

VŠĮ „GYVI GALI“ NAUJOKO INTEGRACIJOS PROCESO SUKŪRIMAS

Bakalauro baigiamasis darbas

Parengtas

Verslo vadybos ir rinkodaros programoje ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas

Vadybos bakalauro kvalifikaciniam laipsniui

Darbo autorė

Goda Pranytė

Darbo vadovė

Dokt. Vaida Jonynienė

2023 m. gruodis

Vilnius

[Pranytė, G.]; Development of a New Member Onboarding Process at VšĮ "Gyvi gali": Final Bachelor Thesis. Business Management and Marketing Studies: Vilnius, ISM University of Management and Economics, 2023.

Summary

The topic of the thesis is the development of a new member onboarding process at VšĮ "Gyvi gali." The thesis aims to determine the main aspects affecting volunteers' onboarding success and develop a volunteer onboarding process at VšĮ "Gyvi gali." Objectives of the thesis are: 1) to analyze the current internal and external environment of "Gyvi gali" from the perspective of human resources management; 2) to analyze scientific literature on volunteer onboarding process; 3) to prepare and conduct empirical research to identify main facets affecting volunteer onboarding success at VšĮ "Gyvi gali"; 4) to develop a successful new member (volunteer) onboarding process at VšĮ "Gyvi gali" and provide recommendations on how to implement it. A qualitative research method, semi-structured interviews with VšĮ "Gyvi gali" volunteers and employees, was selected. A total of 11 interviews were conducted. The results revealed that the 4 main facets of successful volunteers' onboarding are: value alignment, sociality, self-improvement, and feedback. Lastly, based on the situation and the research data analysis, a new member onboarding process was developed and the plan for the process implementation was provided.

Keywords: non-governmental organization, onboarding, volunteer, volunteer turnover

Number of words: 14 859

Turinys

Įvadas	8
1. Situacijos analizė	11
1.1. Vidinė situacijos analizė.....	11
1.1.1. Bendra informacija apie organizaciją	11
1.1.2. Žmogiškųjų išteklių strategija ir funkcijos	12
1.1.3. Darbuotojų ir savanorių kaita.....	13
1.1.4. Darbuotojų ir savanorių atranka, įvedimas ir orientavimas	14
1.1.5. Darbuotojų ir savanorių pasiekimų valdymas ir vertinimas	15
1.1.6. Darbuotojų ir savanorių ugdymo ir motyvacijos sistema	15
1.1.7. Vidinės situacijos analizės išvados	15
1.2. Išorinė situacijos analizė	16
1.2.1. Politinis kontekstas	16
1.2.2. Ekonominis kontekstas	16
1.2.3. Socialinis kontekstas	16
1.2.4. Technologinis kontekstas.....	17
1.2.5. Aplinkos kontekstas	17
1.2.6. Teisinis kontekstas	17
1.2.7. SWOT analizė	18
1.3. Literatūros analizė	19
1.3.1. Savanorių vadyba.....	19
1.3.2. Savanorių išsaugojimas ir kaita	20
1.3.3. Integracijos procesas	20
1.3.4. Orientacija.....	22
1.3.5. Mokymai	22
1.3.6. Socializacija	23
1.3.7. Vertinimas.....	23

1.4. Išvados.....	24
2. Empirinis tyrimas.....	25
2.1. Empirinio tyrimo metodai	25
2.1.1. Empirinio tyrimo tikslas ir uždaviniai	25
2.1.2. Tyrimo teorinis pagrindas	25
2.1.3. Tyrimo ir duomenų rinkimo metodai.....	26
2.1.4. Tyrimo imtis ir imties atranka.....	26
2.1.5. Tyrimo instrumentas	27
2.1.6. Duomenų analizės metodai	28
2.2. Empirinio tyrimo rezultatai	28
2.2.1. Tyrimo dalyvių charakteristika	28
2.2.2. Savanorių prisijungimo priežastys	28
2.2.3. Dabartinis integracijos procesas	30
2.2.4. Orientacija.....	30
2.2.5. Mokymai	31
2.2.6. Socializacija	33
2.2.7. Vertinimas.....	34
2.2.8. Savanorių kaita ir prisirišimas	35
2.2.9. Integracijos proceso tobulinimas	37
2.2.10. Tyrimo apribojimai	37
3. Vadybiniai sprendimai	39
3.1. Orientacija	41
3.2. Mokymai	42
3.3. Socializacija	43
3.4. Vertinimas	45
3.5. Integracijos proceso planas ir įvertinimas.....	46
3.6. Integracijos proceso aktyvavimas	52

Išvados	55
Literatūra.....	59
Priedai	64

Paveikslų sąrašas

1 paveikslas Moksliniais tyrimais grįstas naujokų integracijos modelis	21
---	----

Lentelių sąrašas

1 lentelė	Savanorių ir darbuotojų atrankų eiga organizacijoje „Gyvi gali“	14
2 lentelė	VšĮ „Gyvi gali“ SWOT analizė	18
3 lentelė	Dalinės imties sudarymo kriterijai	27
4 lentelė	Savanorių integracijos proceso ir jo etapų tikslai	39
5 lentelė	Savanorių integracijos procesas	48
6 lentelė	Savanorių integracijos proceso įgyvendinimo eiga	52

Ivadas

Temos aktualumas

Vienas svarbiausių resursų ne pelno siekiančiose organizacijose – savanoriai. Šios organizacijos, kurios išsilaiko tik iš individualių ir fondų paramų, dėl finansinių resursų trūkumo negali įdarbinti reikiamo kiekio darbuotojų (Jackson et al., 2019), tad savanoriai, kurie savo veiklą organizacijose vykdo neatlygintinai, yra nepakeičiama nevyriausybinų organizacijų dalis. Todėl galima teigti, jog ne pelno siekiančių organizacijų gebėjimai pasiekti tikslus ir užduotis dažniausiai priklauso nuo savanorių įtraukimo veiksmingumo (Terry et al., 2011). Būtent dėl šios priežasties yra itin svarbu savanorius ne tik pritraukti, bet ir išlaikyti.

Nevyriausybinių organizacija „Gyvi gali“ yra 2021 metais įkurta organizacija, kryptingai siekianti visuotinių mitybos pokyčių augalinės mitybos link (Gyvi gali, 2023a). Šiuo metu organizacijoje dirba 6 darbuotojai, 1 praktikantas ir apie 30 savanorių, tačiau iki šiol organizacijoje nebuvo skiriama pakankamai dėmesio personalo valdymo strategijoms ir procesams, tad daugumoje sričių (atrankos, integracijos, motyvacijos ir pan.) buvo veikiamas skirtingai, pagal situaciją. Tačiau organizacija jau jaučia poreikį turėti sistemizuotus procesus, nes, pasak organizacijos vadovės, „savanorių kaita dėl integracijos ir motyvacijos sistemos stokos yra pakankamai nemaža“, o tai itin prisideda prie kitos problemos – žmogiškųjų resursų trūkumo, kuris verčia vieną asmenį tuo pat metu atlikti daug užduočių ir didina ne tik savanorių, tačiau ir darbuotojų perdegimo ar išėjimo pavojų.

Pasak Galindo-Kuhn ir Guzley (2001), tam, jog savanoriai savanorišką veiklą norėtų tęsti, jie turi jausti, jog jų veikla yra prasminga ir naudinga visuomenei, organizacijoje jie gali sulaukti grįžamojo ryšio, emocinio ir mokomojo palaikymo, taip pat, jiems ypač svarbus ryšys su kitais savanoriais bei darbuotojais. Yra pastebėta, jog savanorystės trukmė tiesiogiai koreliuoja su prisirišimu prie organizacijos, nes asmuo laikui bėgant savanorystę susieja su savo tapatybe, o tai daro teigiamą įtaką jo pasilikimui organizacijoje (Hidalgo & Moreno, 2009), tad pirmieji savanorystės metai yra itin svarbūs. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog efektyvus savanorių integravimo procesas organizacijoje yra kritiškai svarbus, nes jis ne tik paskatina prisirišimą prie organizacijos ir sumažina kaitos tikimybę, bet ir užtikrina geresnį užduočių atlikimą bei mažina stresą (Ashford & Black, 1996). Savanorio integracijos procesas yra apibrėžiamas kaip nuoseklus naujoko įvedimas į organizaciją, jos kultūrą, suteikiant informaciją ir įrankius padedančius tapti produktyviu komandos nariu (Maurer, 2019) bei susidedantis iš prieš įvadinio, orientacijos, mokymų, socializacijos ir vertinimo

etapų (Volunteering and Contact ACT, 2019). Cho et al. (2020) ir Wisner et al. (2005) pastebėjo, jog tinkamas supažindinimas, mokymai, vertinimas ir pripažinimas daro itin reikšmingą įtaką savanorio pasitenkinimui organizacijoje, o būtent šios sritys ir sudaro didžiąją dalį integracijos proceso.

Šiuo darbu siekiama suprasti veiksnius, lemiančius savanorių integracijos sėkmingumą VšĮ „Gyvi gali“, ir, atsižvelgiant į tai, sukurti sėkmingo savanorio integracijos procesą organizacijoje. Nors naujokas organizacijoje yra tiek darbuotojas, tiek savanoris, šiuo atveju bus nagrinėjama ir kuriama savanorio integracija. Kadangi naujokų įvedimo procesas turėtų trukti bent 3 mėnesius, o, pagal Gallup (2019) rekomendacijas, ir 12 mėnesių, savanorio integracijos trukmė šiame darbe yra apibrėžiama nuo naujoko atėjimo į organizaciją ir 12 mėnesių po to.

Tyrimo problema

Kaip turi atrodyti sėkmingas savanorio integracijos procesas organizacijoje „Gyvi gali“, kad sumažėtų savanorių kaita?

Darbo tikslas

Šio darbo tikslas yra nustatyti pagrindinius aspektus, kurie lemia savanorio integracijos sėkmingumą, ir sukurti sėkmingo savanorio integracijos procesą organizacijoje „Gyvi gali“.

Darbo uždaviniai

1. Atlikti organizacijos „Gyvi gali“ vidinę ir išorinę analizę iš personalo valdymo perspektyvos.
2. Išanalizuoti mokslinę literatūrą (savanorio) integracijos proceso srityje.
3. Parengti ir atlikti empirinį tyrimą, nustatantį pagrindinius veiksnius lemiančius savanorio integracijos proceso organizacijoje „Gyvi gali“ sėkmingumą.
4. Sukurti sėkmingo savanorio integracijos procesą organizacijoje „Gyvi gali“ ir pateikti rekomendacijas jo įgyvendinimui.

Tyrimo metodai

Siekiant suprasti kokie pagrindiniai veiksniai lemia naujokų (savanorių) integracijos proceso sėkmingumą organizacijoje, pasirinktas kokybinis tyrimas ir atlikta 11 pusiau struktūruotų interviu. Interviu metu, 2023 metų spalio 9 – 13 dienomis, buvo apklausti 3 organizacijos darbuotojai ir 8 savanoriai.

Darbo praktinė vertė

Šio darbo praktinė vertė, išanalizavus ir įvertinus dabartinę situaciją VšĮ „Gyvi gali“, yra sukurtas struktūruotas savanorio integracijos procesas, kuris organizacijai leis palengvinti

naujokų adaptaciją, pagerins jų patirtį savanoriaujant, sumažins savanorių kaitą, darbuotojų nuovargį dėl žmogiškųjų resursų trūkumo ir kitas potencialias grėsmes.

Taip pat, empirinio tyrimo metu gauti duomenys ir išvados padės kitoms nevyriausybinėms organizacijoms geriau suprasti pagrindinius faktorius turinčius įtakos savanorių kaitai, motyvacijai ir sėkmingai savanorių integracijai, kadangi, mano žiniomis, patikimos informacijos šioje srityje trūksta.

Darbo loginė seka

Šis darbas turi penkis pagrindinius skyrius: įvadas, situacijos analizė, empirinis tyrimas, vadybiniai sprendimai ir išvados.

- Įvade yra pabrėžiamas temos aktualumas, pateikiama tyrimo problema, darbo tikslas ir uždaviniai, aptariami tyrimo metodai ir darbo praktinė vertė.
- Situacijos analizė yra skirta pristatyti organizaciją, išanalizuoti jos vidinę ir išorinę analizę iš žmogiškųjų išteklių perspektyvos. Šiame skyriuje taip pat yra apžvelgiama literatūra, kurioje siekiama padidinti suvokimą apie savanorių vadybą, savanorių išsaugojimą ir kaitą, naujokų integracijos procesą ir jo sėkmingumą lemiančius veiksnius.
- Empirinio tyrimo skyriuje yra aptariamas kokybinis tyrimas apie „Gyvi gali“ savanorių integracijos sėkmingumą. Šioje dalyje yra aprašyta tyrimo metodologija, jo metu gauti ir išanalizuoti rezultatai.
- Vadybinių sprendimų skyriuje yra pristatomas sukurtas VŠĮ „Gyvi gali“ savanorio integracijos procesas, pateiktos rekomendacijos jo įgyvendinimui.
- Išvadose yra aptariami visi darbo skyriai.

1. Situacijos analizė

Pirmoji darbo dalis yra skirta organizacijos ir darbo problemos analizavimui. Pirmiausia, bus pristatyta vidinė organizacijos analizė iš personalo valdymo perspektyvos bei aptarti išoriniai veiksniai, kurie daro ar galėtų daryti įtaką žmogiškųjų išteklių sričiai nevyriausybiniuose organizacijose. Tuomet, bus atlikta literatūros analizė apie naujokų integraciją įstaigose, pagrindinį dėmesį skiriant naujokams savanoriams ne pelno siekiančiose organizacijose, o tai padės išsiaiškinti pagrindinius aspektus, darančius įtaką savanorių integracijos sėkmingumui nevyriausybiniuose organizacijose.

1.1. Vidinė situacijos analizė¹

1.1.1. Bendra informacija apie organizaciją

VšĮ „Gyvi gali“ yra vienintelė nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje, kryptingai siekianti visuotinių mitybos pokyčių augalinės mitybos link (Gyvi gali, 2023a). Organizacija 2021 metais buvo įkurta keturių bendraminčių (Marijos Jurevičiūtės, Medos Šermukšnės, Mykolo Šermukšnio, Tomo Byčkovo), turinčių ilgametę patirtį gyvūnų teisių, augalinės mitybos ir aplinkosaugos srityse, iniciatyva (Gyvi gali, 2023a). Ne pelno siekiančios organizacijos misija – „siekti, kad skanus, palankus gyvūnams, tvarus ir sveikas augalinis maistas būtų be kliūčių prieinamas kiekvienam“, vizija – „augalinis maistas – prioritetas žmogaus, verslų ir institucijų pasirinkimas“, o vertybės: gyvūnų apsauga, demokratiškumas, skaidrumas, pozityvi prieiga (Gyvi gali, 2023b).

