, kuri tālāk nonāk saskarē ar citiem. Tas ir process, kā tiek veidots sociālais potenciāls, kas nepieciešams dzīves apstākļu uzlabošanai kopienā. Sabiedrība gūst labumu no visas kopienas sadarbības, kamēr indivīds mācās un iegūst no asociācijām, sajūtām, ko raisa tādas vērtības kā līdzjūtība, draudzība, izpalīdzība. Zinātniskā līmenī sociālā kapitāla koncepts parādās jau 1920.gadā L. Hanifana darbos, kuros tika iezīmēta sabiedrības vajadzībām nepieciešamu aktivitāšu nozīme. Laida Hanifana raksturojumā – sociālās attiecības un sadraudzība vērtējami kā sociālie tīkli un uzticība, tostarp kā virsmērķis – līdzdalība (Hanifan, 1920. p. 214.).

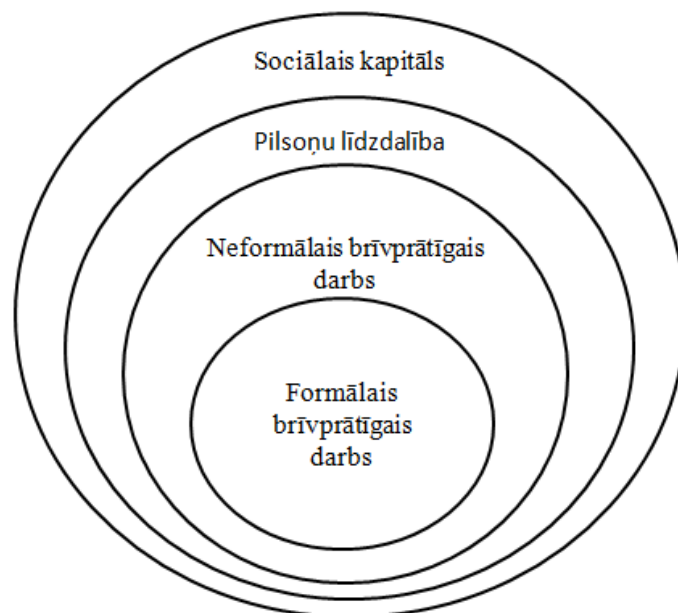
Ieskicējot sociālā kapitāla avotus, veidojas vizualizēta shēma, kurā indivīds atrodas dažādu ietekmju centrā. Indivīda sociālā kapitāla avoti var būt draugi, izglītības iestādes un ārpuskolas brīvā laika aktivitātes, ģimene, darbavieta, kaimiņi, subkultūru ietekme, politiskie apstākļi, kā arī brīvprātīgo organizācijas (Baron, S., Field, J., & Schuller, T. (Ed.), 2000). Atvērta, uz izmaiņām un jauninājumiem vērsta organizācija ir būtiska sociālā kapitāla veidošanās atslēga. Ar organizāciju palīdzību cilvēki tiek virzīti pienākumu sadalei mērķu realizēšanā.

Lielāku precizitāti un skaidrību kapitāla uzbūvē sniedz Dīpa Narajana un Maikls Kesidijs (*Deepa Narayan* un *Michael Cassidy*). Autori ir pievērsušies sociālā kapitāla veidojošo elementu skaidrošanai un aprakstīšanai. Pieminot atsevišķi katru no elementiem, pirmā ir grupa un apstākļi, kādos tā darbojas – locekļu skaits un to dažādība, finansiāls ieguldījums un avoti, satikšanās biežums, līdzdalība lēmumu pieņemšanā. Otrs sociālā kapitāla veidojošs elements ir vispārējas normas, ko raksturo cilvēku izpalīdzīgums un taisnīgums. Kā trešais sociālā kapitāla elements ir kopība un ikdienas sabiedriskums. Ceturtkārt, kaimiņattiecību veidošana un palaušanās atbalsta nepieciešamības gadījumā. Piektkārt, uzsvērts brīvprātīgums kā sociālā kapitāla veidojošs elements – palīdzība citiem, ieguldījums un, visbeidzot, uzticēšanās, kas vērsta pret ģimeni, kaimiņiem, valdību un tās pārstāvjiem, vispārēji pret plašāku tīklu pārstāvjiem (Deepa, & Cassidy, 2011). Var secināt,

ka vēlme un spēja līdzdarboties arī veido sociālo kapitālu un ir tā pamatā, kas nozīmē tiešu saskari ar cilvēkiem jeb tīklu veidošanu un uzturēšanu. Dažādu iestāžu spēkos, veidojot atbalstošus, kopīgu vajadzību un vērtību modeļus, tiek veidota spēcīga sabiedrība. Līdzdalība ir mērķis, kas jārealizē. Līdzdalība ir sociālā kapitāla veidošanas un uzturēšanas pamats. Rezumējot sociālā kapitāla veidojošos elementus, jāuzskaita: normas, pienākumi, apmaiņa, pieejamība, informācijas kanāli, brīvprātīgums, kopība, attiecības un vērtības. Publiskajām bibliotēkām piemīt sociālā vērtība, tās ir arī vērtību ražotājas, glabātājas un sabiedrības izglītotājas.

Līdzās pilsoņu iespējai piedalīties vēlēšanu aktivitātēs, atvēlēt laiku ģimenei, draugiem, kaimiņiem un sabiedriskajām organizācijām, brīvprātīgā darba veicēju skaits kalpo kā noturīga sociālā kapitāla indikators un piedalās spēcīgas sabiedrības attīstībā (The University of Minnesota Extension Center for Community Vitality, 2009). Tādējādi svarīgi atgādināt, cik nozīmīga ir brīvprātīgā darba veicināšana, kura pamatā ir brīvprātīga līdzdalība, caur kuru brīvprātīgais spēj sniegt labumu sabiedrībai.

Analizējot Dž. Oniksu un R. Leonardas (*Janny Onyx, Rosemary Leonard*) veidotu modeli (skatīt 1.1. attēlu), virzībā no centra uz ārpusi jeb no formālās brīvprātīgā darba formas uz sociālo kapitālu, jāsaskaras ar neformālo brīvprātīgo darbu, kurā netiek iesaistītas formālas organizācijas.



1.1. att. Sociālā kapitāla ietvars (Oniksa, & Leonarda, 2002)

Brīvprātīgais darbs neformālā formā lielā mērā saistāms ar pilsonisku pienākumu esamību. Visi trīs komponenti: gan formālais, gan neformālais brīvprātīgais darbs, gan pilsoņu līdzdalība ietilpst sociālajā kapitālā. Sociālā kapitāla attīstība pieprasa aktīvu sabiedrības iesaisti, strādājot kopā, iesaistoties un labprātīgi līdzdarbojoties. Svarīgi akcentēt,

ka brīvprātīgais darbs ir būtiska sociālā kapitāla veicinoša sastāvdaļa, taču sociālais kapitāls nebalstās tikai uz brīvprātīgo darbu. Arī bibliotēkās brīvprātīgais darbs var būt veids, kā iegūt jaunas zināšanas, izmantot prasmes un paplašinot sociālos tīklus. Tas var novest pie jaunām vai labākām nodarbinātības iespējām, veicinot personīgo attīstību.

### **Secinājumi**

Kā maģistra darba galvenie termini „brīvprātīgais darbs”, brīvprātīgajā darbā iesaistītās personas „brīvprātīgie”, „inovācija” un „publiskā bibliotēka” tiek definēti un skaidroti darba temata pilnīgai izpratnei. Atsevišķi tiek apskatīti arī brīvprātīgā darba raksturojošie elementi. Apkopojumā var secināt, ka nav kāda viena universāla brīvprātīgā darba definējuma, katras nozares ietvaros tas tiek adaptēts, taču galvenais, kas atšķir brīvprātīgo darbu, ir vēlēšanās paveikt ko sabiedriskam labumam bez mērķa gūt peļņu.

Brīvprātīgo darbību var interpretēt no dažādu teoriju skata punkta. Izmantojot aksioloģisko pieeju kā metateoriju, bet inovāciju difūziju teoriju un sociālā kapitāla teorijas kā vidējā līmeņa teorijas, autore šajā darbā pēta, kā bibliotēku darbinieki vērtē brīvprātīgo iesaisti un brīvprātīgā darba iespējas bibliotēkās, vai tā viņu darba praksē ir kā inovācija, kā arī to bibliotēku gadījumā, kurām jau ir kāda pieredze, tiek apskatīts inovācijas pieņemšanas process un lietderīgums. Sociālās kapitāla teorijas ietvaros brīvprātīgais darbs ir sabiedrības virzītājs uz vienotu un līdzvērtīgu sabiedrību, kuras pamatā ir līdzdalības komponents.

## 2. IZPĒTES PAKĀPES ANALĪZE

Lai kvalitatīvāk varētu izstrādāt maģistra darba pētījumu un apzināt brīvprātīgā darba pētniecības aspektus, datu ieguves metodes līdzīgos pētījumos un pētījumu rezultātus, otrajā nodaļā tiek analizēti citi līdzīgas tematikas pētījumi saistībā ar brīvprātīgo darbu. Vispirms tiek apskatīti Latvijā veikti pētījumi, tad seko ārzemju pētījumi, kuros saistība ar autores tēmu ir daudz ciešāka, jo tajos apskatīti arī bibliotēku pieredzes gadījumi. Apskatot līdzīgus pētījumus, tiek raksturota temata izpētes pakāpe.

Pēdējo gadu laikā ir pieaudzis pētījumu apjoms brīvprātīgā darba izvērtēšanā, apskatot gan brīvprātīgā darba līdzšinējo praksi un nozīmi, gan brīvprātīgo motivāciju, tomēr galvenokārt tie ir pētījumi ekonomikas vidē, politikā, sociālajā un kultūras jomā u.tml. Ārvalstīs šī prakse tiek praktizēta jau salīdzinoši sen, bet Latvijā kļuvusi aktuāla pēdējo gadu laikā. Veicot izpēti, autore secināja, ka brīvprātīgā darba devums publiskajās bibliotēkās Latvijas kontekstā nekad nav pētīts. Toties ārzemēs jautājumam par brīvprātīgā darba lomu bibliotēkās ir pievērsušies vairāki pētnieki.

Lai atklātu līdz šim izstrādāto pētījumu rezultātus un pamatotu šī pētījuma novitāti, šajā nodaļā tiek aprakstīti septiņi Latvijas un četri ārzemju pieredzes pētījumi, kas visprecīzāk atbilst maģistra darba tematam, sniedzot ieguldījumu gan maģistra darba teorētiskās bāzes izstrādē, gan pētniecisko metožu atklāšanā. Zemāk apskatītie pētījumi ir atlasīti izlases veidā pēc to saistības ar šī pētījuma tematiku.

### 2.1. Latvijā veikto pētījumu apskats

Sākumā autore apskatīs plašāka profila pētījumus, kas veikti Latvijā pēdējo gadu laikā, iezīmējot brīvprātīgo aktivitāšu vispārēju kontekstu.

No 2010.gada oktobra līdz 2011.gada jūnijam biedrība „brīvprātīgais.lv” īstenoja pētījumu „**Pašvaldību politika un prakse brīvprātīgā darba jomā**”. Pētījums tika īstenots astoņās 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. Kā pētījuma mērķis tika izvirzīts noskaidrot situāciju brīvprātīgā darba jomā Latvijas reģionos, fiksēt esošo situāciju, meklēt labās prakses piemērus, identificēt problēmjautājumus un plānot risinājumus. Pētījumam nepieciešamā informācija tika iegūta ar 88 interviju (gan klātienē, gan telefona, gan elektronisku) palīdzību, izmantojot vienotu instrumentāriju un pieeju visās pašvaldībās (Biedrība brīvprātīgais.lv, 2011).

Apskatot pētījuma rezultātā iegūtos galvenos secinājumus, kopējā pārlicība ir, ka brīvprātīgais darbs ir vērsts uz sabiedrisko labumu, taču tiek atzīts, ka brīvprātīgais darbs sniedz labumu arī pašiem brīvprātīgajiem. Tāpat arī iezīmējas tas, ka daudzi brīvprātīgo darbu jauc ar labdarību, dažādām sabiedrības iniciatīvām, kā arī iedzīvotāju pašdarbību tādās brīvā laikā aktivitātēs kā sports, dejas, kori, teātris utt. Veiktais pētījums atklāj, ka ir novērojama pozitīva attieksme pret brīvprātīgajiem, kā arī brīvprātīgais darbs tiek atzīts teorētiskā līmenī no pašvaldību pārstāvju puses. Brīvprātīgā darba nozīmību uzsver tās iestādes, kas savā darba praksē to jau izmanto, savukārt iestādes, kurās nav bijusi saskarsme ar brīvprātīgajiem, šī darba veida ieguldījumu savā iestādē vai pašvaldībā kā spēcīgu atbalstu neredz. Vairums pašvaldību pārstāvju saskatīja plašas iespējas brīvprātīgā darba realizēšanai novada iestādēs un institūcijās, tai skaitā tika minētas arī bibliotēkas kā nākotnes perspektīva brīvprātīgo iesaistē (Biedrība brīvprātīgais.lv, 2011).

Latvijas Brīvprātīgā darba gada programmas ietvaros 2011. gada vasarā tika īstenots pētījums **„Brīvprātīgā darba attīstības iespējas Latvijā un tā ieguldījums tautsaimniecībā”** par brīvprātīgā darba attīstības iespējām Latvijā un tā ieguldījumu tautsaimniecībā. Pētījuma mērķis bija iegūt datus un vispusīgi analizēt brīvprātīgā darba situāciju Latvijā, analizējot brīvprātīgā darba aktīvo veicēju sociāli demogrāfisko un vērtību profilu, identificējot šķēršļus brīvprātīgā darba plašākai popularitātei sabiedrībā kopumā, izvērtējot informētību par brīvprātīgo darbu, kā arī apzinot Latvijas iedzīvotāju ieinteresētību un gatavību iesaistīties brīvprātīgā darba veikšanā. Aptaujas mērķa grupa bija Latvijas pastāvīgie iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 74 gadiem, savukārt individuālo padziļināto interviju mērķa grupa bija brīvprātīgā darba veicēji un ieinteresētie to veikt (Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija, 2011).

Pētījuma „Brīvprātīgā darba attīstības iespējas Latvijā un tā ieguldījums tautsaimniecībā” rezultāti atspoguļo, ka Latvijas iedzīvotāju vidū kā visbiežāk minētais ērtākais informācijas kanāls ir televīzija – to kā ērtāko minējuši vairāk kā puse (57%) aptaujāto. Tāpat kā parocīgi informācijas avoti par brīvprātīgo darbu tiek nosaukti arī interneta meklētāji un sociālie tīkli (attiecīgi – 48% un 41%). Pēdējo 12 mēnešu laikā brīvprātīgo darbu, apskatot 2011.gada pētījuma datus, ir veikuši kopumā 25% Latvijas iedzīvotāju. Visbiežāk brīvprātīgo darbu Latvijas iedzīvotāji veikuši valsts vai pašvaldību institūcijās, kā arī nevalstiskajās organizācijās - attiecīgi 37% un 36% respondenti. Tie Latvijas iedzīvotāji, kuri pēdējā gada laikā bija iesaistījušies kādās brīvprātīgā darba aktivitātēs, visbiežāk – 55% - veikuši vides un dabas aizsardzības un uzkopšanas pasākumus (tai skaitā, talkas). Nedaudz mazāk kā 1/3 no brīvprātīgā darba aktīvistiem piedalījušies kultūras un mākslas pasākumu organizēšanā un realizācijā (29%), izglītības pasākumos (27%)

un profesionālās palīdzības sniegšanā (25%). Aptaujas anketā bija iekļauts arī jautājums, kurā respondenti tika lūgti novērtēt brīvprātīgā darba veikšanas ieguvumus viņiem personīgi. Kā svarīgākie ieguvumi tikuši identificēti: iespēja sniegt palīdzību tiem, kam tā nepieciešama (88% brīvprātīgā darba veicēju tas ir „*ļoti svarīgi*” vai „*drīzāk svarīgi*”), iespēja kaut ko darīt, lai uzlabotu dzīves kvalitāti savā dzīves vietā (86%). Kopumā 2011. gadā secināts, ka informētība par brīvprātīgo darbu sabiedrībā bija ļoti vāja – 68% iedzīvotāju ir slikti vai nav nemaz informēti par ar brīvprātīgo darbu saistītiem jautājumiem (Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija, 2011).

Pētījuma noslēgumā tika sniegti arī ieteikumi brīvprātīgā darba uzlabošanas praksei Latvijā, kā, piemēram, nepieciešamība sekmēt informētību un zināšanas par brīvprātīgo darbu kā tādu sabiedrībā kopumā. Īpaši būtiski būtu veidot vienotu informācijas centru, kur būtu pieejama būtiskākā informācija par brīvprātīgā darba teorētiskiem, politiskiem un praktiskiem aspektiem. Turpmāk nepieciešams veikt aktivitātes, lai sekmētu regulāru un pastāvīgu iesaisti brīvprātīgā darba veikšanā, nevis tikai kampaņveidīga tipa. (Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija, 2011). Vēl pirms sešiem gadiem veiktajā pētījumā tika secināts, ka organizāciju pārstāvji kā būtisku trūkumu identificē arī tiesiskā regulējuma trūkumu, sekojoši, arī tas uzskatāms par būtisku realizējamu soli tālākā brīvprātīgā darba popularizēšanā un attīstībā. Jāpiemin, ka 2016.gada janvāris bija būtisks pavērsiena punkts, kad Saeima beidzot pieņēma Brīvprātīgā darba likumu, tādējādi ieviešot tiesisko regulējumu brīvprātīgā darba organizēšanā.

Eiropas Savienības mūžizglītības programmas Grundtvig apakšprogrammas ietvaros divu gadu laikā no 2013.gadam līdz 2015.gadam Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments īstenoja Mācību partnerības projektu „**Brīvprātīgā darba aktivitātes izglītības turpināšanai (VOLARE)**”. Pētījuma mērķa grupā bija 16-25 gadus veci jaunieši, kuriem ir sarežģījumi iekļauties tradicionālajā izglītības sistēmā, kuriem ir vājas pamatprasmes, jaunieši, kuri pakļauti sociālās atstumtības riskiem. Kopējais aktivitātēs iesaistīto skaits no Rīgas bija 30 skolēni un 8 pedagogi/darbinieki. Ņemot vērā to, ka pasaulē un Eiropā ir pierādīts, ka brīvprātīgais darbs pozitīvi ietekmē jauniešu attīstību, būtiska loma projektā tika piešķirta jauniešu informēšanai un izglītošanai par brīvprātīgā darba principiem, tiesībām un pienākumiem brīvprātīgo darbā. Ieguvumi brīvprātīgajā darbā ir abpusēji: ieguvējs ir gan sabiedrība, gan pats brīvprātīgā darba veicējs. Sabiedrība iegūst aktīvus un ieinteresētus pilsoņus, kā arī resursu sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanai (Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments, 2015). Pētījuma noslēgumā tika secināts, ka veidojot potenciālu nākotnes brīvprātīgo paaudzi, svarīgi mācību saturā būtu iekļaut informēšanu un

izglītošanu par brīvprātīgo darbu, piemēram, audzināšanas vai sociālo zinību stundu laikā, tāpat arī „Projektu nedēļu” skolā var izmantot, lai iepazīstinātu ar brīvprātīgo darbu.

Saskaņā ar 2014.gada **Sabiedrības integrācijas pētījumu Rīgā** tikai 7% no rīdziniekiem pēdējos trīs gados bijuši regulāri iesaistīti brīvprātīgā darba aktivitātēs. Lielāku atsaucību rīdzinieki ir izrādījuši, piedaloties vienreizējos vai ļoti reti notiekošos pasākumos sabiedrības labā, piemēram, vides sakopšanas talkās, tajās pēdējo 3 gadu laikā piedalījušies 29% rīdzinieku. Rīgas pilsētas pašvaldība atzīst brīvprātīgā darba nozīmi sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanā, gan tāpēc, ka brīvprātīgais darbs sniedz iespēju iedzīvotājiem iesaistīties, līdzdarboties un justies piederīgiem, gan tāpēc, ka tas ir līdzeklis kā iedzīvotāji var pilnveidot un ietekmēt dažādus sabiedriskos procesus un norises (SKDS, 2014).

Lai noskaidrotu vairāk par notikušajām izmaiņām Latvijas publiskajās bibliotēkās, 2013. gadā sabiedriskās domas pētījumu centrs „SKDS” pēc LR Kultūras ministrijas valsts aģentūras „Kultūras informācijas sistēmas centrs” pasūtījuma veica pētījumu **„Latvijas publiskās bibliotēkas un internets: tehnoloģijas, pakalpojumi un ietekme”**. Pētījuma ietvaros tika veikti kvantitatīvie pētījumi un kvalitatīvie pētījumi - padziļinātās intervijas un fokusgrupu diskusijas (SKDS, 2013).

2013.gada veiktā pētījuma ietvaros bibliotekāru vadītājiem tika lūgts raksturot dažādus jautājumus publisko bibliotēku darba organizēšanas ietvaros. Atbildot uz jautājumu, vai 2012.gadā viņu bibliotēkas darbā kā brīvprātīgie ir iesaistījušies dažādi cilvēki, apvienības vai sabiedriskās organizācijas, apstiprinoši atbildēja 41% aptaujāto publisko bibliotēku vadītāju, kas bija biežāk nekā 2011. un 2009.gadā (attiecīgi: 34% un 32%) (SKDS, 2013.).

Pētījuma ietvaros tika aptaujāti arī Latvijas iedzīvotāji, kuriem tika uzdots jautājums *„Neskatoties uz to, vai Jūs esat bibliotēkas lietotājs vai nē, sakiet, vai pēdējo 12 mēnešu laikā Jums ir sanācis darīt kaut ko no minētā?”* 3% respondentu atbildēja, ka ir piedalījušies bibliotēkas aktivitātēs kā brīvprātīgie. Savukārt uz sekojošu jautājumu *„Un vai Jūs vēlētos darīt kaut ko no minētā ...”* 8% sniedza atbildi, ka viņi labprāt vēlētos piedalīties bibliotēkas aktivitātēs kā brīvprātīgie (SKDS, 2013). Pētījuma dati ataino situāciju, ka iedzīvotāju vēlme iesaistīties brīvprātīgajā darbā ir lielāka par darba realizāciju realitātē.

Vienā no plašā pētījuma sadaļām atbildes sniedza arī bibliotēku interneta lietotāji, 19% no aptaujātajiem apstiprināja, ka ir piedalījušies bibliotēkas aktivitātēs kā brīvprātīgie, bet to vēlētos 25% (SKDS, 2013). Bibliotēku interneta lietotāju, kuri ir piedalījušies bibliotēkas aktivitātēs kā brīvprātīgie, skaits procentuāli ir audzis, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem.

Ineta Pavāre 2009.gadā Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes ietvaros Sociālā darba studiju programmā izstrādāja diplomdarbu **„Brīvprātīgais darbs ilgstošas**

**sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās**”. Kā pētījuma mērķi autore izvirzīja pētīt un analizēt respondentu viedokli par brīvprātīgo darbu, tā izmantošanu ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās. Pētījumā izvirzītā mērķa sasniegšanai pamatā tika izmantota kvalitatīvo sociālo pētījumu pieeja, kas īstenota, veicot pilotanketēšanu un strukturēto interviju. Kopumā tika aptaujāti 12 sociālā darba speciālisti. Aptaujas mērķis bija noskaidrot, vai respondenta skatījumā brīvprātīgais darbs mūsu valstī ir aktuāls, vai respondents izprot jēdziena “brīvprātīgais darbs” nozīmi, vai respondenta institūcija izmanto/neizmanto brīvprātīgo darbu, noskaidrojot iemeslus izmantošanai/neizmantošanai, tāpat tika noskaidrots, kādas ir priekšrocības un trūkumi brīvprātīgo darba izmantošanā ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās respondenta skatījumā, un aptaujas noslēdzošajā daļā autore aicināja respondentus izteikt ieteikumus brīvprātīgo darba pozitīvākai organizēšanai institūcijās (Pavāre, 2009). Īstenotā aptauja deva iespēju apzināt speciālistus no ilgstošas sociālās aprūpes institūcijām, kuru institūcijās tiek praktizēts brīvprātīgo darbs. No šo speciālistu vidus autore intervijai izvēlējās speciālistu, kura pārstāvētajā institūcijā, secinot pēc aptaujas rezultātiem, brīvprātīgo darbs tiek uzlūkots kā aktualitāte, ievērojams resurss, kas tiek izmantots un pielietots.

Apkopojot nelielā pētījuma rezultātus, tika noskaidrots, ka brīvprātīgo darbu izmanto tikai 36% no aptaujātajām ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijām, kā liecināja respondentu atbildes, līdz ar to lielākā daļa (64%) šo resursu savās institūcijās neizmanto. Kā apzinātie iemesli, kāpēc ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas centri neizmanto brīvprātīgo darbu, tika minēti tādi iemesli kā grūtības, kas saistītas ar resursu trūkumu kvalitatīvi organizēt brīvprātīgo darbu institūcijā, valsts likumdošanas nepilnības, augstākstāvošu institūciju nepietiekošs atbalsts un motivācijas trūkums veicināt brīvprātīgo darba izmantošanu ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās (Pavāre, 2009).

Autore secina, ka brīvprātīgo darba izmantošana nākotnes perspektīvā ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās ir skatāma kā risinājums virknei sociālām problēmām gan institūcijās, gan kopumā visā Latvijas sabiedrībā.

2014.gadā Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Socioloģijas nodaļā Linda Apine ir aizstāvējusi bakalaura darbu „**Brīvprātīgais darbs Latvijas Nacionālajā mākslas muzejā**”. Pētījuma autore bija ieinteresēta izpētīt, kā funkcionē Latvijas Nacionālā mākslas muzeja brīvprātīgā darba programma, kas tika izveidota 2009.gadā, precizējot tieši muzeja un iesaistīto dalībnieku sadarbību. Pētījuma mērķis ir izpētīt LNMM brīvprātīgā darba programmas „LNMM Brīvprātīgie” darbības rezultātus un efektivitāti (Apine, 2014). Darba empīriskajā daļā tika izmantotas kvalitatīvās pētniecības metodes. Lai uzzinātu, kāds ir iesaistīto dalībnieku viedoklis par LNMM brīvprātīgo programmu, tika veiktas divas fokusa

grupas diskusijas ar programmas dalībniekiem, kā arī paralēli tika veikts iekļautais novērojums, kas palīdzēja vieglāk izprast brīvprātīgā darba norisi un darbības vidi. Tāpat arī vēloties uzzināt izvērstāk par programmas aizsākumiem, attīstību un nākotnes prognozēm, tika veiktas daļēji strukturētās intervijas ar ekspertiem. Darba autore secina, ka brīvprātīgajiem, darbojoties programmā, netiek sniegta pilnīga informācija par programmas mērķiem un attīstību nākotnē, līdz ar to var rasties brīvprātīgo aktivitāšu samazināšanās. Kā pozitīvais minams tas, ka programmas neoficiālā vide veicina sapratni starp brīvprātīgajiem, darba vadītājiem, kā arī muzeja algoto personālu. LNMM brīvprātīgo programma ir īpaša ar to, ka tajā norisinās aktīva jauniešu un senioru savstarpējā mijiedarbe. Pētījuma laikā gan brīvprātīgie, gan programmas vadītājas norādījušas, ka tā ir unikāla pieredze, kad divas dažādas paaudzes sadarbojas vienas programmas ietvaros, kā arī plašākam skatījumam par tēmu uz interviju tika aicināts nozares eksperts (Apine, 2014).

Vairāk aktuāls pētījuma virziens, skatot brīvprātīgo darbu, ir jauniešu iesaiste, motivācija, iegūtā pieredze tepat Latvijā vai starptautiskā mērogā. Šajā aspektā jāpiemin 2011.gadā veikts maģistra darbs „**Latvijas jauniešu dalības motivācija starptautiskajā brīvprātīgajā darbā**”, kura autore ir Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Socioloģijas nodaļas studente Elīna Kozule. Darba autore kā pētījuma mērķi izvirzīja - sekmēt jauniešu dalības brīvprātīgajā darbā motivācijas dinamikas konceptuālu izpratni. Autores interesēs bija uzzināt, kāda bija individu sākotnējā motivācija, iesaistoties brīvprātīgajā darbā, noskaidrot, kāda ir bijusi dzīves pieredze pēdējos gados pirms lēmuma doties brīvprātīgajā darbā. Darbā tika izvirzīti divi hipotētiskie pieņēmumi: „1. Dalības motivācija brīvprātīgajā darbā saistīta ar pašrealizāciju un pašapliecinājumu, kā arī savas pozitīvās biogrāfijas veidošanu; 2. Dalība brīvprātīgajā darbā ir veids, kā lauzt rutinizēto ikdienas dzīvi, kas ir līdzīga motivācijai ceļot” (Kozule, 2011).

Pētījumā tika izmantota daļēji strukturēta intervija. Kopumā tika veiktas intervijas ar 14 brīvprātīgajiem, no kuriem astoņi ir pabeiguši brīvprātīgo darbu, bet seši izstājās vēl pirms došanās uz Āfriku. Tie bija jaunieši vecumā no 19 līdz 29 gadiem. Veicot pētījumu, autore secināja, ka informantu iesaistīšanās motivācija bija kā atbildes reakcija uz dzīves attīstības gaitu pirms dalības brīvprātīgajā darbā, kas izpaudās kā problēmas risinājums, jo jaunieši pārsvarā nebija apmierināti ar ikdienas rutīnu, līdz ar to radās pārdomas par apkārtējo cilvēku un savām vērtībām un to atbilstību savām darbībām (Kozule, 2011). Rezultātā netika noskaidroti konkrēti, viennozīmīgi jauniešu iesaistīšanās motīvi brīvprātīgajā darbā. Viņiem piemita vairākas motivācijas vienlaikus: vēlme mainīt ierasto ikdienu, vēlme ceļot un iepazīt jaunus cilvēkus, pašapliecināties.

## 2.2. Ārzemēs veikto pētījumu apskats

Šajā apakšnodaļā ir skatīti pētījumi, kas veikti ārzemēs un ir saistīti ar autores pētījuma tematu – brīvprātīgo darbu. Kā viens no pirmajiem tiek analizēts biedrības „brīvprātīgais.lv” pētījums, kas tika īstenots kopā ar partneriem no septiņām Eiropas valstīm divu gadu laikā (2013.gads līdz 2015.gads) Mūžizglītības programmas *Grundtvig* apakšprogrammas atbalstīta projekta „*Volunteering as a Tool for Inclusion*” (Brīvprātīgais darbs kā līdzeklis iekļaušanai) ietvaros. Projekta mērķis bija atrast un apkopot iekļaujoša brīvprātīgā darba piemērus - sociāli atstumto sabiedrības grupu pārstāvju brīvprātīgā darba veiksmes stāstus, organizāciju projektus un programmas, kā arī gala rezultātā sagatavot rokasgrāmatu organizācijām par to, kā veiksmīgāk pieaicināt brīvprātīgajā darbā sociāli atstumto grupu pārstāvjus (Grundtvig, 2015). Projekta ietvaros brīvprātīgais darbs tiek skatīts kā sociālās iekļaušanas un integrācijas līdzeklis.

Kā viens no pozitīvajiem projekta piemēriem tiek uzskaitīts Zagrebas pilsētas bibliotēku projekts, kurā kā brīvprātīgo mērķa grupa bija bezpajumtnieki, seniori, personas ar īpašām vajadzībām un ilgtermiņa bezdarbnieki. Brīvprātīgie savu ieguldījumu veic, palīdzot ar informācijas meklēšanu, lasītprasmes apguvi, mākslas un valodas apmācībām, darbojoties lasītāju klubos, reklamējot programmas bezpajumtniekiem un palīdzot organizēt dažādu pasākumu aktivitātes. Šī pieeja palīdz lauzt stereotipus par bibliotēku kā vietu, kas tikai piedāvā aizņemties grāmatas. Bibliotēka kļūst par vēlamu partneri dažādu projektu īstenošanai.

Kā projekta piemērs tiek aprakstīta arī senioru brīvprātīgā darba programma Slovērijas Matej Bel universitātes bibliotēkā. Programmas galvenais mērķis ir uzlabot bibliotēkas piedāvāto pakalpojumu klāstu un vienlaikus palielināt senioru dalību brīvprātīgajā darbā. Šī brīvprātīgo programma ir vērsta galvenokārt uz senioriem, kuri ir vecāki par 50 gadiem. Tā piedāvā viņiem iespēju likt lietā savu pieredzi, zināšanas un iemaņas, kuras viņi ir ieguvuši, pateicoties iepriekšējai profesionālajai darbībai. Lai gan brīvprātīgie veic vieglu fizisku darbu un pilda vienkāršus administratīvus pienākumus, brīvprātīgo sniegtā palīdzība ir ļoti nozīmīga, it īpaši momentos, kad bibliotēkai ir lielāks apmeklējums. Brīvprātīgo piedāvātās idejas ienes bibliotēku darbā jaunu skatījumu uz problēmu risināšanu (Grundtvig, 2015). Iedzīvotāji labprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā dažādos bibliotēkas organizētajos pasākumos, jo tādējādi var dot savu ieguldījumu sabiedrības labā.

2011.gadā Mumbajā, Indijā Madhuri Tikam veica pētījumu, kura mērķis bija analizēt bibliotēkas brīvprātīgo studentu programmu koledžas bibliotēkā Mumbajas pilsētā. Pētījuma ietvaros tika izmantotas aptaujas un intervijas metodes, lai salīdzinātu 112 brīvprātīgo studentu, kas piedalījās bibliotēkas brīvprātīgo programmā, gaidas un sasniegtos rezultātus

(Tikam, 2011). Pētījuma autors atzīst, ka brīvprātīgais darbs ir salīdzinoši jauna pieredze koledžu bibliotēkās Indijā, lai gan tā ir bieži sastopama parādība daudzās pasaules daļās, piemēram, ASV, Lielbritānijā un Austrālijā. Apskatot sasniegtos aptaujas rezultātus, autors secina, ka kopumā veltītais brīvprātīgo laiks un prasmes, izrādījās bibliotēkai lietderīgs ieguldījums. Tāpat arī brīvprātīgie atzina, ka brīvprātīgā darba rezultāti nelielā mērā viņiem palīdzēja arī personiskajā izaugsmē un karjeras attīstībā. Brīvprātīgie galvenokārt tika aicināti veidot datu ierakstus, palīdzēt grāmatu izstāžu un pasākumu rīkošanā, bet turpmāk viņu palīdzību varētu izmantot efektīvāk un produktīvāk bibliotēku pakalpojumu veicināšanas un tēla veidošanā (Tikam, 2011). Studentu piederība bibliotēkai palielinājās, viņi vairāk bija ieinteresēti bibliotēkas attīstībā un problēmu risinājuma meklējumos. Brīvprātīgo darbinieku iesaiste prasa diezgan nopietnu un atbildīgu organizatorisko darbu no bibliotēkas darbinieku puses.

Entonijš Bernjērs (*Anthony Bernier*) 2009.gadā ASV veica pētījumu par jauniešu brīvprātīgo darbu vidēja lieluma pilsētu publiskajās bibliotēkās. Autors savā darbā uzsver, ka bibliotēku darbinieki var gūt labumu un noderīgas prasmes no brīvprātīgā darba organizēšanas un plānošanas procesa, kā arī brīvprātīgais darbs veicina potenciālu veiksmīgai bibliotēkas un jauniešu sadarbībai. Pētījuma ietvaros autors bija saņēmis atļauju piekļūt bibliotēku uzskaitēm, statistikas datiem, rakstveida ikmēneša ziņojumiem par divu gadu periodu (Bernier, 2009). Autors gan uzskaitīja dažādas nepilnības atskaišu analīzes procesā, gan darbinieku dažādo interpretāciju, gan pasākumu nepilnīgu, neregulāru uzskaiti. Tāpat arī nav skaidrs, kā tika motivēti brīvprātīgie darbinieki. Bibliotēkas ir viegli pieejamas plašākai publikai, tai skaitā jauniešiem, kā arī bibliotēkas piedāvā samērā drošus darba apstākļus, līdz ar to var secināt, ka bibliotēkas ir laba pirmā darba pieredzes vieta jauniešiem. Pozitīva brīvprātīgo pieredze bibliotēkā var palīdzēt piesaistīt jaunus profesionāļus, piedāvājot jauniešiem augsta profila un kvalitātes brīvprātīgā darba iespējas, tas palīdz pierādīt bibliotēkas vērtību sabiedrībā.

Braitonas Universitātes pārstāvji Bets Hevits (*Beth Hewitt*) un Džuljeta Īva (*Juliet Eve*) 2012. gadā Lielbritānijā veica pētījumu par brīvprātīgā darba ietekmi uz Lielbritānijas bibliotēkām. Pētījuma empīriskajā daļā tika veiktas 14 daļēji strukturētas intervijas, lai izpētītu gan publisko bibliotēku darbinieku, gan brīvprātīgo uztveri un pieredzi, kas radās projekta gaitā (Hewitt, & Eve, 2012). Brīvprātīgā darba pielietojums Lielbritānijas publiskajās bibliotēkās ir strīdīgs un sarežģīts jautājums, jo no vienas puses tas dod pozitīvo ieguvumu – kopienas iesaistīšanos, esošo pakalpojumu paplašināšanos, jaunas prasmes un zināšanas, tai pašā laikā radot arī iespējamus trūkumus, personāla neveiksmīgu attiecību veidošanos, naudas un laika izdevumus brīvprātīgā darba apmācībai un vadībai. Secinājumos autori min, ka

panākumu atslēga, lai atrisinātu strīdīgos punktus brīvprātīgā darba organizēšanā, ir atrast pareizo līdzsvaru starp formālo un neformālo pusi, lai abas iesaistītās puses gūtu apmierinājumu par ieguldīto darbu un sasniegtajiem rezultātiem, un dotajām iespējām.

### **Secinājumi**

Latvijas kontekstā veiktu pētījumu, kas būtu pielīdzināms šim maģistra darbam neizdevās atrast, lai gan LU Sociālo zinātņu fakultātes noslēgumu darbu datubāzē atrodami vairāki pētījumi, kuros analizēts un apskatīts brīvprātīgais darbs no dažādiem skatupunktiem. Nozares profesionāļu darbos brīvprātīgā darba aspekts bibliotēkās plašāk nav pētīts.

Brīvprātīgais darbs laika gaitā ir attīstījies un darbojas ne tikai sociālā, bet arī kultūras un izglītības sfērā. Brīvprātīgais darbs iegūst jaunas darbības formas, kas to ir padarījis piemērotu dažādām sabiedrības jomām. Bibliotēka, kurā notiek plaša publikas apgrozība, varētu būt veiksmīgs piemērs brīvprātīgā darba aktualizēšanai sabiedrībā, rosinot to gan aktīvi iesaistīties, gan novērtēt bibliotēkas piedāvātos pakalpojumus, kā arī ļaut brīvprātīgajiem attīstīt savu radošumu un prasmes, ieliekot vērtību gan bibliotēkas organizācijā, gan sabiedrības informēšanā.

Izskatot dažādus avotus, jāsecina, ka vairāk ir pieejami plašākas ievirzes pētījumi, kas cenšas uzzināt vispārēju atbalstu un iesaisti, nesaistot to ar organizāciju ieguldījumu un sniegtajām iespējām. Pētījumu dati ataino situāciju, ka sabiedrības attieksme ir pozitīva, tāpat kā vēlme iesaistīties brīvprātīgajā darbā, bet darba realizācijas apjoms ir mazāks. Brīvprātīgo darbinieku iesaiste organizācijai prasa atbildīgu darbu no darbinieku puses. Brīvprātīgo darbs tiek uzlūkots ar nākotnes perspektīvu, kura resursos ir pieejams plaša profila pielietojums dažādu nozaru uzlabošanā un veikspējā.

Jāpiemin, ka minētajos pētījumos datu ieguvei, ir izmantots plašs metožu klāsts, kuras bieži tiek arī savstarpēji apvienotas padziļinātākas informācijas gūšanai, kas palīdz pētniekiem iegūt pilnīgāku skatījumu uz attiecīgo problēmu.

### **3. BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA ATTĪSTĪBA UN ORGANIZĀCIJA**

Arī Latvijas informācijas telpā ir sastopams brīvprātīgā darba jēdziens, taču saprotams, ka gan vēstures, gan kultūras notikumu iespaidā, vērojamas atšķirības starp brīvprātīgā darba principiem un aktualitāti pasaulē un pie mums. Ja ārvalstīs jau pagājušā gadsimta ietvaros dažādās nozarēs tika nodarbināti brīvprātīgie darbinieki un tika publicēti dažādi raksti, grāmatas un rokasgrāmatas par brīvprātīgā darba vēsturi, iespējām dažādās publiskās institūcijās un brīvprātīgo motivāciju, arī pētnieciskajā laukā tika veikti pētījumi par brīvprātīga darba menedžmentu, jo tas bija aktuāli, tad Latvijā brīvprātīgā darba vēsmas ienāca tikai ar gadsimta maiņu, un bibliotēkās šī iespēja vēl netiek plaši pielietota.

Brīvprātīgais darbs ne tikai veicina iemaņu un ekonomikas attīstību, bet arī stiprina solidaritāti un sociālo izaugsmi, un var dot ieguldījumu sabiedrības iekļaušanā un attīstībā, kā paredzēts stratēģijā Eiropa 2020. Vairāk nekā viena piektā daļa eiropiešu (nedaudz virs 20%) piedalās brīvprātīgajā darbā un labdarības pasākumos. Visaugstākais līdzdalības rādītājs ir ziemeļvalstīs - Dānijā, Somijā un Zviedrijā, kur vidēji 45% iedzīvotāju vecumā no 18 gadiem un vairāk piedalās brīvprātīgajā darbā (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011). Pētījumi liecina, ka to cilvēku skaits, kas vēlas iesaistīties brīvprātīgajā darbībā, ir daudz augstāks nekā to, kas faktiski tajā iesaistās.

Mūsdienās brīvprātīgā darba nozīmes un darbības robežas ir paplašinājušās, brīvprātīgais darbs strādā pēc abpusēja principa - iesaistītais dalībnieks sniedz labumu citiem, vienlaikus gūstot personisku pieredzi individuālā līmenī. Brīvprātīgais darbs funkcionē dažāda mēroga un organizāciju ietvaros. Ir pamats apgalvot, ka „brīvprātīgais darbs ir nozīmīga sociālās līdzdalības izpausme, kas bieži vien sniedz vērtīgāku ieguldījumu sabiedrībā kā dažas apmaksātas darba formas” (Stepčenko, 2004, 64.lpp.).

Šajā nodaļā darba autore apskatīs brīvprātīgā darba attīstības gaitu, sākot ar ārvalstu situāciju, kur brīvprātīgā darba saknes ir senākā vēsturē, turpinot ar brīvprātīgā darba ienākšanu Latvijas praksē, paralēli izskatot normatīvo ietvaru. Tālākās apakšnodaļās tiks raksturotas brīvprātīgā darba funkcijas un vēlamie rezultāti, kvalitatīvas brīvprātīgā darba organizēšanas ieteikumi, piemērojot brīvprātīgā darba ieviešanu bibliotēku darbībā.

#### **3.1. Brīvprātīgā darba attīstība ārvalstu praksē**

Šajā apakšnodaļā tiks aplūkota brīvprātīgā darba vēsturiskā attīstība un pieredze ārvalstu bibliotēkās, tā formas un ieguvumi. Ārvalstu bibliotēku inovatīvā prakse var kļūt kā noderīgs ideju un ierosmju resurss, paplašinot izpratni par bibliotēku attīstības tendencēm pasaulē. Brīvprātīgais darbs ir augoša tendence Eiropas sabiedrībā.

Brīvprātīgā darba attīstības līmenis dažādās valstīs ir atšķirīgs - dažās tā tradīcijas ir samērā senas, un šis sektors ir labi attīstīts un veiksmīgi iekļāvies sabiedrībā, savukārt citās brīvprātīgais darbs tikai attīstās vai arī ir vāji attīstījies. Brīvprātīgā darba pirmsākumi ir sastopami dažādās valstīs un kontinentos atšķirīgos laika posmos un ievirzēs. Brīvprātīgā labdarība aizsākās britu politikā un kultūrā, tās vēsture meklējama 16. gadsimtā Lielbritānijā. Labdarības saknēm ir reliģiskā daba, un tā bija daļa no Senās Grieķijas un Senās Romas kultūras. Labdarība bija specifisks reliģiozs komponents, kas bija pretstatā filantropijai, un kas pamatojas uz plašākiem humānisma principiem (Warburton, Oppenheimer, 2000).

Lai arī dažādi avoti norāda, ka brīvprātīgā darba vēsture ir aizsākusies jau 19. gadsimtā, tolaik brīvprātīgais darbs neatbilda mūsdienu izpratnei par brīvprātīgo darbu (Christopher Arup (Eds), 2006). Brīvprātīgais darbs uzplaukumu ir piedzīvojis tieši pēdējo pārdesmit gadu laikā, bet pirms pusotra gadsimta tas atradās vēl attīstības stadijā jo, pirmkārt, darbs tika veikts, lai palīdzētu konkrētās personas pieprasījumam, nevis sabiedrības labā, otrkārt, brīvprātīgais darbs ne vienmēr tika veikts aiz brīvprātīguma, jo personai nebija tiesību pārtraukt vai atteikties no darba izpildīšanas.

Brīvprātīgā darba vēsturiskās tendences atspoguļo, ka tas cēlies pamatā no divām tradīcijām: kristīgās filantropijas vai reliģiskās filantropijas; bet otrs avots ir sociālistu tradīcija – kā kolektīva darbība, lai sasniegtu kopējo mērķi (Kahane, 1986.).

20. gadsimta otrajā pusē brīvprātīgā darba attīstībā sākās izmaiņas, tas bija posms, kura laikā arī rakstītajos normatīvajos aktos parādījās brīvprātīgā jēdziens. Jēdziena atbilstība mūsdienu izpratnei kļuva tuvāka. Viens no pirmajiem likumiem, kur pieminēts brīvprātīgais darbinieks, bija 1958. gadā Viktorijas štatā Austrālijā pieņemtais Izglītības likums (Christopher Arup (Eds), 2006), kas regulēja brīvprātīgo darbu skolās. Jau tobrīd normatīvais regulējums bija pietiekami moderns, lai brīvprātīgo formulētu kā personu, kas veic bezatlīdzības darbu, brīvprātīgi iesaistoties skolas vai sabiedrības darbībā.

Pirmās dibinātās organizācijas, kuras darbojās pēc brīvprātīga darba principa 19. un 20. gadsimta posmā, bija Sarkanais Krusts, Jauno Vīriešu Kristīgā Asociācija (Young Men's Christian Association - YMCA), Jauno Sieviešu Kristīgā Asociācija (World Young Women's Christian Association - YWCA), Rotari (Rotary International), Kivani (Kiwanis International), Lauvu Klubi (Lions Clubs International) u.c. (Salamon, Anheier, 1996.).

Vēsturiski brīvprātīgā darba kustības pirmsākumi norisinājušies Amerikas Savienotajās Valstīs militāru procesu ietvaros, piemēram, attiecībā uz brīvprātīgu iestāšanos armijas ierindās, medicīnisko pakalpojumu un cita veida materiālās palīdzības sniegšanu karavīriem. Ar laiku brīvprātīgais darbs attīstījies medicīniskās palīdzības jomā. Jauns brīvprātīgā darba izpratnes veids radās Amerikas Savienotajās Valstīs lielās depresijas laikā,

kad cilvēki bija vienoti, palīdzot nelaimē nokļuvušajiem. Tā bija sabiedrības humānā palīdzība nabadzīgajiem iedzīvotājiem un pirmo reizi nacionāli organizēta brīvprātīgā kustība ar noteiktu mērķi palīdzēt konkrētā krīzē cietušajiem. Vēlāk brīvprātīgais darbs tika realizēts oficiāli caur institūciju darbību, iegūstot formālu veidolu, veidojot neatkarīgus brīvprātīgā darba centrus un pamazām izplatoties starptautiskā mērogā (Gillette, 1999).

ASV bibliotēku vēsturē jau līdz ar 1930. gadiem profesionālie bibliotēku darbinieki koordinēja pakalpojumus, bet brīvprātīgie plaši darbojas bibliotēkās, un katrā sabiedrībā pastāvēja pietiekoši daudz cilvēku, kuri bija ieinteresēti bibliotēku kustībai veltīt ievērojamas pūles un savu personīgo laiku. 1970. gados iezīmējās arodbiedrību kustība bibliotēkās (Nicol, & Corey, 2008). Brīvprātīgie tika izmantoti kā darbaspēks, kas uzpurē apmaksātu bibliotēkāju pozīcijas un kalpo kā rezerves darbinieki streiku laikā. Amerikas Bibliotēku asociācija (American Library Association (ALA)) reaģēja uz konfliktiem starp darbiniekiem un brīvprātīgajiem, izdodot vairākas vadlīnijas brīvprātīgo nodarbinātībai bibliotēkās.

Neskatoties uz šo potenciālo barjeru, ko izveidoja ALA, brīvprātīgo skaits bibliotēkās ievērojami palielinājās, un brīvprātīgās programmas bija kļuvusi kā ikdienas daļa no Amerikāņu publisko bibliotēku realitātes pēc 1980.gadiem. Laika gaitā ir notikušas arī pārmaiņas amerikāņu brīvprātīgo profilā, bet nav mazinājusies brīvprātīgo nozīme bibliotēkās. Ja pirms aptuveni trīsdesmit gadiem, brīvprātīgie lielā mērā bija vidusšķiras mājsaimnieces, bezdarbnieki, kuri veltīja savas brīvās dienas un bija gatavi darīt ikdienišķus uzdevumus, tad mūsdienās sabiedrībā šāds noteikts brīvprātīgā attēlojums ir zudis. Tikai aptuveni desmitā daļa iedzīvotāju tagad atbilst šim tradicionālajam brīvprātīgo stereotipam. Taču līdz ar bibliotēkas brīvprātīgo darbu veicēju īpašību izmaiņām, kopējais brīvprātīgo skaits turpina kāpt (Nicol, & Corey, 2008).

ASV jau vēsturiski populāra ir Bibliotēkas draugu kustība (*Friends of the Library*), kas bieži kalpo kā bibliotēkas mugurkauls. Kustības ietvaros locekļi vāc līdzekļus, maksā nodevas, apmeklē sanāksmes. Tā ir veidota kā bibliotēkas darbībā un attīstībā ieinteresētu personu neformāla grupa, kas darbojas un palīdz finansēt bibliotēku. Dažreiz lomas, ko ieņem kustības biedri, brīvprātīgie un darbinieki, cieši pārklājas, lai gan brīvprātīgo darbinieku darbība parasti ir izsakāma mēnešos, bet Bibliotēkas draugu kustības biedru ir ilgspējīgāka, kas mērāma arī vairākos gados (Drigger, & Dumas, 2002).

Viens no daudzajiem izaicinājumiem, kā pārvaldīt akadēmisko, publisko, skolu vai speciālo bibliotēku darbību, ir maksimāli ierobežot personāla budžetu. Vilinoša atbilde uz šo daudzgadīgo problēmu - brīvprātīgais bibliotēkā. ASV sabiedrībā jau 1970. un 1980.gados tika formalizētas brīvprātīgo programmas bibliotēkās. Kopš tā laika straujā datoru un interneta

tehnoloģiju attīstība ir palielinājusi brīvprātīgo iespējas veikt vērtīgu ieguldījumu bibliotēku pakalpojumu uzlabošanā (Bartlett, 2013).

ASV pētnieki uzskata, ka pastāv cieša saikne starp individuālismu, personas atbildību ar indivīda attiecībām un pienākuma izpratni pret sabiedrību. Jo kopiena sastāv no vairāk spēcīgiem, pašpārliecinātiem indivīdiem, jo lielāka iespēja, ka šādi veidotā sabiedrībā būs lielāks brīvprātīgo īpatsvars (Snyder & Omoto 2008).

1971. gadā Amerikas Bibliotēku Asociācijas publicēja brīvprātīgo vadlīnijas (ALA, 1971), kas aptver trīs jomas: politiku, personālatlasi un vadību, un uzsvēra nepieciešamību skaidri noteikt politiku pirms brīvprātīgie tiek pieņemti darbā. Vadlīnijas ieteica, ka brīvprātīgajiem ir jābūt efektīvai uzraudzībai, jāsaņem vērtējums par savu darbu un nepieciešamie atbalsta mehānismi, piemēram, apmācības. Vadlīniju mērķis bija labāk pārvaldīt brīvprātīgo programmas. Tika uzskaitīti 17 principi, kas būtu jāievēro bibliotēkām, kurās tiek nodarbināti brīvprātīgie:

1. Visa pamatā, lai gūtu panākumus brīvprātīgo programmās, ir iepriekšēja plānošana un darbības un vadības apstiprinājums par brīvprātīgo darbinieku izmantošanu bibliotēkā;

2. Principi un laba prakse tiek ievērota, ja tiek vadīta pareiza darbaspēka administrācija, piemēram, plānošana, apmācības, brīvprātīgo novērtēšana un attīstība;

3. Plānojot brīvprātīgo iekļaušanu organizācijā, jāiekļauj skaidrojums par savu statusu attiecībā uz tādām pozīcijām kā apdrošināšanas atlīdzības segums par darba traumu, kādos apstākļos var izmantot bibliotēkai piederošu transportlīdzekli, kādas ir priekšrocības;

4. Bibliotēkai ir jāsedz ar darbu saistītie izdevumi bibliotēkas brīvprātīgajiem. Bibliotēkas politika un procedūras attiecībā uz šādiem izdevumiem ir jāizveido un jādara zināmas brīvprātīgajiem, pirms viņi ir uzsākuši darbu;

5. Brīvprātīgo personu izmantošana būtu jāuzskata par pagaidu pasākumu, darba organizēšanas programmas atbildīgie ir bibliotēkas darbinieki;

6. Brīvprātīgie savos pienākumos nedrīkst aizstāt darbinieku vai būt par iemeslu darbinieka atlaišanai;

7. Ir jāatzīst un jāizprot, ka brīvprātīgā palīdzība ir jānovērtē, tā kā brīvprātīgie nesaņem algu, cita veida atzinība ir būtiska;

8. Brīvprātīgajiem jāuztic nozīmīgs darbu, kurā tiek pielietota viņu īpašā pieredze, talanti, apmācībā iegūtais un intereses;

9. Brīvprātīgajiem jāpiešķir tie darbi, kuros viņi ir kompetenti un par kuriem tie ir apmācīti, ņemot vērā darba ievirzi;

10. Brīvprātīgo uzdevumu izpildei parasti ir jābūt fiksētiem konkrētiem laika periodiem, lai bibliotēku darbinieki un brīvprātīgie varētu pārskatīt, novērtēt, un atkārtoti piešķirt pienākumus;

11. Ir jābūt darbiniekam, kas koordinē brīvprātīgos;

12. Turpmāka regulāra ievirze un apmācība ir būtiska, lai brīvprātīgie, saglabātu informētību par dažādām procedūrām, politiku;

13. Personālam jābūt apmācītam brīvprātīgo darba organizēšanā, lai nestu atbildību par brīvprātīgo programmas panākumu nodrošināšanu;

14. Brīvprātīgajiem ir nepieciešams rakstveida, detalizēts darba apraksts;

15. Ir būtiska reāla brīvprātīgo darba plānošana, lai nenotiktu darbu pārklāšanās vai personāla grafika dublēšanās, lai segtu ārkārtas situācijas un darbinieku prombūtni;

16. Programmas un pakalpojumu procesā svarīgi atcerēties, ka brīvprātīgo palīdzībā iespējama negaidīta darba pārtraukšana vai brīvprātīgo darbinieku nepieejamība;

17. Bibliotēku Draugu (Friends of the Library) kustība, vecāku vai skolotāju asociācijas un citas grupas reizēm nodrošina brīvprātīgo palīdzību un programmas (ALA, 1971).

Apskatot ārvalstu pieredzi, jāsaka, ka brīvprātīgā darba ieviešana dažādu valstu praksē ir attīstījusies atšķirīgi. Brīvprātīgie aktīvi piedalās Lielbritānijas publiskajās bibliotēkās. Ja 2000.gadā ziņoja par 85% no Anglijas iestādēm, 82% no Skotijas, un 63% no Velsas iestādēm, kas izmantojot brīvprātīgos, tad jaunākie dati liecina rāda par 8,5% pieaugumu laika posmā līdz 2010.gadam (Hewitt,& Eve, 2012). Brīvprātīgie tiek izmantoti, lai pievienotu vērtību esošajiem pakalpojumiem, un palīdzot kādos īpašos bibliotēkas projektos.

Kā negatīvs piemērs minama Austrālijas publisko bibliotēku sadarbība ar brīvprātīgo organizācijām. Bibliotēkas uzskata, ka tiek traucēta un kavēta brīvprātīgo darba vadība, ievērojot birokrātiskus formulējumus, kas nosaka administratīvi veicamos uzdevumus un darba mērīšanu stundu izteiksmē, radot ierobežojumus brīvprātīgā darba plānojumā. Austrālijas bibliotēku brīvprātīgo programmas modeli regulē brīvprātīgo dienests, kas ir atbildīgs par pieņemšanu darbā un brīvprātīgo pārvaldīšanu. Biežāk publisko bibliotēku brīvprātīgajiem tiek dots sarakstu ar konkrētiem uzdevumiem. Bibliotēku darbinieki uzskata, ka šis scenārijs sniedz ierobežota iespējas brīvprātīgajiem un radot spiedienu bibliotēkās. (Prestney, 2016).

Labāka pieredze vērojama Kalifornijas bibliotēku brīvprātīgā darba organizēšanā. Kalifornijas bibliotēkās, pateicoties mēroga iniciatīvai „Get Involved: powered by your library”, projekta ietvaros notiek virzība uz jaunā teorētiskā un praktiskā modeļa ieviešanu, strādājot ar brīvprātīgajiem, pieskaņojoties principiem un rezultātiem, kas ir plaši definēti kā

"pilsoniskā iesaistīšanās" vai "sabiedrības iesaistīšanās". Tā galvenais mērķis ir aktīva līdzdalība un kopienas sadarbība, lai sasniegtu sociālo kapitālu (Prestney, 2016). Caur izpratnes veicināšanu, apmācībām un resursu atbalstu, tiek piesaistīti kvalificēti brīvprātīgie, lai pievienotu vērtību publiskās bibliotēkas pakalpojumiem un programmām, veidojot sadarbības attiecības, kas, no vienas puses, atbalsta un ļauj bibliotēkām piedāvāt saviem apmeklētājiem plašāku pakalpojumu apjomu, paplašinot savas spējas sabiedrībā, un no otras puses, nodrošina sabiedrību ar iespējām iesaistīties. Bibliotēka definē vēlamu rezultātu, un brīvprātīgie īpašos darba projektos izmanto savas prasmes un zināšanas, lai sasniegtu šos mērķus. Šodienas brīvprātīgie vēlas pieredzi, kuras ietvaros viņi ir izmantojuši savas prasmes un zināšanas, veikuši izmaiņas savā kopienā, esot elastīgi savā brīvprātīgā darba grafika plānošanā.

Ir viedoklis, ka brīvprātīgie ir jāiesaista tikai tādos uzdevumos, kas bez viņu palīdzības nebūtu jāveic, vai arī netiks pabeigti vēl ievērojamu laika periodu. Plauktu krājumu kārtošana un kopēšanas darbi ir vieni no biežāk dotajiem uzdevumiem. Tomēr dažas organizācijas izmanto brīvprātīgos vairāk radošos veidos. Ir bibliotēkas, kuru mērķis ir padarīt pieejamākas savas kolekcijas, un vairākas Austrālijas universitāšu bibliotēkas izmanto brīvprātīgos, lai tie palīdzētu viņām sasniegt šo mērķi. Viens no pozitīviem rezultātiem ir bijis bibliotēkas un studentu saišu stiprināšana. Studenti jūta, ka kļuvuši ziņošāki par bibliotēkas resursiem un laika gaitā bija izstrādājuši savas prasmes, izmantojot bibliotēku datubāzes (Forrest, 2012).

Aplūkojot informāciju par Eiropas Savienības brīvprātīgā darba aktivitātes līmeni, tiek nošķirtas galvenās darbības sfēras, kurās brīvprātīgais darbs tiek visbiežāk veikts. Vislielākais līdzdalības līmenis ir sporta un fizisko aktivitāšu sfērā, tam seko aktivitātes sociālās labklājības un veselības aizsardzības jomā. Trešais tips ir aktivitātes, kuras saistītas ar reliģisko organizāciju darbību un ceturtā sfēra ir kultūras nozare. Vēl par aktīvākajām brīvprātīgā darba līdzdalības sfērām tiek iedalītas - atpūta un brīvais laiks, kā arī izglītības un pētniecības jomas (Educational, Audiovisual, & Culture Executive Agency. 2010).

Nenoliedzami, aizvien attīstoties brīvprātīgo kustībām un pieaugot tās mērogiem visā pasaulē, būtiska ir normu un likumu ieviešana, kas nosaka dažādus pienākumus un nostādnes saistībā ar brīvprātīgā darba organizēšanu un tā veikšanu. Pēc Vispasaulē brīvprātīgo mājaslapā pieejamā apkopojuma, secināts, ka vairāk kā 70 likumi un normas saistīti ar brīvprātīgo darbu visā pasaulē. Tie tikuši pieņemti kopš 2001.gada, kas bija Internacionālais brīvprātības gads (World volunteer web, 2011). Tas liek secināt, ka liela daļa likumu, normu un regulējumu saistībā ar brīvprātīgo darbu ir salīdzinoši jauni un nesen sākuši savu darbību, tādēļ bieži ir nepilnīgi. Lielā daļā valstu ir sava likumdošana, kas regulē brīvprātīgo darbu, lai brīvprātīgo darbība tiek mērķtiecīgi plānota un aktivizēta valstiskā līmenī. 2011.gads tika

atzīts par Eiropas Brīvprātīgā darba gadu, un katru gadu 5.decembrī tiek atzīmēta Starptautiskā brīvprātīgo diena, kā to 1985. gadā pasludinājusi ANO (Eiropas Parlaments, 2011).

Brīvprātīgā darba prakses piemērus, kas teritoriāli ir nedaudz tuvāk kaimiņos, jāpiemin Skandināvijas valstu pieredze un atziņas par brīvprātīgajiem bibliotēkās. Zviedrijā 2011.gadā uzsākās kampaņa Digidel2013. Tas ir vienots brīvprātīgo organizāciju, valsts un privāto uzņēmumu tīkls, kas kopīgi nolēma koncentrēties uz digitāliem jautājumiem. Šī pasākuma ietvaros bibliotēkām, iesaistot brīvprātīgo spēkus, tika dots liels uzdevums. Kampaņas mērķis bija izmantot savus kopīgos spēkus, lai palielinātu interneta izmantošanu zviedru vidū līdz 2013.gadam, veicinot digitālās prasmes un digitālo iekļaušanu. Izolācija digitālajā pasaulē ir problēma, kas paliks, bet brīvprātīgo centieni valsts bibliotēkās turpināsies, ar vai bez kampaņas (Adrial, 2014).

Tāpat par paraugu var ņemt Zviedrijas pieredzi, kur brīvprātīgie tiek aicināti iesaistīties valodu kafejnīcu izveidē un to rīkotajos pasākumos. Tagad vairākas bibliotēkas Stokholmā organizē kafejnīcas ar grupām un līderi, kas visbiežāk ir brīvprātīgais. Lai atrastu valodas kafejnīcas vadītāju, Stokholmas pilsētas bibliotēkas reklamē piedāvājumu savā tīmekļa lapā, vienmēr saņemot daudz atbilžu. Tāpat norisinās arī projekti, kuros brīvprātīgie nes grāmatas un citus izdevumus lasītājiem, kuri paši nevar nokļūt līdz bibliotēkai, uz mājām. Brīvprātīgie saņem apmācības un veic priekšā lasīšanas pasākumus. Vēl Zviedrijas praksē ir brīvprātīgo organizācijas, kas bibliotēkās sniedz senioriem apmācību veiksmīgākai pieejai datoru tehnoloģijās. Savdabīgas ir arī bibliotēkās pieejamās brīvprātīgo advokātu sniegtās juridiskās konsultācijas (Hjerpe, 2014).

Raksturojot Dānijas bibliotēku pieredzi mūsdienās, tas ir pilnīgi dabiski izskatīt iespējas attīstīt vietējo bibliotēku pakalpojumus, izmantojot jaunu partnerības veidu - sadarbību ar entuziasma pilnām brīvprātīgo vietējām kopienām. Pieredze rāda, ka šāda veida sadarbība var uzlabot vietējo bibliotēku vērtību. Jau vairākus gadus Billundas un Ikast-Brandes bibliotēkas Jitlandē ir veidojušas ciešu sadarbību ar brīvprātīgajiem mazo pilsētu kopienās, kuru uzdevums ir sabiedrībai paziņot par bibliotēkas piedāvājumu, palīdzot praktiskos uzdevumos un galvenokārt darbojoties kā vietējiem bibliotēkas vēstnešiem. Dānijas pieredze liecina, ka tad, kad sadarbība ar brīvprātīgajiem ir balstīta uz cieņu, atzinību un profesionalitāti, iespējas uzturēt un stiprināt vietējās bibliotēkas piedāvājumus, ir sekmīgas (Bisbjerg, 2014).

Ekonomiskā situācija pašvaldībās Somijā ir radījusi diskusiju par brīvprātīgo darba pielietošanu publiskajās bibliotēkās. Dažās Somijas bibliotēkās darba laiks ir pagarināts, izmantojot brīvprātīgos. Lielākās un, protams, visvairāk attaisnojamākās bailes, ko bibliotēku

speciālisti attiecībā uz brīvprātīgo izmantošanu izjūt, ir darba zaudēšanas iespēja, brīvprātīgajam aizstājot profesionālu darbinieku, plašākā mērā arī samazinoties bibliotekāra profesijas nozīmei un pavājinoties bibliotekāra tēlam. Bibliotēku likums Somijā regulē, ka visām pašvaldību bibliotēkām jābūt noteiktam skaitam profesionāli izglītotu darbinieku kopā ar pietiekamu skaitu cita personāla. Kopumā nav vienotas nostājas par brīvprātīgo darbu (Kontiainen, 2014).

Savukārt Norvēģijā bibliotēkas un citas valsts iestādes koncentrējas uz sadarbību ar brīvprātīgajiem kā nekad agrāk. Brīvprātīgā darba būtības pamatā ir kas daudz vairāk nekā tikai neapmaksāts darbs. Šeit cilvēki tiecas iesaistīties darbībās, kas viņus interesē, cīnoties par kopīgu mērķi, piemēram, cilvēktiesības, nabadzības mazināšana vai vides jautājumi. Starp jaunākajām Norvēģijas organizācijām ir vairāk nekā 1000 grupas un apvienības, kas izveidotas kā dažādi imigrantu grupējumi. Tomēr nevalstisko organizāciju sektors palīdz veidot dinamisku demokrātiju, drošas vietējās kopienas, sociālo kapitālu, veicinot neformālo izglītību. Strādājot ar brīvprātīgajiem, bibliotēkas un citi var palīdzēt nostiprināt šīs vērtības. Norvēģijas brīvprātīgo tradīcija balstās uz līdzdalību un vienlīdzību. Brīvprātīgie paši nosaka mērķus un izvirza uzdevumus. Norvēģijā ikviens var izveidot organizāciju, un liela dažādība organizāciju arī liecina par to, ka tas tiek darīts diezgan bieži. Tādā veidā, brīvprātīgie Norvēģijā, Zviedrijā un Dānijā atšķiras no anglosakšu tradīcijas, kas vairāk balstās uz labdarības organizācijām, kas mēdz būt izveidotas no cilvēkiem, kuri ieņem svarīgu vietu sabiedrībā. Organizācija „Grāmatas ikvienam” (*Books for everyone*) ir lielisks piemērs, kas darbojas, lai labas grāmatas būtu pieejamas visiem, un tā iniciatīvas ietver nodrošinātu skaļo lasīšanu tiem, kas nevar lasīt paši, piemēram, sakarā ar redzes traucējumiem. Daudzi no brīvprātīgajiem lasītājiem ir pensionēti bibliotekāri un skolotāji, un tie ienes savas profesionālās prasmes un pieredzi uzdevumu veikšanā (Johnsen, 2014).

Ir trīs galvenās brīvprātīgo kategorijas, domājot par Amerikas Savienoto Valstu pieredzi. Viena no tām ir "īstermiņa" brīvprātīgie. Tie ir cilvēki, kuri strādā īpašos projektos vai pasākumos, bet nav ieinteresēti regulārās saistībās (Freund, 2005). Daži bibliotēkas piemēri šādiem projektiem ir ikgadēja grāmatu tirdzniecība, katastrofu seku novēršana vai kapitāla piesaistei kampaņai. Otra kategorija ir brīvprātīgie, kuriem ir spēcīga interese par darba lauku, kurā viņi vēlas gūt brīvprātīgā iespējas (Freund, 2005). Viņi cer iegūt prieku, zināšanas un noderīgas iemaņas, kā arī sasniegumu apziņu no darbiem, ko veic. Attiecībā uz bibliotēkām, tie ir cilvēki, kas veido veiksmīgas ilgtermiņa attiecības brīvprātīgo programmā. Visbeidzot, ir brīvprātīgie, kas iesaistās šajā pasākumā ārēja spiediena pakļauti, kad veic sabiedrisko darbu vai kādu izglītības programmu vadībā, nevis pēc savām personiskajām vēlmēm (Freund, 2005).

