



**Vilniaus miesto socialinių  
įstaigų darbuotojų ir  
savanorių apklausa apie  
savanorišką darbą**

SBĮ Socialinės paramos  
centro užsakymu

VšĮ Savanorių centras ir

LPF Nevyriausybinų  
organizacijų informacijos ir  
paramos centras

2006 m., gruodis

# Turinys

|  |    |
|--|----|
| 1. Socialinių įstaigų ir organizacijų tyrimo apie savanoriško darbo plėtros galimybes metodologija | 4  |
| 2. Socialinių įstaigų ir organizacijų apklaustųjų respondentų charakteristikos                     | 7  |
| 4. Socialinių įstaigų ir organizacijų apklausos rezultatai   | 11 |
| 5. Savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausos metodologija  | 34 |
| 6. Savanorių charakteristikos  | 35 |
| 7. Savanorių apklausos rezultatai  | 41 |
| 8. Potencialių savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausos metodologija                            | 54 |
| 9. Potencialių savanorių charakteristikos  | 55 |
| 10. Potencialių savanorių apklausos rezultatai   | 61 |
| 11. Išvados ir rekomendacijos  | 76 |

## **Tyrimo atlikėjai**

Tyrimo vadovas: Martinas Žaltauskas.

Ataskaitą rengė: Indrė Petrulienė.

Tyrimo konsultantai: Vaidotas Ilgius, Gintarė Vaidotaitė.

Duomenų suvedimas: Darius Puzinas.

Dėl visų klausimų, susijusių su tyrimu, prašome kreiptis:

Martinus Žaltauskas,

Savanorių centras, Odminių g. 12, LT-01122 Vilnius, Lietuva

tel./faks. (5) 261 8782, e-mail: [martinas@nisc.lt](mailto:martinas@nisc.lt)

## Socialinių įstaigų ir organizacijų tyrimo apie savanoriško darbo plėtros galimybes metodologija

Tyrimas atliktas SBI Socialinės paramos centro užsakymu. Tyrimą atlikto VšĮ Savanorių centras kartu su LPF Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centru.

Tyrimas apie Vilniaus miesto socialinių įstaigų vadovų ar socialinio darbo specialistų savanoriško darbo plėtros galimybes buvo atliekamas anketuojant pasirinktas Vilniaus mieste veikiančias socialines organizacijas ir institucijas bei atliekant struktūruotą interviu. Anketinėje apklausoje dalyvavo keturiolika įstaigų ir organizacijų, papildomai interviu buvo atliktas su dešimties įstaigų bei organizacijų vadovais ar asmenimis, atsakingais už savanoriško darbo organizavimą.

Vilniaus miesto socialinių įstaigų atstovų apklausa apie savanoriško darbo galimybes siekė išsiaiškinti, kaip šiose įstaigose ir organizacijose yra organizuojami savanoriški darbai, kaip vykdoma savanorių paieška, atranka, parengimas, instruktavimas, jų darbo organizavimas, priežiūra, savanorių motyvavimas ir rezultatų vertinimas. Analizavome ir įstaigų bei organizacijų išteklius, reikalingus savanoriškiems darbams organizuoti, vertinome savanoriško darbo metodines priemones, turimą ir reikalingą turėti infrastruktūrą.

Interviu metu siekėme geriau išsiaiškinti savanoriškų darbų organizavimo paskatus ir patirtį, darbo su savanoriais metodus, ir atskleisti gerą patirtį, kuri galėtų būti skleidžiama Vilniaus mieste socialines paslaugas ir socialinę paramą teikiančių organizacijų ir institucijų tarpe. Interviu metu gauti atsakymai ataskaitoje panaudojami siekiant iliustruoti ir paaiškinti tyrimo rezultatus.

### Socialinių įstaigų ir organizacijų apklausos metodas

Socialinių įstaigų vadovų ir darbuotojų apklausa buvo atlikta anketuojant, naudojantis paslauga, kurią profesionaliems apklausų rengėjams ir atlikėjams teikia svetainė internete „Publika.lt“. Naudojantis šia paslauga apklausa buvo organizuota tokiu būdu, kad apklausos dalyviai klausimus matė savo kompiuteriuose ir juos pildė internetu *on-line* režimu. Atsakymai į klausimus buvo suvedami automatiškai. Ši apklausa buvo riboto naudojimo, skirta tiktai apibrėžtam respondentų ratui.

Socialinių įstaigų vadovų ir darbuotojų apklausos nuoroda <http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-f54e4e09a0c2b1f4a305a8f066619bfd.html>, BB kodas [url=http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-f54e4e09a0c2b1f4a305a8f066619bfd.html]Vilniaus socialinių įstaigų apklausa apie savanorišką darbą[/url], nuorodos html kodas <a href="http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-f54e4e09a0c2b1f4a305a8f066619bfd.html">Vilniaus socialinių įstaigų apklausa apie savanorišką darbą</a>.

Devynių įstaigų vadovų ir atstovų papildoma apklausa buvo atlikta telefoninio interviu metodu, fiksuojant atsakymus garso įrašu ir rengiant stenogramą. Stenogramos reikšmingos dalys naudojamos tyrimo ataskaitoje.

### Socialinių įstaigų ir organizacijų atranka

Socialinių įstaigų ir organizacijų apklausos atranka vyko dviem pakopomis. Pirmoje pakopoje apklausos respondentai buvo atrinkti vadovaujantis Vilniaus miesto socialinių paslaugų katalogu „Socialinės paslaugos vilniečiams“ ir konsultuojantis su Vilniaus miesto savivaldybės Socialinės paramos skyriaus konsultantais. Pateikiamame apklausoje dalyvavusių įstaigų ir organizacijų sąrašą.

| Įstaigos pavadinimas   | Juridinis tipas     | Steigimo metai |
|--|---------------------|----------------|
| Mokymo centras "Mes esame"   | Viešoji įstaiga.    | 1994           |
| Fabijoniškių pensionas   | Biudžetinė įstaiga. | 1993           |
| Vilties namai  | Biudžetinė įstaiga. | 1997           |
| Vaikų pensionas  | Biudžetinė įstaiga. | 1994           |
| Dienos centras "Šviesa"  | Biudžetinė įstaiga. | 1994           |
| Vilniaus miesto nakvynės namai   | Biudžetinė įstaiga. | 1993           |
| Vaiko ir motinos pensionas   | Biudžetinė įstaiga. | 1998           |
| Markučių dienos veiklos centras  | Viešoji įstaiga.    | 1998           |
| Viešoji įstaiga "Vilties Akimirka"   | Viešoji įstaiga.    | 1999           |
| Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos instituto Gerontologijos ir reabilitacijos centras | Biudžetinė įstaiga. | 1992           |
| Vilniaus vaikų globos namai "Gilė"*  | Biudžetinė įstaiga. | 2001           |
| Specialieji globos namai "Tremtinių namai"   | Biudžetinė įstaiga. | 1997           |
| LŽNS NDC   | Asociacija.         | 2006           |
| VO "Socialinės tarnystės savanoriai" (SOTAS)   | Kita.               | 2002           |

\* Vilniaus II-oji internatinė mokykla buvo reorganizuota į Vilniaus vaikų globos namus "Gilė"

Antroje pakopoje pagilintiems interviu buvo pasirinktos tiesioginio savivaldybės pavaldumo organizacijos ir įstaigos, siekiant giliau išsiaiškinti savanoriško darbo organizavimo patirtis ir poreikius, bei tas organizacijas, kuriose savanoriško darbo organizavimas gali būti išskiriamas kaip geroji praktika.

| Įstaigos pavadinimas   | Juridinis tipas     | Steigimo metai |
|--|---------------------|----------------|
| Mokymo centras "Mes esame"                                     | Viešoji įstaiga.    | 1994           |
| Fabijoniškių pensionas   | Biudžetinė įstaiga. | 1993           |
| Vilties namai  | Biudžetinė įstaiga. | 1997           |
| Vaikų pensionas  | Biudžetinė įstaiga. | 1994           |
| Dienos centras "Šviesa"  | Biudžetinė įstaiga. | 1994           |
| Vilniaus miesto nakvynės namai                                 | Biudžetinė įstaiga. | 1993           |
| Vaiko ir motinos pensionas                                     | Biudžetinė įstaiga. | 1998           |
| Markučių dienos veiklos centras                                | Viešoji įstaiga.    | 1998           |
| Pal. J.Matulaičio socialinis centras                           | Viešoji įstaiga     | 1996           |
| Vilniaus arkivyskupijos Caritas dienos centras Vilties angelas | Religinė bendrija   | 1994           |

### Apklaustos atlikimas ir duomenų analizė

Apklaustos ir interviu buvo vykdomos 2006 m. gruodžio mėnesį. Apklaustas ir interviu atliko trys interviuotojai. Duomenų suvedimo specialistas tikrino dviejų respondentų pateiktų duomenų atitikimą gautiesiems.

| Socialinių įstaigų ir organizacijų apklausa | Apklausta | Interviu |
|---|-----------|----------|
| Apklausta respondentų                       | 14        | 10       |
| Nerasta/neatsakė                            | 8         | 4        |
| Dėl objektyvių priežasčių neatlikta         | 4         | 1        |

Apklausų duomenų analizė buvo atliekama, naudojant SPSS programinę įrangą. Ataskaitoje įvertinti bendrieji atsakymų pasiskirstymai ir pasiskirstymai pagal socialines apklaustųjų ar įstaigų charakteristikas. Statistiškai reikšmingi atsakymų skirtumai patikrinami naudojant  $\chi^2$  kriterijų (reikšmingumo koeficientas  $p$  ne didesnis nei 0,1) tarp atskirų klausimų. Duomenys buvo sverti, naudojant juridinio tipo, darbuotojų skaičiaus, įstaigos amžiaus tarpusavio ryšių bei savanoriško darbo patirties ir ekspektacijų tarpusavio ryšių matricų santykį.

## Socialinių įstaigų ir organizacijų apklaustųjų respondentų charakteristikos

### Socialinių įstaigų ir organizacijų apklausoje dalyvavusių respondentų juridiniai tipai

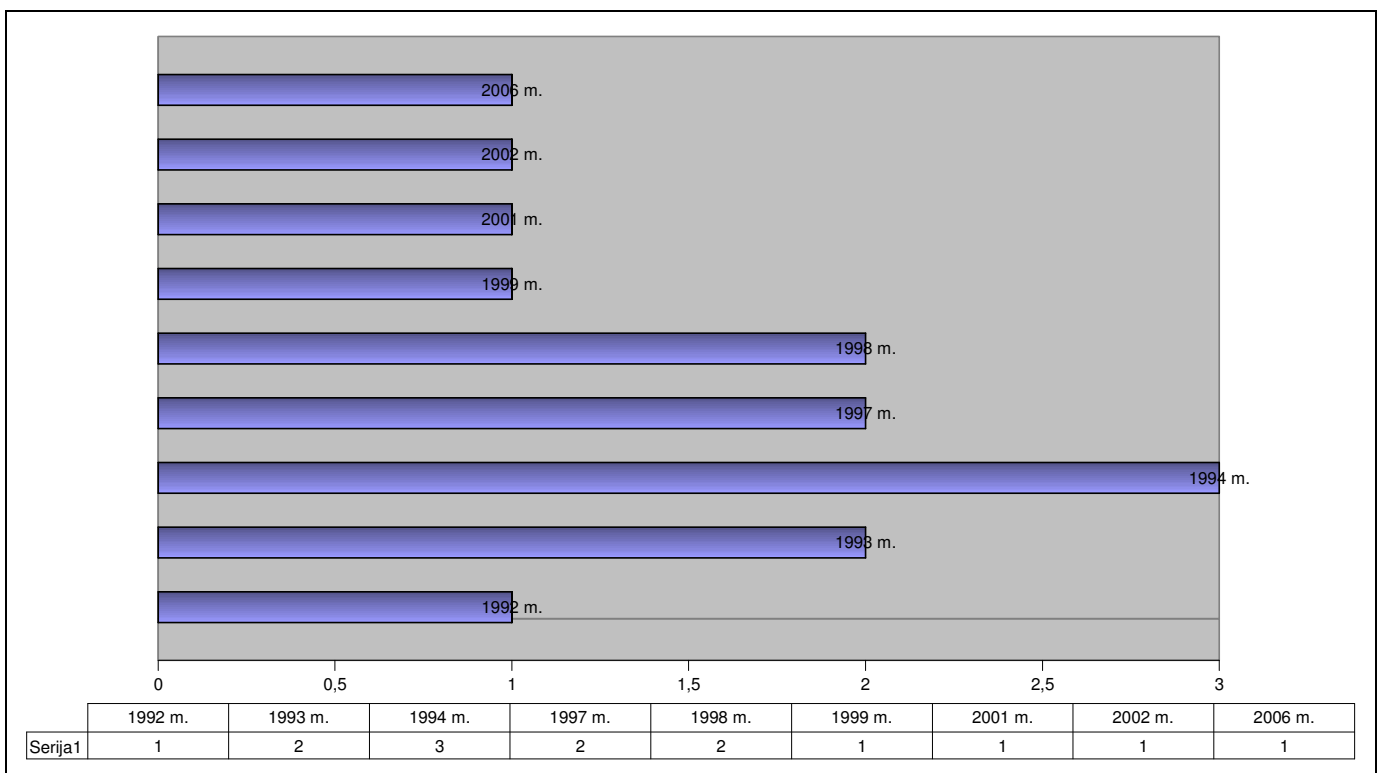
|  | N | %  |
|--|---|----|
| Biudžetinė įstaiga.                      | 9 | 64 |
| Viešoji įstaiga.                         | 3 | 21 |
| Asociacija.                              | 1 | 7  |
| Kita (visuomeninė organizacija)          | 1 | 7  |
| Labdaros/ paramos fondas.                | 0 | 0  |
| Akcinė/ uždara akcinė bendrovė.          | 0 | 0  |
| Religinė bendrija/ bendruomenė/ centras. | 0 | 0  |

Daugiausia apklaustų organizacijų tarpe – biudžetinės įstaigos. Tai yra sąlygota frigidiško socialinių paslaugų apibrėžimo pateikto Socialinių paslaugų įstatyme ir Socialinių paslaugų kataloge. Tyrimo rengėjai orientavosi pirmiausiai į tas įstaigas ir organizacijas, kuriose vykdoma ilgalaikė arba trumpalaikė socialinė prižiūra bei ilgalaikė ar trumpalaikė socialinė globa. Daugeliui socialinėje srityje dirbančių nevyriausybinėse organizacijose sunkiau pritaikyti socialinės įstaigos ar organizacijos definiciją vadovaujantis šiais kriterijais, kadangi paprastai šios organizacijos vykdo veiklą keliose srityse, o teikiamų socialinių paslaugų formatas nepilnai atitinka teisės aktų reglamentavimą. Tuo tarpu biudžetinės organizacijos buvo steigtos kaip socialinės ar socialinių paslaugų įstaigos, jas lengviausia buvo identifikuoti šio tyrimo kontekste.

Antra pagal dydį grupė – viešosios įstaigos. Dalis viešųjų įstaigų pakankamai glaudžiai bendradarbiauja su savivaldybe (dviejų jų steigėjų tarpe – Vilniaus m. savivaldybė), todėl vienareikšmiškai traktuoti šiai juridinių asmenų grupei priklausančius subjektus (neatsižvelgiant į steigėją ar dalininkus, galimai buvusius pertvarkymus ar reorganizacijas ir pan.) Taip pat apklausoje dalyvavo dvi visuomeninės organizacijos (asociacijos).

### Apklausoje dalyvavusių įstaigų ir organizacijų steigimo data.

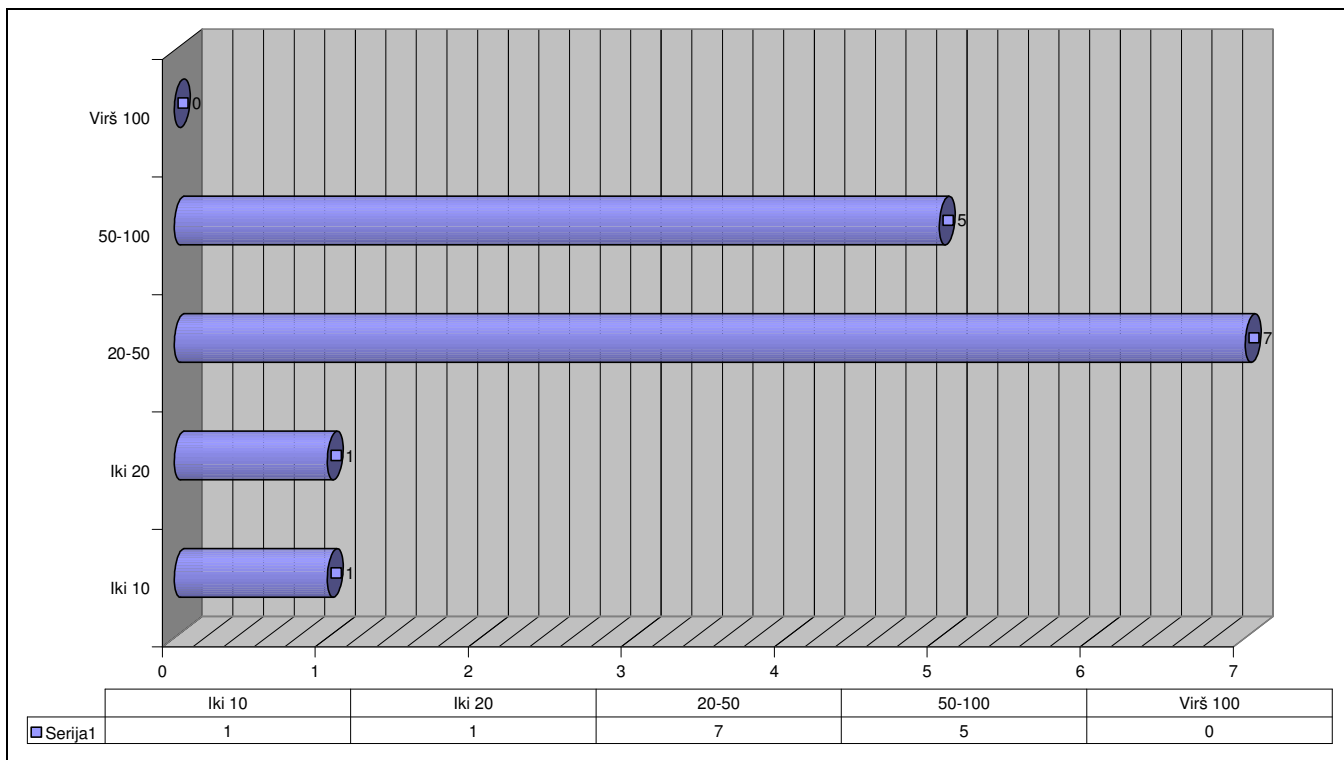
Daugiausia apklaustų įstaigų ir organizacijų įkurta aktyviausiu socialinių paslaugų tinklo kūrimo laikotarpiu (1992-1998), paženklinantu Lietuvos ekonomikos stabilizacija bei augimu, taip pat ir svarios užsienio paramos įplaukomis tiek kuriant ir reformuojant Lietuvos socialinę sistemą, tiek ir kitas susisiekiiančias sritis (humanitarinės pagalbos organizavimas, demokratijos ir institucijų stiprinimas, švietimo, sveikatos apsaugos sektorių reforma ir t.t.). Tačiau apklausoje dalyvavo ir keletas jaunesnių organizacijų ir įstaigų. Viena iš apklaustų organizacijų vietoj datos nurodė savo reorganizacijos (traktuotino kaip „antrasis gimimas“) datą



### Įstaigose dirbančių darbuotojų skaičius

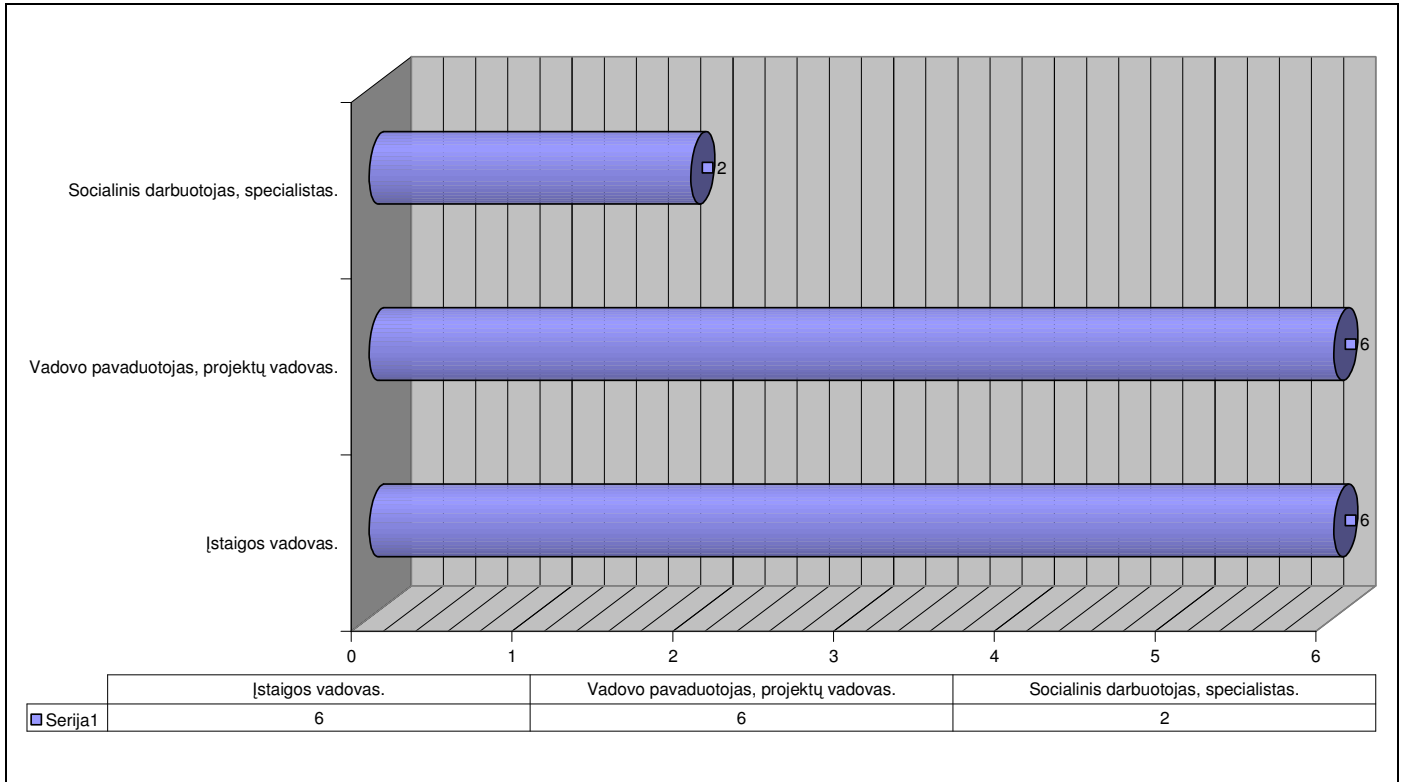
Apklaustų organizacijų tarpe aiškiai dominuoja veikiau vidutinės, iki ir virš 50 samdomų darbuotojų turinčios organizacijos. Tai sąlygoja tai, kad dauguma apklaustųjų yra brangias, daug žmoniškųjų resursų reikalaujančias socialines paslaugas teikiančios įstaigos. Kita vertus, ekspertų manymu, biudžetinės įstaigos yra linkusios į iš sovietinių laikų paveldėtą institucionalizmą, kur menkas darbo užmokestis ir darbo motyvavimas yra kompensuojamas dideliu darbuotojų skaičiumi ir ekstensyviu darbo režimu, mažesne darbo drausme ir kontrole. Tuo tarpu pagilintuose interviu dalyvaujančios organizacijos, kurios savo veiklą grindžia savanorišku darbu, nepasižymėjo dideliu samdomų darbuotojų skaičiumi – nė vienoje jų etatinių darbuotojų skaičius neviršijo dvidešimties, tuo tarpu kai ilgalaikių savanorių santykis su dirbančiais apytikriai buvo 4:1.





### Anketą pildę asmenys

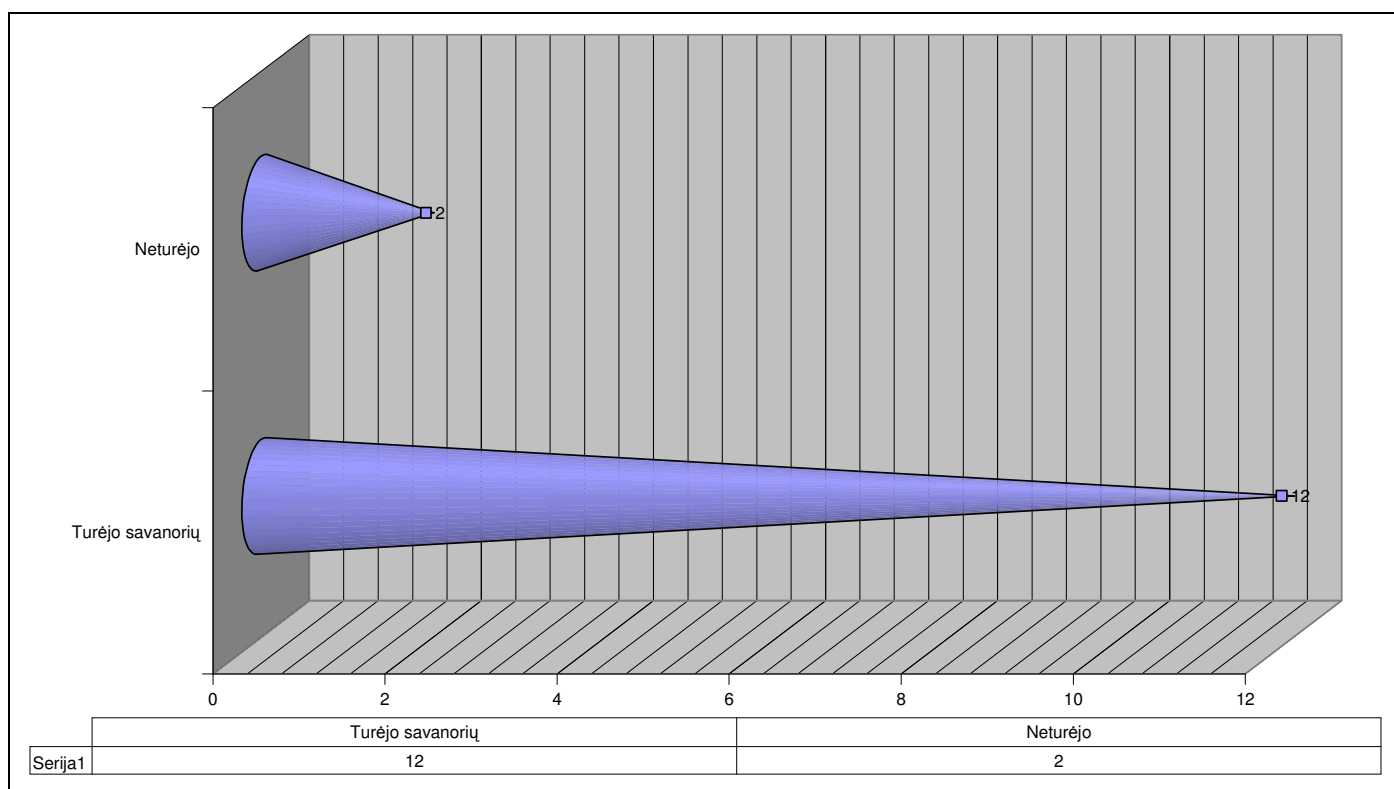
Atsakymas į šį klausimą byloja apie įstaigoje ar organizacijose koncentruotą kompetenciją savanoriško darbo organizavimo atžvilgiu. Didžioji dauguma pareigūnų, įstaigose ir organizacijose galėjusių kompetentingai atsakyti į klausimus apie savanoriško darbo organizavimą, priklausė aukštutinei vadovų grandžiai – įstaigų direktoriai, direktorių pavaduotojai, visuomeninių organizacijų atveju – dažniausiai struktūrinių padalinių, kuriuose organizuojamos socialinės paslaugos, vadovai. Tik viena kita socialinė įstaiga/organizacija savanoriško darbo organizavimą yra delegavusi vyr. socialinei darbuotojai. Įstabu, kad nors daugelis socialinių įstaigų turi kadru ar personalo reikalus kuruojančius pareigūnus, jų vaidmuo išlieka operacinis, susivedantis į dokumentacijos tvarkymą; šie pareigūnai praktiškai nedalyvauja formuojant politiką kadru, tame tarpe savanorių, pritraukimo, ruošimo, ar kompetencijos ugdymo klausimas.



## Socialinių įstaigų ir organizacijų apklausos rezultatai

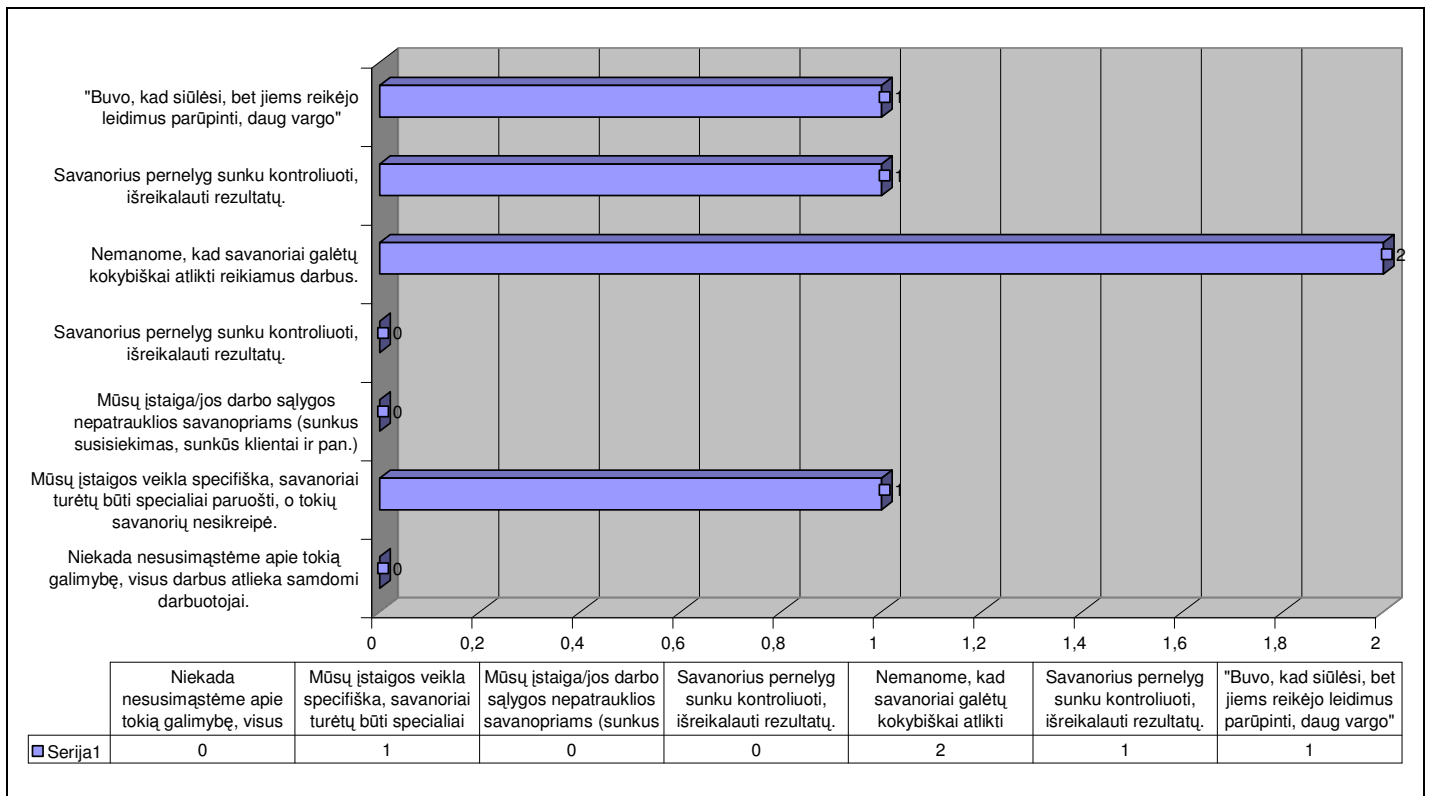
### Socialinių įstaigų ir organizacijų patirtis organizuojant savanoriškus darbus

12 iš 14 apklaustų įstaigų ir organizacijų nurodo, kad praityje jų įstaigoje yra dirbę savanoriai. Vadinasi, dauguma įstaigų yra bent nominaliai susižinusios su savanoriško darbo galimybe ir turi institucinį patyrimą pasitelkiant savanorius.



### Priežastys, dėl kurių įstaiga ar organizacija nesinaudojo savanorių paslaugomis

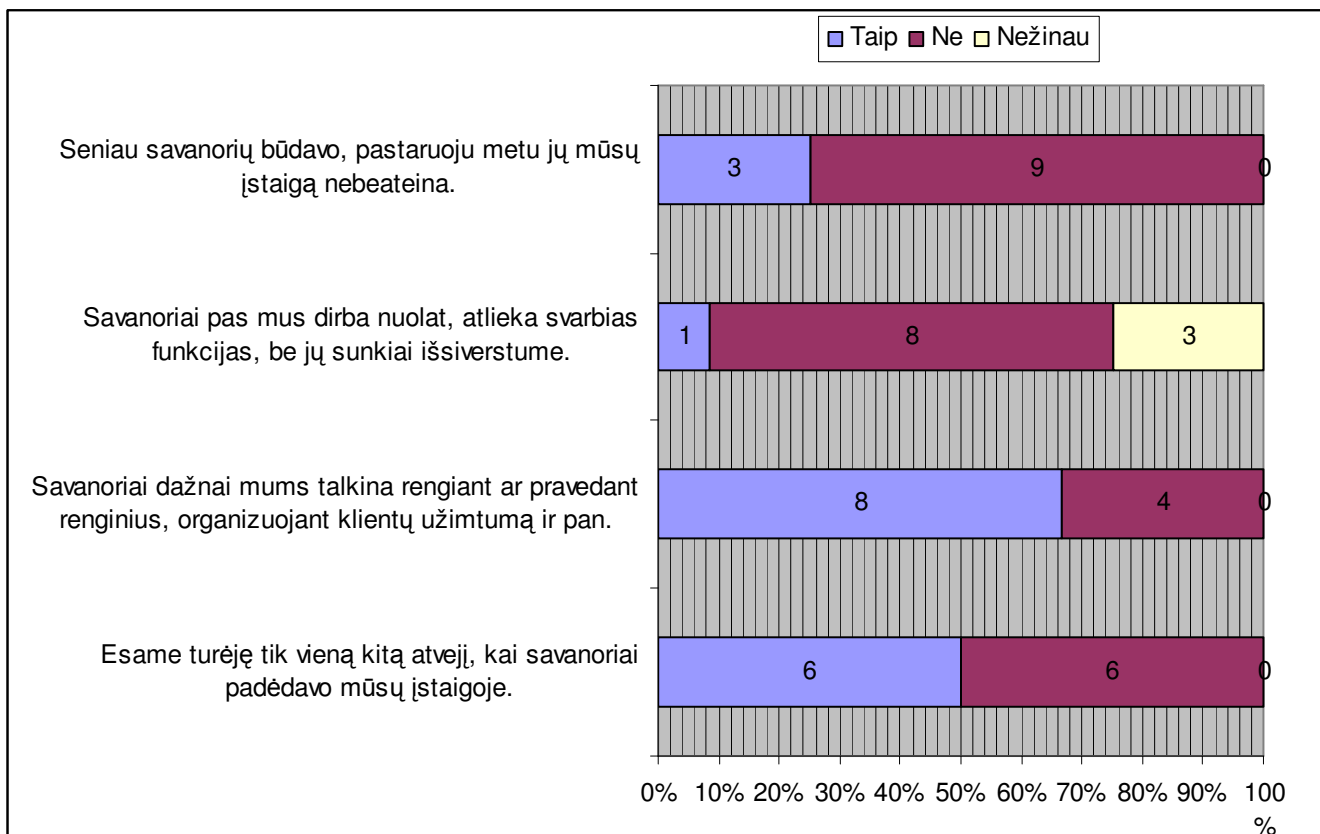
Paprašius nurodyti priežastis, dėl kurių įstaigoje ar organizacijoje nėra buvę savanorių, abu įstaigų atstovai nurodė savo nepasitikėjimą savanorių gebėjimu reikiamai, kokybiškai atlikti socialinio darbo užduotis. Kitos priežastys – pernelyg sudėtinga savanorių kontrolė, kitų institucijų keliami jiems reikalavimai dėl leidimų gyventi, sveikatos draudimo ir pan. Taip pat nurodyta priežastis – sudėtingos paslaugų teikimo ar darbo sąlygos, apribojusios savanorių buvimą.