VšĮ „Gyvi gali“ augalinės mitybos prieinamumą didina veiklą vykdydami trimis pagrindinėmis kryptimis: edukodami visuomenę apie augalinę mitybą ir alternatyviuosius baltymus, bendradarbiaudami su verslais bei skatindami pokyčius instituciniame lygmenyje (Gyvi gali, 2023b). Strateginiame 2023–2024 metų plane (2023b) tikslai taip pat išskirstyti į analogiškas tris kryptis: 1. Suformuoti ir įtvirtinti pozityvų lietuvių požiūrį į augalinę mitybą, gyvūnams palankias maisto inovacijas bei paskatinti imtis asmeninių mitybos pokyčių; 2. Proporcingas augalinių produktų ir patiekalų augimas verslų gamybos ar tiekimo linijose bei restoranų meniu; plati verslų komunikacija apie augalinį maistą ir produktus; 3. Palankesnės sąlygos augalinį maistą gaminantiems bei tiekiantiems verslams, lengvai prieinamas augalinis maistas valstybinėse įstaigose. Šiuo metu organizacija vykdo dvi kampanijas – NORI GALI ir ČIA GALI. NORI GALI siūlo prisijungti prie 22-iejų dienų programos, kurios metu

¹ Vidinė VšĮ „Gyvi gali“ analizė yra paremta asmenine komunikacija su organizacijos atstovais ir vidine informacija, kuri buvo pasiekama ir tikrinta 2023 metų rugsėjo mėnesį.

dalyviai yra supažindinami su augaline mityba ir jos privalumais, o ČIA GALI vienija restoranus, siūlančius ar norinčius į savo meniu įtraukti augalinius patiekalus.

Dar visai neseniai organizacijoje visas užduotis su savanorių pagalba atlikdavo tik organizacijos vadovė, tad organizacijoje vis dar vyrauja patriarchalinė valdymo struktūra. Tačiau visos trys veiklos sritys (visuomenės edukacija, bendradarbiavimas su verslais, instituciniai pokyčiai) turi po atskirą vadovą, tad organizacijos struktūra kinta ir tampa funkcinė valdymo struktūra. Šiuo metu organizacijoje dirba 6 darbuotojai, 1 praktikantas ir apie 30 savanorių. Organizacija nuolat auga, paramos šaltinių daugėja, tad ir poreikis nuolatiniams darbuotojams taip pat didėja. Savanorių skaičius nėra stabilus, nes jam įtakos turi sezoniškumas, organizacijos projektų kiekis ir kiti aspektai.

Ne pelno siekianti organizacija veiklos rezultatus vertina pagal skirtingus kriterijus nei tai darytų pelno siekianti įmonė, nes visas gautas lėšas ji panaudoja žinomumo didinimui, konkrečių tikslų siekimui ir naujų lėšų pritraukimui. Per 2022 metus organizacija surinko 84 284 eurus paramos, iš kurių daugiau nei 90% sudarė privatūs fondai, tačiau šis paramos tipas nėra tvarus ilgalaikėje perspektyvoje, nes fondų skiriamos sumos yra pakankamai nemažos, bet nepastovios. Ne pelno siekiančiai organizacijai yra itin svarbus ir žiniasklaidos dėmesys, o „Gyvi gali“ 2023-iaisiais metais žiniasklaidoje buvo paminėti 360 kartų (Gyvi gali, 2023a). Šiuo metu prie ČIA GALI kampanijos yra prisijungusios 73 maitinimo įstaigos iš visos Lietuvos, o NORI GALI programą per 2022-uosius metus išbandė daugiau nei 6000 dalyvių (Gyvi gali, 2023a). Nuo šių metų B2B (verslas verslui) sektorius gali pirkti iš organizacijos konsultacijas, mokymus, reklamos paslaugas. Taip pat, organizacija neseniai tapo V-Label ženklo atstovais Baltijos šalyse (Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje) ir pradėjo sertifikuoti šių šalių gamintojų produktus, tačiau duomenų, kiek pajamų šios papildomos veiklos sugeneravo, organizacija dar neturi.

1.1.2. Žmogiškųjų išteklių strategija ir funkcijos

Kaip buvo minėta anksčiau, didžiąją dalį organizacijos gyvavimo laiko visas funkcijas atliko vienintelis darbuotojas – vadovė Meda ir grupė savanorių, tad organizacija prioritetu skyrė ne žmogiškųjų išteklių, o kitų organizacijos funkcinų sričių strategijų kūrimą. Iki šiol organizacijoje nebuvo aprašytos nei darbuotojų, nei savanorių valdymo strategijos, o daugumoje valdymo sričių (atrankos, komunikacijos, vertinimo ir t.t.) buvo veikama pakankamai skirtingai, prisitaikant pagal individualias situacijas ir galimybes, t. y. laikomasi reaktyviosios personalo politikos, tačiau organizacija jau jaučia poreikį turėti tikslias valdymo strategijas ir personalo srityje.

„Gyvi gali“ šiuo metu dirba organizacijos vadovė, komunikacijos projektų vadovė, restoranų kampanijos „Čia gali“ vadovė, pardavimų vadovas, atsakingas už V-Label ženklą, augalinę mitybą skatinančios kampanijos „Nori gali“ koordinatorė bei institucinių pokyčių koordinatorius. Taip pat, netrukus planuojama pradėti vykdyti atranką lėšų pritraukimo specialisto pozicijai.

Organizacijai plečiantis atsiranda vis daugiau projektų bei užduočių, kurioms įvykdyti reikia didesnio kiekio savanorių. 2022 metais buvo suburta pirmoji atskira savanorių grupė – komunikacijos komanda, o visi kiti savanoriai, kurie padeda ne komunikacijos srityje, liko bendroje savanorių grupėje. Organizacijoje veikia įvairių sugebėjimų savanoriai, o kiekvienas jų yra atsakingas už skirtingas užduotis, tad, pasak vadovės Medos, buvo pastebėta, jog tampa sudėtinga valdyti skirtingų sričių savanorius, kuomet jie yra bendroje, nespecializuotoje komandoje. Pastebėjus, kad komunikacijos komandos atskyrimas jiems leido lengviau planuoti, pasiskirstyti bei atlikti užduotis, buvo nuspręsta išskirstyti ir likusius savanorius į atskiras komandas pagal jų atliekamas užduotis, tad šis savanorių skirstymas jau yra procese.

Organizacijoje nėra žmogaus tiesiogiai atsakingo už personalą, tad už visas su personalu susijusias užduotis iki šiol yra atsakinga organizacijos vadovė. Dėl šios priežasties vadovė yra nukreipiama į su personalo valdymu susijusias užduotis tik iš dalies ir tik tada kai turi laiko. Nevyriausybinėse organizacijose yra rekomenduojama turėti specifiskai už personalą atsakingą asmenį, nes tai padeda užtikrinti darbuotojų bei savanorių gerovę organizacijoje, kas daro teigiamą įtaką bendram organizacijos sėkmingumui ir augimui (Al-shaalan, 2021).

1.1.3. Darbuotojų ir savanorių kaita

Organizacija tikslų duomenų dėl darbuotojų ir savanorių kaitos nerenka, tačiau organizacijos vadovė šią sritį įvardina kaip vieną problematiškiausių, nes savanorių kaita dėl, pasak jos, integracijos ir motyvacijos sistemos stokos yra pakankamai nemaža, kas itin prisideda prie kitos problemos žmoniškųjų išteklių srityje – labiau jaučiamo personalo trūkumo, kuomet vienas asmuo yra priverstas tuo pat metu atlikti daug užduočių, o tai ne tik didina jo išsiblaškymą, apsunkina susikaupimą, tačiau ir skatina darbuotojų bei savanorių perdegimo pavojų. Nepaisant to, dar nėra vienas darbuotojas nuo pat organizacijos įkūrimo nebuvo atleistas ar išėjęs iš darbo, tačiau didelė savanorių kaita ir pervargę darbuotojai aplinkiniams gali signalizuoti apie sunkumus organizacijoje bei kenkti organizacijos, kaip potencialaus darbdavio ar partnerio, įvaizdžiui.

1.1.4. Darbuotojų ir savanorių atranka, įvedimas ir orientavimas

„Gyvi gali“ neturi sistemizuotų ir patvirtintų žmogiškųjų išteklių valdymo procesų, tačiau darbuotojų ir savanorių atrankos eiga turi vienus labiausiai nusistovėjusių žingsnių, kuriais vadovaujantis yra nuolat vykdomos naujų narių atrankos (1 lentelė). Savanorių atrankos procesas yra daug greitesnis, nes iš jų nereikalaujama atsiųsti motyvacinio laiško ir gyvenimo aprašymo (CV) bei nėra vykdomas interviu. Tiek savanorių, tiek darbuotojų atrankose yra vykdomos tiesiogiai su pozicija susijusios užduotys, nes jos parodo kandidatų tinkamumą pozicijai tiek įgūdžių, tiek motyvacine prasme.

1 lentelė

Savanorių ir darbuotojų atrankų eiga organizacijoje „Gyvi gali“

Personalo vadybos procesai	Pirmasis etapas	Antrasis etapas	Trečiasis etapas	Ketvirtasis etapas
Savanorių atranka	Savanorio anketa	Užduotis	Prisijungimas prie komandos	-
Darbuotojų atranka	CV ir motyvacinis laiškas	Užduotis	Interviu	Įdarbinimas

Pirmosiomis naujo darbuotojo darbo dienomis vyksta orientavimo procesas, kuomet yra pristatoma organizacija, komandos nariai ir pareigos, iškeliami tikslai bei užduotys, tačiau tolimesnis integracijos procesas nėra suplanuotas ir vykdomas. Verta paminėti, jog, nepaisant to, kad darbuotojai nėra tikslingai integruojami darbo vietoje, kol darbuotojų komanda yra pakankamai nedidelė, naujokai gauna nemažai tiesioginio bendravimo ir pagalbos iš savo kolegų, tad tai gali turėti įtakos jų lengvesnei adaptacijai organizacijoje.

Iš visų organizacijoje veikiančių savanorių, tik komunikacijos komanda turi užuomazgą į naujoko įvedimo procesą, kuris prasideda įvadiniu komandos nuotoliniu susitikimu, kuriame yra pristatoma organizacija ir jos nariai, tikslai, komunikacijos komandos taisyklės, uždaviniai ir sistema, kurios laikantis yra atliekamos savanoriams skirtos užduotys. Tačiau, kadangi naujokų įvedimo procesas turėtų būti stabilus ir trukti bent 3 mėnesius, o, pagal Gallup (2019) ataskaitoje nurodytas rekomendacijas, ir 12 mėnesių, organizacijai vertėtų turėti struktūruotą naujokų (savanorių) įvedimo procesą, kuris padėtų užtikrinti jų pasitenkinimą darbu bei sumažinti išėjimo iš darbo ar savanorystės riziką. Be to, savanoriams gali būti sunkiau adaptuotis organizacijoje nei darbuotojams, nes visi savanoriai dirba nuotoliniu būdu ir turi pakankamai nedaug tiesioginio bendravimo tarpusavyje.

1.1.5. Darbuotojų ir savanorių pasiekimų valdymas ir vertinimas

Organizacijoje tiek kuriant strateginius įstaigos planus, tiek skiriant užduotis ir vertinant darbuotojus yra naudojamas OKR (Objectives and Key Results) sistema, kuri skatina asmenį ar komandą išsikelti ambicingus tikslus su keliais rodikliais, kurie padėtų išmatuoti tikslo pasiekimą (Doerr, 2018). Nors organizacijoje stengiamasi pastebėti bei įvertinti ir kiekvieną savanorių pasiekimą, tačiau tam nėra naudojama jokia pasiekimų ar vertinimų sistema, nėra sekami savanorių veiklos vykdymo rodikliai. Svarbu paminėti, jog kiekvienam nevyriausybinės organizacijos nariui yra itin svarbu, jog į jų nuomonę būtų atsižvelgiama, o darbas – vertinamas (Armstrong et al., 2009), o tai tampa daug lengviau pasiekti sistemingai naudojant tam tikras pasiekimų ir vertinimų sistemas, sekant atitinkamus individualius rodiklius.

1.1.6. Darbuotojų ir savanorių ugdymo ir motyvacijos sistema

Organizacija šiuo metu neturi jokios motyvacinės ir ugdymo sistemos, o tai gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų pasitenkinimui. Kadangi ne pelno siekiančių organizacijų atlyginimai dažniausiai yra mažesni nei rinkos vidurkis, organizacijai svarbu turėti motyvacinę sistemą, nes papildomos naudos, tokios kaip mokymai, lankstus darbo grafikas ir kitos, organizacijai papildomai kainuoja pakankamai nedaug arba visai nekainuoja, bet yra vienos dažniausių priežasčių, kurioms nebūnant nevyriausybinių organizacijų darbuotojai nusprendžia išeiti iš darbo (Armstrong et al., 2009). Verta paminėti, kad visi nariai prie šios organizacijos jungiasi vedini vidinės motyvacijos, nes mato organizacijos misijoje prasmę, gali save realizuoti ir prisijungti prie bendraminčių bendruomenės, tačiau laikui bėgant, nieko papildomai nedarant, vidinė motyvacija silpnėja, tad organizacija turėtų pasirūpinti, jog organizacijos nariai galėtų nuolat organizacijoje tobulėti, augti ir jaustis pripažinti.