### 3.2. Brīvprātīgā darba situācija Latvijā

Brīvprātīgā darba tradīcijas citur pasaulē tika aizsāktas jau vairāk nekā pirms gadsimta, bet brīvprātīgo oficiāli un mērķtiecīgi organizētajai kustībai Latvijā ir nesena vēsture, tā tiek attīstīta tikai no 1998.gada (Misāne, & Stalidzāne, 2011), līdz ar to tā ir uzskatāma par samērā jaunu aktivitāti, kurai laika gaitā vēl ir iespējas attīstīties un nostiprināt savas pozīcijas, informējot un iesaistot arvien vairāk cilvēkus brīvprātīgā darbībā. Salīdzinājumā ar citām pasaules valstīm, brīvprātīgais darbs Latvijā ir diezgan jauns sociāls fenomens.

Līdz šim gan nav veikta sistemātiska uzskaitē par brīvprātīgo darbu, un pētījumi šajā jomā ir reti, nesaistīti, kā arī to dati nav tieši salīdzināmi. Attiecīgi arī nav pieejama salīdzināma informācija par brīvprātīgā darba tendencēm Latvijā (Misāne, & Stalidzāne, 2011). Latvijā nav tikusi veikta analizēta brīvprātīgo skaita uzskaitīšana un to procentuālā sociāldemogrāfiska sadalījuma apskats pa vecuma grupām, taču to var skaidrot ar faktu, ka formālas kustības un informācijas izplatības par brīvprātīgo darbu aizsākumi Latvijā meklējami tikai atjaunotās Latvijas brīvvalsts laikā, kamēr ASV un atsevišķās Eiropas valstīs jau 19. gadsimtā (Misāne, & Stalidzāne, 2011).

Salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, brīvprātīgais darbs Latvijā ir jauns sociālās līdzdalības veids, kas galvenokārt piesaista jauniešus un seniorus. Brīvprātīgais darbs ir salīdzinoši nesen atzīta darbība Latvijā (Putans, Starineca, & Voroncuka, 2016).

Daudzos pētījumos jau iepriekš konstatēts, ka attiecībā uz brīvprātīgo dalību, Latvijas iedzīvotāji ir salīdzinoši pasīvi, salīdzinot ar ārvalstu praksi. Piemēram, Eurobarometra dati liecina, ka Latvija ir zem vidējā rādītāja Eiropas Savienībā brīvprātīga darba ziņā (Eurobarometer 2011). Vidēji tikai aptuveni viena ceturtdaļa Latvijas iedzīvotāju ir iesaistīti brīvprātīgajā darbā, kur tie aktīvi darbojas daudzās jomās, tostarp izglītības, mācību, sporta, kultūras mantojumu un vides aizsardzībā.

NVA pārstāve Jurita Mikoviča ziņu medijos norāda, ka pēdējos gadus Latvijā pieaug gan piedāvājums, gan pieprasījums pēc brīvprātīgā darba, tāpat arī atzīmējot uz NVA drīzu cerību nodrošināt iespēju brīvprātīgajiem darboties un pieteikties misijām visos Latvijas reģionos. Visaktīvākie brīvprātīgā darba veicēji ir jaunieši un seniori, taču arvien vairāk brīvprātīgajā darbā iesaistās arī vidējās paaudzes pārstāvji, norādīja J. Mikoviča. Pēc viņas paustā, jaunizveidotā sistēma nākotnē nodrošinās iespēju sniegt vienotu redzējumu par brīvprātīgā darba nozari, aktualitātēm, kā arī atspoguļos statistiskos rezultātus par brīvprātīgā darba norisi visa Latvijā (LETA, 2017).

Kā liecina KISC pasūtītā pētījuma apkopotie dati, vairums aptaujāto uzskatījuši, ka daži no būtiskākajiem publisko bibliotēku sabiedrībai sniegtajiem ieguvumiem ir sociālā

loma, piemēram, kā satikšanās vieta, bibliotēku izglītojošā, informatīvā un kultūras veicināšanas funkcija, kā arī iespēja sabiedrībai ietaupīt uz bibliotēku sniegto bezmaksas pakalpojumu rēķina. Publisko bibliotēku esamība sabiedrību ietekmē, stimulējot izglītošanās, kultūras apzināšanās iespējas un kultūras vērtību nodošanu, tāpat bibliotēkas veicina socializēšanos un biedrošanos, kā arī uzlabo dzīves kvalitāti kopumā (KISC, 2012).

Gandrīz katrā valstī ir izstrādāta sava likumdošana, kas regulē brīvprātīgo darbu, tādā veidā brīvprātīgo darbība tiek mērķtiecīgi plānota un aktivizēta valstiskā līmenī. Ar brīvprātīgā likuma ieviešanu brīvprātīgo darbs tiek skaidrots no vairākiem aspektiem, nodalot iesaistīto pušu tiesības, pienākumus un atbildības, kā arī kopumā palīdzot brīvprātīgā darba sfēras attīstības veicināšanā, kā rezultātā sekmējot sakārtotu brīvprātīgā darba vidi Latvijā.

Kopš 2016.gada, kad spēkā ir Brīvprātīgā darba likums (LR Saeima, 2016) ir formāli sekmēts brīvprātīgais darbs un tiek veicināta sabiedrības līdzdalība tajā. Līdz likuma izstrādāšanai, Saeimā norisinājās ilgas diskusijas, un sākotnēji izstrādātais variants pat tika pilnībā pārstrādāts. Tagad reglamentējošo normu nav daudz, taču ir noteiktas robežas, ko drīkst un ko ne, arī atbildība. Likumā ir pašsaprotams liegums neslēpt darba attiecības aiz brīvprātības, tā izvairoties no nodokļiem, noteikts pienākums apdrošināt brīvprātīgos darbos, kuros var būt riski veselībai. Likumā ir arī paredzēts izveidot brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmu, kas būs NVA pārziņā (Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija, 2011).

Pašlaik izstrādes stadijā ir brīvprātīgā darba koordinēšanai nepieciešamā informācijas sistēma, kas pieejama gan brīvprātīgā darba organizētājiem, gan potenciālajiem brīvprātīgajiem. NVA projekta vadītājs Ints Teterovskis to raksturo kā vietu, kur vienuviet var meklēt un atrast informāciju, koordinējot abu pušu sastapšanos un sadarbību. Informācijas sistēma tiek veidota kā viena no likuma sastāvdaļām. Tās mērķis ir veicināt brīvprātīgo jomas darbību, lai brīvprātīgajam ir viegli darīt, un tiem, kam vajag brīvprātīgos, ir viegli viņus piesaistīt (Dārziņa, 2016).

### **3.3. Brīvprātīgā darba organizēšanas pamatprincipi**

Arvien biežāk dzirdams par brīvprātīgā darba iespējām un ieguvumiem sabiedrības labā. Brīvprātīgais darbs ir sociālās līdzdalības forma, laika un prasmju ziedojums sabiedriski lietderīgiem mērķiem. Brīvprātīgais darbs ir visā pasaulē atzīts un populārs veids, kā iedzīvotāji iesaistās sabiedriskajā dzīvē un pārveido, uzlabo savu un apkārtējo dzīves kvalitāti (Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija, 2011).

Brīvprātīgie ir spējīgi sniegt ļoti vērtīgu papildus nepieciešamo atbalstu, strādājot kopā ar kvalificētiem un algotiem darbiniekiem, nodrošinot augstas kvalitātes informācijas

pakalpojumu pieejamību, kas ir ļoti svarīgi, lai uzlabotu dzīvi vietējām kopienām, darbiniekiem un uzņēmumiem. Visu vecumu brīvprātīgie var būt kā vērtīgs resurss bibliotēkām. Visiem indivīdiem ir vienlīdzīgas iespējas un tiesības piedalīties, neatkarīgi no vecuma, dzimuma, sociālā stāvokļa, iesaistoties diskusijās, problēmu risināšanā, lēmumu pieņemšanā, tas veido sabiedrības izpratni par organizācijas lomu un uzdevumiem.

Daudzās citās nozarēs brīvprātīgā darba veicēji jau ir ieņēmuši vietu kā papildus resurss un atbalsts. Brīvprātīgo programmas bibliotēkās ir mazāk attīstītas, jo, iespējams, bibliotēkas ir nedaudz ierobežotākas gan telpiski, gan arī pēc to darbības jomas, salīdzinot ar kultūras pasākumu organizētājiem un muzejiem, kas savā darbībā diezgan bieži paļaujas uz brīvprātīgo palīdzību. Muzeji biežāk iesaista savus brīvprātīgos plašāka diapazona uzdevumu veikšanā nekā bibliotēkās un arhīvos, bibliotēkas vairāk fokusējas uz konkrētu uzdevumu sniegšanu saviem brīvprātīgajiem.

Eiropas Brīvprātīgo centrs ir rezumējis galvenos iemeslus, kāpēc brīvprātīgo darbs ir svarīgs un kāds ir tā ieguldījums dažādos līmeņos. Brīvprātīgā darba veicēji atspoguļo Eiropas sabiedrības daudzveidību, iekļaujot visu vecumu, dzimumu, nodarbinātības statusu, etniskās izcelsmes un reliģiskās pārliecības cilvēkus no visām valstīm. Brīvprātīgo darbs tiek ieguldīts dažādu pasākumu organizēšanā, piemēram, izglītības un pakalpojumu sniegšanā, savstarpējā palīdzībā vai pašpalīdzībā, interešu un tiesību aizstāvībā, kampaņu īstenošanā, kopienas attīstības vai vides aizsardzības pasākumos. Ar brīvprātīgā darba izplatīšanos sabiedrībā, cilvēki, kuriem piemīt atšķirīgas prasmes, talanti un plaša pieredze, var dot ieguldījumu pozitīvu pārmaiņu veikšanai. Ar brīvprātīgā darba palīdzību tiek novērstas sociālās iekļaušanās un integrācijas problēmas. Tas spēj saliedēt sabiedrību, vairot uzticēšanos un solidaritāti, tādējādi veicinot sociālo kapitālu (European Volunteer Centre, 2010).

Domājams, ka brīvprātīgais darbs tieši kultūras jomā ir nedaudz atšķirīgāks kā citās sfērās. Brīvprātīgajiem ir jāizprot tas, cik svarīga ir kultūra un tās veidotais mantojums. Laika gaitā kultūras vērtības var mainīties, taču vienmēr ir jātiecas pēc tā, lai tās tiktu saglabātas (Kahane, 1986).

Daudzas nevalstiskās organizācijas ir lielā mērā atkarīgas no brīvprātīgo darba, lai sasniegtu to mērķus. Brīvprātīgo darbs palīdz radīt jaunas partnerības starp biznesa, valsts un pašvaldības iestādēm un nevalstisko sektoru, kas ļauj kaut nedaudz izprast vienam otra lomu sabiedrībā. Brīvprātīgie bieži vien iniciē inovatīvas darbības, lai identificētu un formulētu jaunas sabiedrības vajadzības. Brīvprātīgie palīdz uzlabot pakalpojumu kvantitāti un kvalitāti un rada jaunu, pieprasītu pakalpojumu veidošanos. Brīvprātīgo darbs sniedz ikdienas un neformālās mācīšanās iespējas, tāpēc tas ir svarīgs mūžizglītības instruments (European Volunteer Centre, 2010).

Viens no svarīgākajiem iemesliem, lai atbalstītu brīvprātīgo programmas, ir tas, ka tie nodrošina resursus, kas ļauj bibliotēkām virzīties uz konsultāciju modeli komunikācijā. Roberts Teilors (Robert Taylor) ieviesis ideju, ka bibliotēkām ir jābūt informācijas mazumtirgotājiem, nevis vairumtirgotājiem, garantējot kvalitatīvu konsultāciju nodrošināšanu (Nicol, & Johnson, 2008).

Brīvprātīgā darba ieguldījumu novērtē arī sabiedrība, piemēram, ja tā ir bijusi skaļā lasīšana vai darbība pansionātos, aprūpes namos, arī viņi vērtē padarīto veikumu. Apmierinātie brīvprātīgie bieži dod atgriezenisko saiti, izsakot pozitīvas atsauksmes bibliotēku darbiniekiem, piedāvā apmācīt citus brīvprātīgos un uzņemties uzdevumus, ko citi nevēlas darīt (Drigger, & Dumas, 2002).

Labākajā gadījumā brīvprātīgais darbs ietver apzinātu atbildību un sabiedrības līdzdalību, lai izstrādātu bibliotēku pakalpojumus. Sliktākajā gadījumā, brīvprātīgo darbu var uzskatīt tikai kā veidu, kā ietaupīt finanses, aizstājot profesionālus darbiniekus, kā rezultātā var ciest bibliotēkas darba kvalitāte un saturs (Kontiainen, 2014).

Plaša atšķirība bieži vien ir starp jauniešu brīvprātīgo darbu un pieaugušo brīvprātīgo darbu. Jauniešu brīvprātīgais darbs tiek uzskatīts kā atšķirīgs, jo tam var vairāk piemērot attīstības pozīciju, proti, jaunieši tiek aicināti par brīvprātīgajiem, kur tie vienlaikus attīsta prasmes, personīgās īpašības, kas nepieciešamas turpmākajā darba tirgū (Souza, Low, Lee, Morrell, Hal, 2011). Bibliotēkas ir gandrīz ideālas vietas, kur jaunieši var spēlēt nozīmīgu lomu kā brīvprātīgie. Bibliotēkas pastāv lielākajā daļā kopienu visā valstī, un tāpēc ir viegli pieejamas jauniešiem. Bibliotēkās arī piedāvā relatīvi drošus darba apstākļus. Pozitīva brīvprātīgo pieredze bibliotēkās var palīdzēt piesaistīt jaunus profesionālus. Veiksmīga brīvprātīgo programma palīdz veidot pozitīvu starppaaudžu pieredzi starp jauniešiem un pieaugušajiem (Bernier, A., 2009). Lai bibliotēka būtu pēc iespējas atbilstošāka mūsdienu mainīgajai sabiedrībai, tai arī savu pakalpojumu dažādībā ir jāatspoguļo daudzveidīgie lietotāji, kurus tā apkalpo.

Teorijām par brīvprātīgo darbu ir dažāda izcelsme, ievirze manāma gan no socioloģijas, gan sociālās palīdzības, sociālpсихoloģijas, tāpat arī politikas zinātnes jomas, atspoguļojot daudzveidību izpausmju iespējamību šāda veida prosociālai uzvedībai (Andronic, 2014).

Brīvprātīgie darbinieki var dot savu laiku un enerģiju, lai palīdzētu iestādei izpildīt noteikta veida programmu vai konkrētu pakalpojumu, tāpat arī paplašinot pakalpojumu klāstu. Brīvprātīgais darbs nevar pastāvēt izolēti, tas pielāgojas pasaules kārtībai, kurā brīvprātīgo spēks tiek atzīts par kopienas glābēju, kā līdzeklis, lai veidotu sociālo kapitālu un pārvarētu sociālo atstumtību, līdzeklis, kas palīdz cilvēkiem atrast algotu darbu un pat veicināt labu

veselību, raisot pozitīvas emocijas. Arī valdībām ir aizvien pieaugošāka interese par brīvprātīgo pārvaldību, kas ir būtiski, lai kultūras iestādes spētu piesaistīt un noturēt brīvprātīgos. Brīvprātīgais darbs nav tikai līdzjušana, filantropijas paveids vai pakalpojumu pieejamības nodrošināšana, drīzāk tas kalpo stiprāku kopienu veidošanai un tiek uzskatīts par darbību, kurai ir būtiska nozīme, veidojot vienotāku kopienu. Brīvprātīgais darbs ir galvenā aktivitāte, kas ļauj daudzām organizācijām paveikt darbu un aktivitātes, kas citādi nebūtu iespējamas.

Brīvprātīgā darba pētījumos tiek pielietotas divas pieejas, ar kuru palīdzību tiek izvirzīti divi skatupunkti, kā skatīties uz brīvprātīgo darbību, viena no tām ir brīvprātīgo motivācijas izpratne psiholoģiskā rakursā, bet otra, mazāk pielietotā, ir organizāciju, kuras nodarbina brīvprātīgos, novērtējums, vadības stils sadarbībā ar brīvprātīgajiem (Andronic, 2014). Pirmkārt, biežāk lietotā pieeja ir brīvprātīgo motivācijas izpratne, iesaistes iemesli, padarītā novērtējums, šajā gadījumā pētniekus interesē brīvprātīgie kā darbaspēks no malas, kas paši rada un piedalās brīvprātīgajā darbā, viņu pieredze. Šādas ievirzes pētījumos tiek novērtētas brīvprātīgo personu izmaiņas pēc iesaistes brīvprātīgajā darbā, organizēšanas prasmju uzlabošanās, sociālā statusa pozitīvas izmaiņas, lielāka atbildība, aktivitāte, raisoties izpratnei par vidi caur pieredzi, veidojot atvērtu dialogu ar sabiedrību. Otrkārt, var pētīt institūciju menedžmentu, aicinājumu sadarboties ar brīvprātīgajiem, gūstot labumu gan savas institūcijas iekšienē, gan sabiedrības iesaistē. Šādu pētījumu gaitā tiek skatīta brīvprātīgā darba iniciatīva sabiedrības līmenī starp vietējo kustību un valsts mijiedarbību.

Arī citi autori ir veikuši kopsavilkumu par dažādu teorētisko pieeju pielietojumu attiecībā uz brīvprātīgā darba pētniecību, iedalot divas galvenās kategorijas. Pirmajā kategorijā brīvprātīgā darba skaidrojums koncentrējas uz dažādu īpašību izdalīšanu un resursiem, skatot to kā sociālu kapitālu, cilvēku kapitālu, uzmanību vēršot uz ienākumiem, dzimuma piederību, vecumu, vides apstākļiem, brīvprātīgās uzvedības ieguldījumu ražošanā.

Pēc minēto resursu identifikācijas, ir iespēja izveidot ideālu brīvprātīgā profilu un sociāli demogrāfiskās īpašības noteiktā kultūrā. Otrā kategorijā skaidrojumi balstās uz uzskatiem un vērtībām, ko ietver brīvprātīgais darbs un norāda, ka kultūras aspekts brīvprātīgajā darbā ir svarīgāks nekā konkrēta veida resursu klātbūtne. Arī tas ietver pētījumus par personu, kas kļūst par brīvprātīgajiem, motivāciju (Voicu, B., & Voicu M., 2003).

Izvērtējot jau citu pētnieku brīvprātīgā darba izpētes ceļus, maģistra darba autorei vairāk interesē nevis pašu brīvprātīgo motivācija un ieguvums, iesaistoties brīvprātīgajā darbā publiskajās bibliotēkās, bet tieši pašu bibliotēku vērtējums par brīvprātīgā darba pielietojumu bibliotēku vidē, kā arī tieši vai netieši veidojot sadarbību ar vietējo sabiedrību.

Iesaistot brīvprātīgos darbiniekus bibliotēkām ir iespēja, līdzīgi kā to ir darījuši muzeji, radīt savu atvērtību sabiedrībai, palielinot arī darbību mērogu, atgādinot, ka bibliotēkas nav tikai pasīvas objektu, vēstures un kultūras krātuves, bet gan tām ir vēlme radīt saikni ar sabiedrību. Iesaistīšanās kā brīvprātīgajam rada izteiksmīgu indivīda funkcionēšanas izpausmi, kurā indivīds pārskata savas vērtības un virza savu esamību (Wilson un Musick, 1997). Lai gan brīvprātīgo darbs ir altruistiska aktivitāte, kas saistīta ar brīvprātīgo entuziasmu, tomēr brīvprātīgo aktivitātēs un projektos nepieciešama arī organizēta struktūra un vadība, lai tos veiksmīgi īstenotu, nodrošinot kontroli izvirzīto mērķu sasniegšanā. Brīvprātīgo darbs ir efektīvs ikdienas mācīšanās un neformālās izglītības līdzeklis. Ieguvumi brīvprātīgajā darbā ir divpusēji; ieguvējs var būt gan sabiedrība, gan pats brīvprātīgā darba veicējs (Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments, 2015).

Pomonas koledžas pārstāve Eleonora Brauna (*Eleonor Brown*), kuras zinātnisko interešu lokā ir arī brīvprātīgais darbs, izvērtējot brīvprātīgā darba finansiālo ietekmi, norāda uz vairākiem institūciju, kuras piedāvā brīvprātīgā darba iespējas, iespējamajiem pozitīvajiem ieguvumiem. E.Brauna raksta, ka brīvprātīgajiem parasti ir iegūta augstāka izglītība un zināšanas, salīdzinot ar darba tirgū pieejamo darbaspēku, tāpat viņi parasti ir pavadījuši vairāk laika izglītības ieguvē, pilnveidojot sevi. Brīvprātīgie arī dažus uzdevumus spēj paveikt labāk nekā algoti darbinieki, piemēram, ir gadījumi, kad darba uzdevumu labāk paveiks cilvēks, kas tic organizācijas idejai, nevis cilvēks, kurš to dara tāpēc, ka tas ir viņa darba pienākumos (Brown, 1999).

Autore arī nosauc iemeslus, kāpēc brīvprātīgo darbs organizācijām (t.sk. pašvaldībām) ir izdevīgs. Viens no iemesliem ir izdevīgums izmaksu ziņā, jo brīvprātīgie patērē diezgan maz resursu, salīdzinot ar viņu darba augsto atdevi, kas dod iespēju ietaupīt resursus maza budžeta gadījumā un sasniegt organizācijas mērķi. Pētniece min arī iesaistīto organizāciju iespēju piesaistīt darbam cilvēkus ar augstu motivācijas pakāpi, jo brīvprātīgā darba veicējiem ir augsta motivācija izdarīt darbu, ko tie apņēmušies veikt, jo viņu galvenā motivācija nav finansiāls atalgojums, treškārt brīvprātīgie palīdz organizācijai izdarīt vairāk, dodot iespēju pagarināt darba laiku vai piedāvāt papildu pakalpojumu ieviešanu. Kā vēl viens pozitīvs aspekts, domājot par ilgtspēju, ir iespēja organizācijai nodrošināt nākotnes vajadzībām jaunu darbinieku vai aizstāt, kādu, kurš no organizācijas ir aizgājis, līdz ar to nodrošinot mazāku laika ieguldīšanu apmācībā. Ar brīvprātīgo iesaistīšanu organizācijai ir iespēja palielināt uzticamību sev, jo apkārtējā sabiedrība un finansētāji to redz un novērtē. Organizācijai, iesaistot savus klientus un vietējos cilvēkus, ir iespēja radīt kopienas sajūtu, ļaujot cilvēkiem ne tikai identificēt esošas problēmas, bet pašiem tās arī risināt. E. Brauna arī atzīmē bezmaksas iespēju iegūt viedokli, kas ļautu attīstīt organizācijas darbu, tā kā brīvprātīgie ir

iesaistīti no malas, viņi varētu būt labi organizācijas novērtētāji. Brīvprātīgais darbs veic arī pozitīvas izmaiņas sociālā tīkla veidošanā, tiek iepazīti daudz un dažādi cilvēki ar kontaktiem un pieredzi, kas var noderēt arī citās reizēs. Turklāt, ja brīvprātīgā darba veicēja pieredze organizācijā būs pozitīva, viņš, visdrīzāk, popularizēs tās darbu un, iespējams, tad, kad pārstās darboties kā brīvprātīgais, var kļūt par tās atbalstītāju - naudas, preču, pakalpojumu un noderīgu kontaktu ziņā (Brown, 1999).

Arī citi autori min pozitīvus ieguvumus un iespējas brīvprātīgā darba funkcijas pielāgot dažādās organizācijās, tai skaitā bibliotēku darbībā. Straujās tehnoloģiskās, ekonomiskās, sociālās un kultūras pārmaiņas pasaulē nosaka nepieciešamību pēc pastāvīgām izmaiņām bibliotēku darbā. Brīvprātīgais darbs paplašinātu bibliotēku darbības jomu, radot sabiedrības līdzdalību, rosinot izmaiņas un izaugsmi sabiedrības attīstībā. Individīda aktivitāti nosaka viņa ticība tam, ka viņš var kaut ko ietekmēt un mainīt. Gan brīvprātīgajam darbiniekam, gan institūcijai var būt dažāda motivācija. Brīvprātīgajam - kādēļ ir nolēmis darboties brīvprātīgajā sfērā, institūcijai - kādēļ tā vēlas pieņemt brīvprātīgo savā institūcijā. Tāpēc abām pusēm ir svarīgi apzināties, ka katrai no tām ir sava motivācija, kura nosaka mērķus kopīgai darbībai. Ja abu pušu motivācija un mērķi sakrīt vai ir līdzīgi, tad pušu mijiedarbībai ir pozitīvs iznākums un no tā iegūst arī plašākos mērogos. Liela loma brīvprātīga darbinieka un institūcijas mijiedarbību veidošanā ir cilvēku vērtībām. Vērtības ir standarti, ar kuriem lietas tiek salīdzinātas savā starpā - vai kaut kas ir pareizi, labi un godīgi (Musick, Wilson, 2008).

Plašākajā nozīmē brīvprātīgais darbs bibliotēkā ir viens no veidiem, kā veicināt demokrātiski ideālu sabiedrības līdzdalību. Tas nodrošina indivīdiem iespēju aktīvi darboties savā pašvaldībā. Šaurākā nozīmē brīvprātīgais darbs ir daļa no kopējā dialoga starp sabiedrību un bibliotēku. Kopienas līdzdalība vietējās bibliotēkās, nodrošina dažādu ideju, prasmju, talantu un enerģijas nepārtrauktu plūsmu, kas ļaus arī turpmāk bibliotēkai būt dinamiskai iestādei, kur indivīdi un ģimenes izvēlas pavadīt savu laiku un sniegt savu atbalstu (Drigger, & Dumas, 2002).

Arī bibliotēkas definē brīvprātīgo darbu kā resursu gan bibliotēkai, gan sabiedrībai kopumā. Bibliotēka, atbalstot brīvprātīgo darbu, atbalsta arī lielākas vērtības, kas saistītas ar individuālo izvēli un līdzdalību, kas ir par pamatu demokrātijai. Brīvprātīgais darbs ir būtiska daļa no veicinoša dialoga un sociāla kontakta starp bibliotēku un vietējo sabiedrību. Bibliotēku vērtībai būtu jābūt atbalstīt indivīda vajadzības un vērtības, esot gādīgam un produktīvam kopienas loceklim. Bibliotēkām, pieņemot darbā brīvprātīgos, jāatklāj katra indivīda slēptās unikālās prasmes un spējas. Kad brīvprātīgie ir piemēroti attiecīgu darbu

izpildei, viņu personīgais ieguldījums atspoguļojas un papildina bibliotēkas definētas vērtības, veicinot kopīgu misijas un mērķu pārskatu (Drigger, & Dumas, 2002).

Tiek noteiktas trīs vispārīgas kategorijas, kas tiek ietekmētas, bibliotēkām izmantojot brīvprātīgos: pirmkārt, tie ir bibliotēku pakalpojumi, otrkārt, brīvprātīgās personas bagātināšana, piemēram, personisko prasmju attīstīšana, jaunu darbu apgūšana, pārliecības gūšana par sevi, lai gan citos avotos arī parādās, ka brīvprātīgā personiskais guvums nav prioritārs. Kā trešā tiek izvirzīta kopiena un tās vērtības (Drigger, & Dumas, 2002).

Lai brīvprātīgais darbs būtu produktīvāks un dotu lielāku labumu, tam nepieciešama arī teicama vadība. Arī bibliotēku gadījumā neatšķiras brīvprātīgā darba efektīvas vadības elementi kā jebkurā citā nozarē. Tie ir sākotnējās situācijas izvērtēšana un plānošana, brīvprātīgo meklēšana, pieņemšana pēc iepriekš izvirzītiem nosacījumiem, brīvprātīgo apmācīšana, iepazīstināšana ar uzdevumiem, kontrole un pārbaude, stimulēšana un atbalstīšana, informēšana un pilnvērtīga iesaistīšana. Kā jebkurā jomā, arī bibliotēkās brīvprātīgais darbs ietver neformālas izglītības aspektus un dod pievienoto vērtību sabiedrībai. Brīvprātīgajam darbam svarīgs aspekts, lai notiekošās darbības būtu strukturētas, kurām ir skaidri izvirzīti mērķi, uzdevumi, darba izpildes laiks, ka arī atbalsts un aizsardzība valstiskā līmenī jeb tiesiskais regulējums (Drigger, & Dumas, 2002)

Apskatot konkrētāk, kādā veidā brīvprātīgie var uzlabot bibliotēku pakalpojumus, jāmin tas, ka brīvprātīgie ar savu darbu var paplašināt atbalstu ikdienas uzdevumos un īpašos bibliotēku projektos, uzlabot klientu pakalpojumu kvalitāti un līmeni, nodrošināt papildu zināšanas (Drigger, & Dumas, 2002).

Turpmāk tiks apskatīti konkrētāki organizēšanas pamatprincipi, kurus ievērojot, jebkura iestāde nodrošina saturīgāku brīvprātīgā darba organizēšanu un iespēju sasniegt augstākas kvalitātes rezultātu. Brīvprātīgie bagātina bibliotēkas un palīdzēt uzturēt to dzīvotspēju, tomēr jānorāda, ka brīvprātīgie nav "bezmaksas pakalpojums" un ir nepieciešama pienācīgas pārvaldības, apmācības un attīstības nodrošināšana (Hewitt, & Eve, 2012).

Profesionāļi ir tie, kuriem jāveic bibliotēkas darbs, bet brīvprātīgie palīdz uzlabot kopības sajūtu. Panākumu atslēga ir nodrošināt, ka sadarbība palīdz abām pusēm atrisināt problēmu. Tādā veidā jaunās vērtības tiek radītas bibliotēkās un sabiedrībā kopumā (Kontiainen, 2014).

Brīvprātīgajiem jāklūst par dabisku bibliotēkas daļu, ne tikai veicot atsevišķus uzdevumus. Darba un attiecību uzlabošanai ir jāriko sanāksmes arī neformālākā gaisotnē, radot kopīgu atbildību attiecībā uz vietējo bibliotēku. Paskaidrošana un kompetenču attīstību ir vēl viena svarīga joma. Brīvprātīgajiem piemīt ļoti atšķirīgas kompetences un vēlmes attiecībā uz partnerību, un tas ir būtiski noskaidrot šos aspektus, pirms brīvprātīgais ir uzsācis

darbu. Brīvprātīgajiem ir jābūt labi informētiem saistībā ar bibliotēkas pakalpojumiem, pasākumiem un jaunām iniciatīvām, lai tie varētu darboties kā bibliotēkas vēstneši.

Viens izmērs neder visiem - tas ir jāatspoguļo savas bibliotēkas filozofijā (Prestney, 2016). Bibliotēkām ir jāļaujas būt radošām, ne tikai iekļaujoties standartos. Svarīgi ir izvirzīt stratēģisko mērķi, ko grib sasniegt organizācija, kas ir paveicams ar brīvprātīgo palīdzību. Nav pareizi koncentrēties tikai uz esošo, nedomājot par klientu vērtībām un apmierinātību, bibliotēkai ir jāsaik ar cenšanos izprast savus lietotājus, viņu vajadzības un vēlmes, tādējādi izstrādājot produktus un pakalpojumus, lai tās apmierinātu iestādes klientus. Kad tiek identificēti brīvprātīgā darba iemesli un motivācija, tad esam tuvāk mērķim, ka darbs apmierinās brīvprātīgo motivāciju un tajā pašā laikā palīdzēs arī bibliotēkai.

Darba aprakstā nevajadzētu aprakstīt tikai darba pienākumus, bet arī dot izskaidrojumu, kāpēc katra pozīcija ir svarīga, uzsverot, cik svarīga ir katra loma organizācijā, novērtējot katra indivīda progresu (Prestney, 2016). Brīvprātīgie var palīdzēt padarīt bibliotēku par vietu, kur apvienot dažādas paaudzes un dažādas kultūras. Plānošana, organizācija un laba pārvaldība ir efektīva brīvprātīgo programmu (Prestney, 2016).

Divi galvenie principi, kas nāk no ALA pamatnostādņēm ir, ka jebkurai brīvprātīgo programmai ir jābūt iepriekš darbinieku apstiprinātai, dodot piekrišanu sadarboties ar brīvprātīgajiem darbiniekiem, tāpat arī brīvprātīgajam darbam jābūt organizētam, un brīvprātīgajiem nevajadzētu aizstāt vai izspiest izveidoto personālu (Nicol, & Corey, 2008). Problēma bija un joprojām ir, ka vadlīnijās nav ieviests punkts, kā risināt vai kādas nodevas pieprasīt, ja vadlīnijas tiek pārkāptas.

Arī Starptautiskā Bibliotēku asociāciju un institūciju federācija (IFLA) vadlīnijās ir atzīmējusi brīvprātīgo iesaistei nozīmīgus punktus, palīdzot organizēt brīvprātīgo darbu bibliotēkās. Gadījumos, ja bibliotēkas izvēlas izmantot brīvprātīgo sabiedrības locekļu pakalpojumus, nepieciešama rakstiski fiksēta sadarbības politika, kas nosaka pieaicināto brīvprātīgo palīgu uzdevumus, viņu lomu un attiecības ar bibliotēkas personālu. Institūcija nedrīkst brīvprātīgos palīgus izmantot kā algoto darbinieku aizvietotājus. Bibliotēkas lasītāju interesēs tās vadītājam jāveido labas darba attiecības ar citām sabiedriskajām institūcijām, piemēram, skolām, vietējām pašvaldībām un brīvprātīgajām organizācijām, lai aktualizētu bibliotēkas kā vietējā sabiedrisko norišu un kultūras centra lomu sabiedrībā (IFLA, 2008).

Bibliotēkas var kļūdīties brīvprātīgo izmantošanā, ja koncentrējas tūlītējā vajadzību apmierināšanā, nevis pielietojot brīvprātīgo talantus un unikālās, radošās intereses, kas ir darbietilpīgāks process. Brīvprātīgo palīdzību nedrīkst priekšstatīt kā ātru problēmu novērsēju vai arī noteikt kā ilgtermiņa risinājumu bibliotēku darbā (Diarmid, 2005).

Katram bibliotēku brīvprātīgajam ir tiesības uz minimālo apmācības laikposmu, kas ietver vispārēju orientēšanos vidē, iepazīšanos ar bibliotēkas darbiniekiem, un skaidrojumu par bibliotēkas politiku un procedūrām. Šī prakse nodrošina brīvprātīgos ar nepieciešamām fona zināšanām, lai gūtu panākumus sava darba organizēšanā (Drigger, & Dumas, 2002). Uzsākot brīvprātīgo programmu, bibliotēka veicina abpusēju dialogu, atbalstot vietējās sabiedrības vērtības, kas sniedz labumu un uzlabojumus visām iesaistītajām pusēm. Svarīgi uzklaut arī kritisku viedokli no brīvprātīgo puses, būtiska ir saziņa, atsauksmes, nepilnības, ierosinājumi, kuri jāņem vērā, plānojot nākotnes darbību.

Parasti brīvprātīgie prasa lielāku sākotnējo apmācību nekā profesionālie darbinieki. Viņiem ir nepieciešams laiks, lai aizmirstu pagātnes praksi vai mainītu uzskatus par to, kā, viņuprāt, lietas jādara. Pārāk bieži valda pieņēmums, ka šiem cilvēkiem jau ir pieredze, tāpēc ir nepieciešams ļoti mazs apmācību laiks (Freund, 2005). Svarīgi ir atcerēties par pateicību viņiem katru reizi, neuzskatot to par pašsaprotamu. Vēl viena problēma ir, kad brīvprātīgie un maksas darbinieki veic to pašu uzdevumu. Kad tas notiek, izpildes novērtējums kļūst par nopietnu problēmu. Personāla atlase un darbs ar brīvprātīgajiem prasa laika ieguldījumu, bet tas atmaksājas, popularizējot bibliotēku programmu.

### **Secinājumi**

Šīs nodaļas ietvaros darba autore apskatīja veiksmīga brīvprātīgā darba organizēšanas principus, tos arī pielīdzinot bibliotēku darba organizēšanai. Var secināt, ka vēsturisku notikumu rezultātā un kultūras atšķirību iespaidā, vērojamas atšķirības starp brīvprātīgā darba principiem un organizēšanas līmeni pasaulē un pie mums - Latvijā. Brīvprātīgā darba nozīmes un darbības robežas paplašinās, tiekot pielāgotas atšķirīgām nozarēm, dažādu organizāciju darbībai, nemainot brīvprātīgā darba mērķi - sniegt labumu sabiedrībai. Brīvprātīgie ir spējīgi sniegt ļoti vērtīgu papildus nepieciešamo atbalstu, strādājot kopā ar kvalificētiem un algotiem darbiniekiem, nodrošinot augstas kvalitātes informācijas pakalpojumu pieejamību, kas ir ļoti svarīgi, lai uzlabotu dzīvi vietējām kopienām, darbiniekiem un uzņēmumiem. Brīvprātīgo darbs ir efektīvs ikdienas mācīšanās un neformālās izglītības līdzeklis, ko pierāda vērā ņemamā ārzemju pieredze, kas var kalpot kā vērtīgs paraugs un uzskates līdzeklis valstīm, kurām brīvprātīgā darba aktivitātes vēl nav tik attīstītas. Straujās tehnoloģiskās, ekonomiskās, sociālās un kultūras pārmaiņas pasaulē nosaka nepieciešamību pēc pastāvīgām izmaiņām bibliotēku darbā. Brīvprātīgais darbs paplašinātu bibliotēku darbības jomu, radot sabiedrības līdzdalību, rosinot izmaiņas un izaugsmi sabiedrības attīstībā. Ārvalstu bibliotēku inovatīvā prakse var kļūt kā noderīgs ideju un ierosmju resurss, paplašinot izpratni par bibliotēku attīstības tendencēm pasaulē.

## 4. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJAS RAKSTUROJUMS

Šajā nodaļā sniegts veiktā pētījuma metodoloģijas un instrumentārija apraksts, raksturotas datu vākšanas un apstrādes metodes atbilstoši izvēlētajai pētījuma stratēģijai. Nodaļas turpinājumā darba autore aprakstīs pētījuma norises gaitu.

### 4.1. Pētījuma stratēģija

Autores interesēs bija uzzināt brīvprātīgā darba pielietojuma līmeni Latvijas publiskajās bibliotēkās, kā arī noskaidrot, kā ir attīstīts brīvprātīgā darba piedāvājums, kāds ir to bibliotēku vērtējums un pieredze, kuras iesaistījušās brīvprātīgo nodarbināšanā. Lai iegūtu daudzveidīgus datus un spētu analizēt situāciju, maģistra darba ietvaros tika veikts jaukta tipa pētījums, kurā datu ieguvei tika izmantotas gan kvantitatīvās (publisko bibliotēku darbinieku elektroniska aptauja), gan kvalitatīvās pētniecības metodes (daļēji strukturētās intervijas ar bibliotēku darbiniekiem, ekspertu intervijas).

Lai iegūtu pēc iespējas apjomīgāku un izsmeļošāku pētījuma empīrisko bāzi, nepieciešams veikt padziļinātu izpēti, ko iespējams panākt, kombinējot dažādas pētniecības metodes. Pētījuma autore maģistra darba mērķa sasniegšanai, izvirzītās hipotēzes apstiprināšanai vai noraidīšanai, veica jaukta tipa pētījumu, izmantojot kvantitatīva un kvalitatīva pētījuma stratēģiju.

Praksē jēdziena „metodes” vietā bieži tiek lietots jēdziens „pētījuma stratēģija”, kas ir plašāks un pieļauj lietot vairākas, principiāli dažādas metodes. Pētījuma stratēģija norāda uz pētījuma ievirzi, un stratēģijai nav tiešas saistības ar pētījumā lietotajām metodēm. To apliecina fakts, ka kvalitatīvās metodes var sekmīgi pielietot kvantitatīva pētījuma veikšanai, un otrādi (Kristapsone, 2008).

Pētījuma veikšanā, izmantojot kvantitatīvo un kvalitatīvo pieeju kombinējumu, netiek veidots pretstatījums vienai attiecībā pret otru. Atšķirīga metožu pielietošana ļauj pētniekam piekļūt dažāda veida zināšanām. Izmantojot abas pētījuma pieejas, var iegūt pretrunīgus skatījumus, tāpēc tās jāuzlūko kā savstarpēji papildinošas un jāizmanto, lai radītu pilnīgāku izpratni un interpretāciju (Bryman, 2004).

Kvantitatīvai pieejai raksturīgas tādas pētījuma metodes kā anketēšana, eksperiments, gadījuma analīze (Pipere, 2011). Savukārt kvalitatīva pieeja iekļauj tādas datu vākšanas metodes kā novērošana, strukturētās un daļēji strukturētās intervijas, tekstu un dokumentu analīze, audio un video ieraksti (Reņģe, 2007).

Pētījuma autore mēģina papildināt vienas metodes rezultātus ar citas metodes rezultātiem: anketēšanas iegūtajos datos iegūstot vispārīgu kopskatu par publisko bibliotēku

darbinieku uzskatiem par brīvprātīgo darbu bibliotēkās, papildinot ar individuālo daļēji strukturēto interviju atziņām, informantu pieredzi brīvprātīgā darba organizēšanā.

#### **4.2. Empīriskās bāzes raksturojums**

Maģistra darba pētījuma ietvaros empīrisko bāzi veido publisko bibliotēku darbinieku elektroniskās aptaujas rezultāti un piecas daļēji strukturētas intervijas ar bibliotēku pārstāvjiem, kuriem ir pieredze brīvprātīgā darba praktizēšanā, kopainai par brīvprātīgā darba situāciju Latvijas kontekstā tika aicināts divu ekspertu viedoklis.

Aptauja veikta, lai apzinātu publisko bibliotēku darbinieku informētību, attieksmi, un pieredzi brīvprātīgā darba iespēju izmantošanā savā bibliotēkā. Lai analīze būtu pilnvērtīga, aptaujas hipersaites adrese tika nosūtīta visām 804 Latvijas publiskajām bibliotēkām, kas ir arī ģenerālā kopa. Ģenerālā kopa ir subjektu vai objektu kopums, uz kuriem attiecinā (vispārīna) pētījuma rezultātus. (Mārtinsone, 2011). Tā kā Latvijā ir 804 publiskās bibliotēkas, jāaptaujā vismaz 261 bibliotēka, lai pētījumu varētu uzskatīt par reprezentatīvu un izlases kļūda nebūtu lielāka par 5% (Kristapsone, 2008). Kopumā atbildes sniedza 310 publiskās bibliotēkas.

Piecas daļēji strukturētās intervijas norisinājās ar publisko bibliotēku darbiniekiem, kuru bibliotēkās jau ir pieredze brīvprātīgā darba veicināšanā. Pārstāvētās bibliotēkas ir Rīgas Centrālā bibliotēka, Pelču bibliotēka, Latvijas Neredzīgo bibliotēka, Valmieras integrētā bibliotēka, Pļaviņu novada bērnu bibliotēka un Gulbenes novada bibliotēka.

Tika intervēti divi eksperti, kas ļāva iegūt padziļinātāku skatījumu tematā un noskaidrot profesionāļu viedokli par brīvprātīgā darba attīstību Latvijā. Viens no ekspertiem ir Ints Teterovskis, kurš ir Nodarbinātības valsts aģentūras projekta vadītājs, kura pārziņā ir brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmas pārvalde, viņš bijis arī Rīga-2014 brīvprātīgo programmas vadītājs. Kā otrs eksperts tik izvēlēts Ansis Bērziņš - nodibinājuma „Valmieras novada fonds” priekšsēdētājs, kurš nodarbojas ar brīvprātīgā darba organizēšanu ne tikai sava novada ietvaros, bet arī plašākā mērogā.

#### **4.3. Aptaujas metodoloģija**

Viena no pētījumos iecienītākajām datu ieguves metodēm ir aptauja. Aptauja ir sistemātiska datu vākšana no indivīdiem, uzdodot viņiem jautājumus. Aptaujas vēsture meklējama 19.gs. otrajā pusē Lielbritānijā, kad sabiedrības reformatori veica sabiedrības aptaujas, lai iegūtu informāciju par nabadzību un strādnieku dzīvi. Aptauju priekšrocības ir laika un finanšu resursu ietaupījums, savākto datu standartizācijas iespējas, taču kā negatīvais

minams tas, ka nevar gūt pilnīgu izpratni par sociālajiem procesiem to reālajā vidē, vērojams virspusīgums, ne vienmēr izdodas nodrošināt vajadzīgo atbilžu skaitu (Pipere, 2011).

Aptaujas metodei raksturīgais:

- 1) Informāciju tieši sniedz pētāmās problēmas nesējs, notikuma dalībnieks;
- 2) Tā dod iespēju diezgan īsā laikā aptaujāt plašas iedzīvotāju masas;
- 3) Tās laikā iegūst informāciju gan par darbības motīviem, gan pašas darbības rezultātiem (Kristapsone, 2008).

Aptaujas veidošanas mērķis ir apzināt situācijas pašreizējo stāvokli saistībā ar kādu tematu, kurš aptaujas veicējam ir pētāms. Pirms aptaujas veikšanas pētniekam ir jānoskaidro, ko būtu svarīgi izziņāt un kāpēc tas ir svarīgi. Aptaujā pētnieks uzdod visiem respondentiem vienādus jautājumus ar vienādu mērķi (Mārtinsone, 2011). Anketa palīdz iegūt informāciju par respondentu izpratni, uzskatiem, attieksmi un viedokli, uzvedību un demogrāfiskos datus.

Aptauja norisinājās laika posmā no 2017. gada 24. marta līdz 10. aprīlim. Aptauja tika veikta interneta vidē, izmantojot Google dokumentu veidlapas, un aicinājumi aizpildīt anketu tika nosūtīti uz bibliotēku mājaslapās pieejamajiem e-pastiem. Google veidlapas piedāvā iespēju aptaujā iekļaut dažāda tipa jautājumus, padarot tos par obligātiem vai neobligātiem, tāpat ir iespēja arī veidot jautājumu pārejas, lai, piemēram, respondentam, kura bibliotēkā netiek organizēts brīvprātīgais darbs, nebūtu jāatbild uz jautājumiem, kuri ir paredzēti tiem respondentiem, kuriem pieredze ir. Laika patēriņu prasīja bibliotēku e-pastu apkopošana, jo nebija pieejama vienota sistēma, kurā būtu visu bibliotēku e-pastu uzskaitījums, tāpat arī vairāki internetā pieejamie e-pastu konti bija novecojuši, līdz ar to darba autorei nav pārliecības, ka visas bibliotēkas saņēma viņām sūtīto aicinājumu aizpildīt anketu. Respondenti patstāvīgi aizpildīja anketu elektroniskā vidē, taču viņiem bija iespēja neskaidrību gadījumā konsultēties ar anketas autori.

Vairāki anketas jautājumi tika sastādīti, balstoties uz pētījumā pielietoto teoriju atziņām un apskatītajiem pētījumiem, lai sasniegtu pētījuma mērķi un apstiprinātu vai noraidītu izvirzīto hipotēzi. Anketas veidošanā tika pielietotas dažādas jautājumu formas.

Kopumā tika izveidoti 24 jautājumi (skatīt 1. pielikumu). Uz visiem 24 jautājumiem atbildēja tie bibliotēku pārstāvji, kuru bibliotēkās norisinās brīvprātīgais darbs. Tām bibliotēkām, kuras pirmajā jautājumā atbildēja, ka viņu pārstāvētajā bibliotēkā nekad nav tikuši nodarbināti brīvprātīgie, kopumā bija jāatbild uz 15 jautājumiem.

Kā viena no jautājumu formām bija slēgtie jautājumi, kuri piedāvā noteiktu atbilžu skaitu, daļēji slēgta tipa jautājumi, kuros respondentam tika piedāvātas atbilžu alternatīvas, taču tika dota arī iespēja sniegt savu atbildes variantu, kurš neiekļaujas jau piedāvātajos variantos. Kā vēl viena jautājumu forma bija atvērtie jautājumi, kuros netiek piedāvāti

konkrēti atbilžu varianti, respondentam ir iespēja sniegt savu atbildi, taču datu apstrādes procesā pētnieks sniegtās atbildes izdala dažādās kategorijās. Šāda tipa jautājumi ļauj iegūt daudzveidīgus un detalizētākus datus, ļaujot respondentam izteikties.

Pētījumā tika piedāvāti arī apgalvojumi, kur respondentiem bija iespēja novērtēt, cik lielā mērā viņi piekrīt izvirzītajam viedoklim. „Likerta skala” – nosaukta amerikāņu psihologa Rensisa Likerta (Rensis Likert) vārdā. Tā ir vienas no plašāk izmantotajām diskrētajām skalām. Galējie punkti šajās skalās parasti ir ar nozīmi „pilnībā piekrītu” un „pilnībā nepiekrītu”. Respondentiem lūdz norādīt viņu piekrišanas līmeni attiecīgajam apgalvojumam, izvēloties atbildi no 1. līdz 5. kategorijai (Kristapsone, 2008).

Anketas ievadā autore iepazīstināja ar sevi un savu pētījuma mērķi, tika garantēta atbilžu anonimitāte, ka dati tiks aplūkoti tikai apkopotā veidā. Ievadā tika arī sniegta neliela anketas instrukcija un pirms katra jautājuma bija attiecīgās norādes par konkrētā jautājuma aizpildīšanu. Anketas pirmajā jautājumā respondentiem bija jāatbild, vai viņu pārstāvētajā bibliotēkā jebkad ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie. Tiem, kuri atbildēja apstiprinoši, tika uzdoti vēl vairāki jautājumi, konkretizējot dažādus aspektus brīvprātīgā darba organizēšanā: brīvprātīgo vecums, nodarbinātības laiks, formalitātes kārtošana, apmācību nodrošināšana, ārvalstu pieredzes apskats, brīvprātīgā darba formas. Visi respondenti atbildēja uz dažādiem jautājumiem par brīvprātīgā darba ieguvumiem un šķēršļiem bibliotēkā, informētību, Brīvprātīgā darba likuma ieviešanu, tāpat arī novērtēja izvirzītos apgalvojumus par brīvprātīgo darbu kā inovāciju, sabiedrības līdzdalības veicinošu avotu. Anketas noslēguma daļu veido ziņas par respondentu, kas ļāva arī izvirzīt iespējamus interviju informantus, jo pētījuma autorei bija pieejama informācija par konkrētām bibliotēkām, kurās tika nodarbināti brīvprātīgie. Anketas nobeigumā respondentam izteikta pateicība par piedalīšanos aptaujā. Anketēšanas dati tika apstrādāti ar programmu SPSS, kuras ietvaros tika izveidotas kopējo atbilžu biežuma sadalījumu tabulas (skatīt 2. pielikumu).

#### **4.4. Daļēji strukturētās intervijas metodoloģija**

Intervija ir nozīmīga kvalitatīvās pētniecības datu vākšanas metode. Intervija ir aptaujas veids, kas paredz informācijas iegūšanu, respondentam un pētniekam atrodoties sociāli psiholoģiskās mijiedarbībā (Kristapsone, 2008).

Ar intervijas palīdzību ir iespējams iegūt informāciju par viedokļiem, uzskatiem, priekšstatiem, motīviem, kā arī novērtēt intervijas laikā sniegtās informācijas patiesumu. Intervētāja un respondenta personīgā saskarsme nodrošina aptaujas jautājumu pilnīgu izpratni un atbilžu sniegšanu (Kristapsone, 2008).

Veidojot intervijas jāpievērš liela uzmanība ētikas jautājumiem, sākotnēji atklājot intervijas dalībniekam mērķi, kāpēc tieši viņš tiek aicināts piedalīties sarunā, kā arī jāpiedāvā iespēja palikt anonīmam, vai pētījumā neiekļaut kādu daļu no atklātās informācijas. Saistībā ar datu izmantošanu pētniecībai, pirms intervijas tiek parakstīta piekrišanas vienošanās (Mārtinsone, & Pipere, 2011).

Literatūras avotos ir atrodami dažādi interviju iedalījumu veidi, bet daudzi pētnieki ir vienisprātis, ka pastāv trīs galvenie kritēriji, pēc kuriem intervijas tiek iedalītas: intervijas forma jeb strukturētības līmenis, distance telpā starp informantu un intervētāju, informantu skaits. Pēc intervijas formas intervijas var iedalīt strukturētās, daļēji strukturētās un nestrukturētās jeb atvērtās intervijās. Pēc distances starp intervējamo un informantu izdala personīgās un attālinātās intervijas (telefonintervijas, intervijas pa e-pastu) savukārt pēc intervējamo skaita intervijas var iedalīt individuālās un grupas intervijās jeb fokusgrupās (Kristapsone, 2008). Šajā pētījumā tika veiktas individuālās gan personīgās, gan attālinātās (telefonintervijas) daļēji strukturētas intervijas.

Daļēji strukturētās intervijās intervētājam ir sagatavots aptuvenš vispārīgs jautājumu saraksts, kuru secību var mainīt atkarībā no intervijas situācijas, var uzdot papildus radušos jautājumus, jautājumi formulējums ir plašāks (Pipere, 2011).

Daļēji strukturēta intervija ir kā vidusceļš starp atvērtu jeb nestrukturētu interviju un strukturētu interviju, jo ļauj gan iepriekš sagatavot tēmas un jautājumus, gan izteikt papildus jautājumus vai uzklaut respondentu viedokli arī par citām tēmām, kas rodas intervijas gaitā. Struktūras veidošana palīdz uzturēt intervijas gaitu un nodrošina vienkāršāku datu analīzi, savukārt brīvais izpildījums ļauj iegūt daudz vairāk informācijas, ko pētnieks, iespējams, nebija paredzējis (Berg, 2001).

Šajā maģistra darbā daļēji strukturētas intervijas tika veiktas ar bibliotēku pārstāvjiem un jomas ekspertiem. Pirms intervijām visiem informantiem tika sniegta pilnīga informācija par pētījumu, un viņi tika iepazīstināti ar intervijas vienošanās lapu (skatīt 3. pielikumu), visi informanti piekrita vienošanās nosacījumiem un to parakstīja.

Intervijas vadlīnijas (skatīt 4. un 5. pielikumu) tika izstrādātas un izmantotas kā ceļvedis intervijās, pamatojoties uz vairākām galvenajām tēmām, kas izriet no literatūras pārskata. Konkrētās bibliotēkas intervijām tika izvēlētas, pamatojoties uz to savstarpējām atšķirībām: darbinieku skaitu, brīvprātīgo skaitu, starptautisko pieredzi, brīvprātīgo vecuma grupām, brīvprātīgajiem piedāvātajām aktivitāšu formām. Dažādas pieredzes ļauj pētījuma autorei iepazīties ar to, kā brīvprātīgais darbs tiek veicināts bibliotēkās un cik dažādas formas tas var pārstāvēt.

Kopumā tika veiktas septiņas, ieskaitot arī ekspertu intervijas, daļēji strukturētas intervijas laika posmā no 2017.gada 1.maija līdz 19.maijam. Intervijām tika veidoti audioieraksti, kas tika pārveidoti transkriptu formā, ievērojot interviju transkriptos noteiktos un izmantotos apzīmējumus.

Transkriptos tika lietoti sekojoši apzīmējumi:

- „?!” tradicionāls lietojums;
- \_\_\_\_\_ vārdi un frāzes, kuras respondents runājot īpaši izceļ;
- ( ) respondentu paskaidrojumi, kas izceļas no pārējā teksta;
- [ ] paskaidrojumi, kuru trūkums traucē izprast stāstītā jēgu;
- [ / ] respondenta emocijas, žesti, apkārtējas vides skaņas;
- [..] apzīmēts izlaidums tekstā.

Svarīgākie interviju rezultāti, kas iegūti no informantu viedokļiem, tiek aplūkoti pētījuma rezultātu daļā. Savukārt interviju transkripti ievietoti maģistra darba pielikumos (skatīt 6. - 12.pielikumu).

#### **4.5. Ekspertu intervijas metodoloģija**

Ekspertu aptauja ir īpašs aptaujas veids, jo tajā par respondentiem izvēlas ekspertus, tas ir, konkrētas jomas (nozares) speciālistus, kuri ir spējīgi novērtēt parādību vai procesu plašākā kontekstā. Ekspertu aptaujas būtība ir pētāmās problēmas sarežģītu aspektu atklāšana un novērtēšana, kas paaugstina iegūstamās informācijas un izdarāmo secinājumu ticamību (Kristapsone, 2008).

Ekspertus pētījumam parasti atlasa, ņemot vērā šādus kritērijus: eksperta kompetences līmenis, darba stāžs specialitātē, amats, publikācijas (Mārtinsone, 2011). Lai iegūtu specifisku un profesionālu izpratni par pētījuma tēmu veiktas intervijas ar ekspertiem, kuru ikdienas darbs ir saistīts brīvprātīgā darba koordinēšanu, kuri ir piedalījušies Brīvprātīgā darba likuma ieviešanā.

Kvalitatīvo datu analīze ir viens no sarežģītākajiem kvalitatīva pētījuma posmiem. Tās mērķis ir atklāt stāstījuma jēgu, noteikt, ko stāstījums nozīmē un ko respondents ar to vēlēties teikt, novērtējot datu saistību ar pētījuma jautājumiem (Kropļiņš, & Račevska, 2004).

## 5. PĒTĪJUMA REZULTĀTU ANALĪZE

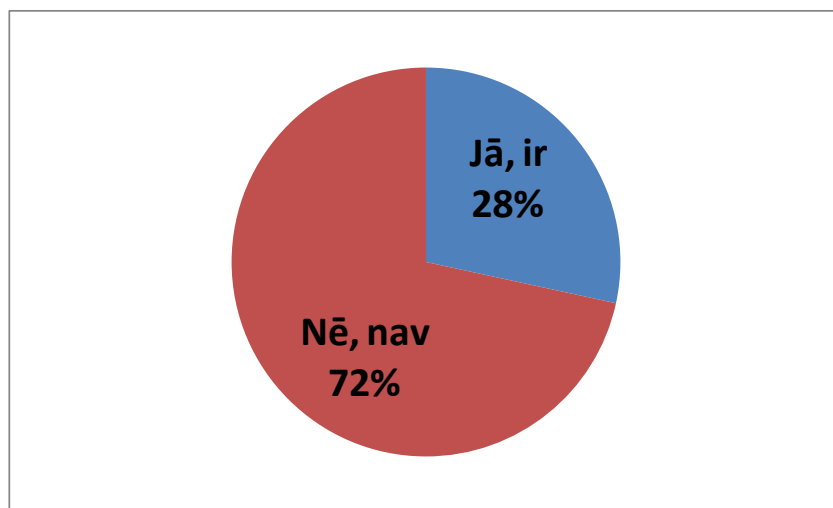
### 5.1. Aptaujas rezultāti

Maģistra darbā tika izvirzīts mērķis – noskaidrot, cik lielā mērā brīvprātīgais darbs ir izplatīts publiskajās bibliotēkās un kāda ir tā loma. Pētījuma ietvaros darba autore veica aptauju, lai apzinātu situācijas pašreizējo stāvokli saistībā ar brīvprātīgo darbu publiskajās bibliotēkās. Autorei bija svarīgi uzzināt, vai publiskajās bibliotēkās jebkad ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, noskaidrot bibliotēku darbinieku viedokli par brīvprātīgā darba ieguvumiem, potenciālajiem šķēršļiem organizēšanas procesā, kā arī bibliotēku pārstāvju informētības līmeni un avotiem, brīvprātīgā darba aktivitāšu formām bibliotēkās.

Aptaujas rezultāti palīdz noskaidrot izvirzīto pieņēmumu, ka brīvprātīgais darbs publiskajās bibliotēkās ir sociāla inovācija un ka brīvprātīgā darba funkcijas ir iespējams pielāgot publisko bibliotēku darbībā.

Kopumā aptauju aizpildīja 310 respondenti: 4 vīrieši (1%) un 306 sievietes (99%) (datu apkopojums tabulās atrodams 2. pielikumā). Atbildes ir snieguši dažādu publisko bibliotēku pārstāvji, aptverot visus 29 reģionus, atbilstoši administratīvi teritoriālās reformas sadalījumam valsts līmeņa sistēmā (LR Kultūras ministrija, 2015). Anketas nobeigumā bija lūgts nosaukt savas pārstāvētās bibliotēkas nosaukumu, jo, kā jau autore bija paredzējusi, tas palīdzēja izvērtēt potenciālos informantus daļēji strukturētajām intervijām, kas tika veiktas pēc aptaujas noslēgšanas, izvērtējot jau iegūtos rezultātus, ar mērķi detalizētāk apskatīt dažādu bibliotēku pieredzi brīvprātīgajā darbā. Aptauju aizpildīja 211 (68%) bibliotēkas, kurās ir tikai 1 darbinieks, 44 jeb 14 % bibliotēkas, kurās darbojas 2 darbinieki, kā visaugstākais bibliotekāro darbinieku skaits tika minēts - 184 darbinieki.

Pirmais anketā ir ievadjautājums par to, vai respondenta pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie darbinieki. Šāds ievadjautājums iekļauts anketā, lai respondents atkarībā no atbildes pārietu uz to anketas jautājumu bloku, kur atrodas viņam piemērotie jautājumi. Bibliotēkas, kurām ir pieredze, turpina ar nākamo jautājumu rindas kārtībā, atbildot uz jautājumiem, kas attiecas uz viņu brīvprātīgā darba organizēšanu, bet, bibliotēkas, kuras uz jautājumu atbild noliedzoši, izlaiž daļu par konkrētu pieredzi, dodoties pie jautājuma Q11 (skatīt 1. pielikumu). Kopumā savu pieredzi brīvprātīgo nodarbināšanā bibliotēkā apstiprināja 28% bibliotēku (skatīt 5.1.attēlu). Apskatot rezultātus atkarībā no darbinieku skaita bibliotēkā, nav manāmas tendences, ka brīvprātīgais darbs vairāk tiktu izmantots tikai viena bibliotekāra bibliotēkā vai vairāku darbinieku bibliotēkā, tas nav noteicošais faktors.



5.1.att. Brīvprātīgo nodarbinātība publiskajās bibliotēkās (n=310)

Uz nākamo jautājumu „Cik brīvprātīgie darbinieki ir strādājuši Jūsu bibliotēkā pēdējā gada laikā?” atbildēja tās bibliotēkas, kurās jebkad ir bijuši brīvprātīgie. Procentuāli visvairāk bibliotēku atzīmēja, ka viņu bibliotēkās pēdējā gada laikā ir strādājis 1 brīvprātīgais (31%). 26% atbildēja, ka pēdējā gada laikā viņu pārstāvētajās bibliotēkās ir bijuši 2 brīvprātīgie. Vienā gadījumā tika minēts, ka viņu bibliotēkā pēdējā gada laikā ir tikuši nodarbināti 80 brīvprātīgie. Jāatzīmē, ka 19% bibliotēku pēdējā gada laikā nav strādājuši brīvprātīgie darbinieki, viņu prakse ir senāka.

Jautājot, kādas vecuma grupas pārsvarā pārstāv brīvprātīgie viņu bibliotēkās, 36% bibliotēku ar brīvprātīgā darba pieredzi pārsvarā ir nodarbinājušas brīvprātīgos vecuma grupā no 31-62 gadiem. 32% bibliotēkās lielākoties ir darbojušies bērni un pusaudži līdz pilngadībai. Jauniešu grupu vecumā no 18-30 gadiem bibliotēkas darbos kā brīvprātīgos pārsvarā ir iesaistījušas 32% bibliotēkas. Vismazāk kā nodarbinātos brīvprātīgajā darbā atzīmēja seniorus vecumā no 63 gadiem (9%).

Atbildot par laika posmu, cik vidēji viens brīvprātīgais ir darbojies viņu bibliotēkā, 33% respondenti norādījuši, ka brīvprātīgais ir bijis iesaistīts viena vai vairāku pasākumu ietvaros, darbojoties noteiktu stundu skaitu. 27% brīvprātīgajā darbā pieredzējušo bibliotēku atzīmēja, ka viņu bibliotēkā brīvprātīgais vidēji darbojas līdz vienam mēnesim, bet 19% bibliotēku 2-4 mēnešus. 8% bibliotēku norādīja, ka vidēji viens brīvprātīgais viņu bibliotēkā kā brīvprātīgais ir darbojies gadu un ilgāk.

Konkrētāk norādot uz stundu skaitu dienā, ko brīvprātīgais pavada darbojoties, 36% bibliotēku norādīja, ka tās ir 1-2 stundas dienā, 30% 3-4 stundas dienā, 28% dažas stundas nedēļā, tikai 6% atzīmēja, ka brīvprātīgais vidēji dienā nostrādā 5-8 stundas, kas tuvojas oficiālam darba dienas garumam.

Jautājot par formālo pusi brīvprātīgajā darbā, tikai 17% bibliotēku apstiprināja, ka viņu bibliotēkā tiek slēgts līgums ar brīvprātīgo, vairums bibliotēku (78%) atzīmēja, ka viņu bibliotēkās līgumu ar brīvprātīgajiem neslēdz. Paredzot arī specifisku gadījumu iespējamību, pētījuma autore jautājumā ietvēra iespēju respondentam sniegt citu atbildi. Kā citu iespēju bez līguma slēgšanas vai neslēgšanas respondenti norādīja, ka brīvprātīgie ir aicināti Erasmus+ programmas ietvaros vai, piemēram, programmas „Eiropas Brīvprātīgais darbs” ietvaros. Kā vēl viena atbilde, ko sniedza respondents – „*brīvprātīgais tika norīkots no pagasta pārvaldes sabiedrisko darbu ietvaros*”.

Aptaujas rezultāti liecina, ka apmācības brīvprātīgajiem darbiniekiem nodrošina 31% bibliotēku, bet 67% respondentu atzīmēja, ka viņu pārstāvētajās bibliotēkās apmācības brīvprātīgajiem darbiniekiem nenotiek. Arī šajā jautājumā respondentiem bija iespēja sniegt kādu citu atbildi bez jau sniegtajiem atbilžu variantiem. Kāds no respondentiem atbildēja, ka apmācības nodrošina jauniešu centrs, kura jaunieši nepieciešamības gadījumā tiek iesaistīti bibliotēkas sarīkojumu organizēšanā. Kāda cita bibliotēka norādīja, ka viņi būtu gatavi nodrošināt apmācības, ja tādas brīvprātīgajam būtu nepieciešamas.

Bibliotēkām arī tika lūgts norādīt, vai viņu pārstāvētajā bibliotēkā kā brīvprātīgie tiek nodarbināti bibliotēkas lietotāji vai cilvēki no malas. 68% bibliotēku norādīja, ka visi brīvprātīgie, kas ir darbojušies viņu bibliotēkā kā brīvprātīgie, ir attiecīgās bibliotēkas lietotāji. 5% atzīmēja, ka neviens no iesaistītajiem brīvprātīgajiem nav bijis viņu bibliotēkas lietotājs. Var secināt, ka vairākums brīvprātīgo sniedz savu palīdzību un atbalstu bibliotēkām, kuras viņi paši apmeklē.

Lai noskaidrotu, vai bibliotēkas brīvprātīgā darba organizēšanas jautājumos ir interesējušās par kādiem ārvalstu prakses piemēriem, pētījuma autore bibliotēkām, kuras ir nodarbinājušas brīvprātīgos, lūdza norādīt, vai tās ir vai nav pētījušas ārvalstu praksi, gadījumos, ja ir skatīta citu valstu pieredze, lūdzot arī norādīt konkrēto valsti vai valstis. 22% bibliotēku atzīmēja, ka, organizējot brīvprātīgo darbu sevis pārstāvētajā bibliotēkā, tās ir interesējušās par ārvalstu praksi. Kā piemērus, kuru valstu pieredzi ir pētījuši, iespējams, arī iedvesmojušies, respondenti visbiežāk nosauca ASV, Lielbritāniju, Skandināvijas valstis, Vāciju un Gruziju, pa reizei tika pieminētas arī citas valstis vai plašāka mēroga teritorijas.