Pagilintų interviu metu visgi gilindamiesi į priežastis, kodėl tegul nedidelė dalis apklaustų organizacijų nesiryžo ieškoti ir kvieisti savanorių talkinti darbe, išryškėjo tai, kad priežasčių reikia ieškoti atsakingų asmenų skepsyje, dvejonėse. Negalėdami pateikti nė vieno jiems žinomo pavyzdžio, su kokiais galimais sunkumais susiduria kitos organizacijos, telkdamos savanorius, visgi kai kurie įstaigų vadovai linkę šališkai ir prietaringai manyti, kad savanorių buvimas jų organizacijoje lems rūpesčius, kurių savanorių potencialiai teikiama nauda vargiai ar atsvertų. Apžvelgus tų įstaigų, kurios savanorių neieškojo ar neturėjo, funkcijas ir paskirtį matyti, kad analogiškose kitose įstaigose sėkmingai dirbo. Taigi, tai leidžia daryti prielaidą, kad kai kurie vadovai linkę pasitenkinti jiems teikiamu biudžetiniu finansavimu ir neieškoti papildomų galimybių pritraukti visuomenės talkininkus.

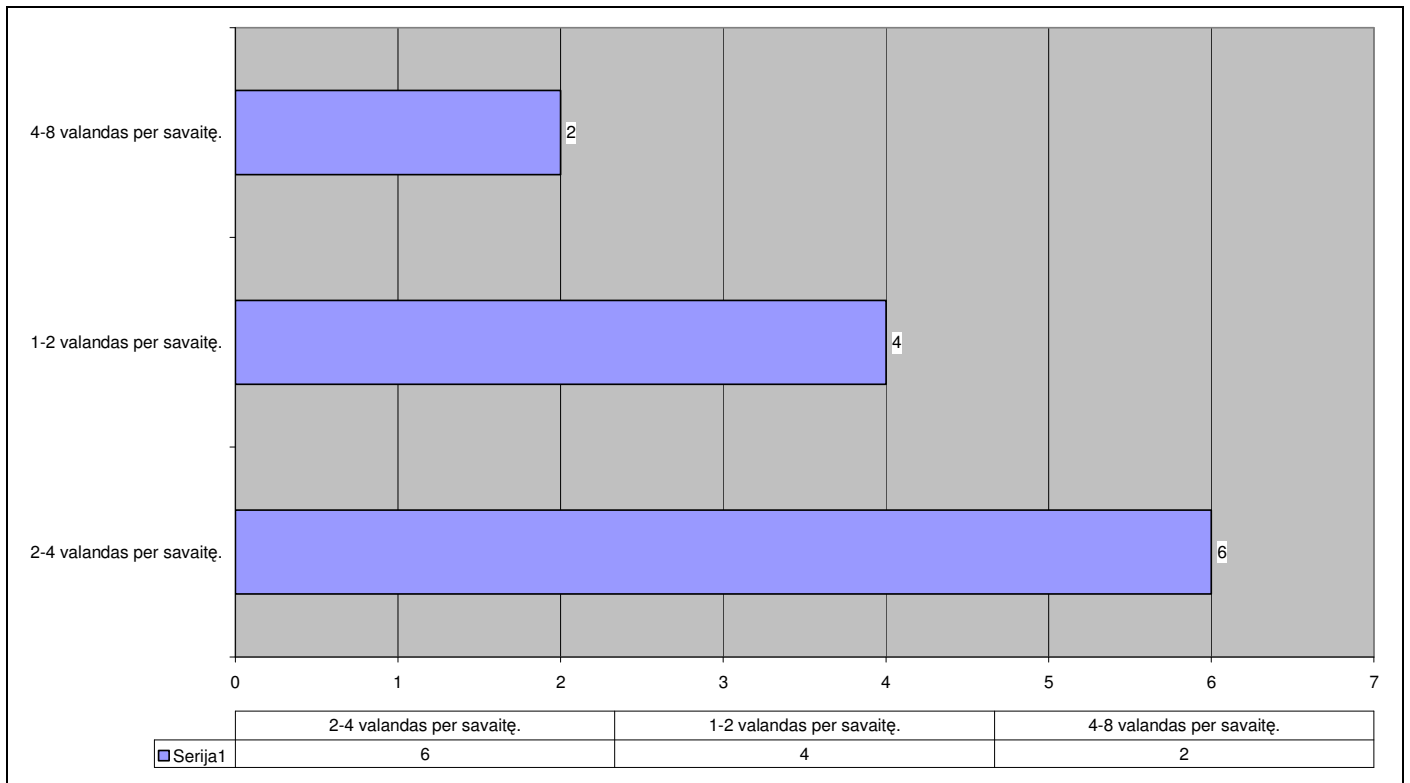
### Savanoriško darbo organizavimo apimtys

Į klausimą „kiek dažnai Jūsų įstaiga naudojosi savanorių darbu?“ dauguma respondentų nurodo, kad jų įstaigose ar organizacijose savanoriai talkina dažnai rengiant ar pravedant renginius, organizuojant klientų užimtumą ir pan. Vaidinasi, savanoriai pasitelkiami kaip socialinių darbuotojų padėjėjai, dalyvauja organizuojant socio-kultūrinės paslaugas. Tačiau pakankamai daug respondentų (6 iš 14) nurodo, kad savanoriai jų institucijose dirbo retai, epizodiškai. Savo patirtį šie respondentai linkę apibūdinti kaip „vienas kitas atvejis“. Trys iš apklaustųjų nurodė, kad savanorių yra turėjusios praeityje, ir dėl pasyvios laikysenos savanoriškų darbų organizavimo atžvilgiu bei galimai menkos pačių savanorių motyvacijos šiuo metu savanoriškas darbas nėra organizuojamas. Aštuonios organizacijos su tokiu teiginiu nesutinka. Ir tik vienas iš respondentų nurodė, kad savanoriai įstaigoje dirba nuolat, atlieka svarbias funkcijas, savanorių indėlis yra akivaizdžiai vertinamas.



### Savanoriško darbo intensyvumas

Atsakydamos į klausimą apie savanoriško darbo vidutinę trukmę per savaitę, įstaigos ir organizacijos nurodė, kad savanoriai šiose organizacijose vykdo trumpalaikius darbus, retai viršijančius 4 valandų per savaitę ribą. Vos dviejose įstaigose savanorių vidutinė darbo per savaitę trukmė buvo 4-8 valandos. Žinoma, galima manyti, kad savanoriško darbo trukmę suponuoja ir įstaigų bei organizacijų klientūros specifika. Dažnai bendravimas su neįgaliaisiais ar renginiai trunka ne ilgiau valandą ar dvi. Šie apklausos duomenys rodo, kad apklaustos socialinės įstaigos ir organizacijos tik epizodiškai naudojasi savanoriais, kad savanoriškas darbas nesudaro esminės dalies socialinio darbo sistemoje.



Pagilintų interviu metu išaiškėjo, kad reikšmingą savanoriško darbo patirties socialinėse įstaigose sudaro tarptautiniai savanoriai. Siunčiami per savanorių mainų programas tarpininkaujant „Austėjos“ ir kitoms organizacijoms, naudojantis Europos savanorių programos parama, vakarų Europos valstybių savanoriai socialinėse įstaigose dirba metus ir ilgiau, tuo pačiu padengiant pragyvenimo kaštus Lietuvoje. Neretai tarptautinių savanorių nuompinigiai ir dienpinigiai būna lygiaverčiai ar net didesni nei socialinį darbą įstaigose dirbančių vietos darbuotojų. Nors galimybė priimti tarptautinius savanorius potencialiai sudaro sąlygas multikultūriniais patirimams ir užsienio gerosios praktikos perdavimui, visgi būtina pripažinti, kad neretai tokie santykiai turėtų vadintis para-savanoriškais, prilygintini praktikos atlikimui, stažuotėms ir panašiai. Todėl teigiamos savanoriškos patirties socialinėse organizacijose ir įstaigose vienareikšmiškai ir entuziastingai vertinti negalime.

Pagilintų interviu metu apklausus kelias nevyriausybinės organizacijas išaiškėjo esminis skirtumas – jei biudžetinėse įstaigose, turinčius dešimtis samdomų darbuotojų, savanoriai ateina keletui valandų per savaitę, o dažniausiai apsiriboja poros valandų trukmės vizitais per savaitę (išskyrus ilgalaikių užsienio savanorių atvejus), tai nevyriausybinėse organizacijose savanoriai atlieka didesnės trukmės darbą, varijuojantį tarp 6-12 valandų. Be paminėto besiskiriančios darbuotojų ir savanorių santykio (kai vienam etatiniam darbuotojui tenka trys ar keturi savanoriai), kitas reikšmingas skirtumas yra savanorių įsipareigojimo trukmė (minimalus įsipareigojimas metams, neretai įsipareigojimai prisiimami ir vykdomi 5 ir ilgiau metų).

### Savanorių atliekamos užduotys

Vertinant socialinėse Vilniaus miesto įstaigose ir organizacijose savanorių atliekamas funkcijas, respondentų paprašėme įvertinti eilę teiginių.

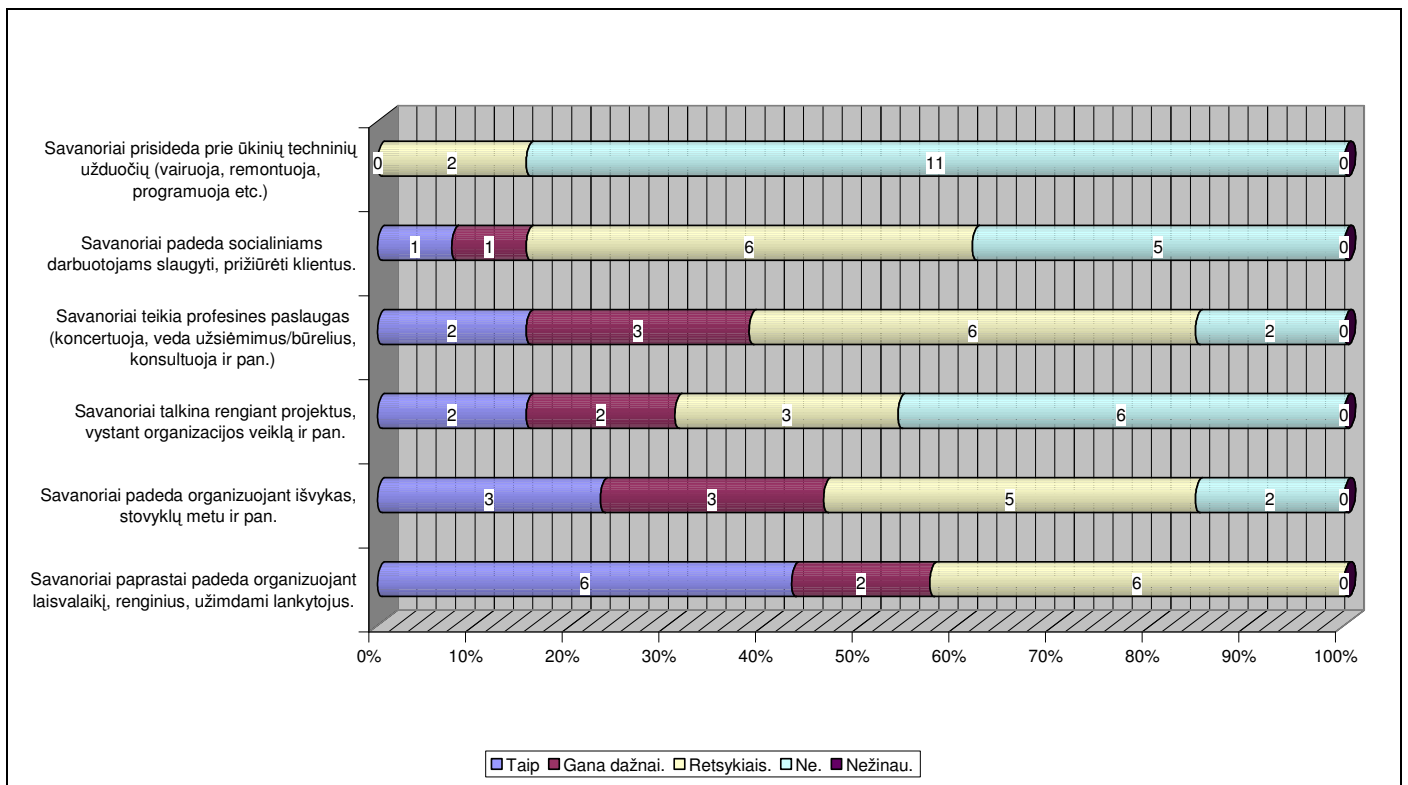
| <b>Savanoriai paprastai padeda organizuojant laisvalaikį, renginius, užimdami lankytojus.</b>              |     |              |     |            |     |     |     |          |    |
|--|-----|--------------|-----|------------|-----|-----|-----|----------|----|
| Taip   |     | Gana dažnai. |     | Retsykais. |     | Ne. |     | Nežinau. |    |
| 6  | 42% | 2            | 14% | 6          | 42% | 0   | 0%  | 0        | 0% |
| <b>Savanoriai padeda organizuojant išvykas, stovyklų metu ir pan.</b>                                      |     |              |     |            |     |     |     |          |    |
| Taip   |     | Gana dažnai. |     | Retsykais. |     | Ne. |     | Nežinau. |    |
| 3  | 23% | 3            | 23% | 5          | 38% | 2   | 15% | 0        | 0% |
| <b>Savanoriai talkina rengiant projektus, vystant organizacijos veiklą ir pan.</b>                         |     |              |     |            |     |     |     |          |    |
| Taip   |     | Gana dažnai. |     | Retsykais. |     | Ne. |     | Nežinau. |    |
| 2  | 15% | 2            | 15% | 3          | 23% | 6   | 46% | 0        | 0% |
| <b>Savanoriai teikia profesines paslaugas (koncertuoja, veda užsiėmimus/būrelius, konsultuoja ir pan.)</b> |     |              |     |            |     |     |     |          |    |
| Taip   |     | Gana dažnai. |     | Retsykais. |     | Ne. |     | Nežinau. |    |
| 2  | 15% | 3            | 23% | 6          | 42% | 2   | 15% | 0        | 0% |
| <b>Savanoriai padeda socialiniams darbuotojams slaugyti, prižiūrėti klientus.</b>                          |     |              |     |            |     |     |     |          |    |
| Taip   |     | Gana dažnai. |     | Retsykais. |     | Ne. |     | Nežinau. |    |
| 1  | 7%  | 1            | 7%  | 6          | 42% | 5   | 38% | 0        | 0% |
| <b>Savanoriai prisideda prie ūkinių techninių užduočių (vairuoja, remontuoja, programuoja etc.)</b>        |     |              |     |            |     |     |     |          |    |
| Taip   |     | Gana dažnai. |     | Retsykais. |     | Ne. |     | Nežinau. |    |
| 0  | 0%  | 0            | 0%  | 2          | 15% | 11  | 84% | 0        | 0% |

Iš respondentų atsakymų matyti, kad savanoriai statistikai dažniau padeda organizuoti sociokultūrinės ir laisvalaikio organizavimo socialines paslaugas (42 proc. atsakusių teigiamai, 14 proc. atsakusių „gana dažnai“, 42 proc. atsakusių „retsykais“). Didžioji dauguma respondentų liudija savanorius talkinant renginių ir išvykų metu (23 proc. atsakusių teigiamai, 23 proc. atsakusių „gana dažnai“ ir 38 proc. – „retsykais“). Panašus respondentų atsakas į klausimą apie be atlygio įstaigoms paslaugas teikiančius specialistus (15 proc. atsakusių teigiamai, 23 proc. atsakusių „gana dažnai“ ir 42 proc. – „retsykais“).

Mažiau savanorių dalyvauja organizacinėje ar administracinėje veikloje ar vykdo socialinių darbuotojų ar jų padėjėjų funkcijas teikiant socialinę priežiūrą ar globą (kiek daugiau nei

pusė respondentų atsakymų yra nevienodu laipsniu teigiami). Akivaizdu, kad vos vienas kitas savanoris buvo įtrauktas atliekant ūkines-technines paslaugas – tai galima interpretuoti kaip pasitenkinimą samdomų darbuotojų pagalba atliekant šio baro darbo krūvį, tiek ir kaip žemą savanorių motyvaciją atliekant tokio pobūdžio užduotis.

Įvertinant interviu metu pagilintus atsakymus į klausimus apie savanorių funkcijų ir veiklos pobūdį Vilniaus m. socialinėse įstaigose, galime teigti jog ir kitose, didesni savanorių kiekį pasitelkiančiose organizacijose savanoriai daugiausiai atlieka „lengvesnes“ funkcijas – bendrauja, organizuoja renginius, lydi, rūpinasi laisvalaikiu. Tiesa tose organizacijose, kur savanorių skaičius didesnis ir ypač tais atvejais, kai savanorių angažavimasis yra ilgalaikis, fiksuotas, pastebimai daugiau savanorių įtraukiama į organizacinių, vadybinių, techninių ar ūkinių funkcijų vykdymą.



## Pasitenkinimas savanoriais

Respondentai buvo paprašyti nurodyti pasitenkinimo savanorių atliktu darbu laipsnį, skalėje įvertinant teiginius, atspindinčius skirtingus savanoriško darbo vertinimus.

| Savanorių darbu esame patenkinti. |     |              |     |          |     |         |    |          |    |
|-----------------------------------|-----|--------------|-----|----------|-----|---------|----|----------|----|
| Visada                            |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |    | Nežinau. |    |
| 3                                 | 23% | 8            | 61% | 2        | 14% | 0       | 0% | 0        | 0% |

**Savanorių darbas mums buvo naudingas.**



| Visada |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |    | Niekada |    | Nežinau. |    |
|--------|-----|--------------|-----|----------|----|---------|----|----------|----|
| 5      | 38% | 7            | 53% | 1        | 7% | 0       | 0% | 0        | 0% |

**Susidurdavome su problemomis**

| Visada |    | Dažniausiai. |    | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |    |
|--------|----|--------------|----|----------|-----|---------|-----|----------|----|
| 0      | 0% | 0            | 0% | 6        | 46% | 6       | 46% | 1        | 7% |

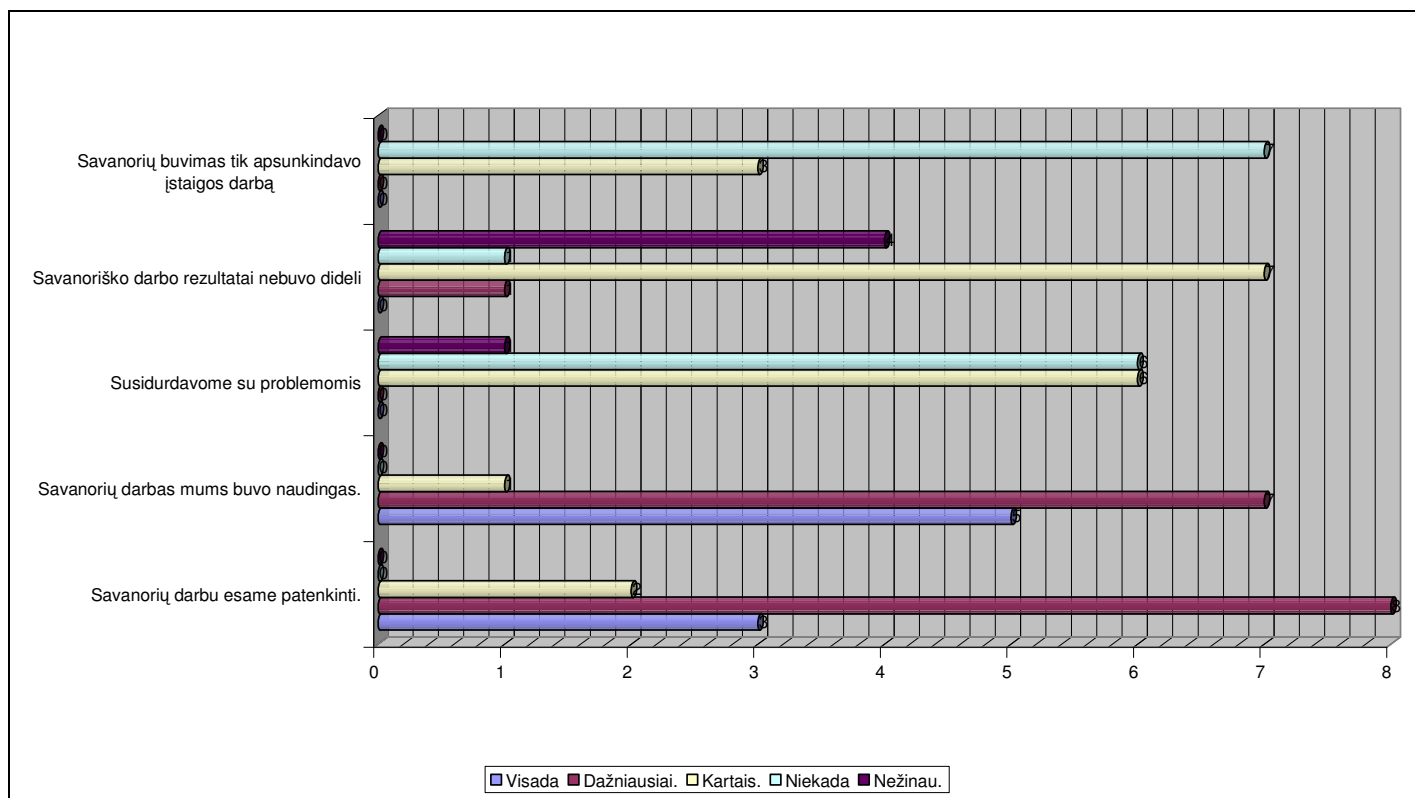
**Savanoriško darbo rezultatai nebuvo dideli**

| Visada |    | Dažniausiai. |    | Kartais. |     | Niekada |    | Nežinau. |     |
|--------|----|--------------|----|----------|-----|---------|----|----------|-----|
| 0      | 0% | 1            | 7% | 7        | 53% | 1       | 7% | 4        | 30% |

**Savanorių buvimas tik apsunkindavo įstaigos darbą**

| Visada |    | Dažniausiai. |    | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
|--------|----|--------------|----|----------|-----|---------|-----|----------|-----|
| 0      | 0% | 0            | 0% | 3        | 23% | 7       | 53% | 3        | 23% |

Didžioji respondentų dalis nurodė pasitenkinimą savanorišku darbu bei savanorių naudą įstaigai/organizacijai (100 proc. vienaip ar kitaip teigiamų atsakymų). Šis pasitenkinimas iš dalies koreliuoja su savanorių „lengvo“ indėlio nuorodomis. 8 iš 14 respondentų visgi pripažįsta savanorių darbo rezultatus vertinantys kaip nedidelius, neesminius. Šeši respondentai ši 14 nurodė kartais turėję problemų, susijusių su savanorių veikla įstaigose ar organizacijose. Šis rodiklis vertintinas kaip santykinai žemas, juolab kad tik mažiau nei ketvirtadalis įstaigų atstovų mano, kad savanoriai apsunkindavo įstaigos darbą.



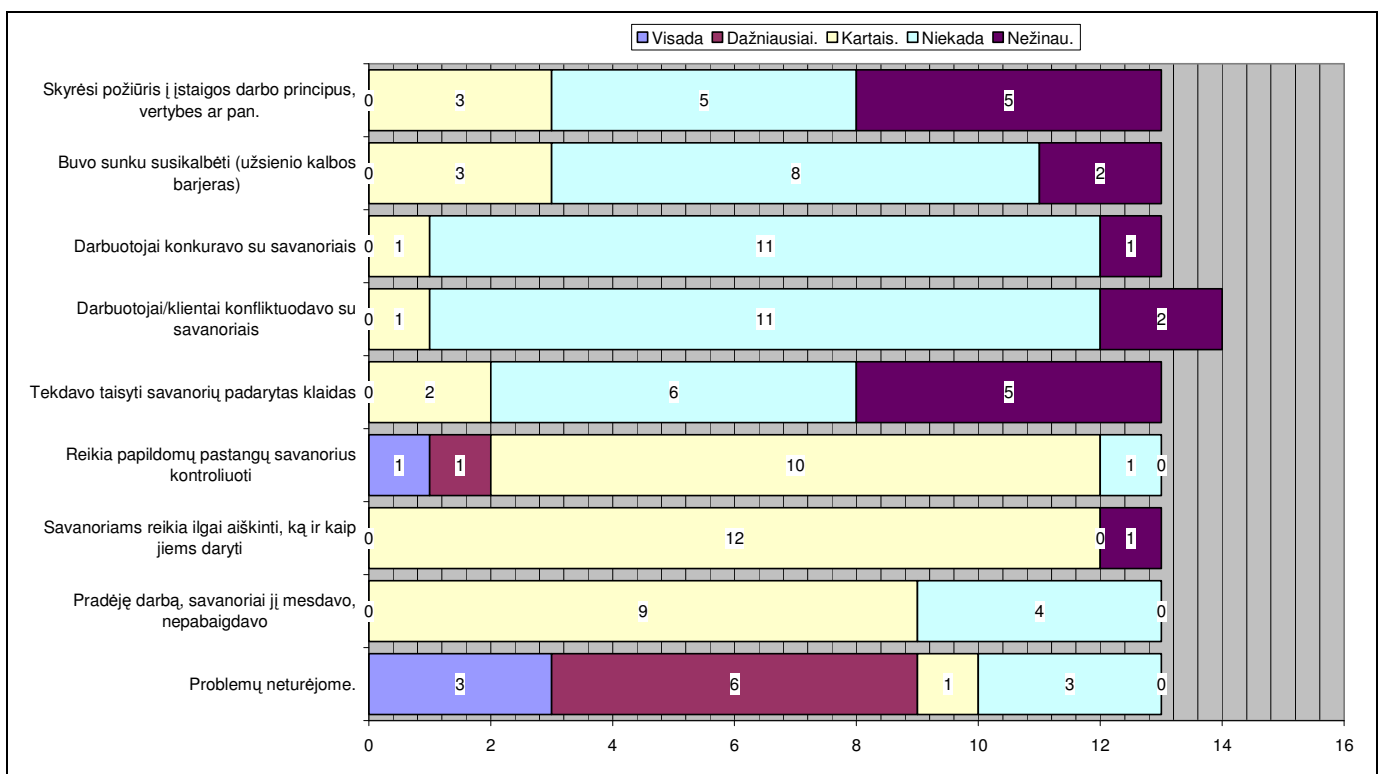
### Problemos, su kuriomis susidurta dirbant su savanoriais

Socialinių institucijų atsakingi darbuotojai nurodė tas kelias problemas, su kuriomis pasak jų yra tekę susidurti organizuojant savanoriškus darbus.

| <b>Problemų neturėjome.</b>                                       |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
|---|-----|--------------|-----|----------|-----|---------|-----|----------|-----|
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 3   | 23% | 6            | 42% | 1        | 7%  | 3       | 23% | 0        | 0%  |
| <b>Pradėję darbą, savanoriai jį mesdavo, nepabaigdavo</b>         |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 0   | 0%  | 0            | 0%  | 9        | 69% | 4       | 30% | 0        | 0%  |
| <b>Savanoriams reikia ilgai aiškinti, ką ir kaip jiems daryti</b> |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 0   | 0%  | 0            | 0%  | 12       | 92% | 0       | 0%  | 1        | 7%  |
| <b>Reikia papildomų pastangų savanorius kontroliuoti</b>          |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 1   | 7%  | 1            | 7%  | 10       | 76% | 1       | 7%  | 0        | 0%  |
| <b>Tekdavo taisyti savanorių padarytas klaidas</b>                |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 0   | 0%  | 0            | 0%  | 2        | 15% | 6       | 46% | 5        | 38% |
| <b>Darbuotojai/klientai konfliktuodavo su savanoriais</b>         |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 0   | 0%  | 0            | 0%  | 0        | 0%  | 11      | 84% | 2        | 15% |
| <b>Darbuotojai konkuravo su savanoriais</b>                       |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 0   | 0%  | 0            | 0%  | 1        | 7%  | 11      | 84% | 1        | 7%  |
| <b>Buvo sunku susikalbėti (užsienio kalbos barjeras)</b>          |     |              |     |          |     |         |     |          |     |
| Visada  |     | Dažniausiai. |     | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |

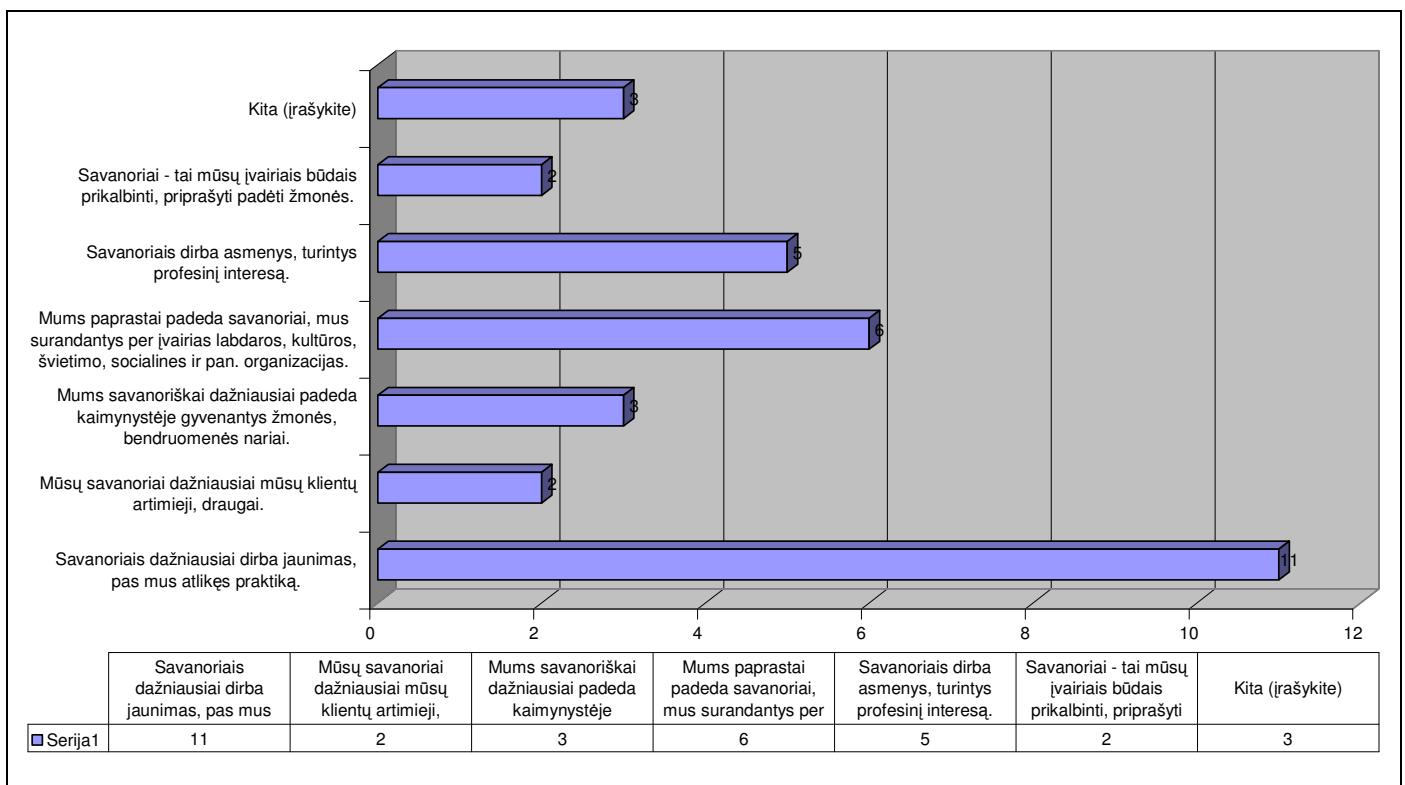
|  |    |              |    |          |     |         |     |          |     |
|--|----|--------------|----|----------|-----|---------|-----|----------|-----|
| 0  | 0% | 0            | 0% | 3        | 23% | 8       | 61% | 2        | 15% |
| <b>Skyrėsi požiūris į įstaigos darbo principus, vertybes ar pan.</b> |    |              |    |          |     |         |     |          |     |
| Visada   |    | Dažniausiai. |    | Kartais. |     | Niekada |     | Nežinau. |     |
| 0  | 0% | 0            | 0% | 3        | 23% | 5       | 38% | 5        | 38% |

Daugiau buvo tokių respondentų, kurie yra nurodę, kad problemų dėl savanoriško darbo reprezentuojama socialinė institucija patyrusi nebuvo, nei tokių, kurie teigė problemas buvus (23 proc. ir 7 proc. nurodžiusių problemas buvus kartais). Tarp retsykiai pasitaikiusių problemų dažniausiai nurodyta buvo tai, kad savanoriai nebaigdavo sutartų darbų, nutraukdavo įsipareigojimus sutartam laikui nesuėjęs (69 proc. nurodė taip atsitikus kartais). Kitas dažnesnis sunkumas – būtinybė savanorius intensyviau nei paprastai instrukuoti (92 proc. nurodė tai darę kartais) bei juos kontroliuoti (kartais tą patyrė 76 proc., 7 proc. – dažniausiai, ir 7 proc. – šiu tuo susidūrę visada). Poreikį taisyti savanorių klaidas patyrė vos du respondentai. Itin retai susidurta su kitomis problemomis – kalbos barjeru ar besiskiriančiais požiūriais į darbą. Tik vienas respondentas yra pastebėjęs buvus konkurenciją tarp darbuotojų ir savanorių, o konfliktišku situacijų tarp šių grupių nebuvo užfiksuota iš viso.



### Savanorių motyvai dirbant socialinėse Vilniaus miesto institucijose

Socialinių įstaigų ir organizacijų atstovai nurodė, kokiais motyvais vadovaujantis, kokių būdu savanoriai atsiranda, sutinka patalkinti šių institucijų darbe. Kaip matyti iš žemiau pateikto grafiko, daugiausia savanorių (34 proc.) eina į socialines Vilniaus miesto įstaigas ir organizacijas atlikdami praktiką (pasilieka po atliktos praktikos ir toliau talkinti be atlygio). Taip pat gana daug (18 proc.) savanorių atsiranda bendradarbiaujant ar sąveikaujant su kitomis (labdaringsomis, kultūros, švietimo, socialinėmis ir pan.) organizacijomis. Dalis savanorių (15 proc.) – tai profesionalūs asmenys ar saviveiklininkai (menininkai, atlikėjai, sveikatos priežiūros, švietimo specialistai ir pan.), įstaigų ar organizacijų klientams nemokamai teikdami paslaugas. Mažesnę savanorių dalį sudaro įstaigų klientų artimieji (6 proc.), bendruomenės nariai (9 proc.), ar pačių socialinių institucijų užverbuoti asmenys (6 proc.) – kaip konkretus verbavimo būdas nurodomi platinami skelbimai, kviečiantys savanoriauti. Pastarasis rodiklis aiškiai nurodo savanoriško darbo iniciatyvą esant pačių savanorių pusėje – socialinėse institucijose dažniausiai yra linkusios prisiimti pasyvų vaidmenį šiame procese, tiesiog sudarydamos galimybes suinteresuotiems asmenims ar organizacijoms realizuoti savo motyvaciją dalyvauti socialinių paslaugų teikime.



Kaip kitus motyvus respondentai nurodė užsieniečius; nurodė įvairius jaunimo klubus (VU Žygeivių klubas, HPI, Mazdos klubas ir kt.); taip pat nurodė, atvejį, kai įstaiga gavo prašymą priimtumė savanoriauti sūnų.

Kita vertus, paprašius plačiau pakomentuoti kelius, kuriais savanoriai suranda socialines įstaigas, ir išplėstinių interviu metu gauta detalesnė medžiaga. Štai vienos socialinės įstaigos vadovė nurodo, kad be kelių užsienio savanorių ir daugiausiai jaunimo, yra buvę atvejų, kai kurių nors klientų ilgą laiką apsiima globoti asmenys, nesusiję nei giminystės, nei iki tol buvusios pažinties saitais. Panašią taktiką taiko organizacija „Paramos vaikams centras“, veikdama pagal tarptautinę programą Big Brother Big Sister – tik šiuo atveju savanoris „suporuojamas“ ir tampa vyresniu „broliu“ ar „seserim“ vaikui, turinčiam psichologinių problemų. Tokiu būdu gali būti

užmezgamas individualus ryšys, atsiranda intymesnis, labiau betarpiškas bendravimas, dažnai turintis terapinį poveikį.