1.1.7. Vidinės situacijos analizės išvados

Atsižvelgiant į vidinę „Gyvi gali“ žmogiškųjų išteklių analizę, galima pastebėti, jog personalo sričiai buvo skiriama minimaliai dėmesio, o dabar, kuomet organizacija sparčiai auga, personalo valdymo strategijos nebuvimas pradeda kelti iššūkius. Kadangi darbuotojų komanda yra sąlyginai nedidelė, juos atrinkti, integruoti ir vertinti įmanoma naudojant reaktyviąją personalo valdymo politiką. Tačiau savanorių vadybai šis būdas nebetinka, ypač jais rūpinantis tik vienam asmeniui, nes savanorių grupė yra pakankamai nemaža, o jų savanorystė vyksta nuotoliniu būdu, kas apsunkina komunikaciją ir kitas sritis. O to pasekmės pasireiškia savanorių kaita, kuri organizacijai kuria papildomus iššūkius, kaip kad potencialus savanorių ir darbuotojų perdegimas ar netgi atsitraukimas, žala organizacijos įvaizdžiui. Kadangi „Gyvi gali“ yra pakankamai neseniai įkurta nevyriausybinė organizacija, ji susiduria

su neįprastais iššūkiais, kurie kyla tiek iš kvalifikuotų žmoniškųjų, tiek iš finansinių resursų trūkumo, kurie riboja personalo srities tobulinimo galimybes, ypač, kai tai nėra prioritetinga organizacijos sritis. Tačiau organizacija, atsižvelgdama į mažėjančią savanorių įsitraukimą ir vis dažnėjančią jų pasitraukimą iš organizacijos per pirmuosius metus, supranta, jog reikia ieškoti sprendimo būdų šias tendencijas stabdyti.

1.2. Išorinė situacijos analizė

Makroaplinkos analize siekiama identifikuoti pagrindinius veiksnius darančius įtaką organizacijai „Gyvi gali“ iš žmoniškųjų išteklių perspektyvos. Išorinių veiksnių analizei atlikti yra naudojamas PESTEL modelis, kuriuo atsižvelgiama į politinius, ekonominius, socialinius, techninius, aplinkos ir teisinius faktorius.

1.2.1. Politinis kontekstas

Politinio stabilumo Lietuvos vyriausybėje šiuo metu yra nedaug dėl dviejų priežasčių – esamų Seimo narių nuomonės dažnai išsiskiria ir metų eigoje vyks nauji Lietuvos Respublikos Seimo bei Prezidento rinkimai – o tai kelia gyventojų nepasitenkinimą, mažina pasitikėjimą vyriausybe. Tačiau ne pelno siekiančioms organizacijoms šios aplinkybės gali būti naudingos, nes politiniai nesutarimai padidina savanoriaujančių žmonių kiekį (Hackl et al., 2012), kurie nori išreikšti savo poziciją per savanorystę jų vertybinius interesus atitinkančiose organizacijose. Taip pat, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos iniciatyva buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo siekiama nustatyti mažo visuomenės dalyvavimo savanoriškoje veikloje priežastis (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2023), o šiuo metu vyriausybėje yra diskutuojama dėl savanoriškos veiklos įstatymo pakeitimo, kuris paskatintų daugiau asmenų įsitraukti į savanorišką ilgalaikę veiklą. Atsižvelgiant į šį kontekstą, galima teigti, jog ilgalaikių savanorių kiekis šalyje turėtų augti.

1.2.2. Ekonominis kontekstas

Lietuvos ekonomika auga, gyventojų realiosios pajamos taip pat (Valstybės duomenų agentūra, 2023), o kartu pakilo ir šalies vieta Pasauliniame dosnumo indekse (Gyvi Gali, 2023b), kas leidžia manyti, jog didėja potencialas papildomai finansinei ir fizinei paramai ne pelno siekiančiose organizacijose. Šis aspektas suteiks sąlygas nevyriausybiniams organizacijoms augti, o, joms ir jų tikslams augant, auga ir jų poreikis žmogiškiesiems ištekliams, tad reikiama naujų savanorių ir darbuotojų atrankoms, integracijai ir kitiems procesams išliks.

1.2.3. Socialinis kontekstas

Lietuvoje vis dar gajūs stereotipai apie augalinę mitybą, tad asmenims, dirbantiems ar savanoriaujantiems šioje srityje, neretai tenka susidurti su stigmomis ir visuomenės

spaudimu. Šis visuomenės požiūris ypač apsunkina adaptacinį naujų augalinės mitybos palaikytojų laikotarpį, o tai atsiliepia ir savanorių bei darbuotojų psichologinei būklei, kas ilguoju laikotarpiu gali privesti prie „aktyvisto perdegimo“ (Cox, 2011).

Visuomenėje vis didėjančios aplinkosauginės ir žmonių sveikatos problemos verčia visuomenę ieškoti būdų spręsti šias problemas, o savanorystė ne pelno siekiančiose organizacijose leidžia tai daryti efektyviau. Deja, bet šiai tendencijai neigiamą įtaką daro force majeure (pandemija, karas ir t.t.), kadangi tai nukreipia visuomenės dėmesį (savanorišką veiklą, finansinę paramą) į kitas nevyriausybinės organizacijas.

1.2.4. Technologinis kontekstas

Įvairių technologijų pažangos ir naujovės ne tik palengvina personalo kasdienybę darbe ar savanoriaujant, teigiamai veikia darbo efektyvumą, palengvina komunikaciją organizacijoje, tačiau, populiarėjant nuotoliniam darbui ir savanorystei, padidina asmenų įtrauktį (angl. inclusion), nes suteikia galimybę asmenims iš tolimesnių vietovių, žmonėms su negalia, susiduriantiems su psichologiniais ar kitokiais iššūkiais dalyvauti veikloje (Haski-Leventhal et al., 2022), o taip pat pritraukia į organizaciją papildomus asmenis, kuriems yra svarbu turėti nuotolinio darbo ar savanorystės galimybę.

1.2.5. Aplinkos kontekstas

Aplinkos pokyčiai, o kartu ir visuomenės susidomėjimas šiais pokyčiais, ypatingai prisideda prie augančio visuomenės susidomėjimo ne pelno siekiančiomis organizacijomis, veikiančiomis aplinkosauginėse srityse. Šie pokyčiai taip pat skatina valstybinių įstaigų ir verslų norą bendradarbiauti, kurti finansuojamus projektus klimato kaitos problemas sprendžiančioms organizacijoms, nes augalinė mityba daro mažiausią įtaką aplinkai, efektyviai prisideda prie išmetamųjų dujų sumažėjimo, vandens ir žemės sunaudojimo mažinimo (Chai et al., 2019). Šios partnerystės, iš aplinką tausojančių iniciatyvų ir projektų Lietuvoje bei Europos Sąjungoje, sukuria galimybę organizacijai gauti papildomų lėšų, kurias, priklausomai nuo projekto sąlygų, galima panaudoti ir personalo stiprinimo srityje (pavyzdžiui, mokymams, darbuotojų įdarbinimui).

1.2.6. Teisinis kontekstas

Tiek darbuotojų, tiek savanorių veikla ne pelno siekiančiose organizacijose yra apibrėžta Lietuvos Respublikos įstatymuose, tačiau būtent savanoriškos veiklos įstatymas buvo paruoštas prieš daugiau nei dešimtmetį ir jame nebeatsispindi dabartinės savanoriškos veiklos mastas bei jos organizavimo poreikiai (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2023). Lietuvos Respublikos Vyriausybės (2023) atliktame tyrime paaiškėjo viena iš pagrindinių pasyvaus požiūrio į savanorišką veiklą priežasčių – nepakankamas ir praktikos neatitinkantis

reguliavimas (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2023), tad, kaip buvo minėta nagrinėjant politinį kontekstą, šiuo metu yra inicijuoti pakeitimai, kurie, stiprintų ir plėtotų savanorišką veiklą, o tai, tikimasi, teigiamai paveiks ne pelno siekiančių organizacijų narių skaičių.

1.2.7. SWOT analizė

Apibendrinant organizacijos „Gyvi gali“ bendrą informaciją, vidinius ir išorinius faktorius, turinčius įtakos įstaigos personalo sričiai, buvo atlikta SWOT analizė (2 lentelė).

2 lentelė

VšĮ „Gyvi gali“ SWOT analizė

Stiprybės	Silpnybės
- Kvalifikuota, patyrusi ir įvairiapusė komanda; - Sparčiai didėjanti komanda dėl vis augančios ir stiprėjančios organizacijos; - Prasminga darbo ir savanorystės vieta; - Bendromis ir stipriomis vertybėmis besivadovaujantys organizacijos nariai.	- Nėra darbuotojo tiesiogiai atsakingo už personalo sritį organizacijoje, tad iki šiol personalo valdymui nebuvo skiriama dėmesio; - Nėra personalo valdymo strategijos, kitų su personalu susijusių procesų; - Savanorių kaita dėl integracijos ir motyvacijos stokos; - Personalo trūkumas didinantis perdegimo tikimybę; - Potencialiai silpnėjantis darbdavio įvaizdis; - Maži finansiniai resursai riboja personalo srities procesų tobulinimą.
Galimybės	Grėsmės
- Politinis nestabilumas teigiamai veikia visuomenės polinkį savanoriauti; - Vyriausybės projektas skatina ilgalaikę savanorystę; - Stiprėjanti ekonomika didina visuomenės paramą (finansinę ir savanoriškos veiklos); - Platesnis talentų pasirinkimas ir jų įtrauktis dėl nuotolinės veiklos galimybės; - Visuomenės susidomėjimas aplinkosauga, tvarumu ir sveikatos temomis didina organizacijos žinomumą.	- Visuomenės stigmos ir spaudimas daro įtaką organizacijos narių psichologinei sveikatai, didina atsitraukimo ir perdegimo tikimybę; - Force majeure nukreipia visuomenės dėmesį nuo organizacijos sprendžiamų problemų.

Nors organizacija turi stiprią komandą, kuri padeda jai sparčiai auginti organizaciją, viena kertinių ne pelno siekiančių organizacijų dalis – savanoriai, o kartu ir visas personalo skyrius – turi nemažai silpnų vietų, kurios suteikia organizacijai nesaugumo dėl galimo organizacijos narių atsitraukimo. Nors prie organizacijos savanoriai prisijungia vedami stiprių

vertybių, matydami šią organizaciją kaip prasmingą vietą savanoriauti, personalo vadybos strategijos ir netgi pavienių procesų nebuvimas ypatingai mažina jų prisirišimą prie organizacijos, motyvaciją, tad ilgainiui nemaža dalis savanorių atsitraukia. O ši savanorių kaita išryškina ir pablogina kitą ne pelno siekiančių organizacijų silpnąją vietą – personalo trūkumą, kuomet likę savanoriai ir darbuotojai turi atlikti daugiau užduočių, o tai padidina jų tikimybę perdegti.

Išsprendus su personalo procesais susijusias problemas, kurios potencialiai kenkia ir darbdavio įvaizdžiui, organizacija turi galimybę sustiprinti savo komandą ne tik esamais, tik labiau motyvuotais, tačiau ir naujais savanoriais, nes didėjantis susidomėjimas aplinkosauginėmis ir sveikatos temomis, stiprėjanti šalies ekonomika, įkvepia vis daugiau žmonių prisijungti prie nevyriausybinių organizacijų savanoriaujant.

Tiesa, vis pastaraisiais metais ištinkantis Force majeure nukreipia visuomenės dėmesį prie kitų problemų, tad dažnai prioritetu pasirenka, visuomenės manymu, aktualesnes problemas, kurias jie galėtų padėti spręsti tiek prisidedant finansiškai, tiek savanoriška veikla.

1.3. Literatūros analizė

Šis poskyris yra skirtas literatūros apžvalgai, kuria siekiama padidinti suvokimą apie savanorių vadybą, savanorių išsaugojimą ir kaitą, naujokų integracijos procesą, taip pat identifikuoti pagrindinius veiksnius, lemiančius savanorių integracijos sėkmingumą nevyriausybiniuose organizacijose.

1.3.1. Savanorių vadyba

Efektyvi savanorių vadyba yra labai panaši į apmokamų darbuotojų vadybą, o jos procesas susideda iš šių funkcijų (Lynch & McCurley, 1998): savanorių programos sukūrimas, pozicijų sukūrimas ir suplanavimas, įdarbinimas, atranka ir pokalbis, orientacija ir mokymai, priežiūra ir motyvacija, pripažinimas, vertinimas. Savanorių vadyba yra kritiškai svarbi ne pelno siekiančiose organizacijose, nes ji turi tiesioginę įtaką savanorio darbo pasitenkinimui, kuris lemia apsisprendimą dėl tolimesnės savanorystės (Cho et al., 2020; Wisner et al., 2005). Hager ir Brudney (2004) pastebėjo, jog savanorių vadybos „gerųjų praktikų“ (pavyzdžiui, reguliaraus bendravimas ir savanorių priežiūra, aiškos savanorių pareigos ir galimybės tobulėti, jų darbų pripažinimas bei vertinimo sistemos) kiekis organizacijoje tiesiogiai koreliuoja su nauda savanoriams. Pasak Cho et al. (2020), didžiausią teigiamą įtaką turi praktikos, teikiančios apdovanojimo, pripažinimo, įgalinimo jausmus, taip pat grafiko lankstumas, aiškus orientavimo (susipažinimo) procesas, mokymai bei socialinis bendravimas. Tačiau kiekviena situacija ir savanoris yra unikalūs, tad organizacija privalo

sugebėti reaguoti į skirtingas aplinkybes ir žmonių savybes, nes tai lemia savanorio sprendimą, ar tęsti savanorystę (Brudney & Meijs, 2014).

1.3.2. Savanorių išsaugojimas ir kaita

Kadangi viena iš pagrindinių ne pelno siekiančių organizacijų problema yra didelė savanorių kaita, viena svarbiausių užduočių savanorių vadovams ir tyrėjams yra suprasti, kokios yra esminės savanorių atsitraukimo priežastys, o kurie veiksniai kaip tik skatina jų pasilikimą (Hidalgo & Moreno, 2009). Tam, jog savanoriai norėtų tęsti savanorišką veiklą, jie turi jausti, jog jų veikla yra prasminga ir naudinga visuomenei, organizacijoje jie gali sulaukti grįžtamojo ryšio, emocinio ir mokomojo palaikymo, taip pat, jiems ypač svarbus ryšys su kitais savanoriais bei darbuotojais (Galindo-Kuhn & Guzley, 2001). Hidalgo ir Moreno (2009) padarė išvadą, jog kuo ilgiau asmuo yra savanoris, tuo labiau jo prisirišimas prie organizacijos didėja, tad asmuo susieja buvimą savanoriu su savo tapatybe, o tai daro teigiamą įtaką jo pasilikimui organizacijoje, t. y., kuo asmuo ilgiau savanoriauja, tuo mažesnė tikimybė, jog jis atsitrauks, todėl efektyvus savanorių integravimas pirmaisiais metais yra toks svarbus.

Tiesa, kai kurios savanorių atsitraukimo priežastys nėra kontroliuojamos organizacijos (pavyzdžiui, pokyčiai asmeniniame gyvenime, nauja darbovietė, kitos veiklos yra prioritetinės), tačiau jausmą, jog savanoriai nėra pakankamai vertinami ar atsižvelgiama į jų norus, organizacija gali kontroliuoti (Jackson et al., 2019).