Bibliotēku pārstāvji tika lūgti atbildēt arī uz diviem atvērtajiem jautājumiem, kuros atbilžu varianti netika piedāvāti, respondenti varēja brīvi formulēt savu atbildi, izteikt viedokli, sniegtās atbildes tika apvienotas grupās. Vārdu savienojumi ar programmas palīdzību ir vizualizēti vārdu mākoņos (word cloud). Tas ir vizualizācijas veids, kas parāda, cik bieži vārds vai vārdu savienojums atkārtojas. Vārda vai vārdu savienojuma izmērs vārdu mākonī ir proporcionāls tā minēšanas biežumam.



strādāt. Kā vēl viens no iemesliem, kāpēc bibliotēku darbinieki nav tik atsaucīgi brīvprātīgajam darbam, ir uzticības trūkums svešiem cilvēkiem, kas ir saistīts gan ar padarītā darba kvalitāti, gan materiālo atbildību. Respondenti arī norāda, ka bibliotēkās ir pieejama konfidenciāla informācija, kas satur daudzu personu datus un citu sensitīvu informāciju, kura drīkst būt pieejama tikai bibliotekāram. Tiek pieminēta arī bibliotekāru materiālā atbildība, padarītā darba kvalitāte, par kuru bibliotekārs nevar būt drošs. Daļa respondentu arī piemin, ka trūkst informācijas par brīvprātīgā darba organizēšanu bibliotēkās. Tiek pausts ieteikums, ka vairāk būtu jāpopularizē gan bibliotēku darbinieku, gan brīvprātīgo vidū, ka arī bibliotēka var būt vieta, kur brīvprātīgo darbs būtu nepieciešams. Retāk tiek sniegtas arī tādas atbildes kā juridiska rakstura neskaidrības saistībā ar nepieciešamo formalitāšu kārtošānu, motivācijas trūkums, tiek uzskatīts, ka Latvijā nav spēcīga brīvprātīgā darba tradīcija, kā tas ir citur ārzemēs. Tiek pieminēti arī tādi negatīvie faktori kā bibliotekāra atbildība par brīvprātīgo, pieredzes trūkums, brīvprātīgā darba sezonālā raksturs, jo, viņuprāt, brīvprātīgie ir nepieciešami atsevišķiem pasākumiem, pastāvīga brīvprātīgo palīdzība nav nepieciešama.

Gan respondentiem, kuru bibliotēkās tiek nodarbināti brīvprātīgie, gan tiem, kuri nav saskārušies ar šādu praksi, tika uzdots atvērtais jautājums, kurā attiecībā no viņu situācijas, bibliotekāri pārstāvji varēja nosaukt, viņuprāt, piemērotākos vai jau realizētos darbus, kādi tiek piedāvāti brīvprātīgajiem. Bibliotēkās, kurās ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, visbiežāk brīvprātīgajiem gandrīz vienlīdz bieži tiek uzticēta gan palīdzība pasākumu organizēšanā, gan krājuma kārtošānā (sk. 5.3.att.).



### 5.3.att. Brīvprātīgā darba formas (n=88)

Bibliotekāriem ļoti noder brīvprātīgo palīdzība radošu un jaunu ideju paušanā, aktivitāšu nodrošināšanā, radošajās darbnīcās ar bērniem. Brīvprātīgo palīdzība tiek saņemta arī saimniecisku darbu izpildē, sevišķi viena darbinieka bibliotēkā ir nepieciešama fiziska

palīdzība telpu un ārējās teritorijas uzkopšanā, putekļu slaucīšanā, mēbeļu remontēšanā. Brīvprātīgie, gatavojoties dažādiem pasākumiem, palīdz ar telpu noformējumu un dekorāciju veidošanu. Tāpat tiek lūgta palīdzība grāmatu labošanā, grāmatu vai preses piegādei pie lasītājiem, kuri vecuma vai slimības dēļ nespēj doties uz bibliotēku. Brīvprātīgie ir aicināti aizvietot bibliotekāru lasītāju apkalpošanā, lai izvairītos no tā, ka viena darbinieka bibliotēka tiktu slēgta bibliotekāra slimības vai prombūtnes gadījumos. Brīvprātīgo palīdzība noder novadpētniecības materiālu apkopošanā, dažādu aprakstu veidošanā, kas vietējiem iedzīvotājiem varētu būt interesanti un noderīgi. Retāk, bet palīdzība no brīvprātīgajiem tiek lūgta arī izstāžu veidošanā, priekšā lasīšanas pasākumos bērniem vai senioriem, svešvalodu nodarbībās un datorapmācībā, ko labi praktizē jaunieši.

Bibliotēkām, kuras pašas nepraktizē brīvprātīgo darbu, arī tika lūgts nosaukt, viņuprāt, piemērotākos darbus, ko brīvprātīgie varētu veikt bibliotēkā. Ja bibliotēkās, kurās tiek nodarbināti brīvprātīgie, viņu darba pienākumi visbiežāk ietver palīdzību pasākumu organizēšanā un krājuma kārtošanu, tad arī bibliotēkas bez pieredzes minētos pienākumus nosauc visbiežāk, sevišķi krājumu kārtošanu (sk. 5.4.att.).



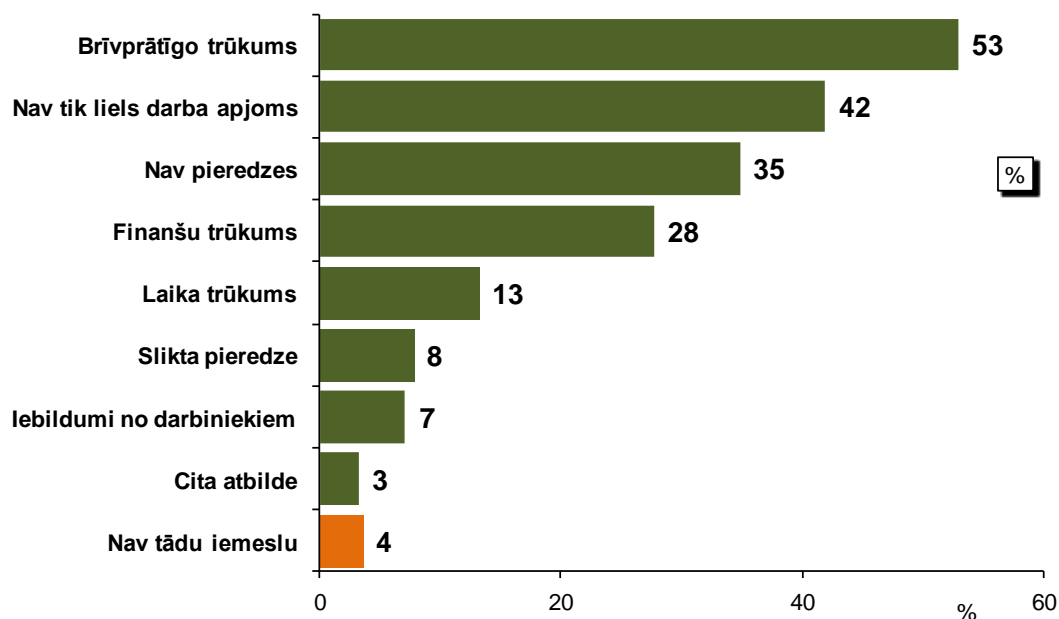
#### 5.4.att. Iespējamās brīvprātīgā darba formas (n=222)

Kā vēl populāri veidi, kā bibliotēka var izmantot brīvprātīgo palīdzību, tiek minēta grāmatu labošana, saimnieciskie darbi, novadpētniecības materiālu apkopošana, informācijas meklēšana. Nosaukto iespējamo darbu saraksts ir ļoti līdzīgs tam, ko bibliotēkas ar pieredzi jau praktizē. Reti kurš respondents uzskata, ka brīvprātīgie nav nepieciešami, vai, ka nespēj nosaukt darbus, ko bibliotēkā varētu piemērot brīvprātīgajam, potenciālo darbu nosaukšanā bibliotēku pārstāvji bija diezgan aktīvi.

Turpmāk anketā tika uzdots jautājums, kurā visi respondenti tika aicināti novērtēt savu informētības līmeni par brīvprātīgo darbu kopumā. Gandrīz puse aptaujāto (51%) atbildēja, ka kopumā ir informēti par brīvprātīgo darbu, bet ne sīkumos. 38% respondentu norādīja, ka ir dzirdējuši par brīvprātīgo darbu, bet neko vairāk par to nezina, nav interesējušies. Par labi informētiem sevi uzskatīja 6% bibliotēku pārstāvju, bet 5% atbildēja, ka neko par brīvprātīgo darbu nav dzirdējuši. Jāpiemin, ka 72% bibliotēku ar pieredzi brīvprātīgajā darbā atzīmēja, ka kopumā ir informētas par brīvprātīgo darbu, bet ne visos sīkumos. 6% no tiem, kuru bibliotēkās brīvprātīgie netiek piesaistīti, atzīmēja, ka, viņuprāt, viņi ir labi informēti par brīvprātīgo darbu.

Uz jautājumu „*Vai, Jūsaprāt, brīvprātīgais bibliotēkā spēj aizvietot algotu darbinieku?*” vairāk kā puse respondentu (54%) atbildēja noliedzoši. Liela daļa (42%) aptaujāto atzīmēja, ka brīvprātīgais bibliotēkā tomēr daļēji ir spējīgs aizvietot algotu darbinieku. Tikai 4% uz jautājumu atbildēja apstiprinoši.

Visbiežāk minētais iemesls, kas kavē bibliotēkā nodarbināt vispār vai vairāk brīvprātīgo darbinieku, ir brīvprātīgo trūkums, ko norādīja 53% aptaujāto (sk. 5.5. att.). To, ka darba apjoms nav tik liels, lai nodarbinātu brīvprātīgos atzīmēja 42% no visiem respondentiem. 35% kā kavēkli brīvprātīgo nodarbinātībai bibliotēkā norādīja to, ka bibliotēkām nav pieredzes. 28% bibliotēku pārstāvju minēja finanšu trūkumu. Salīdzinoši retāk respondenti atzīmēja laika trūkumu (13%), sliktu pieredzi (8%), darbinieku iebildumus (7%) kā iemeslu, kas kavē nodarbināt vispār vai vairāk brīvprātīgos viņu bibliotēkās. To, ka nav nekādu iemeslu, kas kavētu iesaistīt brīvprātīgos bibliotēku darbā, atzīmēja tikai 4% bibliotēku, pārējie 96% atzīmēja kādu no iemesliem, kas kavē nodarbināt brīvprātīgos vispār vai lielākos apmēros.

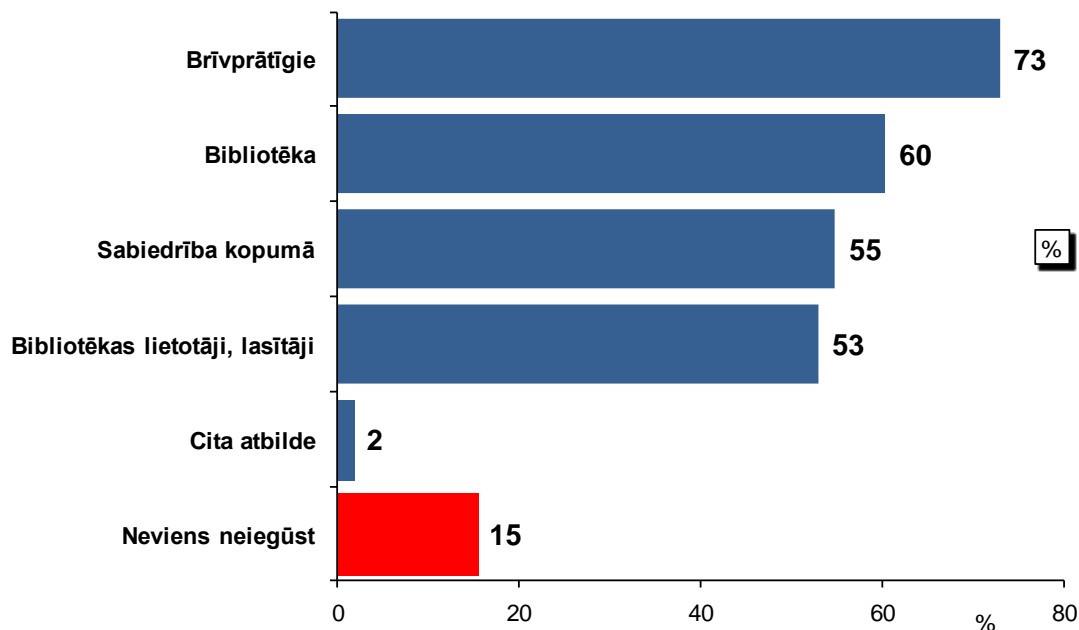


**5.5.att. Galvenie kavējošie iemesli brīvprātīgo nodarbinātībai publiskajās bibliotēkās (n=310)**

Šī jautājuma ietvaros aptaujātajiem bija iespēja arī izteikt savu iemeslu, kas neatbilda nevienam no iepriekš minētajiem atbilžu variantiem. Divi respondenti atbildēja, ka līdz šim par to nav domāts. Kāds cits respondents uzskatīja, ka vajadzība pēc brīvprātīgā darba ir samērā sezonāla rakstura, lielāka nepieciešamība pēc viņu palīdzības ir skolas mācību gada laikā, kad bibliotēkā ir lielāks cilvēku apmeklējums. Respondenti kā kavēkļus pieminēja arī datubāzes aizsardzību, cilvēka, kas sakārtotu juridisko pusi, trūkums, uzticības trūkums par to, ka brīvprātīgie savu darbu padarītu atbildīgi un patstāvīgi. Izskanēja viedoklis, ka brīvprātīgo iesaistīšana bibliotēkā nonivelē bibliotekāra profesijai nepieciešamās kompetences. Salīdzinot atbilžu sadalījumu starp bibliotēkām, kurās ir brīvprātīgie un kurās brīvprātīgie vēl netiek nodarbināti, jāsecina, ka bibliotēkās ar pieredzi vairāk brīvprātīgo piesaistīšanā kavē laika (26%) un finanšu trūkums (34%), bet bibliotēkās, kurās nav brīvprātīgo šie aspekti netika tik plaši nosaukti (attiecīgi 8% un 25%). Populārākais iemesls kā kavēklis brīvprātīgo nodarbināšanā vispār vai lielākā apmērā starp tiem, kam ir brīvprātīgie un kam nav, tika atzīmēts brīvprātīgo trūkums. Iegūtie dati liecina, ka bibliotēkas bez pieredzes brīvprātīgā darba organizēšanā norāda uz savu pieredzes trūkumu.

Kā galvenos ieguvējus no tā, ka bibliotēkās tiek piesaistīti brīvprātīgie darbinieki, aptaujātie norādīja, pirmkārt, pašus brīvprātīgos (73%), otrkārt, bibliotēku (60%), treškārt un ceturtkārt, līdzīgas pozīcijas ieņem sabiedrība kopumā (55%) un bibliotēkas lietotāji un lasītāji (53%) kā ieguvēji no brīvprātīgo iesaistīšanas bibliotēku vidē (sk. 5.6.att.). 15% aptaujāto norādīja, ka neviens nav ieguvējs no brīvprātīgā darba bibliotēkās. Tā kā respondentiem bija iespēja izteikties, tad bija respondenti, kas neatzīmēja tikai kādu no

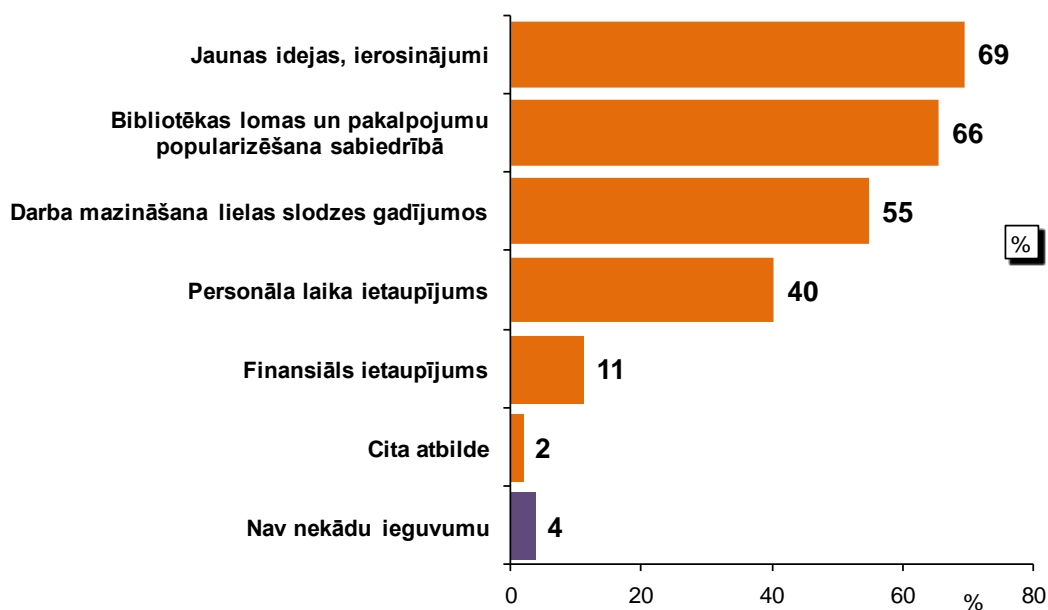
dotajām atbildēm, bet izteica tādus komentārus kā „tikai paaugstinātas intensitātes gadījumā brīvprātīgie noder, pretējā gadījumā tie var pat traucēt” vai „viss būs atkarīgs no brīvprātīgā vēlmes darīt savu darbu apzinīgi”. Jāatzīmē, ka tie, kuriem ir pieredze ar brīvprātīgajiem, biežāk norādīja uz visiem potenciālajiem ieguvējiem, taču lielāku uzsvāru vēršot tieši uz bibliotēku un bibliotēkas lietotājiem. Abās pozīcijās (ar pieredzi brīvprātīgā darba organizēšanā, bez pieredzes) kā galvenie ieguvēji tika norādīti brīvprātīgie. Jāpiemin, ka abos gadījumos ir arī tādi, kas uzskata, ka neviens neiegūst no tā, ka bibliotēkās darbojas brīvprātīgie, lai gan grupā, kurai nav pieredzes, šī atbilde tika minēta nedaudz biežāk.



#### 5.6.att. Galvenie ieguvēji no brīvprātīgo iesaistes publiskajās bibliotēkās (n=310)

Kā visbiežāk minētais galvenais ieguvums no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās ir jaunas idejas un ierosinājumi (69%), tāpat kā svarīgs ieguvums tiek atzīmēts tas, ka bibliotēkas loma un pakalpojumi tiek popularizēti sabiedrībā (66%) (sk. 5.7.att.). Kā vēl nozīmīgs ieguvums tiek nosaukta darba apjoma samazināšanās lielas slodzes gadījumos (55%), personāla laika ietaupījums (40%). Procentuāli vismazāk kā viens no galvenajiem ieguvumiem no brīvprātīgā darba bibliotēkās tiek atzīmēts finansiāls ietaupījums, ko norāda 11% aptaujāto bibliotēku pārstāvju. Tikai 4% respondentu uzskata, ka nav nekādu ieguvumu no brīvprātīgā darba bibliotēkās. Arī šis jautājums bija izveidots kā daļēji slēgta tipa jautājums, kurā respondentam pētnieks piedāvā dažādus atbilžu variantus, taču dodot arī iespēju sniegt savu atbildes variantu, kurš neiekļaujas jau piedāvātajās alternatīvās. Kā ieguvumi no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās tika pieminēta jaunu pakalpojumu piedāvāšana (svešvalodu apmācība, radošas nodarbības utt.), lai gan to arī varētu sasaistīt ar atbilžu variantu „jaunas idejas un ierosinājumi”, jo bieži jaunas idejas tiek piepildītas, tā ir iespēja bibliotēkām papildināt piedāvāto pakalpojumu daudzveidību. Kāds respondents

minēja, ka tas varētu būt ieguvums viena bibliotekāra bibliotēkai, kura varētu būt atvērta arī tad, kad bibliotekāre ir slima vai apmeklē mācības, seminārus. Pie citām atbildēm tika pieminēts arī tas, ka lielāku pasākumu organizēšanā nepieciešami arī lielāki cilvēkresursi, ko atrisināt iespējams ar brīvprātīgo piesaistīšanu. Apskatot, ko par galvenajiem iemesliem atzīmē bibliotēkas ar brīvprātīgo pieredzi un bez, pirmajā gadījumā visbiežāk minētā atbilde ir „bibliotēkas lomas un pakalpojumu popularizēšana sabiedrībā”, bet otrajā gadījumā – „jaunas idejas, ierosinājumi”. Svarīgi pieminēt, ka respondenti, kuriem ir pieredze brīvprātīgajā darbā neatzīmēja to, ka no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās nav nekāda ieguvuma.



#### 5.7.att. Brīvprātīgā darba ieguvumi publiskajās bibliotēkās (n=310)

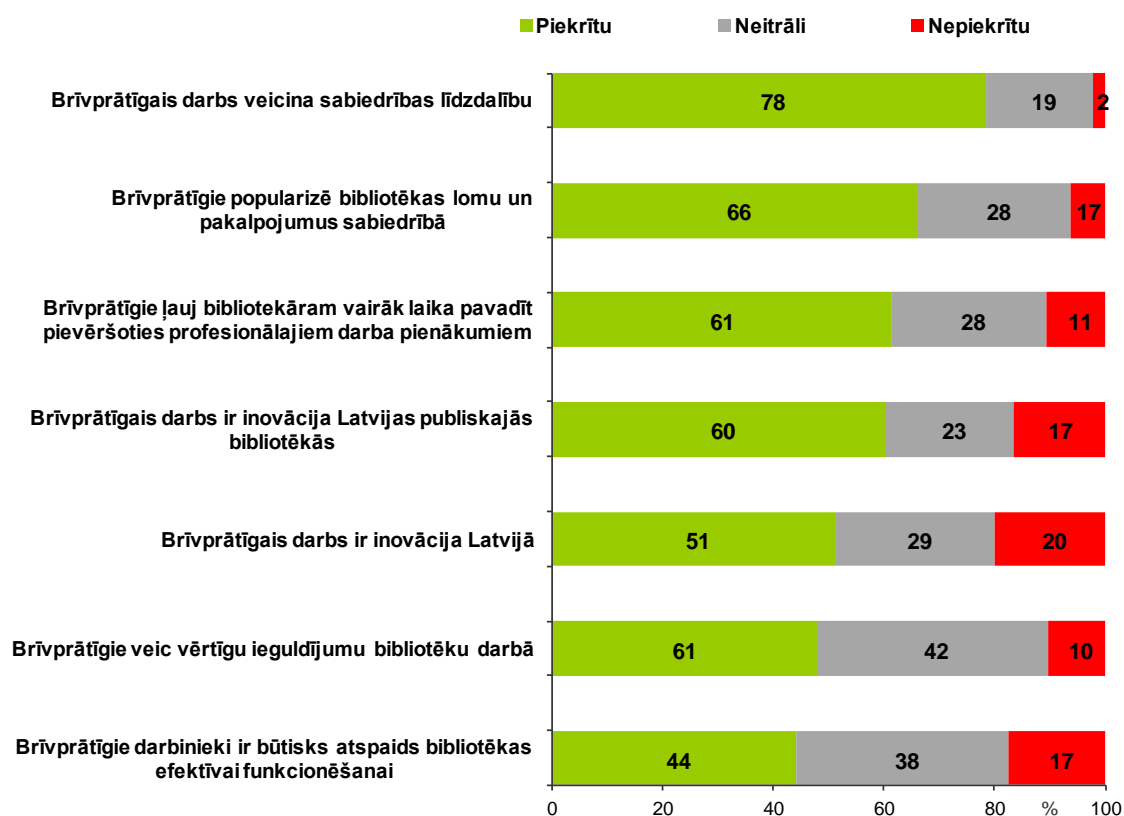
Lai iegūtu detalizētākus rādītājus par to, kur tieši bibliotēkas iegūst informāciju par brīvprātīgo darbu, autore anketā iekļāva jautājumu par bibliotēku izmantotajiem informācijas kanāliem. 39% bibliotēku informāciju par brīvprātīgo darbu gūst internetā. Kā viens no joprojām populārākajiem informācijas kanāliem savstarpējā komunikācijā ir saziņa ar kolēģiem savā vai citās bibliotēkās, iepazīstot citu viedokļus un pieredzi, šo atbilžu variantu atzīmēja 33% respondentu. Aptuveni 1/5 daļa jeb 21% respondentu kā informācijas ieguves avotu par brīvprātīgo darbu norādīja pašvaldību. 2016.gada nogalē uz Brīvprātīgā likuma pamata izveidoto brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmas vietni [brivpratigie.lv](http://brivpratigie.lv) kā informācijas ieguves vietu norādīja 9% bibliotēku. 27% aptaujāto norādīja, ka nekur neiegūst informāciju par brīvprātīgo darbu. Bibliotēku pārstāvjiem bija iespēja nosaukt arī kādus citus informācijas avotus, viņi uzskaitīja ļoti dažādas informācijas ieguves vietas, piemēram, reliģisko draudzi, fondu, kurā pati bibliotēkas pārstāve ir bijusi kā brīvprātīgā, Jaunatnes starptautisko programmu aģentūrā, mācību laikā ASV, no lasītājiem, kā arī no kolēģiem citā

darbības nozarē. Tās bibliotēkas, kurās ir vai ir bijuši brīvprātīgie, informāciju par brīvprātīgo darbu kopumā ir ieguvuši vairāk pašvaldības ietvaros vai no kolēģiem citās bibliotēkās. Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēma [brivpratigie.lv](http://brivpratigie.lv) ir pazīstama gan bibliotēkās ar pieredzi, gan bez, lai gan pēc pētījuma datiem izveidotā sistēma pagaidām ir mazāk pazīstamais informācijas avots.

Respondentiem tika lūgts atzīmēt atbilstošāko atbildi uz septiņiem apgalvojumiem par brīvprātīgā darba aktualitāti un brīvprātīgo lomu bibliotēkās pēc 5 punktu Likerta skalas, kur „1” nozīmē „pilnībā nepiekrītu” līdz „5” – „pilnībā piekrītu”, kā skalas viduspunkts bija „3”, kas apzīmē neitrālu pozīciju. Analīzes nolūkos atbildes „pilnībā nepiekrītu” un „drīzāk nepiekrītu” tika apvienotas vienā kategorijā ar nosaukumu „nepiekrītu”, turpretī atbildes „pilnībā piekrītu” un „drīzāk piekrītu” apvienotas kā atbilde „piekrītu”.

Apgalvojums, kuru respondenti visvairāk atbalstīja, ir „brīvprātīgais darbs veicina sabiedrības līdzdalību”, tam piekrita vairāk kā  $\frac{3}{4}$  respondentu (75%), tai skaitā 28% tam „pilnībā piekrita” (sk. 5.8.att.). Liela daļa bibliotēku (66%) piekrita apgalvojumam, ka brīvprātīgie spēj popularizēt bibliotēkas lomu un tās pakalpojumus sabiedrībā. 60% respondentu uzskata, ka brīvprātīgais darbs Latvijas bibliotēkās ir inovācija, tai skaitā 21% atzīmēja, ka tam pilnībā piekrīt, savukārt brīvprātīgā darba novitāti Latvijas kopainā apstiprināja puse aptaujāto respondentu (51%). To, ka brīvprātīgais darbs Latvijā ir inovācija, noraidīja 20% bibliotēku, šis apgalvojums bija tas, kuram respondenti nepiekrita visvairāk no visiem septiņiem izvirzītajiem apgalvojumiem. Tam, ka brīvprātīgo palīdzība ļauj bibliotēkām vairāk laika pavadīt pievēršoties profesionālajiem darba pienākumiem, piekrita 61% respondentu. Mazāk kā puse aptaujāto bibliotēku pārstāvju piekrita tam, ka brīvprātīgie veic vērtīgu ieguldījumu bibliotēku darbā (47%) un ka brīvprātīgie darbinieki ir būtisks atbalsts bibliotēkas efektīvai funkcionēšanai (44%). Jāatzīmē fakts, ka uz visiem pētījuma aptaujā izteiktajiem apgalvojumiem, respondenti vairāk piekrita nekā nepiekrita. Katram apgalvojumam tika aprēķināta arī vidējā vērtība, pētījuma rezultāti rāda, ka visi apgalvojumi ir virs „3” jeb „neitrāli” robežas. Augstākais vidējais rādītājs ir apgalvojumam „brīvprātīgais darbs veicina sabiedrības līdzdalību” – 4.03 5 baļļu sistēmā, kur „1” ir „pilnībā nepiekrītu”, bet augstākā atzīme „5” ir „pilnībā piekrītu”. Turpretī zemākā vidējā vērtība, bet, kura arī bija virs „3”, ir apgalvojumam „brīvprātīgie darbinieki ir būtisks atspaidis bibliotēkas efektīvai funkcionēšanai”. Salīdzinot viedokļus starp tiem, kam bibliotēkās jebkad ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie un tiem, kam vēl nav bijusi ar to pieredze, jāsecina, ka brīvprātīgais darbs kā inovācija Latvijā vai Latvijas publiskajās bibliotēkās tika atzīmēts retāk no to bibliotēku puses, kurās jau ir bijusi brīvprātīgā darba pieredze, lai gan abiem apgalvojumiem vairāk tika piekrists nekā nepiekrists. To, ka brīvprātīgie veic vērtīgu

ieguldījumu bibliotēku darbā, ka viņi ir būtisks atspajds bibliotēkai, ka brīvprātīgo darbs popularizē bibliotēkas un to pakalpojumu lomu sabiedrībā un apgalvojumu, ka „brīvprātīgais darbs veicina sabiedrības līdzdalību” vairāk atzīmēja bibliotēkas, kurās ir pieredze ar brīvprātīgajiem. Viedoklim, ka „brīvprātīgie ļauj bibliotēkām vairāk laika pavadīt pievērsties profesionālajiem darba pienākumiem” vairāk piekrita bibliotēkas, kurām nav pieredzes ar brīvprātīgajiem, kas liek secināt, ka darbs ar brīvprātīgajiem prasa daudz laika un uzmanības papildus.



5.8.att. Apgalvojumu vērtējums (n=310)

Visiem respondentiem tika uzdots jautājums, kurā viņi varēja dot savu vērtējumu 2016.gadā pieņemtajam Brīvprātīgā darba likumam, vairākums bibliotēku pārstāvju (82%) gan atbildēja, ka neko par to nezina un viņiem ir grūti pateikt, kādas izmaiņas brīvprātīgā darba jomā Latvijā, viņuprāt, ir veicinājusi Brīvprātīgā darba likuma ieviešana valstī. 16% respondentu likuma ieviešanu vērtē pozitīvi, uzskatot, ka ir ieviesta skaidrība brīvprātīgā darba regulēšanā. Nelielai daļai (2%) respondentu ir kritisks skatījums attiecībā uz Brīvprātīgā darba likumu, viņi atzīmēja, ka tas ir radījis sarežģījumus.

### Secinājumi

Aptaujas dati liecina, ka 28% bibliotēku ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie darbinieki, kuri tiek aicināti gan viena bibliotēkara bibliotēkās, gan lielāku pilsētu publiskajās

bibliotēkās, kur ir lielāks lasītāju un darbinieku skaits. Visbiežāk pēdējā gada laikā bibliotēkās kā palīgs bibliotēkas darbiniekam tiek aicināts viens (31%) vai divi brīvprātīgie (26%). Jāpiemin, ka gandrīz 1/5 daļā bibliotēku pieredze ar brīvprātīgajiem ir senāka, jo pēdējā gada laikā brīvprātīgie pie viņiem nav darbojušies. Pārsvārā brīvprātīgie bibliotēkās ir vecumā no 31-62 gadiem, taču diezgan līdzīgs piesaistīto skaits ir arī bērni un pusaudži līdz pilngadībai un jaunieši vecuma grupā no 18-30 gadiem. Vairākums min, ka brīvprātīgie pārsvārā tiek piesaistīti viena vai vairāku pasākumu rīkošanā, kur ir nepieciešams lielāks cilvēku resurss, visbiežāk darbs tiek organizēts 1-2 stundas dienā.

Aptaujā tika noskaidrots, ka vairumā bibliotēku (78%) formalitāšu kārtošana nenotiek jeb līgums ar brīvprātīgo netiek slēgts. 67% respondentu atzīmēja, ka viņu pārstāvētajās bibliotēkās brīvprātīgajiem netiek nodrošinātas apmācības. Liela daļa (68%) bibliotēku apstiprināja, ka brīvprātīgie ir bijuši arī attiecīgās bibliotēkas lietotāji, līdz ar to var secināt, ka ir indivīdi no vietējā pagasta vai pašvaldības, kuri ir ieinteresēti atbalstīt publisko bibliotēku aktivitātes. Brīvprātīgā darba organizēšanas jautājumos tikai 22% bibliotēku ir pētījušas ārvalstu pieredzi. Tās bibliotēkas, kuras ir interesējušās par citu valstu piemēriem, visbiežāk nosauca valstis, kuras ir pieredzes bagātas brīvprātīgā darba jomā: ASV, Lielbritāniju un Skandināvijas valstis.

Izsakot savu viedokli par to kas, viņuprāt, ir negatīvie aspekti un šķēršļi brīvprātīgā darba organizēšanā bibliotēkās, respondenti ievērojami bieži minēja brīvprātīgo profesionālo zināšanu un iemaņu trūkumu. Otrs biežāk minētais negatīvais aspekts ir brīvprātīgo atbildības trūkums. Diezgan bieži tiek nosaukts arī brīvprātīgo trūkums, sevišķi mazāk apdzīvotos pagastos. Bibliotēkās, kurās ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, visbiežāk brīvprātīgajiem tiek uzticēta gan palīdzība pasākumu organizēšanā, gan krājuma kārtošanā. Bibliotēkas, kurās brīvprātīgais darbs vēl nav bijis praktizēts, kā brīvprātīgo potenciālos darba pienākumus nosauc palīdzību fonda kārtošanā, grāmatu labošanā, pasākumu plānošanā un organizēšanā.

Savu informētības līmeni par brīvprātīgo darbu kopumā mazliet vairāk kā puse aptaujāto (57%) atzina par diezgan augstu, tai skaitā 6% sevi uzskatīja par labi informētiem, bet 51% par kopumā informētiem, bet ne sīkumos. Jāsecina, ka arī bibliotēkas, kurās vēl nav tikusi aicināta brīvprātīgo palīdzība, arī ir samērā labi informētas par brīvprātīgo darbu kopumā.

Vairums respondentu uzskata, ka brīvprātīgais nespēj vai tikai daļēji spēj aizstāvēt algotu darbinieku. Pēc kopējiem aptaujas datiem spriežot, viens no iemesliem ir arī tas, ka bibliotekārais darbs ir specifisks, kura veikšanai ir nepieciešamas īpašas apmācības.

Visbiežāk minētais iemesls, kas kavē bibliotēkā nodarbināt vispār vai vairāk brīvprātīgo darbinieku, ir brīvprātīgo trūkums, ko norādīja 53% aptaujāto. Kā vēl vienu

svarīgu iemeslu bibliotēkas minēja nelielo darba apjomu. Vairākums respondentu (96%) atzīmēja kādu no iemesliem, kas kavē nodarbināt brīvprātīgos vispār vai lielākos apmēros.

Kopumā kā brīvprātīgā darba ieguvēji tiek nosauktas visas puses, visbiežāk respondenti norāda brīvprātīgos, kuri iegūst pieredzi un jaunas prasmes.

Visbiežāk kā galveno ieguvumu no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās respondenti atzīmē jaunas idejas un ierosinājumus (69%) un to, ka ar brīvprātīgā darba palīdzību bibliotēkas loma un pakalpojumi tiek popularizēti sabiedrībā (66%). Maza daļa (4%) respondentu uzskata, ka nav nekādu ieguvumu no brīvprātīgā darba bibliotēkās. Neviena no respondentiem ar pieredzi brīvprātīgajā darbā, neatzīmēja to, ka no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās nav nekāda ieguvuma.

Balstoties uz aptaujas rezultātiem kopumā, lai gūtu vispārēju informāciju par brīvprātīgo darbu, bibliotēku pārstāvji norāda dažādus informācijas avotus, visbiežāk tiek pieminēts internets un savstarpēja komunikācija ar kolēģiem savā vai citās bibliotēkās, lai gan respondenti, kuriem ir bijusi saskarsme ar brīvprātīgajiem, biežāk informāciju iegūst no kolēģiem savā un citās bibliotēkās, kā arī pašvaldības ietvaros.

Apgalvojums, kuram respondenti visvairāk piekrita ir tas, ka „*brīvprātīgais darbs veicina sabiedrības līdzdalību*”, ko atbalstīja 75%. Liela daļa bibliotēku (66%) piekrita apgalvojumam, ka brīvprātīgie popularizē bibliotēkas lomu un tās pakalpojumus sabiedrībā. 60% respondentu uzskata, ka brīvprātīgais darbs Latvijas bibliotēkās ir inovācija, savukārt brīvprātīgā darba novitāti Latvijā kopumā apstiprināja puse aptaujāto respondentu (51%). Jāatzīmē fakts, ka uz visiem aptaujā izvirzītajiem apgalvojumiem respondenti vairāk piekrita nekā nepiekrita. Salīdzinot respondentu atzīmēto viedokļu atšķirību starp tiem, kam bibliotēkās jebkad ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie un tiem, kam vēl nav bijusi ar to pieredze, jāsecina, ka brīvprātīgais darbs kā inovācija Latvijā vai Latvijas bibliotēkās tika atzīmēts retāk no to bibliotēku puses, kurās jau ir bijusi brīvprātīgā darba pieredze, lai gan abiem apgalvojumiem vairāk tika piekrists nekā nepiekrists.

Pamatojoties uz Brīvprātīgā darba likuma aktualitāti, respondentiem tika uzdots jautājums, kurā viņi varēja dot savu vērtējumu 2016.gadā pieņemtajam Brīvprātīgā darba likumam. Vairums bibliotēku atzīmēja, ka viņi nav informēti un viņiem ir grūti spriest par likuma ieviesto skaidrību vai sarežģījumiem.

Maģistra darbā izvirzītais pieņēmums, ka brīvprātīgais darbs ir sociāla inovācija publiskajās bibliotēkās un ka brīvprātīgā darba funkcijas ir iespējams pielāgot publisko bibliotēku darbībā, balstoties uz aptaujas rezultātiem, **apstiprinās**. Kopumā brīvprātīgo darbu publiskajās bibliotēkās kā inovāciju vairāk apstiprināja bibliotēkas, kurās nav bijis praktizēts brīvprātīgais darbs.

## 5.2. Ekspertu interviju rezultāti

Maģistra darba kvalitatīvo pētījuma daļu veido daļēji strukturētās intervijas ar Nodarbinātības valsts aģentūras brīvprātīgo projektu vadītāju Intu Teterovski (sk. 6. pielikumu) un Valmieras novada fonda vadītāju Ansi Bērziņu (sk. 7. pielikumu).

Ekspertu viedoklis un pieredze ar brīvprātīgā darba lomu un attīstību Latvijas kontekstā tika noskaidrots ar vairāku jautājumu starpniecību. Interviju sākumā pētījuma autore lūdza informantus iepazīstināt ar sevi, saviem darba pienākumiem.

Veikt interviju ar Intu Teterovski pētījuma autore izvēlējusies, lai iegūtu aktuālāko informāciju par brīvprātīgā darba attīstību Latvijas mērogā, Brīvprātīgā darba likuma pieņemšanas un apstiprināšanas procesu, brīvprātīgā darba informācijas sistēmas izveidi un darbību, jo Ints Teterovskis ir tiešā veidā saistīts ar darba organizēšanas un lēmumu pieņemšanas procesiem.

Savukārt Ansis Bērziņš tika aicināts uz interviju, jo viņam ir plaša pieredze kopienas fondu vadībā, sadarbība ar daudzām Latvijas pašvaldībām, lai gan viņš nav bijis piesaistīts likuma veidošanā vai sistēmas izveidē, bet viņa darba gaitā ir bijusi saskare ar to.

Ievadā informantiem tika lūgts izskaidrot savu izpratni par to, kas ir brīvprātīgais darbs, kādas ir tā robežas. Aicinot ekspertus izteikt savu izpratni par brīvprātīgā darba robežām un tā skaidrojumu, tiek izteikts viedoklis, ka brīvprātīgais darbs ir kā viens no resursiem, kas ir svarīgs sabiedrības attīstībai. Brīvprātīgais darbs ir milzīgs resurss, ja tas tiek strukturizēti plānots kā organizēts process, kā mācību avots visām iesaistītajām pusēm. Ints Teterovskis ir izveidojis savu nelielu brīvprātīgā definīciju, kura ietver arī galveno būtību, ka „*brīvprātīgais darbs ir saturīga brīvā laika pavadīšana sabiedrības labā.*” Inta Teterovska praksē uzdevumus, ko veic brīvprātīgie, sauc par misijām, kad indivīdam ir iespēja izdarīt kaut ko labu, uz mērķi orientētu. Kopienas fonda priekšsēdētājs Ansis Bērziņš uzskaita vairākus punktus, kas atspoguļo brīvprātīgā darba būtību „*pamatatslēgas, definējot brīvprātīgo darbu, ir sabiedriski derīgs un aiz brīva prāta darīts darbs, par kuru cilvēks nesahēmt atlīdzību.*” Tiek uzsvērts, ka ne likumdošana, ne Latvijas sabiedrības domāšana neļauj uztvert brīvprātīgo darbu, kas kalpotu komerciāliem mērķiem. Būtiska pazīme mērķtiecīgam brīvprātīgo darbam kā Ansis Bērziņš atzīmē ir „*brīvprātīgo darbu kaut kādā veidā kāds organizē, cik tas ir profesionāli, cik tas ir strukturēti un tā tālāk.*” Eksperts uzskata, ka brīvprātīgā darba potenciāls ir daudz lielāks kā tikai žēlsirdības darbs vai iespēja jauniešiem gūt pirmo darba pieredzi.

Raksturojot brīvprātīgā darba nozīmi un lomu Latvijas sabiedrībā, salīdzinot arī ar ārvalstu praksi, eksperti min, ka organizētam un mērķtiecīgam darbam ar stratēģisku ilgtermiņa skatījumu ir potenciāli liela ietekme un atdeve. Ansis Bērziņš, raksturojot situāciju

Latvijā, min, ka „*varbūt tādā haotiskā līmenī pašlaik, ka brīvprātīgais darbs ir forši, un jaunieši var kaut ko jaunu iemācīties, bet tam ir arī otra puse – ar to var ļoti daudz, ko izdarīt.*” Brīvprātīgais darbs kā aktualitāte Latvijā ienāca ar to brīdi, kad sāka runāt par pilsonisko savienību un nevalstiskajām organizācijām, sabiedrisko aktivitāti. Lai gan brīvprātīgā darba pamati ir seni, tomēr Ansis Bērziņš uzskata, ka „*tas ir neizmantotais resurss joprojām, kā neizmantots potenciāls.*” Eksperts uzskata, ka cilvēki nav līdz galam izpratuši brīvprātīgā darba potenciālu, nav skaidra mērķa un struktūras kā uzrunāt un iesaistīt cilvēkus brīvprātīgajā darbā. Lielāka pieredze Latvijā ir ar pasākumiem un kampaņveidīgu brīvprātīgā darba organizēšanu, nekā ar regulāru brīvprātīgo iesaisti. Salīdzināt ar ASV pieredzi to nevar un nav vajadzības, jo dzīves apstākļi, kultūra un vēsture atšķiras, tomēr pārāka par to visu, kā uzskata Ansis Bērziņš, ir „*paša cilvēka attieksme, tā ir vienkārši spēcīga kultūra cilvēkos pašos, ka brīvprātīgais darbs - tā ir goda lieta.*” Savukārt otrs eksperts, kas ir veidojis brīvprātīgā darba platformu [brivpratigais.lv](http://brivpratigais.lv), uzskata, ka brīvprātīgais darbs kopumā vairs nav inovācija, bet brīvprātīgo kustības kvalitatīva organizēšana vēl ir sākuma stadijā. Ints Teterovskis uzskata, ka „*tas vienkārši ir jāiemāca un iemācīt var tikai ar labo praksi*”. Ints Teterovskis kā valsts mēroga inovāciju atzīmē jaunizveidoto brīvprātīgā darba sistēmu: „*šī programma kā inovācija padara Latviju brīvprātīgajiem pieejamu.*” Viņaprāt, sistēmas modelis, kurā notiek organizēta sadarbība ar partneriem un reģioniem, ir novitāte pasaules praksē. Eksperti uzskata, ka par brīvprātīgā darba profesionāļiem Latvijā ir pārāgi runāt.

Analizējot pašreizējo sabiedrības iesaisti, ekspertiem ir uzskats, ka lielākajai daļai organizāciju laika gaitā ir izveidojušās prakses atbilstoši savām vajadzībām. Līdz šim lielāka līmeņa problēma ir, ka nav tikušas iesaistītas kādas starppersonas, kas ir palīdzējušas organizācijai un brīvprātīgajiem satikties. Raksturojot Latvijas sabiedrību, Ints Teterovskis atgādina, ka „*parasti saka, ka sabiedrībai jābūt aktīvākai, bet, piedodiet, viņi jau ir! Tas nav tikai politiskā līmenī, jo bieži mums tā aktivitāte ir norakstīta uz politisko. Sabiedriski sabiedrība ir ārkārtīgi aktīva, bet nav cipara, kas to pierādītu.*” Pēc ekspertu novērojumiem jaunatne ir ļoti aktīva un, iespējams, ka pēc vairākiem gadiem, viņu aktivitāte brīvprātīgā darba jomā nemainīsies, viņi turpinās iesaistīties. Eksperti atzīmē, ka kampaņveidīgs brīvprātīgais darbs ir vairāk atbalstīts, pēc Anša Bērziņa domām, „*stipri mazāk izteikta ir cilvēku iesaistīšana tādā brīvprātīgajā darbā, kas ļautu organizācijām nodrošināt kaut kādus regulārus pakalpojumus.*” Eksperti atzīst, ka brīvprātīgais darbs zināmā mērā ir pazīme, kas raksturo sabiedrības attīstības līmeni. Dažādas nevalstiskās organizācijas, pašvaldības iestādes īsteno sabiedrībai nepieciešamus pakalpojumus, bet brīvprātīgo iesaiste ļautu sabiedrībai saņemt labākus un plašākus pakalpojumus, kas kopumā visiem ir ieguvums.

Novērtējot galveno atbildību un pienākumus praktiskā brīvprātīgo iesaistē, Ints Teterovskis uzsver, ka organizācijām jāsaprot, ka viņas ir atbildīgas par brīvprātīgajiem:

„Brīvprātīgais, tas ir cilvēks, kurā tev ir jāiegulda, jāpastāsta, jāiemāca, viņš varbūt pie tevis nekad neatnāks, bet tu būsi tērējis viņam laiku, jo viņam vienkārši tā lieta neinteresē, bet tai pat laikā, ja viņu tas būs interesējis, tad varbūt tu būsi ieguvis labāko cilvēku, kāds vien ir iespējams. Tikai jebkurā gadījumā svarīgs ir tas saturs, kas brīvprātīgajā ir jāiesēj.”

Saturiskas darba organizēšanas pamatā jābūt skaidram mērķim, kāpēc brīvprātīgais tiek aicināts palīdzēt, lai brīvprātīgajam būtu iespēja gūt priekšstatu par attiecīgo darba jomu. Pirmkārt, organizācijām ir svarīgi ievērot likumisko pusi: vecuma ierobežojumus, apstākļu nodrošināšanu. Organizācija, kura iesaista brīvprātīgos, ir atbildīga saturiski, jāpildīt brīvprātīgā brīvo laiku, kuru viņš ir nolēmis veltīt attiecīgajai iestādei, kā arī plašākā mērā atbildīga radīt labu iespaidu par brīvprātīgo darbu. Svarīgi arī novērtēt brīvprātīgā ieguldīto darbu ar kādu labu žestu, pēc Inta Teterovska domām *„tur jau tā būtība, ka ne jau brīvprātīgais iet kāda materiālā labuma dēļ, bet tas novērtējums, tas „paldies” ir ļoti svarīgs, tas ir jāmāk pateikt.”* Ansis Bērziņš uzsver, ka brīvprātīgie jebkurā organizācijā var piedāvāt dažādus papildpakalpojumus, ko organizācija varētu nodrošināt, bet ko bez brīvprātīgajiem nevarētu izdarīt, jo nav pieejamo resursu, tomēr eksperts saprot arī organizāciju nostāju, ka darba noslodze var būt pietiekama un *„tajā sākuma fāzē brīvprātīgo uzņemšana prasa vairāk resursus un sākotnējās investīcijas, lai to visu sistēmu vispār palaistu un varbūt, ka šajā brīdī saka – sorry, rokas bišķīt par īsu.”*

Jautājot par darba vidi, kurā brīvprātīgais darbs varētu attīstīties, Ansis Bērziņš min, ka *„brīvprātīgais jau sagaida to pašu, brīvprātīgajam ir jābūt tādai pašai darba videi, kā jebkuram darbiniekam.”* Ja brīvprātīgais nesapratīs viņam paredzētos darba pienākumus, tie viņam nebūs izskaidroti, viņam nebūs neviena, pie kā konsultēties, vai neredzēs sava darba jēgu, viņš darbavietā ilgi neuzturēsies. Ansis Bērziņš uzsver, ka organizācijām ir jāatceras, ka nav pareizi brīvprātīgajam lūgt veikt organizācijas pamatfunkcijas, ko sedz valsts vai pašvaldības budžets:

„Man liktos nepareizi, ka brīvprātīgais tiek iesaistīts grāmatu izsniegšanā, jo tā ir kā pamatfunkcija, kas ir jānodrošina jau no pamatbudžeta. Šajās iestādēs brīvprātīgie ļautu iestādēm sniegt papildpakalpojumus, kuri, vai nu pamatā nav iekļauti, bez kuriem varbūt varētu iztikti, bet kuri šo iestādes piedāvājumu padarītu interesantāku, foršāku.”

Lūgti raksturot brīvprātīgā darba pozitīvo pusi, priekšrocības un ieguvumus, kā arī iespējamus ieguvējus, eksperti min, ka ideālā variantā vajadzētu iegūt visām iesaistītajām pusēm, bet realitātē viena puse var būt lielāka ieguvēja, cita – mazāka:

„Pirmkārt, organizācija ir izdomājusi kaut kādu ideju, kas ir sabiedrībai vērtīga. Organizācijai ar brīvprātīgā palīdzību ir izdevies realizēt savu mērķi. Savukārt, ja tas

organizācijas mērķis ir labs, tad sabiedrība ir kaut ko ieguvusi. Ja organizācija ir kvalitatīvi strādājusi ar brīvprātīgajiem, tad brīvprātīgais ir ne tikai palīdzējis, bet arī ieguvis sev” (Teterovskis, Ints).

Eksperti min, ka brīvprātīgajiem pēc kvalitatīvi veikta darba ir iespēja arī pretendēt uz algotu darbu, taču tas nav brīvprātīgā darba mērķis, tā ir kā veiksmīga iespēja. Brīvprātīgais darbs var būt unikāla iespēja, īpaši jauniešiem, pamēģināt savu iecerēto profesiju. Pie nosacījuma, ka brīvprātīgais darbs ir kvalitatīvs, ir iespējamas pozitīvas izmaiņas gan organizācijas darbībā, gan brīvprātīgā profesionālajā izaugsmē, gan sabiedrībā kopumā. Ar brīvprātīgo palīdzību organizācijām vajadzētu parādīties iespējai paplašināt savu pakalpojumu klāstu, klientu loku, saņēmēju skaitu, vajadzētu uzlaboties pakalpojumu kvalitātei un pieejamībai. Ansis Bērziņš atgādina, ka *„mūsdienās visdārgākais, kas vien vispār var būt, ir cilvēkresursi.”*

Aicinot ekspertus izvērtēt, kādi ir vai varētu būt šķēršļi brīvprātīgā darba organizēšanā un kā no tie mēģināt izvairīties, eksperts Ansis Bērziņš uzskata, ka *„tas prasa no vadības un no kolektīva tādu zināmu iespringumu un papildlaiku, un kā to visu izdomāt un sakārtot. No brīvprātīgo puses izpratni, kāpēc to darīt un kāda no tā jēga.”* Brīvprātīgā darba pamatu veidošanā svarīga ir abpusēja mijiedarbība starp organizāciju un brīvprātīgajiem. Eksperts Ints Teterovskis atzīst, ka praktiskā pieredze ar bibliotēkām ir salīdzinoši mazāka, ar muzejiem tā ir aktīvāka, jo daudzos muzejos ir konkrētas programmas, kuros labi var iesaistīt brīvprātīgo spēkus. Eksperti atzīst, ka bibliotēkām ir potenciālas iespējas un ieguvumi brīvprātīgā darba pieņemšanā, tikai kā iespējamais cēlonis, kāpēc bibliotēkās vēl netiek plašāk organizēts brīvprātīgo darbs, ir institūciju pilnīga neizpratne par brīvprātīgā darba ieguvumiem, kā arī neskaidrība par organizēta procesa uzsākšanu, sistēmas ieviešanu. Kopienas fonda vadītājs Ansis Bērziņš uzskata, ka *„tas ritms ir jāieliek, organizācijai, kurai ritms ir skaidrs, kurš jau pārvēršas par tādu kā rutīnu, es domāju tajā mirklī šķēršļu vairs nav.”*

Analizējot Brīvprātīgā darba likuma ieviešanu un būtību, atskatoties uz tā mērķi, eksperti uzskata, ka likums jau sen bija nepieciešams. Iespējams, ir dažādas detaļas, formulējumi, kas nav līdz galam izstrādātas, NVA projektu vadītājs Ints Teterovskis atzīst, ka *„ņemot vērā latviešu valodas īpatnību, vajadzēja izveidot jaunu lietvārdu [...] ieviest vārdu „brīvprātība”, kas diemžēl netika izdarīts, tāpēc ir tas brīvprātīgais darbs. Angliski – volunteering nav vārds „darbs” klāt. Līdz ar to tas likuma veidošanas procesā radīja ļoti daudz šķēršļus.”* Likumam vajadzētu sastrukturēt, kas ir tās institūcijas iestādes, kuras drīkst organizēt brīvprātīgo darbu, noteikt abu pušu atbildības, radīt iespēju brīvprātīgajiem. Kā vēl vienu mīnusu Ints Teterovskis uzskaita reliģisko organizāciju neiekļaušanu sistēmā, kas

nākotnē radīs nepilnīgu statistiku valsts mērogā. Ints Teterovskis uzskaita dažādus pozitīvus pamatojumus, kas ir radušies līdz ar Brīvprātīgā darba likuma izveidi valstī: „*ļoti labi, ka ar šo likumu ir parādījusies valsts institūcija, kurai ir pienākums atbildēt vai vismaz rūpēties par brīvprātīgajiem, kas līdz šim vienkārši nebija.*” Pēc likuma izveides tika attīstīta arī brīvprātīgā darba informācijas sistēma brivpratigais.lv, kas veido tīklu, kura ietvaros notiek brīvprātīgo un brīvprātīgā darba organizatoru mijiedarbība, Ints Teterovskis atzīmē nākotnes ieguvumus, ka „*mums beidzot Latvijā parādīsies kaut kāda statistika, jo tas ieguldījums, ko brīvprātīgie ikdienā dara sabiedrības labā, ir tiešām izmērāms arī finansiāli.*” Sadarbojoties ar dažādām pašvaldībām, izskan arī pozitīvas atsauksmes „*Jelgavas pilsēta ļoti novērtē to ieguvumu, ko viņi iegūst caur šo programmu, caur to redzesloku viņi redz, kas notiek pilsētā, organizācijas, kas ir mazāk vai vairāk aktīvas.*”

iespējamais cēlonis, kāpēc bibliotēkās vēl netiek plašāk organizēts brīvprātīgo darbs, ir institūciju pilnīga neizpratne par brīvprātīgā darba ieguvumiem, kā arī neskaidrība par organizēta procesa uzsākšanu, sistēmas ieviešanu. Eksperti kopumā likuma izveidi vērtē pozitīvi, atbildot par kritiku attiecībā arī uz Brīvprātīgā darba likumu, Ansis Bērziņš uzskata, ka indivīdiem piemīt „*tāda automātiskā reakcija uz jebkuru likumu. Kā ir likums, tā tad tas mani automātiski ierobežo, tā tad slikti.*” Likumu nevajadzētu vērtēt kā rīcības programmu, kas ļautu novērtēt, vai likuma dēļ valstī palielinājies brīvprātīgo skaits, pēc Anša Bērziņa izpratnes „*likuma uzdevums bija pateikt skaļi, ka brīvprātīgais darbs mums ir, mēs to atzīstam, un tālāk mūsu visu kopējais uzdevums ir skaidrot un izmantot likumu kā instrumentu.*” Novērtējot sistēmu brivpratigais.lv, eksperts uzskata, ka ar programmu sabiedrība ir jāiepazīstina piesardzīgi, lai brīvprātīgajiem un organizācijām nerastos priekšstats, ka tās mērķis ir tikai masu pasākumu kampaņveidīga brīvprātīgā darba organizēšana.

Lūdzot ekspertus priekšstatīt viņu nākotnes skatījumu un idejas, kas būtu jārealizē, abi ir vienoti savos uzskatos, ka vērtīgi būtu, ja indivīdi un institūcijas arvien vairāk atzītu brīvprātīgo darbu kā prestižu, vērtīgu ieguldījumu sabiedrības un savu mērķu realizēšanā pilnveidojoties. Pēc sešu gadu darba pieredzes brīvprātīgā darba jomā, Inta Teterovska nākotnes mērķis joprojām ir šāds - „*pēc 10 gadiem vārds „brīvprātīgais” Latvijā būs goda lieta, visi saprot, kas tas ir, un tā ir labi koordinēta, saturiski piepildīta sistēma visā Latvijā.*” Viņaprāt, ne likumam, ne izveidotajai sistēmai nevajadzētu būt par traucēkli darbībā, tam būtu jābūt kā palīgam.

Vērtējot brīvprātīgā darba devumu izglītības un profesionālajā jomā, Ints Teterovskis akcentē, ka pasaulē sertifikāts par brīvprātīgā darba veikšanu tiek augsti vērtēts gan no augstskolu, gan uzņēmumu puses. Viņaprāt, arī Latvijā vajadzētu attīstīt praksi, ka

brīvprātīgais darbs ir kā viens no nozīmīgiem kritērijiem, tāpat arī „*augstskolās būtu sabiedriski aktīvi cilvēki, tas nozīmē, ka studentu dzīve plauks, tā augsne vienmēr ir svarīga.*”

### **5.3. Daļēji strukturēto interviju rezultāti ar bibliotēku pārstāvjiem**

Pētījuma ietvaros autore uzrunāja piecu publisko bibliotēku pārstāves, lai uzklautu dažādu brīvprātīgā darba organizēšanas pieredzi. Konkrētās bibliotēkas intervijām tika izvēlētas, pamatojoties uz to savstarpējām atšķirībām: darbinieku un piesaistīto brīvprātīgo skaitu, starptautisko pieredzi, brīvprātīgajiem piedāvātajām aktivitāšu formām. Dažādas pieredzes ļauj pētījuma autorei iepazīties ar to, kā brīvprātīgais darbs tiek veicināts bibliotēkās un cik dažādas formas tas var pārstāvēt.

Pirmā intervija norisinājās telefoniski ar Pelču pagasta bibliotēkas vadītāju Dainu Girvaiti (intervijas transkripciju sk. 8. pielikumā). Pelču pagasta bibliotēka ir viena darbinieka bibliotēka. Erasmus+ projekta ietvaros vadītāja uzņēmusies organizēt brīvprātīgo darbu diviem ārvalstu studentiem, kuri no lielākām Gruzijas un Spānijas pilsētām ieradušies uz mazo Kuldīgas novada Pelču pagastu un kuru brīvprātīgā darba aktivitātes galvenokārt bija saistītas ar valodu apmācībām, radošo darbnīcu organizēšanu. Projekts noslēgsies 2017.gada maija beigās.

Otra intervētā persona bija Ilze Apine, kura jau trešo gadu pārstāv RCB kā projektu vadītāja, viņas pārvaldībā ir divi projekti - skaļās priekšā lasīšanas projekts „Sarunas un grāmatas – līdzņemšanai” un „Mans stāsts par Rīgu” (intervijas transkripciju sk. 9.pielikumā). Ilzes Apines pieredze RCB ir neliela, taču, projekti guvuši lielu atzinību un aktīvu brīvprātīgo vēlmi iesaistīties, sevišķi projekts, kurš norisinājās sadarbojoties ar sociālās aprūpes namiem „*brīvprātīgos uzrunājām ar drukātās reklāmas un mediju palīdzību, šis bija sociāls projekts. Reklāma paplašinājās lavīnveidīgi, neatkarīgi no manis vai Rīgas Centrālās bibliotēkas. Tas guva tādu atzinību pēc pirmās preses relīzes, ka bez mūsu iniciatīvas tas tika pārpublicēts un tulkots.*”

Sanita Jurkāne kā Novadpētniecības un humanitāro zinātņu lasītavas vadītāja, kura arī koordinē brīvprātīgo darbu, pārstāv Gulbenes novada bibliotēku (intervijas transkripciju sk. 10.pielikumā). Viņas pārstāvētā bibliotēka ir vienīgā publiskā bibliotēka, kas ir akreditējusies Jaunatnes starptautisko programmu aģentūrā uzņemt Eiropas brīvprātīgā darba brīvprātīgos. Šāda pieredze bibliotēkā ir kopš 2012.gada, līdz šim ilgtermiņa brīvprātīgajam darbam (9 mēneši) ir uzņemti 2 brīvprātīgie.

Uz interviju tika aicināta arī Pļaviņu bērnu bibliotēka, kurā brīvprātīgie netiek piesaistīti jau piecus gadus, taču intervija gaitā bibliotēkas pārstāves nevarēja pamatot, kāpēc

brīvprātīgos vairs nepiesaista, intervijas noslēgumā viņas atzina, ka jūtas pamudinātas atsākt brīvprātīgo piesaistīšanu (intervijas transkripciju skatīt 11.pielikumā).

Gunta Bite ir Latvijas Neredzīgo bibliotēkas pārstāve, Braila raksta nodaļas vadītāja, kura lielākoties ir atbildīga arī par bibliotēkas kultūras pasākumu rīkošanu, tāpēc viņas saskarsme ar brīvprātīgajiem ir vistiešākā (intervijas transkripciju sk. 12.pielikumā). Sākotnēji bibliotēka uzsāka sadarbību ar brīvprātīgajiem finansiālu apstākļu spiesti, taču laika gaitā novērtējot gan bibliotēkas, gan brīvprātīgo veiksmīgo sadarbību, turpināja brīvprātīgā darba praksi nākotnes iecerēs. Latvijas Neredzīgo bibliotēkas brīvprātīgo vidū ir arī jaunieši, kuri ir redzes invalīdi.

Vadlīnijas intervijām ar bibliotēku pārstāvjiem bija saturiski diezgan līdzīgas ekspertu interviju vadlīnijām, tomēr intervijās ar bibliotēku darbiniekiem galvenais uzsvars tika vērsts uz bibliotēkas pozitīvo un negatīvo praktisko pieredzi, aicinot arī bibliotēkām norādīt galvenās lietas, kas jāņem vērā, iesaistot brīvprātīgos bibliotēkā.

Interviju ievaddaļā informantiem tika lūgts raksturot viņu izpratni par brīvprātīgo darbu un izteikt viedokli, vai, viņuprāt, brīvprātīgais darbs ir inovatīva darba forma bibliotēkās. Apkopojot bibliotēku pārstāvju izvirzītos brīvprātīgā dara definējumus, jāsecina, ka viņu izpratnē brīvprātīgais darbs ir gan garīgas, gan fiziskas palīdzības sniegšana, neprasot pretī samaksu. Tā ir iespēja, piemēram, jauniem cilvēkiem iegūt pieredzi, izprast savas vēlmes darba tirgū, starptautisks brīvprātīgais darbs dod iespēju iepazīt citas kultūras un to vērtības, paradumus. Gunta Bite uz aicinājumu sniegt viņas interpretāciju, kas ir brīvprātīgais darbs, akcentē, ka „*brīvprātīgais darbs jau pēc formulējuma ir uz brīvprātības principa.*”

Pļaviņu bērnu bibliotēkas pārstāves uzskatīja, ka viņu bibliotēkā brīvprātīgais darbs jau ilgāku laiku nav inovācija „*mums tas ir kas tāds, kas pašlaik noliikts maliņā, kuru vajadzētu atkal atjaunot.*” Viņu bibliotēkas gadījumā ir laba sadarbība ar vietējo jauniešu centru, kas arī pirms vairākiem gadiem rosināja bibliotēkai pieņemt brīvprātīgos. Arī pārējie informanti apgalvoja, ka viņu bibliotēkā brīvprātīgais darbs vairs nav inovatīva ideja, arī valstiskā līmenī tas gūst lielāku aktualitāti un atzinību. Brīvprātīgais darbs kā vērtīgs fenomens vairs netiek skatīts kā inovācija, tomēr tas rosina un rada iespējas bibliotēkās radīt inovatīvus piedāvājumus, tāpat arī inovatīvu raksturu brīvprātīgajam darbam piešķir tā kvalitatīva organizēšana. Daina Girvaite par brīvprātīgā darba un inovatīvo saistību rosina domāt, ka „brīvprātīgie jau var strādāt kaut kādu konkrētu aktivitāti, ko bibliotēka vēlas ieviest, varbūt tā arī ir inovācija – tas nav bijis aktuāli, bet tagad tiek piedāvāts un ir pieprasījums.” Latvijas Neredzīgo bibliotēkas pārstāve Gunta Bite norāda tendenci darba tirgū, ko darba autorei atzīmēja arī NVA projektu vadītājs Ints Teterovskis „*nevarētu apgalvot to, ka Latvija jau ir pārņēmusi citu valstu pieredzi, kur brīvprātīgais darbs jau ir*

*saknē, jo mūsu Latvijas uzņēmējiem, tomēr tas brīvprātīgā darba ieraksts CV nav, tas kritērijs, kurš varētu noteikt, kuru no pretendentiem pieņemt darbā, kas ārzemēs ir ļoti vērtā ņemams.”*

Bibliotēku darbinieki atzīmēja dažādus nosacījumus, kam svarīgi pievērst uzmanību brīvprātīgā darba organizēšanā un pārvaldībā. Bibliotēkai svarīgi uzklaut brīvprātīgā idejas, ieteikumus, kā kāds darbs varētu tikt virzīts, iespēju robežās ļaujot arī brīvprātīgajam pašam izvēlēties darāmos darbus. Iestādei jārada brīvprātīgajos pārliecība, ka viņi ir gaidīti, kolektīvs ir atbalstošs un zinošs, pie kā griezties jautājumu gadījumā. Pirms brīvprātīgo uzņemšanas Gulbenes novada pārstāve Sanita Jurkāne iesaka *„praktiski arī izvērtēt, kuri būtu tie darbi brīvprātīgajiem, sastādīt darbu sarakstu, ko brīvprātīgie varētu darīt un palīdzēt, nevis vispirms izdomāt, ka mēs gribam brīvprātīgo un tad domāt, ko viņam darīt.”*

Pļaviņu bibliotēkas pārstāve uzskata, ka brīvprātīgajam bibliotēkās jāpiemīt augstai precizitātei un punktualitātei *„ja mums tai grāmatai tai vietā ir jāstāv, tad viņai tai vietā ir jāstāv, ja ir jānoklasificē tieši tā, tad tieši tādām tam kodam ir jābūt”*. Pelču bibliotēkas vadītāja Daina Girvaite uzsver, ka brīvprātīgajam bibliotēkās ir iespēja radīt jaunus pakalpojumus, padarīt darba vidi radošāku, bet viņš nedrīkst aizstāt pastāvīgu, algotu darbinieku *„jāsaprot arī tas, ka brīvprātīgais noteikti nav darbinieka aizvietotājs, ja tas būtu tik vienkārši un varētu aizvietot, tad mums kā darbiniekiem īpaši nebūtu jēgas mūsu izglītībai vai mūsu pieredzei.”* Nav pienākums brīvprātīgajiem piedāvāt tikai rutinizētus un monotonus darbus, ir jādod iespēja viņam atklāt savas spējas.