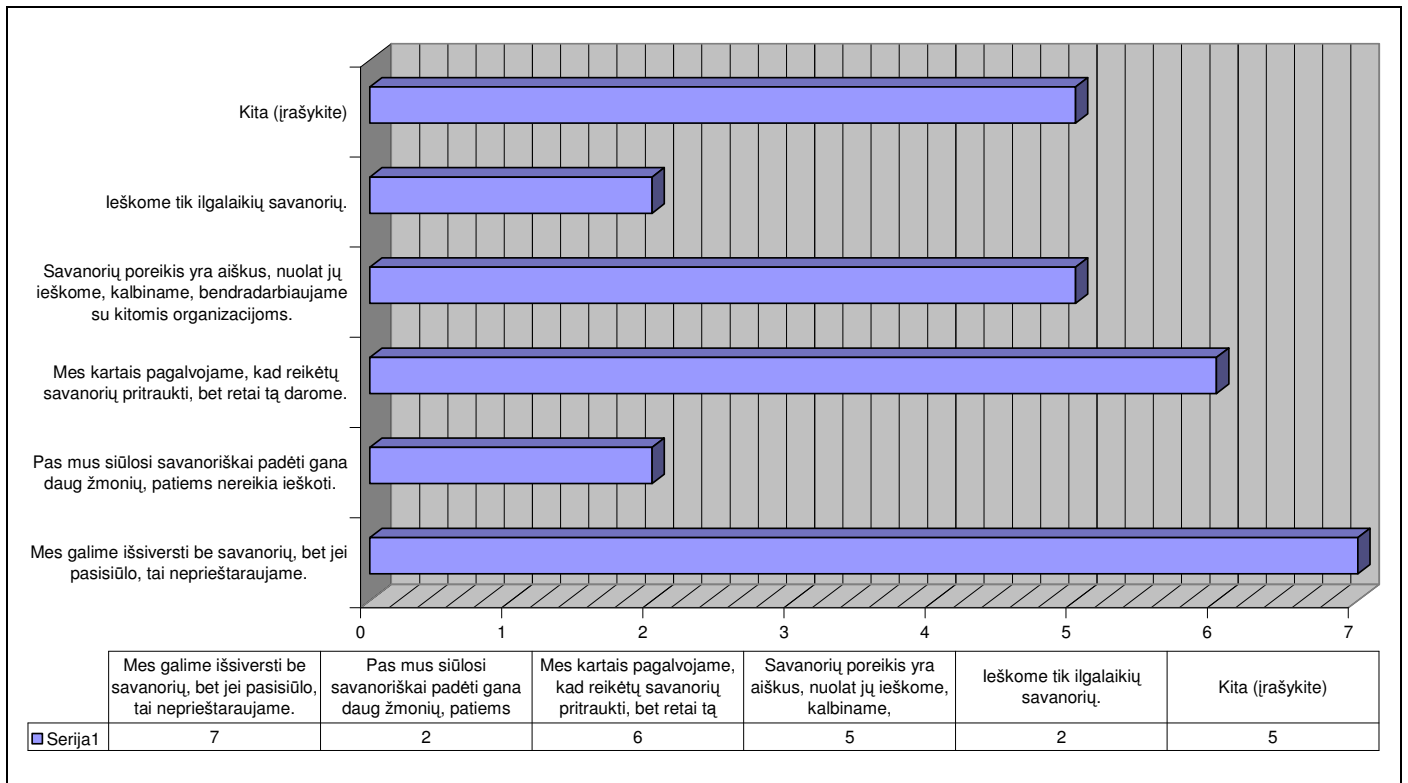
Kita organizacija nurodo, kad paprastai savanorių prireikia organizuojant vasaros stovyklas, ir pagalbą ieškant ir randant savanorius jiems suteikia organizacija-steigėja („Viltis“). Tarp organizacijų, iš kurių ateina talkinti savanoriai, buvo paminėtas pranciškoniškais jaunimas, Užupio, Jėzuitų gimnazijos, Riomerio universitetas, Skautų organizacija, įvairūs meno kolektyvai, religinės bendruomenės, šv. Juozapo seminarija.

Viena organizacija nurodo, kad savanoriško darbo patirties pasisėmęs vienas asmuo tapo profesionaliu socialiniu darbuotoju ir liko dirbti toje organizacijoje. Kita organizacija nurodo, kad dažniausiai žmonės kreipiasi į šią socialinę organizaciją ir siūlo vienkartinę pagalbą, o atvykę, susipažinę su administracija, susidraugavę su klientais (vaikais) abipusėmis pastangomis ir iniciatyva dažniausiai tampa draugais - savanoriais.

Išplėstinių interviu metu paaiškėjo, kad socialinį darbą dirbančios religinės bendruomenės ir kitos nevyriausybinės organizacijos taiko ir proaktyvius savanorių paieškos, pritraukimo ir sumotyvavimo būdus. Pagrįsdamos tokių metodų naudojimą, organizacijos sakosi galinčios tai daryti dėl ypatingo šių organizacijų etoso, misijos, veiklos pobūdžio. Mat dalis visuomenės nuolat siekia realizuoti savo tikėjimo nuostatas ar etinius idealus altruistiškai padėdama silpniesiems, ir deda pastangas surandant realizacijos galimybes. Tuo pasinaudodamos organizacijos su atitinkama misija per keletą ar keliolika metų išplečia savanorių tinklą taip, kad buvę ir esami savanoriai pasakoja, dalinasi apie patirtą galimybę realizuoti savo ketinimus ir patirtą satisfakciją, tuo pačiu užtikrindami naujų savanoriško darbo adeptų suinteresuotumą. Ne viena savanorius aktyviai verbuojančių organizacijų sako daranti savanorių atrankas, sulaukianti daugiau besidominčių galimybe padėti vystyti organizacijos misiją, nei galėtų priimti. Neretai savanoriams nustatomi minimalūs būtini įsipareigojimai (pvz., susitarimas savanoriškai talkinti ne trumpiau nei metus, sudaryti ir laikytis savanoriškų darbų grafiko ir panašiai). Pastebėtina, kad dažna socialinė įstaiga taip pat turi analogišką potencialą dėka savo socialinės, „pagalbos silpniesiems“ misijos pritraukti savanorius, tačiau retai tai daro, veikiau vadovaudamasi tuo, kad gauna pakankamą finansavimą privalomoms užduotims realizuoti, ir neturi motyvų kiekybinei ar kokybinei veiklos plėtrai.

### **Poreikis savanoriškam darbui Vilniaus miesto socialinėse įstaigoje ir organizacijose**

Atsakydami į šį klausimą, respondentai indikavo savo poziciją savanoriško darbo organizavimo poreikio atžvilgiu. Kaip jau minėta aukščiau, socialinių institucijų, kurių dauguma yra biudžetinės įstaigos, demonstruoja gana pasyvų požiūrį į savanorišką darbą – 25 proc. respondentų sako galintys išsiversi be savanorių, tačiau neatstumiantys besisiūlančių; 22 proc. apklaustųjų pripažįsta, kad nors ir turėdami poreikį, patys retai imasi veiksmų pritraukti savanorius. Ir tik mažesnė grupė linkusi nurodyti įsisąmonintą savanorių poreikį ir aktyvius veiksmus ar nuostatas savanorių paieškos atžvilgiu: savanorių ieško per kitas organizacijas 18 proc. apklaustųjų, o manosi, kad savarankiškai pajėgūs susirasti savanorių talkininkų yra 8 proc. respondentų.



Paprašyti plačiau pakomentuoti savo pozicijas savanorių paieškos poreikio atžvilgiu, įstaigos nurodo įvairius atsakymus. Viena įstaiga teigia, kad savanoriai „galėtų dirbti kaip socialinių darbuotojų padėjėjai, praėję bandomą laikotarpį.“ Kita įstaiga nurodo, kad poreikis yra nenuolatinis – savaitgaliams, vasarai - taip pat pažymi, kad dėl šiuo metu vykstančio įstaigos remonto pageidautų sulaukti savanorių, galinčių talkinti remonto darbuose. Viena iš progresyviausias pažiūras į savanoriško darbo organizavimą propaguojanti Vilniaus socialinė įstaiga nurodo, kad savanorių pritraukimas sutampa su šios įstaigos misija mažinti barjerus tarp neįgaliųjų ir visuomenės, didinti supratimą apie negalią, mažinti su negalia susietas baimes, prietarus etc. Taigi, savanoriškos veiklos organizavime ne tik matoma galimybė gauti papildomų žmoniškųjų išteklių, bet ir vykdyti šviečiamąją, ugdomąją, integruojančiąją misiją. Kitos įstaigos suvokia sudėtingas savo darbo sąlygas (sunkius klientus, nemalonus kvapus), kas, jų manymu, gali potencialiai atbaidyti atlygio neprašančius talkininkus ir tuo pačiu suponuoja pasyvią įstaigos laikyseną savanorių paieškos atžvilgiu. Dar viena įstaiga pažymi, kad tos įstaigos poreikius geriausiai patenkintų ilgalaikiai savanoriai, nes ten dirbama su senyvo amžiaus žmonių grupe, todėl nuolatiniai nauji pagalbininkai nuolat keltų stresą, o gyventojai turi priprasti prie naujų žmonių ir tik po to gali jais pasitikėti, prašyti pagalbos.

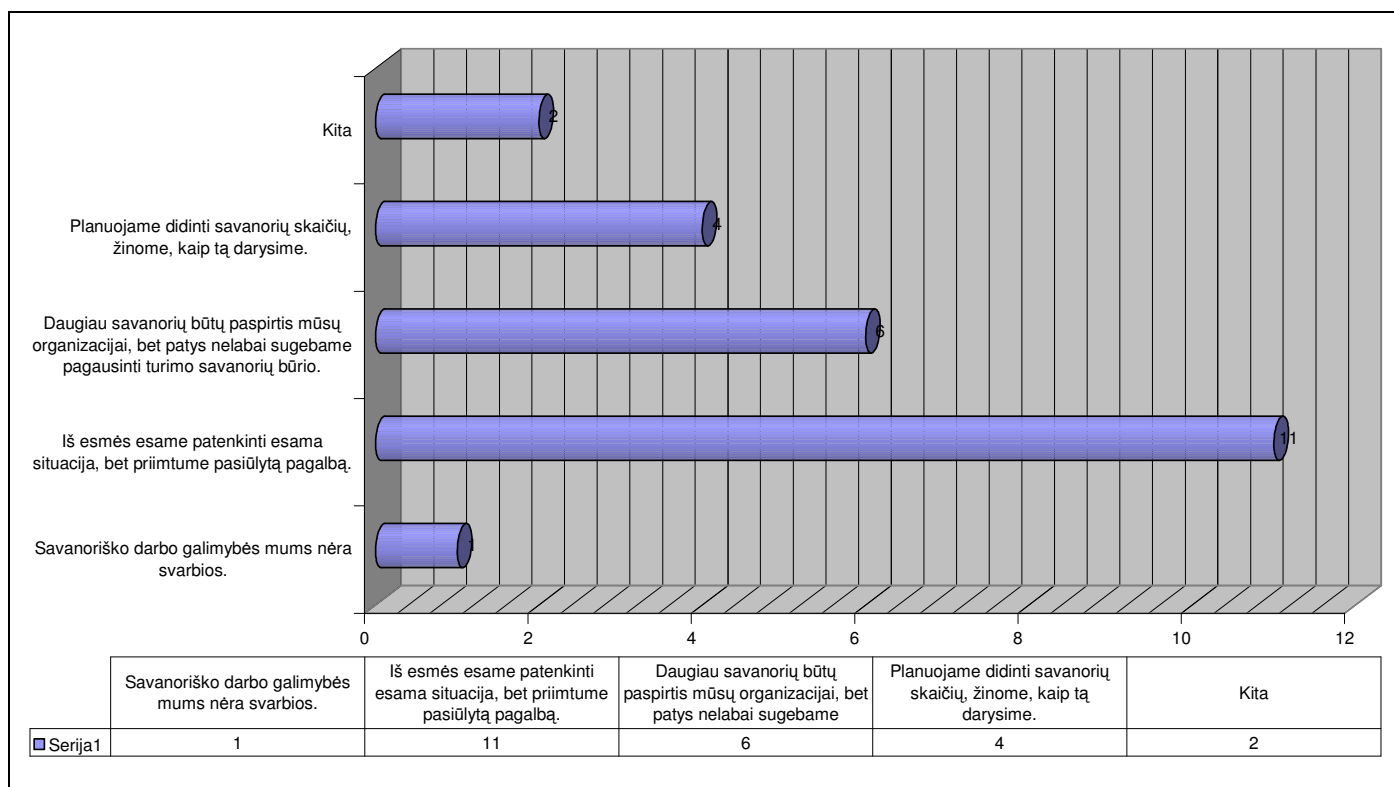
Verta pacituoti vieno respondento išsakytą komentarą: „savanoriškas darbas turi būti motyvuotas bei atlygintinas, pvz., nemokama kava, kelionių organizavimas, patalpų suteikimas tam tikrai savanorių norimai veiklai tinkamu laiku. Savanorių darbas dirbant ilgalaikės globos įstaigoje yra būtinas ir savanorių tinklas turi būti plečiamas įvairiomis darbo kryptimis, tai turi apimti ne tik gyventojų interesus, bet gali būti naudojama ir ūkio, maisto gamintojų, valymo bei kitose srityse.“

Tuo tarpu pagilintų interviu metu nuskambėjo ir atsakymai organizacijų, kurios dėl nedidelių žmoniškųjų resursų telkia savanorius tam, kad tiesiog galėtų vykdyti savo darbą. Vienas respondentas savo komentare parašė: „kadangi mūsų organizacijoje dirba nedidelis skaičius etatinių darbuotojų, tai savanorių poreikis visuomet labai didelis ir kiekvienas savanoris yra vertinamas ir

branginamas. Visose programose ir projektuose su vaikais ir paaugliais veiklas vykdo savanoriai. Kartais jų skaičius sumažėja (ypač studentų sesijos metu), todėl ieškome savanorių ne tik iš studentų tarpo.“

### Organizacijų planai telkti savanorius

Socialinių įstaigų ir organizacijų vadovai, kiti atsakingi asmenys turėjo nurodyti atsakymus į klausimą dėl planuojamų ketinimų telkti savanorius vykdant šių įstaigų veiklą.



Nagrinėjant šiuos duomenis, aiškėja, kad dauguma įstaigų ir organizacijų nepatiria ar nesuvokia patiriantys aštresnio poreikio organizuoti savanoriškus darbus, tačiau mielai pasinaudotų savanorių paslaugomis, jie tokie atsirastų (45 proc. atsakymų). Pažymėtina, kad ketvirtadalis organizacijų nesijaučia pakankamai stiprios, turinčios reikiamų gebėjimų pritraukti savanorius, nors ir artikuliuoja poreikį savanoriškam darbui savo įstaigoje ar organizacijoje. Nedaug respondentų mano, jog savarankiškai pajėgūs patenkinti savanoriško darbo poreikius, susirasti tinkamų žmonių (16 proc.). Tik viena įstaiga nurodo neketinanti domėtis savanoriško darbo galimybe, kadangi tokios paslaugos įstaigai nėra aktualios. Kituose atsakymuose matyti besikartojantis motyvas, kad savanorių pritraukimu turi rūpintis tiek pati įstaiga, bet ir laukiama ir pageidaujama išorės pagalba.

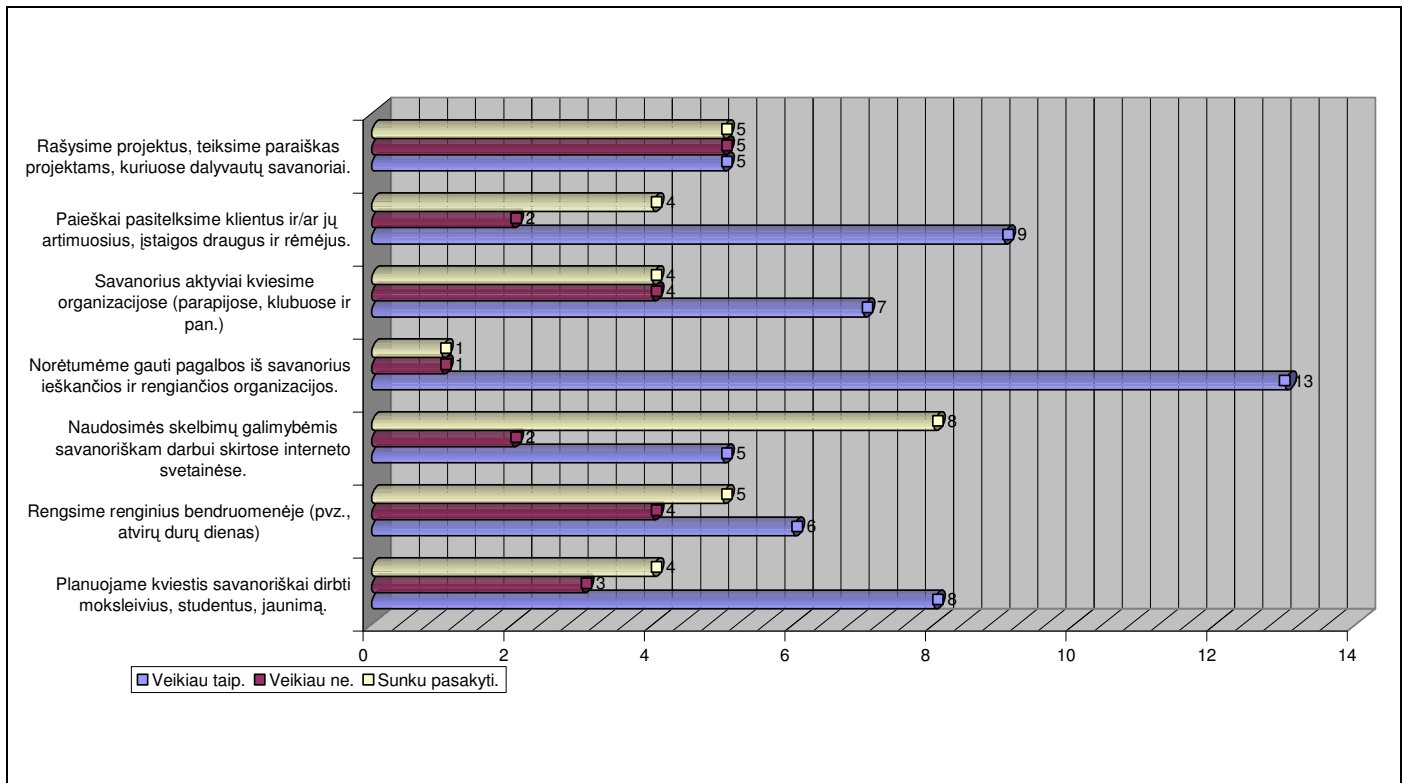
## Savatorių paieškos būdai

Pratęsiant tyrimą apie Vilniaus miesto socialinių įstaigų bei organizacijų intencijas ieškoti savatorių darbui savosiose institucijose, išnagrinėti respondentų vertinimai ir ketinimai, susiję su skirtingais savatorių paieškos ir verbavimo metodais.

|  | Veikiau taip. |     | Veikiau ne. |     | Sunku pasakyti. |     |
|--|---------------|-----|-------------|-----|-----------------|-----|
|  |               |     |             |     |                 |     |
| Planuojame kviesti savatoriškai dirbti moksleivius, studentus, jaunimą.            | 8             | 53% | 3           | 20% | 4               | 26% |
| Rengsime renginius bendruomenėje (pvz., atvirų durų dienas)                        | 6             | 40% | 4           | 26% | 5               | 33% |
| Naudosimės skelbimų galimybėmis savatoriškam darbui skirtose interneto svetainėse. | 5             | 33% | 2           | 13% | 8               | 53% |
| Norėtumėme gauti pagalbos iš savorius ieškančios ir rengiančios organizacijos.     | 13            | 86% | 1           | 6%  | 1               | 6%  |
| Savorius aktyviai kviesime organizacijose (parapijose, klubuose ir pan.)           | 7             | 46% | 4           | 26% | 4               | 26% |
| Paieškai pasitelksime klientus ir/ar jų artimuosius, įstaigos draugus ir rėmėjus.  | 9             | 60% | 2           | 13% | 4               | 26% |
| Rašysime projektus, teiksime paraiškas projektams, kuriuose dalyvautų savoriai.    | 5             | 33% | 5           | 33% | 5               | 33% |
| Savatorių ieškoti nereikia, jie ateina patys.                                      | 6             | 40% | 6           | 40% | 3               | 20% |

Pastebėtina, kad kone visos apklaustos organizacijos ir įstaigos nurodė, kad mielai pasinaudotų išorinės organizacijos, ieškančios ir rengiančios savorius, pagalbą (83 proc.). Tuo tarpu socialinių įstaigų ir organizacijų ketinimai įvairuoja, atspindi veikiau ne konkrečius planus taikyti kurį nors iš patiektų metodų, bet bendrą santykį su šiais metodais. Iš esmės dauguma organizacijų nurodo palankiai vertinančios savo galimybes savorius ieškoti švietimo ar ugdymo įstaigose ar jaunimo organizacijose (53 proc.), ieškant pagalbininkų klientų artimųjų, draugų ir rėmėjų tarpe (60 proc.), bei kreipiantis į kitas organizacijas (46 proc.). Vos trečdalis respondentų nurodo ketinantys rašyti projektus (kad ir pasinaudojant Europos savatorių programos galimybėmis), ar skelbti savatorių paiešką skelbimų pagalba spaudiniuose ar internete. O 40 proc. apklaustųjų mano, kad savatorių paieška nebūtina, jie šias socialines įstaigas ar organizacijas susiranda patys.





### Reikalavimai potencialiems savanoriams

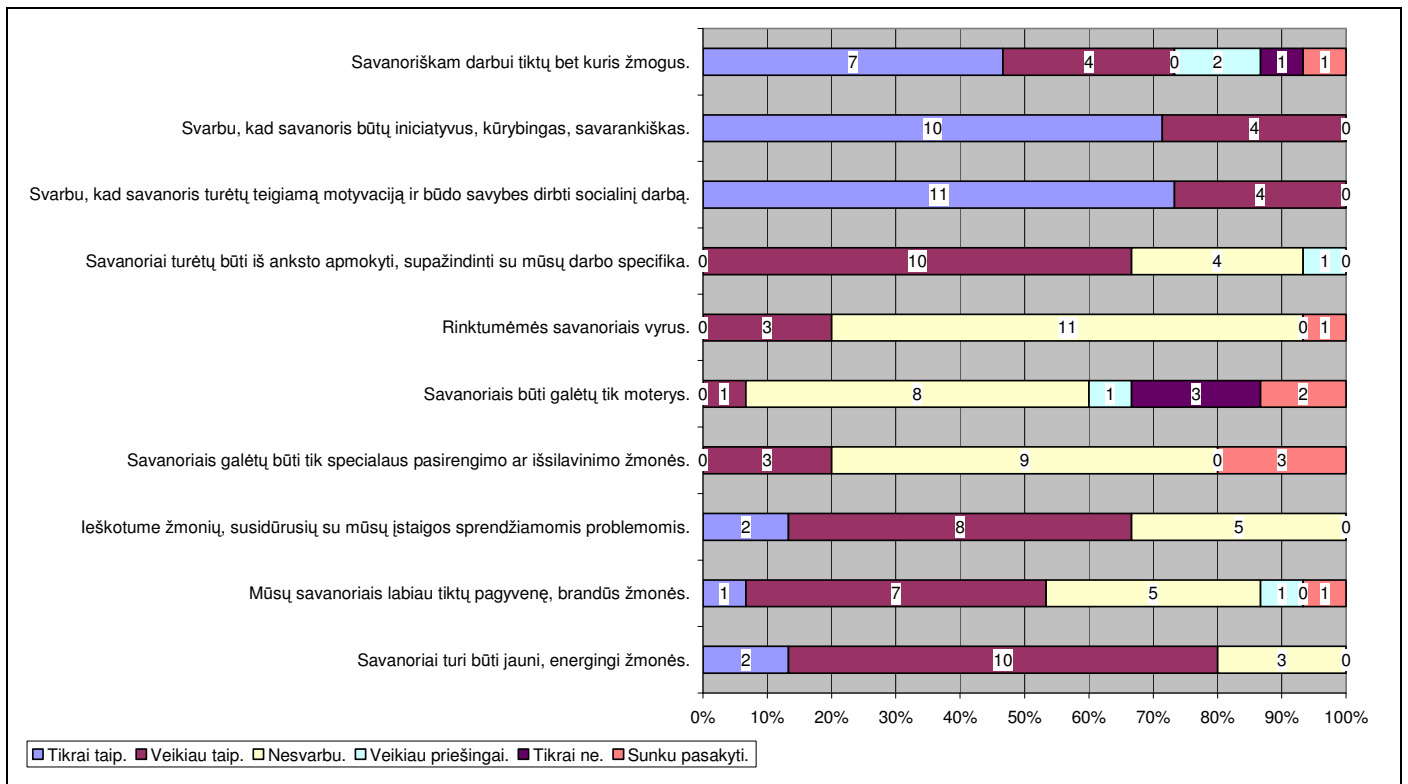
Pateikdami vertinimui šiam teiginių blokui, Vilniaus miesto socialinių įstaigų ir organizacijų atstovai išreiškė savo pageidavimus ir nuomones dėl savanoriškus darbus atlikti turėsiančių asmenų profilio (lyties, amžiaus, išsilavinimo, pasirengimo, būdo savybių ir pan.).

|  | Tikrai taip. |     | Veikiau taip. |     | Nesvarbu. |     | Veikiau priešingai. |    | Tikrai ne. |    | Sunku pasakyti. |     |
|--|--------------|-----|---------------|-----|-----------|-----|---------------------|----|------------|----|-----------------|-----|
|  | Count        | %   | Count         | %   | Count     | %   | Count               | %  | Count      | %  | Count           | %   |
| Savanoriai turi būti jauni, energingi žmonės.                              | 2            | 13% | 10            | 66% | 3         | 20% | 0                   | 0% | 0          | 0% | 0               | 0%  |
| Mūsų savanoriais labiau tiktų pagyvenę, brandūs žmonės.                    | 1            | 6%  | 7             | 46% | 5         | 33% | 1                   | 6% | 0          | 0% | 1               | 6%  |
| Ieškotume žmonių, susidūrusių su mūsų įstaigos sprendžiamomis problemomis. | 2            | 13% | 8             | 53% | 5         | 33% | 0                   | 0% | 0          | 0% | 0               | 0%  |
| Savanoriais galėtų būti  | 0            | 0%  | 3             | 20% | 9         | 60% | 0                   | 0% | 0          | 0% | 3               | 20% |

|  |    |     |    |     |    |     |   |     |   |     |   |     |  |
|--|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|---|-----|--|
| tik specialaus pasirengimo ar išsilavinimo žmonės.                                       |    |     |    |     |    |     |   |     |   |     |   |     |  |
| Savanoriais būti galėtų tik moterys.   | 0  | 0%  | 1  | 6%  | 8  | 53% | 1 | 6%  | 3 | 20% | 2 | 13% |  |
| Rinktumėmės savanoriais vyrus.   | 0  | 0%  | 3  | 20% | 11 | 73% | 0 | 0%  | 0 | 0%  | 1 | 6%  |  |
| Savanoriai turėtų būti iš anksto apmokyti, supažindinti su mūsų darbo specifika.         | 0  | 0%  | 10 | 66% | 4  | 26% | 1 | 6%  | 0 | 0%  | 0 | 0%  |  |
| Svarbu, kad savanoris turėtų teigiamą motyvaciją ir būdo savybes dirbti socialinį darbą. | 11 | 73% | 4  | 26% | 0  | 0%  | 0 | 0%  | 0 | 0%  | 0 | 0%  |  |
| Svarbu, kad savanoris būtų iniciatyvus, kūrybingas, savarankiškas.                       | 10 | 66% | 4  | 26% | 0  | 0%  | 0 | 0%  | 0 | 0%  | 0 | 0%  |  |
| Savanoriškam darbui tiktų bet kuris žmogus.  | 7  | 46% | 4  | 26% | 0  | 0%  | 2 | 13% | 1 | 6%  | 1 | 6%  |  |

Iš šių duomenų matyti, kad Vilniaus miesto socialinės įstaigos ir organizacijos pirmiausiai rūpintusi potencialių savanorių teigiama motyvacija ir gebėjimus dirbti socialinį darbą (73 proc. vienareikšmiškai teigiamai atsakusių respondentų), taip pat vertintų būdo savybes – iniciatyvumą, kūrybingumą, savarankiškumą (66 proc.). Su tam tikromis rezervacijomis šios įstaigos išreiškia lūkestį, kad jų organizacijos pasipildys jaunais, energingais žmonėmis (66 proc. atsakė „veikia taip“). Kaip matyti iš ankstesnių duomenų apie organizacijų savanoriško darbo turėtų patirtį, daugelis jų būtų ir telkė jaunus žmones savanoriškai veiklai, ir mano, kad ši veikla pasiteisimo, buvo be esminių priekaištų. Tuo tarpu savo nišą, tiesa, kiek mažesnę, kiek mažesnę, savanoriškam darbui rastų ir patyrę, brandaus amžiaus asmenys. Šiuos atsakymus pateikė įstaigos, aktyviai dirbančios su vyresnio, ar senyvo amžiaus klientais (teigiamų atsakymų daugiau nei pusė). 46 ir 26 proc. respondentų palaiko poziciją, kad savanoriškam darbui iš esmės tiktų bet kuris žmogus, nepaisant jo išsilavinimo, amžiaus, lyties, ar pasirengimo. Kita vertus, nemažai respondentų, iš dalies sutinkančių su teiginiu, kad savanoriams reikėtų suteikti įvairius mokymus, specifines savanoriškam darbui socialinėse įstaigose sėkmingai atlikti būtinas žinias (66 proc. pritariančių iš dalies). Lyties faktorius respondentų vertinamas kaip nereikšmingas, neesminis (53 procentai moterų atžvilgiu ir 73 procentai – vyrų). Visgi preferencija dažniau tektų moterims savanorėms, kas atitinka vidurinę statistinę Europos savanorio portretą – dažniau savanoriškai veiklai atsiduoda moterys. Tai lemia tiek ilgesnė nei vyrų gyvenimo trukmė, tiek motinystės ir

vaikų auginimo atostogų faktorius, bet ir psichosocialinė komponentė, didesnis palinkimas į globą, rūpestis supančia aplinka, sociumu.



### Darbo su savanoriais organizavimas socialinėse Vilniaus miesto struktūrose

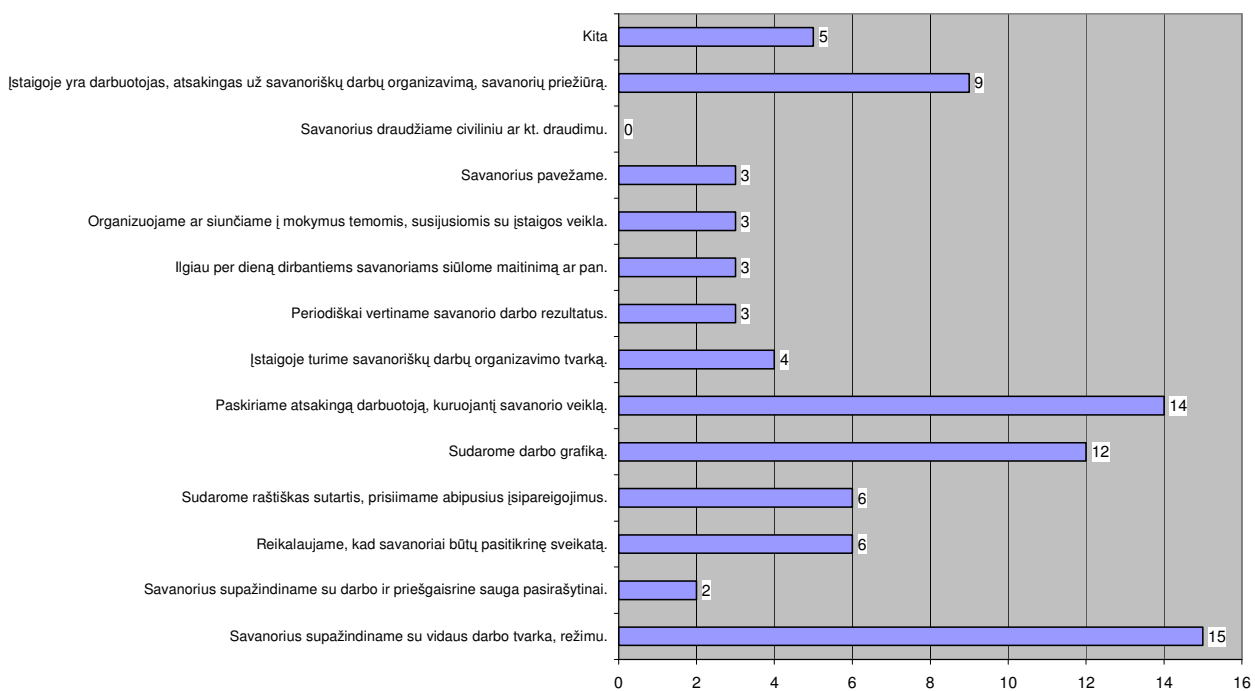
Respondentai nurodė, kokias priemones naudoja ar rinkęsi naudoti, organizuojant savanorišką darbą savo socialinėse įstaigose ir organizacijose.

|   |    |     |
|---|----|-----|
| Savanorius supažindiname su vidaus darbo tvarka, režimu.                | 15 | 17% |
| Savanorius supažindiname su darbo ir priešgaisrine sauga pasirašytinai. | 2  | 2%  |
| Reikalaujame, kad savanoriai būtų pasitikrinę sveikatą.                 | 6  | 7%  |
| Sudarome raštiškas sutartis, prisiimame abipusius įsipareigojimus.      | 6  | 7%  |
| Sudarome darbo grafiką.   | 12 | 14% |
| Paskiriame atsakingą darbuotoją, kuruojantį savanorio veiklą.           | 14 | 16% |
| Įstaigoje turime savanoriškų darbų organizavimo tvarką.                 | 4  | 4%  |
| Periodiškai vertiname savanorio darbo rezultatus.                       | 3  | 3%  |

|   |   |     |
|---|---|-----|
| Ilgiau per dieną dirbantiems savanoriams siūlome maitinimą ar pan.                            | 3 | 3%  |
| Organizuojame ar siunčiame į mokymus temomis, susijusiomis su įstaigos veikla.                | 3 | 3%  |
| Savanorius pavežame.  | 3 | 3%  |
| Savanorius draudžiame civiliniu ar kt. draudimu.  | 0 | 0%  |
| Įstaigoje yra darbuotojas, atsakingas už savanoriškų darbų organizavimą, savanorių priežiūrą. | 9 | 10% |
| Kita  | 5 | 5%  |

Lyginant turimus duomenis, matyti, kad Vilniaus miesto socialinėse įstaigose ir organizacijose dažniausiai yra paskiriamas asmuo, prižiūrintis savanorių darbą (t.y., savanoriai nuolat veikia tik prižiūrimi profesionalaus etatinio darbuotojo, neveikia savarankiškai), neretai yra pareigūnas ra darbuotojas, į kurio pareigas įeina savanorių atranka, jų darbo organizavimas. Savanoriai supažindinami su vidaus darbo taisyklėmis, dienos režimu, ir paprastai atvyksta į organizacijų nustatytu laiku, arba pagal sudarytą grafiką. Tiesa, pagilinto interviu metu organizacijų atstovai dažniausiai teigė nesūlydantys grafiko visiems, bet tiems savanoriams, kurie prabūdami tam tikrą laiką angažuojasi pastoviam darbui ir atitinka organizacijos ar įstaigos lūkesčius bei keliamus reikalavimus. 6 iš apklaustų organizatorių nurodė, kad prašo savanorių pasitikrinti sveikatą, nesūlydamos kompensuoti šių išlaidų. Tiek pat organizacijų nurodo su savanoriais sudarantys formalias sutartis, kaip tai rekomenduoja Vyriausybės nutarimas dėl savanoriško darbo organizavimo tvarkos ir jo priedai. Veik trečdalis organizacijų nurodo pasitvirtinusios savanoriškų darbų organizavimo tvarką, tačiau pagilintų interviu metu daugelis apklaustų Vilniaus miesto savivaldybės pavaldume esančių įstaigų tikino tyrimo atlikimo laikotarpiu rengiančios tokią tvarką. Tik mažuma Vilniaus miesto socialinių organizacijų ar įstaigų pasirūpina savanorių pavėžėjimu (nors nedaugelis įstaigų turi patalpas patogias susisiekti visuomeniniu transportu).

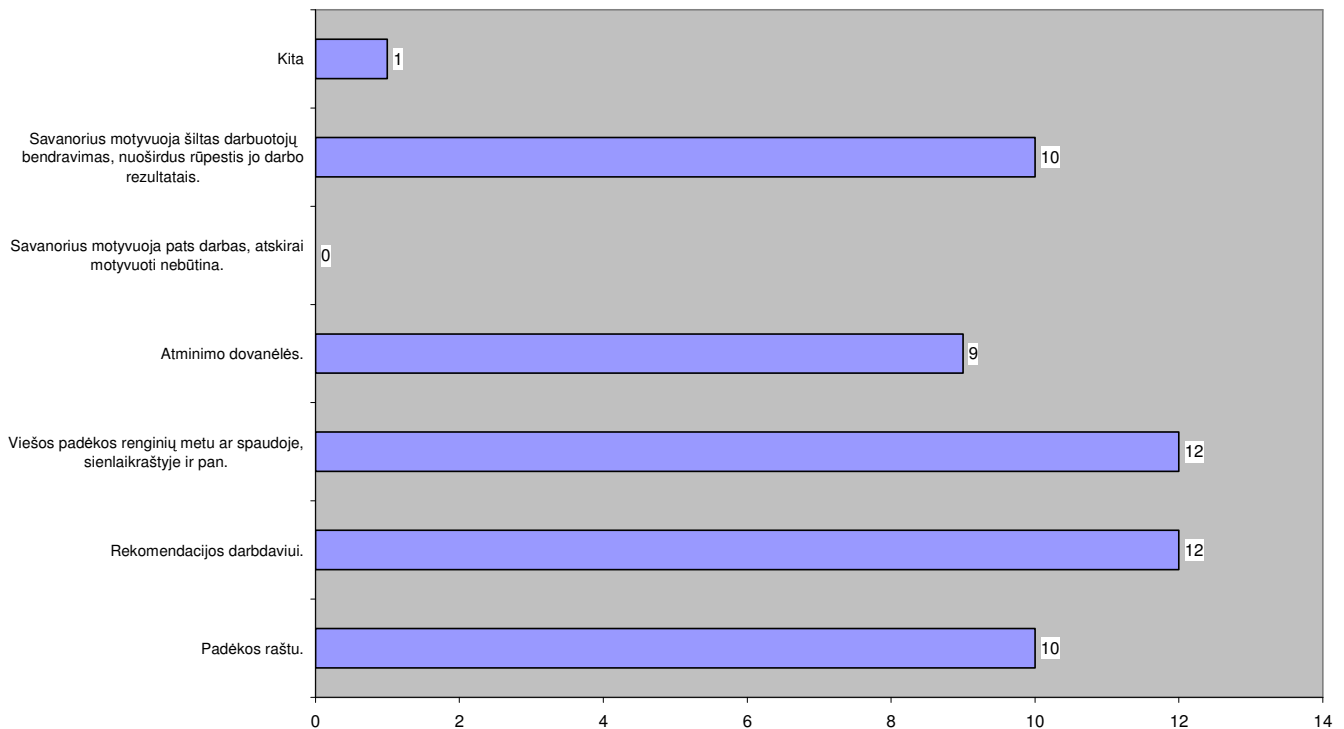
Nedaug organizacijų ilgėliau dirbantiems savanoriams siūlytų maitinimą. Interviu metu išsiaiškinome, kad nė viena iš įstaigų ar organizacijų nemaitina savo savanorių (kava ar arbata pertraukėlių metu į šią sąvoką neįeina). Daugelis biudžetinių organizacijų, turėdamos savo virtuvę, visgi abejoja, ar joms būtų leistina tokiu būdu organizuoti savanoriškus darbus. Tiesa, viena organizacija nurodė, jog apmokamos visos išlaidos, susijusios su savanorio darbu toje organizacijoje.