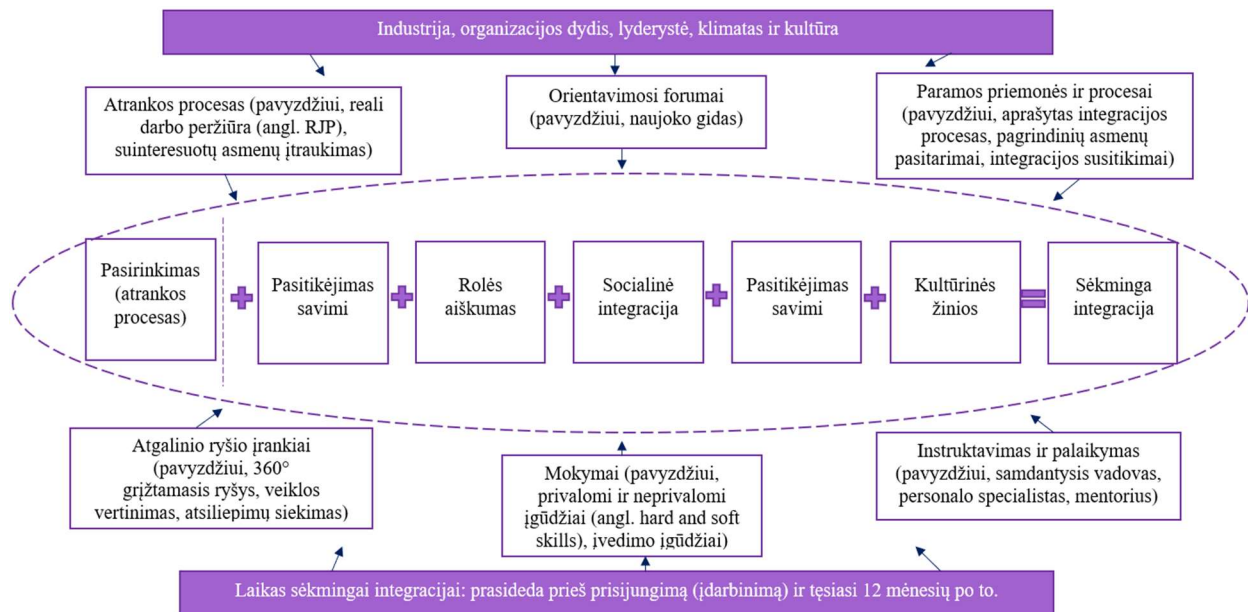
1.3.3. Integracijos procesas

Savanorių integracijos procesas yra kartinė savanorių vadybos dalis, nes net ir prisijungę prie organizacijos jie vis dar sprendžia, ar jie liks čia ilgiau, ar ne. Efektyvus integravimo procesas ne tik pagreitina savanorio ar darbuotojo tapimą produktyviu, bet ir padeda išvengti tiek naujoko, tiek vadovų nusivylimo (Kokko, 2021), o kartu ir sumažina kaitos rodiklius. Maurer (2019) naujoko įvedimą apibūdina kaip naujo žmogaus integravimą į organizaciją ir jos kultūrą, suteikiant informaciją ir įrankius, kurie padėtų tapti produktyviu komandos nariu. Nors naujoko integracija dažnai maišoma su orientacija (supažindinimu), svarbu pabrėžti, kad orientacija yra tik viena iš kelių integracijos dalių. Savanorio integracija apibrėžiama kaip nuoseklus naujoko įvedimo į organizaciją procesas, kuris susideda iš kelių pagrindinių komponentų: prieš įvadinio etapo, supažindinimo, mokymų, socializacijos ir vertinimo (Volunteering and Contact ACT, 2019). Taip pat, kuriant ir įgyvendinant šį procesą reikia atsižvelgti ir į tai, ar jis atitinka visus keturis lygius, kuriuos apibrėžia Bauer (2010) sukurtas 4C modelis: atitikties, aiškumo, kultūros ir santykių (compliance, clarification, culture, connection). Buvo pastebėta, jog tinkamas supažindinimas, mokymai, vertinimas ir

pripažinimas daro itin reikšmingą įtaką savanorio pasitenkinimui organizacijoje (Cho et al., 2020; Wisner et al., 2005), o būtent šios sritys ir atsispindi naujokų integracijos procese. Tačiau proceso sėkmingumas priklauso ne tik nuo tiesioginių integracijos proceso funkcijų, tačiau ir nuo išorinių veiksnių, trukmės, papildomai naudojamų įrankių ir kitų aspektų, kaip pavaizduota Bauer (2010) moksliniais tyrimais grįstame modelyje (1 paveikslas).

1 paveikslas

Moksliniais tyrimais grįstas naujokų integracijos modelis



Pastaba: Iš *Onboarding new employees: Maximizing success*, parengtos T.N. Bauer, 2010, SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series.

Tolimesnė literatūros analizė nagrinės atskirus integracijos etapus ir veiksmus lemiančius integracijos efektyvumą. Integracijos proceso pradžią šiame darbe nusako pirmoji savanorio veiklos diena, tad tolimesniame darbe nebus nagrinėjamas prieš įvadinis naujoko etapas. Šio darbo tikslas yra sukurti efektyvų naujoko integracijos procesą, tad integracijos proceso trukmė yra apibrėžiama 12 mėnesių periodu, nes pasak Walker-Schmidt et al. (2022), ilgesnė įvedimo proceso trukmė padidina ilgalaikę darbuotojų įsitraukimo ir išsilaikymo organizacijoje tikimybę. Atsižvelgiant į darbo tikslą, pagrindinis fokusas nagrinėjant literatūrą yra skiriamas būtent ne pelno siekiančių organizacijų savanoriams ir jų integracijai, tačiau, dėl patikimų šaltinių trūkumo, darbe bus nagrinėjami ir pelno siekiančių organizacijų bei darbuotojų integracijos procesai, nes šis procesas įvairiose organizacijose yra pakankamai panašus, kadangi visų jų tikslas yra padėti naujokams susipažinti bei prisitaikyti prie socialinių ir veiklos aspektų, kurie jiems leistų prisiderinti prie savo naujos veiklos kuo sklandžiau ir greičiau (Bauer, 2010).

1.3.4. Orientacija

Orientacija, arba susipažinimas, yra procesas, kurio metu nauji savanoriai yra supažindinami su organizacija, jos veikimo principu, komanda, priskirtos rolės atsakomybėmis bei savanoriškos veiklos pobūdžiu (Lynch & McCurley, 1998). Naujokai šiame etape, kuris dažniausiai trunka nuo kelių valandų iki kelių dienų, turi gauti visą reikiamą informaciją, kuri jiems padėtų suprasti koku būdu funkcionuoja organizacija, kaip savanoriai prisideda prie organizacijos tikslo siekimo ir ar priskirta rolė jiems tinkama. Yra itin svarbu savanoriui surasti tinkamą savanorystės sritį ir užduotis, nes savanoriai, kurių kompetencija atitinka atliekamas užduotis, turi daug didesnę vidinę motyvacijos kiekį (Wu et al., 2016), o tie, kurie jaučiasi nepakankamai kvalifikuoti paskirtoms užduotims atlikti, yra labiau linkę ilgai atsiriboti nuo organizacijos (Galindo-Kuhn & Guzley, 2001).

1.3.5. Mokymai

Kartais prie orientavimo proceso yra priskiriami ir mokymai, jeigu jie yra bendri (pavyzdžiui, organizacijos pristatymas, politika, sauga ir panašiai), tačiau vėliau jie tampa specifiniai, t. y., pritaikomi atsižvelgiant į savanorio poziciją (Lynch & McCurley, 1998). Jackson et al. (2019) pažymi, kad net ir patys geriausi įvadiniai mokymai neapima visko, ką savanoris turėtų žinoti, tad tam reikalingi tęstiniai ir nuolatiniai mokymai.

Taylor ir McGraw (2006) yra pastebėję, jog organizacijos dažniau savanorius „priima, o ne pasirenka“, tad yra normalu, jog reikia papildomų mokymų, kad jie kuo greičiau įgautų tam tikrų žinių, reikalingų savanoriškai veiklai atlikti. Organizacija turėtų leisti savanoriams savarankiškai pasirinkti užduotis, kuriose jie jaučia didžiausią pasitikėjimą savimi, o atlikus užduotis suteikti grįžtamąjį ryšį (Burgers et al., 2015). Toks principas būtų naudingas ne tik savanoriams, kurie iš gautų įžvalgų pasimokyti bei patobulėti, tačiau ir pačiai organizacijai, nes tai padėtų suprasti bendrus savanorių sunkumus ir tai, kokius papildomus mokymus būtų naudinga organizuoti. Tačiau vertėtų nepamiršti atsižvelgti ir į savanorių pageidavimus, nes Walk et al. (2019) pastebėjo, jog savanoriai yra linkę neigiamai vertinti mokymus, kuomet jų metu savanoriai negali išreikšti savo nuomonės, kas leidžia daryti išvadą, jog tiesiog mokymų buvimas organizacijoje neužtikrina savanorių pasitenkinimo, o neapgalvotas mokymų procesas netgi jį mažina. Standartizuoto mokymų plano naujokams sudarymas padėtų užtikrinti, kad visi praeina tą patį apmokymų procesą ir tai garantuotų, jog ši naujoko integracijos etapo dalis yra atlikta nuosekliai (Volunteering and Contact ACT, 2019).

Tačiau mokymai neturėtų būti skirti tik visai naujai prisijungusiems, nes savanoriai, kurie organizacijoje nuolat gauna mokymus ir jaučia, jog būdami jos dalimi tobulėja ir savo profesinėje srityje, yra labiau patenkinti savanoryste bei linkę likti organizacijoje ilgesnį laiką

(Newton et al., 2014; Wu et al., 2016). Taigi, mokymus vertėtų įtraukti ir į savanorių papildomas naudas, kad jie jaustųsi tobulėjantys visą savanorystės laikotarpį (Jackson et al., 2019).

1.3.6. Socializacija

Pasak Volunteering and Contact ACT (2019), ši naujoko integracijos dalis yra pati svarbiausia, nes ji atlieka dvi pagrindines užduotis – supažindina naujoką su organizacijos kultūra ir vertybėmis bei padeda puoselėti naujas pažintis. Alfes et al. (2017) tyrimas parodė, jog savanoriai, atlikdami tas pačias užduotis kaip ir apmokami darbuotojai, yra labiau motyvuojami galimybės socialiai bendrauti su kitais žmonėmis ir kartu siekti bendros organizacijos misijos. Haski-Leventhal ir Bargal (2008) pastebėjo, kad net jei savanoriai pradeda savo savanorystę dėl visai kitokių priežasčių, pavyzdžiui, noro praleisti savo laisvą laiką padedant kitiems, laikui bėgant tai gali pasikeisti ir jie savanorystę tęs būtent dėl atsiradusio stipraus ryšio su kitais organizacijos nariais.

Tam, jog naujasis komandos narys greičiau socializuotųsi, jam dažnai būna skiriamas mentorius ar bičiulis, kuris padeda susipažinti su organizacija ir nerašytomis taisyklėmis, kolegomis, kultūra bei atsako į įvairius klausimus (Volunteering and Contact ACT, 2019). Geriausi bičiuliai yra jau patyrę savanoriai, tačiau ir jie turėtų gauti specialų pasiruošimą (mokymus, palaikymą) prieš tampant naujoko bičiuliu, kadangi jiems gali trūkti mentorystės žinių (Jackson et al., 2019). Ir nors bičiulystė vis dažniau minima ir įtraukiama į įvairių įstaigų naujokų įvedimo procesus, patikimų duomenų apie bičiulių naudą tiek savanoriams, tiek darbuotojams dar trūksta. Nepaisant to, yra sutariama, jog geri santykiai su kitais organizacijos nariais, organizacijos palaikymas ir galimybė mokytis yra itin reikšmingi veiksniai, didinantys savanorių pasitenkinimą ir užduočių atlikimo kokybę (Hidalgo & Moreno, 2009).

1.3.7. Vertinimas

Tam, jog savanorio patirtis organizacijoje būtų teigiama, o personalo vadybos procesai efektyvūs, organizacijoje periodiškai turi būti analizuojami įvairūs aspektai, pavyzdžiui, naujoko pritraukimo, integracijos patirtis, o dar geriau – kiekvieno jų atskiras etapas, kaip kad supažindinimas, mokymai ir panašiai (Volunteering and Contact ACT, 2019), nes tokiu būdu bus galima tiksliausiai įvertinti, kurias sritis dar reikia patobulinti. Lygiai taip pat svarbu yra stebėti ką savanoris suteikia organizacijai, įvertinti jo užduočių atlikimą ir suteikti atgalinį ryšį. Anot Volunteer Victoria (2022), vertinimai gali būti dviejų rūšių – formalieji (suplanuoti interviu, apklausos, klausimynai, auditai) ir neformalieji (nesuplanuotas pokalbis, atgalinis ryšys) – ir abu yra vienodai reikšmingi, kadangi nuoseklus

vertinimo vadybos laikymasis savanoriams siunčia žinutę, jog organizacijai rūpi savanorių jausena, pasitenkinimas savanoryste ir nuomonė.

Kaip buvo minėta anksčiau, visos analizės turėtų vykti periodiškai, tačiau naujokų tyrimai pirmąjį pusmetį turėtų vykti bent kas mėnesį, o vėliau – bent kas metus, kas leistų ne tik patikrinti procesų sėkmingumą, tačiau ir pabendrauti, pasveikinti savanorį su pasiekimais, o kartais ir pamatyti bei padėti įveikti problemas (Lynch & McCurley, 1998).

1.4. Išvados

„Gyvi gali“ yra sėkmingai veikianti ir auganti ne pelno siekianti organizacija, kurios prioritetinė sritis iki šiol nebuvo personalo, o ypač savanorių, vadyba. Tačiau, kadangi savanoriai yra kartinė nevyriausybinių organizacijų dalis, kurios dėka jos gali sėkmingai veikti, organizacija pajuto poreikį turėti efektyvią savanorių vadybos strategiją dėl su personalu kylančių problemų. Organizacijos vadovė išskiria pagrindinę problemą – savanorių kaitą, kuri, pasak jos, kyla dėl savanorių integracijos ir motyvacijos stokos. Pasak literatūros, savanorių integracijos procesas ir visi jo etapai yra ypatingai svarbi savanorių vadybos dalis, nes net ir tapę savanoriais, naujokai dar kurį laiką vertina ar organizacijoje liks ilgiau. Prieš kuriant VŠĮ „Gyvi gali“ naujoko integracijos procesą, privalu išsiaiškinti, kokie pagrindiniai veiksniai lemia šios organizacijos savanorių integracijos sėkmingumą. Taigi, kitas skyrius yra skirtas kokybiniam tyrimui, kurio tikslas yra įvertinti esamų savanorių patirtį organizacijoje pirmaisiais metais, taip pat išanalizuoti darbuotojų dirbančių su savanoriais įžvalgas apie savanorių pirmuosius metus, jog būtų sukurtas efektyvus naujokų integracijos procesas organizacijoje „Gyvi gali“.