Attīstot starptautiska brīvprātīgā darba pieredzi, bibliotēkai ir jāizstrādā projekts, kurā ir pamatots mērķis, sagaidāmie rezultāti no brīvprātīgajiem, bibliotēkas iespējas, ko tā var sniegt brīvprātīgajam, kurš ieradīsies. Plašāka mēroga projektos vēlams sadarboties arī ar dažādām koordinējošām organizācijām, kas sniedz gan informacionālu, gan juridisku palīdzību. Erasmus+ projekta ietvaros brīvprātīgajam pienākas arī mentors, kurš būs kā atbalsta persona brīvprātīgajam, Pelču bibliotēkas pārstāve atceras, ka *„mums ieteica, ka labāk ir, ja mentors nav saistīts ar darba devēju, jo mentors ir priekš tā, lai brīvprātīgie varētu izteikt kaut kādas savas rūpes, raizes, problēmas vai gūt kaut kādu atbalstu savā brīvā laikā.”*

Tā kā brīvprātīgais balstās uz brīvprātības principa, arī bibliotēkai ir iespēja izvēlēties un izvērtēt, vai attiecīgajā bibliotēkā ir vajadzīga papildus palīdzība, pakalpojumu paplašināšana, Gunta Bite atzīst, ka *„primārajās funkcijās vai uzdevumos bibliotēkās nav paredzēta brīvprātīgā darba organizēšana, mums ar to nav jānodarbojas, bet mēs varam izmantot šo kustību, lai palīdzētu sev kaut kādas funkcijas veikt, lai kopiena būtu ieguvēji.”*

Līdzīgi kā pētījuma veidotajā aptaujā, arī interviju gaitā darba autore vēlējas dzirdēt bibliotēku viedokli par ieguvējiem no brīvprātīgā darba un tā ieguvumiem bibliotēkās. Interviju gadījumā bibliotēkas izteica savu skatījumu, balstoties uz savu pieredzi. Kopumā bibliotēkas par ieguvējiem uzskata visas iesaistītās puses, arī kopējo sabiedrību pieminot kā ieguvēju netiešā veidā. Lai gan brīvprātīgo konsultēšana un vadīšana ir liels papildus darbs bibliotēkai, vēloties to attīstīt pēc iespējas kvalitatīvāk, reizē tas ir arī nenovērtējams ieguvums, paplašināt savu redzesloku un pieredzi. RCB projektu vadītāja Ilze Apine raksturo sabiedrību kā ieguvējus un potenciālos palīgus *„iegūst sabiedrība kopumā, jo uzzina, ka ir iespēja veltīt savu brīvo laiku, un brīvais laiks bieži vien ir daudz kas vairāk nekā nauda. Sabiedrība iegūst informāciju, ka var veltīt savu brīvo laiku kādā labdarības projektā.”* Kā vienu no galvenajiem ieguvējiem informanti norāda pašu brīvprātīgo, kuram ir iespēja iepazīt dažādas iestādes, to darba specifiku, piedalīties problēmu risināšanā, izsakot savu viedokli. Gunta Bite vairāk uzsver to, ka visa pamatā ir pieredzes gūšana darot *„brīvprātīgā darba veicējs ir daudz lielāks ieguvējs, nekā pasīvais solā sēdētājs un klausītājs.”* Jāsecina, ka arī bibliotekārs, kurš sadarbojas ar brīvprātīgajiem, koordinējot viņu darbus, plānojot un izvērtējot rezultātus, attīsta sevi daudzpusīgi, Pelču bibliotēkas vadītāja Daina Girvaite ir pateicīga par starptautisko pieredzi *„pirmkārt jau pieredze strādāt ar cilvēkiem no citām valstīm, tas ir starpkultūru dialogs, kas palīdz pārvarēt kaut kādas bailes no tā, iziet kaut kur starptautiskā līmenī, doties uz konferencēm vai tamlīdzīgi.”* Pelču bibliotēkas vadītājas novērojums, ka viens no lielākajiem ieguvumiem ir bibliotēkas publicitātes iespēja plašākā mērogā, par labu tēlam parādīt bibliotēku kā vietu, kas mainās un ir aktīva, kā arī rosinot cilvēkus apmeklēt bibliotēku biežāk *„visā reģionā izplatās informācija par to, ka bibliotēkā var notikt arī kaut kas interesants. Tas piesaista cilvēkus un maina viņu viedokli par bibliotēku kā tādu.”* Bieži ir arī gadījumi, ka brīvprātīgie kādu laiku pēc palīdzības bibliotēkai, kļūst bibliotēkai piederušāki, vairāk izprotot un novērtējot bibliotēkas devumu sabiedrībā. Pļaviņu bērnu bibliotēkas pārstāves pieredze ar brīvprātīgajiem rāda, ka *„viņi jau nebija tie paši mierīgākie un paklausīgākie, bet, kad bija paaugušies, protams, pie mums vairs nenāca, viņi gāja uz pieaugušo bibliotēku, bet viņi atnāca. Jāsaka, ka tomēr šī pēctecība ir – atgriezeniskā saite.”*

Bibliotēkas novērtē sadarbību ar dažādām citām iestādēm, kuras atbalsta bibliotēku centienus un iesaistās arī no savas puses. Gulbenes bibliotēkas brīvprātīgo koordinatore Sanita Jurkāne, atbildot uz jautājumu, kas, viņasprāt, veicinātu bibliotēku pamēģināt iesaistīt brīvprātīgos savā darba procesā, informante dalās savās pārdomās, ka, *„ja būtu kāda iestāde, vai biedrība, vai tā pati dome, kas bibliotēku varbūt iedrošinātu, iespējams, tas varētu būt tas iemesls, ka mums varētu izdoties un mēs varam mēģināt.”* Bibliotēkai iesaistoties brīvprātīgā

darba organizēšanā, jāapzinās, ka, neskaitot dažādus ieguvumus, tas ir arī liels darbs un vērtīgi būtu piesaistīt vairāk cilvēkus darba grupā.

Arī pozitīvu darbu procesā var rasties dažāda veida sarežģījumi, kas kavē ieplānotā attīstību. Informanti atzīst, ka ne vienmēr ir viegli piesaistīt brīvprātīgos, bibliotēkas atbildība ir jau iegūto brīvprātīgo novērtēšana, aktivizēšana un aizraušana darba procesā. Gunta Bite, kura arī pati ir darbojusies kā brīvprātīgā, uzskata, ka *„brīvprātīgais darbs izraisa vēlmi turpināt darīt ne tikai savu tiešo darbu, bet darīt vairāk, nekā mēs varam un tas ir ļoti labi.”*

Tāpat arī Latvijas neredzīgo bibliotēkas pārstāve novērtē brīvprātīgā darba pastāvēšanu *„ja ir šāds darbs, šāda kustība, kur var iet, būt sociāli, fiziski un radoši aktīvam vienreiz, otrreiz - tādā veidā sabiedrība paliek radošāka, aktīvāka, domājošāka un līdz ar to ir vērsta uz attīstību.”*

Izvērtējot bibliotēku nākotnes plānus un perspektīvas, tās kopumā atzīst, ka ir vērsta uz brīvprātīgā darba attīstību, turpinot brīvprātīgā darba praksi arī nākotnes formā, aicinot būt aktīvām arī citām bibliotēkām Latvijā. Jāpiemin Guntas Bites viedoklis, kurā viņa skata bibliotēku kā uz kultūras un radošuma attīstību veicinošu iestādi *„mēs jau esam kultūras iestāde, kura tiešā vai netiešā veidā ir saistīta ar radošo darbu. Iespēja cilvēkiem attīstīt savus radošos talantus.”*

## **Secinājumi**

Kopumā jāsecina, ka ekspertiem un bibliotēku pārstāvjiem ir vienots viedoklis attiecībā uz kvalitatīva brīvprātīgā darba organizēšanu, galvenajām atbildībām un pienākumiem. Intervijās paustās atziņas raksturo brīvprātīgo darbu kā milzīgu resursu, ar nosacījumu, ja tas tiek strukturizēti plānots un organizēts. Brīvprātīgā darba potenciāls ir daudz plašāks kā tikai iesaistīto pušu pieredzes guvums un kopīgu mērķu sasniegšana. Organizētam un mērķtiecīgam darbam ar stratēģisku ilgtermiņa skatījumu ir potenciāli liela ietekme uz sabiedrības iesaisti un bibliotēkas tēla veidošanu.

Eksperti uzskata, ka cilvēki nav līdz galam izpratuši brīvprātīgā darba potenciālu, nav skaidra mērķa un struktūras - kā un kāpēc uzrunāt un iesaistīt cilvēkus brīvprātīgajā darbā. Lielāka pieredze Latvijā ir ar pasākumiem un kampaņveidīgu brīvprātīgā darba organizēšanu, nekā ar regulāru brīvprātīgo iesaisti.

Brīvprātīgais darbs kopumā vairs nav inovācija, bet brīvprātīgo kustības kvalitatīva organizēšana vēl ir sākuma stadijā Pēc ekspertu novērojumiem jaunatne ir ļoti aktīva un, iespējams, ka pēc vairākiem gadiem, viņu aktivitāte brīvprātīgā darba jomā nemainīsies, viņi turpinās iesaīto.

Eksperti atzīst, ka brīvprātīgais darbs zināmā mērā ir pazīme, kas raksturo sabiedrības attīstības līmeni. Dažādas nevalstiskās organizācijas, pašvaldības iestādes īsteno sabiedrībai nepieciešamus pakalpojumus, bet brīvprātīgo iesaiste ļautu sabiedrībai saņemt labākus un plašākus pakalpojumus, kas kopumā visiem ir ieguvums.

Pie nosacījuma, ka brīvprātīgais darbs ir kvalitatīvs, ir iespējamās pozitīvas izmaiņas gan organizācijas darbībā, gan brīvprātīgā profesionālajā izaugsmē, gan sabiedrībā kopumā. Ar brīvprātīgo palīdzību organizācijām vajadzētu parādīties iespējai paplašināt savu pakalpojumu klāstu, klientu loku, saņēmēju skaitu, vajadzētu uzlaboties pakalpojumu kvalitātei un pieejamībai.

Iespējamais cēlonis, kāpēc bibliotēkās vēl netiek plašāk organizēts brīvprātīgo darbs, ir institūciju pilnīga neizpratne par brīvprātīgā darba ieguvumiem, kā arī neskaidrība par organizēta procesa uzsākšanu, sistēmas ieviešanu.

Kopumā bibliotēku pārstāvji, kuriem ir pieredze brīvprātīgo darbā, par ieguvējiem uzskata visas iesaistītās puses, arī kopējo sabiedrību pieminot kā ieguvēju netiesā veidā. Lai gan brīvprātīgo konsultēšana un vadīšana ir liels papildus darbs bibliotēkai, vēloties to attīstīt pēc iespējas kvalitatīvāk, reizē tas ir arī nenovērtējams ieguvums, paplašināt savu redzesloku un pieredzi.

Liels ieguvums bibliotēkas tēla attīstībā ir bibliotēkas publicitātes iespēja plašākā mērogā, parādot bibliotēku kā vietu, kas mainās un ir aktīvi ieinteresēta sabiedrības vajadzību izprašanā. Izvērtējot bibliotēku nākotnes plānus un perspektīvas, tās kopumā atzīst, ka ir vērstas uz brīvprātīgā darba attīstību, turpinot brīvprātīgā darba praksi arī nākotnes formā, aicinot būt aktīvām arī citām bibliotēkām Latvijā

Nākotnes cerība, ko informanti atzina, ir tas, ka indivīdi un institūcijas arvien vairāk atzītu brīvprātīgo darbu kā prestižu, vērtīgu ieguldījumu sabiedrības un savu mērķu realizēšanā pilnveidojoties.

## DISKUSIJA

Maģistra darba pētījumā iegūtos rezultātus var interpretēt no darbā apskatīto teoriju skatu punkta. Aksioloģijas teorijas idejās parādās atziņas, ka priekšmeta vai parādības vērtība rodas, kad kaut kas iedarbojas uz cilvēku. Visas parādības pēc to vērtības var sadalīt trīs veidos:

1. neitrālās, pret kurām indivīds ir vienaldzīgs;
2. pozitīvas vērtības, t.i., priekšmeti un parādības, kas sekmē cilvēka dzīves kvalitāti un labklājību,
3. antivērtības – vērtības, kuras negatīvi ietekmē cilvēka dzīvi un labklājību (Философское учение о ценностях, 2016).

Pēc pētījumā iegūtajiem datiem var secināt, ka bibliotēkās, kurās tiek vai ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie darbinieki, brīvprātīgais darbs tiek novērtēts ar pozitīvu ietekmi un ieguvumu. Liela loma brīvprātīgā un institūcijas kvalitatīvas mijiedarbības veidošanā ir vienotām vērtībām, lai sasniegtu kopīgu mērķa realizāciju. Bibliotēkas, atbalstot brīvprātīgo darbu, atbalsta arī vērtības, kas saistītas ar individuālo izvēli un līdzdalību. Brīvprātīgo ieguldījums papildina bibliotēkas definētās vērtības. Publiskajām bibliotēkām piemīt sociālā vērtība, tās ir arī vērtību ražotājas, glabātājas un sabiedrības izglītošanas. Bibliotēka sabiedrībai var parādīt ceļu uz vērtībām, būt par viedokļu līderi, kā paraugs, kas pilda izglītojošo un informējošo funkciju, rosinot aktīvu sabiedrības līdzdalību.

Saskaņā ar inovāciju difūzijas teoriju - inovācija ir ideja, prakse vai objekts, kas tiek uzskatīts par jaunumu sabiedrībā vai no atsevišķu indivīdu puses. Nav nozīmes, vai inovācija kādā citā sociālajā sistēmā vai sabiedrībā pastāvējusi jau ilgāku laiku. Veiktā pētījuma kopskatā brīvprātīgais darbs tiek skatīts kā inovatīva darba forma, ko arī pētījumā aptaujātās publiskās bibliotēkas apstiprina, tomēr jāpiemin, ka publiskās bibliotēkas, kurām jau ir pieredze brīvprātīgā darba organizēšanā, uzskata, ka brīvprātīgais darbs bibliotēkās vairs nav inovācija. Šajā gadījumā to var skaidrot, ka tā ir inovācija vairāk no to bibliotēku puses, kurās vēl nav bijusi brīvprātīgo iesaiste. Vairums bibliotēku uzskata sevi par informētām brīvprātīgā darba jomā, tomēr vēl nav izveidojies pieradums vai vispār pieņemta prakse inovāciju izmantot.

Saskaņā ar sociālā kapitāla teoriju, tiek uzsvērts brīvprātīgums kā sociālā kapitāla veidojošs elements, akcentējot palīdzību citiem un ieguldījumu. Atvērta, uz izmaiņām un jauninājumiem vērsta bibliotēka ir būtiska sociālā kapitāla veidošanās atslēga. Ar organizācijas palīdzību cilvēki tiek virzīti pienākumu sadalei mērķu realizēšanā. Sociālais

kapitāls ietver sociālo tīklu, savstarpējās atbildības un pienākumu, uzticamības un normu izpratnes kopu, kas regulē uzvedību un sociālos resursus cilvēku efektīvai rīcībai.

Apskatot dažādu bibliotēku pieredzi, jāsecina, ka brīvprātīgā darba koordinators viedoklis par kvalitatīva brīvprātīgā darba organizēšanas nosacījumiem bibliotēkās sakrīt ar 1971.gadā publicētajām ALA vadlīnijām. Arī bibliotēku pārstāvji uzsver, ka svarīgi no bibliotēkas puses ir nodrošināt plānošanu, vadību, kontroli un novērtēšanu. Tas liecina, ka efektīvs menedžments jebkurā institūcijā nodrošina veiksmīgu mērķu sasniegšanu, ieguvumu iesaistītajām pusēm. Iespējams secināt, ka tiek īstenoti vairāki punkti no vadlīnijām labas brīvprātīgā darba organizēšanas prakses veidošanā.

Autores veiktā pētījuma rezultātus var salīdzināt ar citu autoru veikto pētījumu rezultātiem. 2013.gada SKDS veiktā pētījuma ietvaros bibliotekāru vadītājiem tika lūgts raksturot dažādus jautājumus par publisko bibliotēku darbu. Atbildot uz jautājumu, vai 2012.gadā viņu bibliotēkas darbā kā brīvprātīgie ir iesaistījušies dažādi cilvēki, apvienības vai sabiedriskās organizācijas, apstiprinoši atbildēja 41% aptaujāto publisko bibliotēku vadītāju, kas bija biežāk nekā 2011. un 2009.gadā (attiecīgi: 34% un 32%) (SKDS, 2013). Pēc maģistra darba aptaujas rezultātiem 28% publisko bibliotēku atzīmēja, ka brīvprātīgie darbinieki ir tikuši nodarbināti.

No 2010.gada oktobra līdz 2011.gada jūnijam biedrība „brīvprātīgais.lv” īstenoja pētījumu „Pašvaldību politika un prakse brīvprātīgā darba jomā”. Brīvprātīgā darba nozīmību uzsver tās iestādes, kas savā darba praksē to jau izmanto, savukārt iestādes, kurās nav bijusi saskarsme ar brīvprātīgajiem, šī darba veida ieguldījumu savā iestādē vai pašvaldībā kā spēcīgu atbalstu neredz (Biedrība brīvprātīgais.lv, 2011). Autores veiktā pētījuma rezultāti liecina, ka bibliotēkas, kurām ir pieredze ar brīvprātīgajiem, brīvprātīgo darbu uzskata kā dažāda veida ieguvumu, ko novērtē gan brīvprātīgais, gan bibliotēka un tās lietotāji, kā arī sabiedrība kopumā.

Ineta Pavāre 2009.gadā Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes ietvaros Sociālā darba studiju programmā izstrādāja diplomdarbu „Brīvprātīgais darbs ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās”. Kā iemesli, kāpēc neizmanto brīvprātīgo darbu, tika minētas grūtības, kas saistītas ar resursu trūkumu kvalitatīvi organizēt brīvprātīgo darbu institūcijā, valsts likumdošanas nepilnības, augstākstāvošu institūciju nepietiekošs atbalsts un motivācijas trūkums veicināt brīvprātīgo darba izmantošanu ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās. Pēc pētījumā iegūtajiem datiem publiskās bibliotēkas kā šķērsli brīvprātīgā darba organizēšanā visbiežāk minēja profesionālu zināšanu un iemaņu trūkumu brīvprātīgajiem, brīvprātīgo atbildības trūkumu, kā arī pašu brīvprātīgo trūkumu.

Jāpiekrīt Indijas pētnieka Makhuri Tikam 2011.gadā veiktā pētījuma secinājumiem, ka brīvprātīgo palīdzību var izmantot efektīvākai un produktīvākai bibliotēku pakalpojumu veicināšanai un bibliotēkas lomas un pakalpojumu popularizēšanai sabiedrībā. 74% aptaujāto bibliotēku piekrīt apgalvojumam, ka „*brīvprātīgie popularizē bibliotēkas lomu un pakalpojumus sabiedrībā*”. Iepriekšminētā ārzemju pētījumā tika uzsvērts, ka brīvprātīgo darbinieku iesaiste prasa diezgan nopietnu un atbildīgu organizatorisko darbu no bibliotēkas darbinieku puses. Līdzīgs viedoklis ir arī publisko bibliotēkas darbiniekiem, ka brīvprātīgā darba organizēšana un kontrole prasa darbinieka pacietību un laika resursus, lai nodrošinātu vēlamo kvalitatīvo izpildi.

## SECINĀJUMI

Izvērtējot maģistra darba teorētiskajā un pētījuma daļā izteiktās atziņas, var secināt, ka uz kvalitāti vērstām brīvprātīgā darba aktivitātēm gan bibliotēkās, gan citās iestādēs, nepieciešama organizēta struktūra un vadība no brīvprātīgā darba koordinatoru puses. Veiksmīgas organizēšanas īstenošana nodrošina izvirzīto mērķu sasniegšanu. Brīvprātīgais darbs tiek vērtēts kā ieguvums, lai paplašinātu bibliotēku darbības jomu, radot bibliotēkā jaunus pakalpojumus un padarot kvalitatīvāku un pieejamāku esošo piedāvājumu. Brīvprātīgā darba organizēšanas sākumposmā, atlasot brīvprātīgos, svarīgi, lai abu pušu motivācija un mērķi sakrīt vai ir līdzīgi, tas ir nosacījums savstarpējo attiecību mijiedarbībai, pozitīva iznākuma sasniegšanai. Bibliotēkām jāatceras, ka brīvprātīgais nedrīkst tikt izmantots kā algoto darbinieku aizvietotājs, brīvprātīgais var nodrošināt tikai papildus atbalstu ikdienas uzdevumos, īpašos pasākumos vai radīt iespēju jaunu pakalpojumu tapšanai. Pirms brīvprātīgo piesaistes bibliotēkai ir svarīgi izvirzīt stratēģisku mērķi, ko bibliotēka grib sasniegt, kas ir paveicams ar brīvprātīgo palīdzību.

Apmierināti un novērtēti brīvprātīgie bieži vien dod atgriezenisko saiti, pozitīvas atsauksmes, jaunu pieredzi un sadarbības partnerus, kā arī citu brīvprātīgo pieaicināšanu. Brīvprātīgo iesaiste parāda bibliotēku kā atvērtu iestādi, kura ir ieinteresēta sadarboties ar tās esošajiem un potenciālajiem lietotājiem, ieinteresēta sabiedrības vajadzību uzklaušanās. Brīvprātīgie bieži vien iniciē inovatīvas darbības, palīdzot bibliotēkām radīt jaunu, pieprasītu pakalpojumu veidošanos. Brīvprātīgie ir spējīgi sniegt vērtīgu papildus nepieciešamo atbalstu, strādājot kopā ar kvalificētiem darbiniekiem.

Mainoties sabiedrības vajadzībām un vēlmēm, arī bibliotēkām jāpiemērojas, kļūstot daudzfunkcionālākām un piedāvājot plašāku pakalpojumu klāstu, kas ir noderīgs ikvienai sabiedrības daļai. Brīvprātīgo iesaiste rada iespēju izvērtēt un papildināt bibliotēkas pakalpojumu klāstu ar jaunām interešu izglītības aktivitātēm. Brīvprātīgais darbs tiek skatīts kā jauna darba forma, līdz ar to darba autori interesē, vai un kā tas tiek organizēts bibliotēkās. Brīvprātīgā darba aktivitātes un brīvprātīgo iesaiste publiskajās bibliotēkās rada inovatīvu skatījumu uz bibliotēku darba organizēšanu un sabiedrības iesaisti.

Darbā plašāk tiek pētīts sekojošs jautājums - kādā līmenī ir attīstīts brīvprātīgais darbs publiskajās bibliotēkās? Pētījuma gaitā rastas atbildes uz izvirzītajiem pētījuma jautājumiem, tādējādi sasniedzot darba mērķi – noskaidrot, cik lielā mērā brīvprātīgais darbs ir izplatīts publiskajās bibliotēkās un kāda ir tā loma.

Aptaujas dati liecina, ka 28% bibliotēku ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie darbinieki. Tas liecina, ka liela daļa bibliotēku kaut kādu iemeslu dēļ vēl neuzskata brīvprātīgo iesaisti kā

savai bibliotēkai nepieciešamu resursu. Pārsvārā brīvprātīgie bibliotēkās ir vecumā no 31-62 gadiem, taču diezgan līdzīgs piesaistīto skaits ir arī bērni un pusaudži līdz pilngadībai un jaunieši vecuma grupā no 18-30 gadiem. Interesanti atzīmēt, ka Ints Teterovskis, raksturojot pasaules praksi brīvprātīgā darba jomā, atzina, ka vismazākā atsauce ir no brīvprātīgajiem vecumā no 30 gadiem līdz pensijas vecumam, kas ir skaidrojams ar iepriekšminētās vecuma grupas darba noslodzi un laika trūkumu.

Vairākums bibliotēku min, ka brīvprātīgie pārsvārā tiek piesaistīti viena vai vairāku pasākumu rīkošanā, kur ir nepieciešams lielāks cilvēku resurss. To var skaidrot ar to, ka bibliotēkas uzskata, ka esošā darba noslodze nav tik liela, lai būtu nepieciešamība aicināt palīgā brīvprātīgos, kas liek secināt, ka bibliotēkas neiedomājas, ka brīvprātīgo palīdzība ir ne tikai resurss jau esošu pienākumu nodrošināšanā, bet arī kā iespēja bibliotēkai attīstīt pakalpojumu klāstu. Liela daļa (68%) bibliotēku apstiprināja, ka brīvprātīgie ir bijuši arī attiecīgās bibliotēkas lietotāji, līdz ar to var secināt, ka ir indivīdi no vietējā pagasta vai pašvaldības, kuri ir ieinteresēti atbalstīt publisko bibliotēku aktivitātes.

Izsakot savu viedokli par to kas, viņuprāt, ir negatīvie aspekti un šķēršļi brīvprātīgā darba organizēšanā bibliotēkās, respondenti ievērojami bieži minēja brīvprātīgo profesionālo zināšanu un iemaņu trūkumu, skaidrojot to ar uzskatu, ka bibliotēku darbam ir nepieciešamas plašas zināšanas. Otrs biežāk minētais negatīvais aspekts ir brīvprātīgo atbildības trūkums. Diezgan bieži tiek nosaukts arī brīvprātīgo trūkums, sevišķi mazāk apdzīvotos pagastos. Mazāk apdzīvotās teritorijās bibliotēkām nav tik plaši pieejami brīvprātīgo resursi kā tas ir lielākās pilsētās.

Bibliotēkās, kurās ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, visbiežāk brīvprātīgajiem tiek uzticēta gan palīdzība pasākumu organizēšanā, gan krājuma kārtošanā, kas atkal apliecina to, ka bibliotēkas brīvprātīgo palīdzību vairāk izmanto jau esošu pakalpojumu uzlabošanā.

Apskatot pētījuma rezultātus, jāsecina, ka arī bibliotēkas, kurās vēl nav tikusi aicināta brīvprātīgo palīdzība, arī ir samērā labi informētas par brīvprātīgo darbu kopumā. Informācijas trūkums par brīvprātīgā darba organizēšanas principiem nav iemesls salīdzinoši zemās brīvprātīgā darba organizēšanas aktivitātei. Visbiežāk minētais iemesls, kas kavē bibliotēkā nodarbināt vispār vai vairāk brīvprātīgo darbinieku, ir brīvprātīgo trūkums, nelielais darba apjoms. Vairākums respondentu atzīmēja kādu no iemesliem, kas kavē nodarbināt brīvprātīgos vispār vai lielākos apmēros, tikai 4% bibliotēku uzskatīja, ka brīvprātīgo piesaistei bibliotēkā nav šķēršļu.

Kopumā kā brīvprātīgā darba ieguvēji tiek nosauktas visas puses, labumu iegūst gan brīvprātīgais, gan bibliotēka, gan sabiedrība, tomēr visa pamatā ir kvalitatīva organizācija un atbildība. Visbiežāk kā galveno ieguvumu no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās

respondenti atzīmē jaunas idejas un ierosinājumus un to, ka ar brīvprātīgā darba palīdzību bibliotēkas loma un pakalpojumi tiek popularizēti sabiedrībā. Neviens no respondentiem ar pieredzi brīvprātīgajā darbā, neatzīmēja to, ka no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās nav nekāda ieguvuma. No pētījumā iegūtajiem rezultātiem, jāsecina, ka brīvprātīgas darbs veicina aktīvāku sabiedrības līdzdalību.

Maģistra darbā izvirzītais pieņēmums, ka brīvprātīgais darbs ir sociāla inovācija publiskajās bibliotēkās un ka brīvprātīgā darba funkcijas ir iespējams pielāgot publisko bibliotēku darbībā, balstoties uz aptaujas rezultātiem, **apstiprinās daļēji**. Lai gan kopumā 60% respondentu uzskata, ka brīvprātīgais darbs Latvijas bibliotēkās ir inovācija, biežāk brīvprātīgo darbu publiskajās bibliotēkās kā inovāciju atzīmēja bibliotēkas, kurās nav bijis praktizēts brīvprātīgais darbs. Atsaucoties gan uz ekspertu, gan bibliotēku pārstāvju viedokli, kurām ir brīvprātīgā darba pieredze, jāsecina, ka brīvprātīgais darbs kā fenomens Latvijā vairs nav inovācija, to drīzāk var raksturot kā vēl neizprastu un nepielietotu resursu. Bibliotēkas, kurās tiek iesaistīti brīvprātīgie, to vairs neuzskata par inovāciju bibliotēku praksē, jo viņu pieredze ir vairāku gadu garumā. Var uzskatīt, ka inovatīvo dabu jau sen zināmajam brīvprātīgajam darbam piešķir jaunu pakalpojumu veidošana brīvprātīgā darba ietvaros.

Brīvprātīgais darbs sniedz pieredzes bagātināšanu, sociālo prasmju attīstīšanu, jaunu ideju rosināšanu un īstenošanu, prasmju attīstību, kā arī veicina bibliotēku un to esošo vai potenciālo lietotāju sadarbību. Brīvprātīgo darbu var skatīt kā jaunu darba formu bibliotēkās, veicinot sabiedrības līdzdalību.

Veicot izpēti, autore secināja, ka brīvprātīgā darba devums Latvijas bibliotēkās nekad nav ticis pētīts. Toties ārzemēs tam pievērsušies vairāki pētnieki.

Viens no noderīgākajiem tālākajiem pētījumiem, ko darba autore iesaka, varētu būt bibliotēkas brīvprātīgo viedokļa izpēte, pieredze, ieteikumi jaunu bibliotēkas pakalpojumu veidošanā, un, vai, viņuprāt, bibliotēkas veiksmīgi ievēro organizēšanas pamatprincipus.

## PATEICĪBAS

Sirsnīgi vēlos pateikties savai maģistra darba vadītājai, asociētai profesorei Dr.philol. Baibai Holmai par sniegto konsultatīvo atbalstu, vērtīgiem ieteikumiem un sapratni. Pateicos sava maģistra darba recenzentei. Liels paldies visiem bibliotēku pārstāvjiem, kuri brīvprātīgi piedalījās pētījuma ietvaros izveidotajā aptaujā. Paldies visiem informantiem, kuri atsaucās aicinājumam uz interviju, gūtās atziņas mani pozitīvi uzlādēja un deva iedvesmu savā pilnveidē. Augsti novērtēju kursa biedreņu ieteikumus, palīdzību un draudzīgo sadarbību gan studiju procesā, gan maģistra darba rakstīšanas laikā. Atsevišķi pateicos darba kolēģiem, kuri bija atsaucīgi un atbalstīja mani divu gadu garumā, kad studiju laikā centos apvienot mācības ar pilnas slodzes darbu. Mīļš paldies manām draudzenēm, Madarai, Līgai un Elīnai, mīļajai ģimenei un Edgaram, kuri ar savu atbalstu, klātbūtni, ticību maniem spēkiem, konstruktīvu kritiku un manis disciplinēšanu, atgādināja, ka tuvākie cilvēki būs klāt vienmēr – gan grūtākos brīžos, gan priekos.

## IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI

- Apine, L. (2014). *Brīvprātīgais darbs Latvijas Nacionālajā mākslas muzejā* (Bakalaura darbs) Rīga: Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Socioloģijas nodaļa. Izgūts no LU noslēguma darbu datubāzes.
- Adrial, C. (2014). Digital inclusion in Sweden. *Scandinavian Library Quarterly*. No.1. Retrieved from <http://slq.nu/wp-content/uploads/2014/03/SLQ1.2014.pdf>
- Akadēmiskā terminu datubāze „AkadTerm”. Pieejams <http://termini.lza.lv/term.php>
- ALA. (1971). Guidelines for using volunteers in libraries. *American Libraries*, vol. 2, no. 4, p. 407-408.
- Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija. (2011). *Brīvprātīgā darba attīstības iespējas Latvijā un tā ieguldījums tautsaimniecībā*. Pieejams [http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/IZM\\_BrivpratigaisDarbs\\_Zinojums\\_Laboratory\\_07\\_2011.pdf](http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/IZM_BrivpratigaisDarbs_Zinojums_Laboratory_07_2011.pdf)
- Babbie, E. (2007). Experiments. In *The practice of social research* (11th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Pub
- Baron, S., Field, J., & Schuller, T. (Ed.). (2000). *Social Capital: Critical Perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- Bartlett, J. (2013). Handle with Care: Benefits and Drawbacks of Volunteers in the Library. *Library Leadership & Management*. Vol. 27 Iss. 3. Available <http://works.bepress.com/jenbartlett/10/>
- Barry, L., Dexter, G. (1997). *The Manual of Museum Management*. AltaMira Press
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bernier, A. (2009). Young adult volunteering in public libraries: Managerial implications. *Library Leadership and Management*. 95-112. Available [http://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=slis\\_pub](http://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=slis_pub)
- Biedrība brīvprātīgais.lv, (2011). Pašvaldību politika un prakse brīvprātīgā darba jomā. Izgūts no [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3398/brivpratigo\\_darba\\_petijums\\_2011.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3398/brivpratigo_darba_petijums_2011.pdf)
- Bisbjerg, O. (2014). Opportunity to strengthen and develop local libraries. *Scandinavian Library Quarterly*. No.1. Retrieved from <http://slq.nu/wp-content/uploads/2014/03/SLQ1.2014.pdf>
- Boļšakovs, S. (2008). *Inovātīvā darbība Latvijā*. Rīga : Jumava. ISBN 978998438465
- Brown, E. (1999). *Assesing the Value of Volunteer Activity, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, SAGE publications.

Bryman, A. (2004). *Social research methods* (2nd ed.). Oxford (etc.): Oxford University Press

Christopher Arup (Eds). (2006). *Labour Law and Labour Market Regulation. Essays on the construction, constitution and regulation of labour markets*. Sydney: Federation Press.

Dārziņa, L. (2016). *Brīvprātīgā darbam būs informācijas sistēma*. Pieejams <http://m.lvportals.lv/visi/likumi-prakse?id=278624>)

Deepa, N., & Cassidy, M.(2011). A dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory. *Current Sociology*, Vol. 49, No. 2, pp.59–102. Available [https://commdev.org/userfiles/files/652\\_file\\_a020037.pdf](https://commdev.org/userfiles/files/652_file_a020037.pdf)

Diarmid, M. (2005). *Using volunteers in Ontario hospital libraries: views of library managers*. Available <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1082943/>

Driggers, P. F., & Dumas, E. (2002). *Managing Library Volunteers : A Practical Toolkit*. Chicago: ALA Editions of the American Library Association.

Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency. (2010). Directorate General Education and Culture. *Volunteering in the European Union (final report)*. London: GHK.

Eiropas Parlaments. (2011). *Eiropas Parlamenta 2009. gada 26. novembra normatīvā rezolūcija par priekšlikumu Padomes lēmumam par Eiropas Brīvprātīgā darba gadu*. Pieejams <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2009-0094+0+DOC+XML+V0//LV>

Eurobarometer. (2011). *Eurobarometer 73 Public Opinion In The European Union: First Results*. Retrieved from [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb/eb73/eb73\\_first\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb73/eb73_first_en.pdf)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2011). *Participation in volunteering and unpaid work*. Retrieved from [http://projekte.bagso.de/fileadmin/user\\_upload/redaktion/WeDO/Downloads/Participation\\_in\\_volunteering.pdf](http://projekte.bagso.de/fileadmin/user_upload/redaktion/WeDO/Downloads/Participation_in_volunteering.pdf)

European Volunteer Centre. (2010). *Why volunteering matters*. Available [www.cev.be/56-why\\_volunteering\\_matters!-EN.html](http://www.cev.be/56-why_volunteering_matters!-EN.html)

Forrest, M.. (2012). Student Volunteers in Academic Libraries. *New Review of Academic Librarianship*. Vol. 18 Issue 1, p1-6. 6p. Available DOI: 10.1080/13614533.2012.660392

Freund, D. (2005). *Do Volunteers Belong in the Library?* Available <http://informationliteracypapertrail.weebly.com/uploads/2/6/4/8/26481058/freund.pdf>

Giddens, A.. (2006). *Sociology*. Fifth edition, Cambridge.

Gillette A. (1999). *A (Very) Short History of Volunteering*. Retrieved from <http://www.worldvolunteerweb.org/browse/countries/azerbaijan/doc/a-very-shorthistory.htm>

- Grundtvig. (2015). *Volunteering as a Tool for Inclusion* . Retrieved from [www.volunteer.ie/downloads/Grundtvig/GoodExamples\\_DEF.pdf](http://www.volunteer.ie/downloads/Grundtvig/GoodExamples_DEF.pdf)
- Guļevska, D.(Red.), (1998). *Latviešu valodas vārdnīca: A – Ž. 2.izdevums./.*: Avots.
- Hanifan J.L. (1920). The Rural School Community Center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, pp.130-138. Available: <http://www.jstor.org/stable/1013498?seq=1>
- Hart, S.L. (1971). *Axiology - Theory of Values. Philosophy and Phenomenological Research*, 32 (1), pp. 29-41. doi: 10.2307/2105883re
- Hewitt, B & Eve,J. (2012). The Use of Volunteers in Local Study Library Projects: A Case Study of the Walter Gardiner Photography Project. *Evidence Based Library and Information Practice*. Vol. 7. No 1. Available <https://journals.library.ualberta.ca/eblip/index.php/EBLIP/article/view/11621/13677>
- Hjerpe, A. (2014). Voluntary language learning. *Scandinavian Library Quarterly*. No.1. Retrieved from <http://slq.nu/wp-content/uploads/2014/03/SLQ1.2014.pdf>
- Horoszowski, M. (2016). *Moving Worlds, Volunteering and the Impact of your Skillset*. Available <http://www.impactinvestingpodcast.com/mark-horoszowski/>
- Houle, B., Brad J., & Kaplan M. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? *Basic and Applied Social Psychology*. 27(4):337-344.
- Jaeger Paul T.,& Fleischmann, Kenneth R. Public Libraries, Values, Trust and EGovernment. *Information Technology & Libraries*, Vol. 26, Issue 4, 2007, pp. 34- 78 43. Available: <http://datubazes.lanet.lv:2070/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&hid=108&sid=7645881b-51bd-47ae-8012-5980edd068bf%40sessionmgr104>
- Johnsen, S. (2014). Wooing the volunteers. *Scandinavian Library Quarterly*. No.1. Retrieved from <http://slq.nu/wp-content/uploads/2014/03/SLQ1.2014.pdf>
- Kahane, R. (1986). *Voluntary organizations: their structure and patterns of activity*. Paul Baerwald School of Social Work.
- KISC. (2012). *Latvijas publisko bibliotēku ekonomiskā vērtība un ietekme*. Izgūts no <http://www.kis.gov.lv/download/Latvijas%20publisko%20bibliot%20C4%93ku%20ekonomiska%20vertiba%20un%20ietekme.pdf>
- Kontiainen, K. (2014). Room for voluntary work in the library? *Scandinavian Library Quarterly*. No.1. Retrieved from <http://slq.nu/wp-content/uploads/2014/03/SLQ1.2014.pdf>
- Kozule, E. (2011). *Latvijas jauniešu dalības motivācija starptautiskajā darbā*. (Maģistra darbs) Rīga: Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Socioloģijas nodaļa. Izgūts no LU noslēguma darbu datubāzes.

- Kristapsone, S. (2008). Zinātniskā pētniecība studiju procesā. Rīga: Biznesa augstskola Turība.
- Kroplijs, K., & Račevska, M. (2004). Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs. Rīga: Raka.
- Kūle, M., & Kūlis, R. (1998). *Filosofija. (3. izdevums)*. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC.
- Lasmane, S., Milts, A., & Rubenis, A. (1995). *Ētika : (jautājumi, risinājumi, atzinumi): metodiskais līdzeklis*. Red. Raimonds Tauriņš. 3.papild. izd. [Rīga] : Zvaigzne ABC, ISBN 9984-560-65-1.
- Latvijas Nacionālā bibliotēka. (2014) *Inovācijas bibliotēkā*. Bibliotēku attīstības institūta Bibliotēku konsultatīvais centrs. – Rīga. Izgūts no: <http://dom.lndb.lv/data/obj/file/244247.pdf>
- LETA. (2017). *Latvijā gan pieprasījums, gan piedāvājums pēc brīvprātīgā darba pieaug*. Pieejams <http://www.delfi.lv/news/national/politics/latvija-gan-pieprasijums-gan-piedavajums-pec-brivpratiga-darba-pieaug.d?id=48665409>
- LR Kultūras ministrija. (2015). *Statistika*. Izgūts no <https://www.km.gov.lv/lv/kultura/bibliotekas/statistika>
- LR Saeima. (2016). *Brīvprātīgā darba likums*. Pieejams <https://likumi.lv/ta/id/275061-brivpratiga-darba-likums>
- Mārtinsons, K., Pipere, A. (Red.). (2011). Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes. Rīga: RaKa
- Misāne M., Stalidzāne I., (Red.) (2011). *Brīvprātīgā darba organizēšana pašvaldībā*. Izgūts no [http://www.iksd.riga.lv/upload\\_file/IKSD\\_pievienotie/2011\\_9/Brivpratiga%20darba%20organizesana%20pasvaldiba2.pdf](http://www.iksd.riga.lv/upload_file/IKSD_pievienotie/2011_9/Brivpratiga%20darba%20organizesana%20pasvaldiba2.pdf)
- Musick, M.A., Wilson, J. (2008). *Volunteers: a social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Nicol, Erica A. & Corey M. Johnson. (2008). *Volunteers in Libraries: Program Structure, Evaluation, and Theoretical Analysis*. Reference & User Services Quarterly Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20865035>
- Omoto, A.M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-686. Retrieved from [https://faculty.washington.edu/jdb/345/345%20Articles/Chapter%2012%20Omoto%20&%20Snyder%20\(1995\).pdf](https://faculty.washington.edu/jdb/345/345%20Articles/Chapter%2012%20Omoto%20&%20Snyder%20(1995).pdf)
- Onyx, J., & Leonard R. (2002). *The relationship between formal and informal volunteering: A social capital framework*. *International Society for Third-Sector Research (ISTR) Fifth*

- International Conference: Full Paper. Available*  
[http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/working\\_papers\\_cape\\_town/onyx.pdf](http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/working_papers_cape_town/onyx.pdf)  
 Oslo Manual. Guidelines For Collecting And Interpreting Innovation Data.(2005). 3rd edition. OECD/Eurostat, *The Measurement of Scientific and Technological Activities. Paris : OECD Publishing*. ISBN 9789264013100. Available: [http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oslo-manual\\_9789264013100-en](http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oslo-manual_9789264013100-en)
- Pavāre, I. (2009). *Brīvprātīgo darbs ilgstošas sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās* (Diplomdarbs) Rīga: Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Socioloģijas nodaļa. Izgūts no LU noslēguma darbu datubāzes.
- Prestney, S. (2016). *Building Better Library Volunteer Program*. Retrieved from [https://nationalconference.alia.org.au/sites/default/files/Building%20Better%20Library%20Volunteer%20Programs\\_Final%20Report.pdf](https://nationalconference.alia.org.au/sites/default/files/Building%20Better%20Library%20Volunteer%20Programs_Final%20Report.pdf)
- Putans,R., Starineca,O.,&Voroncuka, I. (2016). *New Challenges of Economic and Business Development – 2016 Society, Innovations and Collaborative Economy International Scientific*. Rīga. Izgūts no LU konferenču materiālu datubāzes.
- Răzvan-Lucian Andronic. (2014). *Volunteering: Theoretical approaches and personal characteristics*. Retrieved from [http://www.afahc.ro/ro/afases/2014/socio/Andronic,%20Razvan-Lucian\\_%20Volunteering.pdf](http://www.afahc.ro/ro/afases/2014/socio/Andronic,%20Razvan-Lucian_%20Volunteering.pdf)
- Regulation (EU) No 375. (2014). Available <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014R0375>
- Reitz, J. M. (2004). *ODLIS: Online dictionary for Library and Information Science*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Reņģe, V. (2007). Mūsdienu organizāciju psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments. (2015). *Brīvprātīgā darba aktivitātes izglītības turpināšanai (VOLARE)*. Pieejams [http://www.iksd.riga.lv/upload\\_file/IKSD\\_pievienotie/0\\_2015/10\\_2015/brivpratigie\\_aktuali/VOLARE2015.pdf](http://www.iksd.riga.lv/upload_file/IKSD_pievienotie/0_2015/10_2015/brivpratigie_aktuali/VOLARE2015.pdf)
- Rogers, E. (2003). *Diffusion of innovations* (4th ed.). New York: Free Press.
- Salamon, L., & Anheier, H. (1996). *The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision*. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 19. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.
- Saracevics, T., & Kantor, B. (1997). *Studying the Value of Library and Information Services*. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.91.4926&rep=rep1&type=pdf>

- SKDS. (2013). *Latvijas publiskās bibliotēkas un internets: tehnoloģijas, pakalpojumi un ietekme*. Izgūts no <http://www.kis.gov.lv/agentura/petijumi/>
- SKDS. (2014). *Sabiedrības integrācijas pētījumu Rīgā*. Pieejams [http://www.nvo.lv/site/attachments/02/10/2014/Sabiedribas\\_integracija\\_Riga.pdf](http://www.nvo.lv/site/attachments/02/10/2014/Sabiedribas_integracija_Riga.pdf)
- Smith, D, J. (2000). *Volunteering and Social development*. UK. Retrieved from [http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/VA-Documents/VA3\\_1/article1\\_davissmith.pdf](http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/VA-Documents/VA3_1/article1_davissmith.pdf)
- Snyder, M.& Omoto, A.M. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review* 2(1):1-36. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x/pdf>
- Social Capital and Our Community. (2009). *A Publication of The University of Minnesota Extension Center for Community Vitality*. Available <http://www.extension.umn.edu/community/civic-engagement/docs/social-capital>
- Souza, J., Low, N., Lee, L., Morrell G., Hal J.(2011). *Understanding the drivers of volunteering in culture and sport: analysis of the Taking Part Survey*. Retrieved from:[http://old.culture.gov.uk/images/research/Drivers\\_of\\_volunteering\\_August2011.pdf](http://old.culture.gov.uk/images/research/Drivers_of_volunteering_August2011.pdf)
- Starptautiskā Bibliotēku Asociāciju un Institūciju Federācija (IFLA). (2008). *Publisko bibliotēku pakalpojumi: IFLA/UNESCO vadlīnijas attīstībai*. Izgūts no: <http://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/archive/the-public-libraryservice/pg01-lv.pdf>
- Stepčenko, A. (2004). Brīvprātīgais darbs Latvijā un Rietumvalstīs. Rīga: *Latvijas Zinātņu akadēmijas Vēstis*, Nr. 5.
- Stīvensone, D. (2001). *Bibliotēku un informācijas pārvaldība: angļu-latviešu un latviešu angļu terminu skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Svešvārdu vārdnīca/ Sast. autoru kolektīvs. (1996). Rīga: apgāds "Norden".
- Tikam, M. (2011). Library volunteerism outcomes: what student volunteers expect, *Library Management*, Vol. 32 Issue: 8/9, pp.552-564, doi: 10.1108/01435121111187914
- United Nations Organization. (2010). *Volunteering*. Available <http://eyv2011.europak-online.net/wp-content/uploads/2010/11/UN-definition-volunteering.pdf>
- Valsts aģentūra „Kultūras informācijas sistēmas”.(2008). *Inovātīvā darbība bibliotēkās*. Rīga. Pieejams <http://www.kis.gov.lv/download/Inovat%C4%ABv%C4%81%20darb%C4%ABba%20bibliot%C4%93k%C4%81s.pdf>
- Vedins, I. (2008). *Zinātne un patiesība*. Rīga : Avots. ISBN 978-9984- 800-63-9.
- Voicu, B., & Voicu, M. (2003). *Volunteering in CEE: Globalization, Integration and Social Development in Central and Eastern Europe*. Sibiu: Editura Psihomedica.

- Warburton, J., Oppenheimer, M. (2000). *Volunteers and Volunteering*. Sydney: The Federation Press.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, 2000, pp. 215–240.
- Wilson, J. and Musick, M. (1997). Who cares? Towards an integrated theory of volunteer work, *American Sociological Review*, Vol. 62, 1997, pp. 694–713.
- World volunteer web. (2011). *Drafting and Implementing Volunteerism Laws and Policies: A Guidance Note*. Available  
<http://www.worldvolunteerweb.org/resources/researchreports/global/doc/drafting-and-implementing-volunteerism.html>
- Философское учение о ценностях* (2016). Получен из <http://studopedia.info/1-84047.html>
- Ильин, В.В. (2005). *Аксиология*. Москва: Издательство МГУ.
- Каган, М.С. (1997). *Философская теория ценности*. Санкт-Петербург: ТОО ТК "Петрополис".
- Лавриненко, В.Н., & Ратников, В.П. (Ред.). (2007). *Философия*. Москва: Юнити-дана.

# **PIELIKUMI**

*Labdien! Esmu Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Informācijas un bibliotēku studiju nodaļas studente Santa Miezīte. Aicinu Jūs piedalīties aptaujā, kuras mērķis ir noskaidrot, cik lielā mērā brīvprātīgais darbs ir izplatīts publiskajās bibliotēkās un kāda ir tā loma.*

*Tiek garantēta Jūsu atbilžu anonimitāte, un dati tiks aplūkoti tikai apkopotā veidā. Lūdzu, atzīmējiet sev atbilstošo atbilžu variantu vai variantus, kā arī, ja esat izvēlēties/ - usies atbildi „cits variants”, tukšajā vietā, kur ir attiecīgās norādes, ierakstiet savu atbildi. Paldies!*

**Q1. Vai Jūsu pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie darbinieki?**

*(Viena atbilde!)*

Jā, ir	1
Nē, nav (pāriet pie jautājuma Q11!)	2

**Q2. Cik brīvprātīgie darbinieki ir strādājuši Jūsu bibliotēkā pēdējā gada laikā?**

*(Lūdzu, ierakstiet!)*

(.....)

**Q3. Kādā vecuma grupā pārsvarā ir Jūsu brīvprātīgie darbinieki?**

*(Viena atbilde!)*

Līdz pilngadībai	1
Vecumā no 18-30 gadi	2
Vecumā no 31-62 gadi	3
Seniori vecumā no 63 un vairāk gadu	4

**Q4. Uz cik ilgu laika posmu vidēji viens brīvprātīgais darbinieks darbojas Jūsu bibliotēkā?**

*(Viena atbilde!)*

Līdz vienam mēnesim	1
2-4 mēnešus	2
Līdz pusgadam	3
Līdz gadam	4
Gadu un ilgāk	5
Viena vai vairāku pasākumu ietvaros (noteiktu stundu skaits ar pārtrauktiem periodiem)	6
Cits (lūdzu, ierakstiet!).....	7

**Q5. Cik stundas dienā brīvprātīgais tiek nodarbināts?**

*(Viena atbilde!)*

1-2 stundas dienā	1
3-4 stundas dienā	2
5-8 stundas dienā	3
Dažas stundas nedēļā	4

**Q6. Vai ar brīvprātīgo darbinieku tiek slēgts līgums?***(Viena atbilde!)*

Jā, tiek slēgts	1
Nē, netiek slēgts	2
Cita atbilde (lūdzu, ierakstiet!).....	3

**Q7. Vai Jūsu bibliotēkā tiek nodrošinātas apmācības brīvprātīgajam darbiniekam?***(Viena atbilde!)*

Jā	1
Nē	2
Cita atbilde (lūdzu, ierakstiet!).....	3

**Q8. Cik daudz nodarbināto brīvprātīgo Jūsu bibliotēkā ir arī Jūsu bibliotēkas lietotāji?***(Viena atbilde!)*

Visi ir Jūsu bibliotēkas lietotāji	1
Daļa ir, daļa nav	2
Neviens nav Jūsu bibliotēkas lietotājs	3

**Q9. Vai brīvprātīgā darba organizēšanas jautājumos Jūs esat pētījis, interesējies par ārvalstu praksi brīvprātīgajā darbā?***(Viena atbilde!)*

Jā, esmu (lūdzu, ierakstiet valsti/valstis!).....	1
Nē, neesmu	2

**Q10. Kādi ir galvenie darba pienākumi, ko veic brīvprātīgie Jūsu bibliotēkā? (Lūdzu, ierakstiet!)** Pāriet pie jautājuma Q12!

.....

**Q11. Kādi, Jūsaprāt, ir galvenie darba pienākumi, ko var veikt brīvprātīgie publiskajās bibliotēkās? (Lūdzu, ierakstiet!)**

.....

*Atbild VISI respondenti!***Q12. Cik informēts/-a Jūs jūtaties par brīvprātīgo darbu kopumā?***(Viena atbilde!)*

...esat labi informēts/-a	1
...kopumā esat informēts/-a, bet ne sīkumos	2
...esat dzirdējis/-usi par brīvprātīgo darbu, bet neko vairāk nezināt	3
...neesat neko par to dzirdējis/-usi	4

**Q13. Vai, Jūsaprāt, brīvprātīgais bibliotēkā spēj aizvietot algotu darbinieku?***(Viena atbilde!)*

Jā	1
Daļēji	2
Nē	3

**Q14. Kādi, Jūsaprāt, ir negatīvie aspekti/šķēršļi brīvprātīgā darba organizēšanā bibliotēkā? (Lūdzu, ierakstiet!)**

.....

**Q15. Miniet galvenos iemeslus, kas kavē nodarbināt vispār/ vairāk brīvprātīgos Jūsu bibliotēkā!**

*(Iespējamās vairākas atbildes!)*

Brīvprātīgo trūkums	1
Iebildumi no darbiniekiem	2
Nav tik liels darba apjoms	3
Laika trūkums	4
Finanšu trūkums	5
Slikta pieredze	6
Nav pieredzes	7
Cita atbilde (lūdzu, ierakstiet!).....	8
Nav tādu iemeslu	9

**Q16. Kas, Jūsaprāt, iegūst no tā, ka bibliotēkās tiek iesaistīti brīvprātīgie darbinieki?**

*(Iespējamās vairākas atbildes!)*

Bibliotēka	1
Brīvprātīgie	2
Bibliotēkas lietotāji, lasītāji	3
Sabiedrība kopumā	4
Cita atbilde (lūdzu, ierakstiet!).....	5
Neviens neiegūst	6

**Q17. Kādi, Jūsaprāt, ir galvenie ieguvumi no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās?**

*(Iespējamās vairākas atbildes!)*

Personāla laika ietaupījums	1
Darba mazināšana lielas slodzes gadījumos	2
Jaunas idejas, ierosinājumi	3
Bibliotēkas lomas un pakalpojumu popularizēšana sabiedrībā	4
Finansiāls ietaupījums	5
Cita atbilde (lūdzu, ierakstiet!).....	6
Nav nekādu ieguvumu	7

**Q18. Kur Jūs iegūstat informāciju par brīvprātīgo darbu?**

*(Iespējamās vairākas atbildes!)*

Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmu mājaslapā <a href="http://brivpratigie.lv">brivpratigie.lv</a>	1
Pašvaldībā	2
Internetā	3
No kolēģiem savā, citās bibliotēkās	4
Cita atbilde (lūdzu, ierakstiet!).....	5
Nekur neiegūstu informāciju	6

**Q19. Novērtējiet, lūdzu, zemāk minētos apgalvojumus un atzīmējiet atbilstošāko atbilžu variantu!**

*Lūdzu, izvēlieties vienu atbildi katrā rindā:*

	Pilnībā nepiekrītu	Drīzāk nepiekrītu	Neitrāli	Drīzāk piekrītu	Pilnībā piekrītu
Brīvprātīgais darbs ir inovācija Latvijā	1	2	3	4	5
Brīvprātīgais darbs ir inovācija Latvijas publiskajās bibliotēkās	1	2	3	4	5
Brīvprātīgie veic vērtīgu ieguldījumu bibliotēku darbā	1	2	3	4	5
Brīvprātīgie darbinieki ir būtisks atspazds bibliotēkas efektīvai funkcionēšanai	1	2	3	4	5
Brīvprātīgie popularizē bibliotēkas lomu un pakalpojumu sabiedrībā	1	2	3	4	5
Brīvprātīgie ļauj bibliotēkām vairāk laika pavadīt pievērsoties profesionālajiem darba pienākumiem	1	2	3	4	5
Brīvprātīgais darbs veicina sabiedrības līdzdalību	1	2	3	4	5

**Q20. Kādas izmaiņas brīvprātīgā darba jomā, Jūsaprāt, ir veicinājusi Brīvprātīgā darba likuma ieviešana Latvijā? (Viena atbilde!)**

Ir ieviesta skaidrība brīvprātīgā darba regulēšanā	1
Tas ir radījis sarežģījumus	2
Cita atbilde (lūdzu, ierakstiet).....	3
Neko par to nezinu/ grūti pateikt	4

**Nobeigumā vēl, lūdzu, sniedziet īsas ziņas par sevi un Jūsu pārstāvēto bibliotēku**

**D1. Dzimums:**

Vīrietis	1
Sieviete	2

**D2. Kāds ir Jūsu pārstāvētās bibliotēkas nosaukums? (Lūdzu, ierakstiet!)**

.....

**D3. Kādu reģionu pārstāv Jūsu bibliotēka? (Viena atbilde!)**

Aizkraukles reģions	1
Alūksnes reģions	2
Balvu reģions	3
Bauskas reģions	4
Cēsu reģions	5
Dobeles reģions	6
Gulbenes reģions	7
Jelgavas reģions	8
Jēkabpils reģions	9
Jūrmalas reģions	10
Krāslavas reģions	11
Kuldīgas reģions	12
Latgales reģions	13
Liepājas reģions	14
Limbažu reģions	15
Līvānu reģions	16
Ludzas reģions	17
Madonas reģions	18
Ogres reģions	19
Preiļu reģions	20
Rēzeknes reģions	21
Rīgas reģions	22
Salaspils reģions	23
Saldus reģions	24
Talsu reģions	25
Tukuma reģions	26
Valkas reģions	27
Valmieras reģions	28
Ventspils reģions	29

**D4. Kāds ir darbinieku skaits Jūsu bibliotēkā? (Lūdzu, ierakstiet!)**

.....

*Liels paldies par veltīto laiku!*

1.tabula

**Q1. Vai Jūsu pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie darbinieki?**

	skaits	%
Jā, ir	88	28.4%
Nē, nav	222	71.6%
Total	310	100.0%

Bāze: visi respondenti, n=310

2.tabula

**Q2. Cik brīvprātīgie darbinieki ir strādājuši Jūsu bibliotēkā pēdējā gada laikā?**

	skaits	%
Cik brīvprātīgie darbinieki ir strādājuši Jūsu bibliotēkā pēdējā gada laikā?	1	30.7%
	2	26.1%
	3	10.2%
	4	1.1%
	5	4.5%
	6	1.1%
	10	2.3%
	80	1.1%
pēdējā gada laikā nav strādājuši	17	19.3%
Grūti pateikt	3	3.4%
Total	88	100.0%

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

3.tabula

**Q3. Kādā vecuma grupā pārsvarā ir Jūsu brīvprātīgie darbinieki?**

	skaits	%	
Kādā vecuma grupā pārsvarā ir Jūsu brīvprātīgie darbinieki?	Līdz pilngadībai	28	31.8%
	Vecumā no 18-30 gadi	20	22.7%
	Vecumā no 31-62 gadi	32	36.4%
	Seniori vecumā no 63 un vairāk gadu	8	9.1%
Total	88	100.0%	

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

**Q4. Uz cik ilgu laika posmu vidēji viens brīvprātīgais darbinieks darbojas Jūsu bibliotēkā?**

		skaits	%
Uz cik ilgu laika posmu vidēji viens brīvprātīgais darbinieks darbojas Jūsu bibliotēkā?	Līdz vienam mēnesim	24	27.3%
	2-4 mēnešus	17	19.3%
	Līdz pusgadam	3	3.4%
	Līdz gadam	2	2.3%
	Gadu un ilgāk	7	8.0%
	Viena vai vairāku pasākumu ietvaros noteiktu stundu skaits ar pārtrauktiem periodiem)	29	33.0%
	<b>Cits*</b>	6	6.8%
<b>Total</b>	88	100.0%	

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

\*Kategorijā „Cits” ietilpst (katra atbilde minēta 1 reizi): „11.- vienu nedēļu; 2. - 5 dienas”; „dažas dienas gadā”; „iepriekš vienojoties par palīdzību”; „kad ir brīvs laiks”; „kad nepieciešams, pastāvīgi-dēls”; „tad, kad nepieciešams”.

**Q5. Cik stundas dienā brīvprātīgais tiek nodarbināts?**

		skaits	%
Cik stundas dienā brīvprātīgais tiek nodarbināts?	1-2 stundas dienā	32	36.4%
	3-4 stundas dienā	26	29.5%
	5-8 stundas dienā	5	5.7%
	Dažas stundas nedēļā	25	28.4%
<b>Total</b>	88	100.0%	

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

**Q6. Vai ar brīvprātīgo darbinieku tiek slēgts līgums?**

		skaits	%
Vai ar brīvprātīgo darbinieku tiek slēgts līgums?	Jā, tiek slēgts	15	17.0%
	Nē, netiek slēgts	69	78.4%
	<b>Cita atbilde*</b>	4	4.5%
<b>Total</b>	88	100.0%	

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

\*Kategorijā „Cita atbilde” ietilpst (katra atbilde minēta 1 reizi): „2 brīvprātīgie Erasmus+ programmas ietvaros, viens - bez līgumiem”; „ar vienu tika slēgts, ar otru nē”; „programma “Eiropas Brīvprātīgais darbs”; „tika norīkots no pagasta pārvaldes sab. darbu ietvaros”.

**Q7. Vai Jūsu bibliotēkā tiek nodrošinātas apmācības brīvprātīgajam darbiniekam?**

		skaits	%
Vai Jūsu bibliotēkā tiek nodrošinātas apmācības brīvprātīgajam darbiniekam?	Jā	27	30.7%
	Nē	59	67.0%
	<b>Cita atbilde*</b>	2	2.3%
<b>Total</b>	88	100.0%	

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

\*Kategorijā „Cita atbilde” ietilpst (katra atbilde minēta 1 reizi): „apmācības nodrošina jauniešu centrs, kura jaunieši nepieciešamības gadījumā tiek iesaistīti bibliotēkas sarīkojumu organizēšanā”; „ja nepieciešams, būtu iespēja apmācībām”.

**Q8. Cik daudz nodarbināto brīvprātīgo Jūsu bibliotēkā ir arī Jūsu bibliotēkas lietotāji?**

		skaits	%
Cik daudz nodarbināto brīvprātīgo Jūsu bibliotēkā ir arī Jūsu bibliotēkas lietotāji?	Visi ir Jūsu bibliotēkas lietotāji	60	68.2%
	Daļa ir, daļa nav	24	27.3%
	Neviens nav Jūsu bibliotēkas lietotājs	4	4.5%
Total		88	100.0%

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

**Q9. Vai brīvprātīgā darba organizēšanas jautājumos Jūs esat pētījis, interesējies par ārvalstu praksi brīvprātīgajā darbā?**

		skaits	%
Vai brīvprātīgā darba organizēšanas jautājumos Jūs esat pētījis, interesējies par ārvalstu praksi brīvprātīgajā darbā?	Jā, esmu*	19	21.6%
	Nē, neesmu	69	78.4%
Total		88	100.0%

Bāze: respondenti, kuru pārstāvētajā bibliotēkā ir tikuši nodarbināti brīvprātīgie, n=88

\* Kategorijā „Jā, esmu” ietilpst: „ASV” (minēts 4 reizes); „Lielbritānija” (minēts 4 reizes); „Dānija” (minēts 3 reizes); „Gruzija” (minēts 2 reizes); „Vācija” (minēts 2 reizes); (turpmāk katra atbilde minēta 1 reizi) „Armēnija”; „Eiropa”; „Itālija”; „Japāna”; „Latvija”; „mutiska informācija no jauniešu organizācijas "Nītaureņi"”; „nav viena konkrēta - Comenius projekts „A book is our friend – developing reading education between adults and students”, 2010. gada septembris – 2012. gada jūnijs. Polija – Latvija”; „pirms diviem gadiem bija cilvēks, kas vairākkārtīgi bija piedalījies Eiropas projektu darbos, pēdējais Lietuvā”; „Portugāle”; „Skandināvijas valstis”; „Somija”; „Spānija”; „Ukraina”; „Zviedrija”.

**Q12. Cik informēts/-a Jūs jūtaties par brīvprātīgo darbu kopumā?**

		skaits	%
Cik informēts/-a Jūs jūtaties par brīvprātīgo darbu kopumā?	esat labi informēts/-a kopumā	18	5.8%
	esat informēts/-a, bet ne sīkumos	157	50.6%
	esat dzirdējis/-usi par brīvprātīgo darbu, bet neko vairāk nezina	119	38.4%
	neesat neko par to dzirdējis/-usi	16	5.2%
Total		310	100.0%

Bāze: visi respondenti, n=310

**Q13. Vai, Jūsaprāt, brīvprātīgais bibliotēkā spēj aizvietot algotu darbinieku?**

		skaits	%
Vai, Jūsaprāt, brīvprātīgais bibliotēkā spēj aizvietot algotu darbinieku?	Jā	12	3.9%
	Daļēji	130	41.9%
	Nē	168	54.2%
Total		310	100.0%

Bāze: visi respondenti, n=310

## Q15. Miniet galvenos iemeslus, kas kavē nodarbināt vispār/ vairāk brīvprātīgos Jūsu bibliotēkā!

	skaits	%	
Lūdzu, nosauciet galvenos iemeslus, kas kavē nodarbināt vispār/vairāk brīvprātīgos Jūsu bibliotēkā:	Iebildumi no darbiniekiem	22	7.1%
	Nav tik liels darba apjoms	130	41.9%
	Laika trūkums	41	13.2%
	Finanšu trūkums	86	27.7%
	Slikta pieredze	24	7.7%
	Nav pieredzes	108	34.8%
	<b>Cita atbilde*</b>	10	3.2%
	Nav tādu iemeslu	11	3.5%
	Brīvprātīgo trūkums	164	52.9%
Total	310	192.3%	

Bāze: visi respondenti, n=310

\*Kategorijā „Cita atbilde” ietilpst: „neesmu par to domājusi” (minēts 2 reizes); (turpmāk katra atbilde minēta 1 reizi) „datubāzes aizsardzība”; „kur viņus atrast?”; „nav, kas sakārto juridisko pusi”; „palīgi ir vajadzīgi uz konkrētiem darbiem - inventarizācija - kas ir liela apjoma darbs. Ir sāpīgi aizvērt bibliotēku uz mēnesi ciet, jo vienlaicīgi nevar apkalpot cilvēkus un inventarizēt krājumu”; „pieredze - brīvprātīgajam trūkst patstāvības, veicot darbu, jāizdara savs darbs un jāpārbauda brīvprātīgais”; „sezonālitate, vairāk vajag skolas mācību gada laikā”; „tas nonivelē bibliotekāra profesijai nepieciešamās kompetences”; „uzticība, atbildība”.

\*\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

## Q16. Kas, Jūsaprāt, iegūst no tā, ka bibliotēkās tiek iesaistīti brīvprātīgie darbinieki?

	skaits	%	
Kas, Jūsaprāt, iegūst no tā, ka bibliotēkās tiek iesaistīti brīvprātīgie darbinieki:	Bibliotēka	187	60.3%
	Brīvprātīgie	226	72.9%
	Bibliotēkas lietotāji, lasītāji	164	52.9%
	Sabiedrība kopumā	170	54.8%
	<b>Cita atbilde*</b>	5	1.6%
	Neviens neiegūst	47	15.2%
Total	310	257.7%	

Bāze: visi respondenti, n=310

\*Kategorijā „Cita atbilde” ietilpst: „nav pieredzes darbā ar brīvprātīgajiem” (minēts 2 reizes); (turpmāk katra atbilde minēta 1 reizi) „pat neesmu aizdomājusies”; „tikai paaugstinātas intensitātes gadījumā brīvprātīgie noder, pretējā gadījumā tie var pat traucēt”; „viss būs atkarīgs no brīvprātīgā vēlmes darīt savu darbu apzinīgi”.

\*\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

## Q17. Kādi, Jūsaprāt, ir galvenie ieguvumi no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās?

	skaits	%	
Kādi, Jūsaprāt, ir galvenie ieguvumi no brīvprātīgā darba publiskajās bibliotēkās?	Personāla laika ietaupījums	125	40.3%
	Darba mazināšana lielas slodzes gadījumos	170	54.8%
	Jaunas idejas, ierosinājumi	215	69.4%
	Bibliotēkas lomas un pakalpojumu popularizēšana sabiedrībā	203	65.5%
	Finansiāls ietaupījums	34	11.0%
	Nav nekādu ieguvumu	11	3.5%
	<b>Cita atbilde*</b>	5	1.6%
Total	310	246.1%	

Bāze: visi respondenti, n=310

\*Kategorijā „Cita atbilde” ietilpst (katra atbilde minēta 1 reizi): „brīvprātīgo iesaistīšana, piemēram, Latvijas folkloras krātuves digitālā arhīva veidošanā. Meitenes ar prieku iesaistījās. Rosināju pastāstīt par to savām skolotājām”; „jaunu pakalpojumu piedāvāšana (svešvalodu apmācība, radošas nodarbības utt.)”; „organizējot lielus pasākumus, nepieciešami lielāki cilvēkresursi pasākuma norisē, to atrisināt iespējams ar brīvprātīgo piesaistīšanu”; „palielinās pakalpojumu daudzveidība”; „viena bibliotekāra bibliotēka varētu būt atvērta arī tad, kad bibliotekāre slima vai apmeklē mācības, seminārus”.