Vos trys iš apklaustų įstaigų ir organizacijų nurodo vertinančios savanorių pastangas ir veiklos rezultatus ar organizuodamos joms mokymus. Pagilinto interviu metu išsiaiškinta, kad kelios nevyriausybines organizacijos, intensyviai eksploatuojančios savanorių darbą, savanorių veiklos vertinimą (individualias supervizijas ir grupes, kuriose savanoriai dalijasi problemomis, patyrimais, išgyvenimais) traktuoja kaip esminį savanoriško darbo organizavimo komponentą, padedantį atliepti savanorio lūkesčius. Šių organizacijų atstovai, atsakingi už savanoriškų darbų organizavimą teigė, kad tik investuodama į savanorių priežiūrą teigiama ta žodžio prasme (bendravimą darbo metu, struktūruotą ir reguliarių rezultatų aptarimą ir vertinimą), organizacija gali sukelti aukščiausias savanorio motyvacijas ir jas realizuoti, taip pasiekdama maksimalų ar reikiamą rezultatą. Akivaizdu, kad įstaigų pasyvi nuostata savanorių atžvilgi neleidžia daugeliui motyvuotų savanorių „užsikabinti“. Likti organizacijose ir pilnai įgyvendinti savo ketinimus bei patenkinti lūkesčius. Kaip vieną iš motyvavimo formų socialinį darbą dirbančios organizacijos nurodo savanorių siuntimą organizacijos sąskaita į seminarus, kurių metu mokomasi ne tik savanoriškam darbui reikalingų dalykų, bet ir nagrinėjamos asmenybės augimui, brandai skirtos temos. Tokiu būdu savanoriai dažniausiai jaučiasi gavę kaip atlygį organizacijos investiciją į jo asmenines ir dalykines kompetencijas, ir tuo pačiu jaučia patenkintus savo pirminius motyvus savanoriškai tarnauti socialinėse srityse (labiau susivokti, atrasti sritis, kuriomis yra labiausiai tinkamas, įgyti įgūdžių, būtinų tolesnei profesinei veiklai etc.) . Verta pacituoti ir vieną atskirą organizacijos nuomonę – motyvuoja „kasdienis parodymas, kad savanorio darbas yra labai mums vertingas ir svarbus“.

### Savanorių motyvavimas

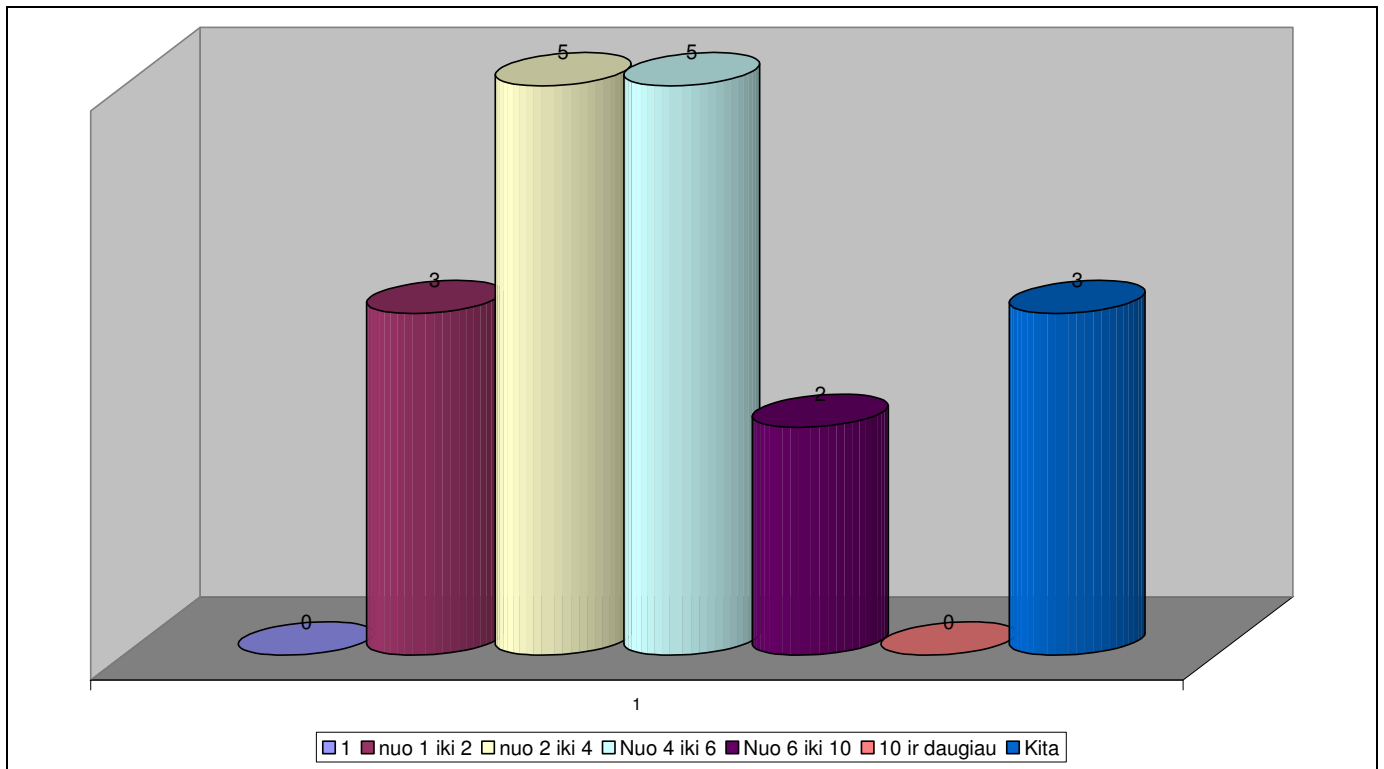
Pratęsiant savanorių motyvavimo temą, respondentų pateiktuose atsakymuose apie budus, kuriais savanoriai socialinėse įstaigose ir organizacijose yra skatinami, matyti, kad daugiau ar mažiau visi respondentai pasiruošę turimomis priemonėmis išreikšti pripažinimą ir dėkingumą. 12 iš 14 respondentų nurodė teikiantys rekomendacijas darbdaviui ar mokslo įstaigai, taip pat savanoriams dėkoja, padėkas publikuojant leidiniuose ir pan.



10 iš 14 apklaustųjų nurodo, kad teikia padėkos raštus, ir tiesiog rūpinasi, kad kolektyve tvyrotų jautrus ir dėmesingas savanoriams mikroklimatas. Dažna socialinė įstaiga ar organizacija su savanoriais atsisveikina įteikdama simbolines atminimo dovanėles, kurias būna sukūrę šių institucijų klientai. Dažnai dovanėlės yra teikiamos specialių renginių (spektaklių, koncertų klientams) metu.

### Savanorių darbo vietų skaičius

Vilniaus miesto socialinės įstaigos nurodė, kiek savanoriško darbo vietų jose galėtų būti sukuriama. Dvi organizacijos nurodė pakankamą labilumą, teigdamos, kad savanorių skaičius gali priklausyti nuo jų pasirinkto darbo pobūdžio. Daugiausiai respondentų nurodė vienok nuosaikų savanorių, kuriuos galėtų pasitelkti, dydį – 2-4 ir 4-6 asmenis. Tik dvi organizacijos pasirengusios sulaukti didesnio skaičiaus talkininkų (nuo 6 iki 10), dar viena įstaiga nurodo turinti 6-7 savanorių vietų galimybę. Taigi, galima daryti išvadą, kad nėra akivaizdžių prielaidų Vilniaus miesto socialinėse įstaigose organizuoti masiškus savanorių darbus, tačiau savanorių veiklai yra konkreti tegul ir nedidelė, niša.



Be abejo, tokių vietų savanoriškai veiklai vystyti yra kur kas daugiau. Viena vertus, apklausoje nedalyvavo keletas didelių Vilniaus mieste veikiančių socialinių įstaigų, tame tarpe didžiausia iš jų – Socialinės paramos centras. Kita vertus, pagilintų interviu metu atsikleidė nevyriausybinių organizacijų potencialas, kurios labiau remiasi savanorišku darbu nei samdomais darbuotojais. Neretai socialinės pakraipos nevyriausybinėse organizacijose dirba dešimtys ilgalaičių savanorių. Vilniaus arkivyskupijos Caritas dienos centre dirba 30 savanorių, Palaimintojo J. Matulaičio socialiniame centre – arti 60, o Jaunimo psichologinės paramos centre – net 80 savanorių. Kasmet vykstančiose atrankose dalyvauja dešimtys naujų kandidatų. Taigi, ši rinka nėra tokia nedidelė, kad nevertėtų jai skirti potencialaus dėmesio.

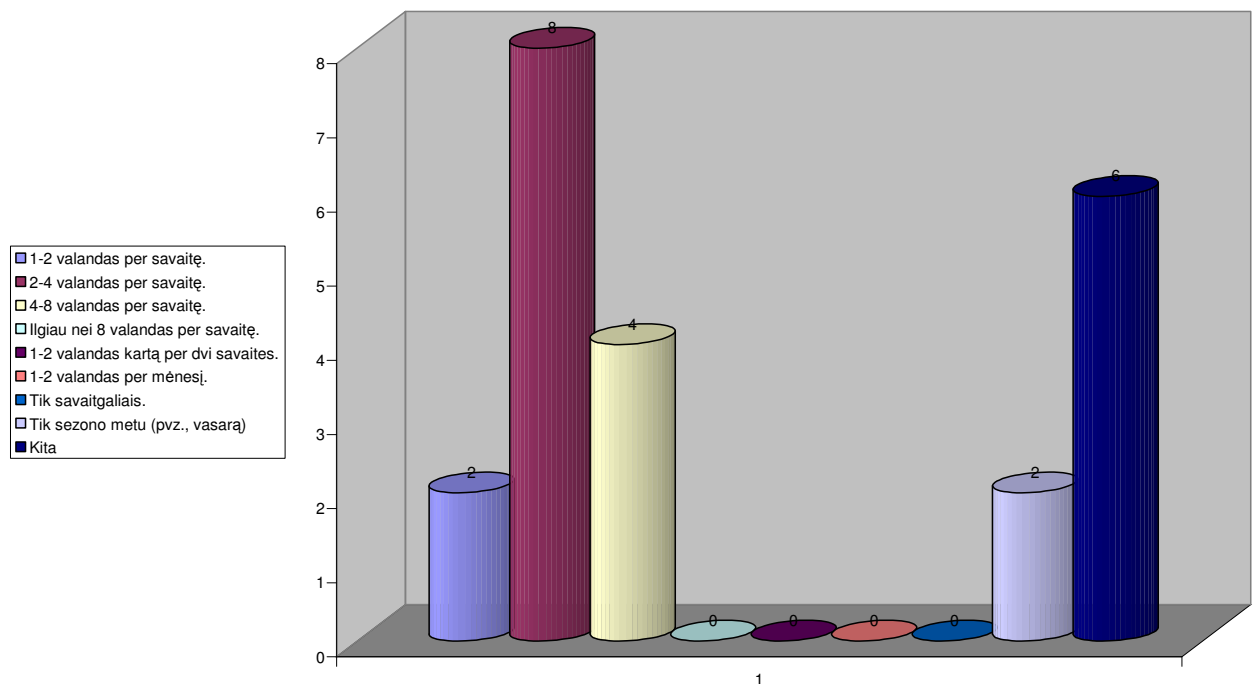
### Potencialus savanorio darbo krūvis socialinėse įstaigose ir organizacijose

Projektuojant savanorių paieškas ir konstruojant jų pritraukimo strategiją svarbu atsižvelgti į socialinių organizacijų bei įstaigų lūkesčius ir projekcijas savanoriško darbo kas savaitinės trukmės atžvilgiu.

|                                    |   |     |
|------------------------------------|---|-----|
| 1-2 valandas per savaitę.          | 2 | 9%  |
| 2-4 valandas per savaitę.          | 8 | 36% |
| 4-8 valandas per savaitę.          | 4 | 18% |
| Ilgiau nei 8 valandas per savaitę. | 0 | 0%  |

|                                      |   |     |
|--------------------------------------|---|-----|
| 1-2 valandas kartą per dvi savaites. | 0 | 0%  |
| 1-2 valandas per mėnesį.             | 0 | 0%  |
| Tik savaitgaliais.                   | 0 | 0%  |
| Tik sezono metu (pvz., vasarą)       | 2 | 9%  |
| Kita                                 | 6 | 27% |

Analizuojant duomenis matyti, kad socialinės įstaigos ir organizacijos tikisi vieno-dvieju trumpalaikių savanorio vizitų per savaitę. Tik 4 iš 14 organizacijų tikisi, kad savanoris praleis nuo 4 iki 8 valandų per savaitę. Dvi organizacijos nurodo, kad savanorių lauktų vasaros metu, kai atostogauja dirbantys pagal darbo sutartis ir kai vyksta renginių, kurių metu reikalinga papildoma pagalba (vasaros stovyklos, iškylos ir panašiai). Atsakydamos individualiai, organizacijos nurodo, kad daug kas žinoma priklausytų nuo individualių savanorio ketinimų, intencijų. Viena įstaiga nurodo, kad ieškotų savanorių, galinčių intensyviau dirbuotis šioje įstaigoje vasaros metu. Kita organizacija nurodo, kad savanoriai laukiami bet kuriuo metu, tačiau labiausiai – vakarais ir savaitgaliais.



### Savanorių infrastruktūrinių paslaugų poreikis

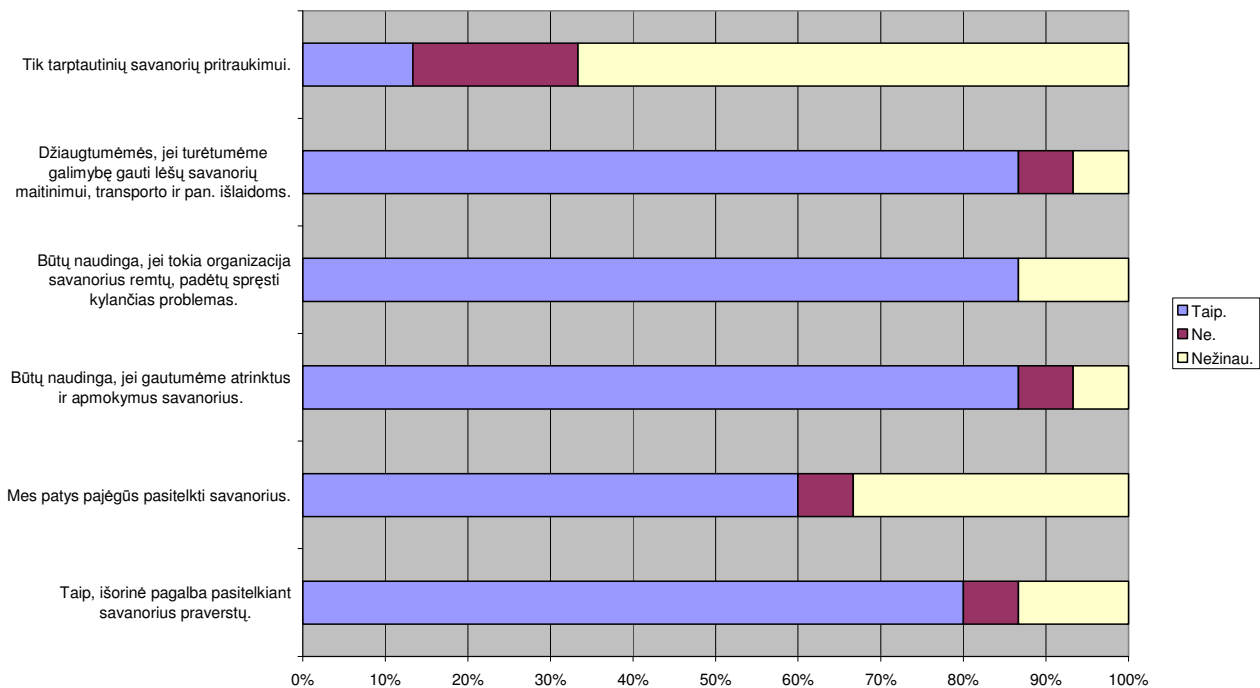
Paskutinis klausimas, užduotas Vilniaus mieste veikiančioms socialinėms įstaigoms ir organizacijoms, yra susijęs su nuostatomis naudotis išorinėmis savanorių ieškančių ar ruošiančių organizacijų paslaugomis. Be tokių misiją vykdančių organizacijų VŠĮ „Savanorių centras“ ar VŠĮ „Socialinis veiksmas“, intensyviausiai su savanoriais dirbančios organizacijos gana aiškiai atrikiuoja pasiryžimą reikalui esant teikti savo paslaugas toms organizacijoms, kurios norėtų padidinti savo



gebėjimus organizuojant savanoriškus darbus. Pal. J. Matulaičio socialinis centras pelnė metodinio centro kvalifikaciją ir gaus lėšų iš nacionalinio valstybės biudžeto tokiu atveju, jeigu rengs mokymus ar stažuotes kitoms organizacijoms, norinčioms pagerinti savo kompetencijas savanorystės srityje. Jaunimo psichologinės pagalbos centras bei Vilniaus arkivyskupijos Caritas vaikų ir paauglių dienos centras „Vilties angelas“ irgi planuoja siekti šio statuso ir aktyviai teikti metodinę pagalbą to ieškančioms įstaigoms ir organizacijoms. Taigi, išorės pagalbinių rasti būtų nesunku.

|   | Taip. |     | Ne. |     | Nežinau. |     |
|---|-------|-----|-----|-----|----------|-----|
|   |       |     |     |     |          |     |
| Taip, išorinė pagalba pasitelkiant savanorius praverstų.  | 12    | 80% | 1   | 6%  | 2        | 13% |
| Mes patys pajėgūs pasitelkti savanorius.  | 9     | 60% | 1   | 6%  | 5        | 33% |
| Būtų naudinga, jei gautumėme atrinktus ir apmokymus savanorius.                                       | 13    | 86% | 1   | 6%  | 1        | 6%  |
| Būtų naudinga, jei tokia organizacija savanorius remtų, padėtų spręsti kylančias problemas.           | 13    | 86% | 0   | 0%  | 2        | 13% |
| Džiaugtumėmės, jei turėtumėme galimybę gauti lėšų savanorių maitinimui, transporto ir pan. išlaidoms. | 13    | 86% | 1   | 6%  | 1        | 6%  |
| Tik tarptautinių savanorių pritraukimui.  | 2     | 13% | 3   | 20% | 10       | 66% |

Vertinant šiuos duomenis, glaustai apibendrinus galima teigti, jos dauguma Vilniaus miesto socialinių įstaigų ir organizacijų mano, kad tokia savanorių infrastruktūros paslaugas teikiančios organizacijos ar organizacijų pagalba būtų vertinga, tiek centralizuotai organizuojant savanorių paiešką, tiek rengiant preliminarinius ar įvadinio savanorių mokymus, tiek teikiant jiems palaikymo paslaugas (rengiant supervizijas, grupes, individualią pagalbą ir metodinę pagalbą koordinatoriams).



## Savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausos metodologija

VŠĮ Savanorių centras kartu su LPF Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centru atliko savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausą, kurios tikslas buvo išanalizuoti savanorystės plėtros galimybes Vilniaus miesto socialinėse įstaigose. Šiuo tyrimu siekiama buvo apklausti asmenis, jau dirbančius savanorišką darbą Vilniaus miesto socialinėse įstaigose. Viso į anketos klausimus atsakė 50 asmenų. Savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausa buvo vykdoma naudojantis šiuo metu Lietuvoje veikiančiomis dvejomis savanorių duomenų bazėmis internete ([www.labdara-parama.lt](http://www.labdara-parama.lt) bei [www.buk-savanoriu.lt](http://www.buk-savanoriu.lt)). Apklausa sudaryta pateikiant standartinį klausimyną, prašant respondentų nurodyti pagrindinius duomenis apie save (amžius, lytis, šeimyninė padėtis ir pan.) bei klausimus apie asmenų lūkesčius savanoriško darbo atlikimui.

Savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausa buvo atlikta anketuojant, naudojantis paslauga, kurią profesionaliems apklausų rengėjams ir atlikėjams teikia svetainė internete „Publika.lt“. Naudojantis šia paslauga apklausa buvo organizuota tokiu būdu, kad apklausos dalyviai klausimus matė savo kompiuteriuose ir juos pildė internetu *on-line* režimu. Atsakymai į klausimus buvo suvedami automatiškai. Ši apklausa buvo riboto naudojimo, skirta tiktai apibrėžtam respondentų ratui.

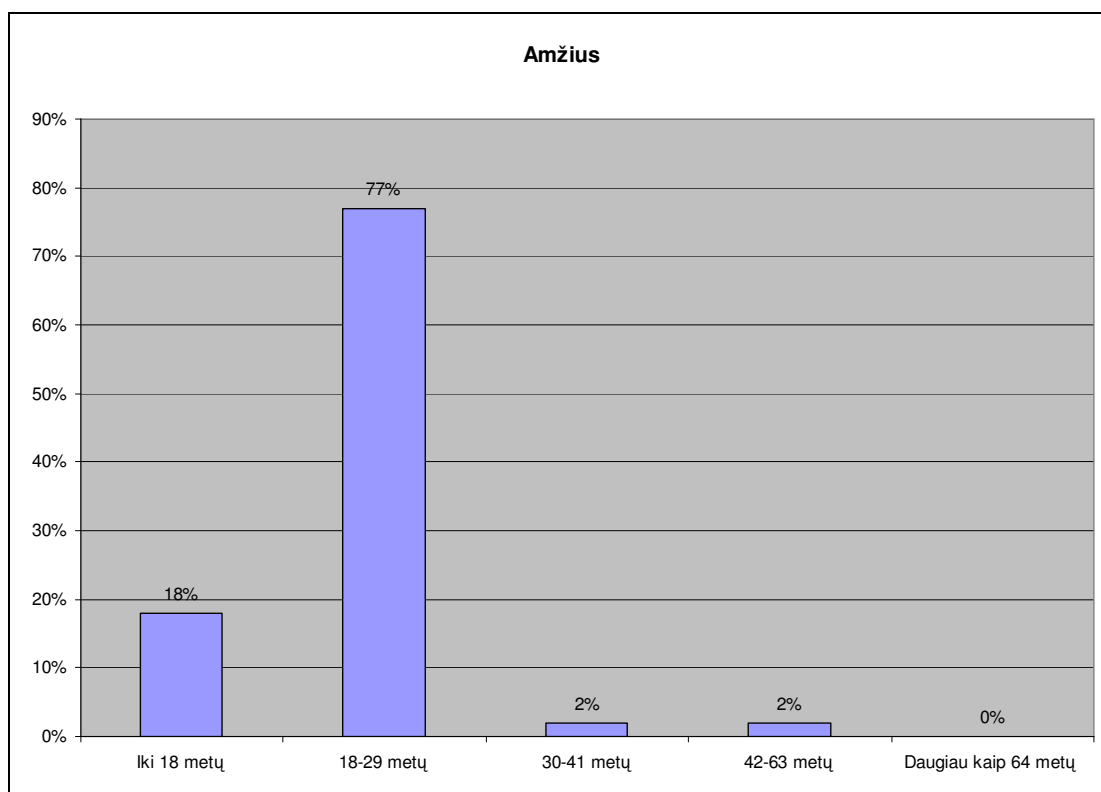
Savanorių apklausos nuoroda <http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-ac92c6d3309301d66dbc9fb625da6c93.html>, BB kodas [url=http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-ac92c6d3309301d66dbc9fb625da6c93.html]Savanorių motyvacijos ir lūkesčių tyrimas[/url], nuorodos html kodas <a href="http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-ac92c6d3309301d66dbc9fb625da6c93.html">Savanorių motyvacijos ir lūkesčių tyrimas</a>.

## Savanorių charakteristikos

### Savanorių amžius

|                      |     |    |
|----------------------|-----|----|
| Iki 18 metų          | 18% | 9  |
| 18-29 metų           | 77% | 38 |
| 30-41 metų           | 2%  | 1  |
| 42-63 metų           | 2%  | 1  |
| Daugiau kaip 64 metų | 0%  | 0  |

Nors apklausos respondentų amžius pagrįdė yra tarp 18-29 metų, tačiau vis tik negalima daryti išvados, jog savanoriškai dirba tik jauni asmenys. Tokia situacija yra dėl to, jog anketos klausimai buvo pateikti elektronine versija internete ir didžioji dalis vyresnio amžiaus asmenų neturėjo galimybės į anketos klausimus atsakyti.



### Savanorių lytis

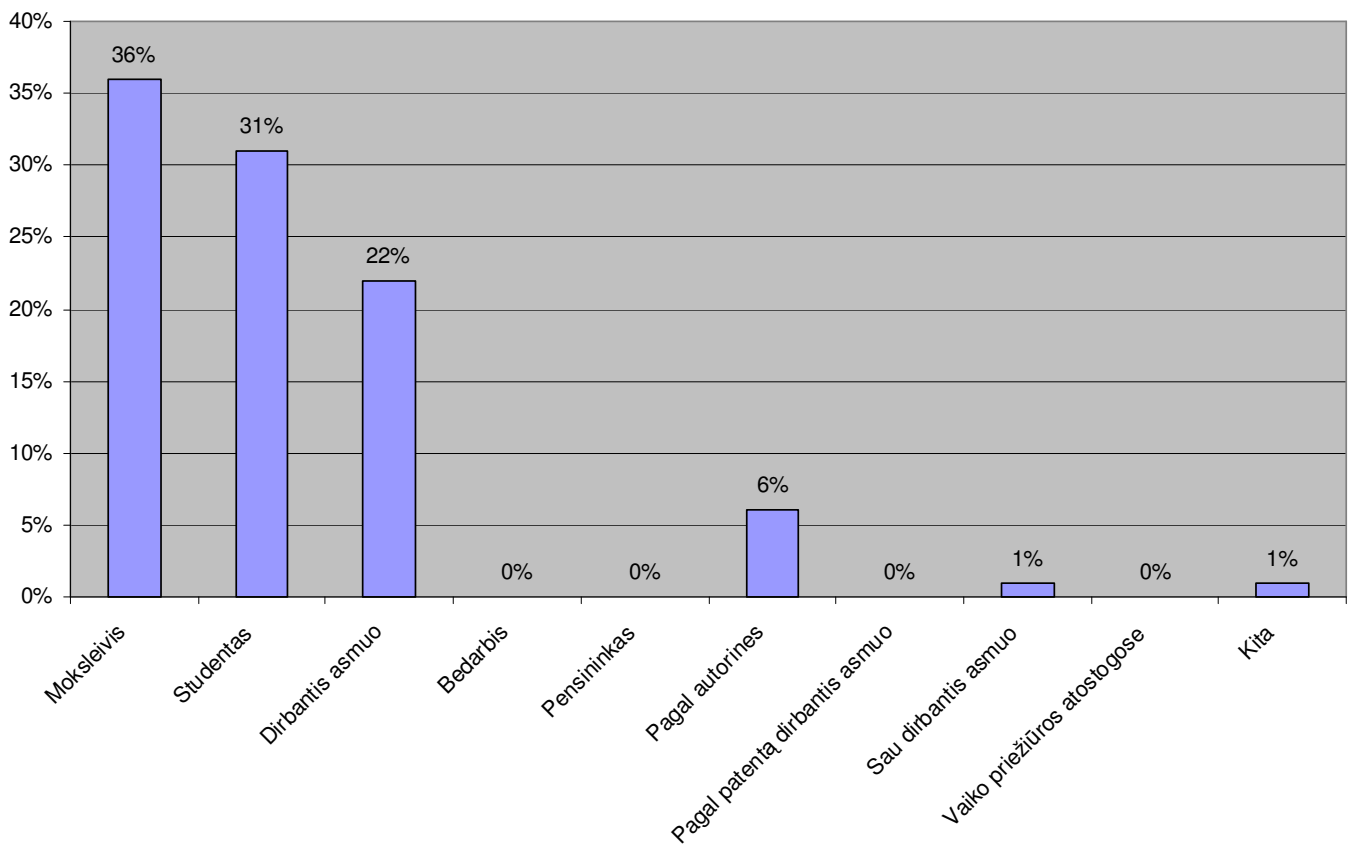
|         |     |    |
|---------|-----|----|
| Moteris | 81% | 40 |
| Vyras   | 18% | 9  |

Beveik visi šios apklausos respondentai yra moteriškos lyties atstovai. Tai atitinka Europos savanoriškoje veikloje dalyvaujančio asmens socialinio portreto apibūdinimą. Vidutinis savanoris Europos Sąjungos šalyse – moteris. Tai lemia tiek ilgesnė nei vyrų gyvenimo trukmė, tiek motinystės ir vaikų auginimo atostogų faktorius, bet ir psichosocialinė komponentė, didesnis palinkimas į globą, rūpestis supančia aplinka, sociumu.

### Savanorių socialinis statusas

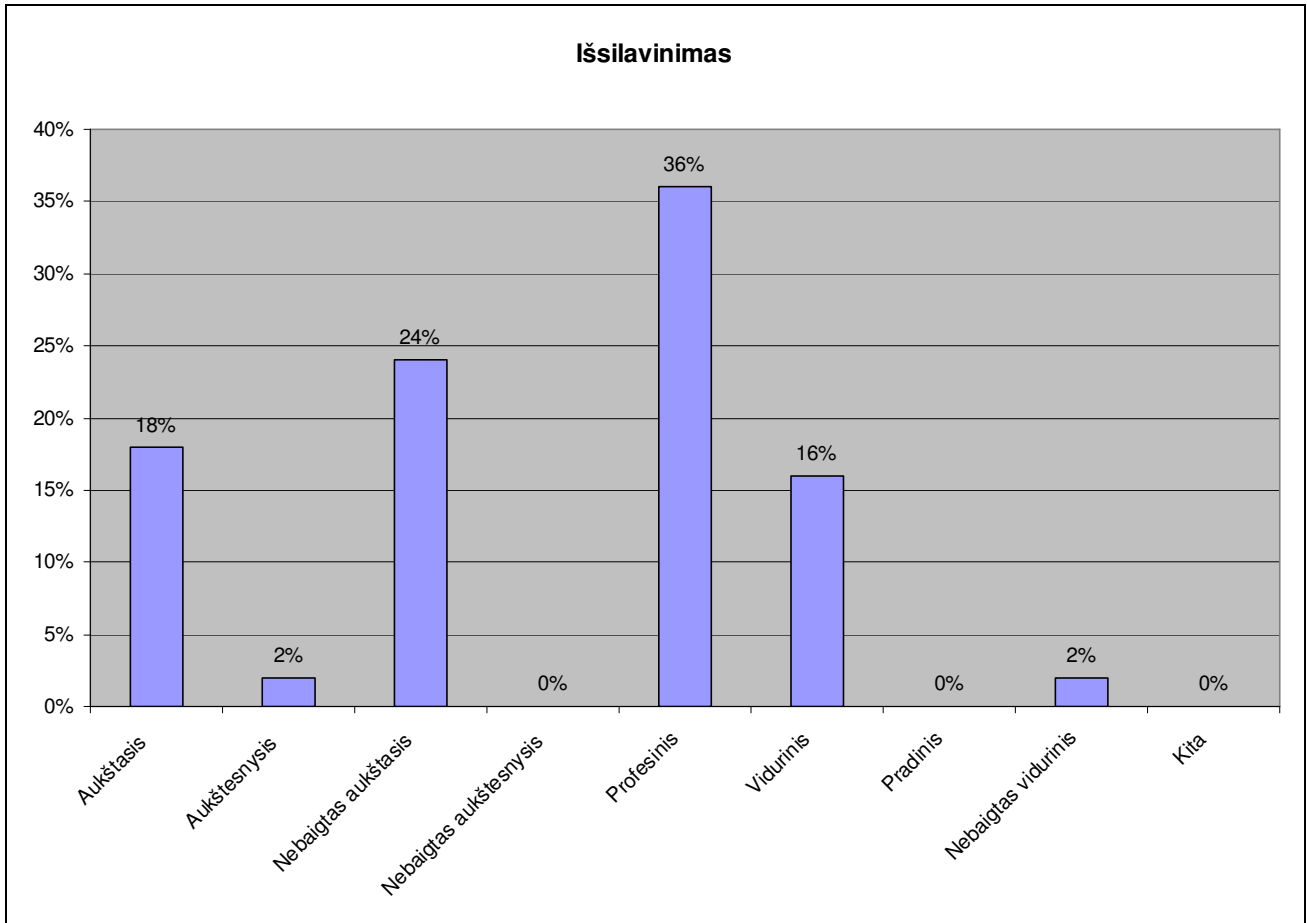
|  |     |    |
|--|-----|----|
| Moksleivis   | 36% | 21 |
| Studentas  | 31% | 18 |
| Dirbantis asmuo  | 22% | 13 |
| Bedarbis   | 0%  | 0  |
| Pensininkas  | 0%  | 0  |
| Pagal autorines sutartis dirbantis asmuo (menininkas, sportininkas, žurnalistas ir pan.) | 6%  | 4  |
| Pagal patentą dirbantis asmuo  | 0%  | 0  |
| Sau dirbantis asmuo  | 1%  | 1  |
| Asmuo vaiko priežiūros ar kt. atostogose   | 0%  | 0  |
| Kita   | 1%  | 1  |

Kaip matoma iš atsakymų, visi savanoriai yra moksleiviai arba studentai (viso 37 proc.). Tai atitinka kitos apklausos duomenis, rodančius, kad daugelis savanorių yra jaunimas dažniausiai savanoriška veikla užsiimantis atlikęs privalomo visuomeninio darbo praktiką.