2. Empirinis tyrimas

2.1. Empirinio tyrimo metodai

Šioje darbo dalyje yra pristatomi empirinio tyrimo tikslas bei uždaviniai, pagrindžiama tyrimo teorija, aprašomi tyrimo ir duomenų rinkimo metodai, imties atrankos procedūra bei, galiausiai, yra pristatomas tyrimo instrumentas bei paaiškinami duomenų analizės metodai.

2.1.1. Empirinio tyrimo tikslas ir uždaviniai

Empirinio tyrimo tikslas yra nustatyti pagrindinius veiksnius lemiančius savanorio integracijos sėkmingumą organizacijoje „Gyvi gali“.

Empirinio tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti kaip atrodo dabartinė savanorių integracija VŠĮ „Gyvi gali“ ir sužinoti kaip tai yra vertinama bendrai;
2. Išanalizuoti VŠĮ „Gyvi gali“ savanorių patirtį 4 skirtingose integracijos srityse (orientacijoje, mokymuose, socializacijoje, vertinime);
3. Nustatyti pagrindinius aspektus, kurie savanorius organizacijoje VŠĮ „Gyvi gali“ motyvuoja ir demotyvuoja;
4. Išanalizuoti gautus rezultatus.

2.1.2. Tyrimo teorinis pagrindas

Tyrimo krypties ir metodo pagrindas yra organizacijos specifika, sprendžiama problema ir mokslinė literatūra naujokų integracijos srityje bei šios literatūros empirinių tyrimų pobūdis. Pirmiausia, tam, jog išsiaiškinti, būtent kokie veiksniai lemia sėkmingą naujokų integraciją organizacijoje bei kas turėtų būti įtraukta į kuriamą savanorių integracijos procesą, tyrimas fokusuojasi ties atskirais integracijos proceso etapais, vertinimais ir pageidavimais. Naujokų integracijos procesas tyrime yra apibrėžiamas 4 etapais: orientacijos, mokymų, socializacijos ir vertinimo (Volunteering and Contact ACT, 2019). Taip pat, remiamasi Bauer (2010) sukurtu 4C modeliu, kuris teigia, jog atitiktis, aiškumas, kultūra ir santykiai yra kertiniai efektyvaus integracijos proceso komponentai. Galiausiai, tyrime yra atsižvelgiama ir į savanorių prisirišimą ir galimas savanorystės nutraukimo priežastis, nes tai gali būti tiesiogiai susiję su integracijos procesu, kaip kad aiškios savanorio pareigos, galimybė mokytis ir tobulėti, reguliarus bendravimas ir vertinimo sistemos, suteikiančios įgalinimo ir pripažinimo jausmus (Cho et al., 2020; Hager & Brudney, 2004).

Kadangi sėkmingo savanorio proceso sukūrimui pagrįstos informacijos literatūroje dar trūksta, šis tyrimas bus daugiakryptis, t. y., bus kombinuojami šio tyrimo metu gauti duomenys ir kiti moksliniai tyrimai naujokų integracijos srityje.

2.1.3. Tyrimo ir duomenų rinkimo metodai

Nors darbuotojų integracijos tema yra nagrinėta pakankamai nemažai, tačiau būtent ne pelno siekiančių organizacijų naujokų, o ypač savanorių, integracijos tema patikimų tyrimų, mano žiniomis, ypatingai trūksta. Kol kas nėra pilnai suprantama, kaip turėtų atrodyti sėkmingo savanorio integracijos procesas tiek dėl pačios organizacijos specifiškumo, savanorių veiklų ir jų vadybos skirtingumo, tiek dėl patikimų mokslinių tyrimų ir įžvalgų tiriamoje temoje trūkumo, o tai gali riboti tyrimą. Atsižvelgiant į šiuos situacijos bruožus, buvo nuspręsta, jog kokybinis tyrimo metodas yra tinkamiausias šiam tyrimui, nes šis metodas suteikia galimybę kruopščiai ištirti problemą, sužinoti svarbias detales bei kitą naudingą informaciją, kadangi tyrėjas gali patikslinti savo klausimus, pridėti naujus ar paprašyti atsakymą praplėsti (Frechtling & Sharp, 1997).

Duomenys šiam tyrimui buvo surinkti interviu su „Gyvi gali“ savanoriais ir darbuotojais metu. Nors prieš atliekant interviu buvo paruošti interviu gidai (Priedas B1 ir Priedas B2), jie buvo pusiau struktūruoti, o tai reiškia, jog klausimų eiliškumas gali kisti, kai kurie klausimai gali būti praleidžiami, o kiti – sukuriami interviu metu, priklausomai nuo interviu dalyvio atsakymų. Šis nestruktūruotas būdas leidžia interviu būti ne tokiam suvaržytam, labiau prisitaikyti prie situacijos, nuodugniau pažinti tiriamąjį asmenį (Kardelis, 2002), o tai padeda atrasti naujas ir dar neapgalvotas įžvalgas, mintis, idėjas.

Tačiau kokybiniam tyrimo metodui yra būdinga nemažai psichologinių niuansų, o duomenų ir rezultatų kokybė priklauso nuo tyrėjo sugebėjimo išklausti (Kardelis, 2002), todėl tyrėjas laikosi objektyvumo ir neutralumo principo bei kitų rekomendacijų ir reikalavimų. Taip pat, dalyviai interviu metu gali jaustis nepatogiai ir pradėti sąmoningai rinktis socialiai pageidautinus atsakymus (Kardelis, 2002), tad tam, jog tyrimo dalyviai jaustųsi saugiai, o jų atsakymai būtų nuoširdūs, prieš kiekvieną interviu yra primenama dėl užtikrinamo konfidencialumo bei atsakoma į visus jų klausimus. Interviu metodas reikalauja daug laiko ir kitų resursų, todėl jis labiau tinka mažesnės imties tyrimams, tačiau jo rezultatai negali apibendrinti platesnės populiacijos (Bell, 2010).

2.1.4. Tyrimo imtis ir imties atranka

Šio tyrimo populiacija yra VšĮ „Gyvi gali“ savanoriai ir darbuotojai, kurių pareigos tiesiogiai susijusios su savanoriais. Kadangi darbo tikslas yra tiriamasis, o empirinio tyrimo populiacija pakankamai homogeniška, respondentams parinkti buvo naudojama netikimybinių atrankų būdų – atsitiktinio ir tikslinio – kombinacija. Tyrimo pradžioje respondentų buvo ieškoma atsitiktiniu būdu, paskelbiant įrašą vidinėje komunikacijos platformoje, kadangi vienintelis tyrimo kriterijus buvo, jog respondentas būtų „Gyvi gali“

savanoris. Tačiau, norint pasiekti nuomonių įvairovę, buvo atsižvelgta į respondentų savanorystės trukmę bei sritį, stengiantis gauti visų sričių savanorių atsakymus, tad papildomi respondentai buvo parinkti tiksliniu būdu – kreipiantis asmeniškai į tuos savanorius, kurių savanorystės trukmė ir sritis atitinka 3 lentelėje nurodytus kriterijus.

Buvo nuspręsta turėti interviu tiek su savanoriais, tiek su darbuotojais, kad būtų galima pažvelgti į savanorių integraciją iš dviejų skirtingų kampų – respondento ir informanto, tad pažymima, jog tyrimo metu savanoriai bus vadinami respondentais, o darbuotojai – informantais. Imties dydis yra 8 respondentai ir 3 informantai. Duomenys tyrimui buvo rinkti nuo 2023 m. spalio 9 d. iki spalio 13 d., kol buvo pasiektas duomenų įsisavinimas, t. y., atsakymai pradėjo kartotis.

3 lentelė

Dalinės imties sudarymo kriterijai

Kriterijus	Respondentų skaičius
Savanorystės trukmė	Iki 1 metų 5
	1 metai ir ilgiau 3
Savanorystės sritis	Komunikacija (socialiniai tinklai) 3
	Komunikacija (straipsniai) 1
	„Nori gali“ grupės moderavimas 2
	Fotografai 1
	Receptų kūrėjai ir talpintojai 1
	Ekspertai 0

2.1.5. Tyrimo instrumentas

Tyrimo instrumentu buvo pasirinktas pusiau struktūruotas interviu su įstaigos savanoriais ir darbuotojais, kurie koordinuoja bent vieną savanorių komandą. Kiekvienas interviu dalyvis prieš interviu gavo ir pasirašė sutikimo dalyvauti tyrime formą (Priedas A). Prieš atliekant interviu, buvo paruošti 2 interviu gidai: savanorių interviu gidas (Priedas B1) buvo sudarytas iš 31 klausimo ir juos papildančių klausimų, o darbuotojų (Priedas B2) – 22 klausimų ir juos papildančių klausimų. Interviu gidų pradžioje buvo pateiktas prisistatymas, pristatytas tyrimo tikslas ir priminta, kad, nors ir pokalbis bus įrašomas, interviu dalyvio konfidencialumas bus užtikrintas.

Savanorių interviu klausimai buvo padalinti į 8 kategorijas: charakteristika, prisijungimo priežastys, orientacija, mokymai, socializacija, vertinimas, savanorių kaita ir prisirišimas, baigiamieji klausimai. Darbuotojų interviu klausimai beveik identišku būdu buvo padalinti į 8 kategorijas: charakteristika, dabartinis integracijos procesas, orientacija, mokymai, socializacija, vertinimas, savanorių kaita ir prisirišimas, baigiamieji klausimai.

2.1.6. Duomenų analizės metodai

Interviu metu surinkti duomenys buvo apibendrinti respondentų / informantų – klausimų matricose (Priedas C ir Priedas D), kurios leido ne tik pamatyti ir suprasti svarbiausius aspektus, tačiau ir palyginti respondentų ir informantų atsakymus tarpusavyje. Duomenys buvo analizuojami atsižvelgiant ir į prieš tai, situacijos analizės ir literatūros apžvalgos dalyse, apsvarstytas idėjas, kurios buvo aptartos ir interviu metu bei suteikė naujų įžvalgų ir minčių.

2.2. Empirinio tyrimo rezultatai

Šioje dalyje pateikiami kokybinio tyrimo rezultatai ir jų analizė pagal interviu klausimų kategorijas, tarpusavyje palyginant ir savanorių bei darbuotojų atsakymus.

2.2.1. Tyrimo dalyvių charakteristika

Šioje dalyje bus apžvelgtos tyrimo dalyvių charakteristikos (bendra savanorysčių patirtis, dabartinės savanorystės trukmė ir sritis), kurios gali daryti įtaką rengiant išvadas, padėti atrasti galimus sąlyginius ryšius tarp savanorių charakteristikų ir integracijos sėkmingumo.

Bendra savanorių patirtis. Interviu pradžioje respondentų buvo klausama, ar savanoriais jie yra pirmą kartą. Visi 8 savanoriai atsakė, jog tai nėra jų pirmoji savanorystė ir jie jau yra savanoriavę prieš tai arba vis dar savanoriauja keliose organizacijose. Tad galima daryti išvadą, kad bent dalis savanorių organizacijoje yra artimi su savanoryste, susieję ją su savo tapatybe ir paskyrę tam tikrą vietą savo gyvenime.

Savanorystės trukmė. Tam, jog būtų galima palyginti naujokų (iki 1 m.) ir senbuvų (virš 1 m.) patirtį organizacijoje „Gyvi gali“, buvo siekiama apklausti panašų kiekį savanorių iš abiejų grupių. Tyrime dalyvavo 5 savanoriai, kurie savanorystę „Gyvi gali“ pradėjo prieš mažiau nei metus, ir 3 savanoriai – prieš daugiau nei metus. Svarbu pastebėti, kad 2 respondentai organizacijoje savanoriauja nuo pat jos veiklos pradžios.

Savanorystės sritys. Kadangi organizacijos vidinės analizės metu buvo išsiaiškinta, jog skiriasi skirtingų sričių savanorių integravimo būdai ir kiti savanorių vadybos procesai, buvo siekiama, jog interviu dalyvautų savanoriai iš kiekvienos sritys (3 lentelė). Tyrime dalyvavo 4 savanoriai iš komunikacijos sritys, 2 iš grupės moderavimo sritys ir po 1 savanorį iš fotografijos ir receptų talpinimo sričių, tačiau nė vienas iš savanorių-ekspertų.

2.2.2. Savanorių prisijungimo priežastys

Antrojoje savanorių interviu dalyje buvo aiškinamasi savanorių prisijungimo prie organizacijos priežastys, šios veiklos jiems teikiamos naudos, kurios gali išryškinti skirtumus

ar panašumus tarp savanorių lūkesčių organizacijai ir jos procesams, taip pat daryti įtaką savanorių prisirišimui prie organizacijos.

Prisijungimo prie organizacijos priežastys. Aiškinantis prisijungimo prie organizacijos priežastis, savanorių pirmiausia buvo paklausta, ar prieš pradėdant savanorystę jie jau žinojo šią organizaciją, o tuomet – kas juos paskatino prisijungti būtent prie šios organizacijos. 3 iš 8 respondentų prieš tai nežinojo šios organizacijos, tačiau ieškodami savanorystės vietos pasirinko šią organizaciją, nes „labai idėjiškai patiko“ (S1) ir pajuto, jog organizacija „yra labai artima“ (S8). 5 respondentai apie organizaciją žinojo jau prieš pradėdant savanoriauti, o net 2 iš jų prieš tai dalyvavo organizacijos rengtoje 22-iejų dienų augalinėje programoje: „Prieš metus buvau prisijungusi prie to pačio sausio iššūkio prie kurio dabar ir savanoriauju“ (S3). Nors pagrindinės prisijungimo prie organizacijos priežastys yra gan įvairios, tačiau daugumą respondentų jungia bendros vertybės, nes jiems „yra aktuali organizacijos veikla vertybinėje skalėje“ (S6). D1 pastebi, kad „iš tų žmonių, kurie prisijungia naujai, būtų gerai žinoti jų motyvaciją <...>, kodėl žmonės prisijungia ir ko jie tikisi“, nes nuo šių priežasčių gali priklausyti naujai prisijungusio savanorio lūkesčiai, poreikiai ir kiti svarbūs aspektai lemiantys savanorių vadybos sprendimus.