\*\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

## Q18. Kur Jūs iegūstat informāciju par brīvprātīgo darbu?

	skaits	%	
Kur Jūs iegūstat informāciju par brīvprātīgo darbu?	Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmu mājaslapā brivpratigie.lv	27	8.7%
	Pašvaldībā	66	21.3%
	Internetā	120	38.7%
	No kolēģiem savā, citās bibliotēkās	103	33.2%
	<b>Cita atbilde*</b>	14	4.5%
	Nekur neiegūstu informāciju	84	27.1%
Total	310	133.5%	

Bāze: visi respondenti, n=310

\*Kategorijā „Cita atbilde” ietilpst (katra atbilde minēta 1 reizi): „draudzē”; „savā bijušajā organizācijā - Valmieras novada fonds, kur biju brīvprātīgā”; „ir savi cilvēki, kam uzticos”; „Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (Par EBD)”; „laikrakstā "Latvijas Avīze" lasīju par brīvprātīgajiem Kuldīgas novada Pelču bibliotēkā. Tur darbojās ārzemju jaunieši, kuri interesentiem mācīja spāņu valodu, LA 17.01.2017. Šovasar Pelčos notika 3x3 nometne, profesionālas intereses vadīta apmeklēja arī”; „mācību laikā ASV”; „nemaz nezināju par tādu iespēju”; „no kolēģiem citā darbības nozarē darbā ar cilvēkiem”; „no lasītājiem”; „no jauniešu centra "Ideja" vadītājas Ināras Upenieces”; „pazīstu jaunieši, kura veic brīvprātīgo darbu ārzemēs”; „pieredzi guvu, apmeklējot ASV bibliotēkas, kur kopienas iedzīvotāji labprāt iesaistās brīvprātīgajā darbā, jo saņem labu atalgojumu pamatdarbā vai pensijas, tāpēc meklē iespējas kā aizpildīt brīvo laiku”; „piesakās paši”; „Valmieras bibliotēkai ir ilgtermiņa sadarbības partneris Valmieras novada fonds”.

\*\*Tā kā katrs respondents varēja atzīmēt vairāk nekā vienu atbildi, kopējā atbilžu summa pārsniedz 100%.

**Q19. Novērtējiet, lūdzu, zemāk minētos apgalvojumus un atzīmējiet atbilstošāko atbilžu variantu!**

	Pilnībā nepiekrītu		Drīzāk nepiekrītu		Neitrāli		Drīzāk piekrītu		Pilnībā piekrītu		Total	
	skaits	%	skaits	%	skaits	%	skaits	%	skait s	%	skaits	%
[Brīvprātīgais darbs ir inovācija Latvijā]	7	2.3%	55	17.7%	89	28.7%	119	38.4%	40	12.9%	310	100.0%
[Brīvprātīgais darbs ir inovācija Latvija publiskajās bibliotēkās]	7	2.3%	44	14.2%	72	23.2%	123	39.7%	64	20.6%	310	100.0%
[Brīvprātīgie veic vērtīgu ieguldījumu bibliotēku darbā]	7	2.3%	25	8.1%	130	41.9%	114	36.8%	34	11.0%	310	100.0%
[Brīvprātīgie darbinieki ir būtisks atspāids bibliotēkai efektīvai funkcionēšanai]	9	2.9%	45	14.5%	119	38.4%	105	33.9%	32	10.3%	310	100.0%
[Brīvprātīgie popularizē bibliotēkas lomu un pakalpojumus sabiedrībā]	1	.3%	18	5.8%	86	27.7%	143	46.1%	62	20.0%	310	100.0%
[Brīvprātīgie ļauj bibliotēkām vairāk laika pavadīt pievēršoties profesionālajiem darba pienākumiem]	9	2.9%	24	7.7%	87	28.1%	135	43.5%	55	17.7%	310	100.0%
[Brīvprātīgais darbs veicina sabiedrības līdzdalību]	3	1.0%	4	1.3%	60	19.4%	156	50.3%	87	28.1%	310	100.0%

Bāze: visi respondenti, n=310

**Q19. Novērtējiet, lūdzu, zemāk minētos apgalvojumus un atzīmējiet atbilstošāko atbilžu variantu!**

**VIDĒJĀS VĒRTĪBAS (1 - pilnībā nepiekrītu, 5 - pilnībā piekrītu)**

	vidējā vērtība
[Brīvprātīgais darbs ir inovācija Latvijā]	3.42
[Brīvprātīgais darbs ir inovācija Latvijas publiskajās bibliotēkās]	3.62
[Brīvprātīgie veic vērtīgu ieguldījumu bibliotēku darbā]	3.46
[Brīvprātīgie darbinieki ir būtisks atspāids bibliotēkai efektīvai funkcionēšanai]	3.34
[Brīvprātīgie popularizē bibliotēkas lomu un pakalpojumus sabiedrībā]	3.80
[Brīvprātīgie ļauj bibliotēkām vairāk laika pavadīt pievēršoties profesionālajiem darba pienākumiem]	3.65
[Brīvprātīgais darbs veicina sabiedrības līdzdalību]	4.03

Bāze: visi respondenti, n=310

**Q20. Kādas izmaiņas brīvprātīgā darba jomā, Jūsaprāt, ir veicinājusi Brīvprātīgā darba likuma ieviešana Latvijā?**

		skaits	%
Kādas izmaiņas brīvprātīgā darba jomā, Jūsaprāt, ir veicinājusi Brīvprātīgā darba likuma ieviešana Latvijā?	Ir ieviesta skaidrība brīvprātīgā darba regulēšanā	48	15.5%
	Tas ir radījis sarežģījumus	7	2.3%
	<b>Cita atbilde*</b>	1	.3%
	Neko par to nezinu/ grūti pateikt	254	81.9%
Total		310	100.0%

Bāze: visi respondenti, n=310

\*\*Kategorijā „Cita atbilde” ietilpst: „zinu, ka tādu izveidoja, zinu, ka sākotnēji likumprojektā bija sarežģījumi, bet neesmu sekojusi līdzi, vai tie novērsti un kā tas funkcionē realitātē” (minēts 1 reizi).

**D1. Dzimums:**

		skaits	%
Dzimums:	Vīrietis	4	1.3%
	Sieviete	306	98.7%
Total		310	100.0%

Bāze: visi respondenti, n=310

**D2. Kādu reģionu pārstāv Jūsu bibliotēka?**

		skaits	%
Kādu reģionu pārstāv Jūsu bibliotēka?	Aizkraukles	12	3.9%
	Alūksnes	15	4.8%
	Balvu	9	2.9%
	Bauskas	20	6.5%
	Cēsu	21	6.8%
	Dobeles	6	1.9%
	Gulbenes	5	1.6%
	Jelgavas	11	3.5%
	Jēkabpils	10	3.2%
	Jūrmalas	2	.6%
	Krāslavas	2	.6%
	Kuldīgas	10	3.2%
	Latgales	13	4.2%
	Liepājas	15	4.8%
	Limbažu	12	3.9%
	Līvānu	5	1.6%
	Ludzas	10	3.2%
	Madonas	15	4.8%
	Ogres	11	3.5%
	Preiļu	13	4.2%
Rēzeknes	9	2.9%	
Rīgas	9	2.9%	
Salaspils	17	5.5%	
Saldus	9	2.9%	
Talsu	10	3.2%	
Tukuma	8	2.6%	
Valkas	10	3.2%	
Valmieras	11	3.5%	
Ventspils	10	3.2%	
Total	310	100.0%	

Bāze: visi respondenti, n=310

**D4. Kāds ir darbinieku skaits Jūsu bibliotēkā?**

		skaits	%
Kāds ir darbinieku skaits Jūsu bibliotēkā?	1	211	68.1%
	2	44	14.2%
	3	13	4.2%
	4	14	4.5%
	5	7	2.3%
	6	1	.3%
	7	2	.6%
	10	1	.3%
	11	2	.6%
	12	1	.3%
	13	1	.3%
	14	1	.3%
	15	3	1.0%
	16	3	1.0%
	18	1	.3%
	19	1	.3%
	22	1	.3%
	27	1	.3%
	31	1	.3%
184	1	.3%	
	Total	310	100.0%

*Bāze: visi respondenti, n=310*

### Vienošanās paraugs par piedalīšanos intervijā

Latvijas Universitāte  
Sociālo zinātņu fakultāte

#### INFORMĀCIJAS UN BIBLIOTĒKU STUDIJU NODAĻA

Lomonosova ielā 1, (A korpuss), Rīga LV-1019; Tālr. +371 67140233; E-pasts szf@lu.lv

#### ***Vienošanās par piedalīšanos intervijā un datu izmantošanu maģistra darba pētījumā „Brīvprātīgā darba iespējas publiskajās bibliotēkās***

Piekrītu, ka intervija ar manu piedalīšanos tiek ierakstīta audio formātā, rezultāti izmantoti apkopotā veidā maģistra darbā un zinātniskās publikācijās. Neiebilstu, ka manis teiktais var tikt citēts un ka intervija tiek transkribēta un pievienota maģistra darba pielikumā.

Ierobežojumi intervijas izmantošanā:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Intervijas norises vieta:

\_\_\_\_\_

Intervijas norises laiks: 2017. gada \_\_\_\_\_ no plkst. \_\_\_\_\_ līdz

\_\_\_\_\_

Audio ieraksta skanēšanas ilgums \_\_\_\_\_

Intervētājs - MSP "Bibliotēkzinātne un Informācija" 2. kursa studente Santa Miezīte, studenta apliecības Nr.: sm10011

Informants: \_\_\_\_\_

(Vārds, Uzvārds)

\_\_\_\_\_

(Amats)

\_\_\_\_\_

(Paraksts)

Intervētājs: \_\_\_\_\_

(Paraksts)

### **Vadlīnijas intervijai ar ekspertu**

- Brīvprātīgā darba jēdziena izpratne un interpretācija, robežas;
- Brīvprātīgā darba nozīme un loma Latvijas sabiedrībā, aktualitāte, inovatīvā loma, atšķirība ar ārvalstīm;
- Sabiedrības iesaiste: esošās situācijas apskats, problemātika valstī;
- Praktiska brīvprātīga darba izpratne: paņēmieni, pieredze, praktizēšana, atbildība;
- Brīvprātīgā darba priekšrocības un ieguvumi: organizācijai, brīvprātīgajam, sabiedrībai;
- Brīvprātīgā darba šķēršļi: pieredzes trūkums, informācijas avoti, resursi;
- Brīvprātīga darba likums; mērķis un tā realizācija, informācijas sistēma;
- Jauni mērķi un idejas, perspektīva.

### **Vadlīnijas intervijai ar bibliotēkas pārstāvi**

- Brīvprātīgā darba jēdziena izpratne un interpretācija;
- Brīvprātīgā darba nozīme un loma Latvijas sabiedrībā, aktualitāte, inovatīvā loma, atšķirība ar ārvalstīm;
- Pieredzes raksturojums brīvprātīgā darba organizēšanā;
- Praktiska brīvprātīga darba izpratne: paņēmieni, pieredze, praktizēšana, atbildība;
- Brīvprātīgā darba priekšrocības un ieguvumi: bibliotēkai, brīvprātīgajam, sabiedrībai;
- Brīvprātīgā darba šķēršļi: pieredzes trūkums, informācijas avoti, resursi;
- Jauni mērķi un idejas, perspektīva.

**Daļēji strukturēta intervija ar Nodarbinātības valsts aģentūras projekta vadītāju**

**Intervijas vieta:** Restorāns/kafejnīca MUTE, Rīga, Tērbatas iela 63

**Laiks:** 01.05.2017.

**Intervētāja:** Santa Miezīte

**Informants:** Ints Teterovsis – Nodarbinātības valsts aģentūras projekta vadītājs

**Santa Miezīte:** Labdien! Sāksim ar iepazīšanos. Esmu Santa Miezīte, studēju Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātē. Rakstu pētījumu par brīvprātīgo darbu un darba ietvaros, lai iegūtu profesionālāku skatījumu par brīvprātīgā darba nozari, es aicinu Jūs kā ekspertu atbildēt uz dažiem maniem jautājumiem. Sākumā, lūdzu, pastāstiet, kas Jūs esat, cik sen Jūs jau esat brīvprātīgā darba nozarē, ko Jūs darat pašlaik?

**Ints Teterovskis:** Ints Teterovskis. Dotajā mirklī esmu Nodarbinātības valsts aģentūras brīvprātīgo projektu vadītājs. Smuki skan nozare, es domāju tā ir nākotne, patlaban tas ir vēl autiņos, jo Brīvprātīgā darba likums stājies spēkā tikai 2016. gada 1. janvārī. Līdz ar to normatīvie akti saistībā ar brīvprātīgajiem Latvijā ir nopietni tikai ar to brīdi. Jaunatnes likumā bija pieminēts, ka eksistē tādi brīvprātīgie, un Nodibinājumu likumā [Biedrību un nodibinājuma likums] bija pieminēts tas, ka nodibinājumi un biedrības drīkst iesaistīt brīvprātīgos, bet nekur vispār nebija atrunāts, kas tas vispār tāds ir ( kaut kādi definējumi, iespējamie ierobežojumi vai kaut kas cits). Viss bija tikai tā uz papīra. Kā es pats to sāku... es biju Rīgas 2014 organizācijā jau no paša pirmsākuma, kad Rīga bija Eiropas kultūras galvaspilsēta. Jau no 2011.gada beigām nopietni esmu domājis par brīvprātīgo lietām, ne tikai domājis, bet daudz ko arī realizējis un izveidojis pats. Par tādiem brīvprātīgā darba profesionāļiem Latvijā, es domāju, pagaidām vēl nevar runāt, nu, man tā šķiet. Cilvēkiem pieredze kā brīvprātīgajiem, protams, ka ir. Tās tradīcijas ir ļoti senas, kādreiz viņus tieši tā nesauca par brīvprātīgo darbu vai kaut ko tādu. Tas jau varbūt tāds filozofiskāks jautājums, bet profesionāļu, man šķiet, ir ļoti maz. Vienīgais, kas Latvijā ar to darbojās bija Rīga 2014. Mēs rūpīgi to darījām un iesaistījāmies likuma izveidē un, protams, ja nav starptautiskās organizācijas, kurām tā jau ir gara, gara vēsture (Sarkanais krusts, Samarieši un citi), tad vienkārši pārņem citās valstīs iegūto pieredzi.

**Santa Miezīte:** Jūs jau pieminējāt tieši par likumu, ko Saeima pieņēma pagājušā gada janvārī, kas arī nosaka tiesisko regulējumu. Likumam ir skaists mērķis – sekmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā. Nu labi, ir pagājis gads, bet, Jūsuprāt, kā

likums darbojas praksē, kas izdarīts labi un varbūt ir kādas kļūdas, nepilnības, un vai vispār tas kalpo mērķim - veicināt brīvprātīgo kustību?

**Ints Teterovskis:** Tā bija tā lieta, pie kā es strādāju, arī Saeimā es biju aicināts uz Sociālo lietu komisiju [Sociālo un darba lietu komisija], kura virzīja šo likuma pieņemšanu. Es diemžēl biju viens savās bažās, savās pārdomās par to, jo es uzskatu, ņemot vērā latviešu valodas īpatnību, mums vajadzēja izveidot jaunu lietvārdu, vajadzēja ņemt pasaules praksi un tāpat mēs Latvijā pēdējā laikā esam daudz ko tādu ieviesuši, kas agrāk nebija lietots, teiksim – radošums. Mierīgi varējām, vajadzēja ieviest vārdu „brīvprātība”, kas diemžēl netika izdarīts, tāpēc ir tas brīvprātīgais darbs. Angliski – volunteering, tur nekur nav vārds „darbs” klāt, nu, mums tā ir. Līdz ar to tas uzreiz arī likuma veidošanas procesā radīja ļoti daudz šķēršļus, jo tikko ir vārds „darbs” uzreiz... Tajā komisijā sēž pilnīgi visas ministrijas un viņu galvenais mērķis ir, nevis domāt par brīvprātīgajiem, ko Tu labi nocitēji, bet tie visi cilvēki bija procesā veidot likumu, kur viņu galvenais mērķis – nedod Dievs, kādu mūsu likumu atvērs [izmaiņas likumdošanā] šī dēļ, tad rindā stāv visiem citiem uzlabojumi. Tā, ka diemžēl uzstādījumā nebija līdz galam, bet, protams, tas dokuments bija nepieciešams. Mēs zinām, ka lielākā daļa sabiedrisko organizāciju, brīvprātīgie, vadītāji, lielākoties tās ir viņu iniciatīvas, sociālās aktivitātes, ko viņi veic, veidojot fondus, nodibinājumus, kas nav algots darbs. Lai pilnvērtīgi veiktu savu darbu, viņi ceļo apkārt. Šim likumam vajadzētu sastrukturēt, kas tad ir tās institūcijas iestādes, kuras drīkst organizēt brīvprātīgo darbu, noteikt zināmas atbildības pret brīvprātīgajiem, savukārt brīvprātīgajiem radīt iespēju. Likumam jābūt tādām, kas paver visas durvis. Man ir maza brīvprātīgā darba definīcija, kas man šķiet arī pasaka to būtību, ka brīvprātīgais darbs ir saturīga brīvā laika pavadīšana sabiedrības labā. Pirmais vārds „saturīga” ir ļoti svarīgs brīvprātīgā darba organizatoriem, ja aicini brīvprātīgo, skaidrs, ka vajag kādu palīdzību. Ļoti svarīgi, lai brīvprātīgajam tas laiks, ko viņš pavada caur tevi (organizāciju) sabiedrības labā, lai viņš iegūst kaut ko, lai ir saturs, tas nav vienkārši kaut kāds mehānisks darbs, ko var aizvietot ar citu algotu darbu. Tas ir būtiski, runājot par pieredzi, lai aizejot nezināmā jomā, kura tev varbūt interesē, arī iegūsti priekšstatu par to jomu, nevis tevi noliek kaut kur jomas stūrītī, sakot, lai izdala tur flajerīšus. Piemēram, es Rīga 2014, ja kāds organizatoriem teica flajerus izdalīt brīvprātīgajiem, es teicu – mēs to nedarām. Vai arī, ja mēs to darām, kas ir vēl tas, ko viņš var iegūt. Protams, dažreiz ir patīkami un forši to darīt, bet tas, man liekas, nav tā lieta, kur cilvēku resursi būtu jālieto. Tas nav tas patīkamākais darbs, kāpēc jātērē tas papīrs. Teorētiski tā ir tāda sarežģīta lieta, patiesību sakot. It kā vienkārši, bet emocionāli nav tā vienkāršākā. Ok, ja jums vajag tās lapiņas, tad, piemēram, Senās mūzikas festivālā uztaisām mizanscēnu, iedodiet tiem brīvprātīgajiem tērpus, nolieciet viņus ar tēju kaut kur smuki Vecrīgā pie galdiņa, kur viņi sēž, ir uz galda tie flajerīši, bet viņi [brīvprātīgie]

ir kā mākslas objekts, viņš filmē, visi cilvēki grib nofocēt, tad viņš uzreiz var izmantot savas aktiera spējas, tas ir ok, bet vienkārši prasti staigāt... Likums ir labi, ka viņš ir, viņš nav ideāls, respektīvi, trešais punkts jau pasaka, ka pirmais punkts nav iespējams (pirmais punkts ir veicināt, trešais punkts jau ierobežot kaut ko). Labi, ka viņš ir, arī man jau rakstveidā ir visādi uzlabojumi, ko tur varētu. Kad būs labs mirklis, tad mēs to noteikti arī darīsim. Ir viens mīnuss, ko es arī uzskatu, ka tas ir mīnuss, to, ka nav brīvprātība, bet brīvprātīgais darbs, otrs ir tas, ka reliģiskās organizācijas (es pat nezinu, kādā veidā to panāca) netiek šinī sistēmā ietvertas, jo nav minēts starp organizācijām, ka drīkst veidot brīvprātīgo darbu un viņi to pamatoja ar to, ka cilvēki to dara ticības vārdā, kas nav pielīdzināms brīvprātīgam darbam. Tad es tā īsti nesapratu, jo ticīgi esam mēs visi, katrs tic kaut kam. Tādā ziņā es neredzu kaut kādu dalījumu, tad nozīmē, ka visi pārējie brīvprātīgie ir neticīgie, kas īsti nav pareizi. Bet diemžēl pie tās gala lemšanas, kur es biju pieaicināts kā eksperts, bet ne kā likuma virzītājs, tomēr viņi ņēma to vērā, kas ir nepareizi. Es uzskatu, ka reliģiskām organizācijām arī tur jābūt, tas ir vienkārši pilnīgi pašsaprotami. Vēl jāņem vērā mūsu Satversme [Latvijas Republikas Satversme], (jo Latvijā pēc Satversmes baznīca ir šķirta no valsts). Līdz ar to viņa [baznīca] pielīdzinās jebkurai nodibinājumam, viņa ir kā jebkurš nodibinājums, sociāla aktivitāte. Ja tur būtu Satversmē savādāk definēts, tad ok, varētu būt izņēmums. Es uzskatu, tā ir kļūda un es pateikšu kāpēc, jo pateicoties šim likumam, cerams, ka lēnā garā, (protams, ka to uzreiz nevar izdarīt), caur šo brīvprātīgo programmu NVA brivpratigais.lv izveidosies tīkls, kas labi darbojas, ko lieto brīvprātīgie un brīvprātīgā darba organizatori, mums beidzot Latvijā parādīsies kaut kāda statistika. Jo tas ieguldījums, ko brīvprātīgie ikdienā dara sabiedrības labā, ir tiešām izmērāms arī finansiāli. Tas būtu par labu pamatu tam, lai brīvprātīgā darba kustību ne tikai atbalstītu, uzturētu, bet arī veicinātu, jo patlaban nav iespējams uzskaitīt, mēs arī zaudējam visu reliģisko organizāciju brīvprātīgo statistiku, jo viņi šeit nebūs iekšā. Tas ir viens liels mīnuss, ko es uzskatu, kas ir šinī likumā. Protams, ir visādas detaļas, formulējumi un citas lietas, kontrolfunkcijas, kur nav skaidrs, kādā veidā viņas realizēt. (Definēts ir, bet kurš, kad, kā kontrolēs, tas nav pārskatāms). Ir ideāli, ka viņš [likums] ir, tad vismaz ir pamats. Ļoti labi, ka ar šo likumu ir parādījusies valsts institūcija, kurai ir pienākums atbildēt vai vismaz rūpēties par brīvprātīgajiem, kas līdz šim vienkārši nebija. Tas bija arī daļēji mans mērķis, kāpēc es gāju uz Saeimu, kāpēc šī brīvprātīgo programma ir arī NVA. Es ilgi domāju, kurai ministrijai vajadzētu Latvijā rūpēties par brīvprātīgajiem. Protams, ir Kultūras ministrija, kurai ir integrācijas funkcija definēta, teorētiski, jā, brīvprātīgo darbu varētu zem integrācijas kaut kā... Un otrs bija Labklājības ministrija dēļ tā vārda „darbs”, jo mums ir valodā „brīvprātīgo darbs”. Tādā ziņā arī Nodarbinātības valsts aģentūrai ir filiāles visā Latvijā, kas ir savā ziņā arī resurss nākotnē, ne

šobrīd varbūt, bet nākotnē. Es tomēr nosliecas, ka drīzāk tā ir Labklājības ministrija. Es runāju arī ar daudziem sadarbības partneriem, kas man bija pirms tam Rīga 2014, brīvpratigais.lv un Valmieras fonds, Samarieši. Tajā laikā bija Augulis [Uldis Augulis] kā Labklājības ministrs. Es teicu, ka ir tāda brīvprātīgo sistēma, Rīga 2014 beidza pastāvēt, to es jau sāku darīt 2013. gadā, tā programma, ko es izveidoju, principā tagad brīvpratigie.lv ir uz Rīga 2014 bāzes, uz mana satura, viss, ko es izdomāju, kādā veidā to koordinēt, protams, ar uzlabojumiem tagad. (Jaunā kvalitātē tas viss ir). Vienojos pēc Nodibinājuma likumiem, ka paliekošās lietas ir kaut kur jāatdod, panācu vienošanos, ka programmas saturu, bez kontaktiem, bez brīvprātīgajiem, bet to saturu izveidot kā programmu interneta vidē. Tā (programma) tika nodota Labklājības ministrijā Nodarbinātības valsts aģentūrai tālākai darbībai. Respektīvi, man izdevās panākt to, ka tas nav jātaisa no nulles, nav jātērē milzu resursi, lai kaut ko tādu ieviestu, bet ir iespēja ne tikai saturiski, bet arī praktiski lietot iepriekšējo bāzi kā starta pakāpienu, un patlaban brīvpratigie.lv ir ļoti labi aktivizējies. Var runāt, ka ir gads tikai. Tā doma un ideja ir atmaksājusies un tagad, braucot pa reģioniem, ir skaidrs un izskatās, ka cilvēki patiešām to gribēs lietot.

**Santa Miezīte:** Šajā pašā sakarā arī bija tas, ka likuma 10. pantā bija minētā brīvprātīgā darba informācijas sistēmas izveide, kuras mērķis ir attīstīt brīvprātīgā darba iespējas un koordinēt informācijas apmaiņu starp personām. Šajā sakarā, ja es būtu organizācija, ar ko man būtu jāsāk, kur man būtu jāgriežas, kā jādarbojas ar šo informācijas sistēmu?

**Ints Teterovskis:** Pēc būtības viņa (sistēma) savā ziņā ir unikāla, esmu stāstījis ļoti daudz ārvalstu kolēģiem, kas nodarbojas brīvprātīgā darba jomā un prezentējot viņiem mūsu sistēmu, lielākā daļa vienkārši absolūtā starā un viņi izkārtām mēlēm gaida, kad NVA sāks šo tirgot kā produktu, vienkārši iztulkojot, jo līdz šim, kas Latvijā bija, ko es jau izpētīju, kas lielākoties ārzemēs ir: (nevalstisko organizāciju centri, tur brīvprātīgie tiekas un daļa, kurš nu ko darīs), ekselīši, lapiņas un kontroles mehānisms ir diezgan, mūsdienu tehnoloģijas jomā runājot, diezgan senils. Arī brīvpratigais.lv, mums ir tāda platforma. Ir organizācija, kurai ir vajadzība, ko viņa publicē un ir brīvprātīgais, kurš ir brīvprātīgais, kurš savu profilu izveido. Un viss! Nav neviens, kas viņus savēlk kopā; ir „es gribu” un ir „man vajag”. Ja mums noveiksies vienam otru satikt – superīgi! Ja nē, tad diemžēl nē. To es sapratu jau Rīga 2014 par to sistēmu, kāda viņa ir, jo tur tas viss ir dzimis. Es biju viens, Rīga 2014 man bija vairāk kā 4 tūkstoši brīvprātīgie 2014.gadā. Es sev biju uzstādījis uzdevumu, ka man nebūs 2014.gadā neviena diena, kad nebūs mājaslapā, kad tu gribi būt brīvprātīgais... katru dienu tev bija iespēja kaut kur piedalīties, (tas bija mērķis, ko solīju, tas man izdevās 2014.gadā). Lielākā intensitāte bija maija mēnesī 2 nedēļas no vietas, kad katru dienu 700 brīvprātīgie visā Rīgā darbojās. Katru dienu 300 vai 400 unikālie. Un es biju viens cilvēks, un viss notiek. Es

pirms tam jau sapratu, ka būšu viens. Man vajag šādu programmu, kurā ir kāds, kuram kaut ko vajag, un maksimāli daudz viss sarakstīts, un ir brīvprātīgais. Princips ir tāds, organizācijām kaut ko vajag, viņas griezās pie manis, aizpildīja anketiņu, (agrāk Rīga 2014, bet jaunajā lapā tas jau ir integrēts). Tagad organizācija vienkārši reģistrējas tur kā organizācija, (jo mums ir filtrs, ka nevar pieteikties organizācijas, kuras pēc likuma nedrīkst organizēt brīvprātīgo darbu). Viņš vēl šodien nav, bet viņš būs parīt (maiņa brīvdienās sola sataisīt). Tātad tikai tās, kas minētas likumā, jo mums ir reģistri, organizācijām jāsaprot tas, ka pēc likuma un loģikas organizācijas arī atbild par tiem brīvprātīgajiem. Kad organizācijas reģistrējas, viņas aizpilda tādu minimālu anketu, kur ir nosaukums, kas automātiski ielasīsies, tad mēs prasām, kurš ar brīvprātīgiem strādās, lai nodotu informāciju, un jomu, kurā darbojas organizācija. Viss! Pēc tam, ja tev vajag brīvprātīgos, tu jau esi reģistrējies, tev ir savs konts kā sociālajos tīklos. Tā ir tā brīvprātīgā būtība. Man ir pieeja, ja gribu es daru, ja negribu nedaru. Organizācija publicē to, ko viņai vajag, konkrēti izveidota anketa, ko aizpilda un saglabā. Šo informāciju ierauga tas trešais cilvēks, kas agrāk biju es, man ir trijstūris; ir kāds, kas viņiem palīdz vienam otru atrast, tā ir tā būtiskā atšķirība, kas nav citās programmās, tas ir tas lielais pluss. (Protams, tas nav 100% tas, ko likums prasa, likums prasa vienkārši informācijas sistēmu). Teorētiski, ko varēja izdarīt – ir likums, man ir mana programma, es izsūtu pilnīgi visām organizācijām prasību, teorētiski pēc likuma es varu izsūtīt prasību – saskaņā ar to, ka ar 1. janvāri [2016.gada] izdots likums, turpmāk jebkurā brīvprātīgo piesaistīšanā, lūdzu, lietot mūsu sistēmu. Teorētiski man nav problēmu to izdarīt, bet praktiski es sagrauju brīvprātības principu arī šinī jomā, jo viss, kas ir piespiedu, vairs nav brīvprātīgi, tas jau ir ačgārni. Es cenšos šo programmu uztaisīt tik labu, lai visi vienkārši saprot, ka mēs nevaram bez viņas iztikt, ka viņi grib to darīt, nevis, ka viņi mokās. Mums ir katrā reģionā [koordinatori], mēs meklējam joprojām, mums nav visa Latvija noklāta... Ar 1. Janvāri [2016.gada] tikai sākās un es esmu algots cilvēks, kurš par to domā, ir pagājis vairāk par gadu, bet ja nebūtu šī iepriekšējā iestrāde, mēs vispār nekādā stadijā nebūtu. Kad tev te pasaka, ka ir jauna funkcija valstī, jaunas idejas, tad visi tik sāktu domāt. Es domāju, vai pēc pāris vai pieciem gadiem vispār kaut kas parādītos. Bet mums jau ir tagad no 2016.gada rudens, jau pusgadu šī programma ir fiziski pieejama. Organizācija tabuliņā publicē visas detaļas, ko viņiem vajag, sadarbības partneris to redz, kas ir reģionā. Man ir pašvaldības, ar ko mēs esam noslēguši vienošanos vai nevalstiskās organizācijas, ar ko mums ir noslēgta vienošanās. Tās ir tādas abpusējas vienošanās, abpusējs līgums par to, ka mēs ļaujam viņiem izmantot sistēmu bez atlīdzības, savukārt viņiem arī nav nekā ne jāmaksā mums, ne mēs maksājam viņiem, bet viņi rūpējas par savu iezīmēto teritoriju, brīvprātīgo koordinēšanu, viņi delegē cilvēkus, kuri dod parakstiņu, ka neizpaudīs sensitīvu informāciju (brīvprātīgo

telefons, e-pasts) personas kodus mēs neprasām, tas nav pareizi, jo tad daudzi brīvprātīgie negribēs būt par brīvprātīgajiem. Sadarbības partneris redz to pieteikumu, sazinās ar organizācijām, jo bieži vien tās organizācijas problēma ir tajā, ka nevaram uzreiz laist organizācijām to publicēt, jo viņām nav prakse, viņas nesaprot, ko tas nozīmē. Lielākā daļa domā, ka ir cilvēks - brīvprātīgais – o, man ir brīvdiena, bet nē, brīvprātīgais, tas ir cilvēks, kurā tev ir jāiegulda, jāpastāsta, jāiemāca, viņš varbūt pie tevis nekad neatnāks, bet tu būsi tērējis viņam laiku, jo viņam vienkārši tā lieta neinteresē, bet tai pat laikā, ja viņu tas būs interesējis, tad varbūt tu būsi ieguvis labāko cilvēku, kāds vien ir iespējams. (Tikai jebkurā gadījumā svarīgs ir tas saturs, kas brīvprātīgajā ir jāiesēj). Protams, ja mums tā sistēma aiziet, tad pēc gadiem pieciem, desmit tas jau būs noiets etaps, jo visi zinās, kas ir kas. Bet ir tas process, ka bieži vien organizācija saka, ka vajag 30 brīvprātīgos, es apmēram zinu to apmēru un pasākumu, par ko viņš runā, es viņam saku, kāpēc tik daudz. Un atbild – nu katram gadījumam! Es saku, nē, nē, nē. Jums tajā anketiņā ir no tikiem līdz tikiem, tāds un tāds uzdevums, apģērbs līdzīgs un šitāds, vai tu dosi, vai viņam jāpaņem līdzīgs – visas lietišķas diezgan precīzi sarakstītas. Apraksts par to notikumu, kas tas tāds ir, tad arī organizatoram saku, ka no apraksta ir atkarīgs, vai tie cilvēki būs vai nē. Pēc būtības šī mājaslapa [brivpratgie.lv] ir tā kā reklāmas stabs, savā ziņā. Ir arī jāieinteresē, kas tad ir tas foršais. Viņš mums ir globāls, visā Latvijas mērogā. Es tikpat labi varu sēdēt Rīgā un ieraudzīt, ka Ludzā superīga ideja. Man ceļā ir 3 stundas un man liks tur strādāt 3 minūtes, es taču nekad mūžā vairs nebraukšu un nekad mūžā vairs nebūšu brīvprātīgais. Tad es regulāri arī ar tām organizācijām tiekos, es viņām stāstu, ja tu aicini brīvprātīgo, minimums 4 stundas vajag nodarbināt. Ja tu nodarbini mazāk, piemēram, Rīgā, es dzīvoju Ilģuciemā, tev mani vajag Juglā, man līdz tevīm aizbraukt pusotra stunda, es aizbraucu, tur man bišķīt un paldies, čau! Tā ir tā mana doma, kāpēc ir tas trīsstūris, jo mums tas vēl ir autiņos Latvijā, tā brīvprātīgā kustība un kvalitatīva organizēšana. Tas vienkārši jāiemāca un iemācīt var tikai ar labo praksi. Nevar uztaisīt normatīvos aktus, noteikumus un tā tālāk, tas vienkārši nestrādās. Tāpēc es saku organizācijām – minimums 4 stundas, maksimums 6 stundas, ja tev vajag brīvprātīgos 8 stundas, tad tev ir jātaisa maiņas. Viens, pieņemsim, strādā no 12.00 līdz 16:15 un otrs strādā no 15.45 līdz 20.00, jo tad viņi viens otram varēs jau pastāstīt, kas ir jādara. Tikko tu uzliksi līdz 16.00 - vienam būs jāaiziet ātrāk, otrs atnāks vēlāk, ko tu iesāksi tajā caurumā, tas viss ir izdomāts, tas viss ir ielikts iekšā tajā programmā. Tas ir tas, ko mēs stāstām organizatoriem. Protams, tas brīvprātīgajiem tik smalki nav jāzina, kāpēc tas tā ir, ja tu esi organizators, tad tas ir tas, ko mēs darām. Mēs esam stadijā, kad visiem jāsaprot, kas tad tas ir, kādā veidā labāk darboties. Ilgāk par 6 stundām arī nav ieteicams, jo iedomājies kaut vai sevi jaunā darbavietā, pēc astoņu stundu darba dienas tu taču esi jau beigts. Un brīvprātīgajiem tomēr bieži ir

kontakts ar cilvēkiem no malas, ja es atnāku septītajā stundā un man neinteresē, ka tev nabadziņam te jau no rīta ir jāstrādā, bet sejā to diemžēl var nolasīt. Te arī ar brīvprātīgajiem jāstrādā, jo arī viņi ir tādi, kas vienkārši grib. Te ir sociālais aspekts, ja viņam mājās ir tik traki, ka viņš vienkārši tur negrib būt, bet te ir kolosāla iespēja būt kaut kur citur, viņš varbūt ir noderīgs, labs kadrs, bet ja viņš ir neģīmī, nedrīkst viņu mocīt. Ir arī visādi ierobežojumu vecumiem, ja tev vajag brīvprātīgo kaut kādam uzdevumam, (mēs viņus saucam par misijām, jo, man liekas, tas ir svētīgi, ja tu izpildi misiju, tu kaut ko labu esi izdarījis). Ja viņa beidzas 21.00 vakarā skaidrs, ka nevar piedalīties neviens, kam ir mazāk par 18 gadiem, jo viņiem vēl jāierēķina laiks, kā tikt mājās, es nedrīkstu viņu nodarbināt ilgāk, nekā likums viņam atļauj atrasties uz ielas. Visādi tādi mazie knifi, kur nekas no tā nav rakstīts likumā. Tas viss ir tas, kas mūsu programmā iekšā, kas NVA paspārnē un jau kā pusgadu darbojas. Ir ļoti daudzas pašvaldības par laimi, kas gadu vai divus par brīvprātīgajiem jau domā, ir tādas, kas pat vispār nedomā. Tiem, kas jau pāris gadus - ir kaut kāda sava sistēma. Labais signāls ir tas, ka mums te arī pāris dienas atpakaļ bija tikšanās ar mūsu sadarbības partneriem, mēs, piemēram, jau ļoti sen bijām noslēguši līgumu ar Gulbeni, bet viņi visu laiku buksēja, kaut kā nelietoja to programmu, nepublicēja misijas, jo sākumā uz pirmo pusgadu mēs neprasām nekādus, ne kvantitatīvos, ne kvalitatīvos rādītājus, jo cilvēkiem vienkārši jāsaprot, kas tas ir. Es nevaru iedot programmu un teikt - man vajag 500 brīvprātīgos, neviens taču nepieteiksies, tas ir starts. Un viņi neko, bet tad man tomēr saka - mēs tomēr visu pārsmadzeņosim un savu esošo sistēmu likvidēsim un vasaras laikā pāriesim uz šo te. Tas bija arī mans mērķis, uztaisīt viņu tik saturiski labi lietojamu, ka viņa ir kā palīgs. Ja tā sistēma ir traucēklis ar likumu noteikta, viņa nekad nestrādās. Un mans mērķis pirms vispār sāku ar Rīga 2014, 2011.gadā domājot par brīvprātīgajiem, bija tāds, ka pēc 10 gadiem vārds „brīvprātīgais” Latvijā būs goda lieta, visi saprot, kas tas ir, un tā ir labi koordinēta, saturiski piepildīta sistēma visā Latvijā. Man vēl līdz 2021. gadam vēl ir laiks, bet man liekas diezgan ok es tajā virzienā dodos.

**Santa Miezīte:** Jūs jau minējāt par ārzemju praksēm, vai ir kaut kas no kā Jūs iespaidojaties, kā ierosmes avots brīvprātīgā darba organizēšanā? Kāda citu valstu pieredze? Kāda partneru pieredze?

**Ints Teterovskis:** Kā jau es minēju, es ļoti pētīju pirms tam. Lielākā daļa prakses ir katra organizācija savām vajadzībām. Man kā Rīga 2014 un šeit kā NVA mums jau nevajag brīvprātīgos, ja mēs tā vienkārši sakām. Mūsu uzdevums ir radīt augsni, kur pārējie sadarbojas. NVA nevajag brīvprātīgos, organizētājiem vajag brīvprātīgos. Te ir tā atšķirība, kas ir citur pasaulē, ir organizatori, kuriem vajag un brīvprātīgie. Nav neviens, kas palīdz un kaut kādā veidā viņus saved kopā. Tā, ka man īsti nav kur un nebija kur skatīties pasaules praksē, jo tā vienkārši nav. Pēc būtības tā ir unikāla vietne, un rādot ārzemniekiem, tieši

otrādi, viņi ir absolūtā autā un saka, ka tas ir vienkārši superīgi! Redz ko tas rada, plusu ir milzum daudz šeit. Tās ir pašvaldības, ar ko mums ir sadarbības līgums, šeit mums ir automātiska datubāze, kurās jomās visaktīvāk novadā darbojas brīvprātīgie, kāds ir vidējais vecums, kādas organizācijas ar to aktīvāk darbojas vai mazāk aktīvi, te ir pilnīgi visi griezumā. Arī organizācijām tagad ar to likumu ir jāiesniedz atskaites, vidēji cik un ko, šajā programmā tagad tas automātiski uztaisās, ja tu lieto, dabūsi savu mīļo ekselīti, drukāšanas fails ir ekselis, kuru tu pats vari pielabot. Mūsu nākamais solis priekš nevalstiskajām organizācijām ir tāds, ka mēs piedzīsim to ekselīti tādu, kāds viņiem ir atskaitē vajadzīgs, lai tur vispār nav jāmokās. Es gribu, lai tā programma ir paraugs tā, kā vajadzētu būt. Beidzot ir sistēma, kas ir palīgs, nevis uzlikts kā daudzas citas sistēmas. Ir reāla sistēma, kas jau strādā, un pašvaldības ir gatavas savējo nolikt maliņā un viņā mesties iekšā. Ja mēs zinām, cik IT tehnoloģijas parasti maksā, tie ir miljoni, un pēc tam nekas nestrādā, (protams, arī šeit nav viegli, ne visu var nodrošināt, bet katrā gadījumā ar ļoti maz resursiem ļoti ceru, ka izdosies to panākt). Tas nav vienas dienas jautājums, tas nav reāli to uztaisīt. Teorētiski jau tā podziņa man ir – izsūtīt visiem, ka jums tas ir pienākums. Bet kāpēc? Rīga 2014 es izrēķināju visas stundas, kas 2014.gadā, bet tie brīvprātīgie man darbojas jau no 2011, ņemot vērā visu zemāko iespējamo likmi Latvijā, kas ir algās, tie ir 2.5 miljoni fiziski ieguldījums no brīvprātīgajiem. Tāpēc es aicinu visus maksimāli lietot to programmu, valstī nav statistika par brīvprātīgo jomu. Kā jau minēju likuma kontekstā mulķīgi, ka mums nebūs reliģiskās organizācijas, viņām vajadzēja būt šeit. Bet beidzot būs valstiskā mērogā kaut kāds iespējams pārskats par brīvprātīgā darba ieguldījumu tautsaimniecībā, tas fiziski ir izmērāms arī ciparos, tas ir tas, ko parasti neņem vērā. Saka, ka sabiedrība jābūt aktīvākai, bet, piedodiet, viņi jau ir! Tas nav tikai politiskā līmenī, jo bieži mums tā aktivitāte ir norakstīta uz politisko. Bet sabiedriski sabiedrība ir ārkārtīgi aktīva, bet nav cipara, kas to pierādītu. Jo vairāk organizācijas un arī brīvprātīgie lieto šo programmu, jo tas būs iespējams, jo citādi tas ir nereāli. Par ārvalstu pieredzi, ko prasīji. Vācijas prezidents ir brīvprātīgo patrons, es jau uzrunāju Raimonu Vējoni. Ar sadarbības partneri mēs izdomājam to brīvprātīgo godināšanu, (no 2014. gada viņa jau katru gadu), vienojos ar Vējoni, (tikai papīri jāsakārto), ka prezidents kļūs par brīvprātīgo patronu ar nākamā gada decembri. 5. decembris ir Starptautiskā Brīvprātīgā darba diena. Mēs taisīsim tādu vērienīgu godināšanu, šī jau būs piektā reize, kad šī balva tiks pasniegta, tur mēs arī kronēsim vai inaugurēsim arī Latvijas valsts prezidentu. Doma ir tāda, ka decembrī ir tā brīvprātīgo diena, un tas, ko dara Vācijas prezidents ir, ka mājās taisa Dārza svētkus pie sevis aktīvākajiem brīvprātīgajiem. Decembrī var apsveikt visus, bet vasaras sākumā satikt, (tas tāds labs žests), un brīvprātīgajiem tas ir ļoti svarīgi. Jo tur jau tā būtība, ne jau brīvprātīgais

iet kāda materiālā labuma dēļ, bet tas novērtējums, tas „paldies” ir ļoti svarīgs, tas ir jāmāk pateikt.

**Santa Miezīte:** Kāda, Jūsaprāt, ir tā galvenā institūcijas atbildība, pienākumi, kura ir nolēmusi piesaistīt brīvprātīgos?

**Ints Teterovskis:** Vispirms likumīgie, kas likumā minēts: (vecuma ierobežojumi, apstākļi) un tas, ko es pirms tam minēju – tas saturs. Teorētiski uzreiz jūties tiem cilvēkiem atbildīgs, ne jau gluži es esmu parādā viņiem, bet viņš mani ir iekustinājis, es jūtos forši, ja varu viņam kaut ko labu izdarīt. Tā ir tā šte, kas organizācijām ir jāsaprot. Kā to izdarīt, kādā veidā, tas ir katra ziņā. Tai mijiedarbībai ir jābūt abpusējai, jo bieži ir tā, ka diemžēl tās organizācijas nemaz nav tik sabiedriskas, tur ir vairāk vai mazāk doma savas privātas intereses caur to realizēt. Pēc būtības, ja ir izdarīts, kas likumā minēts, tad, piemēram, ja tev vajag 10 brīvprātīgos, tu uzaicini 12, drošībai, (jo kāds var neatnākt, veselība vai kas), bet atnāk visi 12, nu ir par daudz, tev ir jāizdomā, ko ar tiem diviem darīt, kaut kā pārdalīt darbus, tā ir tava atbildība, es uzskatu, ka tā būtu pareizā prakse, kā to darīt. Arī man tā ir bijis, ka atnāk brīvprātīgais, bet tas uzdevums jau ir izpildīts, ko lai dara? Es atradīšu veidu, kā viņa laiku aizpildīt ar saturu, viņam pat nav jāzina tas, ka viņš nedara to, kāpēc es viņu saucu, tā ir savā ziņā mana atbildība – radīt viņam labu iespaidu par brīvprātīgo darbu un arī priekš sevis garantēt, ja man kādreiz vēl vajadzēs, viņš atnāks atpakaļ. Nevis, ai, zini neej, to viņš pastāstīs pārējiem, tur nav jēga, tur ir bardaks, tā nav laba prakse. Ar pašvaldībām, kultūras pārvaldēm ir tā, ka reti tur ir, ar sportu ir labāk, bet kultūras jomā ir švakāk. Pašvaldības galīgi neraujas brīvprātīgos izmantot, viņiem ir sliktas prakses, bet tieši tā iemesla dēļ, ka nav starp viņiem cilvēks, kas spēj brīvprātīgos koordinēt un ar viņiem darboties. Tāpēc tajā manā modelī ir superīgi, ka ir tas sadarbības partneris, kurš... kā es darīju Rīga 2014, man vajadzēja 10 brīvprātīgos, man bija viens no brīvprātīgajiem, kura uzdevums bija atbildēt par tiem pārējiem brīvprātīgajiem, un viņš bija vienīgais tilts starp organizatoriem. Sanāk tā, ka ir organizators, atbildīgs brīvprātīgais un brīvprātīgas ar komandu, izveidojas piramīda un līdz ar to tas darbs ir ļoti kvalitatīvs. Jo labāki ir spējīgie brīvprātīgie, jo labāka sadarbība izveidojas. Pirmkārt, brīvprātīgajiem izveidojas iespēja varbūt nākotnē, ja tā ir viņu sapņu profesija. Piemēram, projektam parādās kaut kas jauns, viņš tevi uzaicina algotā darbā, jo viņš redz, kas tu esi par kadru. Tādā veidā arī tā komunikācija ar brīvprātīgajiem notiek. Labi, ja ir viens, kas zina visu un viņš tālāk deleģē tos pienākumus. (Nekas no tā likumā nav rakstīts, bet tas ir tas modelis, ko es arī organizatoriem stāstu, ko viņiem būtu labi ņemt vērā).

**Santa Miezīte:** Jā, Jums ir pieredze ar dažām pašvaldības iestādēm, kultūras iestādēm, bet kā ir ar bibliotēkām? Vai viņas Jūs sasniedz?

**Ints Teterovskis:** Ar bibliotēkām mēs dotajā mirklī... Kā jau es saku, tas ir reģionāli. Es jau nemeklēju, vai tev vajag brīvprātīgo. Ja kādam vajag, viņš lieto šo programmu. Tā praktiskā pieredze ar bibliotēkām ir salīdzinoši mazāka, ar muzejiem ir labāka. Daudzos muzejos jau ir konkrētas programmas. Ļoti daudz lieto arī seniorus, kas nelieto interneta vidi. Ir ārkārtīgi daudz sabiedriskās organizācijas, Rīgā, piemēram, Rasa – Rīgas aktīvo senioru alianse, kas, piemēram, Rīga 2014 kontekstā, reizi mēnesī gāja pie viņiem ar reāliem piedāvājumiem, kuru no viņiem jūs nākamo mēnesi gribat. Tad viņi izvēlējās, man bija vislielākā garantija, ka viss būs kārtībā, jo viņi viens otru aizvietoja, viņi bija ļoti atbildīgi, tie aktīvākie, kas ir starp senioriem ir arī pensionētie skolotāji, kas jau pēc būtības ir pieraduši tikt galā ar kaut kādām sarežģītām situācijām, kas vienmēr var gadīties, kas māc cilvēku masas koordinēt, vienkārši izcils resurss. Varbūt ikdienā netiek pienācīgi novērtēts un arī lietots, jo tur ir abpusēja izdevība. Ir seniors, kuram ir 87 gadi un viņš bija laimīgs, ka ir Baltās naktis, jo viņš negul naktīs. Viņš starojošs, smaidīgs trijos no rīta sagaida visus apmeklētājus, viņš beidzot ir vajadzīgs laikā, kad viņš mokas, jo nevar aizmigt. Viņam nav jāmokās, viņš var būt noderīgs.

**Santa Miezīte:** Un kā ir ar jauno paaudzi, jauniešiem – mūsu nākotni? Kā izskatās?

**Ints Teterovskis:** Jaunatne ir ļoti aktīva, procentuāli vairāk. Lielākais caurums ir 30 līdz 50, bet tā jau ir arī pasaules prakse. Jo labāk un aktīvāk tā kustība notiek, tad tie, kas sāk tagad, pēc desmit gadiem, kad viņiem būs 30, 40, viņi, iespējams, turpinās to darīt. Pēc manis jau minētā Montas Tīģeres pētījuma Rīga 2014 vidējais aritmētiskais brīvprātīgais ir 23 gadus veca meitene ar augstāko izglītību, kas dzīvo Rīgas centrā. Tas nav galīgs tīnis, tas ir tāds augstskolas vecuma domājošs jaunietis, kas principā ir tas pamatbrīvprātīgais. Par procentu gribēju pieminēt, tas vidējais pasaulē skaitās, ka 30% plus/mīnus uzmet, piesakās, bet nav, netiek vai kaut kas tāds. Man bija 20% maksimums, tas ir ļoti labs rādītājs. Brīvprātīgie piesakās elektroniski šajā programmā, bet viņš nevar atteikties elektroniski, viņam ir jāsūta e-pasts. Ja viņš ir tāds, kas regulāri piesakās, bet vispār nereaģē pēc tam, tad es viņam varu uzlikt tādu podziņu - „brīdinājums”. Nākamreiz, kad viņš pieteiksies kaut kur, viņam izleiks lauciņš, ka viņš kaut kur nav bijis, ja arī šoreiz viņš nebūs, tad diemžēl es viņu izslēgšu no programmas. Man liekas ļoti korekti, bet pirmais, kāpēc es atgādinu, ka ir ideāli tie sadarbības partneri, jo organizācija jau nezina, kur viņš [brīvprātīgais] vēl ir bijis, sadarbības partneris redz visu, ka viņš ir tur un tur bijis, bet te un tur nav atnācis. (Sadarbības partneris ir tas, kurš parasti rūpējas par to brīvprātīgo). Reģionāli tas ir iespējams. Šī programma aplāj visu Latviju, bet tai pašā laikā tu vari būt lokāls, jo tāpēc ir svarīgi tie sadarbības partneri reģionos, es no Rīgas to nevaru izdarīt, tas ir nereāli, es tos cilvēkus nepazīstu. Tie, kas dzīvo tur, viņi viņus zina. Visaktīvākie ir Daugavpils, Jelgava, kur spilgti tīkls iet. Jelgavas pilsēta ļoti novērtē to ieguvumu, ko viņi iegūst caur šo programmu, caur to redzesloku viņi redz, kas

notiek pilsētā, organizācijas, kas ir mazāk vai vairāk aktīvas. Patlaban mums tajā programmā lielākoties ir tādas īstermiņa misijas, kas ir terminētas, patlaban mēs vēl esam izstrādes procesā pie ilgtermiņa, piemēram, Bērnu slimnīcā tur ir Vecāku māja, kur vajag visu laiku, nonstopā. Tur ir īpašas prasības, medicīniskā ziņā, viņiem ir ierobežojumi, tur ir arī pārvaldes. Patlaban mums tas ir izstrādē, kā to salikt, lai tas piefiksē caur to programmu tās nostrādātās stundas, lai viņas nav jāatkraksta. Viņas vienkārši tur automātiski uzskaitās no – līdz. Īstermiņa misijās ir definēts no cikiem līdz cikiem, bet tur viņš var atnākt pēkšņi, viņš ir gatavs palīdzēt, jo tur vajag 24/7. Vēl mums ir izstrādē, kā garantēt to caur šo programmu, to var ar vienu klikšķi realizēt. Šitie pēkšņie brīvprātīgie, kuri ir organizācijā uz visu laiku, viņš kad atnāk ir forši, ka viņam uzskaitās tas laiks. Tad caur to programmu arī automātiski ģenerējas sertifikāts, kur ir rakstīts, kur viņš ir bijis, nostrādātās stundas. Sertifikāti Latvijā nav leģitīmi, bet pasaulē ļoti. Visas lielās augstskolas, ja tev nav sabiedriskā labuma darbs, un nevari uzrādīt sertifikātu, kur 130 vai vairāk stundas, tevi nemaz neuzņem augstskolā. Arī korporatīvie lielie uzņēmumi to ļoti augstu novērtē. Tas arī ir mans nākamais solis, par ko es runāju vairākus gadus, bet man par īsu rokas ir, lai to izdarītu, Latvijas augstskolās ar rektoriem atsevišķiem esmu runājis un viņi ir par, ja stājies budžetā, bet ir vienāds punktu skaits starp to, kas ir sabiedriski aktīvs un to kas, nav... Arī augstskolas ir ieinteresētas, šis varētu būt plus zīmītes kritērijs tā kā ārzemju augstskolām. Augstskolās būtu sabiedriski aktīvi cilvēki, tas nozīmē, ka studentu dzīve plauks, tā augsne vienmēr ir svarīga.

**Santa Miezīte:** Kas, Jūsaprāt, ir tie galvenie ieguvēji no brīvprātīgā darba?

**Ints Teterovskis:** Ideālais variants ir – visi iesaistītie. Pirmkārt, organizācija ir izdomājusi kaut kādu ideju, kas ir sabiedrībai vērtīga. Organizācijai ar brīvprātīgā palīdzību ir izdevies realizēt savu mērķi. Savukārt, ja tas organizācijas mērķis ir labs, tad sabiedrība ir kaut ko ieguvusi. Ja organizācija ir kvalitatīvi strādājusi ar brīvprātīgajiem, tad brīvprātīgais ir ne tikai palīdzējis, bet arī ieguvis sev. Tas ir ideālais modelis, uz to ir jātiecas, tas ir arī tas, ko es ar visiem tiekoties, runāju. Principā ir trīs puses un visi ir ieguvēji. Bieži vien vieni iegūst vairāk, otri mazāk, tā tas darbojas, bet ideālais modelis ir šāds.

**Santa Miezīte:** Un kāds ir Jūsu nākotnes redzējums? Pēc gadiem 5, 10 un vairāk?

**Ints Teterovskis:** Nu, es aizbraucu uz to pašu Dobeles skolu, kur es biju 3 gadus atpakaļ, uz tikšanos par brīvprātīgo darbu, un atnāk visa skola, nevis 8 skolēni. Tas ir brīvprātīgā prestižs, bet, ka īpaši jaunieši novērtē to. Pēc augstskolas jau nav problēma ar motivāciju, ja ir laiks un tas patīk sirdij, viņš to dara. Tādiem vidusskolas klašu – motivācijas jautājums, kāpēc. Arī Rīga 2014 programmā, mērķis man tas nebija, bet 80 brīvprātīgie dabūja algotu darbu pēc tam, jo organizācijas viņus iepazīna. Tā ir tāda ļoti laba blakne, medicīnas terminoloģijā runājot, tas vispār nebija mērķis, bet vienkārši tas nozīmē, ka tas process un darbs ir bijis

pareizs, viņš arī nākotnē veido labu augsni citās jomās. Brīvprātīgā darba mērķis nav nodrošināt kaut kādu atalgojumu, bet svarīgākais ir kvalitāte, un visiem varētu pastāstīt, un visi to apzinātos, ka tā ir unikāla iespēja, īpaši jauniešiem, pamēģināt savu iecerēto sapņu profesiju fiziski. Man ir daudzi, kas kultūras menedžmentu grib, tad redzu, ja viņš ir spējīgs, es viņu ielieku tādā misijā, kur ir nedaudz komplicētāk, tuvāk tiem pašiem organizatoriem, kur ir kaut kādas atbildības, bet viņš beigās to negrib. Superīgi! Pateicoties šai programmai, tu to cilvēku vairs neredzēsi kultūras jomā, bet varbūt tas ir labs gājiens, jo tas palīdz saprast, kas viņam patīk vai, kas tiešām nepatīk. Tā ir bijusi viņa iedomu patika, ka tur viss šķita, ka ir forši. Jo viņš satiekas ar to reālo darbu, kāds tas ir. Tas būtu ideāli, ja jaunieši saprastu to un vienkārši to darītu. Ja ir labs organizators brīvprātīgajā darbā, tad iegūtu visi, jaunietis sapratīs grib vai negrib, organizācijai sanāks realizēt ideālu ideju, un sabiedrība ir ieguvēji. Ideāls modelis kā jādabojas brīvprātībai Latvijā.

**Santa Miezīte:** Gala secinājumos rezumējot, vai Jūs uzskatāt to kā inovāciju Latvijā, brīvprātīgo darbu, vai tomēr tas jau ir bijis agrāk, tikai tagad tas slēpjas zem cita nosaukuma?

**Ints Teterovskis:** Es to jau minēju, ka viņš ir visu laiku bijis. Tagad mēģina daudz ko par brīvprātību nosaukt, kad tu tur gāji un palīdzēji tantiņai, tu biji brīvprātīgais. Tomēr, nē, es uzskatu, ka tas ir apzināts brīvais laiks, kur es izvēlos kaut ko darīt. Teorētiski juridiski to tā varētu traktēt, bet praktiski tā ir vienkārši laba sirds. Tas ir tad, kad tev ir iespēja, brīvais laiks, tu aizej un dari to apzināti. Inovācija tā nav, bet es domāju, ka inovācija ir šī te programma viennozīmīgi. Modelis ar sadarbības partneriem, reģioniem. Tā ir pasaules praksē novitāte. Vismaz es nezinu, cik esmu pētījis un varējis izpētīt, cik tie sociālie resursi ir, lielākā daļa organizāciju tikai savas vajadzības piepilda, šī programma rada augsni visiem un arī brīvprātīgo rotācija iespējama, brīvprātīgajam ir iespēja organizācijas dažādās jomās iepazīt. Ja nebūtu šī sistēma, tu nekad neuzzinātu, kas notiek Ludzā, uz kuru tu varbūt vasarā brauksi, tad tev ir jāiet sabiedriskās organizācijas mājaslapā un vienkārši jāmeklē. Šī programma kā inovācija padara Latviju brīvprātīgajiem pieejamu.

**Santa Miezīte:** Paldies, Jums, Int!

### Daļēji strukturēta intervija ar Valmieras novada fonda vadītāju

**Intervijas veids:** telefonintervija

**Laiks:** 19.05.2017.

**Intervētāja:** Santa Miezīte

**Informants:** Ansis Bērziņš – Valmieras novada fonda vadītājs

**Santa Miezīte:** Labdien! Es esmu Santa Miezīte, studēju LU Sociālo zinātņu fakultātē un šogad veicu maģistra darba pētījumu par brīvprātīgo darbu publiskajās bibliotēkās. Darba ietvaros, lai iegūtu profesionālāku skatījumu par brīvprātīgā darba jomu, es aicinu Jūs kā ekspertu atbildēt uz dažiem maniem jautājumiem un sākumā, lūdzu, pastāstiet, kas Jūs esat, cik sen jau esat brīvprātīgā darba nozarē, ar ko Jūs nodarbojaties un kādi ir Jūsu pienākumi?

**Ansis Bērziņš:** Jā, mani sauc Ansis Bērziņš, es esmu Valmieras novada fonda vadītājs. Fondā es strādāju 12 gadus, bet ar brīvprātīgo darbu tā ciešāk esam saistīti varbūt pēdējos 5, 6 gadus, kopš mēs vairāk ar brīvprātīgā darba tēmu strādājam. Fonds kā organizācija un mēs neesam tiešā veidā atbildīgi par brīvprātīgā darba jomu, bet mēs brīvprātīgo darbu saredzam kā vienu no resursiem, kas ir svarīgs kopienas attīstībai un tieši tāpēc mēs arī brīvprātīgā darba tēmu tā kā mazliet aktīvāk centāties kustināt pēdējos 5, 6 gadus, lai parādītu to, kāda ir tā iespējamā ietekme un atdeve, ja brīvprātīgo darbu organizē mērķtiecīgi un ar tādu stratēģisku piegājienu, nevis tikai varbūt tādā haotiskā līmenī, ka brīvprātīgais darbs ir forši un jaunieši var kaut ko jaunu iemācīties, bet tam ir arī otra puse – ar to var loti daudz, ko izdarīt. Tas ir tas, ko mēs centāties organizācijā parādīt.

**Santa Miezīte:** Sākotnēji, lūdzu, noformulējiet Jūsu interpretāciju par to, kas, Jūsaprāt, ir brīvprātīgais darbs un ko Jūs saprotat ar šo vārdu salikumu “brīvprātīgais darbs”, lai saprastu tās robežas, kas ir, un kas nav.

**Ansis Bērziņš:** Pamatatslēgas, kas definē brīvprātīgo darbu, tas ir sabiedriski derīgs un aiz brīva prāta darīts darbs, par kuru cilvēks nesaņem atlīdzību, un tās, manuprāt, tās trīs galvenās pazīmes, kas arī raksturo brīvprātīgo darbu. Diskutēt par to - tas mūžīgais jautājums, ja cilvēks būtu gatavs brīvprātīgi arī kaut ko darīt, kaut kādu komerciālu mērķu labā, bet nu tomēr (gan mūsu likumdošana, gan arī varbūt Eiropā tā domāšana neļauj ietvert to, ka brīvprātīgais darbs var tikt vērsts arī uz komerciāliem mērķiem). Tad paliksim pie tā, ka tas ir sabiedriski derīgiem mērķiem, cilvēks to dara labprātīgi un cilvēks par to nesaņem atlīdzību. Tās ir tās trīs pazīmes, kas to raksturo un vēl, ā, nu īstenībā varbūt tāda ceturta būtiskā

pazīme, ka brīvprātīgo darbu kaut kādā veidā kāds organizē, cik tas ir profesionāli, cik tas ir strukturēti un tā tālāk, bet gluži tas, ka es aizeju kaimiņam iztīrīt pagalmu, tas varbūt nav tas, par ko mēs brīvprātīgā darba izpratnē gribētu runāt, (ar to nesaprotot, ka tas ir kaut kas slikts, ka es aizeju kaimiņam palīgā, bet tas nav uzskatāms par brīvprātīgo darbu, šajā lokā, kur mēs gribam runāt par brīvprātīgo darbu).

**Santa Miezīte:** Kāda, Jūsaprāt, vispār ir kopaina brīvprātīgā darba lomai, nozīmei Latvijā? Vai tas ir aktuāls? Vai tā ir inovācija?

**Ansis Bērziņš:** Tas viennozīmīgi ir aktuāli, par to nav jautājumi, inovācija... [*lēni, domājoshi novelk*] Nu, tur jautājums, kas ir inovācija, tur drīzāk ir stāsts, ka mēs to citos vārdos šobrīd, citādi par to gribētu runāt. Brīvprātīgais darbs jau kā tēma un kā aktualitāte ienāca Latvijā līdz ar to brīdi, kad par nevalstiskajām organizācijām sāka runāt, par pilsonisko līdzdalību, par sabiedrisko aktivitāti un tā tālāk. Brīvprātīgais darbs ir neatņemama sastāvdaļa tajā visā. Ir jau pilnīgi skaidrs, ka Latvijai tā nekādā gadījumā nav aktualitāte tāpēc vien, ka vispār nevalstiskais sektors valstī kopumā balstās uz brīvprātīgajiem, nu uz cilvēkiem, kuri kaut kādu savu mērķu vārdā ir sākuši kaut kādas sabiedriskās aktivitātes un lielākā daļa nevalstisko organizāciju, cilvēki atlīdzību nesaņem par tām lietām, ko tur dara. Tā kā brīvprātīgā darba pamati jau ir stipri seni un diezgan ilgi, bet drīzāk varbūt tas, ka, manuprāt, ir tas neizmantotais resurss joprojām. Tā ir inovācija tādā ziņā, ko es joprojām saredzu kā drīzāk neizmanto potenciālu, tas, ka darbs [brīvprātīgais] varētu tikt organizēts daudz mērķtiecīgāk un ar daudz lielāku atdevi un ietekmi, (proti, organizāciju cilvēki ļoti tieši neaizdomājas kaut kādas lietas, kas varētu tikt izdarītas, ja tā kārtīgi uzrunātu cilvēkus, aicinātu brīvprātīgos nākt palīgā, bet darbu - organizētu, mērķtiecīgu, strukturētu, nevis tā spontāni, nevis tikai uz pasākumiem vai kampaņveidīgi). Nu, šobrīd ir ļoti raksturīgs, ka cilvēki ir ļoti panesušies brīvprātīgo darbu kampaņās un pasākumos, sākot jau ar lielajām talkām, kas stipri pavelk cilvēkus ārā no mājas, tad ir visādi pasākumi – Dziesmu svētki, maratoni, vēl kādas izdarības, kurām meklē brīvprātīgos. Pilsētas svētki un tamlīdzīgi, bet tie visi ir tādi kampaņveidīgi. Stipri mazāk izteikta ir cilvēku iesaistīšana tādā brīvprātīgajā darbā, kas ļautu organizācijām nodrošināt kaut kādus regulārus pakalpojumus. Jūsu pieminēto bibliotēku sakarā to es viennozīmīgi arī redzu kā iespēju, ka ir kaut kādas lietas, kur brīvprātīgie varētu nākt palīgā. Piemēram, Valmieras gadījumā, atrast cilvēku, kurš būtu gatavs reizi nedēļā svētdienās nākt vadīt bērnu rītus bibliotēkā, piemēram. Nu, tas būtu tāds papildpakalpojums, ko organizācija varētu nodrošināt, ko bez brīvprātīgajiem nevarētu izdarīt, jo tam resursi nav pieejami.

**Santa Miezīte:** Vai Jums ir arī kāda sadarbība ar Jūsu novada bibliotēkām, pilsētas bibliotēkām? Vai viņas ir atsaucīgas, ieinteresētas?

**Ansis Bērziņš:** Te ir jautājums, ko nozīmē sadarbība, jo mēs jau neesam nekāda jumta organizācija, lai mēs kādam piespiestu kaut ko darīt. Mums ir ļoti labas attiecības ar mūsu pilsētas bibliotēkām, pirmkārt, ar Valmieras integrēto bibliotēku, bet zem tās jau ir atkal apakšā tīkls, kur viss bija ar Valmieras rajonu, arī ar lauku bibliotēkām. Mēs esam runājuši, un bibliotēka ir atvērta, bibliotēkā jau vairāki brīvprātīgie ir bijuši iesaistīti atsevišķos pasākumos, piemēram, mani pieminētie bērnu rīti. Esam centušies bibliotēkā ievest arī Eiropas brīvprātīgos, kas ir arī viens no veidiem, (tas nenozīmē, ka svarīgākais), kur mums ir brīvprātīgie no Eiropas valstīm, bibliotēkā esam viņus ievēduši, kur viņi arī angļu valodu mācījuši, gan senioriem palīdzējuši datora apmācībās. Tā kā cenšamies bibliotēkā to ievest, bet es arī ļoti labi saprotu direktores nostāju, ka darbu jau netrūkst, un ir arī kāds brīdis, (varbūt tajā sākuma fāzē), kad brīvprātīgo uzņemšana prasa vairāk resursus un sākotnējās investīcijas, lai to visu sistēmu vispār palaistu un varbūt, ka šajā brīdī saka – sorry, rokas bišķīt par īsu.

**Santa Miezīte:** Vai ir kādi ierosmes avoti no kā Jūs iespaidojaties brīvprātīgā darba organizēšanā vai iepriekš esat par to interesējies no kādas ārzemju pieredzes vai pašmāju?