**Socialinis statusas****Savanorių išsilavinimas**

|                        |     |    |
|------------------------|-----|----|
| Aukštasis              | 18% | 9  |
| Aukštesnysis           | 2%  | 1  |
| Nebaigtas aukštasis    | 24% | 12 |
| Nebaigtas aukštesnysis | 0%  | 0  |
| Profesinis             | 36% | 18 |
| Vidurinis              | 16% | 8  |
| Pradinis               | 0%  | 0  |
| Nebaigtas vidurinis    | 2%  | 1  |
| Kita                   | 0%  | 0  |

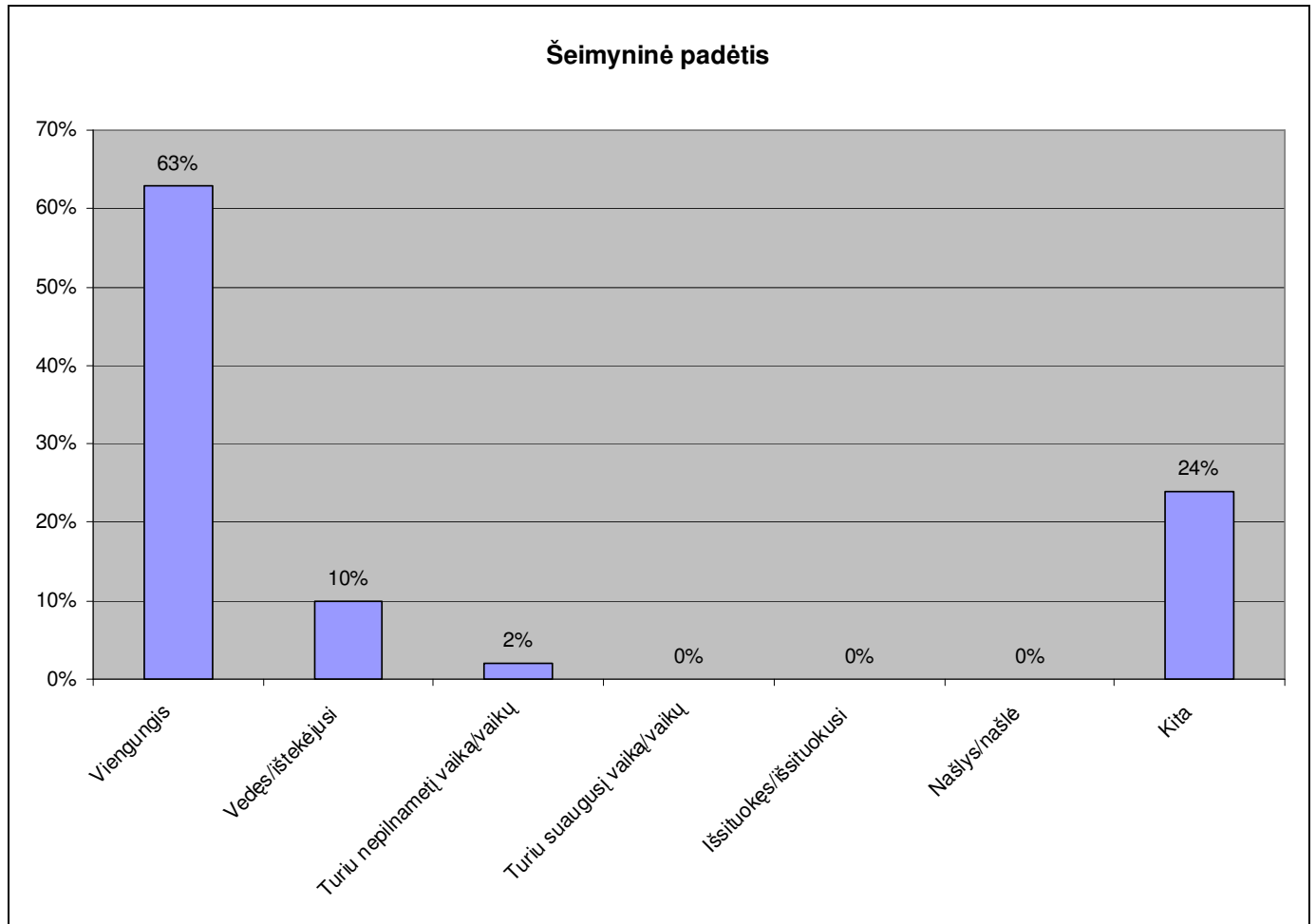
Įdomu tai, jog dauguma respondentų, šiuo metu dirbantys savanorišką darbą, nurodė turintys profesinį išsilavinimą. Tokia situacija iš principo keičia nusistovėjusią nuomonę, jog savanoriškai dirba daugiau vyresnių klasių moksleiviai ar studentai. Tačiau tuo pačiu reikia įvertinti ir tai, jog dauguma apklausoje dalyvavusių asmenų yra moterys.



### Savanorių šeimyninė padėtis

|                               |     |    |
|-------------------------------|-----|----|
| Viengungis                    | 63% | 31 |
| Vedęs/ištekėjusi              | 10% | 5  |
| Turiu nepilnametį vaiką/vaikų | 2%  | 1  |
| Turiu suaugusį vaiką/vaikų    | 0%  | 0  |
| Išsituokęs/išsituokusi        | 0%  | 0  |
| Našlys/našlė                  | 0%  | 0  |
| Kita                          | 24% | 12 |

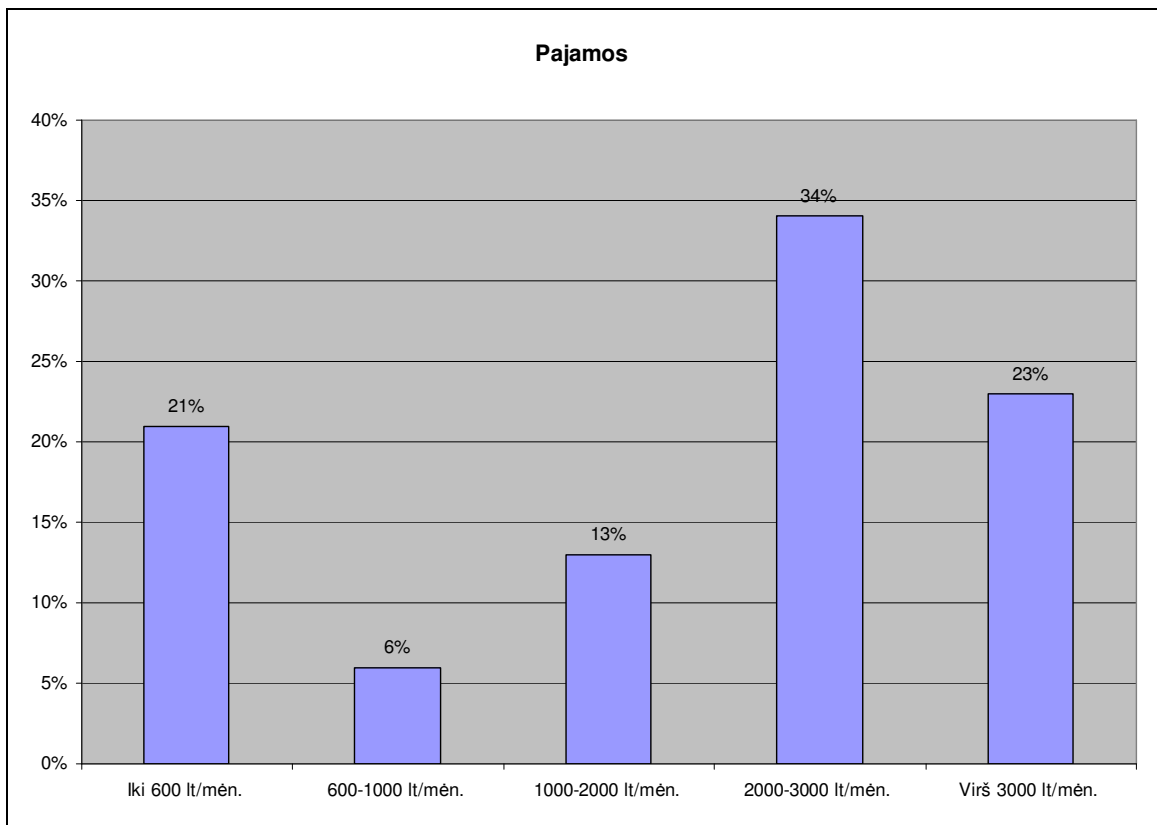
Savanorišką darbą atlieka daugiausia nevedę/netekėję asmenys. Ši išvada neturėtų stebinti, kadangi viengungiai turi daugiau laisvo laiko ir galimybių savo laiko skirti ne šeimyniniams reikalams, o visuomenės gerovei.



### Savanorio (šimos) pajamos

|                   |     |    |
|-------------------|-----|----|
| Iki 600 lt/mėn.   | 21% | 10 |
| 600-1000 lt/mėn.  | 6%  | 3  |
| 1000-2000 lt/mėn. | 13% | 6  |
| 2000-3000 lt/mėn. | 34% | 16 |
| Virš 3000 lt/mėn. | 23% | 11 |

Įdomu ir tai, jog didelė dalis respondentų nurodė gaunantys gana dideles pajamas, kas suteikia prielaidą manyti, jog šiems asmenims savanorišką darbą dirbti leidžia jų gana gera finansinė padėtis, atsirandanti ne iš dirbamo darbo, o tėvų ar draugo/-ės gaunamų pajamų.

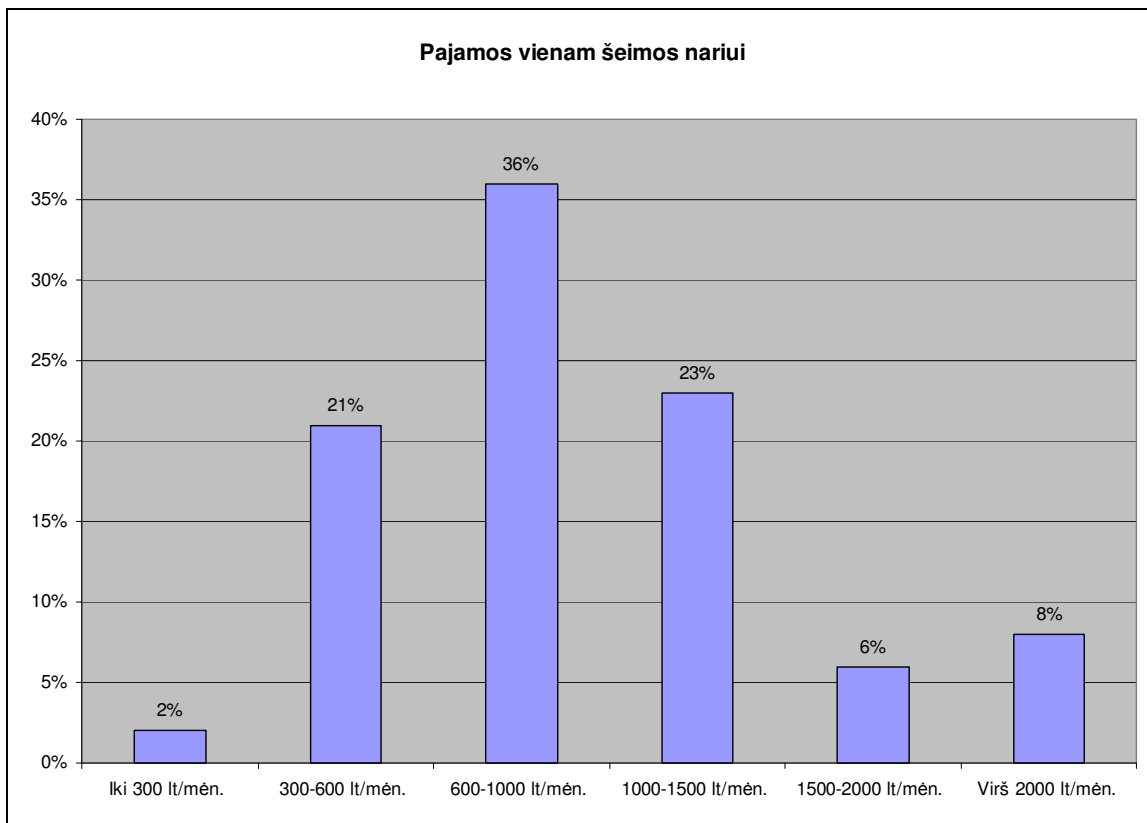


**Pajamos, tenkančios vienam savanorio šeimos nariui.**

|                   |     |    |
|-------------------|-----|----|
| Iki 300 lt/mėn.   | 2%  | 1  |
| 300-600 lt/mėn.   | 21% | 10 |
| 600-1000 lt/mėn.  | 36% | 17 |
| 1000-1500 lt/mėn. | 23% | 11 |
| 1500-2000 lt/mėn. | 6%  | 3  |
| Virš 2000 lt/mėn. | 8%  | 4  |

Iš pateiktų duomenų matyti, kad savanoriška veikla užsiimti labiau motyvuoti vidutines pajamas gaunantys žmonės. Interpretuojant duomenis galima daryti prielaidą, kad vidutinių pajamų asmenys turi mažiau intensyvių darbo režimą, silpniau patenkina savo profesines ir socialinio statuso ambicijas.



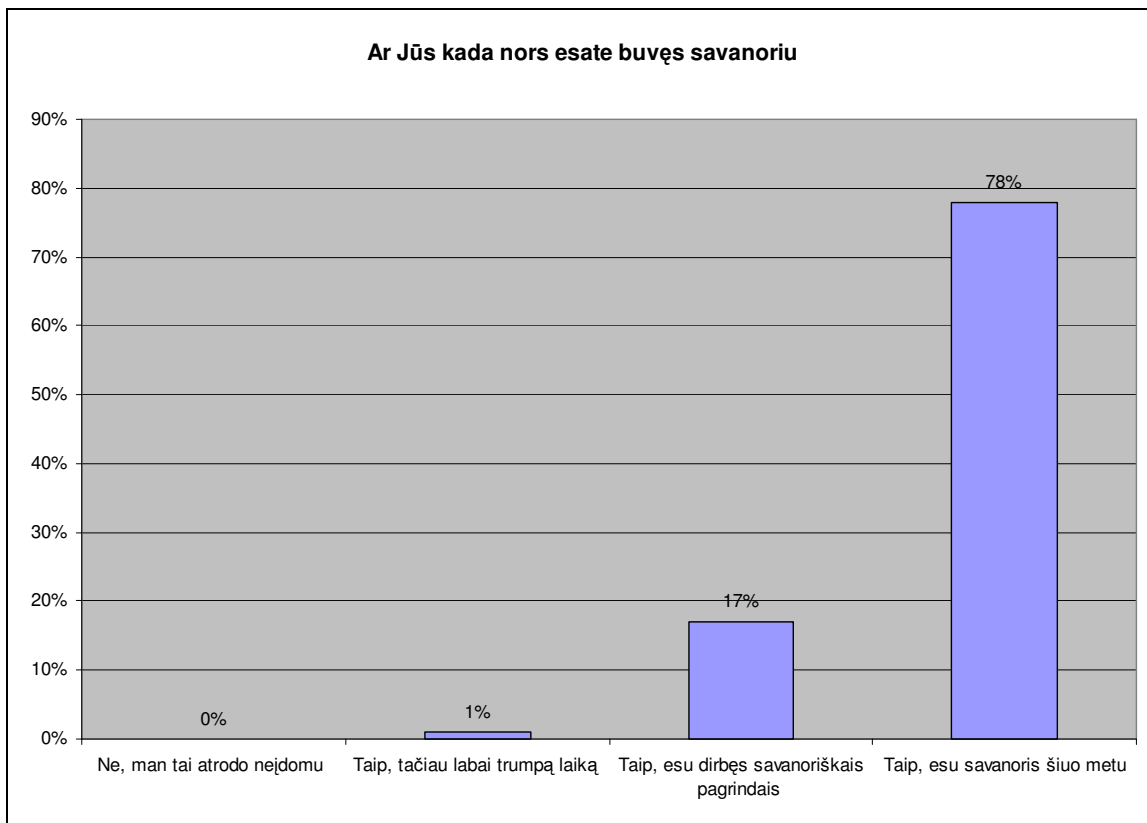


## Savanorių apklausos rezultatai

### Savanoriškos veiklos patirtis

|   |     |    |
|---|-----|----|
| Ne, man tai atrodo neįdomu                | 0%  | 0  |
| Taip, tačiau labai trumpą laiką           | 1%  | 1  |
| Taip, esu dirbęs savanoriškais pagrindais | 17% | 9  |
| Taip, esu savanoris šiuo metu             | 78% | 40 |

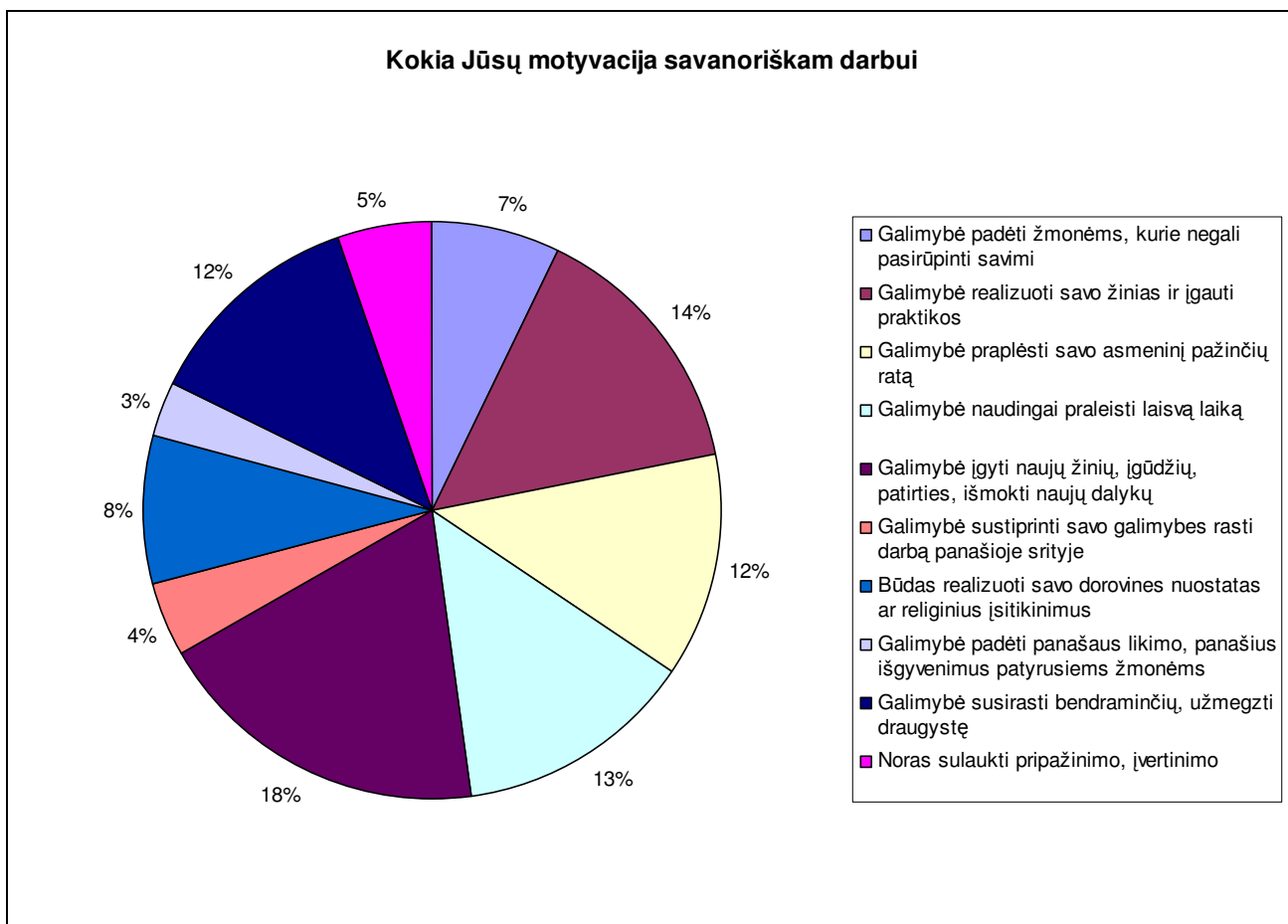
Daugiausia šios apklausos respondentų yra savanoriai ir šiuo metu, nors nedidelė dalis nurodė, jog savanoriškais pagrindais dirbo anksčiau. Beje, vienas procentas respondentų nurodo savanoriauęs tik labai trumpą laiką.



### Motyvacija savanoriškam darbui

|   |     |    |
|---|-----|----|
| Galimybė padėti žmonėms, kurie negali pasirūpinti savimi                  | 7%  | 18 |
| Galimybė realizuoti savo žinias ir įgauti praktikos                       | 14% | 35 |
| Galimybė praplėsti savo asmeninį pažinčių ratą                            | 12% | 29 |
| Galimybė naudingai praleisti laisvą laiką                                 | 13% | 31 |
| Galimybė įgyti naujų žinių, įgūdžių, patirties, išmokyti naujų dalykų     | 18% | 43 |
| Galimybė sustiprinti savo galimybes rasti darbą panašioje srityje         | 4%  | 11 |
| Būdas realizuoti savo dorovines nuostatas ar religinius įsitikinimus      | 8%  | 20 |
| Galimybė padėti panašaus likimo, panašius išgyvenimus patyrusiems žmonėms | 3%  | 8  |
| Galimybė susirasti bendraminčių, užmegzti draugystę                       | 12% | 29 |
| Noras sulaukti pripažinimo, įvertinimo                                    | 5%  | 12 |

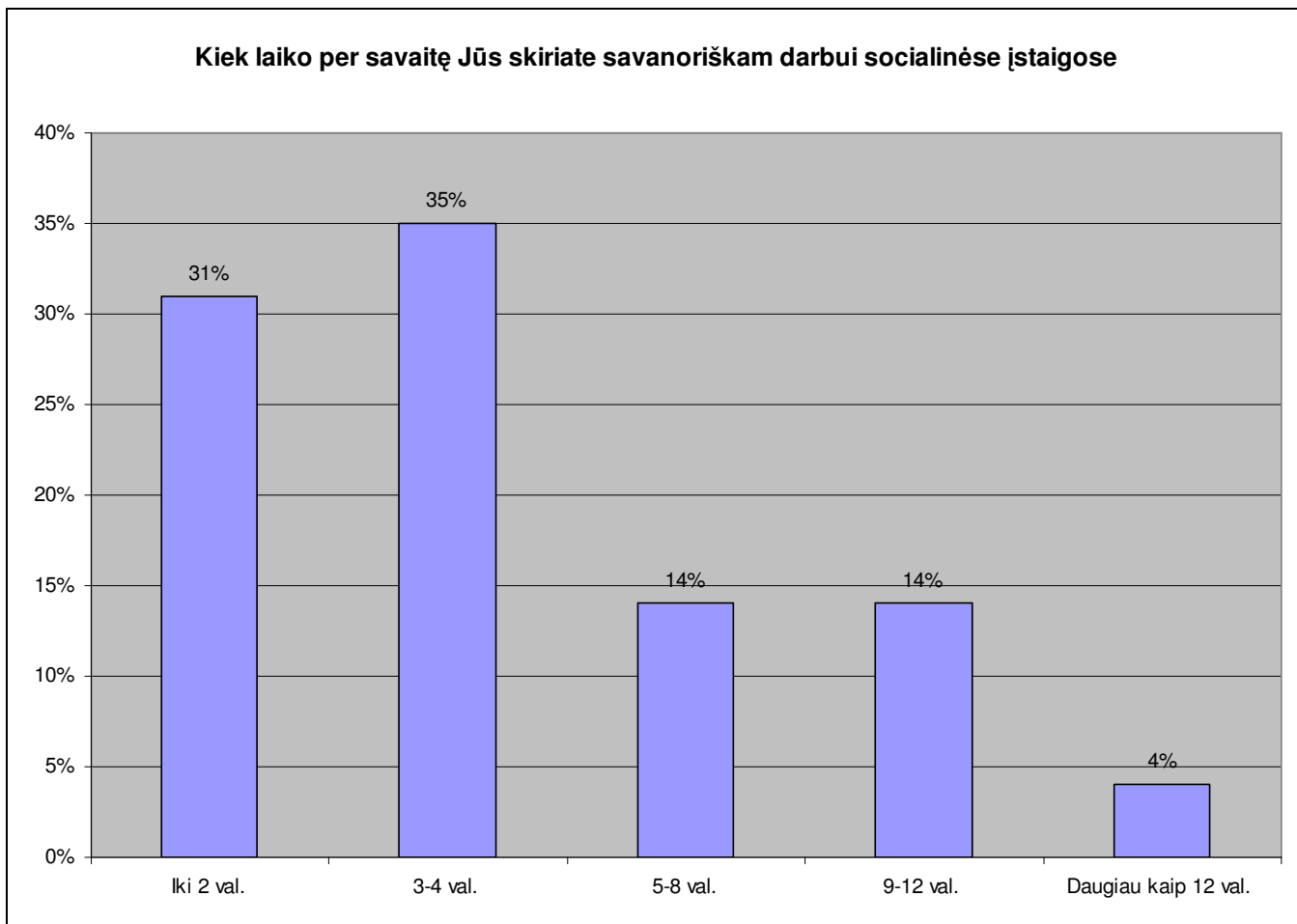
Į klausimą apie respondentų motyvaciją skirti savo laiko savanoriškam darbui, atsakymai pasiskirstė beveik po lygiai tarp visų respondentams pateiktų pasiūlymų. Galima būtų pastebėti, jog mažiausia respondentų motyvacija atlikti savanorišką darbą yra galimybė padėti panašaus likimo ar panašius išgyvenimus patyrusiems žmonėms (tik 3%) bei sustiprinti savo galimybes rasti darbą panašioje srityje (4%), taip pat ne itin motyvuoja ir noras sulaukti pripažinimo ar įvertinimo, atliekant savanorišką darbą (5%). Didžiausią motyvacinę priemonę respondentai nurodė galimybę iš savanoriško darbo įgyti naujų žinių, įgūdžių, patirties bei išmokti naujų dalykų.



### Savanoriškam darbui socialinėse įstaigose skiriamas laikas

|                      |     |    |
|----------------------|-----|----|
| Iki 2 val.           | 31% | 15 |
| 3-4 val.             | 35% | 17 |
| 5-8 val.             | 14% | 7  |
| 9-12 val.            | 14% | 7  |
| Daugiau kaip 12 val. | 4%  | 2  |

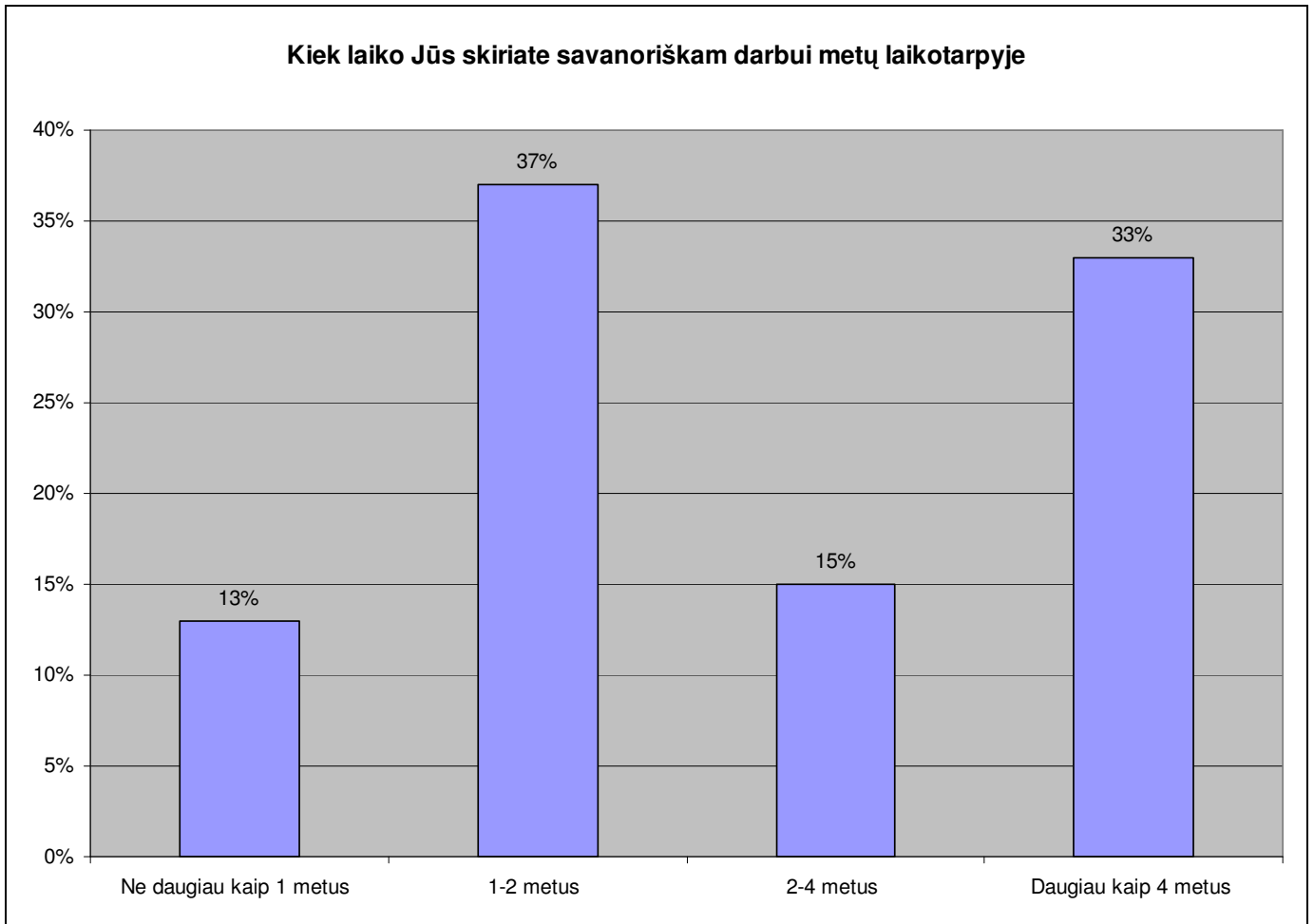
Į klausimą, kiek laiko per savaitę respondentai galėtų skirti savanoriškam darbui, jei jie tokį pasirinktų, daugiausia respondentų nurodė 3-4 valandas per savaitę. Daugiau kaip 12 valandų per savaitę skirti savanoriškam darbui dirba vos 4% apklausoje dalyvavusių savanorių.



### Savanoriškam darbui skiriamas laikotarpis

|                         |     |    |
|-------------------------|-----|----|
| Ne daugiau kaip 1 metus | 13% | 6  |
| 1-2 metus               | 37% | 17 |
| 2-4 metus               | 15% | 7  |
| Daugiau kaip 4 metus    | 33% | 15 |

Taip pat į klausimą kiek laiko savanoriškam darbui respondentai skiria metų laikotarpyje, daugiausia jų nurodė, jog savanoriškam darbui skiria/skirs vienerius – du metus, taip pat trečdalis nurodė, kad savanoriškam darbui jie skiria ir daugiau kaip 4 metus.

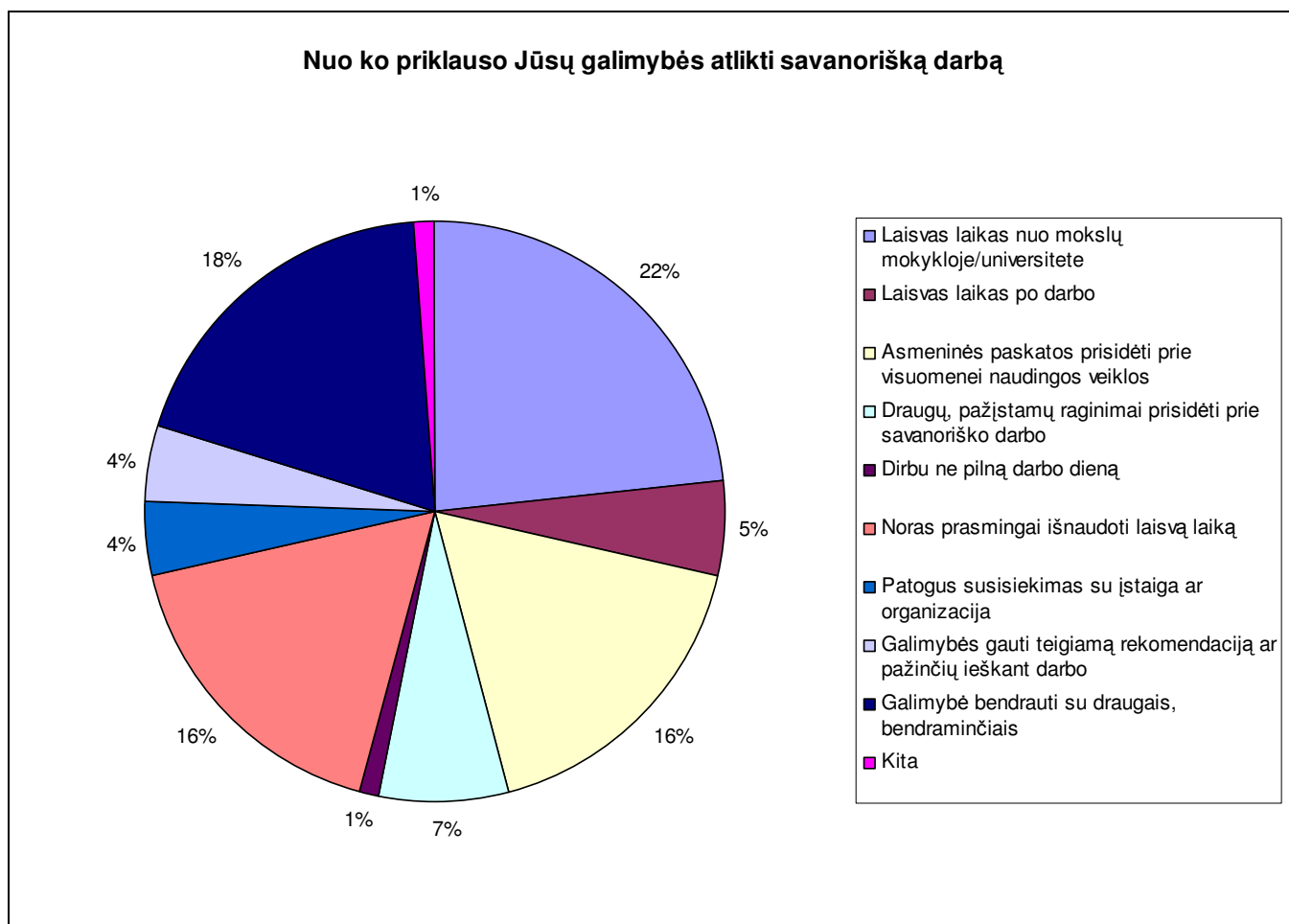


### Galimybės atlikti savanorišką darbą

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Laisvas laikas nuo mokslų mokykloje/universitete               | 22% | 35 |
| Laisvas laikas po darbo  | 5%  | 9  |
| Asmeninės paskatos prisidėti prie visuomenei naudingos veiklos | 16% | 26 |
| Draugų, pažįstamų raginimai prisidėti prie savanoriško darbo   | 7%  | 12 |
| Dirbu ne pilną darbo dieną                                     | 1%  | 2  |
| Noras prasmingai išnaudoti laisvą laiką                        | 16% | 26 |

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Patogus susisiekimą su įstaiga ar organizacija                   | 4%  | 7  |
| Galimybės gauti teigiamą rekomendaciją ar pažinčių ieškant darbo | 4%  | 7  |
| Galimybė bendrauti su draugais, bendraminčiais                   | 18% | 29 |
| Kita   | 1%  | 2  |

Į klausimą kokios priežastys bei sąlygos turėtų būti asmeniui, kad jis pasirinktų dirbti savanorišką darbą, respondentai atsakė, jog tai realiausiai priklauso nuo laisvo laiko turėjimo bei noro tą turimą laisvą laiką išnaudoti prasmingai. Taip pat dalis respondentų nurodė, jog jiems yra svarbu ir patogus susisiekimą su organizacija, kurioje jie galėtų savanoriauti (4 proc.), ir galimybės bendrauti su draugais bei bendraminčiais (18 proc.).

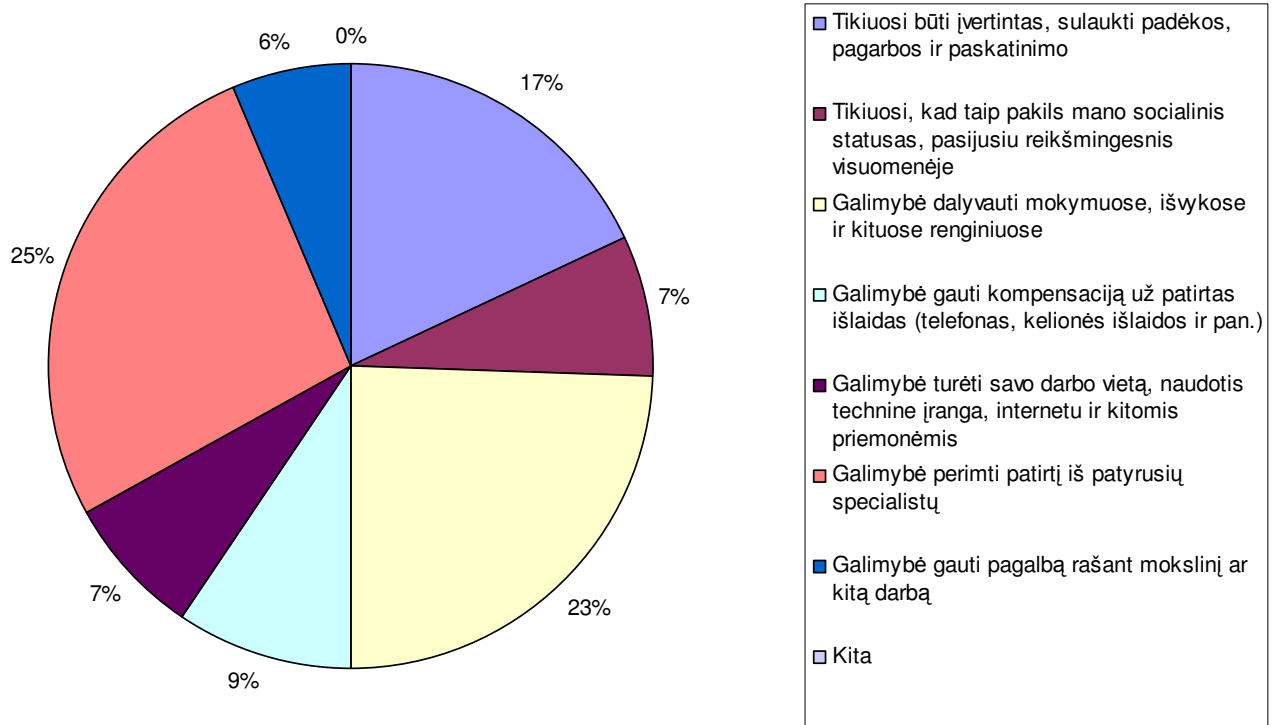


**Lūkesčiai ir pageidavimai atliekant savanorišką darbą**

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Tikiuosi būti įvertintas, sulaukti padėkos, pagarbos ir paskatinimo                          | 17% | 27 |
| Tikiuosi, kad taip pakils mano socialinis statusas, pasijusiu reikšmingesnis visuomenėje     | 7%  | 11 |
| Galimybė dalyvauti mokymuose, išvykose ir kituose renginiuose                                | 23% | 36 |
| Galimybė gauti kompensaciją už patirtas išlaidas (telefonas, kelionės išlaidos ir pan.)      | 9%  | 15 |
| Galimybė turėti savo darbo vietą, naudotis technine įranga, internetu ir kitomis priemonėmis | 7%  | 12 |
| Galimybė perimti patirtį iš patyrusių specialistų  | 25% | 39 |
| Galimybė gauti pagalbą rašant mokslinį ar kitą darbą   | 6%  | 10 |
| Kita   | 0%  | 1  |

Į klausimą, ko tikisi savanoriai iš savanoriško darbo organizacijoje bei kokius lūkesčius jie pateisintų dirbdami savanorišką darbą, didžioji dalis respondentų nurodė galimybę perimti patirtį iš patyrusių specialistų (25 proc.), taip pat nurodė ir galimybę dalyvauti mokymuose, renginiuose ir išvykose (23 proc.).