Savanorystės srities pasirinkimas. Respondentų buvo klausiama, ar jie yra patenkinti pasirinkta savanorystės sritimi ir kas paskatino ją pasirinkti. 6 respondentai tvirtai atsakė, jog yra patenkinti savanorystės sritimi, 1 iš jų sudvejojo („net nežinau“ (S3)), o dar vienas atsakė, kad „buvau patenkinta šia kryptimi, bet šiai dienai matau save kažkur kitur (kitoje srityje, bet ne organizacijoje – aut. past.), o kur konkrečiai – dar nežinau“ (S7). Atsakant į klausimą, kas paskatino pasirinkti būtent tą sritį, 4 savanorių atsakymuose buvo paminėtas tobulėjimo ar patirties įgijimo aspektas, dar 4 savanoriai pabrėžė, jog jiems tiesiog patinka tam tikri specifiniai dalykai, kuriuos reikia daryti atliekant savanorystės užduotis. 1 iš 8 respondentų atsakė, jog tam tikrą sritį „kadangi neturiu kažkokių ypatingų sugebėjimų“ (S3). Svarbu pabrėžti, kad būtent šis savanoris sudvejojo, ar yra patenkintas sritimi, kuomet visi kiti, kurie atėjo savanoriauti pomėgio ar noro patobulėti vedini – patenkinti.

Savanorystės nauda. Tam, jog išsiaiškinti, kokius savanorių poreikius atliepia savanorystė organizacijoje „Gyvi gali“, respondentų buvo paklausta, ką jiems suteikia savanorystė čia. Dauguma (5 iš 8) savanorių vieningai sutarė, jog organizacijoje gauna bendruomeniškumą, nes „tuomet dar labiau sustiprini savo vidinį stuburą vertybių, supranti dėl ko tu iš tikrųjų tą darai. Randi prasmę“ (S5). Savanoriai, kurie ateina čia tobulėti, gauna ir tai: „<...> man labai svarbu, kad į mano darbą yra žiūrima rimtai, aš gaunu kritikos, pastebėjimų ir man tai – tobulėjimo patirtis“ (S2).

2.2.3. Dabartinis integracijos procesas

Tam, jog suprasti, kaip atrodo dabartinis savanorių integracijos procesas, informantų buvo paprašyta trumpai papasakoti apie jį. Buvo patvirtinta, kad sistemizuoto savanorių integracijos proceso, kuriuo būtų integruojami savanoriai, nėra, tačiau D3 išskyrė du skirtingus kelius, kuriais yra stengiamasi integruoti savanorius šiuo metu: „Vienas kelias yra, kai jaučiame poreikį ir renkame tam tikrą grupę savanorių, tai jų integracija yra labiau sisteminga, ir čia kalbame apie komunikacijos ir moderatorių komandas, <...>. Bet tada yra ir tas kitas kelias, kuriame yra tie žmonės, kurie nėra sistemizuotai įtraukiami. Tai net sunku nupasakoti, nes ganėtinai chaotiška.“ Darbuotojų paklausus, kiek laiko, jų manymu, šiuo metu trunka savanorių integracijos procesas, jie vėlgi išskyrė skirtingas savanorių grupes, tačiau neturėjo tikslaus atsakymo, atsakė, jog integracijos pabaigą mato „per užduotis, jų užbaigtumą, pasitikrinus, ar tikrai čia dera“ (D3). Visi darbuotojai tolimesnio tyrimo metu pagrįdė kalbą būtent apie komunikacijos komandos savanorių integraciją, nors didžioji dalis savanorių yra ne iš komunikacijos komandos, tad tai nurodo būtinybę turėti sistemizuotą savanorių integracijos procesą, nes D3 minėjo, kad „yra pakankamai sudėtinga išlaikyti reguliarumą bendraujant su jais ir jie dėmesio galiausiai gauna nepakankamai. Ir tokiais atvejais dažniausiai ilgainiui nutrūksta jų įsitraukimas ir bendravimas“, tad tai gali būti viena iš savanorių kaitos priežasčių. Integracijos vertinimas detaliau bus apžvelgiamas tolimesnėse duomenų analizės dalyse.

2.2.4. Orientacija

Supažindinimas. Tiek savanorių, tiek darbuotojų buvo paklausta apie orientacinį etapą, kuris trunka pirmąsias keletą dienų nuo savanorystės pradžios. Visi interviu dalyviai papasakojo apie įvadinį komandinį arba individualų skambutį, kurio metu yra „supažindinama su organizacija ir jos kampanijomis. <...> ties kuo komanda ar savanoris dirbs, ko organizacija tikisi, kokia yra sistema ir kokios gali iškilti situacijos žinant ankstesnę patirtį“ (D3). Savanoriai, kurie turi komandas (komunikacijos ir grupės moderavimo savanoriai) tą pačių skambučių metu jau turi galimybę susipažinti ir tarpusavyje, tačiau kiti savanoriai, kurie nepriklauso komandoms, tiesiog prisistato „Slack“ kanale „labas, aš esu“. Tačiau toks susipažinimo būdas, kai jis yra vienintelis, verčia abejoti jo pilnaverte nauda, nes ne vienas savanoris pabrėžė, jog bendrauja tik su tiesioginiu kontaktu dėl užduočių, o tai dažniausiai būna vienas darbuotojas, tad „nieko kito iš darbuotojų ar savanorių nežino, neįsivaizduoja kas jie yra, ką jie daro“ (S2).

Visi respondentai šį etapą prisimena kaip ganėtinai pozityvų, kartais keliantį jaudulį ar nežinomybės jausmą. O S8 supažindinimo etape iškart pajuto, kad organizacijoje yra

„kuriamas ryšys, noras ne tik kad žmogus atliktų savo darbą ir viskas“ bei matė, kad „žmogus yra pirmoje vietoje ir daugeliui organizacijų būtų ko čia pasimokinti iš tokio požiūrio į darbuotojus ir savanorius“.

Pokyčiai supažindinimo etape. Tyrimo dalyvių pasiteiravus, kas galėtų būtų patobulinta orientaciniame etape, savanorių ir darbuotojų nuomonės sutapo, jog šiame etape „viskas ganėtinai operatyviai, gerai, laiku ir vietoje“ (S5) ir didelių pokyčių nereiktų, nes „žmonėms padeda tai, kad papasakojam apie organizaciją, trumpai pristatome kaip dirbsime komandoje ir atmintinės yra labai geras įrankis <...>, nes jas gali pažiūrėti vėliau“ (D3).

Tiesa, D2 sudvejojo, ar esamos atmintinės nėra per daug apkraunančios naujus savanorius bei tai, kad yra neaišku „kaip jie, reikalui esant prie tų failų (kurie buvo atsiųsti savanorystės pradžioje – aut. past.) prieina“. Bet savanoriai kaip tik pabrėžia esamų atmintinių naudą bei siūlo „tobulinti, pildyti juos <...> nes tai labai naudinga yra“ (S1), o lengvesnei nuolatinei prieigai prie atmintinių D2 pasiūlė idėją – intranetą, „kai visa informacija yra vienoje vietoje, aiškiai sukatégorizuota ir panašiai.“

Svarbiausia informacija pirmosiomis dienomis. Pati naudingiausia informacija tik pradėjus savanoriauti respondentams yra „aiškiai išdėstytos atsakomybės ir norai iš atėjusiojo savanoriauti“ (S6), „įvairios gairės, kokie yra pagrindiniai reikalavimai“ (S1) ir „į ką kreiptis, jeigu kyla problema“ (S8). Didžioji dalis (5 iš 8) respondentų paminėjo, kad yra svarbu kuo anksčiau sužinoti ir organizacijos „viziją, vertybes, papasakoti (išgirsti – aut. past.) kaip organizacija jas išpildo ir kaip jomis gyvena, kad žmogus pajustų kokia yra prasmė to, ką jis darys“ (S7), „pažiūrėti, ar tai atitinka su tavo vertybėmis ir poreikiais“ (S8), o kol kas „apie vertybes organizacijos yra iškomunikuojama jau šiek tiek vėliau“ (D3). Neįmanoma viskam paruošti savanorio iš anksto, tad, pasak S4, vertėtų „atrasti tam tikras frazes, kurios padėtų naujai prisijungusiam savanoriui suprasti, kad tobulybės čia nesiekiam, būna įvairių ir netikėtų situacijų, tad tiek naujoko, tiek komandos narių ar organizacijos klaidos gali pasitaikyti.“

2.2.5. Mokymai

Pasiruošimas (įvadiniai mokymai). Prieš imantis užduoties dažniausiai būna „užduoti namų darbai pasižiūrėti kaip veikia įrankiai“ (S5), vyksta „atmintinių, gairių peržiūrėjimas“ (D3), „skambučiai su komandos nariais aptariant kaip reiktų tvarkytis su tam tikromis situacijomis“ (S4). O pasiteiravus, su kokiais nesklandumais teko susidurti atliekant pirmąją užduotį, visi nesklandumai buvo gan įvairūs, dėl savanorystės srities ar net pačios organizacijos specifiškumo. Tiek darbuotojai, tiek savanoriai sutaria, kad neretai nesklandumai, ypač komunikacijos komandoje, kyla dėl to, kad savanoriai yra „ne iki galo

supažinę su organizacijos filosofija“ (S2), o tai dar labiau patvirtina reikalingumą supažindinti savanorius su organizacija kuo plačiau jau pačiomis pirmosiomis savanorystės dienomis. Kaip jau buvo minėta anksčiau, ne visiems atvejams gali paruošti savanorius iš anksto, tad už savanorius atsakingi darbuotojai stengiasi iškomunikuoti, kad „mes esam pasiekiami, jei jiems iškyla klausimų tas užduotis atliekant“ (D3).

Papildomi mokymai. Iki šiol organizacijoje savanoriams buvo „stengiamasi tam tikrų patarimų dalinti susitikimų metu, <...> bet kažkokio specialaus laiko grynai mokymams nebūdavo skiriama“ (D3). Tačiau didžioji dalis tyrimo dalyvių (7 iš 8 savanorių ir 2 iš 3 darbuotojų), paklausus, ar papildomi mokymai būtų reikalingi, tvirtai sutarė, kad tai tikrai suteiktų naudos, nes „ateina ir tokių žmonių, kurie nori pasitobulinti savo įgūdžius“ (D2) ir, nors „rolėje apmokymų lyg ir nereikia, bet bendrai mokymuose tikrai sudalyvautų“ (S8). Savanoriams būtų aktualūs mokymai tiek su jų savanorystės užduotimis susijusiomis temomis, kad „pamokytų tikras specialistas ir padėtų dirbti prie tam tikrų projektų“ (S7), tiek su organizacijos tematika susijusiomis temomis „bendram supratimui ir žinių gilinimui“ (S8).

D3 paminėjo, kad būtent šia tema kaip tik yra gan aktyviai diskutuojama organizacijoje, nes mano, kad „būtų vertinga skambučio metu kokybiško turinio pasiūlyti, kuris paskatintų juos (komunikacijos komandos savanorius – aut. past.) dalyvauti skambučiuose“, tačiau kaip jau yra pastebėta iš anksčiau, vertėtų galvoti ir kurti procesus ne tik komunikacijos savanoriams, tačiau visų sričių savanoriams. Darbuotojai sutaria, kad papildomi mokymai ar kursai „gera pridėtinė vertė būtų savanoriams, o, jeigu žmonės galiausiai pasinaudoja ta informacija atlikdami užduotis, tai žinoma, kad ta vertė didžiulė“ (D2). D3 tvirtina, kad mokymams būtų galima pasitelkti ir tam tikrus įrankius, mokymų platformas ar samdyti žmogų, kuris pravestų mokymus.

Galimybė tobulėti. Tuomet tyrimo dalyvių buvo paklausta, kokios veiklos turėtų būti suteikiamos savanoriams, kad jie jaustų, jog būdami organizacijoje tobulėja. Tiek darbuotojai, tiek savanoriai pažymėjo itin didelę reguliarią grįžtamojo ryšio svarbą, o „tą ryšį būtų galima labiau personalizuoti, ir mano pavyzdžiu, <...> sekti mano įrašų rodiklius Facebook platformoje. Žinoma, tai priklauso nuo srities, kurioje yra savanoriaujama, bet kažkokie įverčiai turėtų būti“ (S7).

Tiesa, kartais darbuotojams gali klaidingai atrodyti, jog savanoriams, kurie organizacijoje atlieka tas pačias užduotis kaip ir savo profesiniame gyvenime, nebereikia mokymų ar tobulėjimo galimybių, „nes jie jau yra specialistai, o ir apskritai čia nėra ta terpė, kurioje žmonės mokinasi“ (D1), bet savanoriai kaip tik nori čia tobulėti ir mato kur galėtų kelti kvalifikaciją, pavyzdžiui, fotografas-savanoris S6 pastebėjo, jog būtų naudingi mokymai

tema „maisto fotografavimas restoranuose – apšvietimas, kompozicija ir kiti niuansai“, nes būtent atliekant užduotis susidūrė su „žinių trūkumu dėl fotografavimo tamsiame apšvietime“ (S6).

2.2.6. Socializacija

Bendruomeniškumas. Pasidomėjus, ar savanoriai jaučiasi bendruomenėje esantys jos dalimi, tie savanoriai, kurie priklauso komunikacijos komandai, tvirtai atsakė, jog tikrai jaučiasi, tačiau tie, kurie atlieka kitas užduotis, nebuvo tokie tikri – „iš dalies“ (S3). Tokią pat poziciją pateikė ir darbuotojai, kad „tie žmonės, kurie priklauso komandai, tai aišku, kad jaučiasi dalimi, ypač, jei jie reguliariai daro užduotis arba vyksta komandos susitikimai. O tie žmonės, kurie nepriklauso komandoms, tai nelabai ir jaučia to bendruomeniškumo“ (D2). O būtent priklausymas bendruomenei ir juntamas jos socialinis palaikymas beveik visiems (7 iš 8) respondentams yra labai svarbus.

Bičiulis. Iki šiol organizacijoje visi savanoriai pagrinde komunikuodavo su organizacijos vadove, išskyrus komunikacijos komandos savanorius ir fotografus, kurie atitinkamai kreipiasi į komunikacijos projektų vadovę ir kampanijos „Čia gali“ vadovę. Kiekvienoje organizacijoje yra itin „svarbu, kad būtų konkretūs asmenys, kad savanoris žinotų į ką kreiptis, į ką galima remtis, kad būtų saugi erdvė“ (S7).