**Ansis Bērziņš:** Jā, jā, jā - viennozīmīgi! Man ļoti palīdzēja (par to mērķtiecīgo pieeju un strukturēto pieeju brīvprātīgo darbam) vizīte Amerikā. Man bija unikāla iespēja trīs nedēļas pavadīt Amerikas Savienotajās Valstīs, dažādās pilsētās redzēt brīvprātīgā darba organizēšanas sistēmu. Amerikā, gan tādā nacionālā līmenī, gan nevalstiskās organizācijās, gan sociālā jomā, gan izglītībā, gan kultūrā, gan arī tiekoties ar brīvprātīgajiem, par viņu motivācijām, nu vispārīgi to kultūru mazliet piedzīvot - kā tas ir tā kā būt voluntierim Amerikā, un tas iedeva tādu impulsu, ka patiesībā uz to var paskatīties pilnīgi citādi, nekā mēs to esam tā spontāni un haotiski ņēmuši. Ka nav tā, ka brīvprātīgais darbs ir tikai tāds žēlsirdības darbs, kurā tagad aiz žēluma pret kaut, ko mēs darām vai arī, ka brīvprātīgais darbs nav tikai par to, lai jaunieši gūtu pirmo pieredzi. Brīvprātīgais darbs ir milzīgs resurss, ja to normāli organizē arī pašam brīvprātīgajam. Ir no kā mācīties viennozīmīgi, un arī Eiropā mums ir vairāki labi piemēri, es domāju, bet tur varbūt man ir mazāka tāda saskarsme. Tiešām vislielākā saskarsme ar Ameriku un arī ar kanādiešiem ir bijusi, tur fantastiska pieredze, bet, (protams, cits līmenis un cita vēsture un tā tālāk, tāpēc to 1:1 tagad paņemt, tas ir jāapzinās un tā ir pirmā pretestība, kuriem es pieminu šo pieredzi, visiem, protams, jā, nu tā jau Amerika, nu jā... Mēs varam arī tā teikt, un, protams, ka ir lietas tāpēc, ka Amerika, kurā dzīves apstākļi ir citādāki, bet no otras puses, tā ir arī paša cilvēka attieksme, tā ir vienkārši spēcīga kultūra cilvēkos pašos, ka brīvprātīgais darbs tā ir goda lieta.

**Santa Miezīte:** Kādai, Jūsprāt, ir jābūt institūcijas videi, lai brīvprātīgais būtu motivēts strādāt?

**Ansis Bērziņš:** Normālai darba videi. Brīvprātīgais jau sagaida to pašu, brīvprātīgajam ir jābūt tādai pašai darba videi kā jebkuram darbiniekam. Tikai varbūt tas papildapstāklis, ka viņš nesaņem atlīdzību un no viņa nevar prasīt. Svarīgi, ka viņa darba ritms ir vēl vairāk sakārtots un pilnībā saprotams, lai brīvprātīgajam ir pilnīgi skaidrs, uz kuriem viņš nāk, kas viņu šodien sagaida, kas viņam ir jādara, kāda būs jēga no tā, ko viņš dara. Arī darbiniekam principā tas pats ir svarīgi, bet brīvprātīgajam tas ir vēl svarīgāk, jo brīvprātīgais nāk darbā, nesaprotot, kāpēc viņš te nāk, tad tas principā ir tukšs numurs un viņš ļoti ātri aizies. Nu jā, ir jābūt ir kaut kādam atbalstam. Ir jābūt skaidrs, kur brīvprātīgais var griezties pēc palīdzības, ja viņš nāk, ja viņš kaut ko neprot, kaut ko nevar atrast, tad kam jautāt, un, ka ir kāds, kam pajautāt. (Es būtībā šajā ziņā nevaru pateikt neko jaunu kā to, kas arī ierakstīts visās teorijas grāmatās par menedžmentu). Tās visas lietas, kas saucās par brīvprātīgā darba ikdienas organizēšanu, gan arī šīm pateicībām un motivējošiem faktoriem. Tas arī būtībā ir viss tas, kam ir jābūt, jautājums atkarībā no organizācijas izmēra un darba apjoma var mainīties, cik katras lietas ir plašas, kā tas izskatās praktiski, ja nu, teiksim Latvijas apstākļos mazā organizācijā tas nenozīmē, ka brīvprātīgajiem būs viens brīvprātīgā darba koordinators, kurš 24/7 brīvprātīgajiem ir pieejams. Protams, ka tā tas visticamāk nebūs, kā tas varbūt varētu būt Amerikā, kur uz 100 brīvprātīgajiem ir 2 vai 3 darba koordinatori, atbalsta personas. Mēs droši vien šeit runājam par to, ka vienā bibliotēkā varētu iesaistīt 2 brīvprātīgos, varbūt 4 un tad loģiski būs kāds, kurš no esošajiem darbiniekiem, kuriem varbūt papildus ir šis uzdevums palīdzēt tam brīvprātīgajam. (Nevalstiskās organizācijās ļoti līdzīgi tas).

**Santa Miezīte:** Kādi varētu būt tie biežākie faktori, kāpēc organizācijām vajadzētu iesaistīties un organizēt brīvprātīgo darbu?

**Ansis Bērziņš:** Organizācijām tie ir cilvēku resursi, mūsdienās visdārgākais, kas vien vispār - cilvēkresursi. Jo īpaši, ja mēs runājam par nevalstiskajām organizācijām, kuras nebūvē ceļus. Dārgākais jau ir tas cilvēks, kas to darbu izdarīs. Jo mēs vairāk augam kā sabiedrība, jo mēs sasniedzam to, ka visdārgākais ir cilvēks un cilvēka resurss, proti, ja tev ir brīvprātīgais, tas nozīmē, ka tu vari sasniegt kaut kādu rezultātu, netērējot un ietaupot naudu, kas būtu citādi jātērē cilvēku resursiem. Tā kā tas ir pats galvenais, tas nozīmē, ka var sasniegt to organizācijas mērķi, uzdevumu, tas atkarīgs, ar ko tā organizācija nodarbojas. Var ļaut vienkārši izdarīt to, ko organizācija vienkārši nevarētu izdarīt, ja nav roku, kas to dara, bet varbūt pašvaldību un valsts institūcijās, kurām tomēr pamatfunkcijas ir nodrošinātas no valsts un pašvaldību budžeta, tur brīvprātīgais, protams, nedrīkst būt kā resurss, ja mēs tās pašas bibliotēkas pieminam, man liktos nepareizi, ka brīvprātīgais tiek iesaistīts grāmatu izsniegšanā, jo tā ir tā kā pamatfunkcija, kas ir jānodrošina jau no šī te pamatbudžeta. Tad šajā gadījumā mēs runājam, ka šajās iestādēs brīvprātīgie ļauj iestādēm sniegt

papildpakalpojumus, kuri pamatā nav iekļauti, bez kuriem varbūt varētu iztikti, bet, kuri šo iestādes piedāvājumu padarītu interesantāku, foršāku.

**Santa Miezīte:** Runājot par brīvprātīgā darba priekšrocībām un ieguvumiem, kas, Jūsaprāt, ir tie ieguvēji un ko tie iegūst? Kādu pievienoto vērtību sniedz brīvprātīgo iesaiste organizāciju aktivitāšu īstenošanā?

**Ansis Bērziņš:** Šajā mirklī pilnīgi visi. Ieguvējs ir pats brīvprātīgais, viņam tā ir iespēja, vai nu vienkārši padarīt krāsaināku savu ikdienu, darot kaut ko tādu, kas ir ārpus rutīnas, vai arī viņam tas dod iespēju iegūt papildus pieredzi kaut kādā citā jomā, kas nav viņa pamatdarbs, vai arī tas ļauj viņam gūt gandarījumu un piepildīt sevi jomā, kas ir viņam tuva, bet nav saistīta ar pamatdarbu. Tā kā tie varianti ir dažādi. Ieguvējs ir pirmām kārtām pats brīvprātīgais, pie nosacījuma, ka brīvprātīgais darbs ir kvalitatīvs, ka tā ir, nevis tāda laika tērēšana, bet patiešām saproti, kas ar to brīvprātīgo darbu reāli notiek un mainās. Ieguvēja ir organizācija, kura šajā gadījumā var īstenot kaut kādus savus pakalpojumus, sasniegt savu misiju, vai nu papildpakalpojumus, kuriem rokas par īsu, vai arī vispār izdarīt, jo bez brīvprātīgajiem neko nevarētu izdarīt. Brīvprātīgais ļauj organizācijām paplašināt papildpakalpojumu, kaut kādu klientu loku, varbūt ir kaut kādas lietas, ko mēs varam izdarīt, kaut kādas apmācības, piemēram, datorapmācības, angļu valodu. Nu, mums ir vieta un mums ir paredzēts budžetā, ka mēs apmācam 20 cilvēkus mēnesī, bet datori pārējo laiku stāv brīvi, ir brīvprātīgais, kas ir gatavs vadīt un prot varam, otro maiņu taisīt un tad ir vēl 20 cilvēki, respektīvi, paplašināt to saņēmēju loku. Šajā gadījumā - es domāju tās ir abas puses, kas ir ieguvēji un trešām kārtām tie ieguvēji ir arī tie klienti, kas ir tā ir mērķauditorija, atkarībā no tās organizācijas specifikas, jo arī viņiem ļoti iespējams var uzlaboties pakalpojuma kvalitāte kaut kādā brīdī, var uzlaboties pieejamība, viņš ir biežāk vai vairāk pieejams. Tā kā es domāju, ka ieguvēji šajā gadījumā, iespējams, ir visi.

**Santa Miezīte:** Un kā, Jūsaprāt, brīvprātīgais darbs kā aktivitāte ietekmē sabiedrības attīstību?

**Ansis Bērziņš:** Brīvprātīgais darbs ir zināmā mērā pazīme, kas raksturo, vai sabiedrība ir attīstījusies kaut cik, jo es domāju, ka ir jāsasniedz cilvēkiem zināms apziņas līmenis, kad tu esi gatavs brīvprātīgi kaut ko darīt. Standartā Maslova līmeņa piramīdas pirmais jautājums ir, kas man par to būs? Tā kā brīvprātīgais darbs ir tomēr Maslova piramīdā piektajā līmenī. Tas, ka cilvēki ir gatavi ar brīvprātīgo darbu nodarboties, apliecina cilvēka personības un sabiedrības kopumā izaugsmi, ka mēs to spējam vispār domāt. Otrs ir jau manis pieminētie klienti, mērķauditorija un sabiedrība kā ieguvēji no tā, ka kaut kādā ziņā ir kaut kādas lietas, ko jebkura bezpeļņas organizācija, nevalstiskās organizācijas, pašvaldību iestādes īsteno

sabiedrībā vajadzīgus pakalpojumus, brīvprātīgo iesaiste ļauj arī sabiedrībai saņemt labākus un vairāk pakalpojumus, kas mums visiem kopumā ir ieguvums.

**Santa Miezīte:** Runājot arī par ne tik pozitīvo pusi, bet par negatīvo – brīvprātīgo darba šķēršļiem, kādas varētu būt tās grūtības brīvprātīgā darba organizēšanā?

**Ansis Bērziņš:** Es domāju, ka no organizācijas puses lielākā rūpe ir uzsākt brīvprātīgo darbu, lai ir kaut kāda sistēma. (Tas jau izklausās pēc kaut kā tāda ļoti smagnēja, bet es nevaru atrast citu labāku vārdu, kā to šobrīd nosaukt). Kaut kāda sistēma ir jārada. Ir jābūt skaidrībai, kā brīvprātīgais atnāk, kur viņš atnāk, ko viņš dara, kurš un kā pieņem viņa darbu un palīdz viņam utt. Tas ritms ir jāieliek, kad tas ritms ir iegājies, kad mēs 5 gadu pēc kārtas, kad mums ir 20 brīvprātīgie, kas nāk un iet vai nepārtraukti nemainās, piemēram. Kad organizācijai jau tas ritms ir skaidrs, kurš jau pārvēršas par tādu kā rutīnu, tajā mirklī šķēršļu vairs nav. Šķēršļi pamatā ir tieši tajā iesākumā, lai vispār ieietais tas ritms kaut kāds, lai vispār saprastu ko un kā darīt, tad tas prasa no vadības un no kolektīva zināmu iespringumu un papildlaiku, kā to visu izdomāt un sakārtot. No brīvprātīgo puses izpratne, kāpēc to darīt un kāda no tā jēga. Tāpat jau štruntīgi dzīvojam, kur vēl brīvprātīgi kādam kaut ko darīt, vai tad man galīgi nav ko darīt. Pie mūsu labklājības līmeņa un dzīves apstākļiem - tā tāda dzīves realitāte, ka tas jautājums ir grūti atspēkojams. Cilvēks pat nenonāk līdz tam, ka brīvprātīgais darbs arī labos, situētos apstākļos var būt labs un derīgs, tad to pierādīt cilvēkam būs grūti, līdz ar to, tas galvenais šķērslis cilvēkiem ir tā izpratne un viņu pašu vēlme un gatavība piedalīties.

**Santa Miezīte:** Runājot par formālo pusi, valsts līmenī, kādi ir Jūsu komentāri par Brīvprātīgā darba likumu, ko Saeima pieņēma pagājušā gada janvārī [2016.gads]. Likumam ir skaists mērķis - sekmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā. Pagājis gads, kā, Jūsaprāt, likums darbojas praksē – tas izdarīts labi, varbūt it kādas nepilnības vai tas vispār kalpo mērķim?

**Ansis Bērziņš:** Teiksim tā, tam likumam, tajā brīdī, kad viņu gatavoja, un arī šobrīd, kad viņš jau ir spēkā, viņam jau nav nekādas ne finansiālas, ne kādas citādas ietekmes. Likuma nodoms vairāk bija noformulēt to, ka brīvprātīgais darbs vispār ir kā jēdziens atzīts un skaļi nosaukts, ka viņš tiek atzīts kaut kādā mērā, līdz ar to es neredzu nekādus riskus, ko likums būtu radījis. Atsevišķi punkti man tajā likumā šķiet muļķīgi, tā prasība par brīvprātīgā darba stundām, (to organizācija tāpat izzīž no pirksta un neviens tur praktiski), tā kā nekādu atdevi tad nedod. Tas likums neuzliek pilnīgi nekādus ierobežojumus, likuma dēļ ir panākta pozitīva ietekme ienākuma nodokļa likuma izmaiņās, proti, ir atsevišķi izdevumi, tajā skaitā ēdināšana, ceļa izdevumi, ko organizācijas drīkst brīvprātīgajiem kompensēt, bet nodokļi, tātad, ja organizācijai ir finansējums, lai brīvprātīgajam pasākumā iedotu pusdienas vai samaksātu ceļu no mājām līdz kaut kādai pasākuma vietai, tad šobrīd to var izdarīt un par to nav jāmaksā

nodoklis, tā kā nu, es kopumā vērtēju pozitīvi, ka šāds likums ir un nesaredzu nekādus riskus, ko tas likums būtu radījis. Ja ir kāds, kurš ir izteicis kādus riskus vai apdraudējumus, es vispār priecātos to dzirdēt, tad varbūt es arī citādāk uztvertu, bet pagaidām ne no viena neesmu dzirdējis. Lielākoties jau ir tāda automātiskā reakcija uz jebkuru likumu, kā ir likums, tātad tas mani automātiski ierobežo, tātad slikti. Es uzskatu, ka šis likums nekādā veidā neierobežo, līdz ar to es nesaredzu nekādus apdraudējumus šajā likumā. Viņam ir bijusi pozitīva ietekme, tur manis nosauktie faktori. Likums jau nav arī rīcības programma, lai tagad teiktu, ka šī likuma dēļ mums valstī palielinājies brīvprātīgo skaits. Tāds nebija likuma uzdevums. Likuma uzdevums bija pateikt skaļi, ka brīvprātīgais darbs mums ir, mēs to atzīstam, un tālāk ir mūsu visu kopējais uzdevums: skaidrot un izmantot likumu kā instrumentu, lai atsauktos – lūk, arī likumdošanas līmenī viņš ir skaļi atzīts un nosaukts.

**Santa Miezīte:** Un vai Jūs esat informēts par brīvprātīgā darba veicēju sistēmu [brivpratigie.lv](http://brivpratigie.lv), kuras mērķis ir attīstīt brīvprātīgā darba iespējas koordinēt informācijas apmaiņu starp personām, kuras vēlas veikt brīvprātīgo darbu?

**Ansis Bērziņš:** Jā, zinu. Man ir tādas dalītas jūtas par to, ideja ir ļoti laba un es liku ļoti lielas cerības, ka Ints arī ar savu personību visu pavilks. Viņa [sistēma] nefunkcionēs labi, kamēr viņai nebūs ļoti plaša atpazīstamības veicināšana kampaņa, bet arī vienlaikus viņai nav jābūt nacionālos medijos, mums arī nevajag, lai tur iet masu sabiedrība. Tur ir jādomā par to, kas ir tie cilvēki, uz kuriem tas attiecas, kuriem būtu jāzina par to. Brīvprātīgais, vai viņš zina, ka ir tāda lapa [brivpratigie.lv](http://brivpratigie.lv), kur var paskatīties organizācijas, kad es paskatos tajā lapā, cik es organizācijas atradīšu, kas piedāvā brīvprātīgo darbu. Es domāju, ka Inta [Teterovska, sistēmas veidotāja] paļāvība uz organizācijām, kuras publicēs vakances un veicinās brīvprātīgos, ka viņi ļoti promotēs to lapu, es domāju, ka viņai nav pamata. Tas ir viens no maniem un mūsu organizācijas secinājumiem, ka pirms kaut ko tādu darīt, ir milzum daudz enerģijas jāiegulda, lai organizācijās vairotu izpratni par to, kāpēc vispār brīvprātīgais darbs arī organizācijām ir vajadzīgs, (tieši šis organizētais brīvprātīgais darbs), ka nepietiek ar to, ka – nu jā, mums nav, kas māca datorus pensionāriem, nu jā, mēs valdes sēdē secinājam, ka nav, kas māca. Ko darīt, kā mēs varētu uzrunāt brīvprātīgo, kā mēs varētu viņiem nodrošināt, tas reāli izdarāms, bet ir pašiem bišķīt kaut kādas lietas jāsaprot, jāizdomā, jāizplāno, bet organizācijas jau tam pašas nav gatavas. Nākamais risks, ja viņš aiziet uz lielajiem pasākumiem, tad tas automātiski atgrūdis mazākas lauku organizācijas, pat ne lauku, nav pat jārunā par mazo pagastiņu biedrībām, mēs varam runāt arī par tādiem puslaukiem kā Valmiera vai Cēsis, kur arī organizācijās tā izpratne par brīvprātīgo darbu ir saprast, ka jādara laicīgāk, arī nu nav tā, ka vienkārši es tagad pielieku savu vārdu pie sienas un brīvprātīgie tagad skries pie manis, nu tā tas arī nenotiks, tur jāspēj pastāstīt, ko tad es pie tevis darīšu,

tā tad, ja tu mani aicini kļūt par brīvprātīgo, tad tev man ir jāizstāsta, ko tu no manis gribēsi, ko tas no manis prasīs. Normāli pasaki, vai tu gribēsi, lai es tev veltu 2h mēnesī, 4h gadā vai 1h katru nedēļu noteiktā laikā, ceturtdienās četros vakarā. Organizācijas uz to šobrīd nav gatavas, un tā ir lielākā problēma, līdz ar to, mēs nevar prasīt, ka organizācijas reklamēs platformu, kurā viņas vēl nemāk reģistrēt savu brīvprātīgā darba piedāvājumu.

**Santa Miezīte:** Un runājot par nākotnes mērķiem, idejām un perspektīvām, kāds ir Jūsu nākotnes redzējums tajā, kā brīvprātīgais darbs virzīsies pēc gadiem 5, 10 un vairāk?

**Ansis Bērziņš:** Ja mēs runājam par 10 un vairāk, uzreiz teikšu kā ir, es domāju, ka pēc 5 vēl nekas fundamentāls nebūs mainījies. Domāju, ka soli pa solim šī brīža uzdevums mums visiem kopā varētu būt - radīt tādā emocionālā līmenī vārdam „brīvprātīgais darbs” kaut kādu vērtību, un tas ir viens no tādiem soļiem, ko mēs šobrīd varam izdarīt. Tur mēs esam arī kopā, gan ar Intu, gan ar citiem labus pamatus ielikuši ikgadējo brīvprātīgo godināšanā, kas nu jau 3 gadus ir notikusi. Tāds tuvākais, kas pēc 5 gadiem varētu būt, es gribētu cerēt, ka, pasakot vārdu brīvprātīgais darbs, varētu būt tāds pozitīvs novērtējums – forši, tie ir cilvēki, kuri papildus savam maizes darbam un ģimenei prot arī atrast laiku, lai pilnveidotu sevi un pilnveidotu apkārtējo sabiedrību. Domāju, ka tur mums ir vēl 10 gadus, ko strādāt, un vairāk, lai arī organizāciju pusē tā izpratne būtu mainījusies.

**Santa Miezīte:** Sabiedrība mainīsies laika gaitā, ja jau jaunieši iesaistās.

**Ansis Bērziņš:** Jā, šis ir arī mazliet paaudžu jautājums, ka cilvēki, kuriem šobrīd ir 18 vai 25, vai 30 - tie ir tie cilvēki, kas tomēr ir vairāk no savas dzīves pavadījuši jau demokrātiskā sabiedrībā, viņi šīs lietas uztvers pašsaprotamāk un tāpēc atkal pēc gadiem 10, nu 25 gadīgam cilvēkam būs jau 35, cerams, arī labklājības līmenis būs mainījies, un cilvēki savas dzīves būs sakārtojuši puslīdz labāk, tad brīvprātīgajam darbam būs labāka vieta mūsu sabiedrībā. Reizēm rodas tāda sajūta, ka viena daļa cilvēku, kuri raujas pa 3 darbiem, viņam uzprasīties ar brīvprātīgo darbu liekas muļķīgi, kad atkal cilvēki paši izaugs, bet līdz tam ir vēl, nu, jā, vismaz 10 gadi.

**Santa Miezīte:** Paldies Jums, ka atbildējāt aicinājumam uz interviju!

### Daļēji strukturēta intervija ar Pelču bibliotēkas vadītāju

**Intervijas veids:** telefonintervija

**Laiks:** 09.05.2017.

**Intervētāja:** Santa Miezīte

**Informants:** Daina Girvaite

**Santa Miezīte:** Mani sauc Santa Miezīte. Es studēju LU sociālo zinātņu fakultātē un veicu maģistra darba pētījumu par brīvprātīgo darbu publiskajās bibliotēkās, līdz ar to darba ietvaros es aicinu Jūs kā bibliotēkas pārstāvi, kurai ir brīvprātīgā darba pieredze, atbildēt uz dažiem maniem jautājumiem un iepazīstināt arī ar Jūsu darba praksi. Varbūt sākumā, lūdzu, pastāstiet, kas Jūs esat, kādu bibliotēku Jūs pārstāvat?

**Daina Girvaite:** Jā, mani sauc Daina Girvaite. Es esmu Pelču pagasta bibliotēkas vadītāja. Pelču pagasta bibliotēka atrodas Kuldīgas novadā, un tā ir viena cilvēka bibliotēka un strādā mazam pagastiņam, kur ir apmēram 1000 iedzīvotāju.

**Santa Miezīte:** Un intervijas sākumā varbūt arī, lūdzu, noformulējiet savu interpretāciju par to, kas, Jūsprāt, ir brīvprātīgais darbs, ko Jūs saprotat ar šo vārdu salikumu „brīvprātīgais darbs”? Un kādas ir tā robežas, kas ir brīvprātīgais darbs, kas nav brīvprātīgais darbs?

**Daina Girvaite:** Labi, tātad, manuprāt, brīvprātīgais darbs - tā ir iespēja jauniem cilvēkiem veikt tādus sevis meklējumus vai gūt jaunu pieredzi citā valstī. Protams, brīvprātīgais darbs var būt arī neizbraucot no savas valsts, tas var būt arī pavisam tuvu mājām. Bet, protams, ka vislielākā pieredze un vislielākie ieguvumi jebkuram cilvēkam ir, ja viņš var padarboties un padzīvot citā kultūrā, citā valstī. Un tā iespēja ir ļoti laba, tā, ko sniedz programma ERASMUS+, tāpēc, ka tur tam ir finansējums, un tiek piedāvāts jauniešiem doties uz dažādām Eiropas valstīm, lai veiktu brīvprātīgo darbu. Mana uztvere par to, kas ir brīvprātīgais darbs, man kā darba devējam varbūt nedaudz atšķiras no tā, kāda ir ideja pašai programmai ERASMUS+, jo, runājot ar cilvēkiem, kas pārstāv koordinējošo organizāciju, viņu uzstādījums ir tāds, ka brīvprātīgais darbs pastāv priekš brīvprātīgā, lai cilvēks varētu attīstīties, uzzināt savas spēju robežas vai atklāt jaunas spējas. Es tomēr uzskatu, ka tas ir abpusēji, ka noteikti ieguvēji mēs esam abi vai arī, ja esam zaudētāji, tad zaudētāji mēs esam abi. Ļoti labs modelis izdodas tikai tad, ja ir savstarpējs ieguvums. Tieši tāpēc ir jāsaprot arī tas, ka brīvprātīgais noteikti nav darbinieka aizvietotājs. Ja tas būtu tik vienkārši, tad, ja mūs [bibliotekārus] tik vienkārši varētu aizvietot, tad mums kā darbiniekiem īpaši nebūtu jēgas

mūsu izglītībai vai mūsu pieredzei. Brīvprātīgais parasti nepavada savā darbavietā vairāk kā gadu, mūsu gadījumā tie ir 9 mēneši. Un, protams, ka brīvprātīgais nav kā tāds brīvais darbspēks, ko mēs izmantojam melnajiem darbiem vai, kas varētu aizstāt darbinieku. Bet brīvprātīgais, it sevišķi bibliotēkā, jeb arī jebkurā vietā, kas ir saistīta ar darbu ar cilvēkiem, ar jauniešiem, ar senioriem, ar bērniem, vienalga. Viņš dod savu ieguldījumu tieši tādā starp kultūru dialogu veicināšanā. Brīvprātīgais ir kā palīgs, bet reizē viņš nav aizvietotājs un tas, kas viņam jādara - viņam ir jāatklāj savas spējas, ko viņš var darīt, ko viņš grib darīt. Varbūt pēc šī brīvprātīgā darba veikšanas, kur viņš ir domājis, ka viņam patīk darīt vienu lietu, viņš pēc tam sapratīs, ka viņš noteikti savā dzīvē to negrib darīt. Vai tieši otrādi, ka viņš būs guvis jaunu pieredzi un viņš sapratīs, ka tas, kas viņam agrāk likās neinteresants, tagad viņam patīk. Tātad šis ieguvums ir abpusējs.

**Santa Mieziņa:** Varbūt arī sākumā pastāstiet - kā un kad aizsākās mērķtiecīgi organizēts brīvprātīgo darbu Jūsu bibliotēkā? Kā tas viss sākās, cik sen? Kā brīvprātīgie nonāca pie Jums, vai arī viņi ir tagad? Kādi ir pienākumi?

**Daina Girvaite:** Tātad šī doma par brīvprātīgajiem bibliotēkā man bija jau diezgan sen (jau pirms vairākiem gadiem). Starp citu, arī vienā no Latvijas bibliotekāru biedrības konferencēm es tikos ar bibliotekāriem no Latgales un no Jelgavas, kas tieši mani varbūt arī tā kā iedrošināja un teica: „Paņemiet bibliotēkā brīvprātīgos”!, un, ka tā ir ļoti laba iespēja. Man tajā brīdī likās, ka tas nav iespējams, ka mūsu bibliotēka ir tik maza, nu, ka vienkārši tas nebūs iespējams piedalīties šajā lielajā programmā, bet, pateicoties vēl arī citiem kontaktiem, kas man ir, mani uzrunāja no koordinējošās organizācijas, kas ir konkrēti organizācija „RADI VIDI PATS”, kuras mītnes vieta ir Liepāja, bet viņi sadarbojas un organizē brīvprātīgo apmaiņu visā Kurzemē. Gan Liepājā, gan Kuldīgā, gan droši vien arī vēl citās vietās. Un viņi ieteica un iedrošināja to, ka noteikti es varu pieteikties šajā programmā, un tas man likās interesanti. Iemesls, kāpēc es gribēju brīvprātīgos, bija patiesībā tajā brīdī ļoti konkrēts. Mēs piedāvājām bibliotēkā svešvalodu apmācību. Konkrēti sākumā mums bija angļu valodas nodarbības un tā kā es pati pārvaldu spāņu valodu, tad pēc tam mums izveidojās spāņu valodas klubiņš un līdz ar to es jutu, ka cilvēkiem ir ļoti liela interese par svešvalodām vispār, un es saredzēju tajā, ka, ja es tajā piesaistītu bibliotēkā brīvprātīgos, tad tā būtu iespēja cilvēkiem gan praktizēt angļu valodu, gan, šajā gadījumā es noteikti gribētu, lai brīvprātīgais būtu no Spānijas, tāpēc, lai tiem, kas mācās spāņu valodu, lai viņiem būtu reāls cilvēks, ar ko runāt spāņu valodā. Un tā tas, principā, aizsākās. Protams, vispirms, lai varētu nodarbināt brīvprātīgos, mums bija jāiziet akreditācijas process, jāveic zināma dokumentācija un jāpiesakās, ka Pelču bibliotēka grib piedalīties šajā programmā. Jāpastāsta gan par mērķiem, gan par to, ko mēs domājam, kādi būs ieguvumi mums, kādi būs ieguvumi brīvprātīgajiem.

Kas ir tas projekts, ko mēs gribam piedāvāt, jo tas nav tā, ka mēs piesakāmies brīvprātīgo programmā, nezinot konkrēti, ko mēs gribam. Ir jābūt izstrādātam projektam ar kaut kādu jēgu, ar mērķiem, ko mēs sagaidām no brīvprātīgajiem, ko mēs varam dot un tādā veidā.[...] Mēs arī neslēpām, ka tas ir pavisam mazs ciematiņš un, ka vajadzēs strādāt ar visu vecumu cilvēkiem - visvairāk svešvalodu nodarbībās. Un tad arī, piemēram, mēs pieminējām, ka ir šeit bērni un jaunieši, kuriem varētu organizēt aktivitātes, kas reāli netiek organizētas tāpēc, ka sporta aktivitāte un tamlīdzīgi - tā nav bibliotēkas lieta, kas būtu jādara. Tātad tas arī būtu ieguvums, tas nav tā, ka tikai bibliotēkā. Viņš strādā priekš visa pagasta un piedalās visās aktivitātēs. Un tādējādi mēs parādījām, kas mēs tādi esam. Vispirms jau aģentūrai, kas atbrauca akreditēt bibliotēku. Uzdeva ļoti, ļoti daudz jautājumus tā, lai pārbaudītu, vai mēs esam spējīgi strādāt ar brīvprātīgajiem un, lai novērstu kaut kādus nepatīkamus starpgadījumus, kādi, protams, tiek nereti arī piedzīvoti darbā ar brīvprātīgajiem. Un mēs saņēmām pozitīvu atbildi, ka mēs varam pieteikties, iesniegt savu projektu ERASMUS+ un sadarbībā ar šo koordinējošo organizāciju, kas ir „Radi vidi pats”, mēs iesniedzām šo projektu ERASMUS+ programmā. Un uz to brīdi mums jau vajadzēja zināt, teiksim, vismaz cik brīvprātīgos mēs gribam un ieteica no koordinēšanas organizācijas ieteica, ka noteikti vajag divus, jo tad arī viņiem pašiem ir vieglāk un arī ņemot vērā to, ka viņiem tiek piešķirts finansējums dzīvošanai, tad saliekot kopā tās divas naudiņas, kas ir dzīvokļa īrei, ir daudz reālāk noīrēt dzīvokli, nekā tikai ar to viena cilvēka naudiņu. Un pēc tam jau mēs sākām atlasē procesu, tātad koordinējošā organizācija „Radi vidi pats” izmantoja savus kanālus, lai ievietotu reklāmu par šo projektu un aicināja pieteikties jauniešus. Un bija, manuprāt, vairāk kā 50 pieteikumu, ko vajadzēja izlasīt. Tur bija dažādi punkti, ko jaunieši bija aizpildījuši arī par savu motivāciju, kāpēc viņš grib piedalīties projektā. Diezgan viegli bija saprast un atlasīt, kas mums der, kas mums neder. Un beigās ar 4 cilvēkiem es veicu Skype intervijas, lai izvēlētos tos divus [brīvprātīgos no ārzemēm]. Protams, man bija savi nosacījumi, tā bija svešvalodu pārzināšana, un tāpēc puisis bija, ko mēs izvēlējamies no Spānijas, kas mums varētu palīdzēt spāņu valodas nodarbībās un meitene no Gruzijas tāpēc, ka viņai bija ļoti laba angļu valoda un tāpēc, ka pēc visiem parametriem, un pēc tā kā viņa aprakstīja savu pieredzi mums likās, ka viņiem varētu izveidoties laba sadarbība, un tā tas arī ir. Jūlijā mēs saņēmām apstiprinošu atbildi, ka piešķirts finansējums tieši šim projektam. Uzreiz jāpiebilst, ka tā ir tāda pieredzes lieta, protams cits varbūt domās, ka jārikojas savādāk, bet tā kā es jau pieminēju, ka es esmu t.s. viena cilvēka bibliotēka un darba, protams, ir ļoti daudz, tad es negribēju uzņemties arī vēl finansiālās lietas. Šīs visas lietas [finansiālās] kārtā koordinējošā organizācija, jo reizēm var atgadīties arī tā, ka koordinējošā organizācija ir arī tā pati uzņemošā organizācija. Koordinējošā organizācija kārtāja visu dokumentāciju, viņi arī slēdz

līgumus visus nepieciešamos u.t.t. Tas, kas bija jāizstrādā man, tas bija viņu nedēļas grafiks, jo viņiem ir jānodrošina ja es nemaldos 38h, vai nu 36h vai 38h darba nedēļa, kurā ietilpst gan tādas lietas kā, piemēram, izvērtēšanas un plānošanas sapulces, latviešu valodas nodarbības sākotnēji, teiksim un dažādas arī citas lietas, tas nav tā kā viņiem tās 36h ir jāstrādā no rīta līdz vakaram tur, tajā ietilpst arī tikšanās ar mentoru, kas arī ir katru nedēļu, tātad brīvprātīgajiem ir arī savs mentors. Arī mentors var būt, piemēram, ja tā ir lielāka bibliotēka, viņš varbūt arī no tās pašas bibliotēkas, bet koordinējošā organizācija. Mums ieteica, ka labāk ir, ja mentors nav saistīts ar darba devēju, jo mentors ir priekš tā, lai brīvprātīgie varētu izteikt kaut kādas savas rūpes, raizes, problēmas, ilgas vai kaut kas varbūt nav kārtībā, vai gūt kaut kādu atbalstu savā brīvajā laikā, jo kā bibliotēka kā darba devējs, mēs atbildām tikai par darba laiku. Mums nav pienākums rūpēties par to, ko brīvprātīgie savā brīvajā laikā. Savukārt par brīvo laiku, nu tas ir ļoti labi sakārtots, tur vairāk ir atbildīgs mentors. Nu lūk, tādējādi sameklējām mentoru, mentoru ar pieredzi, kas jau ir Kuldīgā bijis citiem brīvprātīgajiem un pats ir bijis mentors. Un, tad, kad bija izvēlēti tātad šie brīvprātīgie, mēs zinājām, ka ir jau ir saņemts finansējums, tad mēs sākām gatavoties brīvprātīgo uzņemšanai. Nu, viena no lietām bija atrast viņiem dzīves vietu, kas bija tiešām ļoti sarežģīti, droši vien tas nebūtu sarežģīti lielākā pilsētā, bet tā kā šeit ir lauku ciemats, un mums Latvijā principā nav izkopta kultūra kā izīrēt mēbelētus dzīvokļus. Tad tā bija tiešām ļoti liela problēma, ka, vai nu varējām dabūt pilnīgi tukšu dzīvokli, kurā nav nekā, un, protams, tur nav iespējams dzīvot vai arī cilvēki vienkārši neuzticas un viņi negrib izīrēt mitekli un beigu beigās mēs nebēdājāmies par to, ka mums neizdevās atrast viņiem dzīvokli Pelčos, jo tiešām tas varētu būt pārāk liels šoks cilvēkiem no lielas valsts, no lielpilsētas uzreiz pāriet uz kaut ko tik ļoti, ļoti mazu. Un tad vismaz Kuldīgā ir nedaudz vairāk dzīvības un pateicoties kontaktiem un atkal draugiem, jo tas viss ir vienmēr saistīts, ja ir kontakti, ja ir draugi, tad arī visas tās lietas var nokārtot, jo vienam cīnīties ir diezgan grūti, un atradām viņiem dzīvokli Kuldīgā, ko bija iespējams arī atmaksāt par to naudiņu, kas viņiem ir piešķirta dzīvošanai. [...] Tad, protams, sākās reālais darbs, viņi ieradās šeit, viņiem bija pirmais šoks par... tiešām vienmēr ir kultūršoks ierodoties no citām valstīm, ja ir lietas, ko tu esi domājis, un no sākuma varbūt tāda eiforiju, tu visu laiku iepazīties ar cilvēkiem, un viss ir tik interesanti un viss ir tik skaisti un te pils skaistā parka vidū. Pēc tam sākās tā reālā dzīve, ja mums gruzīnu meitenei ir no lielpilsētas, kur viņa ir pieradusi, kur dzīve mutuļo, un spāņu puisis arī no pietiekami lielas pilsētas. Visu laiku ir tomēr jājūt, kā viņi jūtas, lai varētu labi sadarboties, ir visu laiku tomēr arī jāatbalsta, jāuzmundrina un, kas vēl attiecas tieši uz bibliotēku lietām, ka nu tas ir arī liels papildus darbs bibliotēkā, tas ir ļoti interesanti, es noteikti nenožēloju, ka es iesaistījos šajā programmā, noteikti nenožēloju, bet es apzinos, ka tas ir liels darbs bibliotekāram un šajā gadījumā tā, kā

es šeit strādāju viena un arī tagad, piemēram, tā atbalsta ļoti maz no pagasta pārvaldes darbiniekiem, jo tikai tā iemesla dēļ, ka cilvēki nezina svešvalodas un viņi nespēj kontaktēties, un ļoti maz cilvēku, kas ir spējīgi runāt angļiski, tad līdz ar to visa atbildība un viss tas, kas saistīts ar brīvprātīgo darbu zināmā mērā gūlās tikai uz mani. Es apzinos, ka tas ir liels papildu darbs un teiksim to, kā savu pieredzi, es to noteikti varu teikt, ka uz to ir jābūt gatavam. Bet par brīvprātīgo pienākumiem, tā tad doma bija tāda, ka viņi darbosies ar svešvalodas nodarbībām, ko viņi arī dara un nu vai pateicoties tam, ka šeit ieradās brīvprātīgais vai citu iemeslu dēļ, jo mums ir arī tradīcijas, tomēr jau divu gadu garumā bija saistībā ar spāņu valodas nodarbībām, interese bija ļoti, ļoti liela. Un beigu beigās tas bija Pelču pagastam vispār kaut kas pilnīgi neticams, ka mums bija 40 cilvēku, kas pieteicās uz spāņu valodas nodarbībām. Daudzi cilvēki arī no Kuldīgas brauca, līdz ar to mums bija četras apmācību grupas, jo šie cilvēki bija jāsadala, nav iespējams mācīt valodu 40 cilvēkiem, jo tas nav produktīvi un līdz ar to mums ir četras grupas, vairāk vai mazāk pa 10 cilvēkiem un tas nozīmē nodarbības 4 reizes nedēļā. Tā kā spāņu puisis jau principā bija nodarbināts, ja viņš varētu darīt tikai to, viņam pat nevajadzētu vairāk nekādu citu darbu ja, jo laiks ir vajadzīgs, lai gatavotu nodarbību, un, lai vadītu un tā tālāk, un tā tālāk. Bet gruzīnu meitene ļoti gribēja mācīt gruzīnu dejas un tas nav saistībā, protams, ar bibliotēkas piedāvājumu, bet nu mēs tā kā dalījām pagasta, teiksim tautas nams un bibliotēka, mēs kopā tā kā veidojām šo projektu, bet nu, protams, ar visu to lielāko daļu uz bibliotēku. Un gruzīnu meitene tā tad māca angļu valodu ļoti labi, vienkārši fantastiski ir tas, ka viņa māca angļu valodu bērnodārza mazuļiem visus šos 9 mēnešus, tas ir ļoti liels ieguvums, jo bērnodārzā angļu valodas nodarbība nav plānā kā tādā. Tā kā tā darbošanās ir tiešām ārkārtīgi vērtīga, viņa nāk šeit uz bibliotēku reizi nedēļā un darbojas ar mazuļiem. Tad viņa māca arī angļu valodu pieaugušajiem un viņai ir trīs vai četras apmācību grupas, mazskaitliskas, nu kur teiksim ir trīs vai divi cilvēki, katrs sev ērtā laikā, tā tad arī tas piepildījās, nu piepildījās tā vēlēšanās, lai būtu šeit iespēja mācīt svešvalodu. Bet viņa ļoti gribēja mācīt gruzīnu dejas, bet diemžēl projekts neizdevās, sākotnēji interese bija ļoti liela, bet nezina kāpēc, bet interese apsīka un principā nebija cilvēki, kas vēlas mācīties šīs dejas. Vienīgie, kas palika bija arī bērnodārza audzēkņi, jo vienkārši tur bija tāda iniciatīva no bērnodārza puses, ka, ja jau bērni mācās angļu valodu, viņi varētu mācīties arī gruzīnu dejas. Un tad tas joprojām tiek saglabāts, viņiem ir mēģinājumi divreiz nedēļā un ar to viņi darbojas. Viņi [brīvprātīgie] piedalās arī jebkurās citās aktivitātēs, piemēram, viņi darbojas radošajās darbnīcās. Mums bija dažādi pasākumi, kā, piemēram, tāds informatīvi literārs pasākums par mākslu, kur viņi lasīja savās valodās no grāmatām fragmentus un mēs latviski. Nu tādas dažādas interesantas vērtīgas lietas, kas varētu būt saistītas ar literatūru un mākslu, kas vairāk attiecas uz bibliotēku. Bet varbūt pārejot uzreiz pie

tā, kādas tad ir grūtības, kaut gan tās nevar saukt īsti par grūtībām, jo tam ir jābūt gatavam. Ir tā, ka jebkurš no šādiem jauniešiem, kas ir gatavs doties brīvprātīgajā darbā, nav vēl sapratis īsti, ko viņš vēlas savā dzīvē darīt. Viņš nedodas darbā uz ārzemēm, bet viņš dodas brīvprātīgajā darbā, tātad pavadīt laiku. Tas nozīmē, ka viņam nav nepieciešamo prasmju visām šīm lietām patiesībā, ko viņi dara, jo var jau būt, ka ir gadījums, ka kādreiz piesakās brīvprātīgajā darbā students, varbūt ir tieši jāmeklē bibliotēkas atlases procesā ir jāmeklē, lai tas būtu bibliotēkzinātņu students, lai tas būtu filoloģijas students, lai cilvēks būtu kaut kādā veidā jau saistīts ar to jomu. Mūsu gadījumā tā nebija un līdz ar to tas arī radīja tādu maksimālu papildus darbu, jo, lai šie jaunieši varētu vadīt nodarbības, man viņi pirms tam ir jāapmāca. Jo tas, ka viņi zina angļu valodu, tas nenozīmē, ka viņi šo angļu valodu var mācīt citiem, jo viņš atnāk ar biezo grāmatu, tajā vietā, ka viņam ir pavisam vienkāršas frāzes jāatkārto vairākas reizes, lai cilvēki varētu saprast, bet viņam nav šīs pieredzes un viņš neprot mācīt un viņam, tas ir tādā veidā, tas, protams, es uzskatu, ka tas ir liels ieguvums viņiem, jo viņi jau šobrīd var strādāt droši vien kaut kur par, kaut ko mācīt, vai vismaz vadīt kādas radošās darbnīcas vai kaut ko tādu, jo viņi iemācās elementāras lietas, kaut vai to, ka uz tāfeles ir jāraksta lieliem burtiem, nevis tik maziņiem kā 2cm, nu it kā tādas nu pašsaprotamas lietas, bet tas viss viņam ir jāiemāca un tas ir tas viņu ieguvums, reizē tas ir mans ieguvums, ka es arī iemācos mācīt vēl vairāk, bet reizē tas ir arī liels papildus darbs, jo jebkuru šo aktivitāti, lai noorganizētu tas nav tā, ka es tā kā bibliotekārs tagad daru citu darbu un es saku, “lūk, šodien jums tur ir radošā darbnīca, darbojieties”, tas tā varbūt būtu jau pēc, nezinu, ja ir gads kopā pavadīts, varbūt tā, viņiem ir nepieciešams strādājot ar pieaugušajiem, piemēram, sēžot bibliotēkas pasākumos, viņiem ir nepieciešams tulsks. Tātad atkal ir jāmeklē tulsks, vai ir jātulko pašam, jo, tomēr lielākā daļa nesaprot angļu valodu. Un savukārt ar bērniem strādājot viņi jau var sarunāties ar viņiem angļiski, jau veidojas jaunas draudzības un kontakts un, ko es uzskatu, ka tas ir vietējiem jauniešiem liels iegums, līdz ar to viņi var praktizēt angļu valodu, bet pieaugušie mums diemžēl ir tādi kūtri un bailīgi un viņus tā valodas barjera attur. Otra lieta, viņi šeit atbraucot, protams, mācās latviešu valodu, viņiem ir piešķirta naudiņa, par ko algot latviešu valodas skolotāju vai kādu cilvēku kas viņiem mācīs latviešu valodu, pirmos trīs mēnešus. Sadalot kaut kādas nodarbības, tas arī ietilpst viņu darba laikā. Vai nu tās ir divas 2h nedēļa vai 6h nedēļa, kā nu tas ir ērtāk, bet, protams, ar to ir daudz par maz un reāli viņi latviešu valodu neiemācās. Ir brīvprātīgie, kas iemācās, bet tie ir cilvēki, kam ir ļoti, ļoti liela interese, pirmkārt iemācīties, un otrs, kas viņiem ir ļoti vajadzīgs, ka ar viņiem arī runātu latviski. Bet tas zināmā mērā varbūt izklausīsies egoistiski, bet ieguvums no brīvprātīgajiem bibliotēkā mums bija plānots tieši par svešvalodu, tad, protams, arī mēs, kas strādājam, arī es izmantoju izdevību runāt spāniski un nerunāju ar viņu latviski, vai runāt angļiski, praktizēt

savu angļu valodu un nerunāt latviski, jo arī mēs gribam iegūt. Jo tādā ziņā jā, kā saka šīs ERASMUS+ koordinējošās organizācijas, ka pats galvenais šajā visā projektā ir brīvprātīgais, viņa ieguvumi, un, ka viņš nav darbinieks, viņš nav skolotājs, un viņam - principā tikai viņam ir jāiegūst. Mēs nevaram gaidīt ieguvumu un mēs pastāvam, lai atbalstītu un palīdzētu viņiem. Tad, tomēr mans uzskats ir, ka jāiegūst ir abām pusēm un mēs arī esam ieguvēji, jā tieši šajā svešvalodu praktizēšanas ziņā un vispār jaunas pieredzes ziņā, un tāda nu teiksim lauku ciemats kā tāds, kurā pēkšņi ienāk divi ārzemnieki, jo jebkuram cilvēkam, kurš viņu satiek veikalā vai autobusā, tas ir interesanti, tas ir ieguvums. Visas tās tikšanās, ko mēs organizējam, kur ir stāstījuši par Gruziju, par Spāniju rādījuši ļoti daudz, jebkuros svētkos viņi nāk ar savām radošajām darbnīcām par ēdienu gatavošanu viņu valstīs, par tradīcijām viņu valstīs, tas viss vietējiem cilvēkiem ir ieguvums, redzēt, paplašināt savu redzesloku.

**Santa Miezīte:** Paldies un kādai, Jūsprāt, ir jābūt tai institūcijas videi, lai brīvprātīgais būtu motivēts strādāt? Jo gan jau pienāk arī tādas dienas, kad rodas pagurumu un varbūt ilgas pēc mājām. Kā Jūs motivējat brīvprātīgos darbam?

**Daina Girvaite:** Jā, tas noteikti tā ir, jo tajā uzturēšanās laikā viņi izdzīvo dažādas fāzes, kas ir saistītas arī ar mūsu laika apstākļiem un ziemu pārdzīvot, protams, ir ļoti grūti cilvēkiem no Dienvidu valstīm šeit, bet arī ir interesanti. Viņiem tiek organizētas apmācības, ko neorganizējam mēs, bet, ko organizē Latvijas līmenī apmācības visiem Latvijas brīvprātīgajiem, tad, kad viņi ierodas un, tad, kad viņi pusi laika jau ir pavadījuši, un, tad viņiem ir nedēļa, kur viņi aizbrauc uz kādu viesu namu kaut kur Latvijā un pavada laiku kopā ar citiem brīvprātīgajiem, sapazīstas, nodibina kontaktus, līdz ar to viņi arī savā brīvajā laikā var braukāt viens pie otra, uz Liepāju uz Rīgu, nezinu uz Ogrī, vienalga uz kurieni, viņiem rodas draugu sajūta, ka ir vēl kāds tāds, kā viņš, tas ir ļoti svarīgi. Tā ir viena lieta, otra lieta, ka šajās apmācībās aizbraucot viņi arī uzklausa citus stāstus un, tad mūsu brīvprātīgie bija ļoti priecīgi, jo viņiem likās, ka par viņiem ļoti rūpējas šeit, ka viņi ir dzirdējuši citus stāstus, ka, piemēram, brīvprātīgais tiek ievests kabinetā, parādīts, te ir tavš galds, un sēdi, kur viņam tiek uzdots mazs darbiņš un, principā viņam nav ko darīt, cilvēki ar viņu nekontaktējas, tāda distancēta, izolēta tā sajūta. Mūsējie vienmēr uzsver to, ka pa viņiem visi interesējas, visu laiku ir tas kontakts, jā tā ir – ir jāinteresējas par viņiem, ir tāpēc mēs arī katru nedēļu, otrdienās mums būs atkal sapulcīte, kuru mēs saucam – izvērtēšanas plānošanas sapulce, kur mēs pārspriežam to, kas ir iepriekšējā nedēļā darīts, kas ir bijis labs, kas ir paticis, kas ir nepaticis, kas ir – kādas problēmas, mums ir grafiks sastādīts katrai nedēļai, ko mēs viņiem iedodam, par, ko viņi arī ir ļoti priecīgi, jo ne visas institūcijas šādus grafikus dod, bet nu vienkārši man pašai tā ir ērtāk, un viņi zina kādas aktivitātes viņiem ir šajā nedēļā. Viņi redz šo grafiku, tad mēs izspriežam, ko mēs no viņiem gaidām, kas viņiem ir nepieciešams, varbūt

kādi materiāli, ja sākumā, kad es teicu, ka bibliotēkai reāli nu nav tāds kaut kāds finansiāls atbalsts no tā, bet ir gan viena lieta viņiem ir mēnesī, es pieļauju, ka droši vien 30 EUR, ja mums uz abiem 60, 30 EUR materiāliem. Tas nozīmē, ka viņiem, ka, viņi var, ja viņi darbojas ar bērniem, viņi var pirkt krāsas, papīrus, nu tādā veidā, balonus, visu, ko vajag. Un tas ir arī, viņi saka, kas viņiem ir nepieciešams, kādām aktivitātēm vai tur kopēšana, vai kaut kas tāds. Un mēs ļoti, ļoti cieši sadarbojamies, un, protams, tādi brīži, kad kaut kāda vilšanās, tādi pienāk. Mums, tas atkarīgs arī no cilvēka rakstura. Mums arī spāņu puisis principā nav bijis nekad neviens tāds moments, ka viņš būtu par kaut ko sūdzējies vai viņš būtu juties, nu, ka viņš nevar kaut kā pašrealizēties vai tamlīdzīgi. Nu, tas atkarīgs varbūt arī no tā, ka viņam ir ļoti mierīgs raksturs un viņš ir, nu vismaz ārēji apmierināts ar pilnīgi visu, kas notiek. Bet, savukārt gruzīnu meitene, kas ir ļoti aktīva un, kas ir arī pirms tam strādājusi ar jauniešiem Gruzijā, un arī, kas ir dzīvojusi pavisam savādāk, un dzīvesveidu pavisam savādāku, nu tādā cilvēku mutulī, viņai ir bijuši momenti, ka viņa ļoti cieš no tā, ka jādarbojas mazā ciematīnā.. nu, ka kaut gan atlases procesā tas viss tika runāt, bet cilvēks to nesaprot, jo viņam tādas pieredzes nav, un, kad ir tās Skype intervijas izvēloties brīvprātīgos, es visiem arī jautāju un teicu, vai viņi apzinās, kā tas ir, ka tas ir mazs ciemats, ka tur nav nevienas kustības, tur ir viens veikals, un ka vispār tuvumā nav nekā tāda, nav klubu, nav diskotēku. Viņi saka :”nē, mums nevajag neko, mēs gribam mieru”, un tad, kad viņi ir atbraukuši, tad viņi sāk jautāt: “Kā Te ir ar nakts dzīvi?”, nakts dzīvi mēs guļam un, tad tajā brīdī, kad viņi nonāk tajā reālajā situācijā viņi nespēj to saprast, jo viņi dzīvojuši citā ritmā un viņi nesaprot, ka kaut kas tāds var būt iespējams. Tās viņu domas, kā tas varētu būt atšķirīgs no tās reālās situācijas un tad ir tā, ka ar Gruzīnu meiteni mums bija diezgan grūti vienu brīdi, kad viņa jau biju uz asaru robežas, ka viņa izsludina kaut kādu pasākumu, viņa, piemēram, piedāvā mākslas terapiju un tas ir ļoti interesanti un viņai nodarbības ļoti interesantas, bet uz tam atnāk teiksim, nu 2, 3 cilvēki, nu varbūt 4 atnāk un viņai tas liekas maz. Nu mans uzstādījums vispār šeit strādājot lauku bibliotēkā ir tāds, ka ja kaut kas ir vajadzīgs vienam cilvēkam, un ja viens cilvēks ir aizgājis mājās laimīgs, tad mēs esam savu misiju piepildījuši. Un neatnāk 30 cilvēki un it sevišķi tāpēc, ka ja tajā nedēļā jau ir kaut kādas aktivitātes un, ja, piemēram, cilvēks nāk reizi nedēļā uz angļu valodu, tad viņam citās dienās ir citas lietas, ko darīt un viņš nenāks uz bibliotēku tagad katru dienu tikai tāpēc vien, ka tur ir brīvprātīgais, kas kaut ko organizē. Nu tā, tā kā tas ir, grūtos momentus mēs vienkārši izrunājam, mēģinājām tā kā izskaidrot, mēģinājām uzmundrināt, teikt, cik ļoti mums ir svarīgi tas, ka viņi šeit darbojas un tā un nu, kā jau es teicu tur ir tāds visu laiku ļoti abpusējs darbs, diezgan uzdevumi ir jāformulē ļoti, ļoti skaidri, jo cilvēks var arī nesaprast, ja teiksim, ko no viņa grib un tāpēc viss ir jāskaidro burtiski līdz sīkumam un jāparāda un teiksim tā viņa izpratne, protams, jaunam cilvēkam, kurš

nav strādājis mazā lauku bibliotēkā, viņam liekas, ka ja viņš nopublicē FB, ka tur ir pasākums, tad viss ciems zina un viņš neapzinās, ka 80% šī ciema vispār nezina, ka eksistē tāds FB. Nu tā, vienkārši ir tādas lietas, kas jārunā, jārunā, jārunā, jāmaca, jāpārspriež, arī jāatsakās, kā šajā gadījumā no gruzīnu dejām bija jāatsakās. Nu kaut kas jāmaina, bet kas ir ļoti svarīgi, lai tomēr maksimāli piedāvājot šo projektu, nebūtu samelots par to, kas būs jādara. Jo, protams, ka mēs vienmēr, lai cerībā gūtu finansējumu, cerībā tam, ka mēs varam dabūt tos brīvprātīgos, protams, ka mēs mazliet piepušķojam, stāstam, kas... cik viss ir brīnišķīgi, un cik ļoti te bērni un jaunieši alkst, ka ieradīsies kāds brīvprātīgais, un ka varēs visu kaut ko organizēt un tā reālā situācijā, protams, ir tādas, ka katram ir savas darīšanas pēc skolas un tamlīdzīgi, ne vienmēr atnāk tik daudz cilvēku, kā gaidīts. Tad, tomēr, lai lielos vilciens darbs ir tāds, kādu viņi ir gaidījuši. Ja, piemēram, bibliotēka grib apgleznot sienu un tāpēc aicina brīvprātīgos, tad, lai viņi arī varētu gleznot, nevis darīt ko citu. Un savukārt ja viņi izsludina, ka viņi grib aktivitātes pēcpusdienās ar bērniem, tad jādod šī iespēja un nevar likt viņiem, nu es nezina, krāmēt malku. Tātad tam darbam jābūt diezgan konkrēti norādītām, kāds brīvprātīgajiem tiks piedāvāts un tas, tā ir diezgan nu tāda liela garantija un viņi ļoti nevilksies tajā.

**Santa Miezīte:** Ko, Jūs ieteiktu citām bibliotēkām, kuras vēl neizmanto brīvprātīgo savā institūcijā, ko ir svarīgi ņemt vērā tām bibliotēkām, kuras varbūt būtu gatavas aicināt brīvprātīgos, bet viņām nav pieredzes?

**Daina Girvaite:** Es noteikti iesaku, es jau to daru un esmu deklamējusi vairākās bibliotēkās šo iespēju un mēs arī braukājam ar brīvprātīgajiem pa Kuldīgas novada bibliotēkām un stāstam par to, kas tas ir un kā tas ir, jo tā arī ir daļa no viņu darba, ka viņi popularizē šo programmu. Un esmu to ieteikusi arī, ka noteikti nevajag baidīties, ka viens no lielākajiem ieguvumiem kaut vai pašam bibliotēkaram ir tas, ka viņam ir iespēja katru dienu praktizēt angļu valodu, ja tā nav cita valoda varbūt, ka ir kāds, kas ņem brīvprātīgos no Vācijas un tas savukārt, tad vācu valodu. Dažnedažādi, bet jā, ka jāapzinās, ka tas ir liels darbs, bet, ka ir arī liels gandarījums un ir arī liels ieguvums, un ka noteikti vajag domāt par to, ka ja ir iespēja, tad piesaistīt vairāk cilvēkus šai darba grupai, kas ar viņiem darbojas, jo laika periods ir diezgan liels un darīt to vienam cilvēkam ir diezgan grūti. Kaut gan es to daru un es nevienu brīdi nenožēloju, ka es to esmu darījusi, bet tas arī nav tā, ka tas neko nenožīmē, un, ka tas nav papildus darbs un, protams, kā jau es teicu, ka brīvprātīgais nav bibliotēkara aizstājējs, un es arī tagad nevaru iziet no bibliotēkas un teikt brīvprātīgajiem – pastrādājiet manā vietā, jo es uz pāris stundām izešu, tas nav iespējams, jo viņi arī nespēj iemācīties latviešu valodu tik labā līmenī, lai varētu kontaktēt ar cilvēkiem, bez savukārt kaut kādas aktivitātes, it sevišķi, ja bibliotēkā jau ir pieredze ar aktivitātēm, radošajām darbnīcām, es nezina, rotaļu rītiem

bērniem vai kaut kam tādām, tad ir vienkārši lieliski, ja ir šie brīvprātīgie un ir iespēja padarboties ar viņiem.

**Santa Miezīte:** Un kādam prasmēm, zināšanām un īpašībām ir jāpiemīt brīvprātīgajiem, kurš vēlas strādāt bibliotēkās? Jo pēc ekspertu intervijas, tika pieminēts, ka muzejos ļoti bieži ir brīvprātīgie, **Daina Girvaite:** Jā, varbūt, ka tā problēma, ka bibliotēkā tā kā īsti nav ko darīt. Varbūt brīvprātīgie iedomājas, ka viņiem jāpavada tādā kapa klusumā kaut kādas stundas kaut ko tur nezinu - līmējot grāmatām saplīsušos vākus, vai ko tādu tas ir tāds periodisks. Kaut gan, kā jau teicu arī mūsu projektam bija ļoti, ļoti daudz pieteikumu un no dažnedažādām Eiropas valstīm. Tā kā interese bija ļoti liela, mums pat bija.. diezgan jā, no tiem četriem pēdējiem bija grūti izlemt, kurus ņemt. Un ir tā, ka katram uzdevumam ir vajadzīgas savas prasmes, jā jau es teicu, ka ja kāds vēlas, piemēram, bibliotēkā brīvprātīgos tāpēc, ka vajag iekārtot izstādes... nu darīt kaut kādu fizisku darbu, tad tās prasmes ir savādākas un, ja Tu vēlies, lai tas brīvprātīgais strādā ar cilvēkiem, tad atkal tās prasmes ir savādākas, piemēram, tad Tu skaties, kādas viņam ir prasmes. Varbūt viņš spēlē mūzikas instrumentu, un Tu zini, ka viņš spēlēs Tev pavadījumu dzejas. Varbūt viņam ir kaut kādas īpašas prasmes vizuāli plastiskās mākslās, kur atkal Jūs varat izmantot. Viena no ļoti svarīgām lietām, kāpēc mēs izvēlējamies arī to spēņu puisi bija ne tikai spēņu valodas zināšanas, protams, kas viņam piemīt jau no dzimšanas, bet tas, ka viņam bija grafiskā dizaina izglītība, tas nozīmē, ka viņi var darboties, piemēram, reāli viņi arī gatavo plakātus, kas aizņem.. nu strādājot kā viena cilvēka bibliotēkā mēs zinām daudz tas laika aizņem – nodarboties ar publicitāti, veidot plakātus, veidot bukletus.. tad nu bibliotēkai, ja ir kaut kas tāds nepieciešams, tajā gadījumā gan bibliotekāra darbs tiek atvieglots. Jo tas ir darbs, kas prasa daudzas stundas, Tāpat arī, piemēram, Ir jau lietas arī, kurus mēs pieminējām projektā un kuras tā kā... projekts tūlīt beigsies 31. maijā, kuras arī nav piepildījušās, bet tas arī nekas, tas nav jāuztver kā kaut kāda traģēdija. Bet viena no tām bija digitālās kolekcijas veidošanu par (X) un kā tagad kultūras objektiem un tā bija ideja, kas sākumā aizgāja uz urrā, jo brīvprātīgie bija vienkārši sajūsmā par to, un viņi teica: “jā, mēs filmēsim, mēs fotografēsim, mēs veidosim to kolekciju un būs brīnišķīgs albums ar dažnedažādām bildēm, dažādos gadalaikos”, bet vienkārši laiks iet un viņi to nedara, un, ja nav viens cilvēks, nu tā tad kā jau es teicu, kurš visu laiku viņus uzrauga un, kurš, piemēram, saka; “nu tagad ejiet ārā un nofotografē 20 fotogrāfijas”, un katru dienu Tev kas būtu viņam jāatsaka, ja nu tas atkal ir tas pats darbs, ko es teicu. Un, tad līdz ar to mēs to tā atlaidām, ka, ja tas nenāk dabiski, nu tad nē. Bet tā ir viena no lietām jā, ka varbūt, piemēram, ja grib bibliotēkā brīvprātīgo, tāpēc, ka ir ļoti daudz digitalizējamā materiālu, un vajag reālus cilvēku, kurš skenē vai kaut ko tādu, tad arī tās prasmes izvēloties brīvprātīgo, tad Jūs skatāties vai viņš kā labu īpašību min precizitāti un nezinu.. emocionālo noturību vai

kaut ko tādu un viņš raksta par to, ka viņam ārkārtīgi patīk ceļoti visur ar mugursomu un deļot un dziedāt, tad tas ir pavisam cits cilvēks un viņš jutīsies nelaimīgs pie tā skenera.

**Santa Miezīte:** Kas ir tie citi ieguvēji no brīvprātīgā darba, ko un kā viņi iegūst un kāda pievienoto vērtību piešķir brīvprātīgā iespējas?

**Daina Girvaite:** Vietējie cilvēki?

**Santa Miezīte:** Kas ir tie ieguvēji?

**Daina Girvaite:** Kas ir ieguvēji? Nu, kā jau es teicu, ieguvēji ir šajā gadījumā, kur ir viena cilvēka bibliotēka vai vienalga vai tā būtu arī, nu vienkārši ņemtu par piemēru tā būtu Kuldīgas bibliotēka, kur ir vairāk darbinieku, noteikti ieguvēji pašas bibliotekāri, pirmkārt jau pieredze strādāt ar cilvēkiem no citām valstīm, tas ir starptautiskā līmenī, doties uz konferencēm vai tamlīdzīgi, kur latviešiem dabiski ir kaut ko no es, un kā es runāšu un tā pieredze, ka, ja Tev dzīvo šis ārzemnieks visu laiku blakus, nu vienkārši Tevi atbrīvo un Tu saproti, ka viņi ir tādi paši cilvēki, protams, kā mēs un iemāci viņiem kontaktēties, un pat tad es zinu, ka ļoti daudzi bibliotekāri baidās vispār pieteikties šim projektam tieši tāpēc, ka viņi nezina angļu valodu. Un tad es vienmēr saku, ka tas ir labākais veids, ka, ja Tu nezini angļu valodu, Tu sāksi no nulles ar šo brīvprātīgo, kaut vai tikai sasveicinoties un pēc tam katru dienu pa vārdu, jo nav jau tā, ka viņš ir kaut kāds kontrolējošā iestāde, kas Tev nāk virsū un par ko Tev ir jāuztraucas. (X), neprotu to valodu, tā kā pirmkārt bibliotekārs jebkurā pieredzes līmenī ir ieguvējs, gan valodas ziņā, gan organizēšanas ziņā, gan vispār to projektu kā tādu, ja teiksim tā ir milzīga pieredze, ja kad Tu saproti – jā, ka Tu vari tikt ar to galā un līdz ar to, nākotnē varbūt vari vēl lielākus projektus organizēt. Tas ir viens ieguvējs. Otrs ieguvējs noteikti ir bibliotēkas apmeklētāji un bibliotēkas apmeklētājiem tā ir atkal jauna pieredze un teiksim un it sevišķi tiem, kas nāk uz pasākumiem, ja, ka viņi iepazīst šos cilvēkus un tur tiešām veidojas arī draudzība un atkal ir tāda liela sirsnība un šī informācijas apmaiņa par to, kas mums ir latviešiem, jo latviešiem ir arī nepieciešamība pastāstīt citam par to, kas tad mums ir labs un it sevišķi, ja Tu pats nebraucu uz ārzemēm, bet Tev ārzemnieks ir atbraucis klāt un Tu vari padalīties un pastāstīt, kādas ir tās tradīcijas vai tas ir cilvēkam ārkārtīgi liels gandarījums jau no tā, otrs jaunās zināšanas, ko viņš iegūst no šī ārzemnieka, un trešais ieguvējs, netiešais, protams, ir pagasts kā tāds, tuvākā apkārtnē kā tāda, jo ir cilvēki, kas varbūt uz bibliotēku nekad nenāk, bet viņus skar kaut kādā veidā tas, ka ir brīvprātīgie. Viņiem tas patīk, tiešām līdz pat autobusa šoferim, ja kas, ar viņiem katru dienu sasveicinās, arī noteikti, noteikti, ko es uzskatu par vienu no lielākajām ieguvējām, tā ir bibliotēkas publicitāte, jo līdz ar to rodas dažādi jaunas aktivitātes, kuras var reklamēt, intervijas vietējos laikrakstos regulāri mums ir, teiksim pateicoties brīvprātīgajiem. Dažāda informācija, mēs arī līdz ar to uztaisījām viņiem

tādus T-kreklīņus ar Pelču pili un informāciju par bibliotēku un viņi piedalījās arī dažādos reģionālos pasākumos, tā kā tiek pievērsta uzmanība bibliotēkai par to, ka tur notiek interesantas lietas. Ja un tiešām un tā kā, tā kā jūs man tagad zvanāt, man tieši tāpat ir zvanījuši citi cilvēki, jautā, kā tas ir un Jums tur notiek vis kaut kas interesants, un, lai pastāsta un tā. Tā kā bibliotēkai tas nāk par labu, noteikti, ka nav kaut kāda nu tur stereotips, ka laukos bibliotēkas ir kaut kas tāds iesūnojis, kur sēž tantiņas 50 gadus un apmaina grāmatas, ka tas ir tieši otrādi, man ļoti patīk tas, ka Tu vari dot arī ne tikai bibliotēkas apmeklētājiem, tie jau zina, ka te notiek tās aktivitātes, bet arī vispār visā reģionā izplatās tā informācija par to, ka bibliotēkā var notikt arī kaut kas interesants. Tas piesaista cilvēkus un vispār maina viņu viedokli par bibliotēku kā tādu.

**Santa Miezīte:** Jūsprāt, vēl tā plašāk.. Kāda, Jūsprāt, vispār ir brīvprātīgā darba loma un nozīme Latvijā. Vai tā ir aktuāla? Vai tā ir inovācija? Vai tā ir inovācija tikai bibliotēkās? Vai varbūt tā nemaz nav inovācija bibliotēkā?