### Kokius lūkesčius ir pageidavimus Jūs įvardintumėte dėl darbo sąlygų, atliekant savanorišką darbą



### Problemos atliekant savanorišką darbą Vilniaus miesto socialinėse įstaigose

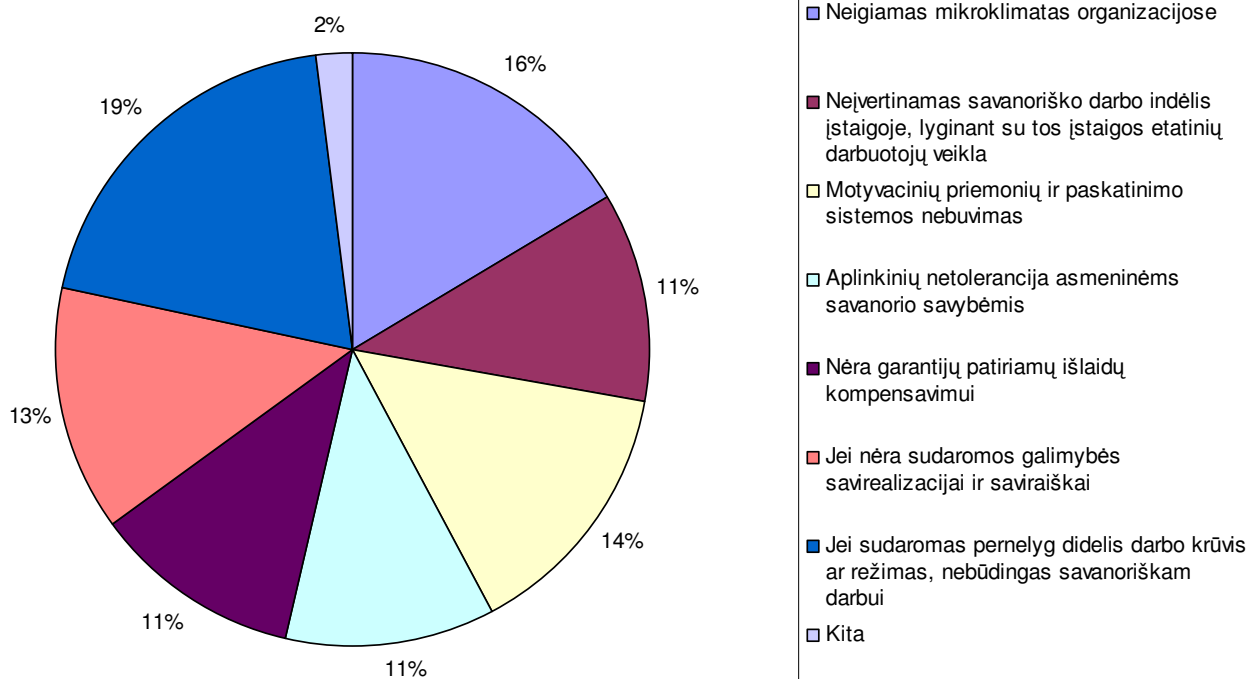
|  |     |    |
|--|-----|----|
| Neigiamas mikroklimatas organizacijose   | 16% | 22 |
| Neįvertinamas savanoriško darbo indėlis įstaigoje, lyginant su tos įstaigos etatinių darbuotojų veikla | 11% | 15 |
| Motyvacinių priemonių ir paskatinimo sistemos nebuvimas  | 14% | 20 |
| Aplinkinių netolerancija asmeninėms savanorio savybėms   | 11% | 15 |
| Nėra garantijų patiriamų išlaidų kompensavimui   | 11% | 15 |
| Jei nėra sudaromos galimybės savirealizacijai ir saviraiškai   | 13% | 19 |
| Jei sudaromas pernelyg didelis darbo krūvis ar   | 19% | 26 |



|   |    |   |
|---|----|---|
| režimas, nebūdingas savanoriškam darbui |    |   |
| Kita                                    | 2% | 4 |

Į klausimą - su kokiomis problemomis ar sunkumais susidūrus, respondentai nenorėtų tęsti savanoriško darbo Vilniaus miesto socialinėse įstaigose - dauguma jų atsakė, kad neiškęstų neigiamo mikroklimato organizacijoje bei suvokimo, jog ant jų pečių gula didžioji dalis darbo krūvio, kurio jie dirbami savanoriškais pagrindais nenorėtų ar negalėtų pakelti. Vėl gi, garantijų savanoriams patiriamų išlaidų kompensavimui ar motyvacinių priemonių stoka nesudarytų didesnių problemų respondentams atlikti savanorišką darbą.

**Su kokiomis problemomis ar sunkumais Jūs susiduriate ar nenorėtumėte susidurti, atlikdami savanorišką darbą Vilniaus miesto socialinėse įstaigose**



### Savanorystės svarba visuomenės gyvenime

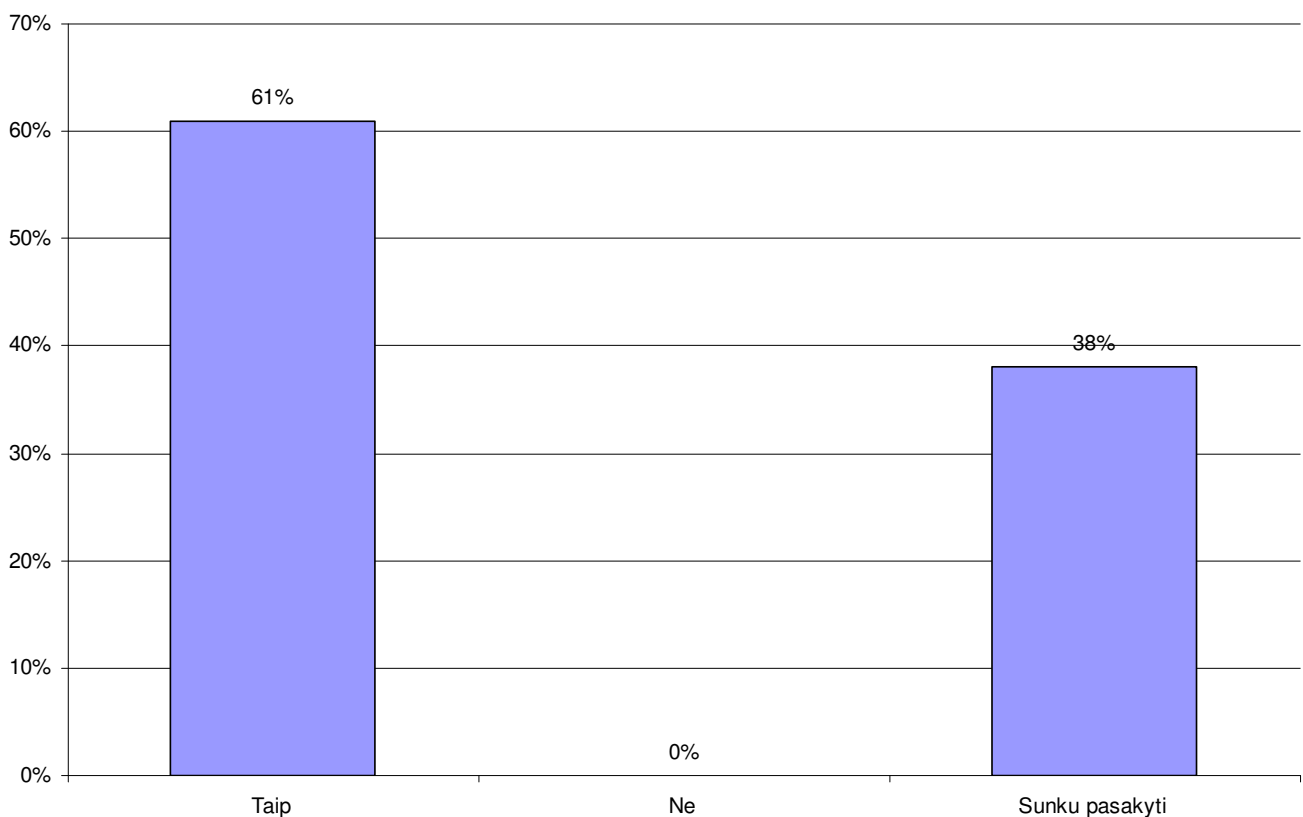
|  |     |    |
|--|-----|----|
| Nežinau  | 0%  | 0  |
| Taip, tai svarbus reiškinys visuomenės socialiniame gyvenime   | 50% | 30 |
| Savanorystė - tai viena idealiausių sąlygų asmenybės ugdymui ir pasirengimui naujiems gyvenimo iššūkiams | 49% | 29 |
| Kita   | 0%  | 0  |

Praktiškai visi respondentai nurodė, jog savanorystė kaip socialinis reiškinys yra labai svarbus visuomenės gyvenime.

### Savanoriško darbo socialinėje įstaigoje ar organizacijoje pasirinkimas

|                |     |    |
|----------------|-----|----|
| Taip           | 61% | 30 |
| Ne             | 0%  | 0  |
| Sunku pasakyti | 38% | 19 |

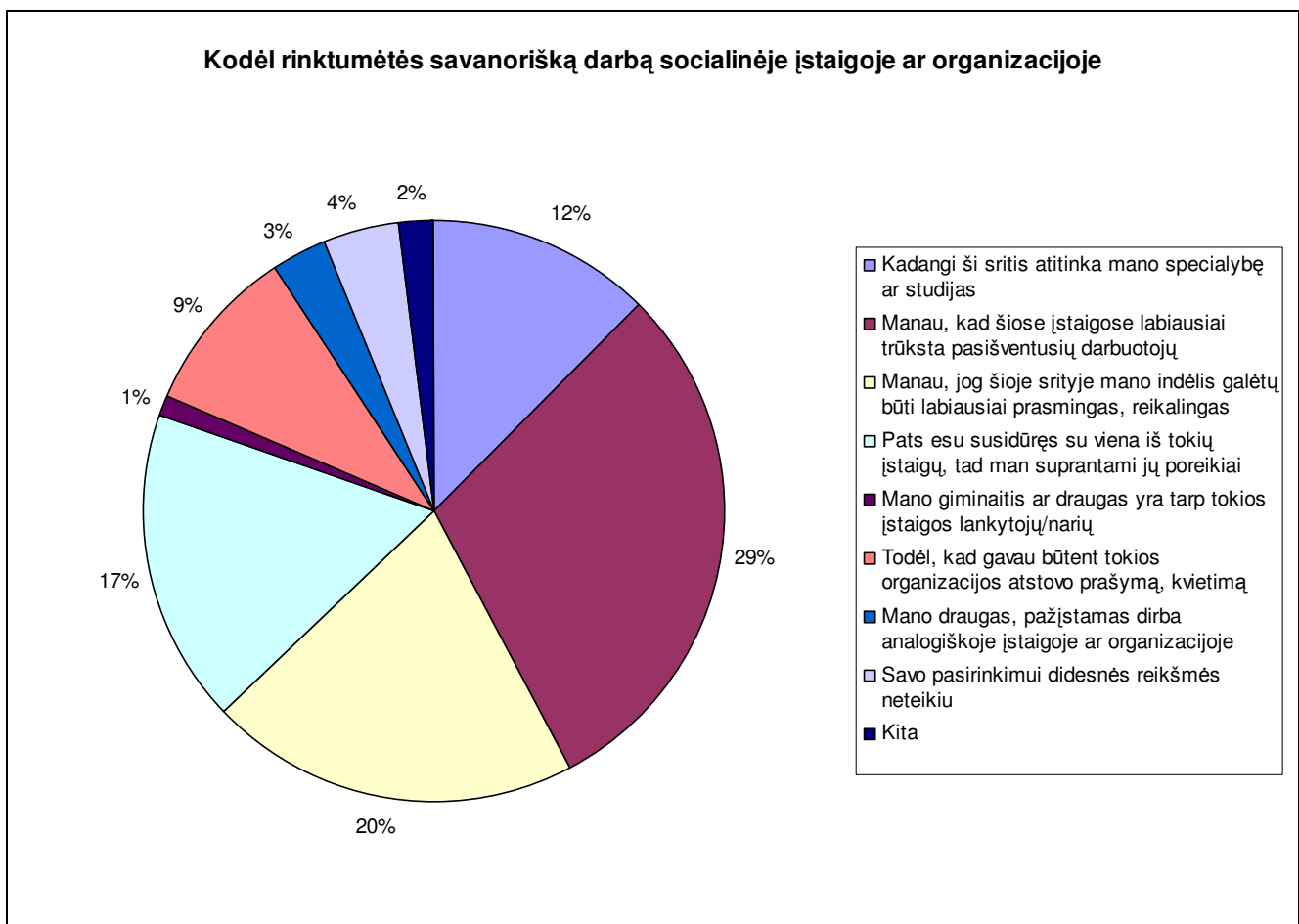
Į klausimą, ar rinktųsi savanorišką darbą socialinėje įstaigoje, daugiau kaip pusė apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, jog rinktųsi (61%), o 38% respondentų nurodė, jog dar nėra apsisprendę ir jiems yra sunku pasakyti. Tai rodo sąlyginai aukštą socialinio sektoriaus patrauklumą savanoriškai veiklai atlikti.

**Ar rinktumėtės savanorišką darbą socialinėje įstaigoje ar organizacijoje****Savanoriško darbo socialinėje organizacijoje pasirinkimo motyvai**

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Kadangi ši sritis atitinka mano specialybę ar studijas                               | 12% | 11 |
| Manau, kad šiose įstaigose labiausiai trūksta pasišventusių darbuotojų               | 29% | 26 |
| Manau, jog šioje srityje mano indėlis galėtų būti labiausiai prasmingas, reikalingas | 20% | 18 |
| Pats esu susidūręs su viena iš tokių įstaigų, tad man suprantami jų poreikiai        | 17% | 15 |
| Mano giminaitis ar draugas yra tarp tokios įstaigos lankytoju/narių                  | 1%  | 1  |
| Todėl, kad gavau būtent tokios organizacijos atstovo prašymą, kvietimą               | 9%  | 8  |
| Mano draugas, pažįstamas dirba analogiškoje įstaigoje ar organizacijoje              | 3%  | 3  |

|  |    |   |
|--|----|---|
| Savo pasirinkimui didesnės reikšmės neteikiu | 4% | 4 |
| Kita   | 2% | 2 |

Daugiausia respondentų, sutikusių savanorišką darbą dirbti socialinėje srityje, nurodė, jog viena pagrindinių jų pasirinkimo priežasčių yra galimybė įnešti prasmingą asmeninį indėlį į socialinės srities veiklą bei nurodė, jog jų pasirinkimas yra susijęs ir su nuomone, jog socialinėje srityje labai trūksta pasišventusių darbuotojų (29 proc.).

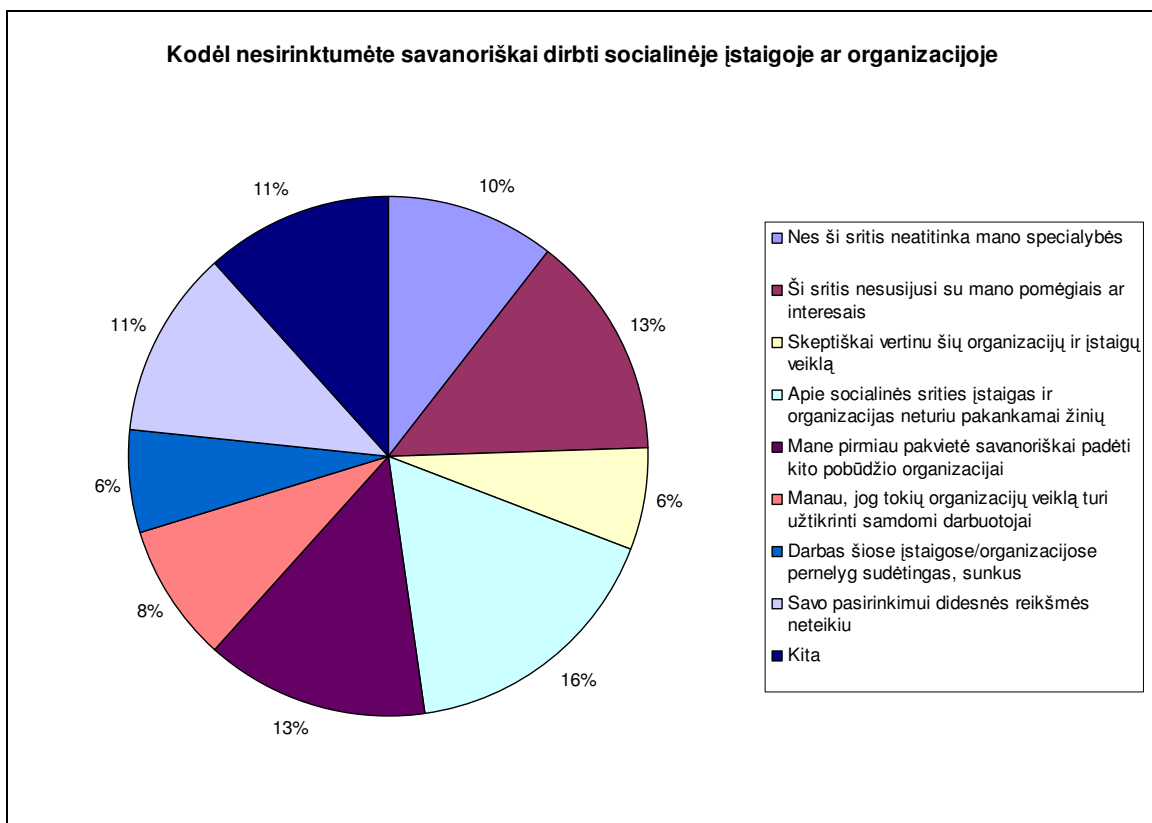


### Savanoriško darbo socialinėje organizacijoje atsisakymo motyvai

|   |     |   |
|---|-----|---|
| Nes ši sritis neatitinka mano specialybės             | 10% | 6 |
| Ši sritis nesusijusi su mano pomėgiais ar interesais  | 13% | 8 |
| Skeptiškai vertinu šių organizacijų ir įstaigų veiklą | 6%  | 4 |

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Apie socialinės srities įstaigas ir organizacijas neturiu pakankamai žinių | 16% | 10 |
| Mane pirmiau pakvietė savanoriškai padėti kito pobūdžio organizacijai      | 13% | 8  |
| Manau, jog tokių organizacijų veiklą turi užtikrinti samdomi darbuotojai   | 8%  | 5  |
| Darbas šiose įstaigose/organizacijose pernelyg sudėtingas, sunkus          | 6%  | 4  |
| Savo pasirinkimui didesnės reikšmės neteikiu                               | 11% | 7  |
| Kita   | 11% | 7  |

Mažesnę dalis respondentų, nurodę nenorintys savanoriauti socialinėje srityje, savo priežastis įvardijo kaip pakankamų tam reikalingų žinių neturėjimą (16 proc.) bei trūkstamą grandį sąsajų tarp jų pomėgių ar interesų ir darbo socialinėje srityje (13 proc.).



### Savanoriško darbo socialinėje įstaigoje/organizacijoje patirties vertinimas

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Taip, ir esu patenkintas šia patirtimi   | 66% | 32 |
| Taip, tačiau prisiminimai apie savanorišką darbą socialinėje įstaigoje ir organizacijoje nemalonūs, neigiami | 6%  | 3  |
| Kita (įrašykite)   | 26% | 13 |

Pažymėtina, kad du trečdaliai respondentų yra patenkinti savo patirtimi dirbant socialinėje įstaigoje ar organizacijoje Vilniaus mieste. Nepatenkintųjų skaičius iš dalies koreliuoja su įstaigų vadovų ir darbuotojų atsakymais apie turėtus konfliktus ar problemas, o kitų respondentų atsakymai byloja apie pernelyg trumpą kontaktą su socialine organizacija ar įstaiga, nulėmusią sunkumą vienareikšmiškai apibūdinti patyrimus.

### Potencialių savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausos metodologija

VšĮ Savanorių centras kartu su LPF Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centru atliko potencialių savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausą, kurios tikslas buvo išanalizuoti savanorystės plėtros galimybes Vilniaus miesto socialinėse įstaigose. Šiuo tyrimu siekiama buvo apklausti asmenis, planuojančius atlikti savanorišką darbą Vilniaus miesto socialinėse įstaigose. Viso į anketos klausimus atsakė 30 savanorių.

Potencialių savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausa buvo vykdoma naudojantis šiuo metu Lietuvoje veikiančiomis dvejomis savanorių duomenų bazėmis internete ([www.labdara-parama.lt](http://www.labdara-parama.lt) bei [www.buk-savanoriu.lt](http://www.buk-savanoriu.lt)). Apklausa sudaryta pateikiant standartinį klausimyną, prašant respondentų nurodyti pagrindinius duomenis apie save (amžius, lytis, šeimyninė padėtis ir pan.) bei klausimus apie asmenų lūkesčius savanoriško darbo atlikimui.

Potencialių savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausa buvo atlikta anketuojant, naudojantis paslauga, kurią profesionaliems apklausų rengėjams ir atlikėjams teikia svetainė internete „Publika.lt“. Naudojantis šia paslauga apklausa buvo organizuota tokiu būdu, kad apklausos dalyviai klausimus matė savo kompiuteriuose ir juos pildė internetu *on-line* režimu. Atsakymai į klausimus buvo suvedami automatiškai. Ši apklausa buvo riboto naudojimo, skirta tiksliai apibrėžtam respondentų ratui.

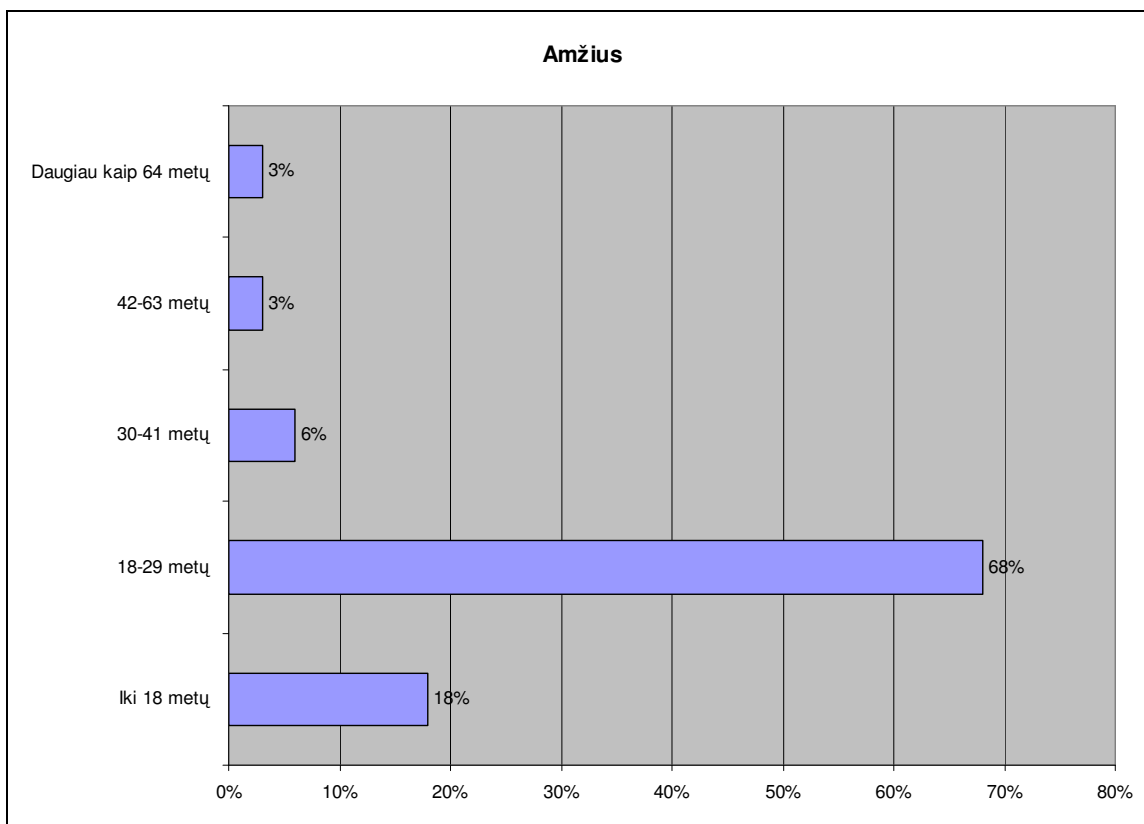
Savanorių apklausos nuoroda <http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-e36507ca36f3549718305b548b36083e.html>, BB kodas [url=http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-e36507ca36f3549718305b548b36083e.html]Potencialių savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausa[/url], nuorodos html kodas <a href="http://www.publika.lt/lt/apklausa-15-e36507ca36f3549718305b548b36083e.html">Potencialių savanorių motyvacijos ir lūkesčių apklausa</a>.

## Potencialių savanorių charakteristikos

### Amžius

|                      |     |    |
|----------------------|-----|----|
| Iki 18 metų          | 18% | 6  |
| 18-29 metų           | 68% | 22 |
| 30-41 metų           | 6%  | 2  |
| 42-63 metų           | 3%  | 1  |
| Daugiau kaip 64 metų | 3%  | 1  |

Kaip matoma iš duomenų, į anketos klausimus daugiausia atsakė jaunesnio amžiaus asmenys. Tai sąlygoja dvi priežastys, kurių pirma – tai anketos atsakymai buvo pateikiami internete, todėl daugumai vyresnio amžiaus asmenų buvo sunku prieiti ar juo naudotis. Antra priežastis – tai, jog savanorystės tradicijomis ir galimybe savanoriškai dirbti labiau domisi jaunesnio amžiaus asmenys.



### Lytis

|         |     |    |
|---------|-----|----|
| Moteris | 78% | 22 |
| Vyras   | 21% | 6  |

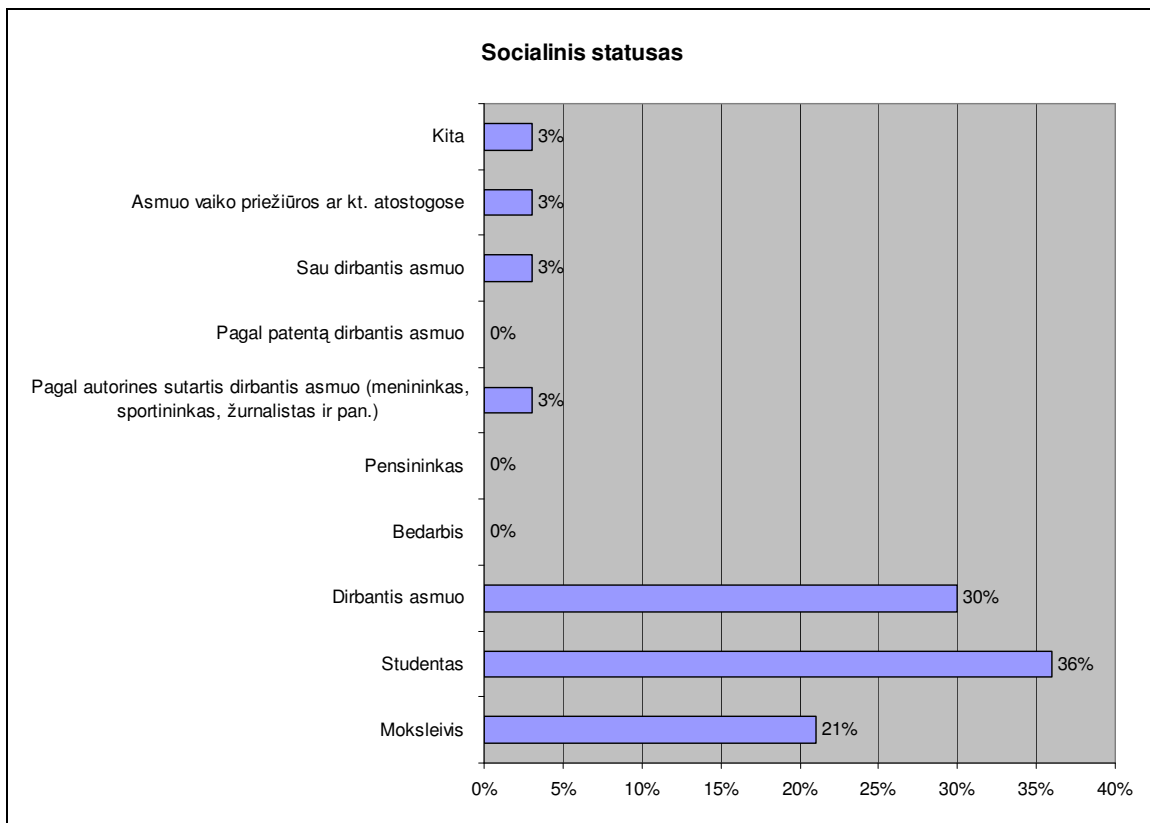
Kaip matyti pateiktoje lentelėje į klausimą apie respondentų lytį atsakė daugiau moteriškos lyties atstovai, kas vėlgi nurodo, jog į savanorišką darbą daugiau yra linkusios moterys, nei vyrai. Tai atitinka Europos savanoriškoje veikloje dalyvaujančio asmens socialinio portreto apibūdinimą. Vidutinis savanoris Europos Sąjungos šalyse – moteris. Tai lemia tiek ilgesnė nei vyrų gyvenimo trukmė, tiek motinystės ir vaikų auginimo atostogų faktorius, bet ir psichosocialinė komponentė, didesnis palinkimas į globą, rūpestis supančia aplinka

### Socialinis statusas

|  |                            |    |
|--|----------------------------|----|
| Moksleivis   | 21%                        | 7  |
| Studentas  | 36%                        | 12 |
| Dirbantis asmuo  | 30%                        | 10 |
| Bedarbis   | 0%                         | 0  |
| Pensininkas  | 0%                         | 0  |
| Pagal autorines sutartis dirbantis asmuo (menininkas, sportininkas, žurnalistas ir pan.) | 3%                         | 1  |
| Pagal patentą dirbantis asmuo  | 0%                         | 0  |
| Sau dirbantis asmuo  | 3%                         | 1  |
| Asmuo vaiko priežiūros ar kt. atostogose   | 3%                         | 1  |
| Kita   | 3% (dirba papildomą darbą) | 1  |

Į klausimą apie asmens socialinį statusą respondentų atsakymai pasiskirstė daugiausiai tarp moksleivių bei studentų. Tai yra savaime suprantama, vertinant faktą, jog respondentų amžius daugiausia yra tarp 18 ir 29 metų. Kaip matyti, dauguma studentiško amžiaus respondentų yra ir dirbančių asmenų, kas nurodo teigiamą jų nusiteikimą laisvu metu nuo studijų ar darbo dalį laiko skirti savanoriškam darbui.



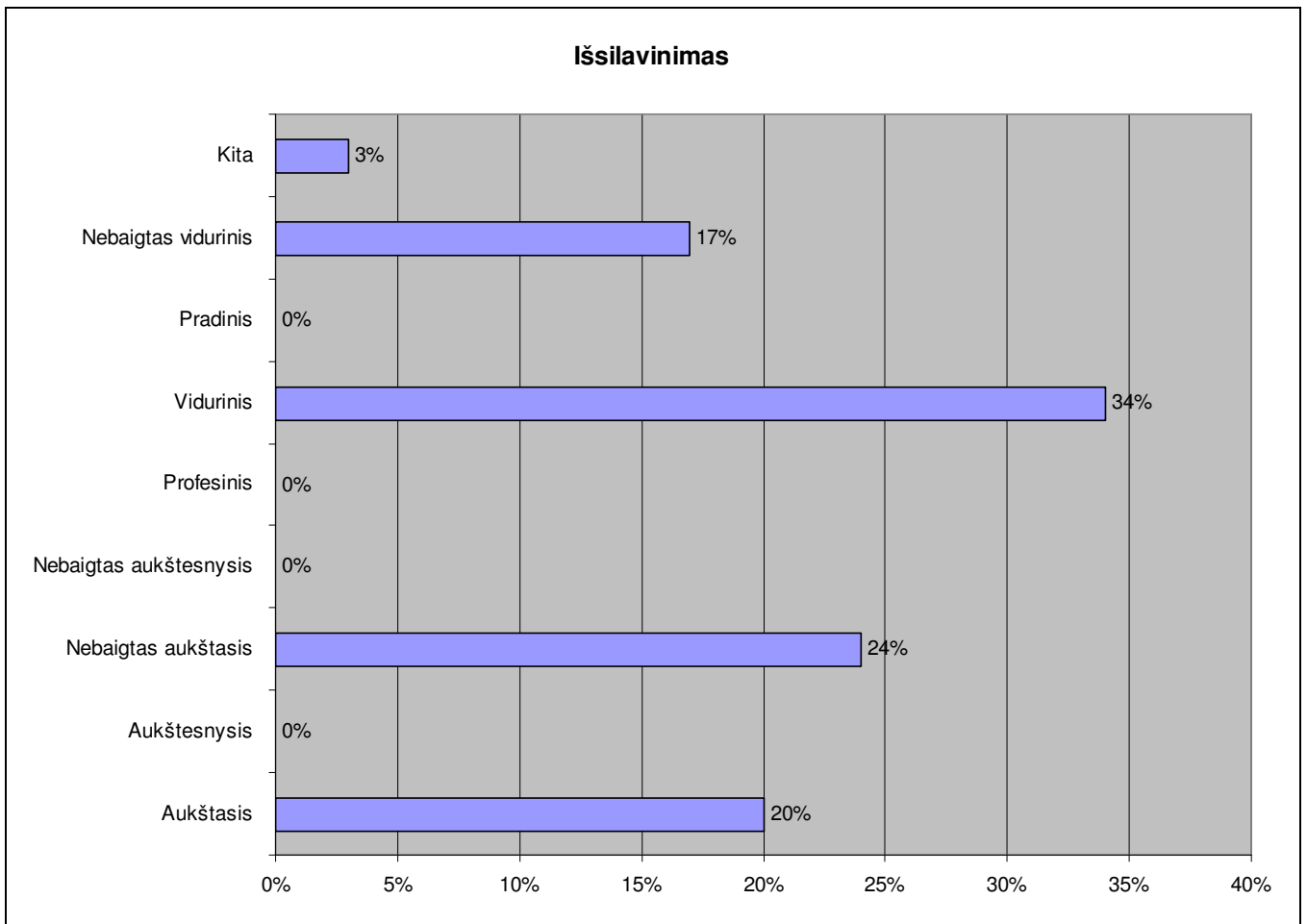


### Išsilavinimas

|                        |                |    |
|------------------------|----------------|----|
| Aukštasis              | 20%            | 6  |
| Aukštesnysis           | 0%             | 0  |
| Nebaigtas aukštasis    | 24%            | 7  |
| Nebaigtas aukštesnysis | 0%             | 0  |
| Profesinis             | 0%             | 0  |
| Vidurinis              | 34%            | 10 |
| Pradinis               | 0%             | 0  |
| Nebaigtas vidurinis    | 17%            | 5  |
| Kita                   | 3% (magistras) | 1  |

Į klausimą apie išsilavinimą atsakę respondentai nurodo išvadą, jog dar nebaigę mokyklos moksleiviai domisi savanoriška veikla. Daugiausia apklausoje dalyvavusių studentiško amžiaus arba jau baigusią studijas respondentų nurodo susidomėjimą savanoriška veikla. Tai

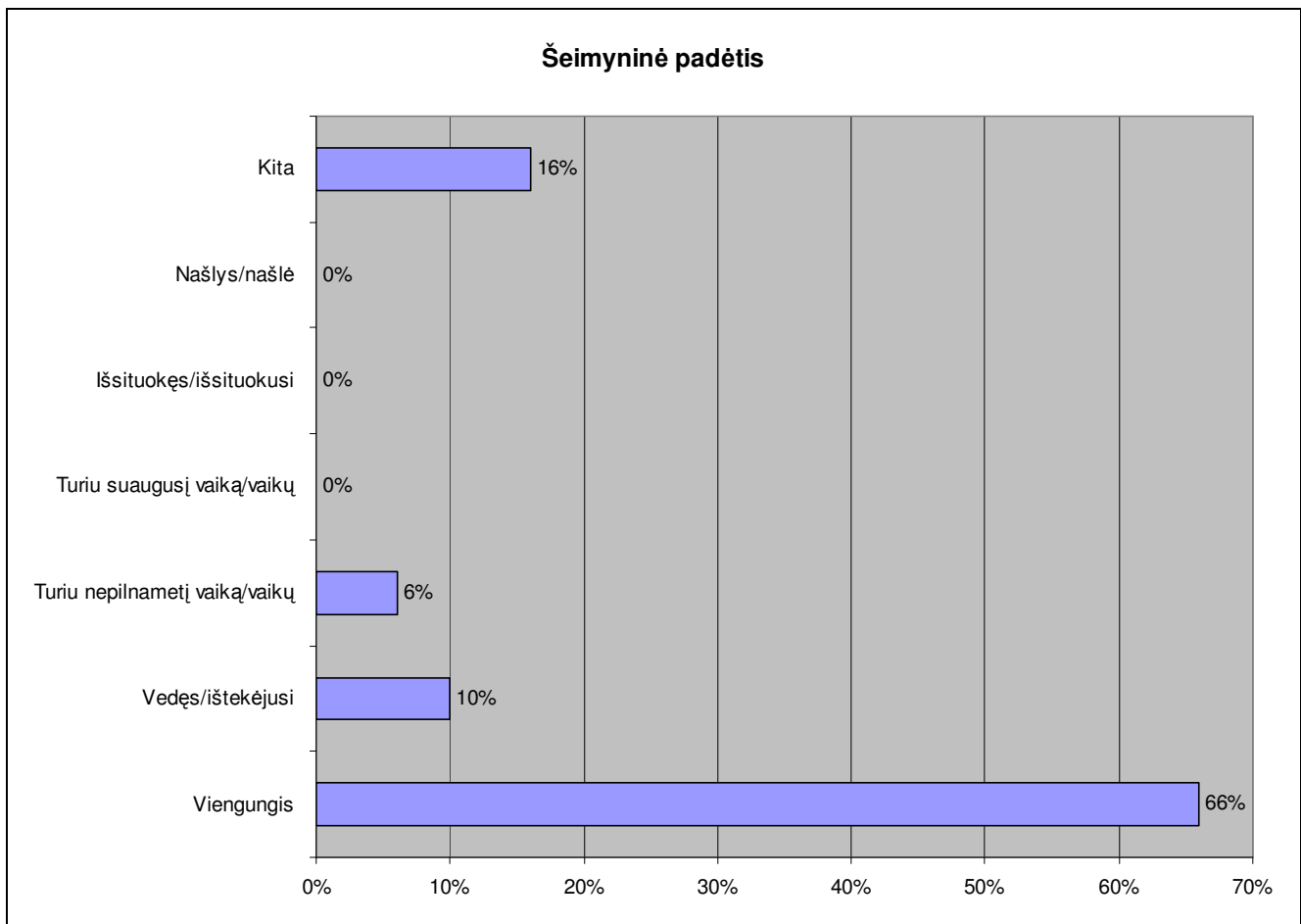
atitinka kitos apklausos duomenis, rodančius, kad daugelis savanorių yra jaunimas dažniausiai savanoriška veikla užsiimantis atlikęs privalomo visuomeninio darbo praktiką mokyklose.