Tyrimo dalyviams pristačius bičiulio sąvoką, buvo pasiteirauta, ar jų nuomone bičiulis būtų naudingas, palengvinantis naujoko integraciją organizacijoje, savanoriai šią mintį vertino labiau teigiamai nei neigiamai ir nors jiems prisijungiant dar „nebuvo tokio didelio ir poreikio, bet, kadangi organizacija auga, darbuotojų ir savanorių kiekis auga, tai tikrai labai sveikintinas dalykas būtų turėti tą bičiulį“ (S8), nes „tai nuimtų ir atsakomybę nuo Medos (organizacijos vadovės – aut. past.). Ir tas žmogus galėtų greičiau atsakyti į tam tikrus klausimus, nereiktų būti pasimetusiam“ (S2), savanoriui „aiškiai iškomunikuotume vertinimą, pasidžiaugimą komandoje buvimu“ (D3). Darbuotojai pritaria, kad „tikrai kažkiek ir apkrovos nuo darbuotojų nuimtų, o ir šiaip faina ir daug jaukiau, kai kažkas padeda tau eiti per tam tikrą procesą“ (D2), juolab, D2 pasidalino, jog „kartais norėtusi, jog būtų žmogus, kuris konkrečiai dirbtų su savanoriais <...>, nes yra sunkumų, ypač pradžioje, sukurti tą komandą“. O taip pat pripažino, kad savanorių koordinavimas „gaunasi kaip ir vadovavimas komandai, o tokio dalyko aš nesu dariusi, tai manau, kad daugeliui iš darbuotojų reiktų žemėlapią kaip reiktų tam tikrus dalykus daryti“ (D2), tad vertėtų pasirūpinti ir tinkamu koordinuojančių darbuotojų ir savanorių-bičiulių paruošimu bei apmokymais.

Tiesa, daliai organizacijos narių iškilo klausimas, kas turėtų būti bičiuliais, tačiau keli savanoriai jau tyrimo metu išreiškė susidomėjimą bei teigė, kad jie galėtų būti bičiuliais. Taip

pat, keli savanoriai nebuvo tikri, ar bičiulis būtų reikalingas ir pastebėjo, kad „yra intravertų, yra ir ekstravertų, visi mes skirtingi. <...> Gal būtų galima paties savanorio paklausti, pasakyti, kad yra toks variantas, ar jis tau įdomus“ (S4).

Socialinio ryšio stiprinimas. Paklausus, kas galėtų padėti stiprinti socialinį ryšį, visi respondentai išreiškė poreikį gyvam bendravimui su visais organizacijos nariais, ne tik iš jų savanorystės srities. Savanoriai mano, jog „gyvi susitikimai, komandiniai žaidimai, asmeniškumų paieškos, pokalbiai ne tik apie darbą“ (S5) būtų naudingi organizacijos bendruomeniškumui. D3 pastebėjo, jog „komanda yra visai išsiskirsčiusi po Lietuvą, tai būtų galima paieškoti būdų kaip tuo nuotoliniu būdu bendrystę kurti“, pavyzdžiui, „papildomų Slack kanalų sukūrimas su šuniukais, memes, online susitikimais“ (D2), D3 tvirtina, kad „tikrai būtų galima ką nors įdomaus nuveikti visiems kartu iš skirtingų miestų interaktyviai“ ir organizacijoje naudojamame komunikacijos įrankyje – Slack programoje – „galima kurtis darbinę ir pramoginę terpę, kuri padėtų savanoriams integruotis“ (D3).

Tiek savanoriai, tiek darbuotojai mano, kad yra svarbu, jog organizacijos nariai žinotų „kažkokią informaciją, kuri dar nėra išėjusi į viešą erdvę“ (D2), „iš vidaus pažintų organizaciją, ne tik kas viešojoje erdvėje yra“ (S3), tad reguliarių veiklos ataskaitų rašymas įtraukiant „dėkingumą komandai“ (D3) bei suaktyvinančius klausimus „padėtų suprasti kaip čia visiems pašaliuose sekasi“ (S4) ir leistų visiems nariams jaustis organizacijos dalimi labiau.

Įdomu, jog „kartais savanoriams pritrūksta suvokimo, kad kiti savanoriai irgi gali būti jų kolegos, pasiklausimo šaltinis“ (D2), nors patys savanoriai išreiškia stiprų norą bendrauti vieni su kitais, tad savanorių „tarpusavio kolegiškų ryšių stiprinimas“ (D2) galimai padėtų išspręsti bendrystės trūkumo problemą, sumažintų darbuotojų krūvį ir didintų prisirišimą ne tik tarpusavyje, bet ir prie organizacijos.

2.2.7. Vertinimas

Integravimasis. Pirmiausia savanorių buvo pasiklausta, kaip jie vertina savo integracijos procesą. Vieningos nuomonės nebuvo, bet bendrai labiau teigiamai nei neigiamai. Nors vienas savanoris, kuris priklauso komandai, net ir po beveik vieno metų savanorystės vis dar nesijaučia pilnai įsiintegravęs, o tie, kurie nepriklauso – savo integraciją apibūdino „labai gerai, lengvai“ (S8) ir teigia, jog „stebėtina, greitai rado savo vietą“ (S2). Tiesa, visi 3 komunikacijos komandos savanoriai šį procesą įvardino kaip sklandų.

Organizacijos ir procesų vertinimas. Tuomet tyrimo dalyvių buvo pasiteirauta, ar organizacijoje yra suteikiama galimybė savanoriams įvertinti organizacijos procesų efektyvumą, jų jauseną joje apklausų ar specialių pokalbių metu, tačiau „aiški, sistemuota

terpė jiems tai daryti nėra sukurta“ (D3), nors prieš buriant naują savanorių komandą „pirmą kartą paleidome apklausą apie komunikacijos komandos skambučius ir procesą“ (D2).

Nepaisant to, kad specialios vertinimo sistemos nėra sudaryta, darbuotojai „visą laiką klausia ką pakeisti“ (S5), „dažnai yra pabrėžiama, kad visų idėjos yra laukiamos“ (S1), tad galimybių pasidalinti pastebėjimais ir pasiūlymais organizacijoje yra, nors „esant komandai didelei, tai turbūt nepraeisi pro visus taip asmeniškai“ (D3). Taip pat, S4 pastebėjo, kad „ne visi yra tokie, kurie gali dalintis drąsiai savo mintimis ir jiems reikėtų kažkokių papildomų apklausų, injekcijų, kurios paragintų dalintis ar klausti“, o D2 – jog „turi praeiti kažkoks laikotarpis, kad jie jaustųsi saugūs duodami atgalinį ryšį“, tad „kažkuris ne toks drąsus gali jaustis nejaukiai ir gali būti, kad mes taip ir nesužinosime kas jam nepatiko“ (D3).

Savanorio vertinimas. Galiausiai, buvo paklausta, ar savanoriai organizacijoje patys gauna atgalinį ryšį. Visi savanoriai patvirtino, jog gauna „visada, kai tik kažką padaro“ (S2) ar „tik kas teigiamai įvertina, pasidžiaugia“ (S3). O visi tyrimo dalyviai patvirtino, jog atgalinį ryšį savanoriams gauti yra labai svarbu, nes jis „turi savo vertę, motyvaciją gali žmonėms suteikti, jausmą, kad jie tobulėja“ (D2), o kartu ir parodo, jog „mane pastebėjo, kad kažką gerai ir ne veltui padariau“ (S1).

Savanoriai apskritai jaučiasi, jog juos organizacijoje vertina, o darbuotojai „dažniausiai išreiškia dėkingumą <...> per tą ryšio kūrimą, dėmesio parodymą, pasiteiraujant kaip jaučiasi“ (D3), tačiau pripažįsta, kad tam „pritrūksta laiko“ (D2). Savanorių pasiteiravus, koks įvertinimas jiems būtų pats geriausias įvertinimas, jie atsakė tai, kad „patinka ir tinka mano kūryba“ (S5), „paskelbia tavo įrašą, o kažkas susidomi, užverda kokia diskusija“ (S1), nes „jauti, kad ne tuščiai viskas yra daroma“ (S4). Du savanoriai paminėjo, jog jiems įvertinimas būtų „vis svarbesnės užduoties perdavimas“ (S6), nes tai jiems reikštų didesnį pasitikėjimą jais, o taip pat atlieptų ir „įtraukimo į organizaciją“ (S3) poreikį, tačiau nė vienas savanoris nepamainėjo fizinių dovanų kaip įvertinimo, o kaip tik pabrėžė, kad nežino „ar žmonės į savanorystę eina tų apčiuopiamų įvertinimų“ (S4).

2.2.8. Savanorių kaita ir prisirišimas

Pasitraukimas iš savanorystės. Kadangi organizacijos vadovė išskiria vieną didžiausių problemų organizacijoje – savanorių kaitą bei mano, kad jai įtaką gali daryti integracijos proceso nebuvimas, tyrime buvo aptarta ir ši tema. Pirmiausia savanorių buvo pasiteirauta, ar jiems kada nors kilo minčių pasitraukti iš „Gyvi gali“, tačiau tik 1 iš 8 respondentų atsakė, kad „taip, tikrai buvo“ (S8). Tačiau savanoris pabrėžė, jog „tai buvo susiję su manimi, o ne organizacija. Grynai dėl laiko valdymo, nes aš pati esu labai aktyvi, turiu daug verslo kelionių ir man dabar širdį drasko, kad neparašiau įrašo, kurį turėjau

parašyti“ (S8). Keletas savanorių patikslino, kad nors apie visišką pasitraukimą nemąsto, tačiau kartais dėl asmeninių priežasčių atsiranda poreikis savanoriauti pasyviau. Tiesa, nors S1 į šį klausimą atsakė, jog negalvojo apie pasitraukimą iš savanorystės, tačiau atsakant į kitą klausimą paminėjo, kad „aš esu tokio charakterio, kad, jeigu man blogai, tai aš tiesiog pasitrauksiu, tai kol kas viskas čia yra gerai“, o tai parodo reikalingumą savanoriams turėti galimybę nuolat išsakyti pastebėjimus ir pasiūlymus apklausų ar pokalbių metu.

Organizacijos darbuotojų buvo paklausta, kaip jie mano, dėl kokių priežasčių savanoriai nutraukia savanorystę organizacijoje. Tiek savanoriai, tiek darbuotojai įvardino gan nemažai ir įvairių priežasčių, bet patikslino, kad „yra įvairių savanorių“ (S5) ir „sunku vertinti, kai nežinai koku tikslu prisijungia“ (S1), o, galiausiai, nemaža dalis pabrėžė, kad „ne visada nuo organizacijos priklauso tai, kad savanoriai išeina, o nuo pačių žmonių“ (S2).

Motyvacija ir demotivacija. Tam, jog detaliau suprasti savanorių kaitos priežastis, visų tyrimo buvo paprašyta pasidalinti mintimis, kokie pagrindiniai aspektai motyvuoja likti organizacijoje, o kokie – demotyvuoja. Kaip pagrindinius motyvatorius savanoriai įvardina „priklausymą bendruomenei“ (S1), galimybę „prisidėti prie organizacijos projektų, kurie sutampa su mano vertybėmis“ (S6), matymas „savo veikloje prasmę“ (S3) bei skatinimas „augti, tobulėti“ (S8). Darbuotojai taip pat įvardino, jog savanoriai čia lieka dėl vertybinio sutapimo ir galimybės save įprasminti bei galėjimas „sužinoti kažką anksčiau iš vidaus negu tai galėtų sužinoti organizacijoje nesantis žmogus“ (D1).

Pusė (4 iš 8 savanorių) respondentų teigia, kad visi dalykai, kurie juos demotyvuoja arba galėtų priversti pagalvoti apie pasitraukimą iš organizacijos, „nėra susiję su organizacija, tai tiesiog yra asmeninis gyvenimas“ (S5), tačiau kiti įvardino, jog trūksta bendrystės, vienas savanoris paminėjo, kad „gyvūnų teisės ir panašios temos yra gan liūdnas dalykas“ (S2), o kai kurie iš jų spėja, kad išeinantys savanoriai gali dvejoti dėl atliekamo darbo prasmės ar vertybinio atitikimo.

Savanorių išlaikymas. Pasiteiravus, tai ką gi organizacija galėtų daryti, kad savanorių kaitos rodiklis būtų mažesnis, savanoriai pabrėžė vidinės motyvacijos svarbą, nes „jeigu žmogus neturės vidinės motyvacijos, tai, kad ir ką organizacija darytų, nieko nepakeis“ (S8). Tačiau viena dažniausiai pasitaikančių minčių buvo „bendruomeniškumo jausmo kūrimas“ (D2), kad „tie žmonės, kurie susimato per ekranus, susimatyti gyvai“ (D1), taip pat „rengti mokymus, konferencijas ar kitus užsiėmimus suburiančius savanorius bendram tikslui“ (S6). Tiek savanoriai, tiek darbuotojai sutaria, jog „kuo labiau susibendrauji su tos organizacijos nariais, tuo tave labiau skatina likti“ (S8).

2.2.9. Integracijos proceso tobulinimas

Interviu pabaigoje dalyvių buvo paklausta, ką jie siūlytų palikti, patobulinti ar įtraukti kuriamame integracijos procese, kad savanoriai galėtų sėkmingai integruotis. Darbuotojai mano, jog „atmintinės ir dokumentacija“ yra stiprioji integracijos proceso pusė, nes „tuomet žmonėms yra aišku, ko iš jų yra tikimasi, kokios yra organizacijos gairės“ (D3). Šiam teiginiui neprieštarauja ir savanoriai, kurie savo integracijos procesą įvardino kaip aišką.

Tačiau savanoriams tolimesniame integracijos procese labiausiai trūksta „vidinio bendravimo“ (S4), tad jie siūlo „paskatinti susipažinti savanorius, kad žmogus nesijaustų atskirtas“ (S8) ir primena, kad „gyvas bendravimas turi tų privalumų, kurių nuotolis niekada nepakeis“ (S2). Taip pat pažymi, jog svarbu „ne apie atliekamą užduotį paklausti, o tiesiog kaip sekasi bendrai“ (S5), o tai parodo, jog savanoriai nori „jaustis bendruomenės dalimi, kad jis nėra tik kažkokios naudos kūrėjas, nėra reikalingas tik dėl darbo jėgos“ (S7). Šio aspekto svarbą supranta ir darbuotojai, kurie sako, jog „ryšio mezgimas su visais, o ne tik su dalimi savanorių yra labai svarbu“ (D3), tad žinant atgalinio ryšio naudą savanoriams, darbuotojai turi ir idėją teikti „atgalinį ryšį apskritai kaip žmogui, nebūtinai su jo užduotimi susijusio“ (D2).