**Daina Girvaite:** Nu es pieļauju, ka vairs par bibliotēkās tā vairs nav inovācija, kā jau es teicu, ka jau es jau biju dzirdējusi pirms diviem gadiem, ka bibliotēkās ir brīvprātīgie, bet brīvprātīgo darbs Latvijā jau ir diezgan populārs jau pasen, bet varbūt, ka kaut kāda sabiedrības daļa par to nekad neuzzina, jo viņi par to neinteresējas un tas varbūt nav tas, kas ir mūsu ziņu virsrakstos un tajā informācijā, kas nonāk pie cilvēkiem. Bet Latvija brīvprātīgajiem arī, cik es saprotu tiešām arī pēc šīs atlases, ir interesanta valsts, neraugoties uz auksto klimatu un arī, ka viņi, tomēr domā, ka šeit ir ļoti... pirms tam, ja pirms viņi ir ieradušies, viņi domā, ka šeit ir ļoti bīstama dzīve un, ka mums lāči staigā pa ielām un vienmēr ir ziema ja, nu tā, ka es uzskatu, ka Latvijas mērogā šādā ziņā, ka tie brīvprātīgie, kas ir bijuši jau atgriezās savā dzimtenē un jau ar pavisam citu skatu uz Latviju. Bet runājot par bibliotēkām tieši, nu es domāju, ka tas atkarīgs arī no bibliotēkas lieluma, ja tā ir maza bibliotēka, tad tās ir vienas lietas, ko viņi tur var darīt, ja tā jau ir lielāka bibliotēkā, tad varbūt viņi jau var strādāt par kaut kādu konkrētu aktivitāti, ko bibliotēka vēlas ieviest, varbūt tā varbūt arī inovācija, ja, piemēram, labi šeit Kuldīgā tas nav tik aktuāli, bet uzreiz iedomājos, ka Liepājā, piemēram, tādi brīvprātīgie varētu būt tie, kas dežurē pie pludmales bibliotēkas, ja tas ir ļoti populāri ārzemēs, piemēram, Spānijā, kad ir pludmales bibliotēka. Bibliotēkai ir speciāls tāds grafiks ar, ko viņi brauc uz pludmali, vai baseina malu un tādējādi popularizē lasīšanu un tā kā tās iespējas, es domāju, ka nav tā, ka bibliotēkā nav ko brīvprātīgajiem likt darīt noteikti, ka ir.

**Santa Miezīte:** Jā, arī pēc savas pieredzes stāstījumiem, vai jūs jau esat manījuši arī kādus Jūsu, tā teikt jūsu pieredzes skolnieciņus, kurus Jūs esat ietekmējuši?

**Daina Girvaite:** Es ceru, ka jā. Es ceru, ka jā jo interesi izrādīja Kuldīgas bibliotēka, tieši bērnu literatūras centrs un viņiem es noorganizēju tikšanos arī ar šo pašu koordinējošo organizāciju “Radi vidi pats”, jo es esmu ar sadarbību ļoti apmierināta ar viņiem un es ceru, ka viņi ir pieteikušies tagad brīvprātīgo projektā.

**Santa Miezīte:** Un, ja runājot par jauniem mērķiem, jaunām idejām un perspektīvu? Drīz beigsies.. kā ir, vai brīvprātīgo programmu Jūs uzskatāt tādu par neatņemamu bibliotēkas sastāvdaļu un kādi it Jūsu mērķi nākotnei?

**Daina Girvaite:** Aha, redziet kā ir, es pieļauju, ka pēc kāda laika varbūt, ka varētu atkārtot nu, līdzīgu kaut kādu projektu šeit bibliotēkā, bet konkrēti šajā brīdī es gribu paņemt pauzi. Jo tieši tā iemesla dēļ, kā jau es teicu, ka man kā viena, bibliotēkā strādājošam cilvēkam tā vienkārši ir bijusi ļoti, ļoti liela slodze un ir lietas, kas ir palikušas novārtā pamestas, neizdarītas, tieši bibliotēkārās lietas, dēļ tā, ka jāorganizē šīs aktivitātes un jābūt kontaktā ar brīvprātīgajiem, tas ir tas mīnusiņš tajā visā un līdz ar to es gribu mazliet tā, kā sakārtot visas lietas un saprast arī kaut kādu nākotnes vīziju un arī tas ir atkarīgs, protams, no katra cilvēka.. man patīk izaicinājumi, un man patīk darīt atkal kaut ko jaunu, līdz ar to tieši tādā pašā veidā, kā šobrīd man ir brīvprātīgie, es tā kā vairs nevēlētos organizēt, jo nu šis ir ļoti labs, ļoti labs laiks, ļoti labi 9 mēneši, ļoti laba pieredze, bet es arī zinu, ka vietējie cilvēki.. nu pazīstot teiksim lauku cilvēku psiholoģiju, viņi nedaudz pagurst no tādas vienveidības, viņiem nav tā kā pilsētā, kur visu laiku nāk jauni cilvēki, ja, ka nāk.. šeit mēs dzīvojam tā kā zināmā veidā noslēgtā vidē, viņiem, piemēram, ja viņiem ir bijusi 9 mēnešus angļu valoda, nodarbības, tad viņi tagad būs pabeiguši un viņi kādu laiku gribēs tā kā nedaudz ievilkāt elpu, viņi nav tādi, kas varētu tagad 10 gadus pēc kārtas, katru otrdienu doties uz angļu valodu, bet tātad mana interese par brīvprātīgajiem, protams, ir, es tagad saprotu, ka tas ir iespējams, bet varbūt es vēlētos savādākā veidā, kas tik ļoti neietekmētu manu ikdienu, prasīja papildus slodzi. Piemēram, vasaras nometni organizēt kopā ar brīvprātīgajiem, ļoti labprāt, vai nu kaut ko tādu, vai vienu kaut kādu konkrētu projektu, kurš ilgu varbūt šajā gadījumā trīs mēnešus, laiks prieks projekta sagatavošanas, tad kaut kāds lielāks pasākums, vai nometne, vai es nezinu, kaut kāda nedēļa, kur brīvprātīgie varētu darboties un piedāvāt dažādas aktivitātes un pēc tam nobeigums un viss, jo tie 9 mēneši, jā, ka tā ir bijusi diezgan liela slodze, tāpēc es vēlētos kaut kādā savādākā veidā, bet konkrēti saistībā ar to, kas ar Pelču bibliotēku, mums ir paredzēts Pelču pilī diezgan liels remonts jumtam, un līdz ar to bibliotēkai būs jāpārvācas uz tādām pavisam maziņām telpām, līdz ar to tuvākam pusgadam es vispār neko nevaru plānot, jo vienkārši nebūs tās telpas arī, kur ko organizēt un, kur uzņemt tos brīvprātīgos, jo viņiem arī – viena no lietām, kas ir ļoti nepieciešama, lai viņi justos labi, viņai jābūt savai vietai, kur viņi jūtas piederīgi. Jo viņu nevar vienkārši tā nosēdināt bibliotēkā starp plauktiem, lai viņš tur 9

mēnešus sēž un no turienes darbojas. Tāpēc mums ir tāds tā, kā brīvā laika pavadīšanas namiņš, kurā viņiem bija savs kabinets un savi datori, nu, ko mēs devām viņiem lietošanā un viņi jutās tur tā, kā piederīgi. Tur ir virtuvīte un tamlīdzīgi, tās ir tādas sadzīves lietas, bet tās arī veido, tomēr to ikdienas sajūtu, ka Tu jūties tā, kā mājās un tā kā šobrīd bibliotēkai būs jāpārvācas uz to namiņu, tad es noteikti šajā sezonā neplānoju brīvprātīgo darbu organizēt šeit, bet vispār kaut kad nākotnē jā, varētu. Varbūt savādākā veidā, bet varētu, bet neraugoties uz to, ka es tagad saku, ka es gribētu savādākā veidā, es vienalga iesaistu tām bibliotēkām, kam nav bijuši brīvprātīgie, es tiešām ieteiktu arī tādā veidā, kā tas bija man, tie 9 mēneši ciešā sadarbībā, jo tā bija, tomēr fantastiska pieredze.

**Santa Miezīte:** Vēl viens jautājumiņš, par to vai vietējie arī nebija ieinteresēti kļūt par brīvprātīgajiem, nebija tādi, kas nāca un jautāja: "vai mēs varam kaut ko arī palīdzēt?"

**Daina Girvaite:** Jā, jā, tas ir, starp citu, ļoti svarīgi un tas arī ir liels ieguvums. Mums vienkārši fantastisks atradums bija vietējā meitene, kura studē Ventspilī par tulku un viņa arī tiešām brīvprātīgi mums darbojas un ļoti lielu ieguldījumu sniedz ejot teiksim tulkot tur, kur ir nepieciešams, ja kur ir kaut kāda starp kultūru interesantas nodarbības ar tradīcijām vai kaut kas tāds, tur ir nepieciešams tulkojums un šī meitene, tā tad iet līdzīvi viņiem un tulko, un arī brauc uz citām bibliotēkām un ir publicitātes pasākums. Ir vēl daži ar cilvēki, kuri arī teiksim, sākotnēji mēs meklējām brīvprātīgajiem draugus un tie jau arī ir tie vietējie brīvprātīgi, jo neraugoties uz to, ka mums nav jāorganizē viņiem brīvais laiks, nu mums drusciņ, tomēr tāda cilvēciskā rūpe ir par to, ko tad viņi darīs šeit svešā valstī, svešā pilsētā, savā brīvajā laikā, un, lai nav tā, ka viņi jūtas pilnīgi pamesti un mēs viņiem meklējām draugus un jā, un bija vairāki cilvēki, kas atsaucās un, kas ar viņiem ir sadraudzējušies, un, kas pavada ar viņiem brīvo laiku un ar to es uzskatu par to cilvēku brīvprātīgo darbu, kurā atkal ir šis abpusējais ieguvums. Un ir arī, protams, tad, kad mēs braukājām pa skolām un visām bibliotēkām vairākām, tad, protams, tiek aicināti arī jaunieši nebaidīties pieteikties brīvprātīgajam darbam, bet nu laikam lauku jaunieši, tomēr ir diezgan bailīgi, jo tur interese par to ir tā maz. "Nē, ko es svešā valstī viens pats un tā, un tā", bet tā tiešām arī latviešu jauniešiem būtu ļoti laba pieredze, ja viņi vairāk interesētos par iespējām braukt brīvprātīgajā darbā.

**Santa Miezīte:** Paldies Jums, Daina, ka atbildējāt aicinājumam uz interviju, paldies Jums, Jūsu bibliotēka ir tiešām burvīgs piemērs, patīkami dzirdēt! Cerams, ka arī citām bibliotēkām tas būs kā iedrošinājums!

### Daļēji strukturēta intervija ar Rīgas Centrālās bibliotēkas projektu vadītāju

**Intervijas vieta:** RCB, Rīga, Brīvības iela 49/53

**Laiks:** 09.05.2017.

**Intervētāja:** Santa Miezīte

**Informants:** Ilze Apine

**Santa Miezīte:** Labdien! Mani sauc Santa Miezīte. Mācos Latvijas Universitātē Sociālo zinātņu fakultātē. Šogad rakstu maģistra darbu, veicu pētījumu par brīvprātīgajiem publiskajās bibliotēkās Latvijā, par brīvprātīgā darba iespējām. Šajā sakarā darba ietvaros es aicinu Jūs kā bibliotēkas pārstāvi atbildēt uz dažiem maniem jautājumiem. Lūdzu, iepazīstiniet ar Jūsu darba praksi. Sākumā, lūdzu, pastāstiet par sevi, kādu bibliotēku pārstāvat?

**Ilze Apine:** Es pārstāvu Rīgas Centrālo bibliotēku, esmu projektu vadītāja, strādāju šeit trešo gadu.

**Santa Miezīte:** Lūdzu, sākotnēji noformulējiet Jūsu brīvprātīgā darba jēdziena izpratni un interpretāciju. Kas, Jūsaprāt, ir brīvprātīgais darbs?

**Ilze Apine:** Mēs varētu paņemt Brīvprātīgā darba likumu un es pilnībā piekrītu formulējumam tajā.

**Santa Miezīte:** Runājot par brīvprātīgā darba nozīmi un lomu Latvijas sabiedrībā, kāda, Jūsaprāt, tā ir? Vai brīvprātīgais darbs Latvijā ir aktuāls? Vai tā ir inovācija varbūt tieši bibliotēkās?

**Ilze Apine:** Inovācija tā nav. Par to ir zināms jau sen. Es domāju, ka pat ļoti sen. Vai Latvijā tas ir populāri, it īpaši bibliotēkās... [*rausta plecus*] es varu atbildēt tikai par to laiku, kuru es strādāju bibliotēkā, par projektu darbu, es nevarēšu atbildēt par darbu katrā konkrētā filiālē.

**Santa Miezīte:** Lūdzu, pastāstiet Jūsu pieredzi - kad un kā aizsākās mērķtiecīgi organizēts brīvprātīgo darbs tieši Jūsu pārstāvētajā institūcijā.

**Ilze Apine:** Man ir tikai otrais projekts šogad, pirmais projekts pagājušogad – Skaļā lasīšana. Ar to arī sāku, tā ir visa mana pieredze.

**Santa Miezīte:** Vai Jūs esat informēta arī ar citām brīvprātīgo aktivitātēm bibliotēkā vai tikai par projektu?

**Ilze Apine:** Tieši par projektiem.

**Santa Miezīte:** Kā aizsākās mērķtiecīgi organizēts brīvprātīgo darbs? Kā Jūs uzrunājat brīvprātīgos?

**Ilze Apine:** Pagājušogad ar projektu „Skaļā lasīšana pensionātos”. Brīvprātīgos mēs uzrunājam ar drukātās reklāmas un mediju palīdzību, jo šis bija sociāls projekts. Reklāma paplašinājās lavīnveidīgi, neatkarīgi no manis vai Rīgas Centrālās bibliotēkas. Tas guva tādu atzinību pēc pirmās preses relīzes, ka bez mūsu iniciatīvas tas tika pārpublicēts un tulkots. Bija ļoti liela atsaucība.

**Santa Miezīte:** Kurš ir tas, kas vada un organizē brīvprātīgo darbu, kas ir atbildīgās personas?

**Ilze Apine:** Projektu un projektu brīvprātīgos vadu es.

**Santa Miezīte:** Vai tiek kārtotas arī kādas formalitātes?

**Ilze Apine:** Protams! Viss kā tas ir minēts Brīvprātīgā darba likumā! Mēs to ievērojam, noslēdzam līgumu, viņi tiek informēti par darba drošību, ugunsdrošību. Pilnīgi visas formalitātes. Nu, jā, man ir bijuši tikai divi projekti ar brīvprātīgajiem, šobrīd notiek otrs. Tā, ka es varu runāt tikai par vienu pabeigtu projektu.

**Santa Miezīte:** Runājot par praktisku brīvprātīgā darba izpratni, kādai, Jūsprāt, ir jābūt institūcijas videi, lai brīvprātīgie būtu motivēti strādāt? Kādi ir tie paņēmieni kā Jūs piesaistāt, motivējat vai uzslavējat par labi padarītu darbu?

**Ilze Apine:** Ja brīvprātīgo darbs ieinteresē, tad papildus motivācija ir tas, ka viņam šis darbs veicas. Mēs nekādi vairāk nemotivējam, jo pagājušā gada sociālais projekts bija pilns ar labdarību un labsirdību, cilvēki, kuri vēlējās ar to dalīties, vienkārši pieteicās. Kā jau es minēju, mūsu reklāma bija viena preses relīze, tad tas tika pārpublicēts visā mediju pasaulē. Man nebija īpaši jāpiepūlas, drīzāk otrādi – brīvprātīgo skaits bija par lielu minētajam projektam.

**Santa Miezīte:** Ko Jūs ieteiktu citām bibliotēkām, kuras tagad vēl neizmanto brīvprātīgo darbu, jo varbūt viņām nav pieredzes vai baidās no kaut kā? Ko ir svarīgi ņemt vērā brīvprātīgā darba organizēšanā?

**Ilze Apine:** Man ir grūti to pateikt, jo mani projekti ir ļoti specifiski. Es nerunāšu par brīvprātīgajiem, kas nāk tieši šeit (RCB) un dara bibliotekāru darbu, mēs gan pagājušogad, gan arī šogad piedāvājam darīt mazliet ko citū. Nemācēšu atbildēt.

**Santa Miezīte:** Vai Jūs zināt arī citas bibliotēkas Latvijā, kas ar ko līdzīgu nodarbojas?

**Ilze Apine:** Protams, es esmu informēta, bet es vairāk interesējos par projektu idejām vai rezultātiem. Es par to zinu kā cilvēki, kuri vispārīgi lasa kultūras ziņas.

**Santa Miezīte:** Jā, bet manā gadījumā arī interesanti uzklaut to, ka bibliotēkas sadarbojas arī ar citām institūcijām.

**Ilze Apine:** Protams, mēs šajā esošajā projektā sadarbojamies ar Rīgas domes Labklājības departamentu un vēl ar dažām iestādēm – Latvijas Radio, kuras palīdz. Tas varbūt ne tik ļoti attiecas uz brīvprātīgo darbu, drīzāk vairāk tādu informatīvo daļu man palīdz sagatavot

dažādas institūcijas. Jau sadarbošanās mūsu starpā starp filiālēm ir pietiekoši sarežģīts process.

**Santa Miezīte:** Kādām prasmēm un zināšanām, Jūsprāt, ir jāpiemīt brīvprātīgajam darbiniekam, lai viņš varētu šajos projektos piedalīties?

**Ilze Apine:** Tas, protams, ir atkarīgs no projekta, kādas ir projekta nepieciešamības. Skaļās lasīšanas projektā, piemēram, mācēt veidot dialogu, mācēt lasīt, būt iecietīgam.

**Santa Miezīte:** Kas, Jūsprāt, ir ieguvēji, kas iegūst no brīvprātīgā darba?

**Ilze Apine:** Tāds retorisks jautājums. Kas gan iegūst... [domā] Runājot konkrēti par skaļās lasīšanas projektu, iegūst tie cilvēki, kuriem lasa priekšā. Iegūst sabiedrība kopumā, jo uzzina, ka ir iespējas veltīt savu brīvo laiku, un brīvais laiks bieži vien ir daudz kas vairāk nekā nauda. Sabiedrība iegūst informāciju, ka var veltīt savu brīvo laiku kādā labdarības projektā. Iegūst paši brīvprātīgie, kas var dalīties ar to, kas viņiem ir, ar savu brīvo laiku. Apliecināt, ka viņiem ir šīs te prasmes, kas, kā es iepriekš minēju, nepieciešamas projekta izpildē.

**Santa Miezīte:** Kādi, Jūsprāt, ir tie galvenie šķēršļi, grūtības brīvprātīgā darba organizēšanā? Vai ar tiem Jūs sastopaties?

**Ilze Apine:** Pagājušajā projektā mums bija plānoti 25 cilvēki, bet pieteicās gandrīz 400. Bija grūtības pārkārtot projektu, lai tajā varētu pieteikties daudz vairāk cilvēku. Šogad projektā man bija plānoti 30 cilvēki un pieteicās 30 cilvēki. Man nevajadzētu būt grūtībām. Grūtības varētu būt saistītas ar to, ka cilvēkiem mainās plāni un bieži vien, ja viņiem dzīvē ir kādi sarežģījumi, viņi izdomā to paturēt pie sevis un pazust. Tā var būt galvenā grūtība. Brīvprātīgais it kā ir darbinieks un it kā nav.

**Santa Miezīte:** Un runājot par jauniem mērķiem, jaunām perspektīvām, vai, Jūsprāt, brīvprātīgo programmu var uzskatīt par neatņemamu bibliotēkas sastāvdaļu arī nākotnē?

**Ilze Apine:** Grūti pateikt, dzīvoju tagad.

**Santa Miezīte:** Kāds ir Jūsu viedoklis par to, kāpēc citās bibliotēkās vēl nav tik plaši izmantots brīvprātīgais darbs?

**Ilze Apine:** Šeit varētu būt saistīts ar to, ka stereotipi vēsta, ka bibliotēkai ir tāda garlaicības aura visapkārt. Kurš gan grib strādāt, kur ir garlaicīgi? Bet tie ir stereotipi.

**Santa Miezīte:** Un kādu labumu tieši sabiedrības attīstībai dod brīvprātīgo aktivitātes?

**Ilze Apine:** Te varētu atbildēt kā tādos avīžu virsrakstos – jā dod, lieliski. Bet kā ir īstenībā? Dievs vien zina. Es domāju, ka katram tam cilvēkam, kurš piedalījās Skaļās lasīšanas projektā tas bija ļoti liels piedzīvojums. Ja kaut vienam cilvēkam bija šis te pārdzīvojums un piedzīvojums, tad sabiedrība jau mainās vai nu uz vienu vai otru pusi. Jā, ietekmē sabiedrību [smaida].

**Santa Miezīte:** Nedaudz varbūt pastāstiet detalizētāk par otru projektu, ar ko viņš atšķiras no pirmā?

**Ilze Apine:** Galvenā atšķirība ir tāda, ka pirmajā projektā mēs devāmies uz pansionātiem. Brīvprātīgais darbs nenotika bibliotēkā. Otrs projekts ir „Mans stāsts par Rīgu”, kurš tadā sagatavošanās ziņā sākās jau martā, bet īstenībā sākās vakar (8.maijā), tā realizācija. Šoreiz brīvprātīgie strādās uz vietas bibliotēkās – 9 filiālēs, pierakstīs stāstus par Rīgu. Mēs aicināsim stāstniekus nākt uz bibliotēku un stāstīt savus stāstus par Rīgu. Brīvprātīgie būs tā kā bibliotekāru kolēģi, šeit būs vajadzīga ļoti liela uzmanība. (Tā kā mēs ar Jums sarunājamies klusumā, maliņā, arī viņi tā darīs). Brīvprātīgie veiks intervēšanas darbu. Tā arī tā lielā atšķirība. Šim projektam nav tāda ažiotaža, tāda kā iepriekšējam.

**Santa Miezīte:** Un kāds varētu būt tas iemesls? Esmu redzējusi arī, ka šis projekts medijos bija izskanējis.

**Ilze Apine:** Šis projekts nav tik sociāli sāpīgs. Šeit nav runa ļoti koncentrētā veidā par slimībām, nāvēm, nelaimēm, šīs lietas pavadīja pagājušā projektu visu laiku, jo cilvēki, kuri nonākuši pansionātos ar radniekiem vai bez, viņi ir bezgala vientuļi un nelaimīgi. Šogad nav šī te lielā nelaiemes pieskaņa. Laikam jau uz tādu lielāku nelaimi cilvēki vairāk reaģē. Bet es esmu ļoti priecīga, ka nav tāda ažiotaža, jo pagājušā gada projekts... Nu, Jūs varat iedomāties, ja 25 cilvēku vietā ir 400. Man bija jāatsaka. Beigu beigās mēs iesaistījām līdz 200 cilvēkus, bet atkrita ļoti liels daudzums. Man šiem te 200 cilvēkiem bija jāatbild, jāatsaka. Ļoti liela daļa no viņiem to uzņēma kā personīgu aizvainojumu, ka viņi nevarēja piedalīties. Tā kā es esmu priecīga, ka ir šie te 30, jo es ticu, ka atnāks tikai tie, kuriem vajag, kāds noteikti atkritīs arī no šiem. Tas bija tā plānots, tas bija rūpīgi cerēts, ka būs 30. Labi, ja būtu 40 varbūt. Kā es manīju brīvprātīgie jau krājas, mēs tiešām nemēģinājām papildus, bet, nē, piedzīvot pagājušo gadu vēlreiz, tas nebūtu pareizi. *[purina galvu]*

**Santa Miezīte:** Brīvprātīgajiem pirms tam notiek arī apmācības?

**Ilze Apine:** Jā!

**Santa Miezīte:** Tā, ka jebkurš no malas var nākt?

**Ilze Apine:** Ir apmācības vakardien un šodien. Apmācību materiāli saglabājas. Šie te abi mani projekti ir tādi, kuriem būtu jāturpinās, jo viņiem tiek atbalstīti ar domu, ka turpināsies. Tie nav tādi vienreizējie projekti, tādēļ mēs ceram, ka brīvprātīgie sadarbosies arī citos projektos vai šinī pašā, bet kādā nākotnes formā.

**Santa Miezīte:** Kādas bija atsauksmes no tiem, pie kuriem brīvprātīgie viesojās?

**Ilze Apine:** Labas! Bija arī ļoti daudz dažādu jocīgo gadījumu, kad cilvēki nevarēja savā starpā komunicēt, mēs mainījām. Viss bija kā dzīvē – rodas vai nerodas kontakts. Pilnīgi viss

kā dzīvē. Es teiktu, ka 97%, ja var minēt tādu skaitli [*iesmejas*], bija labas atsauksmes. Loti labas!

**Santa Miezīte:** Jūs sākumā minējāt, ka bija iecerēts mazāks skaits, bet procesā palielinājāt lielāku skaitu. Vai tie pārējie [brīvprātīgie] darīja to pašu vai viņiem bija doti kādi papildus pienākumi?

**Ilze Apine:** Pilnīgi tas pats. Tikai lasīšana. Mēs palielinājām lasījumu skaitu.

**Santa Miezīte:** Paldies, tas bija arī viss. Paldies, ka atbildējāt aicinājumam uz interviju!

### Daļēji strukturēta intervija ar Gulbenes novada bibliotēkas bibliotekāri

**Intervijas veids:** telefonintervija

**Laiks:** 11.05.2017.

**Intervētāja:** Santa Miezīte

**Informants:** Sanita Jurkāne

**Santa Miezīte:** Mani sauc Santa Miezīte, es studēju Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātē un šogad veicu maģistra darba pētījumu par brīvprātīgo darbu publiskās bibliotēkās. Un darba ietvaros es aicinu arī Jūs kā bibliotēkas pārstāvi, kurai ir brīvprātīgā darba pieredze atbildēt uz dažiem maniem jautājumiem un iepazīstināt ar Jūsu darba praksi. Sākumā, lūdzu, pastāstiet, kas Jūs esiet un kādu bibliotēku pārstāvat?

**Sanita Jurkāne:** Jā, es esmu Sanita Jurkāne, pārstāvu Gulbenes novada bibliotēku un strādāju, mans ieņemamais amats ir novadpētniecības un humanitāro zinātņu lasītavas vadītāja. Bet jā, saistībā ar brīvprātīgo darbu, noteikti tad es arī esmu tas cilvēks, kas koordinē lielākoties brīvprātīgo darbu bibliotēkā, tieši šajā.

**Santa Miezīte:** Un varbūt sākotnēji, lūdzu, noformulējiet Jūsu interpretāciju un jēdziena izpratni, kas, Jūsprāt, ir brīvprātīgais darbs un ko Jūs saprotiet ar šo te vārdu salikumu? Lai saprastu tās robežas, kas ir brīvprātīgais darbs un kas nav?

**Sanita Jurkāne:** Jā, brīvprātīgais darbs droši vien, tas pats jau nosaukums nozīmē, ka cilvēks brīvprātīgi nāk un darbojās, strādā. Droši vien viena no tām iespējām ne tikai padarīt, bet arī darba laikā iemācīties. Nu tā.

**Santa Miezīte:** Jā, paldies. Kāda, Jūsprāt, ir brīvprātīga darba nozīme Latvijā, vai tā ir aktuāla, vai tā ir inovācija? Un kā ir konkrēti ar bibliotēkām?

**Sanita Jurkāne:** Mhm, man jau liekas, ka tā paliek arvien aktuālāka, ņemot vērā arī tādā valstiskā līmenī, jo mums bija arī nesen, - pagājušogad nogalē tikšanās ar Intu Teterovski, kurš arī ir tā kā uzņemies iniciatīvu to brīvprātīgā darba Latvijas mērogā organizēšanu un viņš ir arī izveidojis lapu [brivpratigie.lv](http://brivpratigie.lv), kur tas ir tā kā pieņēmis tādu drusku lielāku apgriezianu, kur var reģistrēties gan iestādes, kuras grib uzņemt brīvprātīgos, gan arī brīvprātīgie var ieiet šajā mājaslapā un skatīties, kur viņi var piedalīties un kādus darbus veikt. Tā kā jā, par bibliotēkām es pieļauju, ka notiek brīvprātīgais darbs, droši vien iesaistās gan dažādi jaunieši, vienkārši tas nav nedefinēts, ka tas ir brīvprātīgais darbs, bet es pieļauju, ka jebkura aktivitāte, kur tiek lūgta palīgā palīdzēt kāda jaunieši no skolas, tas arī skaitās brīvprātīgais darbs un es

domāju, ka lielākoties bibliotēkās arī notiek, arī tie paši seniori palīdz dažādās aktivitātēs un jā, vienīgais par to Eiropas brīvprātīgo darbu, tad man liekas, ka jā Gulbenes bibliotēka šobrīd ir vienīgā, kas ir akreditējusies un uzņem Eiropas brīvprātīgā darba veicēju.

**Santa Miezīte:** Mhm, un kā Jūs ieminējāties par to, ka Jūsu bibliotēka ir, tomēr ar kaut ko īpašāka un pastāstiet kā un kad aizsākās tieši tāds mērķtiecīgi organizētais darbs tieši Jūsu institūcijā?

**Sanita Jurkāne:** Jā, kā jau minēju, tad arī līdz šī te Eiropas brīvprātīgā darba prakses, arī līdz šim, protams, mums ir nākuši palīgā brīvprātīgie rīkojot dažādus pasākumus, gan Eiropas dienas, kad cita veida pasākumus un palīdzējuši dažādos darbos, bet 2012. gadā Gulbenes novada dome, kurai jau ir diezgan lielas iestrādes gan arī citām iestrādēm pilsētā rakstīja projektu Erasmus plus un arī piedāvāja pāris iestādēm iesaistīties kā uzņemošajām organizācijām un tad mēs piekritām, un lai varētu šo te Eiropas brīvprātīgo uzņemt, tad mums vajadzēja iziet akreditāciju, ko organizē Jaunatnes Starptautisko programmu aģentūra. Un, kad tas veiksmīgi tika izdarīts uz trim gadiem, tad arī jā, laika posmā no 2013. gada līdz 2014. gada mums bija viens brīvprātīgais uz deviņiem mēnešiem un no 2014. līdz 2015. otrs brīvprātīgais arī uz astoņiem mēnešiem. Jāsaka, ka tā iniciatīva sākumā nāca no domes un vienkārši mēs redzējām, ka mums tā kapacitāte arī ļauj uzņemt arī Eiropas brīvprātīgo, jo tur ir drusku vairāk arī, kā Jūs sakāt, birokrātiski jā sagatavojas jā sagatavo gan darba plāns, gan arī dažādi atbalsta sistēma, gan mentors, gan arī dažādas sabiedriska, nu sabiedriskā uzturēšanās, transports. Nu tāda veida atbalsts arī jā nodrošina. Bet nu mums Gulbenes novads ir ļoti aktīvs Eiropas brīvprātīgo uzņemšanā un tieši šobrīd Gulbenē, pilsētā, citās iestādēs ar strādā turpat man liekas turpat vai septiņi Eiropas brīvprātīgie, ir gan skolas, gan bērnu dārzi un arī pati dome arī šobrīd ir uzaicinājusi. Jā, un mums tā kā iepriekšējos trīs gadus akreditācija bija beigusies un mēs nolēmām tā kā turpināt un arī martā veicām šo atkārtoto akreditāciju, kas ar tika veiksmīgi izieta un sadarbībā šoreiz nevis ar domi, bet ar biedrību X jau ir iesniegts Erasmus plus projekts un tad tas cerot uz pozitīvu atbildi tad rudenī jau varētu sagaidīt nākošo Eiropas brīvprātīgo.

**Santa Miezīte:** Un kādi ir tie galveni brīvprātīgo pienākumi bibliotēkā?

**Sanita Jurkāne:** Tie pienākumi ir ļoti dažādi, vispirms mēs kad izvēlamies brīvprātīgo, viņi tā kā piesakās un tad mums ir Skype intervija un tad mēs arī pastāstām tās bibliotēkas specifiku, tos darbus, ko viņi varētu veikt un tad attiecīgi brīvprātīgais skatās vai viņam tas der, vai neder un to, ko mēs piedāvājam, tas, protams, maksimāli strādāt pēc iespējas dažādu darbu, jo viens no Eiropas brīvprātīgā darba tādiem pamatnostādņēm ir tas, ka brīvprātīgais, ne tikai strādā, bet viņš arī mācās un līdz ar to mēs tā kā maksimāli dažādus tos darbus un es arī stāstot par to darbu specifiku brīvprātīgajiem saku, ka būs ne tikai... nu, ka būs dažāda

veida darbi, būs gan tādi fiziski darbu, kur teiksim, ka jākārto ir žurnālu arhīvam, vai arī, ja notiek kādi remontdarbi jāpārkaro krājums un dažāda fiziska veida darbi. Gan arī tāda veida darbi, kur viņš jau vārētu dalīties gan arī ar esošajām zināšanām vai mācīties no jauna, kā, piemēram, ja mums ir, ja viņš līdz šim nav mācējis, vai līdz šim nav darījis, piemēram, sagatavot vai izveidot video, tad viņš to var darīt un mācīties un nu jā, tā kā tie darbi ir ļoti, ļoti dažādi es nezinu vai es varu saukt... Viens no brīvprātīgajiem tāpat palīdzēja novadīt krievu valodā runājošiem senioriem nodarbības, tā kā viņu dzimtajā valodā datorzinībās un, protams, saistībā. Bērnu bibliotēkā ļoti dažādi pasākumi gan Ziemassvētkos, gan sniega vīru veidošana Ziemassvētku apsveikumu veidošana un dažādu spēļu spēlēšana kopā ar brīvprātīgo un jā, ja mums bija ģimenes dienu pasākums, tad brīvprātīgais fotografēja, apstrādāja šīs fotogrāfijas un izdrukāja, tā bija arī tāda lieliska dāvana bērniem. Nu dažādi, svarīgi arī, ka tas brīvprātīgais tā kā dod savas idejas, ko viņš varētu darīt, bet, protams, mēs arī tā kā parasti piedāvājam, ko viņš varētu palīdzēt mums.

**Santa Miezīte:** Vai pirms tam Jūs tā kā kaut kādas apmācības viņiem nodrošiniet?

**Sanita Jurkāne:** Tās apmācības nodrošina. Nu jāsāk ar to, ka šī te Jaunatnes starptautiskā programmu aģentūra iesaka arī mums pašiem, pirms mēs uzņemam Eiropas brīvprātīgo, iziet apmācības, ko tad es arī izgāju un tur tā kā viņi arī pastāsta arī par ilgtermiņa specifiku, jo lielākoties šeit vietējie atnāk uz pāris stundām un pastrādāt, tas ir savādāk, nekā brīvprātīgais atbrauc uz vairākiem mēnešiem un tad, tomēr tur ir dažādi klāt emocijas kāpumi un kritumi un tad pus laikā kaut kas liekas jau apnīk un nu vienkārši pavisam cita specifika un, tomēr tie darbi, nu jābūt dažādiem, lai viņam būtu interesanti. Jā, tā kā apmācības iziet gan ir iesakāmas un iziet gan iestādes darbinieki, gan arī pats brīvprātīgais. Šī Eiropas plus programmā ir pirms termiņa apmācības, viņš atbrauc un tad brauc visi kopā brīvprātīgie uz apmācībām, tad ir vidus termiņa apmācības, bet tur drīzāk ir tādas nu, nevis to kā ko darīt, bet drīzāk tādas pieredzes apmaiņas un ko viņi līdz šim ir iemācījušies un, ko viņi gribētu iemācīties, bet tīri par apmācībām tādām, ja viņam ir, piemēram, jāsgatavo kāds video un ja viņš nemāk, tad, protams, mēs palīdzam un parādam. Vai arī, ja viņam ir šīs te bildes, piemēram, jāapstrādā un viņš to nemāk, tad mēs arī ierādām, tā kā nu jā. Nu, protams, ka nevar būt nekādi ārkārtas sarežģīti darbi un neviens, protams, neliek strādāt tāda veida apmācības un tāda veida darbus neviens neliel darīt.

**Santa Miezīte:** Vai šis Eiropas brīvprātīgais darbs kaut kādā veidā arī neietekmē vietējos iedzīvotājus, nav tā, ka viņi līdz ar to ir ieinteresēti pieteikties kā brīvprātīgie Jūsu bibliotēkā?

**Sanita Jurkāne:** Jā, es nezinu vai tas ietekmē, kad arī vietējie grib iesaistīties bibliotēkā, bet katrā ziņā vietējiem noteikti ir liels ieguvums no tā, ka bibliotēkā un citās iestādēs ir brīvprātīgais, jo šis te brīvprātīgais atbraucot no citas valsts arī iepazīstina ar savu kultūru.

Tāpat bērniem tiek stāstīts par tās valsts kultūru, kā arī pieaugušajiem notiek dažādas nodarbības. Tā kā tādā veidā tiek iepazīstināts ar Eiropas citvalstu kultūru.

**Santa Miezīte:** Vai kaut kas no kā Jūs iespaidojāties, ierosmes avoti brīvprātīgā darba organizēšanā? Vai no citām valstīm, no kolēģiem?

**Sanita Jurkāne:** Kā jau es minēju, tad Gulbenes novads ļoti aktīvs, Gulbenes novadā iestādes ļoti aktīvas Eiropas brīvprātīgo uzņemšanā un mums parasti arī projekta ietvaros notiek šo te iestāžu pieredzes apmaiņa, mēs tā kā sanākam kopā un pastāstām, ko mēs līdz šim esam darījuši un kā mums veicies ir. Tā kā jā, lielākoties jau arī šāda veida pieredze, ka citi dzirdot, ka šī te pieredze ir kvalitatīva, tad arī labprāt izmanto un es domāju, ka tāpēc arī ir tik daudz iestādes, kas šobrīd arī pašas raksta projektus un uzņem Eiropas brīvprātīgos.

**Santa Miezīte:** Vai ir arī kāda ārzemju pieredze?

**Sanita Jurkāne:** Ārzemju pieredze? Es arī viena projekta ietvaros biju Anglijā, kur ir ļoti izplatīts Eiropas brīvprātīgais darbs, tur jau kopš seniem laikiem ir šāda te reģistrēšanās sistēma, kāda mums šobrīd ir tā Brivpratigie.lv, tur jau notiek viss labu laiku un tur Anglijā arī brīvprātīgi strādā lielākoties nu sociāla tipa darbos, bet jā, es pieļauju, ka arī bibliotēkās.

**Santa Miezīte:** Tātad Jūs esat tā, kas organizē un vada brīvprātīgo darbu tieši Jūsu iestādē, ja?

**Sanita Jurkāne:** Jā.

**Santa Miezīte:** Un kādai, Jūsaprāt, ir jābūt institūcijas videi, lai brīvprātīgais būtu motivēts strādāt? Kā Jūs motivējat brīvprātīgos darbam, kādi ir tie paņēmieni? Vai uzslavējat par labi padarītu darbu? Noteikti ir arī kaut kādi grūtie brīži tiem brīvprātīgajiem, kad gribas atmet ar roku...

**Sanita Jurkāne:** Pirmkārt, droši vien vispirms tad jāaprunājas, jāpiedāvā dažādi varianti, jāaprunājas, kas cilvēkam interesē, tas attiecas ne tikai ar Eiropas brīvprātīgo darbu, mums arī šobrīd nāk arī seniori arī viena projekta ietvaros, kas strādā, un parasti jau tiek piedāvāti dažāda veida darbi, vai nu tādi fiziski, vienkārši kārtot žurnālus, vai arī dažādi rakstu darbi datorā, tā ka vienmēr man liekas jābūt izvēlei, tas tāds pirmais nosacījums, nevar uzdot vienkārši vienu darbu un, lai dara. Tā izvēles iespēja.. un jā otrs, pavaicāt varbūt, ka viņš kaut ko vēlē, jo bieži vien brīvprātīgie, kas saistās arī ar Eiropas darbu, ka bieži vien viņiem tās idejas pašiem diezgan daudz, tā kā var uzklaut, ko viņi gribētu darīt un veikt. Vēl pie motivācijas droši vien, kad jāpaseko līdzī, lai viņi jūt, ka ir atbalsts, nevis uzdot kādu darbu un aiziet prom uz visu dienu. Droši vien, ka tā atbalsta forma ir psiholoģiski it sevišķi ilgtermiņā apvaicāties kā iet un vai viss kārtībā? Un, nu jā un droši vien ka pēc tam pateikt paldies un, un, un jā, ja ir iespēja, nezinu varbūt gada beigās, ja ir kādi... mums parasti pilsētā ir Eiropas, nevis Eiropas mājā, bet visu brīvprātīgo tāds tā kā pasākums rudenī, kur tiek arī apbalvoti aktīvākie brīvprātīgie un tas tā kā arī droši vien varētu būt pie motivācijas un tā.

**Santa Miezīte:** Kāda, Jūsprāt, ir tās institūcijas atbildība un pienākumi, kura ir nolēmusi piesaistīt brīvprātīgo darbinieku?

**Sanita Jurkāne:** Nu, kā jau es minēju, tad tas viens no mērķiem ir ja jaunietis strādā man liekas tieši, dot ne tikai darbu, bet dot arī iespēju izglītoties un praktizēties dažādos uzdevumos, varbūt saprast nākotnes plānus vai viņš grib kādā jomā strādāt, tad droši vien arī dažādas iestādes būtu lieliska vieta, kur viņš varētu praktizēties un saprast vai viņš to darbu grib darīt. Tas droši vien varētu būt, ka ir tāda nodrošināta tāda atbildība. Kas vēl? Nu tad laikam, jā.

**Santa Miezīte:** Un ko Jūs kā bibliotēka ar pieredzi ieteiktu citām bibliotēkām, kuras vēl neizmanto brīvprātīgo darbu savā institūcijā un ko ir svarīgi ņemt vērā brīvprātīgā darba organizēšanā? Kam būtu jāpievērš tā uzmanība, ja, piemēram, bibliotēka ir gatava aicināt brīvprātīgos, bet viņai vēl nav pieredze, viņa vēl to nav sākusi darīt?

**Sanita Jurkāne:** Es domāju, ka noteikti es iedrošinātu, jā mudinātu to darīt, jo nekādus tādas materiālus resursus tas neprasa. Prasa varbūt vairāk laika, un kādā brīdī varbūt sakoncentrēties uz kaut ko citu, bet katrā ziņā tas nav nekas nepaveicams, un droši vien, ka svarīgākais būtu vispirms apdomāt, ko tad mēs varam dot brīvprātīgajam, nu ne tikai darbs, bet varbūt kā jau es minēju tās izglītības iespējas pieredzes un darba iespējas pieredzes un ko pati iestāde var dot un ko šeit brīvprātīgais varētu sagaidīt. Un droši vien jābūt iestādei tādai pārlicēbai, kad tomēr viņš tur ir gaidīts un kolektīvs to, tomēr atbalsta un ir zinošs un šo te brīvprātīgo atbalsta arī visos darbos. Vēl tīri praktiski arī droši vien arī izvērtēt, kuri būtu tie darbi, nevis vispirms izdomāt, ka mēs gribam brīvprātīgo un tad domāt, ko darīt, bet varbūt tiešām tīri praktiski var sastādīt darbu sarakstu, ko varētu brīvprātīgie darīt un kā palīdzēt un.. vēl tīri praktiski var izmantot šo te brivpratigie.lv, šo te reģistrācijas portālu, arī iespējams, ka novadā vai pilsētā ir šāda te reģistrēšanās, kur var apskatīt, gan brīvprātīgos, gan arī darba devējus brīvprātīgā.

**Santa Miezīte:** Runājoties konkrētāk, kādām prasmēm, zināšanām un īpašībām būtu jāpieņem brīvprātīgajam darbiniekam, lai viņš varētu tieši bibliotēkā strādāt?

**Sanita Jurkāne:** Tieši brīvprātīgajam?

**Santa Miezīte:** Jā.

**Sanita Jurkāne:** Nu, droši vien komunikālam un atvērtam, un es domāju, ka katrā bibliotēkā, viena no lasītāju auditorijām ir arī bērni, droši vien nu ka ir vēlme strādāt un darboties radoši ar bērniem un jā, būt radošam ar savām idejām, nu tā.

**Santa Miezīte:** Un tieši tas pats arī par bibliotēkām, kādi tie biežākie faktori, kāpēc vajadzētu viņām kā organizācijām iesaistīties un kādi varētu būt viņu iemesli?

**Sanita Jurkāne:** Tieši bibliotēkām?

**Santa Miezīte:** mhm.

**Sanita Jurkāne:** Nu arī droši vien tas pats, jā, ka šis te brīvprātīgais varētu tā kā nu, bibliotēkā ienest tādu tā kā starpkultūru saskarsmi un tad arī bibliotekāriem būtu iespēja komunicēt ar cilvēkiem no citam valstīm un iepazīt cits cita kultūru un jā, jābūt gataviem arī uzņemt šīs te jaunās idejas. Varbūt viņš var dot kādu, varbūt gluži otrādi, viņš var iemācīt kaut ko mums bibliotekāriem, kas, lielākoties arī ir līdz šim mums arī bijis, ka viņi vadījuši dažādas nodarbības par dažādām tēmām.

**Santa Miezīte:** Runājot par brīvprātīgā darba priekšrocībām un ieguvējiem, kas, Jūsprāt, ir tie **Sanita Jurkāne:** Nu jā, kā jau es teicu, tad pirmām kārtām pašiem brīvprātīgajiem tā var būt lieliska iespēja mācīties kaut ko jaunu, praktizēties dažādos darbos un līdz ar to varbūt tieši jauniešiem saprast, kas interesē, kas neinteresē, piemēram, tā pati varbūt iepatikās fotografēšana, bilžu apstrāde, vai arī strādājot brīvprātīgo darbu jauniešiem saprot, ka viņam ļoti patīk strādāt un dažādas aktivitātes rīkot bērniem. Tā kā jā, veicot šo te brīvprātīgo darbu, brīvprātīgais var saprast savas šīs te lietas, kas viņam varētu patikt, varbūt tālāk izvēlēties mācīties un tā. To, ko iestāde iegūst, es jau tā kā minēju, tas ir šīs te citas valsts kultūras šīs te pienesums, rīkot dažādus pasākumus un stāstīt par savu valsti, šīs te idejas no brīvprātīgā bibliotēkā tiek ieviestas dažādas un nu tā īsumā.

**Santa Miezīte:** Kādu un vai vispār kādu labumu arī sabiedrībai, sabiedrības attīstībai dod brīvprātīgo izmantošana bibliotēkās?

**Sanita Jurkāne:** Kā jau es minēju, sabiedrībai arī noteikti ir savs labums, kā es minēju par tiem pašiem datoru kursiem krievu valodā runājošajiem senioriem, vai arī, piemēram, mums ir bijušas arī nodarbības, ka nāk no.. arī Eiropas brīvprātīgais, kas nestrādāja bibliotēkā, bet viņš bibliotēkā vadīja itāļu valodas kursus, arī vietējie iedzīvotāji nāca un apguva šo te valodu. Tā, kā droši vien ir arī dažādi pasākumi, kuros vietējā sabiedrība var iesaistīties un izmantot.

**Santa Miezīte:** Vai Jūs zināt kādas bibliotēkas, kuras ir ietekmējusi tieši Jūsu darbība? Tādas, kuras ir vēlējušas no Jums mācīties un tādas, kuras Jūs esiet konsultējuši?

**Sanita Jurkāne:** Līdz šim tā kā nav sanācis, bet mēs esam šo te brīvprātīgo ideju veiksmīgi prezentējuši pirmajā ideju tirgū, kas parasti notiek aprīlī, bibliotēku konferences ietvaros. Man liekas, ka tā interese arī bija pietiekoši liela un es domāju, ka jā mums arī tā publicitāte notiek, ja kāds būs ieinteresēts tieši šī te Eiropas brīvprātīgā uzņemšanā, tad es pieļauju, ka varētu arī sniegt kādu konsultāciju vai ieteikumu, ko kā darīt. Līdz šim tā kā nav neviens īpaši tā interesējies.

**Santa Miezīte:** Runājot par brīvprātīgā darba varbūt to negatīvo un šķēršļiem, vai ir kādi šķēršļi un grūtības šajā brīvprātīgo darbu organizēšanā, ja ir tad kādi?

**Sanita Jurkāne:** Nu, tad droši vien visticamāk ir varbūt šī te brīvprātīgā kādas rakstura iezīmes, ko pirms tam varbūt nu Skype intervijā varbūt, kad īsti nevar uzzināt, bet kaut kas parādās nu ilgtermiņā veicot šo te brīvprātīgo darbu, vai arī tas droši vien ir arī tamdēļ, kad varbūt nepietiekami tiek stāstīts, kas viņus sagaida, jo lielākoties Eiropas brīvprātīgie, ja brauc tad viņi ir varbūt jāinformē, kad brauc uz mazu pilsētu un kāda veida darbs tiks nodrošināts un tad, lai viņi vienkārši saprot, dažreiz tā ir, kad atbrauc un tad liekās, ka tā pilsēta tik maza un tas darbs pavisam nav tāds tā kā vajag un tad varbūt arī, ka brīvprātīgais aizbrauc ātrāk. Gadās arī, ir bijusi arī tāda pieredze citām iestādēm. Tā kā droši vien jā, visticamāk, ka varbūt tāds tīri varbūt rakstura ziņā, ņemot vērā, ka tas tomēr ir ilgtermiņa brīvprātīgais darbs.

**Santa Miezīte:** Un kā ir ar informācijas avotu pieejamību un tā teikt resursiem, vai tas varētu būt kā šķērslis, ka bibliotēkai tā kā trūkst pieredzes un īsti varbūt, ka nav, kur to informāciju gūt par brīvprātīgā darba organizēšanu. Vai tā tas varētu būt?

**Sanita Jurkāne:** Es domāju, ka īsti nē, ja ir tieši par šo Eiropas brīvprātīgo darbu, tad ir šī te Jaunatnes starptautiskā programmu mājas lapa, kur ir viss ir sīki un smalki uzrakstīts par šo te Eiropas brīvprātīgo darbu un kas tas tāds ir un kas ir jānodrošina, lai tas notiktu, un kādus tā kā ieguvumus brīvprātīgais no tā saņem un tā kā es domāju, ka arī, ka ir dažādi informācijas avoti un, ka tas nav šķērslis.

**Santa Miezīte:** Vai, Jūsaprāt, brīvprātīgo programmu var uzskatīt par nu jau neatņemamu bibliotēkas sastāvdaļu?

**Sanita Jurkāne:** Nu, mūsu Gulbenes novada bibliotēku droši vien, jā, jo kā jau es minēju, tad bibliotēka arī kā partneriestāde tiek iesaistīta dažāda veida projektos, ne tikai šī te Eiropas brīvprātīgā darba, bet arī mums jau notiek novada trešais senioru projekts, kur arī šobrīd seniori pie mums bibliotēkā strādā brīvprātīgo darbu, tā kā es domāju, ka mūsu bibliotēkā noteikti, jā, ka tas nav nekas svešs un ka tas jau mums ir tā jau pierasta lieta un jā.

**Santa Miezīte:** Kāds varētu būt tas iemesls, ka daudzās bibliotēkās vēl nav vispār izmantots brīvprātīgais vai tik plaši izmantots brīvprātīgais darbs, kas varētu būt tas iemesls?

**Sanita Jurkāne:** Nu, iespējams, kad mūsu gadījumā dome bija tā, kas tā kā piedāvāja mums un tā kā ierosināja šo te brīvprātīgo, iespējams, kad ja būtu kāda iestāde, vai biedrība, vai tā pati dome, kas bibliotēku varbūt iedrošinātu, iespējams, tas varētu būt tas iemesls, ka nav varbūt kāda, kas saka jā, ka mums izdotos un mēs varam mēģināt, tas varbūt. Un varbūt ar cilvēks šur tur neizprot, ko nozīmē brīvprātīgais darbs un varbūt baidās, ka vajadzēs visu dienu tikai palīdzēt brīvprātīgajiem un tie ikdienas darbi tā kā paliks nepadarīti. Jā nezinu, kas vēl varētu būt viņiem, kas līdz šim nav izmantojuši. Jā, nezinu varbūt, ka līdz šim vienkārši nav uzrunāti iedzīvotāji iesaistīties brīvprātīgajā darbā. Varbūt, ka vienkārši bibliotēka šādu te uzsaukumu varētu veikt, kad mums ir, mēs labprāt uzņemtu brīvprātīgos, kas varētu palīdzēt,

es domāju, ka atsauktos cilvēki. Tieši varbūt domāju seniori un jaunieši, jo lielākoties strādājošajiem, tomēr nav tā iespēja tik liela.

**Santa Miezīte:** Runājot par nākotni, kādi ir Jūsu jaunie mērķi, idejas un perspektīva nākotnē tieši brīvprātīgā darba organizēšanā?

**Sanita Jurkāne:** Nu kā jau es minēju, mums jau te ir, jau notiek projekti un arī plānojās, ceram, ka apstiprinās, līdz ar to arī būs... Jā, līdz šim šī te akreditācija ir uz trim gadiem līdz 2020. gadam, tad es pieļauju, ka mēs aktīvi to izmantosim un jā un tad droši vien, ja būs kāda iestāde, kas šinī gadījumā ir biedrība, kas uzraksta šo te projektu, mēs arī labprāt iesaistāmies. Jo pašiem rakstīt projektus, tā ir liela kapacitāte, jābūt koordinējošai iestādei, kas raksta projektus, kas komunicē ar šo to nosūtošo organizāciju no ārzemēm un, kas rūpējās par tādām visādam praktiskām lietām, kā par uzturēšanos, kā par.. nu dažāda tāda veida tādiem jautājumiem un bibliotēkai kapacitāte nav, tā kā mēs paši projektus nerakstām mēs labprāt pieņemam kā iepriekš no domes un kā šobrīd no biedrības, kas uzraksta projektu un, ka mēs esam kā partneriestāde, kā uzņēmums/organizācija tā kā nu. Droši vien, ka mēs cerībā, ka mums tiešām būs laba sadarbība ar biedrību, ka turpmāk būs sadarbība ar biedrīb un arī turpmāk varēsim šos te brīvprātīgos uzņemt.

**Santa Miezīte:** Tas arī būtu viss, paldies, Jums Sanita, ka atbildējāt aicinājumam uz interviju!

### Daļēji strukturēta intervija ar Pļaviņu bērnu bibliotēkas vadītāju un bibliotekāri

**Intervijas veids:** telefonintervija

**Laiks:** 12.05.2017.

**Intervētāja:** Santa Miezīte

**Informantes:** Gundega Grandāne un Antra Galiņa

**Santa Miezīte:** Labrīt! Vai Gunta?

**Gunta Grandāne:** Labrīt! Jā, lūdzu.

**Santa Miezīte:** Šeit Jums zvana Santa Miezīte saistībā ar brīvprātīgo darbu.

**Gunta Grandāne:** Ziniet, es nezinu, vai es varēšu daudz ko līdzēt. Man liekas kādi 6 gadi atpakaļ... Redziet mums ar kolēģīti, mēs tagad te runājam abas divas, ka mums brīvprātīgais darbs ar tiem jauniešiem bija pasen. Pēdējais jauniešis bija apmēram 6 gadus atpakaļ. Piecus, sešus gadus atpakaļ. Vai tas Jums derēs?

**Santa Miezīte:** Tas derēs, jo man vajadzīga ļoti dažāda pieredze, arī tāda, kas varbūt ir bijusi senāk, bet līdz ar to, tad mani interesēs, kāpēc tagad Jūs vairs ar to nenodarbojaties?

**Gunta Grandāne:** Kādēļ neesam? Kādēļ nenodarbojamies? [domā] Vienkārši es nezinu. Jā, it kā neviens nav pieteicies, acīmredzot es pati arī neesmu aicinājusi jauniešus caur jauniešu centru Ināru Upenieci. Nav lielas vajadzības, bet vispār ideja ir laba! Mēs varētu arī vasarā varbūt kādu jauniešu atkal piesaistīt sev uz kādu mēnesi. Piemēram, mums nāk jauniešu centrs ar vadītāju reizi gada laikā. Viņi novada kādu pasākumu mums, mūsu bērniem. Tas jau skaitās brīvprātīgais darbs?!

**Santa Miezīte:** Jā tas arī skaitās brīvprātīgais darbs. Jā, tā ir Jūsu sadarbība ar jauniešu centru.

**Gunta Grandāne:** Tad jau mums ir, tad jau mums ir!

**Santa Miezīte:** Jā! Sākumā man vajadzēja iepazīstināt Jūs ar sevi. Esmu Santa Miezīte, studēju Latvijas Universitātē Sociālo zinātņu fakultātē un veicu maģistra darba pētījumu par brīvprātīgo darbu publiskajās bibliotēkās, un līdz ar to darba ietvaros es aicinu bibliotēkas, kurās ir bijusi vai ir brīvprātīgā darba pieredze, pārstāvi atbildēt uz dažiem maniem jautājumiem. Jūs varbūt nedaudz pastāstiet par sevi, kas Jūs esat un kādu bibliotēku Jūs pārstāvat?

**Gunta Grandāne:** Mēs esam Pļaviņu novada bibliotēkas filiāle – Pļaviņu bērnu bibliotēka. Strādājam divas, es skaitos vadītāja Gunta Grandāne, bibliotekāre Antra Galiņa. Abas strādājam bibliotēkā jau vairāk kā 30 gadus. Tā kā manai meitai, kā lai pasaka, skolas laikā

bija veselības problēmas un viņa kā brīvprātīgais strādāja jauniešu centrā IDEJA, jauniešu centrā pie Ināras Upenieces. Līdz ar to tā mūs darbība palika ļoti aktīva. Pirms gadiem 10 kā nodibinājās jauniešu centrs Pļaviņās, tā mana meita sāka strādāt kā brīvprātīgais. Viņa pat ieguva republikā vienu no tām labākajām vietām, kā jau tas brīvprātīgais jaunietis Latvijā vienu gadu, bet tas jau bija sen. Līdz ar to viņa nāca arī pie mums. Tad mums pieteicās viens puisis, kas pie mums bija brīvprātīgais diezgan ilgi, kādus 2 – 3 mēnešus. Nu tad tur tie līgumi jāceļ augšā. Man viņi pat vairs nav saglabāti. Jā, un pēc tam mums bija meitene, kura arī bija kādus 2 mēnešus. Tas nozīmē, ka katru dienu (praktiski darba dienās) viņi nāca uz 4 stundiņām. Darīja to, ko mēs viņiem lūdzām. Pārsvārā tas bija vairāk saistīts ar datoru, jo mēs ievadījām grāmatas datorprogrammā Alise, un šie jaunieši palīdzēja mums to veikt. Gada laikā mums ir pietiekami laba sadarbība ar jauniešu centru, un jaunieši pie mums nāk vadīt kādu pasākumu. Pēdējais mums bija ziemā, atnāca jaunieši un novadīja pasākumu. Iepriekšvasar viņi arī pie mums bija, mēs pie viņiem ejam. Tā kā pēc būtības, Santiņ, mēs pietiekami sadarbojamies. Tagad atkal vajadzētu paplašināt to sadarbību, Santiņ, jā, tā ir laba ideja! Viņi nekad neatsaka mums, itin nekad. Jauniešu centrs ir ļoti pretimnākošs, brīvprātīgie jaunieši. Šovasar ar mēs atkal aicināsim viņus uz pasākumu, tad jaunieši ierodas ar savu vadītāju Ināru un viņi novada kaut ko interesantu vai sportisku, vai vairāk saistībā varbūt ar grāmatām.

**Santa Miezīte:** Vai pirms Jūs organizējāt, nu, tolaik pirms tiem gadiem, Jūs bijāt no kaut kā iespaidojusies, kaut kādi ierosmes avoti brīvprātīgā darba organizēšanā? Mani interesē gan ārzemju pieredze, gan pašmāju kolēģi.

**Gunta Grandāne:** Nu, tad, kad mana meitene sāka darboties. Viņa sāka ar pirmo dienu, kā jauniešu centrs nodibinājās, tā arī viņa tur sāka pati darboties kā brīvprātīgais palīgs. Protams, ka es sāku interesēties, jo viņa no Pļaviņu novada brauca gan uz Itāliju gan uz Turciju kā brīvprātīgais apmaiņas programmā.

**Santa Miezīte:** Jā, kā pie mums te daži brauc arī.

**Gunta Grandāne:** Nu ja! Tā kā, protams, man tā interese bija pastiprināta. Nebija meitai tāds līgums, jo viņa tāpat nāca pie manis kā pie mammas, bet otrai meitenei ar puisī gan mums tika noslēgti līgumi. Arī tas, ka viņiem tika tās apliecības brīvprātīgā darba jauniešu izsniegtas, tad tur arī tika rakstīts - bērnu bibliotēka. Jā, jā līgums bija. Tā kā tas bija oficiāli.

**Santa Miezīte:** Vēl man arī interesē.. varbūt to jau vajadzēja sākumā uzdot. Kā Jūs noformulētu savu interpretāciju par brīvprātīgā darba jēdzienu, kas, Jūsaprāt, ir brīvprātīgais darbs un ko Jūs saprotat ar šo vārdu salikumu?

**Gunta Grandāne:** Darīt otram labu, neprasot pretī samaksu, palīdzēt otram jebkādā veidā vai tas būtu garīgi un materiāli. Neprasot pat varbūt paldies, ja tas netiek pateikts arī nekas, jo cilvēki mēs esam dažādi.

**Santa Miezīte:** Paldies. Un kāda, Jūsaprāt, ir brīvprātīgā darba loma un nozīme Latvijā?

**Gunta Grandāne:** Pietiekoši augsta. Es varu spriest vienīgi par Pļaviņām. Mūsu pašvaldībā aktīvi ņemas brīvprātīgie jaunieši. Bet tas ir Pļaviņās, kas notiek tālāk, es īpaši nezinu. Kaut gan arī es skatījos mūsu mājaslapā Pļaviņu novads, ka pie mums ir ciemojušies Madonas brīvprātīgie jaunieši. Es zinu, ka Ināriņas [Jauniešu centra vadītājas] pļaviņieši brauc arī uz Kuldīgu pie Kuldīgas jauniešiem, un notiek visādas lekcijas un semināri Rīgā, kur mūsējie apmeklē. Prieks par jauniešiem, kas kaut ko dara, nevis tikai sēž pie datorīša mājās vai pie sava viedtālruna, vai tur uz ielas dzer aliņu.

**Santa Miezīte:** Vai, Jūsaprāt, tā ir sava veida inovācija bibliotēkās?

**Gunta Grandāne:** Bet mums zināt tagad jau ir cik gadi atpakaļ, oii, Santiņ, 10 gadi, ka tik nav vai ne, kad mums te sākās jauniešu centrs, jā. Mums tā nav nekāda inovācija. Mums tas ir kaut kas tāds, kas pašlaik nolikts maliņā, kuru vajadzētu atkal atjaunot - sadarbību aktīvāku. Šodien ir Ināriņas [vārda diena], zvanīšu Ināriņai (jauniešu centra priekšniecei) un teikšu, ka vajag mums aktīvāku sadarbību.

**Santa Miezīte:** Tātad tieši Jūs kā bibliotēka un jauniešu organizācija bija tā, kas organizēja un vadīja brīvprātīgo darbu arī tolaik Jūsu iestādē?

**Gunta Grandāne:** Jā, jā, jā! Tā arī bija.

**Santa Miezīte:** Runājot par praktisko brīvprātīgā darba izpratni. Kādai, Jūsaprāt, jābūt institūcijas videi, lai brīvprātīgais būtu motivēts strādāt? Kā varbūt tolaik pirms 5 gadiem motivējāt strādāt Jūsu brīvprātīgos, kādi bija tie paņēmieni, kā piesaistījāt vai kā uzslavējāt par labi padarītu darbu?

**Gunta Grandāne:** Cik nu varējām tik, protams, uzslavējām, nevis varbūt materiāli, bet vismaz ar kaut kādām simboliskām dāvaniņām. Ar labiem vārdiem, tā, lai bērns jūt tādu gandarījumu, jo viņi jau bija jaunieši un it īpaši, mums puisis bija ar īpašām vajadzībām. Ja viņam tur vajadzēja varbūt kādu brīvāku dieniņu, tad skaidrs, ka mēs viņam atļāvām, ja viņš bija saguris, viņš varēja nenākt tajā dienā. Pretimnākošas mēs abas ar kolēģīti bijām, viennozīmīgi. Es tā ceru.

**Santa Miezīte:** Un, kādi, Jūsaprāt, ir tās institūcijas atbildība un pienākumi, kura ir nolēmusi piesaistīt brīvprātīgos?

**Gunta Grandāne:** Atbildība ir ļoti liela. Ja mēs ņemam šo brīvprātīgo jauniešu, tad atbildība ir ļoti liela, mēs esam atbildīgi par šo bērnu, lai nav tā, ka, piemēram, bibliotēkā viņš tikai atnāk un izklaidējas, pie datora sēž. Viņam ir jāveic uzticētie darbi, ko mēs uzticam. Abpusēji

jābūt lielai atbildībai, un jaunieši arī ir dažādi, bet mums veicās, mums viņi bija tādi paklausīgi bērni. Nevienu vārdu sliktu nevaru teikt. Mūsu pašu jaunieši, zināt tas jau ir savādāk. Bibliotekāri tādi, kā es vienmēr smejos, tāda suga, kura ļoti... kā lai pasaka [domā] atsaucīgi ir, jebkurā Latvijas pilsētā. Var droši iet bibliotēkā un lūgt kaut ko, visi vienmēr jums gribēs palīdzēt. Es varbūt Jums iedošu ziniet vēl kolēģīti. Viņas pieredzi un viņas attieksmi, un viņas domas. Mēs jau abas te bijām sakarā ar mūsu jauniešiem tepat vienā bariņā.

**Antra Galiņa:** Jā, jā! Labdien, labdien!

**Santa Miezīte:** Labdien! Šeit Santa.

**Antra Galiņa:** Jā, labi! Te Antra.

**Santa Miezīte:** Nedaudz turpināšu par tēmu. Kādām, Jūsaprāt, prasmēm, zināšanām un īpašībām būtu jāpiemīt brīvprātīgajiem darbiniekiem, lai viņi varētu strādāt tieši bibliotēkās?

**Antra Galiņa:** Ā tieši bibliotēkās?! Nu, ziniet, jāsaka viena lietas, ko vajadzēt – precizitāte, varbūt punktualitāte, jo mums, ja tai grāmatai tai vietā ir jāstāv, tad viņai tai vietā ir jāstāv, ja ir jānoklasificē tieši tā, tad tieši tādām tam kodam ir jābūt tur virsū, tā diezgan uzmanīgi, lai nepārrakstās. Arī pacietību. Sevišķi ar bērniem ir vajadzīga pacietība, iecietība ir vajadzīga, jo cilvēki ir visādi un bērni arī ir visādi, kas pie mums nāk. Protams, parasti šie brīvprātīgie ir jaunieši, viņiem jau daudz vieglāk ir tos bērnus varbūt pieņemt, uztvert. Nu kaut druku grāmatas jāmiļ, kaut mazlietiņ. Kaut zināmam priekšstatam ir jābūt arī par literatūru. Tāpēc tas noteikums ir tāds – strādāt bibliotēkā minimums drīkst ar vidusskolas izglītību. Ne mazāk. Tas būtu tas galvenais.

**Santa Miezīte:** Un ko Jūs ieteiktu citām bibliotēkām, kuras vēl joprojām nav izmantojušas brīvprātīgo darbu, ko ir svarīgi ņemt vērā brīvprātīgā darba organizēšanā?

**Antra Galiņa:** Es teiktu tā: nevajag jau varbūt katru dienu tos brīvprātīgos, bet ir ļoti labi, ja viņi ir, kad, piemēram, ir kaut kāds lielāks pasākums, jo vienam, diviem cilvēkiem ar lielu pasākumu ir daudz grūtāk tikt galā, ka, ja ir vēl kāds palīgs, kad ir šīs kampaņas, kad pārklasificēšana, inventarizācija bibliotēkā, kad ir tie lielie darbi, tad tomēr ir ļoti labi, ja ir no malas kāds cilvēks vēl. Tad ir ļoti labi. Katru dienu varbūt tiešām tajā ikdienā nemaz tādas lielas vajadzības nav, bet ir reizes kad ļoti noder. Un kā saka kolēģe - varētu padomāt izmantot, ja ir tāda iespēja.

**Santa Miezīte:** Un runājot par brīvprātīgā darba priekšrocībām un ieguvumiem, kas, Jūsaprāt, ir ieguvēji? Kādu pievienoto vērtību sniedz brīvprātīgo iesaiste organizācijas aktivitāšu īstenošanā?