### Šeimyninė padėtis

|                               |                          |    |
|-------------------------------|--------------------------|----|
| Viengungis                    | 66%                      | 20 |
| Vedęs/ištekėjusi              | 10%                      | 3  |
| Turiu nepilnametį vaiką/vaikų | 6%                       | 2  |
| Turiu suaugusį vaiką/vaikų    | 0%                       | 0  |
| Išsituokęs/išsituokusi        | 0%                       | 0  |
| Našlys/našlė                  | 0%                       | 0  |
| Kita                          | 16% (turi draugą/draugę) | 5  |

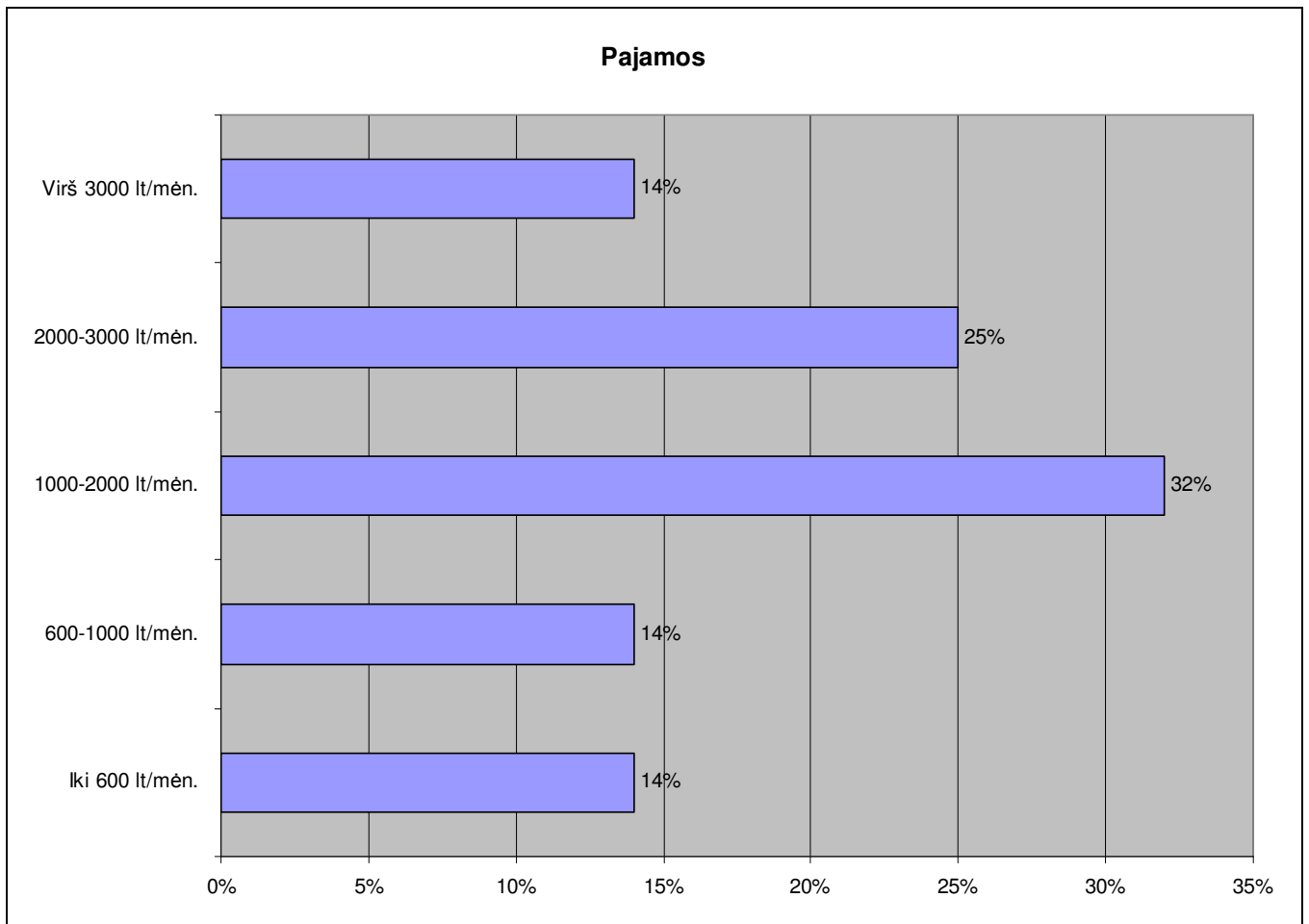
Savanoriško darbo atlikimu daugiausia domisi nevedę/netekę asmenys. Ši išvada neturėtų stebinti, kadangi viengungiai turi daugiau laisvo laiko ir galimybių savo laiko skirti ne šeimyniniams reikalams, o visuomenės gerovei. Tuo pačiu 10% respondentų, besidominčių savanoriška veikla vis tik yra vedę/ištekę.



#### Potencialaus savanorio (jo šeimos) pajamos

|                   |     |   |
|-------------------|-----|---|
| Iki 600 lt/mėn.   | 14% | 4 |
| 600-1000 lt/mėn.  | 14% | 4 |
| 1000-2000 lt/mėn. | 32% | 9 |
| 2000-3000 lt/mėn. | 25% | 7 |
| Virš 3000 lt/mėn. | 14% | 4 |

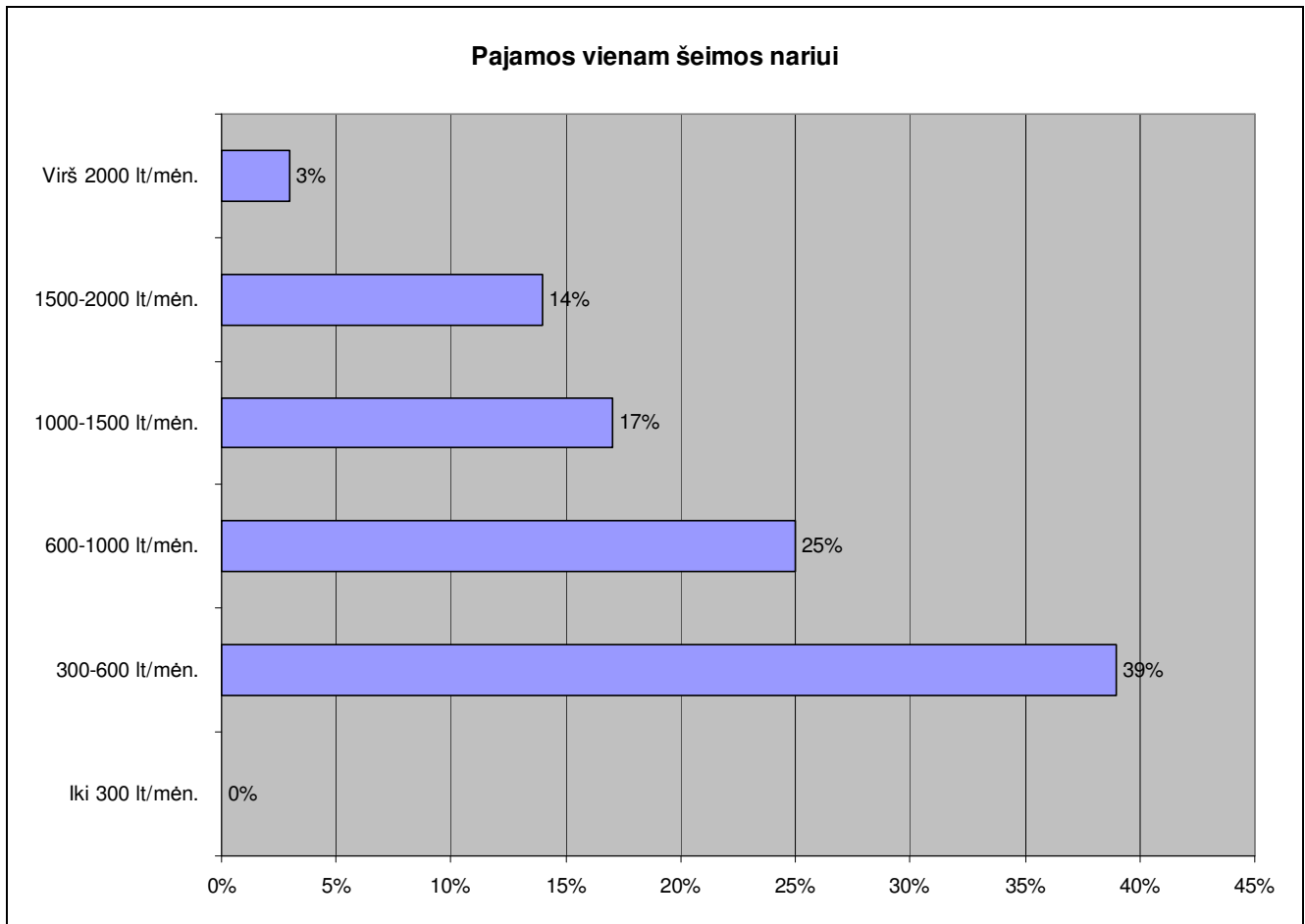
Vertinant respondentų pajamas, matoma, jog tik aukštesnes pajamas nei vidutinis atlyginimas turinčius asmenis domina savanoriška veikla. Be to, iki 600 litų per mėnesį turinčių asmenų susidomėjimą dalyvauti savanoriškoje veikloje galima vertinti kaip tėvų išlaikomų moksleivių interesą laisvu laiku atlikti savanorišką darbą socialinėse įstaigose.



### Pajamos, tenkančios vienam šeimos nariui

|                   |     |    |
|-------------------|-----|----|
| Iki 300 lt/mėn.   | 0%  | 0  |
| 300-600 lt/mėn.   | 39% | 11 |
| 600-1000 lt/mėn.  | 25% | 7  |
| 1000-1500 lt/mėn. | 17% | 5  |
| 1500-2000 lt/mėn. | 14% | 4  |
| Virš 2000 lt/mėn. | 3%  | 1  |

Iš pateiktų duomenų matyti, kad savanoriška veikla užsiimti labiau motyvuoti mažas ir vidutines pajamas gaunantys žmonės. Interpretuojant duomenis galima daryti prielaidą, kad mažesnių pajamų asmenys turi mažiau intensyvių darbo režimą, silpniau patenkina savo profesines ir socialinio statuso ambicijas. Taip pat, iki 600 litų per mėnesį turinčių asmenų susidomėjimą dalyvauti savanoriškoje veikloje galima vertinti kaip tėvų išlaikomų moksleivių interesą laisvu laiku atlikti savanorišką darbą socialinėse įstaigose.

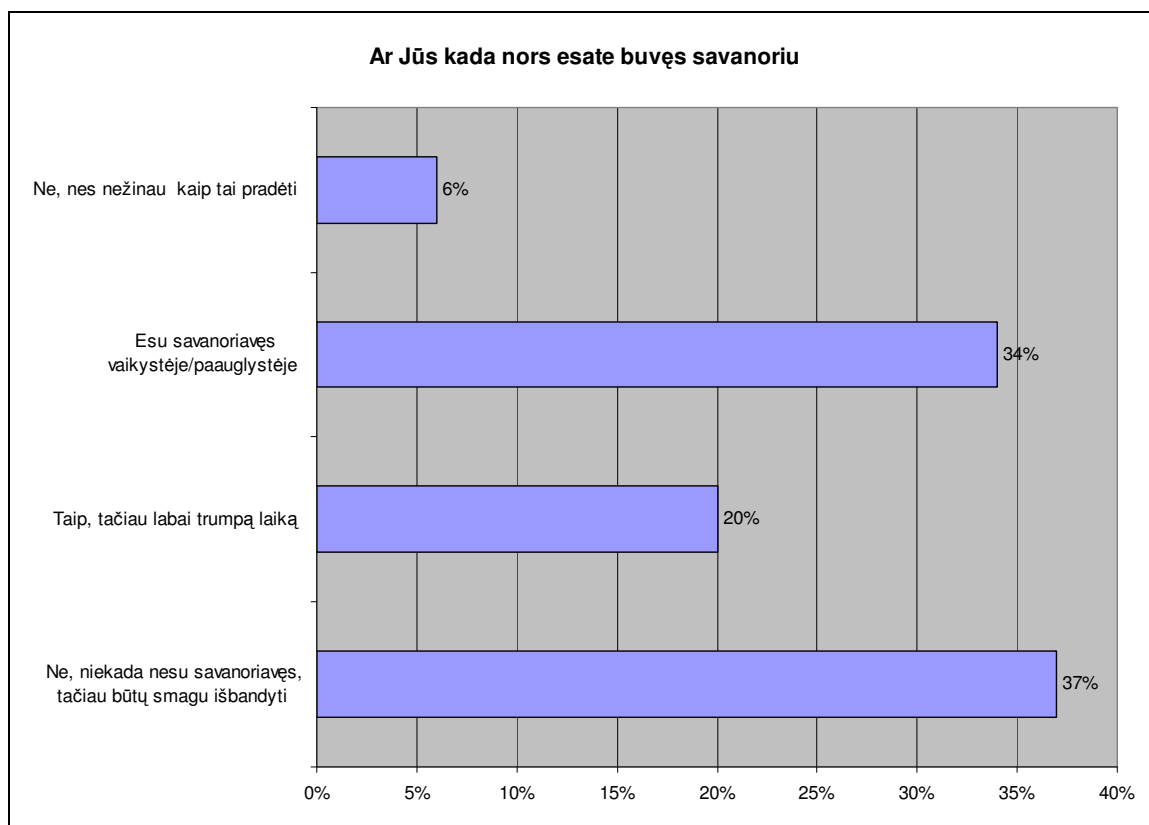


## Potencialių savanorių apklausos rezultatai

### Savanoriško darbo patirtis

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Ne, niekada nesu savanoriavęs, tačiau būtų smagu išbandyti | 37% | 11 |
| Taip, tačiau labai trumpą laiką                            | 20% | 6  |
| Esu savanoriavęs vaikystėje/paauglystėje                   | 34% | 10 |
| Ne, nes nežinau kaip tai pradėti                           | 6%  | 2  |

Į klausimą ar kada nors asmenys yra buvę savanoriais, daugiausia respondentų atsakė kad dar nėra niekuomet buvę, tačiau norėtų tai išbandyti. Taip pat nemažai respondentų nurodė, jog savanoriškai yra tekę dirbti vaikystėje ar paauglystėje arba gana trumpą laiką. Tik 6% respondentų nurodė, jog savanoriauti jie nėra linkę, kadangi tai jiems atrodo nepatrauklu.



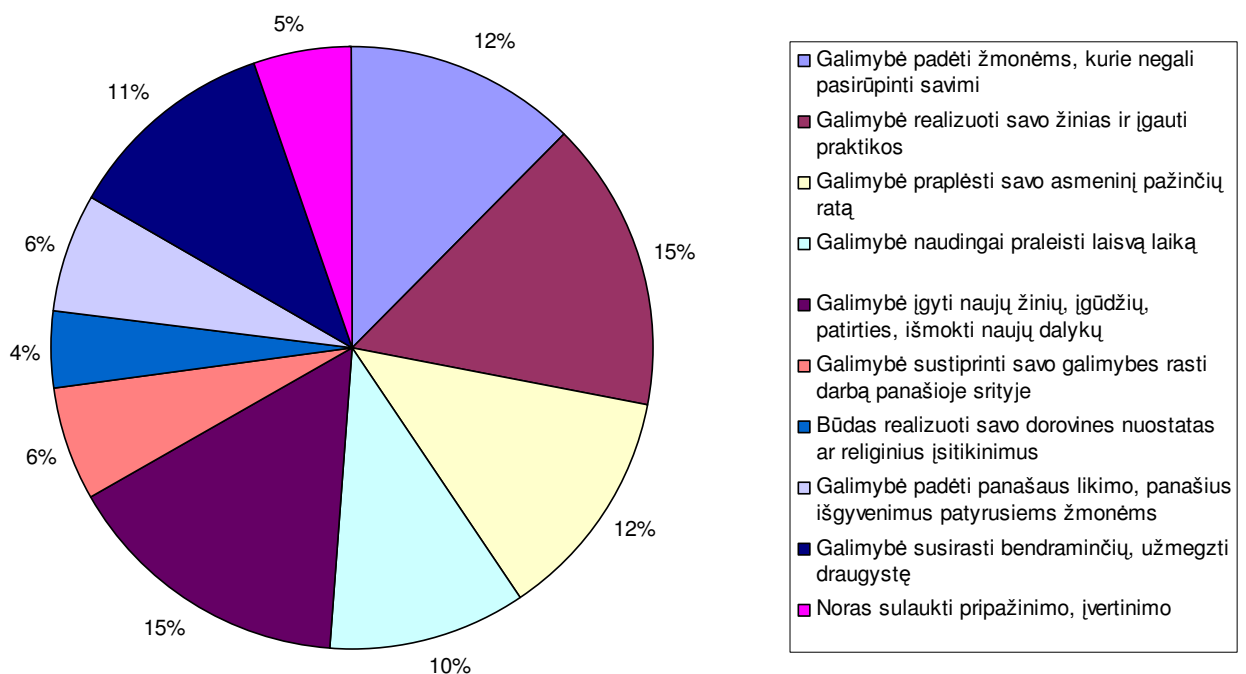
### Motyvacija savanoriškam darbui

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Galimybė padėti žmonėms, kurie negali pasirūpinti savimi             | 12% | 16 |
| Galimybė realizuoti savo žinias ir įgauti praktikos                  | 15% | 20 |
| Galimybė praplėsti savo asmeninį pažinčių ratą                       | 12% | 16 |
| Galimybė naudingai praleisti laisvą laiką                            | 10% | 14 |
| Galimybė įgyti naujų žinių, įgūdžių, patirties, išmokti naujų dalykų | 15% | 20 |
| Galimybė sustiprinti savo galimybes rasti darbą panašioje srityje    | 6%  | 9  |
| Būdas realizuoti savo dorovines nuostatas ar religinius              | 4%  | 6  |

|   |     |    |
|---|-----|----|
| įsitikinimus  |     |    |
| Galimybė padėti panašaus likimo, panašius išgyvenimus patyrusiems žmonėms | 6%  | 8  |
| Galimybė susirasti bendraminčių, užmegzti draugystę                       | 11% | 15 |
| Noras sulaukti pripažinimo, įvertinimo                                    | 5%  | 7  |

Į klausimą apie respondentų motyvaciją skirti savo laiko savanoriškam darbui, atsakymai pasiskirstė beveik po lygiai tarp visų respondentams pateiktų pasiūlymų. Galima būtų pastebėti, jog mažiausia respondentų motyvacija atlikti savanorišką darbą yra savo dorovinių nuostatų ar religinių įsitikinimų realizavimas (4%), taip pat ne itin motyvuoja ir noras sulaukti pripažinimo ar įvertinimo, atliekant savanorišką darbą (5%). Tai galima būtų paaiškinti tuo, kad šitokią motyvaciją turintys asmenys sudaro atskirą tikslinę grupę, yra linę jų poreikius ir lūkesčius atitinkančias įstaigas ar organizacijas susirasti savarankiškai, o ne skelbtis interneto svetainėse. Tuo tarpu kaip didžiausią motyvacinę priemonę respondentai nurodė galimybę iš savanoriško darbo įgyti naujų žinių, įgūdžių, patirties bei išmokyti naujų dalykų.

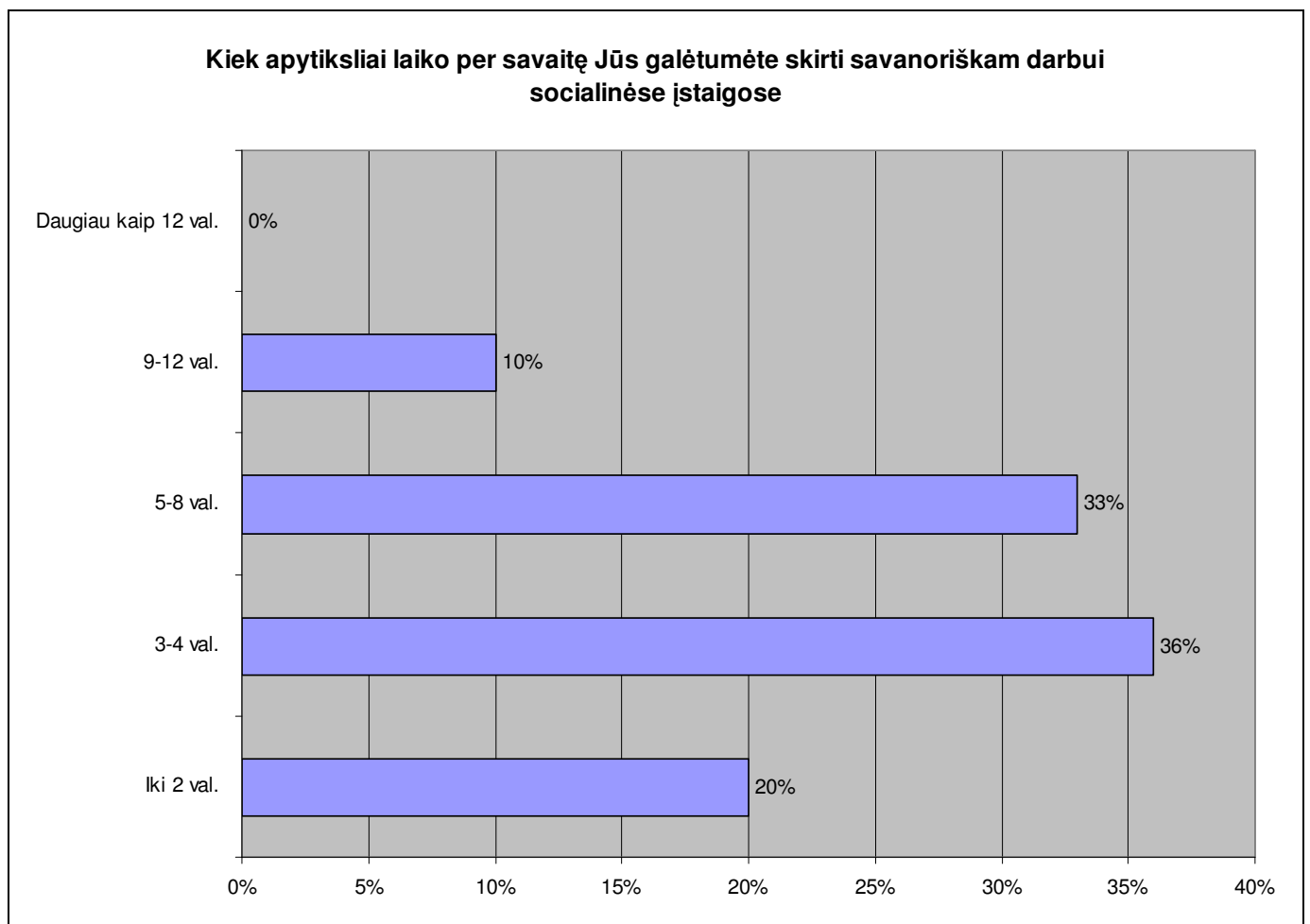
**Kokia Jūsų motyvacija savanoriškam darbui**



### Laikas per savaitę planuojamas skirti savanoriškam darbui socialinėse įstaigose

|                      |     |    |
|----------------------|-----|----|
| Iki 2 val.           | 20% | 6  |
| 3-4 val.             | 36% | 11 |
| 5-8 val.             | 33% | 10 |
| 9-12 val.            | 10% | 3  |
| Daugiau kaip 12 val. | 0%  | 0  |

Į klausimą kiek laiko per savaitę respondentai galėtų skirti savanoriškam darbui, jei jie tokį pasirinktų, daugiausia nurodė 3-4 arba 5-8 valandas per savaitę. Daugiau kaip 12 valandų per savaitę skirti savanoriškam darbui nėra nusiteikęs nė vienas apklausoje dalyvavęs potencialus savanoris. Pažymėtina, kad šie rodikliai atitinka socialinių įstaigų ir organizacijų intencijas ir vertinimus šiuo klausimu.

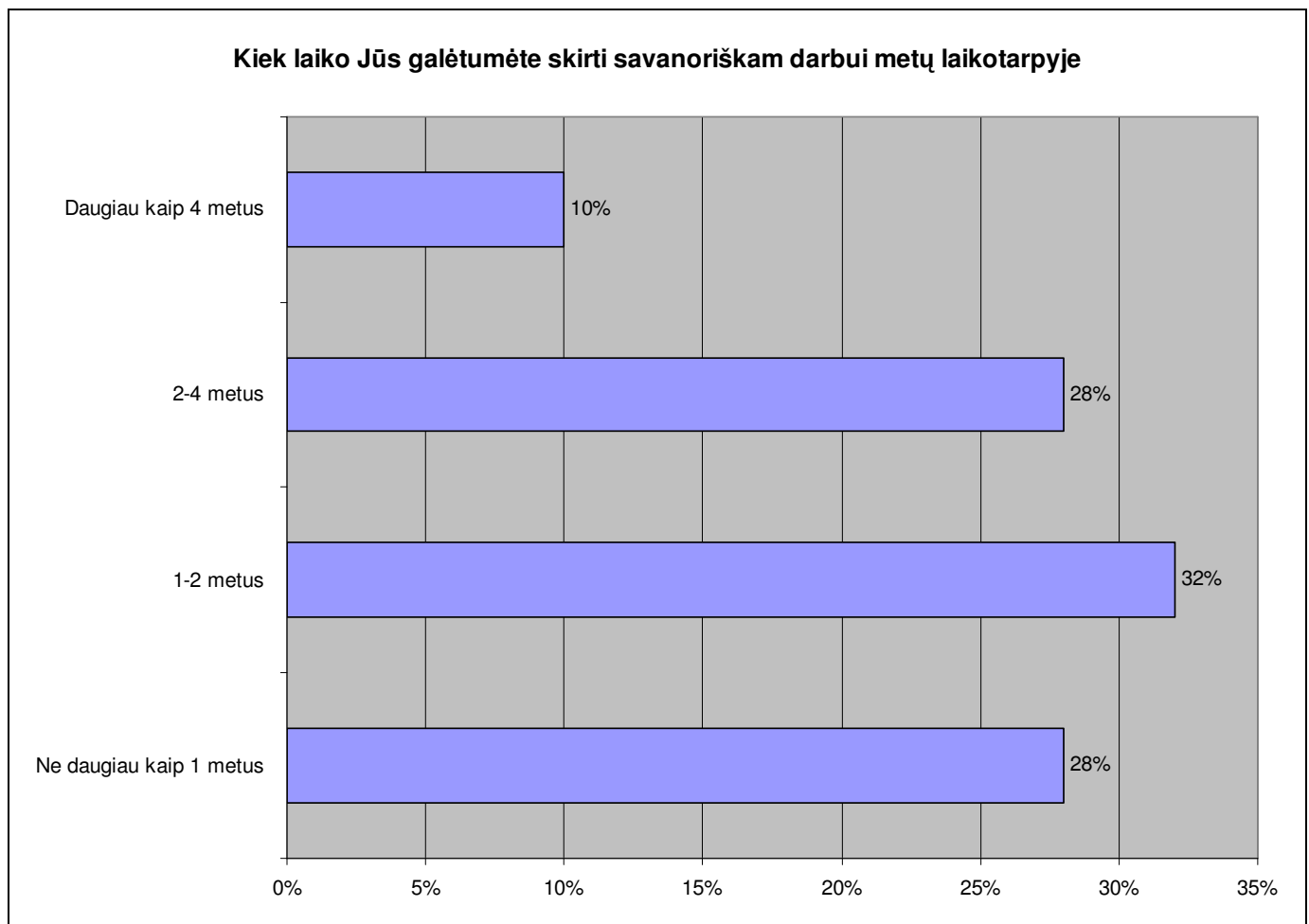




### Savanoriškam darbui ketinamas skirti laikotarpis

|                         |     |   |
|-------------------------|-----|---|
| Ne daugiau kaip 1 metus | 28% | 8 |
| 1-2 metus               | 32% | 9 |
| 2-4 metus               | 28% | 8 |
| Daugiau kaip 4 metus    | 10% | 3 |

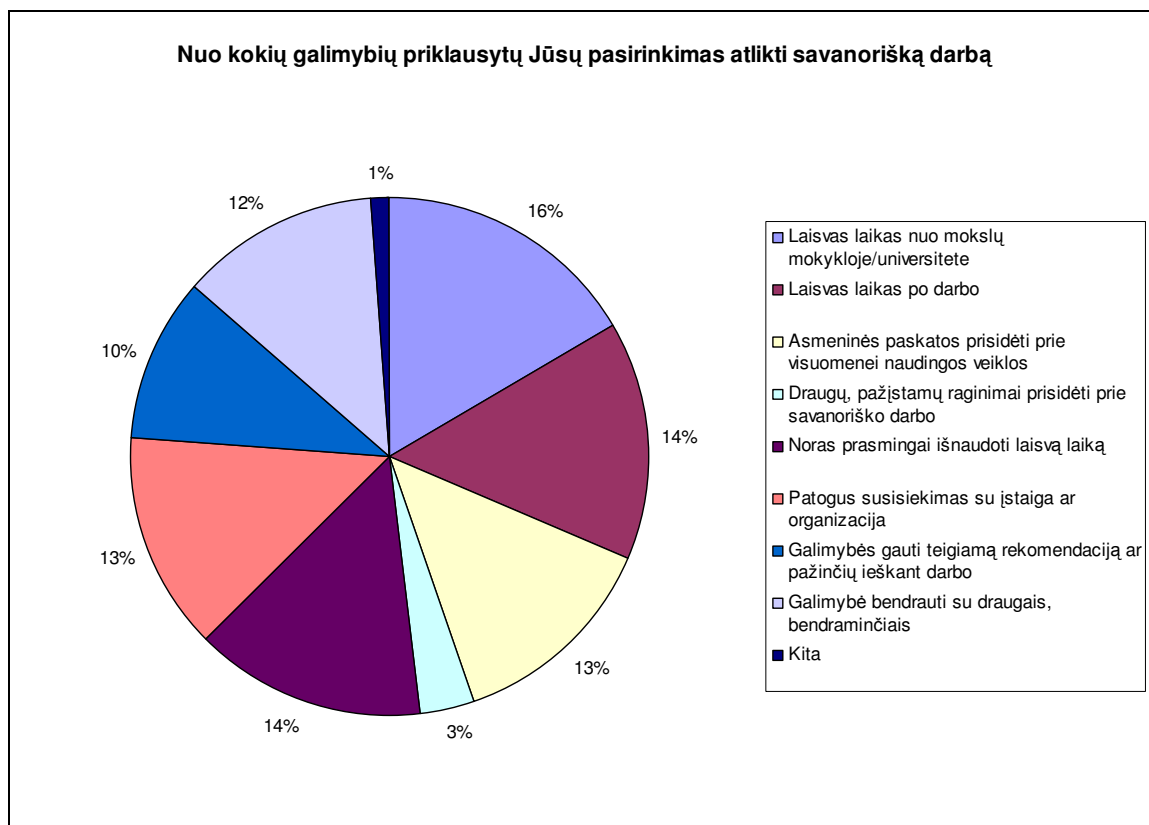
Taip pat į klausimą kiek laiko savanoriškam darbui respondentai galėtų skirti metų laikotarpyje, daugiausia respondentų nurodė, jog savanoriškam darbui skirtų vienerius – du metus. Tai, matyt, yra susiję vyresnio amžiaus moksleivių bei pirmųjų kursų studentų pasirinkimu dalį savo laiko skirti savanoriškam darbui. Vėlesnių kursų studentai savanorišką darbą yra labiau linkę keisti pastoviu pilnai apmokamu darbu, siekiant garantuoti reikiamą apmokėjimą už studijas bei pradėti savarankišką gyvenimą. Pažymėtina, kad daugeliu atveju šis rodiklis atitinka ar net viršija socialinių įstaigų atsakingų asmenų lūkesčius iš potencialių savanorių.