**Antra Galiņa:** Man liekas, ka ieguvēji ir visi – gan tas jaunietis brīvprātīgais. Mums ir pamatā jaunieši bijuši. Gan arī mēs, protams, ka mums jāsaka tas darbiņš ātrāk iet, gan arī ir

forši, ka brīvprātīgais parasti jauns gados. Mēs strādājam ar bērniem pamatā. Jāsaka, ka tiem bērniem ir daudz jaukāk, kad tur jau sveša seja bibliotēkā kā tāda pirmkārt, ja vēl tas ir tāds tuvāk viņa gadiem, tas uzreiz pašas mūs jaunākas padara. Gribot negribot jāsaka, ka arī tas par tādu pārklasificēšanu vai inventarizāciju - tas ir tāds laikietilpīgs darbs, nu tas laiks tad tiek manāmi samazināts. Tālāk jau mēs varam pievērsties šiem ikdienas darbiem. Pasākumā ir ļoti forši, ka tur ir kāds, ka man nav jādomā, piemēram, par pacienāšanu vai spēļu novadīšanu. To cilvēks izdarīs, es varu domāt par kaut ko citu, bet es domāju, ka arī tie jaunieši ir ieguvēji, jo, pirmkārt, pavisam praktiski, tādēļ, ka viņi vāc šos punktus un viņiem tur noteiktas stundas jānostrādā, tad viņiem ir tie punkti. Labi, viņi algu tur nesaņem, bet viņiem ir visādi bonusuī, (viņiem gan tur uz ārzemēm var aizbraukt gan visādi, ja ir labas atsauksmes). Mums te ir gadījušies tikai ļoti jauki brīvprātīgie un tiešām tādi strādīgi un godprātīgi. Jāsaka, ka mums tā sadarbība ir tikai veiksmīga bijusi. Mums nav bijuši tādi neveiksmīgi gadījumi.

**Santa Miezīte:** Vai, Jūsaprāt, nav tā, ka visi tie mazie lasītāji, redzot tos brīvprātīgos, ka pēc gadiem viņi paši arī vēlas iesaistīties?

**Antra Galiņa:** Es domāju, ka jā. Es domāju, ka, ja jau ir kāds cilvēks, kas ar to lietu darbojas, kas organizē kā mums jauniešu centra vadītāja. Viņa tiešām darbojas ar šo brīvprātīgo lietu un organizē. Mums tiešām ir arī nākuši pat tādi, kurus mēs kā bērnus pazinām, kuri arī pie mums nāca. Viņi jau nebija tie paši mierīgākie un paklausīgākie, bet viņi jau bija paaugušies un viņi, protams, pie mums vairs nenāca, viņi gāja uz pieaugušo bibliotēku, bet viņi atnāca. Jāsaka, ka tomēr šī pēctecība ir. Jo es atceros, gadījumu par puisi, viņš nebija jau tāds paipuisītis, visādi jau mums te kādreiz ar viņu gāja, bet redz puisis izauga un viņš arī darbojās kā brīvprātīgais un nāca mums. Nāca pie mums uz Ziemassvētkiem, mums te bija pasākums, un viņš bija lācis, ar bērniem ņēmās un spēlējās. Acīmredzot tomēr ir kaut kāda pēctecība. Un arī citus es atceros... arī tā pati meitene, viņa pie mums nāca kā bērns lasīja, pēc tam nāca kā brīvprātīgais darboties.

**Santa Miezīte:** Ko, Jūsaprāt, sabiedrībai dod brīvprātīgo aktivitātes un to mērķtiecīga izmantošana bibliotēkās?

**Antra Galiņa:** Sabiedrībai... Tā sabiedrība - no kā tad viņa sastāv? Viņa sastāv gan no tiem bērniem, kas nāk pie mums uz bibliotēku, gan no mums, darbiniecēm, gan arī no tiem pašiem brīvprātīgajiem, tādu pašu labumu dod gan vienai pusei, gan otrai pusei, tādu pašu labumu arī sabiedrībai dod, jo mēs jau arī esam daļa tās sabiedrības. Piedevām es domāju, ka arī popularizē šo brīvprātīgo darbu.

**Santa Miezīte:** Runājot par brīvprātīgā darba negatīvo pusi vai šķēršļiem... Vai ir kādi šķēršļi vai grūtības tieši brīvprātīgā darba organizēšanā, un, ja ir, tad kādi?

**Antra Galiņa:** Es nezinu. Mums nav bijis, tiešām nav bijis laikam nekādu tādu neveiksmīgu piemēru, vai ne Guntiņ? [*vaicā kolēģei, kura apstiprina*] Grūtības arī nekādas nav bijušas. Mums visi bija ļoti jauki jaunieši, cits pats pieteicās, citu mēs tā kā drusku uzaicinājām. Sevišķi no jauniešu centra. Nav bijušas grūtības sameklēt. Nē, nekādu grūtību mums nav bijis. Varbūt citiem ir, es nemāku teikt, bet mums tiešām – nē, nav.

**Santa Miezīte:** Un, Jūsprāt, kāpēc citās bibliotēkās nav vēl tik plaši izmantots brīvprātīgo darbs? Kāds varbūt varētu būt iemesls?

**Antra Galiņa:** Ziniet.. nu redziet mums ir ap 600 lasītāju, uz divām tas ir par daudz. Ja mums ir liels pasākums, mums noder palīgi no malas. Ja ir un nāk tie lielie darbi virsū, tad arī nav slikti, kad ir kāds no malas, bet es, piemēram, iedomājos tādā mazā lauku bibliotēkā, tur ir varbūt 200 tie lasītāji nu 300, vai ne. Varbūt viņi netaisa lielus pasākumus, jo viņiem... mums pamatā nāk bērni, tad jau bērniem. Ja viņiem tur ir diferencēti, ja viņiem tas pasākums ir bērniem, nu cik viņiem to bērnu... nu 80, varbūt 100, nu no tiem atnāk varbūt 20. Cilvēks [viena darbinieka bibliotēkas pārstāvis] var tikt galā ļoti vienkārši viens pats, viņam nav problēmas. Varbūt tāpēc neizmanto, varbūt neiedomājas.. es nezinu. Es pieļauju, ka mazā bibliotēkā viņi tiek galā. Viņiem nav tādas ļoti lielas vajadzības. Lielā bibliotēkā tas noteikti ir savādāk, un es domāju, ka arī izmanto savu reizi. Mēs neņemam pretī, mums kādreiz praktikantus piedāvā, mēs arī esam ņēmušas pretī. Nu tie nav brīvprātīgie, tie ir praksē pie mums vairākas reizes, ir bijuši gan no dažādiem kursiem, gan no skolām. Mēs ņemam pretī visus. Varbūt tas ir arī atkarīgs kāds, kurš cilvēks, varbūt ir tāds cilvēks, ja viņš strādā viens pats tajā bibliotēkā, un, ja viņš ir intraverts, ja viņš nav ekstraverts, viņš varbūt nemaz negrib, ka viņam tur kāds vēl nāk kaut ko pa savam sāk darīt, vai ne?! Varbūt tā arī ir. Varbūt kādam vēl kādi iemesli.

**Santa Miezīte:** Par jauniem mērķiem, idejām un perspektīvu, kā ir Jūsu bibliotēkā, vai varētu būt tā, ka nākotnē brīvprātīgo piesaistīšana varētu tikt uzskatīta par neatņemamu bibliotēkas sastāvdaļu?

**Antra Galiņa:** Jāsaka, ka tur arī vairāk vajag Gundegu kā vadītāju par šo lietu, bet es domāju, ka pastāvīgi visu laiku - katru dienu mums nevajadzētu, bet uz kaut kādiem konkrētiem pasākumiem( kā mums vasarās, pat vairākas reizes aicinām tos pašus jauniešus no jauniešu centra). Mums jau it kā visu laiku ir šī sadarbība ar jauniešu centru. Viņa jau gandrīz kā neatņemama kļuvusi. Kopš mums šis jauniešu centrs pastāv, nu katru gadu viņi pie mums ir bijuši. Kādreiz uz savu iniciatīvu arī ir atnākuši, bet biežāk ir tā, ka mēs aicinām, sevišķi pasākumos. Pasākumos jaunieši kā palīgi ir ļoti vērtīgi, vērtīga lieta, ļoti laba lieta un sevišķi spēles. Saprotiet, mēs ar kolēģīti pa vecam, pēc padomju standartiem mēs jau būtu pensijā. Mēs vairs neesam tādas, kas var izskriet ar bērniem tās visas spēles. Mēs ļoti priecājamies, ka

mums atnāk jaunieši un novada spēles, loti, ļoti priecājamies. Tas ir pavisam kaut kas cits. Viņi var ar viņiem kopā skriet. Mēs ar cenšamies, bet iespējas vairs nav tādas.

**Santa Miezīte:** Nu ja! Tas arī bija īstenībā viss. Paldies Jums un Jūsu kolēģei. Paldies, ka atbildējāt uz jautājumiem. Lai jums izdodas arī nākotnē! Paldies Jums, jauku dienu!

**Antra Galiņa:** Labi paldies, visu labu, visu labu.!

**Daļēji strukturēta intervija ar Latvijas Neredzīgo bibliotēkas Braila nodaļas vadītāju**

**Intervijas veids:** Latvijas Neredzīgo bibliotēka, Juglas iela 14, Rīga

**Laiks:** 16.05.2017.

**Intervētāja:** Santa Miezīte

**Informantes:** Gunta Bite

**Santa Miezīte:** Labdien, mani sauc Santa Miezīte, es studēju LU Sociālo zinātņu fakultātē un šogad rakstu maģistra darbu par tēmu “Brīvprātīgo darbs publiskajās bibliotēkās”. Darba ietvaros es aicinu Jūs kā bibliotēkas pārstāvi, kurai ir brīvprātīgā darba pieredze atbildēt uz dažiem maniem jautājumiem un iepazīstināt ar Jūsu darba praksi. Sākumā, lūdzu, pastāstiet, kas Jūs esiet, kādu bibliotēku pārstāviet, iepazīstiniet ar sevi.

**Gunta Bite:** Mani sauc Gunta Bite un es pārstāvu Latvijas neredzīgo bibliotēku, es esmu Braila raksta nodaļas vadītāja un šādas nodaļas nevienā citā bibliotēkā nav. Mūsu nodaļa nodarbojas ar ražošanas darbiem, respektīvi, mēs reproducējam grāmatas neredzīgajiem pieejamā veidā – tas ir braila rakstā. To mēs darām tepat uz vietas, pēc tam tās grāmatas nonāk bibliotēkas krājumā, jo mūsu galvenā un tiešā mērķauditorija ir redzes invalīdi. Ar brīvprātīgo darbu es esmu saistīta vistiešākā veidā tāpēc, ka arī bibliotēkas kultūras pasākumus lielākoties rīkoju, pareizāk sakot tos lielākos projektus dažādus kultūras, āra pasākumus, vai arī iekštelpās kaut kādus lielākus koncertus un tad gatavošanās šiem kultūras pasākumiem ir lielāki, apjomīgāki un līdz ar to ir vajadzīgi tie palīgi, kas to varētu mums palīdzēt izdarīt. Piemēram, novadīt, ja tas ir āra koncerts vai pasākums, novadīt dažādas spēles, sagatavot teritoriju, dekorācijas un tā tālāk un tā joprojām. Tas ir tā par kultūras lietām, ar ko es esmu tieši strādājusi, bet mums bibliotēkā, protams, ir bijusi pieredze ar brīvprātīgo darbu, kad mēs aicinājām jauniešus mums palīdzēt izveidot grāmatiņas. Arī šobrīd ir darbs, strādājam pie vienas grāmatas ilustrācijas kur būs trīs ilustrācijas, un tad jau brīvprātīgās meitenes, divas meitenes, jau ir vienai ilustrācijai salocījušas, sagriezušas un salīmējušas puķītes [*rāda puķītes*]. Protams, darbs vēl ir priekšā liels, lai to visu uztaisītu kā grāmatas ilustrāciju, bet mums palīdz. Vēl viens brīvprātīgā darba virziens, ar ko mēs esam strādājuši, tas ir, kad jaunieši ir palīdzējuši utilizēt vecās grāmatas un arī pārkārtot, sakārtot plauktus. Tas ir tas galvenajais virziens, kur es arī esmu tā kā iesaistījies kā brīvprātīgā darba organizētājs šajā bibliotēkā

**Santa Miezīte:** Sākotnēji, lūdzu, noformulējiet Jūsu interpretāciju, par to, kas, Jūsaprāt, ir brīvprātīgais darbs, kādas ir tās robežas, kas ir un kas nav, tieši brīvprātīgā darba robežas.

**Gunta Bite:** Nu, brīvprātīgais darbs jau pēc formulējuma jau ir uz brīvprātības principa. Brīvprātīgo darbu, protams, var veikt jebkurš, arī nejaunietis, tātad jau vidējā vecumā, vai arī seniors, ja viņš pats vēlas to darīt. Brīvprātīgais darbs ir ieguldījums, protams, sabiedrībā. Tātad ir kāds labumu guvējs. Parasti tā ir kaut kāda kopiena vai kaut kāda cilvēku grupa, kas labumu no šī brīvprātīgā darba saņem, bet brīvprātīgais darbs, arī brīvprātīgā darba veicējam dod ieguldījumu, dod kaut ko pozitīvu. Nu, ja mēs runājam par jauniešiem brīvprātīgā darba darītājiem, tad tā ir darba pieredze, tā ir komunikācija ar dažādiem cilvēkiem. Ja viņi, piemēram, strādā pie mums kā brīvprātīgie, tad viņiem ir arī komunikācija ar redzes invalīdiem. Viņi saprot, kas ir kas un nākošreiz pieejot klāt uz ielas, viņi neķers aiz rokas un nevilks pāri, labu darbu gribēdams izdarīt, pāri ielai. Viņš vispirms pajautās, vai ir vajadzīga palīdzība. Protams, brīvprātīgais darbs ir arī socializēšanās starptautiskā līmenī. Nu dažnedažādi var būt, bet jebkurā gadījumā, manuprāt, brīvprātīgā darba ieguvums ir abpusējs. Gan labumu guvējs ir kopiena uz ko strādā, gan arī pats brīvprātīgā darba darītājs. Vēl es gribu pateikt to, kad brīvprātīgais darbs, kā jau es iepriekš minēju, ir darba pieredze, bet brīvprātīgais darbs ir tas darbs, ko var noteikti rakstīt CV un tas ļoti labi parāda to cilvēku, ka viņš ir, gan sociāli aktīvs, gan arī intereses ir plašākas, jo brīvprātīgais darbs var būt dažnedažāds. Nu, es domāju, ka brīvprātīgā darba veicējs ir daudz lielāks ieguvējs, nekā pasīvais solā sēdētājs un klausītājs, kā tas ir, un kāda tur pieredze ir kāda, kā vajadzētu darīt tajā vai citā situācijā. Manuprāt, tas ir nenovērtējams veids, kā iegūt tiešām darba pieredzi un iemācīties kaut ko jaunu.

**Santa Miezīte:** Kāda, Jūsaprāt, ir brīvprātīgā darba nozīme un loma tieši Latvijā? Vai, Jūsaprāt, tā ir aktuāla, vai tā ir inovācija vai inovācija tikai bibliotēkās?

**Gunta Bite:** Inovācija tā jau nu vairs nav jau vairākus gadus, brīvprātīgā darba kustība notiek, ir dažādi piedāvājumi, kur strādāt un kā strādāt, par ko.. Tā kā, manuprāt, tā vairs nav inovācija, bet es arī nevarētu apgalvot to, kad Latvija jau ir pārņēmusi citu valstu pieredzi, kur brīvprātīgais darbs jau ir tā kā saknē, nu tā kā nācis no saknēm, jo mūsu Latvijas uzņēmējiem, tomēr tas brīvprātīgā darba ieraksts CV nav, tomēr tas kritērijs, kurš varētu noteikt, kuru no pretendentiem pieņemt darbā, kas ārzemēs ir ļoti vērtā ņemams. Tāpēc mums, protams, uz to ir jāstrādā, lai potenciālie darba devēji ieraugot CV, kad ir cilvēks strādājis brīvprātīgo darbu, viņu novērtētu. Jo kā savādāk, pieņemsim students, kurš uzreiz pēc vidusskolas beigšanas, aiziet uz augstskolu, klātienē un mācās un pēc tam pabeidz augstskolu ar izglītību un tad meklē darbu. Kā Jums šķiet, nu visur prasa darba pieredzi. Kādu darba pieredzi šis students var uzrādīt? Nekādu. Bet kaut kad taču ir jāstrādā un ja darba devējs neiedos to iespēju

pastrādāt, kādā veidā viņš uzaudzēs to darba pieredzi? Tad lūk, šajā gadījumā šis brīvprātīgais darbs jau var tikt uzskatīts kā darba pieredze. Manuprāt, es nezinu, tas ir mans subjektīvais viedoklis, manuprāt, vēl uzņēmējiem nav šis iegājis tā kā tāds vērā ņemams vērtēšanas kritērijs.

**Santa Miezīte:** Un tieši runājot par pieredzi Jūsu pārstāvētajā bibliotēkā, pastāstiet kad un kā aizsākās tieši mērķtiecīgi organizēts darbs tieši Jūsu iestādē? Kā tas viss sākās, cik sen?

**Gunta Bīte:** Nu, tas sākās 2009. gadā, kad dižķibeļe Latvijā nonāca jeb krīze bija un tas bija tas laiks, kad valsts aģentūras, mēs toreiz bijām valsts aģentūra. Valsts aģentūras viena pēc otras tika likvidētas un, protams, arī budžeta līdzekļi tika samazināti līdz ar to mūsu bibliotēkas pastāvēšana bija uz jautājuma zīmes. Vai vispār būs iespēja grāmatas brailā izdot, audio ielasīt, jo štata vietas tika samazinātas, loģiski, jo budžets tiek samazināts. Un mēs sākām uztraukties par pastāvēšanu kā tādu, bet tā kā mēs esam ļoti, ļoti vajadzīgi mūsu mērķauditorijai, un mēs ejam roku rokā ar viņiem kopā, jo galu galā mēs strādājam uz kopienas vajadzībām un nepieciešamību, un arī ANO konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām nosaka to, ka ir valstij jānodrošina pieejamā veidā informācija un it īpaši tagad, kad nav uzņēmumi, kas braila rakstā, teiksim, izdod grāmatas. Braila rakstā vispār grāmatas netiek pārdotas, tad, protams, bija pastāvēšanas draudi. Tad mēs sadarbībā ar žurnālu “Mūzikas saule” un Saules muzeju rīkojām labdarības akciju “Uzdāvēni sauli”, kuras laikā, tad mēs arī vācām ziedojumus, tātad grāmatu izdošanai nākamajā gadā, gan arī aicinājām ziedot balsis brīvprātīgi cilvēkiem, jo mums agrāk bija skaņu ierakstu studijā vairākas štata vietas, kur strādāja aktieri un viņi ielasīja tās grāmatas, tad samazinoties budžetam šīs štata vietas vispār tika likvidētas un reālā skaņu ierakstu studijā vairs nebija cilvēku, kas ielasa tās grāmatas un tad izvērtām arī akciju “Uzdāvēni savu balsi” un cilvēki atbalstot bibliotēku, atbalstot arī redzes invalīdus, lai nepaliktu bez grāmatām, nāca un sāka ziedot savu balsi. Nāca vienkārši lasīt uz brīvprātības pamata un laika gaitā tas jau attīstījās tā, ka tagad jau kaut kādu nelielu summiņu, kaut kādu naudiņu varbūt tiem, kas jau ir patstāvīgi palikuši nu jau kaut ko varam samaksāt, protams, ir vēl joprojām ir cilvēki, kuri ir atsaucīgi un kuri labprāt nāk un saka – mums nevajag nekādu naudiņu, mēs gribam nu vienu grāmatu ielasīt, tā kā tas vēl joprojām turpinās. Runājot par braila grāmatām, mēs togad arī savācām līdzekļus, lai nu kā var teikt to pirmo posmu izturētu un tā naudas vākšana, protams, bija ziedojumu tālrunis, bet mēs rīkojām šo pasākumu “Uzdāvēni sauli” Rātslaukumā, tur arī ar koncertu un radošajām darbnīcām un tā tālāk un tad mums bija ļoti, nu nevis ļoti, bet daudzi jaunieši, starp citu arī redzes invalīdi, kuri pieteicās kā brīvprātīgie tajās radošajās darbnīcās pastrādāt, nodemonstrēt, kā ar braila rakstāmmašīnu raksta, piedāvāt apmeklēt pasākumu, un vēl viena daļiņa gāja ar Ziedot.lv kastītēm pa Vecrīgu gāja un aicināja ziedot un atbalstīt, tā kā tas bija 2009. gads bija pirmais

gads, kad mēs sākām piesaistīt un izmantot brīvprātīgā darba iespējas. Pēc tam jau laika gaitā citas lietas vairāk uz kultūras pasākumiem, bet tas sākums jā, bija 2009. gadā, tādā diezgan spiedīgā apstākļu sakritībā.

**Santa Miezīte:** Un kā brīvprātīgie toreiz un arī tagad nonāk pie Jums, vai Jūs viņus aicināt, vai viņi paši piesākās?

**Gunta Bite:** Jebkurā gadījumā mūsu bibliotēkas mājas lapā, neredzīgobiblioteka.lv ir sadaļa – brīvprātīgajiem, un tur ir informācija pa nodaļām, kurā nodaļā kādi darbiņi ir vajadzīgi darīt. Ir arī kultūras pasākumi, tas jau ir konkrēti plānots, konkrēti pasākumi, kuros būs nepieciešami brīvprātīgo. Kultūras pasākumi, tuvojas kaut kāds kultūras pasākums, tad jau mēs arī Facebook, piemēram, sociālajos tīklos arī liekam informāciju, ka mums ir vajadzīgi tādi un tādi brīvprātīgie, tik un tik daudz, tādiem un tādiem darbiem, piemēram. Tad piesakās. Kā jau es iepriekš minēju, piemēram, runājot par skaņu ierakstu studiju, cilvēki paši uzzinot kaut ko par bibliotēku, uzzinot par to kad cilvēki nāk un ielasa, paši piesakās. Zvana un piesakās. Protams, ne visi, skaņu ierakstu studijā ne visi cilvēki der, vai nu dikcijas dēļ, vai lasīšanas ātruma dēļ, vai kā savādāk, bet to jau redaktors jau nosaka un notestē un tā tālāk. Ir pēdējā laikā arī rādi brīvprātīgie, kuri piedāvā ielasīt šo konkrēto, piemēram, grāmatu audio savā mājas studijā, pieņemsim. Viņam ir jāatsūta fragmentiņš, kā tas viss skanēs, tad skaņu ieraksta studijas vadītājs akceptē vai noraida un, ja akceptē, tad savukārt ir stingri noteikumi, kam tur ir jābūt, Mēs nepārdodam audio grāmatas, tas ir tikai redzes invalīdiem tiek izdotas, un līdz ar to mēs arī audio grāmatas sākumā tajā preambulā pasākām to, ka nedrīkst nodot trešajām personām, tā ir krimināla atbildība un ka šis ieraksts ir paredzēts tikai redzes invalīdiem. Ir tādas niansītes, kuras ir jāzina, pirms vispār ieskaņo. Veikalos var nopirkt arī dažādas audio grāmatas kvalitatīvas, skaisti ielasītas, bet pirmkārt ne vienmēr tās grāmatas ir 100% apmērā, runājot par autortiesību iekavām. Otrkārt, viņš ir viss lasījums vienā laidā, kā grāmata. Redzes invalīdiem ir grūti, viņš nevarēs noklausīties tur teiksim divas stundas vienu grāmatu. Loģiski, ka viņš vienu dienu vienu gabaliņu, otru dienu otru gabaliņu un tā tālāk un tad ir grūti atrast, kur tas es tajā tekstā biju palicis. It īpaši ar pirkstiem vajag pārslēgt un darboties. Tāpēc mūsu audio grāmatas tiek ielasītas pa pusstundai tā saucamie faili, un tad viņš atceras, ā 10 es izlasīju ar 11 failu man ir jāatsāk. Nu tādas niansītes un jā, tad šie brīvprātīgie var ielasīt grāmatu savā studijā un tad nodot mums, bet viņš nekādā gadījumā nedrīkst paturēt sev un tagad kopēt un dot, redz kā es tagad ielasīju, to nedrīkst nekādā gadījumā. Nu lūk, brīvprātīgie piesākās vai nu paši, vai mēs uzaicinām caur mājas lapu, caur sociālajiem tīkliem vai arī no mutes mutē. Vienam jaunietim pasaka, mums ir vajadzīgi brīvprātīgie, tas padod tālāk un tad jau zvana, un piesakās, būs nebūs un tā.

**Santa Miezīte:** Tad tie vairākums brīvprātīgo ir jaunieši, ja? Jaunā paaudze?

**Gunta Bite:** Lielākoties, jā. Bet es gribu pateikt arī to, ka starp brīvprātīgajiem mums šobrīd, nu bibliotēkā ir arī redzes invalīdi, piemēram, 2 neredzīgie, kuri uz brīvprātības pamata mums palīdz. Gan viens, gan otrs palīdz mums ar braila grāmatām. Ja ir kaut kādas mazās bērnu grāmatiņas, ko ātri var izlasīt, tā lai atslogotu redakciju, tad bērnu grāmatiņas salasa, nu visu apstrādā kā vajag un viņš jau ir gatavs izdošanai. Otrs variants, kur palīdz meitene, piemēram, mums ir tādas ar roku pārrakstītās braila raksta grāmatas, kas 20., 30. gados ir rakstītas tāpēc, ka agrāk nebija tādas tipogrāfijas, un tad vienkārši ar roku rakstīja radošie, neredzīgajiem pārrakstīja tās grāmatas braila rakstā, lai varētu lasīt. Protams, pēc tam 50. gados, 53. gadā tika izveidota redakcija Latvijā un no 60. gadiem tipogrāfija tā kārtīgi sāka strādāt, kad ar roku rakstītās grāmatas jau vairs nerakstīja tad jau tipogrāfiski. Nu lūk, bet laika gaitā no 20., 30. gadiem šīs grāmatas, nu teiksim tā, cilvēks nestāv vecumā uz vietas, grāmatas arī nestāv uz vietas. Grāmatas novecojas, nolietojas, bet tajā pašā laikā ir grāmatas, it īpaši šīs ar roku rakstītās, kur tās ir klasika. Vai nu “Mērnieku laiki”, vai Raiņa kaut kādus izdevumus. Ļoti daudz grāmatas ir tādas, kuras vēl joprojām var lasīt un viņas ir aktuālas, var lasīt tāpēc interesanti salīdzināt, kā toreiz rakstīja. Ja mēs varam paņemt jebkuru vecu grāmatu, kas ir vecajā drukā pieņemsim. Nu līdzībās, ja tā runājam, bet pirms mēs dodam lasītājiem mums ir jābūt pārliecinātiem, ka tā grāmata ir pilnā apjomā kvalitatīva un viņu var lasīt. Plus vēl, protams, arī krājums tiek līdz ar to uzturēts kvalitatīvā līmenī. Braila raksta grāmata - paņemot rokās redzīgo raksta grāmata, viņa maziņa, pasit padusē un aizej, bet braila raksta grāmata viņa var būt vairākos sējumos, piemēram, svešvārdu vārdnīca mums ir 24 sējumos un tie sējumi ir šitiek biezi, es arī savu parādīšu kā vizuāli, lai saprotams ir. Diez vai 24 tādas biezas grāmatas, klučus pasitīsi padusē un aiziesi. Vairākos sējumos, tas nozīmē, ka mums ir jāpārbauda, vai ar roku parakstītās grāmatas, pirmkārt, ir visi sējumi vai visas lapas ir sējumā, vai kādas nekrīt ārā. Varbūt kādas lapas, jau laika gaitā trūkst, bet grāmata ir ļoti laba un pieprasīta. Tas nozīmē, ka mūsu uzdevums ir restaurēt tās lapas, nodrukāt, labi viņas izskatīsies savādāk nekā tajā laikā izdotās, bet tekstuāli neko lasītājs nezaudē. Vai arī mums bija “Nožēlojamie”, kad trūka vienas sējums, pārējie visi ļoti daudz sējumos viņš bija. Pārējie visi sējumi bija. Un to vienu sējumu mēs restaurējām pilnībā, jaunu iesējām, tā kā mēs tagad darām. Protams, izskatās tā, vecās grāmatas visa un pa vidu viena tāda sarkana tāda jaunajā, bet tekstuālā ziņā lasītājam tiek nodota informācija. Tātad jārestaurē, jāpārbauda, varbūt ir tādas grāmatas, kuras ir pieprasītas un tematiski aktuālas, bet tagad brīvprātīgā Anna konstatē to, kad tur ir tik daudz iztrūkstošu lapu, tik daudz, piemēram, sējumi trūkst, kad nav iespējams restaurēt, nav iespējams lasītājiem dot. Līdz ar to, to grāmatu mums ir jānoraksta. Es to saucu pār tekstuālo inventarizāciju un tad lūk, šī neredzīgā Anna to tekstuālo inventarizāciju mums palīdz veikt, labi tas lēns process un tā tālāk, bet kaut vai lēni, bet mēs

to darām, mums pašiem cilvēkresursu nepietiek, jo mūsu redakcija viņa ir noslogota ar jaunajām esošajām grāmatām, ko reproducēt, un nav tādā ziņā, līdz ar to tas brīvprātīgais cilvēks, kurš ir gatavs atnākt palīdzēt kaut ko tas ir tas veids, kā var palīdzēt, jo vēl, ko es gribu pateikt par to brīvprātīgo darbu, kad jautājāt, ko nozīmē brīvprātīgo darbs. Brīvprātīgais darbs ir palīdzēšana kaut kur, nu kur ir vajadzīgas palīdzīgas rokas, bet viņa viņš neaizvieto esošo štata vietu. Nu tad man tur slimis, ja viens darbinieks, negribi kā brīvprātīgais viņu aizvietot? Nē, nē, nē, nē. Tas nav brīvprātīgais darbs un galu galā, ja aizvieto, tad viņam ir jāsaņem par to nauda. Brīvprātīgais darbs ir papildus kaut kas un tad šis ir veids kādā veidā mēs, jo mums nav ne štata vietu, ne cilvēki, kas ar to varētu nodarboties. Ja būtu jautājums kā mēs tad iepriekš, nu pirms brīvprātīgais pieteicās to darījām, mēs to nedarījām, mēs ieklausāmies lasītājā. Viņš paņem to grāmatu izlasīt un tad viņš saka:” Klausies tur vairākas lapas trūka”, pieņemsim, vai tur vispār kaut kāda burtnīca ir iesieta otrādi un lasītājs dod mums informāciju, ka kaut kas nav kārtībā ar to grāmatu un tad mēs sākam meklēt, analizēt, skatīties un tā tālāk. Bet, protams, nebūsim naivi, ar roku pārrakstītās grāmatas ir diezgan grūti lasīt arī. Šī jocīgā, nu ne jocīgā, agrāk savādā rakstīja arī tās specifiskās zīmes brailu rakstā, pārnesumi braila rakstā bija savādāki nekā tagad, līdz ar to grūtāk to tekstu uztvert ir. Protams, mazāk ņem tās ar roku parakstītās, bet tā ir tā krājuma daļa, kas ir kultūrvēsturiskais mantojums, un mums viņa ir jā saglabā un jā dara viss iespējama, lai arī turpmāk būtu viņš. Tā, kā starp neredzīgajiem ir arī brīvprātīgie, kuri paši piesakās.

**Santa Miezīte:** Un runājot, konkrētāk tieši par brīvprātīgo pienākumiem, tātad viņi ir ļoti, ļoti dažādi?

**Gunta Bite:** Nu, nav iespējams, es varu tā minēt kādu darbu veicēji ir bijuši, atmiņā, kas nāk. Tātad grāmatu ielasītāji, skaņu ierakstu studijā, ilustrāciju veidotāji, braila grāmatām. Tad ir ar roku pārrakstīto grāmatu un inventarizācija. Tad ir mazo bērnu grāmatīņu braila rakstā redakcija. Redaktors ir brīvprātīgais, kurš vienkārši grib kaut ko darīt: “iedod man kaut kādu darbiņu es varu izdarīt” un tad viņš palīdz. Nākošais ir, protams, arī tas pats tā kā redaktora darbs, bet te ir sadarbības jomā. Mēs sadarbojamies ar biedrību Teodors un viņa izdeva pagājušogad tādu informatīvo materiālu, un mēs tajā projektā, arī bijām sadarbības partneri tieši informācijas pielāgošanai braila rakstā. Nu lūk, tas ir ārpus mums redakcijas darbiniekiem un tāpēc brīvprātīgais redaktors pieteicās un kad varēja teikt par, piemēram, šeit ir Edijs Fuksis bijis. Šeit, paskatīsimies. Šeit ir Ilgvars Hofmans, piemēram, tā kā šādas te mazas grāmatīņas arī var palīdzēt. Tad mums ir, protams, kultūras pasākumos brīvprātīgie - dažādas spēles novadīt, sagatavotu dekorācijas vai izvietot dekorācijas pēc tam novākt. Mums bija pagājušogad aizsākām jaunu tradīciju šeit Strazdumuižā 11.novembrī, Lāčplēša dienā lāpu gājiens un koncerts bija un ugunskurs arī šogad būs. Tad lāpu gājienam ir jāiet savs -

Strazdumuižai un mums vajadzīgi brīvprātīgie, priekšā aizmugurē un vidū, jo nu tur divās vietās pāri ielai jāiet. Tāda veida brīvprātīgie, tad mums arī grāmatu utilizācija, pieņemsim bija. Grāmatu mums tāda iekšējā grāmatu ķēde bija, tāpēc, ka kabinetā remonts, nu tas kosmētiskais remonts bija paredzēts un tad visas grāmatas vajadzēja no plauktiem, vajadzēja izņemt ārā kastēs salikt kaut kur tur prom. Un tas krājums ir diezgan paliels, un tad mēs pirmajā stāvā, kastēs uz skatuvi, lasītavā te augšā pa kabinetiem. Tad tā ķēdīte tāda gāja un tad jau iesaistījās brīvprātīgie tā kā. Nu tās ir galvenās jomas, kurās palīdz brīvprātīgi, un mēs viņus arī piesaistām.

**Santa Miezīte:** Un vairs kaut kas no kā jūs ar iespaidoties kaut kādi ierosmes avoti, vai citas valstis, vai kādas citas bibliotēkas tepat Latvijā brīvprātīgā darba organizēšanā?

**Gunta Bite:** Nē, es pat teiktu nē. Apstākļi piespiež organizēt un aicinām šos brīvprātīgos darbā.. mēs. Es teikšu tā, kāpēc tas tā ir, tāpēc, ka mūsu primārajās funkcijās vai uzdevumos bibliotēkas nav paredzēta brīvprātīgā darba organizēšana, mums ar to nav jānodarbojas, bet mēs varam izmantot šo kustību, lai palīdzētu sev kaut kādas funkcijas veikt, lai kopiena būtu ieguvēji. Ja jau mums pietrūkst cilvēkresursu, iekšējā vidē, cilvēkresursu un kapacitāte, tad mēs esam nu tā kā spiestu apstākļu, spiesti vērsties pie brīvprātīgajiem: “palīdziet mums”. Bet mums nav mērķis organizēt to, es pieņemu tā, ka, ja mums būtu mērķis, piemēram, vienreiz gadā kaut kādu brīvprātīgo akciju rīkot. Mēs noteikti skatītos no pieredzes apkārt, to gan es var pateikt, kad piesaistot brīvprātīgos 2009. gadā mēs piesaistījām tad ar asarām acīs, mēs piesaistījām viņus, jo mums citas izejas nebija. Un tad, kad es redzēju kaut kad jaunieši atsaucas, un arī redzes invalīdi atsaucās un dara, tad es sapratu, ka man kaut ko vairāk ir jāuzzina par brīvprātīgo darba un tad es devos uz semināros “Jaunatne darbībā ietvaros” un tad, re, kur arī, piemēram, “Brīvprātīgā darba organizēšanu pašvaldībā”, ar vienu vārdu sakot piedalījos dažādos informatīvajos pasākumos, lai saprastu – kā pareizāk, lai aizsargātu šo brīvprātīgo. Mums nu ir pareizi jāstrādā, jo mums jau nav tikai mērķis gūt to labumu vai izpildīt to funkciju, kas ir kopienai vajadzīgs. Mums arī ir jādara visu iespējamo, lai tas brīvprātīgais iegūtu to labumu. Un ko mēs drīkstam, jo mēs esam valsts iestāde. Mēs neesam ne valstiska organizācija, kur vienkārši visu var nodarbināt, ne arī kāds uzņēmums, kur var nodarbināt. Mēs esam valsts iestāde līdz ar to mūs tur robežās, līdz ar to, lai nepārkāptu arī brīvprātīgā cilvēka tiesības. Un tad tieši otrādi viņš gūtu labumu no tā darba, tad es sapratu, ka jāsaprot kā tā struktūra, shēma strādā. Tad gāju apmācīties, pieredzi veikt un dažādās darbnīcās strādāt un tā tālāk. Tas, protams, palīdzēja esošajiem. Bet tā lai es, nu tā pie tā piedomātu, es pie tā piedomāju tikai tad, kad ir konstatēts fakts, ka mums ir nepieciešams. Tad, protams, iedarbina visus, gan apliecinājumus, gan visu pārējo to, kad viņš tiešām ir strādājis šeit un darījis labi to darbu un tā tālāk.

**Santa Miezīte:** Jā, Un, vai pašiem brīvprātīgajiem arī tiek nodrošinātas kaut kādas apmācības pirms brīvprātīgā darbu?

**Gunta Bite:** Pašiem brīvprātīgajiem nē. Brīvprātīgie tad, kad, tātad mēs sniedzam informāciju, cik daudz mums ir vajadzīgi uz kādu mērķi, kādi būs darbi. Līdz ar to brīvprātīgais jau pats izvēlas izanalizēt, vai viņš grib to darīt, vai viņš var to darīt, piemēram, putekļi. Piemēram, mums sadarbībā ar sabiedrību ir jāstrādā, pieņemsim ar suņiem, kur ir daudz suņu, A bail no suņiem varbūt, tad es nevaru es nepiesakos. Pirmā informācija aiziet, kas mums ir vajadzīgs, cik daudz cilvēki un kas būs jādara. Brīvprātīgais pieņem lēmumu, jā, es to darīšu, rad viņš atnāk - nākošais posms jau ir, ka mēs informējam pirms brīvprātīgā darba vākšanas es savācu visus šeit un stāstu. Izstāstu, kā ko mēs tagad darīsim, sadalu pienākumus. Protams, es ļauju izvēlēties, varbūt kādam ir talants ar kaut kādiem līmēšanām un krāsošanām un otram vienkārši ir paskatīties, lai bez rindas kāds tur bumbu nesit. Kā nu kuram ir tie talanti, līdz ar to tiek sadalīti darbi, sadalīti pienākumi. Informēti brīvprātīgie par to, kā tas viss notiks. Un trešais ir tas, ka brīvprātīgais, visi brīvprātīgie, kuri ir pabeiguši, to darbu - visi brīvprātīgie tiek izsniegti viņiem apliecinājumi. To gan es varu pateikt, ka mums ir bibliotēkā, katru gadu ir darbinieku seminārs, mums ir 7 filiāles visā Latvijā un tad visi darbinieki sabrauc, uz to darbinieku semināru sabrauca kopā, un tad mēs runājam par dažādām tēmām un tad gan ir bijusi apmācība mūsu darbiniekiem par to, kas ir brīvprātīgais darbs, ko drīkst nodarbināt un ko nedrīkst nodarbināt, kādā veidā un uz kādiem darbiem drīkst nodarbināt. Iekšējā struktūrā mums ir bijušas apmācības.

**Santa Miezīte:** Un kādai, Jūsaprāt, Jābūt institūcijas vidē, lai brīvprātīgais būtu motivēti strādāt? Kā motivēt brīvprātīgos darbam bibliotēkā, Jūsu iestādē? Kādi ir tie paņēmieni, kā piesaista un kā uzslavēt par labi padarītu darbu?

**Gunta Bite:** Jā. Visgrūtāk ir patiesībā piesaistīt, visgrūtāk. Mēs arī ar Intu Teterovski esam par šo jautājumu runājuši, ka visgrūtāk ir piesaistīt uzrunāt. Tad, kad viņi jau ir šeit klāt, tad viņus jau mēs paši jau ar savu darbošanos jau aizraujam. Bet visgrūtāk ir piesaistīt brīvprātīgos pie šī darba veikšanas. Motivēt... Manuprāt, katra brīvprātīgā darba darītāja pamatā jau ir cilvēks. Un tajā brīdī, kad viņš jau ir pieteicies uz brīvprātīgo darbu, viņš ir iepazinies, kādi būs pienākumi, viņš jau ir izvirzījis savas gaidas. Ko viņš gaida no šī brīvprātīgā darba? Vai nu kaut ko uzzināt, vai kaut ko apgūt. Bet vēl kas var būt, var būt vienkārši labdarība. Un tur motivācija nevajag, tas ir šeit iekšā sirdī. Es gribu palīdzēt redzes invalīdiem, pieņemsim. Es gribu palīdzēt ar suņiem pavadoņiem, pieņemsim. Pieņemsim, kaut vai tie paši no audžuģimenes, kas suņus pavadoņus kucēnu gados, vienu gadu audzina to kucēnu. Protams, gads ir pagājis viņš iet uz skolu, salūst brīvprātīgajos... Šīs audžuģimenes arī ir brīvprātīgie. Viņus sagatavo palīdz sagatavot to servisu suņus, suņus pavadoņus, kuri

savukārt nonāk pie mūsu lasītājiem un viņi mierīgi atnāk, jau vairs nav jāmeklē cilvēku vai asistentu vai kā, un mēs esam kā bibliotēka ieinteresēti tajā, un mums arī nolikumā - lietošanas noteikumos rakstīts par to, ka bibliotēkā ieeja ar suņiem ir aizliegta, izņemot suņus pavadoņus, jo tas ir dzīvais baltais spieķis, neredzīgajiem. Līdz ar to mēs tajā esam iesaistīti un mēs esam ieinteresēti tajā. Tāpēc bieži vien ir tā, ka motivācija pašā cilvēkā ir šī labdarība. Nu tādā veidā, bez šaubām, bez šaubām, ka pēc jebkura pabeigtā darbā visi tiek sasaukti kopā, un mēs esam parasti sataisām kaut kādas dāvaniņas. Nu simboliskas vienkārši, kaut kādas dāvaniņas. Un, protams, klāt ir apliecinājums tam. Protams, mēs visiem arī sakām paldies, mēs runājam par to, ko viņš ir izdarījis. Viņš pat neiedomājās par to, ka kādam konkrētam cilvēkam ir palīdzējis. Nu, tādā veidā, bet galvenokārt mūsu bibliotēkas konkrētajā bibliotēkas nozarē ir tā labdarība. Visur klāt nāk labdarība. Brīvprātīgais darbs kā labdarība un brīvprātīgais darbs jau pēc nosacījuma, man liekas, jau ir labdarība. Kaut ko iegūs tās abas puses.

**Santa Miezīte:** Un ko jūs ieteiktu tām citām bibliotēkām, kurās vēl joprojām nav brīvprātīgais, tā teikt iepazīts? Ko svarīgi ņemt vērā brīvprātīgā darba organizēšanā?

**Gunta Bite:** Es varētu pat tā... mēģināt saprast, kāpēc citās publiskajās bibliotēkās šis brīvprātīgais darbs netiek izmantots vai piedāvāts. Tāpēc, ka parastajās publiskajās bibliotēkās nu lielākoties, nu kā jau bibliotēkas, kas strādā. Tas ir bibliotekārais darbs, un tā ir specifika. Tas nav vienkārši tāpat – padod, aiznes, noliec, nomazgā kaut ko. Tur visi darbi ir saistīti ar bibliotekāro jomu ar to specifiku, ko ir jāpārzina. Un ja brīvprātīgo aicina, nu pieņemsim, sanāca ļoti daudz dāvinājumi ar grāmatām un mums ir jāpalīdz, teiksim tur viņas apstrādāt vai vēl kaut ko, tad tam bibliotekāram patiesībā ir vispirms kursi jānovada, lai viņš pareizi aizpilda to visu. Jo, piemēram, tad, kad es pirmo reizi ieraudzīju bibliogrāfiskās ziņas, es domāju, ka tur ir pilns ar kļūdām, jo kolam, taču nav pirms kola atstarpe, kāpēc tur ir kolam atstarpe sākumā? Ir tādas lietiņas, kas ir specifiskas vai nu datu bāze, k aut ko ievadīt vai vēl kaut ko, ko nu nevar tā gluži uzticēt. Es pieļauju to variantu, kāpēc tad netiek attīstīts tā kā. Tas, ko es ieteiktu publiskajām bibliotēkām nebaidīties, ja ir tiešām nepieciešamība, ja jūt darba procesā un nepieciešamību pēc kaut kāda atbalsta vai palīdzības, nebaidīties no tā un piesaistīt šos cilvēkus. Bet tai pašā laikā es ne tikai publiskajām bibliotēkām, bet ikvienam, kurš piedāvā šo brīvprātīgo darbu. Nu es te es varu pateikt arī vienu mīnusu, piemēram, ko mēs konstatējam. Visnotaļ ikviens no brīvprātīgā darba veicējiem, to dara aiz labas sirds un viņš to dara tā, kā viņš ir sapratis. Un ne aiz kāda ļaunumu kaut ko, bet ne vienmēr brīvprātīgā darba veicējs to darbu izpilda un kvalitatīvi. Vai nu grib ātrāk to izdarīt, lai vairāk varētu palīdzēt, Tad kvalitāte zūd vai arī nepadodas tas, kas ir nepieciešams. Savukārt brīvprātīgā darba vadītājs, kas ir no bibliotēkas, visiem nevar nokontrolēt, kas ir. Tā kā var gadīties arī tā,

ka no teiksim, no 100% izdarītā brīvprātīgā darbā 90%, 95% ir labs un 5% būs jāmet ārā. Nu tā tas ir. Bet vienalga nevajag baidīties, nevajag baidīties, vajag nu piefiksēt to, ka tad tā tas var būt. Un vajag vienkārši izmantot. Nu brīvprātīgais darbs patiesībā reģionos lielākoties tur rudenī lapas grābt un, un, un vēl kaut kas, arī tam pašam publiskajām bibliotēkām. Bet, protams, ka ir vajadzīgs darbu vadītājs. Un, ja tā publisko bibliotēka, it īpaši ja tā ir reģionos, un tā ir viena cilvēka bibliotēka, tad jau tad diez vai tad nu varēs novadīt to brīvprātīgo darbu.

**Santa Miezīte:** Un kādi, Jūsaprāt, Ir tās institūcijas atbildība un pienākumi, kura ir nolēmusi piesaistīt brīvprātīgos?

**Gunta Bite:** Nu atbildība liela patiesībā. Jo, kā jau es iepriekš teicu, labumu jāgūst abiem, abiem jāgūst. Tāpēc atbildība ir gan pret brīvprātīgo, kurš ir atnācis un viņš grib kaut ko jaunu apgūt, izdarīt to darbiņu tādu, lai būtu tiešām tas labums un tā tālāk, gan arī atbildība par to, ko mēs darām par to rezultātu, kas gala rezultātā arī būs. Tas tālāk aiziet uz kopienu un tā tālāk. Nu.. darba, brīvprātīgā darba organizētāja pienākums ir ļoti, ļoti detalizēti informēt un runāt ar brīvprātīgo – kas, kur, kā, kāpēc, lai būtu skaidrība, nevis tagad atnāk vesels bars ar brīvprātīgajiem, dzirdēju, ka Jums ir vajadzīga brīvprātīgo un ko mums tagad vajadzēs darīt? Vai vēl kaut ko. Bet informācijai ir jābūt vispirms. – Skaidrai un gaišai: no cikiem līdz cikiem, kādi darbi un tā tālāk, lai būtu arī, iespējams, pašam brīvprātīgajam saplānot to visu, izanalizēt, es gribu to darīt, negribu to darīt un tā tālāk, lai nesanāk tā. Tie var būt pārmetumi vai pārpratumi, kad es atnāku uz brīvprātīgo darbu, un es īsti nesaprotu ko man tagad te darīt. Labi man, tad atnāca 10 brīvprātīgie, tagad es saprotu, ka man pieciem ir ko dot darīt un pieciem nezinu, ko darīt. Ja nu, bet tad jāpadomā pirms vispār likt informāciju. Tad ir jāpadomā un jāprasa pieci cilvēki. Atnāca uz e-pastu pieci cilvēki, sestais atsūta – paldies, mums vairs nevajag, bet noteikti nākošreiz sekojiet līdzī informācijai, nākošreiz būs. Un uzreiz ir atbilde – Facebook, sociālajos tīklos, vienalga, informācija ir mājaslapā, paldies, brīvprātīgie pietiekami pietiekoši ir. Lai nesanāk tā, ka atnāk 10, o-ou, aizmirsu pateikt, ka man vairs nevajag un nu un tālāk. Pieci brīvprātīgie ir ļoti priecīgi, otri pieci - slikta pieredze. Vienreiz slikta pieredze brīvprātīgajā darbā, otrreiz slikta pieredze brīvprātīgajā darbā, trešo reizi man nesaki par brīvprātīgo darbu. Un tā kā mūsu kā organizētāju atbildība un pienākums informēt skaidri un gaiši, kas būs jādara, kāpēc būs jādara un tā tālāk un tā joprojām, ar kādiem cilvēkiem būs jāstrādā, vai vispār cilvēkiem būs jāstrādā. Tā kā es domāju, viss ir atkarīgs no tā, kā tas tiek organizēts, kā tas tiek vadīts, un kā tas gala rezultātā tiek arī noslēgts.

**Santa Miezīte:** Un kā jūs iepriekš arī pieminējāt tos daudzus un dažādus brīvprātīgā darba ieguvējus un runājot tieši par brīvprātīgā darba priekšrocībām. Kādu, Jūsaprāt, labumu sabiedrības attīstībai dod brīvprātīgo aktivitātes un to mērķtiecīgā izmantošana?

**Gunta Bite:** Sabiedrība kļūst aktīva, ne pasīva. Sabiedrībā patiesībā pēc būtības ir bars, kurā ir bara instinkts, un, ja visi sēdēs mājās, es atvainojos par rupjību, un urbinās degunu, tad visi pārējie arī to darīs, un nekas uz priekšu neies. Bet, ja ir šāds darbs, šāda kustība, kur var iet, būt aktīvam, būt sociāli aktīvam, būt fiziski aktīvam, būt radoši aktīvam – vienreiz, otrreiz, trešoreiz pavilksies jau nākušie. Un tādā veidā tā sabiedrība, viņa pati paliek radošāka, aktīvāka, domājošāka un līdz ar to ir vērsta uz attīstību. Uz kaut kādām inovācijām, kaut kādu mērķi augstāku, sapņojam ārpus rāmjiem. Labi, varbūt nerasnēsim to, bet mēs kaut ko vairāk sasniegsim, nekā vispār nesapņojot. Tas brīvprātīgais darbs patiesībā jau it īpaši jauniešu vidū ir ļoti svarīgs par to, kad jau no šī vecuma jau ir aktivitātes, jau ir dažādība. Jo vairāk mēs piedalīsimies kaut kādās dažādās aktivitātēs, dažādos darbos, dažādu jomu daros, tiksimies ar dažādiem cilvēkiem, redzēsim to dažādo jomu. Jo vairāk es sapratīšu, kas man vislabāk padodas, uz ko es vispār gribu tiekties. Kādu izglītību es gribu, kaut vai es pieminēšu ēnu dienas. Skatieties, kā gribat, tas ir brīvprātīgais darbs uz tām četrām vai astoņām stundām. Citi man te paliek es saku uz visu dienu. Jo viņi grib turpināt un tā tālāk. Tas ir brīvprātīgais darbs, kas rezultātā Tev dot sapratni, ko es gribu tālāk. Un sabiedrība līdz ar to ir zinoša, un kā es teicu uz attīstību vērsta, nav pasivitāte. Neko mēs nevaram un tā tālāk. Bet mēs varam. Mēs varam izdarīt to un patiesībā tieši šie jaunieši, kas, pieņemsim, kas ir sākuši ar brīvprātīgo darbu, un varbūt tur ir pirmais brīvprātīgais darbs bijis tāds “eh, Pēteris mani aizvilka līdzī”. Bet pēc tam Pēteri jāvelk, vai vēl kādu tur Juri, Jāzepu. Jo ir aizgājis : “O, super man patīk”. Tad, kad jau vairs nav jaunietis, tur 25, viņš turpina to darīt, papildus saviem..., piemēram, es. Es vadu šo nodaļu, šajā bibliotēkā, bet sadarbojoties ar Jauniešu organizācijām, ar to brīvprātīgo darbu, sadarbojoties ar suņu servisu, nu to biedrību Teodors, par suņiem pavadoņiem, par sadarbības partneriem, es saprotu to, ka es nevaru apstāties. Ir kaut kāds posms, ka es esmu sapratusi, ka es šai organizācijai no saviem talantiem, cik man viņu ir, vienu es varu viņiem ziedot, nu tādā ziņā, ka papildus savam tiešajam darbam, es turpinu, brīvprātīgo darbu. Un es jau ar sen neesmu jaunietis. Un es turpināšu to darīt. Tāpēc arī brīvprātīgais darbs, nu kā var teikt, izraisa vēlmi turpināt darīt, ne tikai savu tiešo darbu, bet darīt vairāk, nekā mēs varam un tas ir ļoti labi. Sabiedrība ir ieguvēja, kopienas atsevišķas kaut arī ieguvējus, tie paši vecie veterāni/seniori, kas ir pansionātā, varbūt viņi tur vairāki ir vientuļi, kuriem vispār vairs nevienu radnieku nav palikuši. Un pie Mirdziņas nāk tur mazdēliņš, bet pie manis neviens nenāk un tad ir depresija klāt un viss. Bet mēs ar tevi ierodamies tur un puķēm un baloniem sakām: “Es nezinu, Vizmiņa sveiciens 95 gadu jubilejā”, un mums tas neko nedod, nu tā finansiāli, bet tur ir pretī cilvēks, kuram tā ir visa pasaule. Tā kā veselīga sabiedrība, manuprāt, ir to aktīvo cilvēku, kurš ir gatavs strādāt brīvprātīgo darbu, un es vēlreiz atkārtosos, tā ir labestība, tas ir ziedojums, tas tā ir laba sirds,

nevis kaut kāds cilvēks, kurš pieņemsim katrā ap rokas kustībā vai kājas solī aprēķina, cik izdevīgi tas ir man, nekad nestrādās brīvprātīgo darbu, manuprāt. Nu es nezinu, es varbūt kļūdos, bet es domāju, ka brīvprātīgais darbs arī izraisa šo labestību.

**Santa Miezīte:** Un kādām, Jūsprāt, prasmēm, zināšanām un īpašībām ir jāpiemīt šim brīvprātīgajam bibliotēkā?

**Gunta Bite:** Pirmkārt, prasmēm kādām? Tieši bibliotēkā, ja? Vai citādāk? Kādas rakstura īpašības vai profesionālās īpašības?

**Santa Miezīte:** Nu, kādām tām prasmēm vai zināšanām jābūt gan rakstura, gan profesionālās arī?

**Gunta Bite:** Nu, vēlme strādāt. Vēlme darīt to darbu, kas ir nepieciešams, kas ir uzrādīts brīvprātīgā darba veikšanas pienākumos, protams, pirmais un galvenokārt ir, ir, ir tas, kad cilvēkam ir jābūt tādām atvērtām uz informāciju, jo viņš jau nāk ar kaut kādu savējo to, nu kaut kādu savu viedokli vai uzstādījumu un viņš atnākot uz šejieni, un redz, ka kaut kā savādāk ir. Un nepieņem to informācija, kāpēc tas tā ir un tā tālāk, tad ieguvējs nebūs ne viņš ne mēs. Galvenais cilvēkam būt atvērtam informācijai, zināšanām. Nu bez šaubām, bez šaubām, arī tieši mūsu bibliotēkā ir jābūt nu kā var teikt – iecietīgiem? Pret cilvēkiem invalīdiem, ir jābūt iecietīgiem. Arī ir jābūt pieklājīgiem. Es atceros tad, kad es biju bērns, kad es redzēju uz ielas, nu teiksim, ratiņ krēsla cilvēku un kā jau bērns es skatījos – re, kur krēslā sēž: “mamma teica, neskaties tik cieši, viņš ir tāds pats cilvēks kā mēs ar Tevi, tikai nu viņam kājiņas nestrādā, neskaties, tas ir nepieklājīgi Tu vari paskatīties uz viņu, nevis vispār neskatīties, tu vari paskatīties un viss, nevis visu laiku skatīties virsū.” Tas arī ir tāds, nu tāda niansīte. Es atceros vienu meiteni brīvprātīgā, kaut arī mēs iepriekš jau zina... nu informējām, kas būs jādara un tā tālāk. Arī mūsu nosaukums jau pats par sevi jau pasaka to, ka ir neredzīgo bibliotēku un tā un viņa atnāca strādāt, un n es nevaru saprast kaut kas viņai noticis. Viņa ar to grāmatu strādā un viņa raud un es tagad domāju varbūt, ka viņai kaut kur citur ir jābūt un viņa nevar pateikt, un es eju klāt un saku: “ Vai Tev ir viss kārtībā? Vai es kaut ko varu palīdzēt, kāds varbūt aizvainojis, vai kā?” Bet viņa saka: “Nē, nē, viss ir kārtībā, man nekur nav jābūt, viss ir kārtībā, man vienkārši viņus ir žēl”. Galvenais jau skatīties, ja mums ir nepieciešami, teiksim, kaut kādi radošie darbi veikti, nu, pieņemsim, grāmatas izveidošanai, kaut jāgriez, jālīmē un tā tālāk, tad, protams, cilvēks, kurš nu tur slikti, šķībi griež, vai līmi vispār man nedod, tad nevajadzētu pieteikties. Tikai tāpēc, ka man ir laba sirds un es gribu palīdzēt. Bet, ja Tu ar to darbu netiksi galā un viņš būs brāķis un izmests miskastē, mums jāizmet arī būs. Labums ne Tev, ne mums, respektīvi, ne kopienai. Tāpēc mēs arī rakstām, kādi pienākumi būs jādara. Un cilvēkam ir jāizvēlas un sevi jāanalizē – kādai man ir talanti, kādas man ir prasmes un tā tālāk. Mūsu bibliotēkā parasti visi brīvprātīgo darbu veicēji,

Izņemot ieskaņošanā - tur ir balss un lasīt prasmes, bet pārējais ir radošais darbs, pārsvarā ir radošais darbs ir kaut kāda organizēšana un tādā veidā. Jo mēs jau esam kultūras iestāde, kurš tiešā vai netiešā veidā ir saistīts ar radošo darbu.

**Santa Miezīte:** Un runājot par brīvprātīgā darba šķēršļiem, vai ir kādi šķēršļi un grūtības arī brīvprātīgo darbu organizēšanā, ar ko jūs esat saskārušies?

**Gunta Bite:** Pirmais un galvenais šķērslis, ka ir grūti viņus dabūt, patiešām grūti iesaistīt. Jo vēl viens no tiem šķēršļiem arī kāpēc ir grūti piesaistīt.. Mēs mūsu bibliotēka strādā tikai darba dienās no pulksten 10.00 rītā līdz pieciem vakarā. Ja tie ir jaunieši, viņi vai nu studē vai skolā ir, vai arī, ja jau ir studijas pabeidzis - viņi strādā un līdz ar to grūti arī ar tiem pašiem jau ielasītājiem bieži vien ir tā, ka nesanāk tā sadarbība tāpēc, ka viņi pēc darba labprāt atnākt ielasīt vai brīvdienās. Bet pēc darba mēs arī tā, kā ejam mājās un tā kā brīvdienās atpūšamies, un tad nesakrīt, arī tie paši pasākuma rīkošana, mums ir darba diena parasti. Labi šogad būs 11.novembrī, Lāčplēša diena, tā būs sestdienā, un mēs arī no kolektīva tie darbinieki, kuri vēlēšies nākt tajā sestdienā strādāt nu tā, kā uz to pasākumu, tad viņiem līdz ar to viņiem citudien iedos brīvu darba dienu, tad šeit var būt, ka vairāk pieteiksies jau tie brīvprātīgie. Bet pārsvarā tas ir tieši šis laiks, kad vai nu mācās, vai arī darbs ir un tāpēc ir šķērslis priekšā. Kāds var vēl būt šķērslis? Nu, neesmu saskārusies, bet es pieļauju, ka vairāki varbūt pat nepieteicās dažādu iemeslu dēļ. Pieņemsim, kad tos plauktus tīrīt vajadzēja, tur bija putekļi, tad līdz ar to dēļ putekļiem vai servisa suņi. Tātad suņi tie ir. Kas ir palicis, teiksim, arī ārpus mūsu redzesloka, kāpēc nav nu teiksim, pieteikušies. Bet tā es ar tādiem šādiem paldies Dievam, droši vien jāsaka, vai ne? Neesmu saskārusies nu, vēl viens ir tas, ko es iepriekš teicu, ka nu pēc tam, kad darbu teiksim, ja tas ir radošais griešana, līmēšana un tā tālāk, pēc kaut kādiem nosacījumiem, kad ir jāstrādā un ātri, tad var gadīties, ka ir vairāki brāķi un tad ar to ir.. mēs bijām tā kā par to par to padomājuši un vairāk bijām uztaisījuši tās grāmatu lapaspuses, un tad bija no kā izvēlēties. Nu jā, tad tas.. brīvprātīgo darbs nekad, un es nesaku nekad, bet bieži vien var būt saistīts arī ar nekvalitatīvu padarīto darbu. Es nerunāju tur grāmatas pārņemšanu vai nevajag vai kā, bet tieši ar radošo kaut kādu to varētu būt arī nekvalitatīvs, jo labu gribot gribu ātrāk padarīt un vairāk jau, lai atbalsts būtu lielāks, bet nu tā kvalitāte, tad aiziet kaut kur bišķiņ tā kā otrajā plānā. Jā, nu šie trīs tādi galvenie šķēršļi.

**Santa Miezīte:** Un, runājot par nākotni, vai Jums ir kādi jauni mērķi, idejas un perspektīvas tieši šī brīvprātīgā darbā, kādi jauni projekti?

**Gunta Bite:** Jā, brīvprātīgo darbs, protams, nu nav uz vietas stāvošs. Nu mūsu mērķis.. Ņemot vērā to, ka nav mūsu funkcijās un uzdevumos veikt brīvprātīgo darbu, bet runājot par dažādiem kultūras pasākumiem vai kultūras nozīmīgajiem tādiem svarīgiem notikumiem... Mūsu tas, tas mērķis, uz ko mēs gribētu tā kā virzīties tieši runājot par brīvprātīgo darbu ir

arvien vairāk, un vairāk, vairāk tieši piesaistīt brīvprātīgos redzes invalīdus. Jo es tagad skatos kā Edijs un Anna, kad atnāk viņi priecājās. Viņi ir aizņemti jau patiesībā Anna par mūzikas to klaviermeistari strādā bērnodrāzē, ebreju laikam. Savā brīvajā laikā, kad viņai ir brīvs laiks, viņa piesakās - ir ko padarīt? Edijs tāpat, viņš braukā uz Jelgavu dažādās organizācijās, dzied, ar koncertiem uzstājas. Un arī jauniešu tajā kustībā "Trepes" piedalās, arī nav tik brīvs, bet, tiklīdz viņš ir brīvs, viņš uzreiz arī prasa: "Tā ir kaut kas, ko padarīt? Es varu, es esmu tagad brīvs un tā". Un gribās vairāk. Ja tas, ko es iepriekš minēju jauniešiem ir problēmas iegūt darba pieredzi, jo studējis ir un darba devējs neņem darbā tāpēc, ka nav iepriekšējā pieredze.. Ja mēs to runājam jau par redzīgajiem jauniešiem, un tad iedomājies, kas ir ar neredzīgajiem, kuriem varbūt pat arī izglītība nav, bet viņam ir radošs, viņiem ir kaut kādi talanti, neteikšu, ka radošs... nu radoši ir, bet ir kaut kādi talanti ar ko viņš varētu palīdzēt, ar ko viņš varētu konkurēt varbūt, kaut kādās organizācijās vai uzņēmumos vai valsts iestādes un tā tālāk, bet viņš to nevar realizēt, viņš to nevar izdarīt. Divu iemeslu dēļ, pirmkārt, ir tas, ka šie talanti nav attīstīti, jo nav bijis iespēju un, otrkārt, nav darba pieredze. Nu, es nerunāju šeit par to, ka vispār par neredzīgu un ārprāts, ārprāts, kā darba devējs tagad ar viņu tur staigās un vedīs viņu pie rociņas. Jebkurā gadījumā, tas nu nav tā, kad mēs kaut ko tur baigi mērķtiecīgi ejam, bet tiklīdz kaut kas parādās, ka vajadzētu kaut ko, mēs uzreiz skatāmies kaut kādas sadaļas, šajā brīvprātīgajā darbā, varētu nosegt tieši redzes invalīdi. Nu, protams, un pārējie noteikti vajadzīgi. Kāpēc mēs uz to ejam? Divu iemeslu dēļ, pirmais - es tikko minēju kāpēc, un otrs es vienmēr esmu iestājusies pret to, kad saka invalīdu integrācija sabiedrībā. Nē. Jā, integrācijai jānotiek abpusēji. Arī tas redzīgais ir, nu nelietosim varbūt vārdu integrācija, bet arī redzīgais ir jāinformē par to, kas ir neredzīgais cilvēks, kādam īpatnības un tā tālāk, kā viņa komunicēt, kā ar viņu strādāt, kā ar viņu pāiet kādu gabalu un tā tālāk. Līdz ar to es uzskatu, ka zinoša sabiedrība ir atbalstoša sabiedrību, un tāpēc, ja mēs dodam kaut kādu un kaut kāda brīvprātīgā darba uzdevumu ir labi, kad strādā abi divi plecu pie pleca. Un tad pastarpināti rodas arī šī mijiedarbība. Un, ja varbūt pat dažiem cilvēkiem pazūd bailes, jo bieži vien darba devēji nu teiksim min kāpēc Jūs neredzīgo neņemat darbā. Pirmkārt, jau bailes ir par to es nezināšu, kā ar viņu apieties, jo liekas katra neredzīgie ir tādi, nu pie rociņas vadāmi un neko paši viņi nevar izdarīt. Tas ir tāds nepareizs stereotips. Un šādā veidā strādājot kopā plecu pie pleca, veicot kaut kādu darbu šie stereotipi tiek laužti. Un normāli var darboties un iegūt draugus un tā tālāk. Tāpēc mēs skatāmies, protams, kad mēs skatāmies tikai uz redzes invalīdiem, piemēram, kā jau es minēju tur grāmatas vai teksta invertizācija ar roku pārrakstīt tādā veidā arī darba pieredze tiek iegūta šiem cilvēkiem.

**Santa Miezīte:** Jā, tas arī viss, paldies jums – Gunta, ka atbildējāt uz aicinājumu interviju un pierādāt to, ka bibliotēka var.

**Gunta Bite:** Bibliotēka var jebkurš no mums var. Es nezinu par pārējiem publiskajām bibliotēkām, cik bieži vai vispār tos brīvprātīgos piesaista. Bet mēs esam vienkārši tajā 2009.gadā tas bija. Tā kā uztraukums par pastāvēšanu un jau pozitīvā pieredze bija un tad mēs sapratām, ka jā. Varbūt tas ir tieši tikpat nu sākotnēji tieši tas arī bija.. Ar kura palīdzību šie brīvprātīgie mums palīdzēja izdzīvot un iet, iet, iet, kamēr mēs paši atkal uzstājāties uz kājām, un liels paldies viņiem, ļoti daudzi vēl joprojām uzticīgi un lojāli turpina ielasīt tas grāmatas, piemēram, daudzi vēl joprojām arī jaunieši turpina pasākumos palīdzēt kaut ko. Tā kā, ja publiskajām bibliotēkām līdz šim nav bijusi pieredze, ar brīvprātīgo darbu, es aicinātu izmantot. Ja izmantota un nu paskatīties, kā ir. Būs pozitīva pieredze, tad aizies. Kaut kā tā. Paldies un lai veicās ar maģistra darba rakstīšanu.

Maģistra darbs „Brīvprātīgā darba iespējas publiskajās bibliotēkās” izstrādāts LU Sociālo zinātņu fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Darba apjoms (neskaitot titullapu, satura rādītāju, apzīmējumu sarakstu, pateicības, izmantotos informācijas avotus, pielikumus un dokumentāro lapu) ir 218 754 rakstuzīmes (ieskaitot intervālus).

Autore: \_\_\_\_\_ Santa Miezīte

*(personiskais paraksts)*

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

*(nevajadzīgo nosvītrot)*

Vadītāja: asociētā profesore Dr. philol. Baiba Holma \_\_\_\_\_ .\_.2017.

*(personiskais paraksts)*

Recenzente: pasniedzēja Dr. soc. comm. Aiga Grēniņa \_\_\_\_\_

*(personiskais paraksts)*

Darbs iesniegts Informācijas un bibliotēku studiju nodaļā 29.05.2017.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Gundega Kreicberga \_\_\_\_\_

*(personiskais paraksts)*

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē \_\_.06.2017. protokola. Nr. \_\_\_\_\_.

Komisijas sekretāre: lektore M.sc.soc. Iveta Kalniņa \_\_\_\_\_

*(personiskais paraksts)*