### Galimybės atlikti savanorišką darbą

|  |                                    |    |
|--|------------------------------------|----|
| Laisvas laikas nuo mokslų mokykloje/universitete                 | 16%                                | 15 |
| Laisvas laikas po darbo  | 14%                                | 13 |
| Asmeninės paskatos prisidėti prie visuomenei naudingos veiklos   | 13%                                | 12 |
| Draugų, pažįstamų raginimai prisidėti prie savanoriško darbo     | 3%                                 | 3  |
| Noras prasmingai išnaudoti laisvą laiką                          | 14%                                | 13 |
| Patogus susisiekimą su įstaiga ar organizacija                   | 13%                                | 12 |
| Galimybės gauti teigiamą rekomendaciją ar pažinčių ieškant darbo | 10%                                | 9  |
| Galimybė bendrauti su draugais, bendraminčiais                   | 12%                                | 11 |
| Kita   | 1% (darbas, kuris labai sudomintų) | 1  |

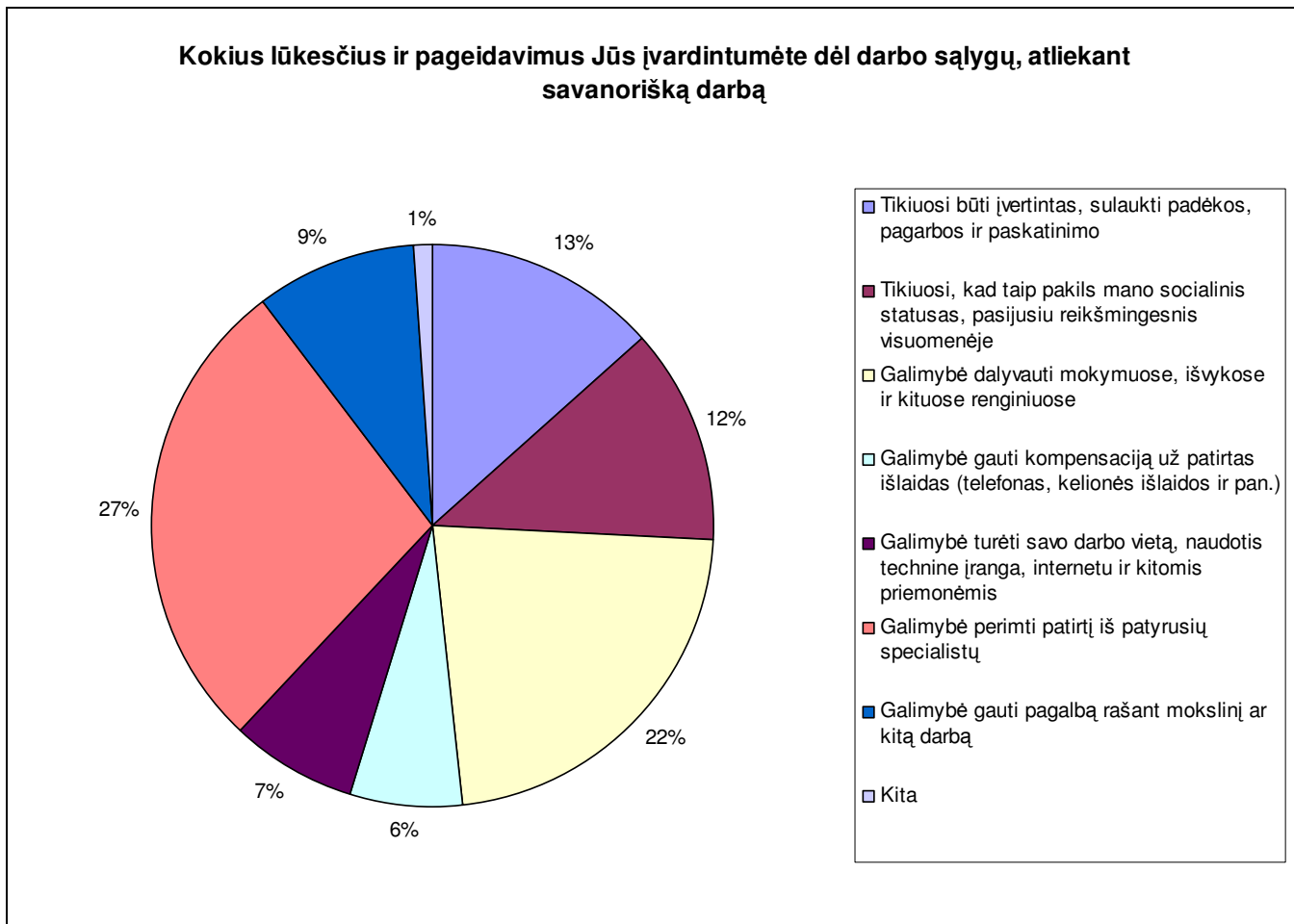
Į klausimą kokios priežastys bei sąlygos turėtų būti asmeniui, kad jis pasirinktų dirbti savanorišką darbą, respondentai atsakė, jog tai realiausiai priklauso nuo laisvo laiko turėjimo bei noro tą turimą laisvą laiką išnaudoti prasmingai. Taip pat nemažai respondentų nurodė, jog jiems yra svarbu ir patogus susisiekimas su organizacija, kurioje jie galėtų savanoriauti (13 proc.), ir galimybės bendrauti su draugais bei bendraminčiais (12 proc.).



### Lūkesčiai savanoriško darbo sąlygų atžvilgiu

|  |  |    |
|--|--|----|
| Tikiuosi būti įvertintas, sulaukti padėkos, pagarbos ir paskatinimo                          | 13%                                    | 11 |
| Tikiuosi, kad taip pakils mano socialinis statusas, pasijusiu reikšmingesnis visuomenėje     | 12%                                    | 10 |
| Galimybė dalyvauti mokymuose, išvykose ir kituose renginiuose                                | 22%                                    | 18 |
| Galimybė gauti kompensaciją už patirtas išlaidas (telefonas, kelionės išlaidos ir pan.)      | 6%                                     | 5  |
| Galimybė turėti savo darbo vietą, naudotis technine įranga, internetu ir kitomis priemonėmis | 7%                                     | 6  |
| Galimybė perimti patirtį iš patyrusių specialistų  | 27%                                    | 22 |
| Galimybė gauti pagalbą rašant mokslinį ar kitą darbą   | 9%                                     | 8  |
| Kita   | 1%<br>(atsižvelgtų į siūlomus pinigus) | 1  |

Į klausimą, ko tikisi būsimieji savanoriai iš savanoriško darbo organizacijoje bei kokius lūkesčius jie pateisintų dirbdami savanorišką darbą, didžioji dalis respondentų nurodė galimybę perimti patirtį iš patyrusių specialistų (27 proc.), taip pat nurodė ir galimybę dalyvauti mokymuose, renginiuose ir išvykose (22 proc.). Įdomiausia tai, jog potencialiems savanoriams nėra itin svarbi sąlyga gauti kompensacijas už patirtas išlaidas atliekant savanorišką darbą ar turėti savo darbo vietą bei naudotis technine įranga. Taigi, geriausia rekomenduotina paskatinamoji priemonė savanoriams yra dalyvavimas renginiuose bei galimybė mokytis iš patyrusių tos srities specialistų.

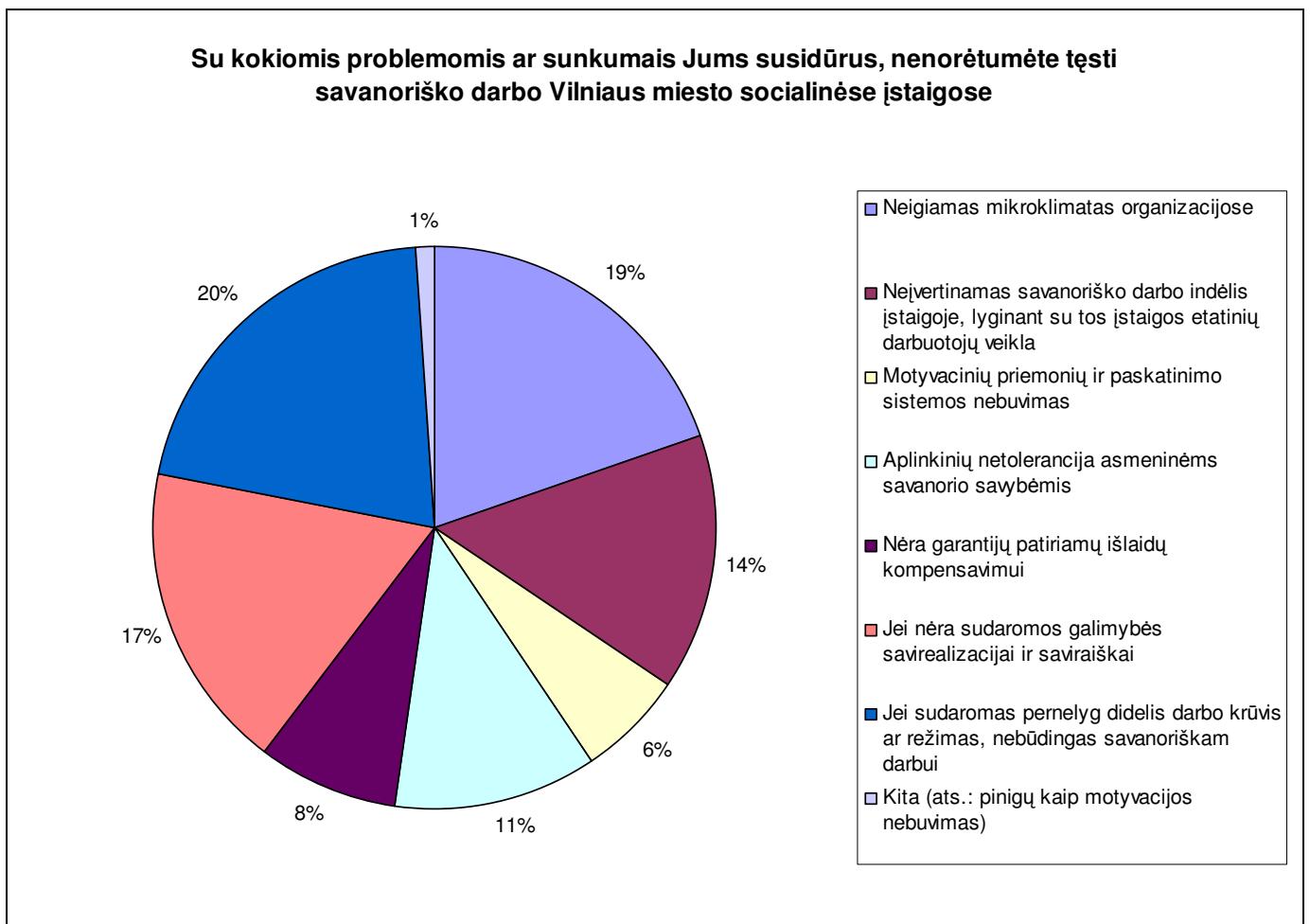


### Problemos, dėl kurių savanoriškas darbas Vilniaus socialinėse įstaigose nebūtų įmanomas

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Neigiamas mikroklimatas organizacijose   | 19% | 17 |
| Neįvertinamas savanoriško darbo indėlis įstaigoje, lyginant su tos įstaigos etatinių darbuotojų veikla | 14% | 13 |
| Motyvacinių priemonių ir paskatinimo sistemos nebuvimas  | 6%  | 6  |

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Aplinkinių netolerancija asmeninėms savanorio savybėms                                 | 11% | 10 |
| Nėra garantijų patiriamų išlaidų kompensavimui   | 8%  | 7  |
| Jei nėra sudaromos galimybės savirealizacijai ir saviraiškai                           | 17% | 15 |
| Jei sudaromas pernelyg didelis darbo krūvis ar režimas, nebūdingas savanoriškam darbui | 20% | 18 |
| Kita (ats.: pinigų kaip motyvacijos nebuvimas)   | 1%  | 1  |

Į klausimą apie problemas ar sunkumus, su kuriais susidūrus, respondentai nenorėtų tęsti savanoriško darbo Vilniaus miesto socialinėse įstaigose, dauguma jų atsakė, kad neiškėtų neigiamo mikroklimato organizacijoje (19 proc.) bei suvokimo, jog ant jų pečių gula didžioji dalis darbo krūvio, kurio jie dirbami savanoriškais pagrindais nenorėtų ar negalėtų pakelti (20 proc.). Vėl gi, garantijų savanoriams patiriamų išlaidų kompensavimui ar motyvacinių priemonių nebuvimas nesudarytų didesnių problemų respondentams atlikti savanorišką darbą.



### Savanorystės svarba visuomenės gyvenime

|  |             |    |
|--|-------------|----|
| Nežinau  | 2%          | 1  |
| Taip, tai svarbus reiškinys visuomenės socialiniame gyvenime   | 55%         | 19 |
| Savanorystė - tai viena idealiausių sąlygų asmenybės ugdymui ir pasirengimui naujiems gyvenimo iššūkiams | 38%         | 13 |
| Kita   | 2% (nežino) | 1  |

Praktiškai visi respondentai nurodė, jog savanorystė kaip socialinis reiškinys yra labai svarbus visuomenės gyvenime. Paprašius respondentų atsakyti į klausimą, kaip jie suvokia savanorystės sąvoką, pateikiami šie apklaustųjų atsakymų variantai (Savanorystė – tai):

Tai kietai yra;

Tai neatlygintinė pagalba asmenims, susidūrusiems su sunkumais.

Tai nuoširdus žmogaus darbas, kurį jis atlieka nesitikėdamas materialinio užmokesčio

Savanorystė – tai pagalba kitam, savęs realizacija įstaigoje dirbant be materialaus atlyginimo.

Savanorystė - tai būdas pažinti save padedant kitiems ir nuveikiant kažką prasmingo.

padėti kitiems savanoriškai

Savanorystė – tai naudingas sau ir visuomenei laisvo laiko praleidimo būdas.

neturėjimas ką veikti ir ieškojimas kažko nesąmoningo, kai aplinkui tikrai jau yra ką veikti :) pažiūrėkit pro langą pavasaris atėjo :)

Nepabėgęs į mišką realistas su altruisto akiniais.

Visuomenei naudinga veikla, ugdanti savanoryje tikrąsias vertybes.

savanoriška veikla, padedant žmonėms.

Nuoširdus atsidavimas, kurio pasėkoje gaunama dar daugiau

Tai pagalba silpnesniems

Asmens neatlygintina veikla socialinėje visuomenės srityje.

Atiduoti dalį savęs kad, nors kiek paverstum kitą žmogų patikėti savimi.

Savanorystė – visapusiškas savęs ugdymas, tobulėjimas.

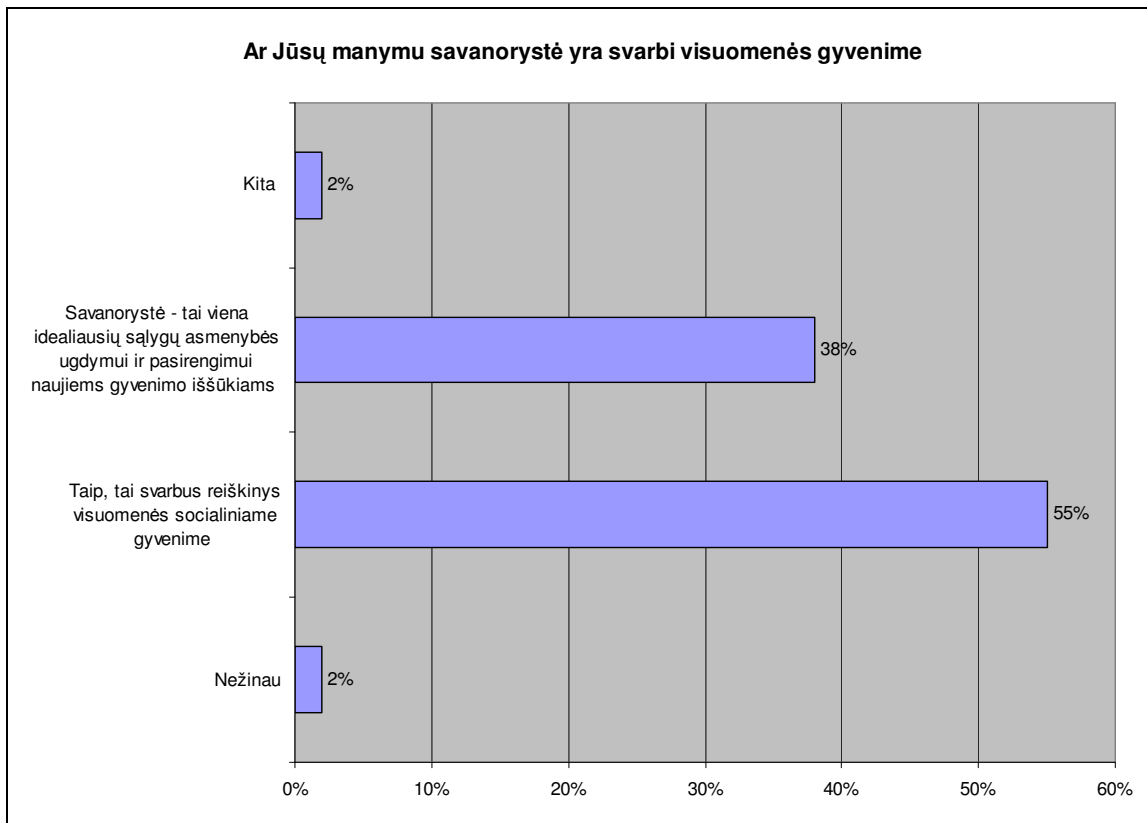
Darbas organizacijose, prasmingas laisvalaikio praleidimas norint pagerinti socialine ar kita padėti.

Galiu-padedu.

Savanorystė - tai puikus būdas įgyti naujų žinių ir jas pritaikyti ateityje bei padėti kitiems, taip suteikiant džiaugsmą ir sau.

Savanorystė - tai ne tik pagalba kitiems, bet ir savęs realizacija; tai būdas išmokti atsakomybės ne tik už save, savo veiksmus, bet ir už kitus, visuomenę.

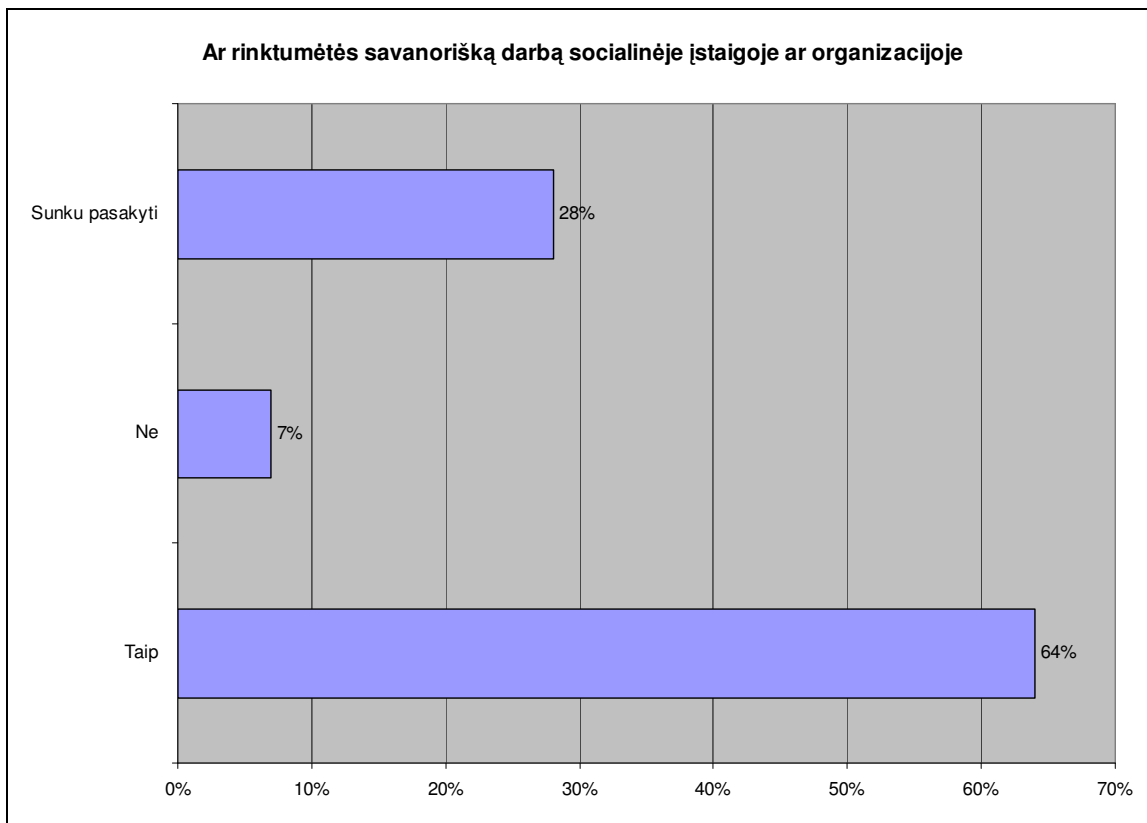
Gyvenu savanoriu gatvėj :)



#### Paskatas rinktis savanorišką darbą socialinėje įstaigoje ar organizacijoje

|                |     |    |
|----------------|-----|----|
| Taip           | 64% | 18 |
| Ne             | 7%  | 2  |
| Sunku pasakyti | 28% | 8  |

Į klausimą, ar rinktųsi savanorišką darbą socialinėje įstaigoje, daugiau kaip pusė apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, jog rinktųsi. Tik 7% respondentai atsisakytų dirbti savanorišką darbą socialinėje įstaigoje, o 28% respondentų nurodė, jog dar nėra apsisprendę ir jiems yra sunku pasakyti,



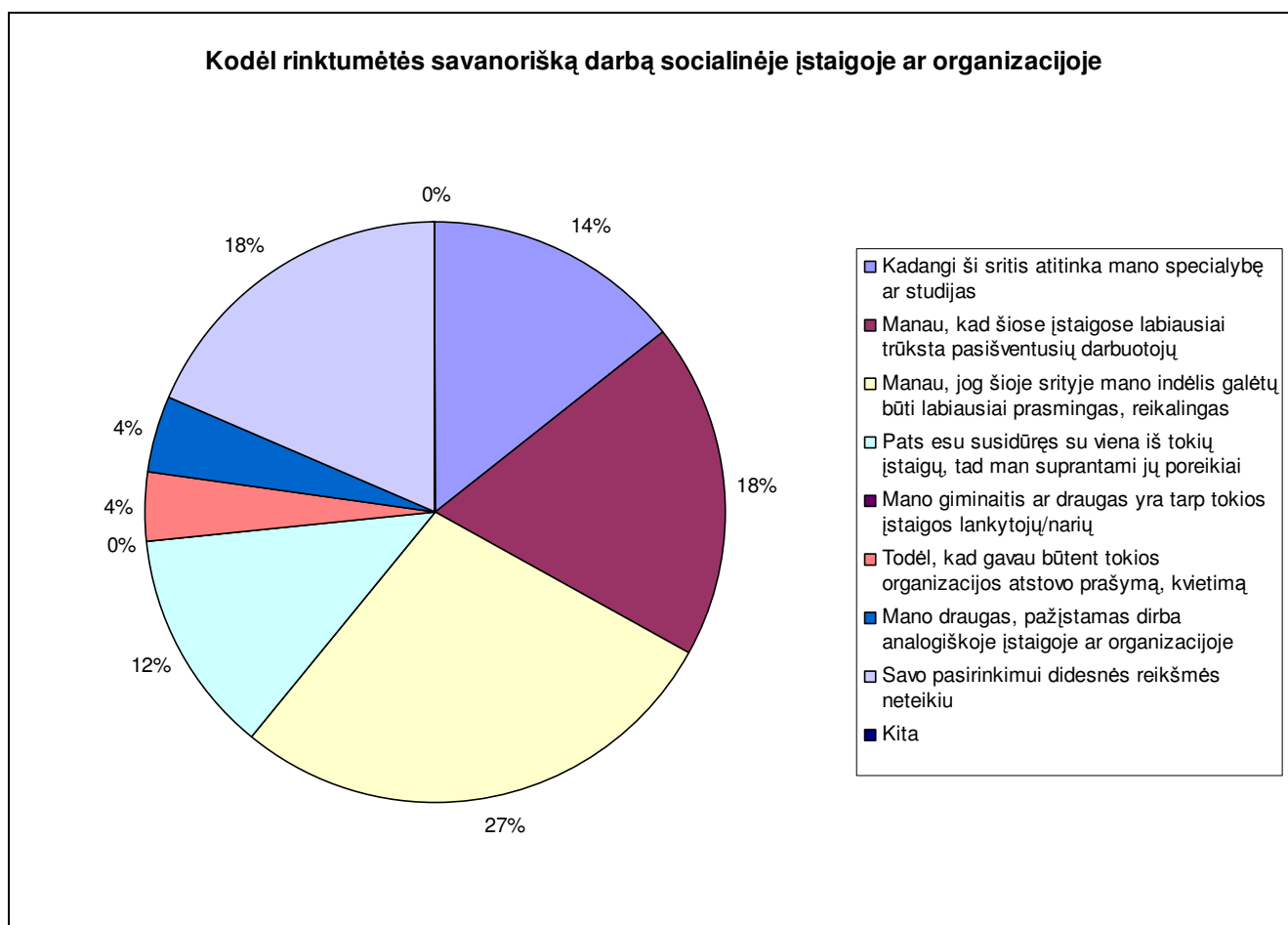
### Motyvai rinktis savanorišką darbą socialinėje įstaigoje ar organizacijoje

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Kadangi ši sritis atitinka mano specialybę ar studijas                               | 14% | 7  |
| Manau, kad šiose įstaigose labiausiai trūksta pasišventusių darbuotojų               | 18% | 9  |
| Manau, jog šioje srityje mano indėlis galėtų būti labiausiai prasmingas, reikalingas | 27% | 13 |
| Pats esu susidūręs su viena iš tokių įstaigų, tad man suprantami jų poreikiai        | 12% | 6  |
| Mano giminaitis ar draugas yra tarp tokios įstaigos lankytojų/narių                  | 0%  | 0  |
| Todėl, kad gavau būtent tokios organizacijos atstovo prašymą, kvietimą               | 4%  | 2  |
| Mano draugas, pažįstamas dirba analogiškoje įstaigoje ar organizacijoje              | 4%  | 2  |
| Savo pasirinkimui didesnės reikšmės neteikiu   | 18% | 9  |



|      |    |   |
|------|----|---|
| Kita | 0% | 0 |
|------|----|---|

Daugiausia respondentų, sutikusių savanorišką darbą dirbti socialinėje srityje, nurodė, jog viena pagrindinių jų pasirinkimo priežasčių yra galimybė įnešti prasmingą asmeninį indėlį į socialinės srities veiklą (27 proc.) bei nurodė, jog jų pasirinkimas yra susijęs ir su nuomone, jog socialinėje srityje labai trūksta pasišventusių darbuotojų (18 proc.). Kita vertus, 18 procentų respondentų didesnės reikšmės savo pasirinkimui neteikia.

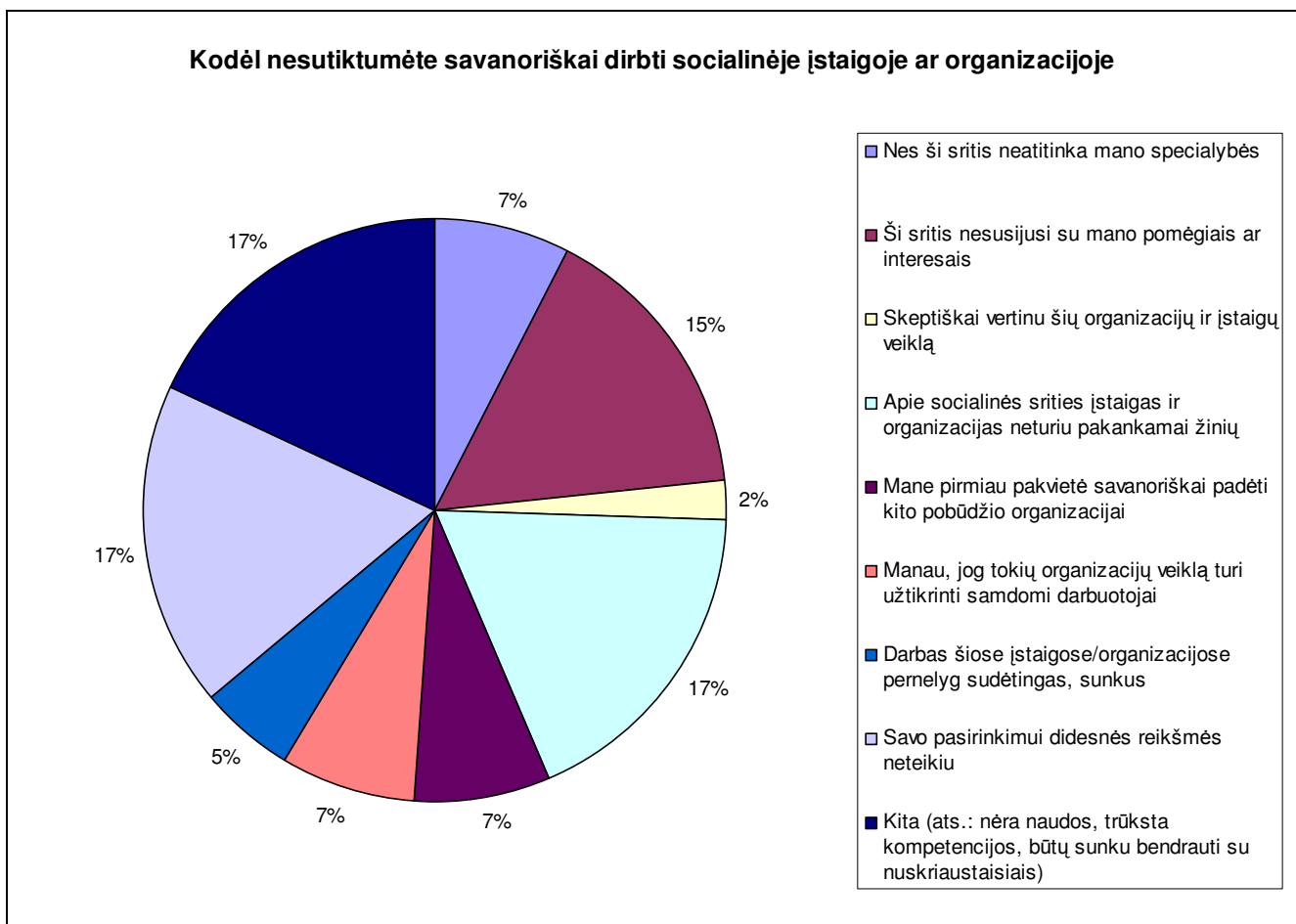


### Kontrmotyvai savanoriškai dirbti socialinėje įstaigoje ar organizacijoje

|   |     |   |
|---|-----|---|
| Nes ši sritis neatitinka mano specialybės             | 7%  | 3 |
| Ši sritis nesusijusi su mano pomėgiais ar interesais  | 15% | 6 |
| Skeptiškai vertinu šių organizacijų ir įstaigų veiklą | 2%  | 1 |
| Apie socialinės srities įstaigas ir organizacijas     | 17% | 7 |

|  |     |   |
|--|-----|---|
| neturiu pakankamai žinių   |     |   |
| Mane pirmiau pakvietė savanoriškai padėti kito pobūdžio organizacijai                      | 7%  | 3 |
| Manau, jog tokių organizacijų veiklą turi užtikrinti samdomi darbuotojai                   | 7%  | 3 |
| Darbas šiose įstaigose/organizacijose pernelyg sudėtingas, sunkus                          | 5%  | 2 |
| Savo pasirinkimui didesnės reikšmės neteikiu   | 17% | 7 |
| Kita (ats.: nėra naudos, trūksta kompetencijos, būtų sunku bendrauti su nuskriaustaisiais) | 17% | 7 |

Mažesnė dalis respondentų, nurodę nenorintys savanoriauti socialinėje srityje, savo priežastis įvardijo kaip pakankamų tam reikalingų žinių neturėjimą (17 proc.) bei trūkstamą grandį sąsajų tarp jų pomėgių ar interesų ir darbo socialinėje srityje (15 proc.).



**Respondentų komentarai apie savanorišką darbą socialinėse įstaigose/organizacijose:**

- Nu ką aš galiu pasakyti, kietai pavaro.
- Tai gera patirtis kiekvienam žmogui, kada gali pamatyti kitokį gyvenimą, tačiau kai kurie žmonės tam per silpni.
- Reikia skatinti labiau savanorišką darbą socialinėse įstaigose.
- Manau, kad savanoriškas darbas socialinėse įstaigose yra labai prasmingas ir naudingas, nes būtent šios srities įstaigoms ir jų lankytojams labiausiai reikalinga savanorių pagalba.
- Nereali patirtis.
- Be komentarų, blogi atsiliepimai.
- Manau, kad tai labai naudinga veikla, kurioje jauni žmonės galėtų iš arčiau susipažinti ir pamatyti gyvenimo realijas, padėti kitiems, bendrauti, turiningai leisti laiką.
- Neturiu nuomonės.
- Manau, daugiau jaunimo turėtų ten dirbti.
- Tikiu kad savanoriškas darbas padeda žmonėms tiek savanoriams, tiek ir tiems kam reikia pagalbos. Tai savitarpio mainai.
- Tai tobulėjimas tobulinant kitus.
- Apie savanorių darbą informacijos yra tikrai mažai. Ją gali gauti dažniausiai tik iš draugų ar pažįstamų.
- Nuomonės neturiu.

## Išvados ir rekomendacijos

Savaronišką darbą labiau linkę pasirinkti jauni žmonės, tebesimokantys vidurinėse ir aukštosiose mokyklose. Socialinių įstaigų ir organizacijų patirtis šioje srityje byloja apie teigiamą sukauptą patirtį ir nuostatas toliau išnaudoti šį potencialą.

Jauniems savanoriams aktualiausia yra įgyti praktinių žinių, galinčių pasitarnauti profesinei veiklai, taip pat bendrauti su panašius įsitikinimus turinčiais jaunuoliais. Jie labiau orientuoti į dinamiškesnę, kūrybingu reikalaujančią veiklą, geriausiai gali būti pasitelkiami organizuojant laisvalaikį, renginius, padedant dirbti socialinį darbą. Neišskleistas yra jaunų savanorių, ypač studijuojančių paskutiniuosius metus aukštosiose mokyklose, įtraukimas į organizacinį ar vadybinį darbą.

Pagyvenę žmonės, nors ir būdami labiau konservatyvūs savaroniško darbo atžvilgiu, irgi sudaro potencialią grupę asmenų, kurie galėtų būti pasitelkti savaroniškam darbui. Pagyvenę žmonės ypač gali būti reikalingi ir našūs tokia užduotis atlikti, kuriose reikia pasitikėjimo, patyrimo, empatijos.

Nepaisant to, kad savaroniai neturi didelės motyvacijos, socialinės įstaigos ir organizacijos galėtų pasitelkti įvairaus amžiaus ir išsilavinimo savaronius atlikti ūkinius ir techninius uždavinius, dėl kurių nepakankamo atlikimo užtikrinimo dažnai skundžiamasi remianti kompetencijos ir gebėjimų stoka.

Dauguma socialinių įstaigų laikosi pasyvios nuostatos savaroniško darbo organizavimo atžvilgiu. Tai galimai suponuota turimais pakankamais ištekliais ir tuo, kad socialinės (ypač biudžetinės) įstaigoms nėra aktyviai keliami nauji iššūkiai ir tikslai, reikalaujantys nuolatinės plėtros ir inovacijų, kurias gali atnešti savaroniškai padedantys žmonės. Todėl socialinėse įstaigose ir organizacijose reikia labiau aiškinti savaroniško darbo galimybes socialinėje srityje, akinti atsakingu asmenis planuoti savaroniškus darbus ir juos organizuoti.

Panašių organizacinių charakteristikų turinčios socialinės institucijos taiko nevienodo intensyvumo ir sėkmės savaroniško darbo organizavimo strategijas ir taktikas. Didžia dalimi neveiksmingų taktikų pasirinkimas (arba taktikų nesirinkimas) priklauso nuo įstaigų ir vadovų demotyvacijos ar prietarinių nuostatų, nepagrįstų realiais atvejais. Todėl būtina įstaigų vadovus mokyti, rengti jiems stažuotes, leisti patirti savaroniško darbo metodų privalumus, taip akinant juos diegti nepriklausomai nuo atsakingų asmenų asmeninių preferencijų.

Pagrindinės grėsmes našiam ir sėkmingam savaroniškam darbui socialinėse įstaigose ir organizacijose – tai aplaidus, atmestinas požiūris į savanorių veiklą kaip nereikšmingą, ribinę. Investuojant į savanorių palaikymą, skatinimą ir ugdymą, yra įmanoma socialinio darbo graža, nauda tiek institucijoms, tiek jų klientams. Todėl rekomenduojama socialinėse įstaigose ir organizacijose ne tik paskirti atsakingus asmenis už savaroniško darbo organizavimą ir priežiūrą, bet diegti pažangius veiksmingus darbo metodus, rengti reguliarius savaroniško darbo rezultatų aptarimus ir vertinimus, periodiškai skatinti savaronius, rengti jiems profesinius ir asmenybės ugdymo mokymus.

Pažymėtina, kad savaroniško darbo galimybė socialinėse įstaigose ir organizacijose ne tik sukuria papildomą socialinių paslaugų apimtį, didina įstaigos ekonominį efektyvumą, bet ir atlieka visuomenės švietimo apie socialines problemas, įvairias socialines grupes funkcija, mažina

psichologinius barjerus ir tuo pačiu šalina socialinės atskirties, izoliacijos prielaidas. Todėl būtina diegti socialinį darbą tose įstaigose, kurių misija yra integruoti atitinkamas socialines grupes (neigaliuosius, rizikos grupes) į visuomenę.

Savanoriškam darbui plačiau organizuoti būtina skirti daugiau resursų, Pačios socialinės įstaigos ir organizacijos nėra įsitikinusios, ar gali skirti savo turimus resursus savanorių reikmėms. Nebiudžetinės šių organizacijų lėšos yra menkos, nepakankamos savanorių išlaidų kompensavimui ir motyvacijos didinimui. Todėl rekomenduotina savivaldybės mastu priimti atskirą Savanoriškos veiklos skatinimo programą, iš kurios asignavimų (įstaigų ir organizacijų paraiškų pagrindu) galėtų būti finansuojamos atitinkamos išlaidos. Tokią programą Vilniaus savivaldybėje galėtų kuruoti Socialinės paramos skyrius.

Vilniaus mieste veikia ne viena organizacija, galinti suteikti metodinę pagalbą ar infrastruktūrinę paslaugas socialinėms įstaigoms ir organizacijoms, kurios pačios indikuoja turinčios nepakankamus gebėjimus ar motyvaciją organizuoti savanoriškus darbus. Tačiau stimuliuoti ir organizuoti tokių institucijų pagalbai reikalingi išteklių. Tam, kad sustiprėtų Vilniaus miesto socialinių organizacijų ir institucijų tinklo gebėjimai ir būtų geriau išnaudojamas turimas vilniečių savanoriško darbo potencialas socialinėje srityje, rekomenduotina aukščiau minėtos Savanoriškos veiklos skatinimo programos sudaryti galimybes skirti lėšas dalinai paremti savanorių paieškas ir atrankas, mokymus ir instruktažus, priežiūrą ir koordinavimą (supervizijas, grupinius seminarus etc.), rengti socialinių įstaigų vadovų ir atsakingų darbuotojų mokymus, stažuotes, šviesti Vilniau bendruomenės savanoriško darbo klausimais, organizuoti leidybą ir renginius bei t.t.