Galiausiai, D3 pastebėjo, kad apskritai „reiktų sistemiškumo, ypač, kai savanoriai nėra kažkokios komandos dalis.“ O tai, kad organizacija žinotų, ar pakankamai efektyvus ir sklandus šis procesas yra, itin svarbu įtraukti reguliarias apklausas ar kitokius vertinimo būdus, kad būtų galima rezultatus išanalizuoti ir reaguoti, nes „gali atrodyti, kad viską darysi tobulai, suteiki dėmesio, o tai visiškai prašauna pro jo (savanorio – aut. past.) poreikius ir ilgainiui jis jausis neįvertintas“ (D1).

2.2.10. Tyrimo apribojimai

Pagrindinis šio tyrimo apribojimas yra imties dydis ir sandara. Respondentų imtis pilnai neatitiko dalinės imties kriterijų (3 lentelė), nes interviu nedalyvavo nė vienas savanoris-ekspertas, kurio patirtis ir nuomonė gali skirtis nuo kito tipo savanorių, nes šio tipo savanorystėje yra mažiausiai reguliarumo, į juos žiūrima kaip į profesionalus ir kreipiamasi tik atsiradus specifinei užduočiai. Taip pat, imties dydis yra per mažas, kad tyrimo rezultatus būtų galima pritaikyti populiacijai, tačiau tokio kiekio respondentų pavyko pastebėti šioje organizacijoje vyraujančią savanorių nuomonę ir poreikius.

Atliekant interviu, buvo pastebėta, jog respondentai kartais nusprendžia pasilikti nuomonę sau, atsako nesiplėsdami, vengiant galimų atviresnių klausimų. Tokį galimą respondentų nepatogumą interviu metu buvo galima numatyti iš anksto, kuomet potencialūs

respondentai, respondentų paieškų metu pareiškė, jog nenori dalintis mintimis interviu metu, tačiau tai galėtų padaryti anoniminės apklausos (anketos) būdu.

3. Vadybiniai sprendimai

Šioje dalyje bus pateikiamas sukurtas sėkmingo savanorio integracijos procesas organizacijoje „Gyvi gali“ bei pateiktos rekomendacijos jo įgyvendinimui. Proceso etapai ir jų tikslai yra sukurti remiantis situacijos analize, empiriniu tyrimu bei modeliais, kurie yra taikomi panašiose organizacijose.

Tyrimo metu paaiškėjo 4 reikšmingiausi veiksniai, darantys didžiausią įtaką sėkmingai savanorių integracijai: savanorio ir organizacijos vertybių atitikimas, bendruomeniškumas, tobulėjimas ir grįžtamasis ryšys. Visos šios sritys įeina į atskirus integracijos proceso etapus, tad kuriant procesą buvo labiausiai susikoncentruota būtent į šias 4 kertines sritis kiekviename iš etapų, tačiau tik jomis neapsiribota.

Integracijos procesas buvo kuriamas remiantis anksčiau minėtu 4C (atitiktis, aiškumas, kultūra ir santykiai) ir 5 priklausymo pakopų (angl. five pillars of belonging) – supažindintas, suprantamas, įtrauktas, palaikomas ir susijęs (welcomed, known, included, supported, connected) (Baumgartner, 2021) – modeliais, kurie padeda užtikrinti savanorių integracijos sėkmingumą. Tam, jog procesas būtų kuo efektyvesnis ir aiškesnis, jis yra išskaidytas ne tik į 4 etapus, tačiau ir į 4 periodus: 1 – 2 diena; 1 diena – 3 mėnesiai; 3 mėnesiai – 6 mėnesiai; 6 mėnesiai – 12 mėnesių.

Dėl savanorių integracijos proceso vertinimų aiškumo ir skaidrumo, kiekvienam iš proceso etapų ir pačiam procesui, naudojantis SMART metodu, buvo sukurti tikslai (4 lentelė). Šis metodas užtikrina, jog tikslai yra konkretūs, išmatuojami, realistiški, aktualūs ir apriboti laike (specific, measurable, attainable, relevant, time-oriented).

Tolimesniame vadybinių sprendimų skyriuje yra detalai papasakota, ką konkrečiai reikia įtraukti į kiekvieną integracijos proceso etapą, pristatytas savanorių integracijos planas bei rekomendacijos kaip įgyvendinti naująją savanorių integracijos procesą VšĮ „Gyvi gali“.

4 lentelė
Savanorių integracijos proceso ir jo etapų tikslai

SMART	Orientacija	Mokymai	Socializacija	Vertinimas	Integracijos procesas
Specifinis	Savanoris pažįsta organizaciją, jos vertybes, misiją, viziją, supranta taisykles, pareigas, savo ir kitų organizacijos narių veiklos sritis ir užduotis.	Savanoris organizacijoje tobulėja, išmoksta naujų dalykų.	Savanoris jaučiasi bendruomenės dalimi, pažįsta ir bendrauja su kitais organizacijos nariais (ne tik darbuotojais).	Savanoris jaučiasi vertinamas, gaunantis atgalinį ryšį ir galintis jį teikti.	Savanoris yra patenkintas savanoryste, užduotis atlieka efektyviai, organizacijoje išliko visą integracijos procesą ir tęsia savanorystę toliau.
Išmatuojamas	Asmeninis ryšys, ketvirčio apklausa.	Asmeninis ryšys, apklausos, savanoriškos veiklos atlikimo rodiklis.	Asmeninis ryšys, apklausos.	Asmeninis ryšys, apklausos.	Savanorių kaitos rodiklis, apklausos.
Pasiekiamas	Įvadinis skambutis, intranetas, koordinatorius, bičiulis.	Įvairūs mokymai, nuotolinių mokymų platforma.	Bičiulis, koordinatorius, renginiai, komandos kūrimas, susitikimai, savanorių laisvalaikio kanalai.	Asmeninis ryšys, rekomendacija ir (arba) padėka savanoriui, savanorių veiklos pristatymas, intranetas, grįžtamasis ryšys.	Visi savanorių integracijos metu atliekami veiksmai ir funkcijos.
Aktualus	Padidinti savanorių supratimą apie organizaciją, užtikrinti, kad jie savanoriauja sau tinkamiausioje srityje.	Suteikti savanoriams galimybę tobulėti, mokytis, kad užduotys būtų atliekamos efektyviau bei savanoriai jaustųsi save realizuojantys.	Padidinti organizacijos bendruomeniškumą, suteikti galimybę organizacijos nariams užmegzti naujų pažinčių, bendrauti tarpusavyje.	Parodyti savanoriams, jog juos organizacija vertina ir yra dėkingi, padidinti savanorių pripažinimo ir reikšmingumo jausmą.	Sumažinti savanorių kaitos rodiklį, padidinti savanorių įsitraukimą į organizacijos veiklas bei prisirišimą prie jos.
Laiko apribotas	Per 3 savanorystės mėnesius.	Per 12 savanorystės mėnesių.	Per 12 savanorystės mėnesių.	Per 12 savanorystės mėnesių.	Per 12 savanorystės mėnesių.

3.1. Orientacija

Pirmuoju savanorių integracijos proceso etapu yra siekiama, kad savanoris pažintų organizaciją (vertybes, misiją, viziją), susipažintų su taisyklėmis ir tvarka, žinotų savo ir kitų organizacijos narių veiklos sritis bei užduotis.

Pačiomis pirmosiomis savanorystės dienomis verta savanoriui leisti apsiprasti ir informaciją pristatyti jo „neapkraunant“, todėl pirmosios dvi dienos yra skiriamos organizacijos ir specifinės savanorystės srities (užduočių, pagrindinių taisyklių, koordinatoriaus) pristatymui, kuriuos veda organizacijos vadovas ir savanorių koordinatorius. Šis glaustas pristatymas, priklausomai nuo savanorystės srities, bus vykdomas asmeninio arba grupinio susitikimo metu, o detalus organizacijos ir savanorystės srities pristatymas rašytine forma, kuris bus paruoštas už personalo sritį atsakingų asmenų, bus patalpintas į organizacijos intranetą, kad savanoris galėtų visą informaciją pasiekti pagal poreikį ir patikrinti, ar savanorystė šioje organizacijoje ir srityje sutampa su jo vertybėmis.

Pasak Jackson et al. (2019), savanoriai pirmaisiais mėnesiais nagrinėja savo ir organizacijos santykį, jog galėtų nuspręsti, ar realybė sutampa su jų lūkesčiais, ar savanorystės sritis atitinka jų gebėjimus ir interesus, ar savanorystė „telpa į jų gyvenimo rėmus“, ir, galiausiai, ar jie organizacijoje pritampa socialiai. Todėl jie turi turėti galimybę susipažinti ne tik su savo savanorystės sritimi, tačiau ir su kitomis. Tam pasiekti, į organizacijos intranetą bus patalpintas visų savanorystės kryptių detalus aprašymas, o nauji savanoriai bus įpareigoti per pirmuosius 3 savanorystės mėnesius susipažinti ne tik su savo savanorystės sritimi, tačiau ir su kitomis galimomis savanorystės kryptimis.

Galiausiai, atliepiant atitikties poreikį integracijos procese, organizacijos intranete bus parengtas vidaus taisyklių ir tvarkos skyrius, kuriame bus aprašytos savanoriams aktualios taisyklės ir tvarka (nusiskundimų, pasiūlymų pateikimas, savanoriškos krypties keitimas ir kt.), pateiktas atsakingų asmenų sąrašas į kuriuos reikia kreiptis atitinkamu atveju. Su šiais dokumentais savanoris taip pat bus įpareigotas susipažinti per pirmuosius 3 savanorystės mėnesius.

Orientacijos etape, pasitelkiant įvadinį skambutį, intranetą, koordinatorių bei bičiulį (apie juos detaliau – tolimesnėje dalyje „Socializacija“), yra siekiama padidinti savanorių supratimą apie organizaciją, užtikrinti, kad jie savanoriauja sau tinkamiausioje srityje. Šio etapo tikslo pasiekimas turėtų būti įvertintas ketvirčio apklausos bei asmeninių pokalbių metu per pirmuosius 3 mėnesius nuo savanorystės pradžios.

3.2. Mokymai

Mokymų etapas, kurio tikslas yra, kad naujokas organizacijoje tobulėtų, išmoktų naujų dalykų, yra labiau kompleksinis, todėl jis trunka visą integracijos laikotarpį, 12 mėnesių.

Pirmieji mokymai, kuriuos savanoris turės įvykdyti prieš imantis pirmosios savanoriškos užduoties, bus įvadiniai mokymai. Nepaisant to, kad savanoriai dažniausiai prie organizacijos prisijungia vedini vertybinių nuostatų, tačiau jie turi suprasti kokia yra jų paskirtis bei atsakomybės organizacijoje (Jackson et al., 2019). Kiekviena savanorio rolė turės skirtingas, specifinei rolei skirtas, atmintines, praktines užduotis intranete, kurios savanoriui padės dar tiksliau susipažinti su laukiančiomis užduotimis ir joms efektyviau pasiruošti. Tyrimo metu paaiškėjo, kad atmintinės yra itin naudingos savanoriams atliekant užduotis, tad šios instrukcijos bus reguliariai atnaujinamos ir pildomos, kad savanoriai net ir po kiek laiko, atsiradus neaiškumams, galėtų vėl jas peržiūrėti.

Kadangi tyrimo metu paaiškėjo, kad ne visi savanoriai yra pilnai susipažinę su temomis ties kuriomis dirba organizacija, o kai kuriems trūksta asmeninių įgūdžių kaip reikia atlikti tam tikras užduotis ar tiesiog savanoriauti, bent kartą į 3 mėnesius bus rengiami bendri mokymai įvairiomis, visiems savanoriams aktualiomis temomis (pavyzdžiui, augalinė mityba, savanorių psichologinė sveikata, viešojo bendravimo ypatumai ir panašiai), kuriuos paruoš savanorių koordinatorius, personalo skyrius arba lektorius. Kadangi paskaitų temos keisis, kiekviena paskaita bus išsaugota vaizdo įrašo arba kitokiu formatu ir patalpinta į intranetą, kad juos galėtų peržiūrėti ne tik naujai prisijungę, mokymuose nedalyvavę savanoriai, tačiau ir senbuviai, norintys atnaujinti žinias. Bent 1 kartą per 6 mėnesius vyks panašaus pobūdžio mokymai, kurie bus vedami per komandos kūrimo (angl. team building) prizmę, tad bus ne tik informatyvūs, bet ir praktiški, vykdant kartu su kitais organizacijos nariais. Už šių mokymų parengimą ir vedimą bus atsakingi savanorių koordinatoriai, personalo skyrius, lektorius, o, savanoriams pageidaujant, ir patys savanoriai. Kadangi šie užsiėmimai veiks ne tik kaip mokymai, tačiau ir kaip socializacija, jie bus tęsiami ir po savanorių integracijos proceso.

Naujokams, kurie organizacijoje veiks jau pusmetį, bus suteikiama prieiga prie nuotolinių mokymų platformos (pavyzdžiui, uDemy), kurioje savanoriai galės patys pasirinkti kokie kursai jiems asmeniškai yra reikalingiausi ir juos pabaigti jiems tinkamu metu ir tempu. Ši prieiga prie mokymų platformos veiks ir kaip integracijos dalis, ir kaip papildoma nauda organizacijos nariams.

Galiausiai, bent po 1 kartą per 12 mėnesių savanoriams bus vedami savanorio-eksperto mokymai ir specialisto mokymai. Specialisto vedami mokymai bus pritaikyti pagal savanorystės sritį, kad šių mokymų metu savanoriai gautų papildomų žinių, idėjų, būtų sprendžiamos jų savanorystės veiklai aktualios problemos. Tokio pobūdžio mokymai ne tik padės savanoriams jaustis tobulėjantiems, tačiau turėtų daryti teikiamą įtaką jų atliekamoms užduotims, kadangi mokymai bus fokusuoti į specifines, aktualias sritis. Kadangi organizacijoje veikia nemažai savo srities profesionalų (savanorių-ekspertų), bus galimybė organizacijos nariams pasimokyti ir iš jų. Savanorio-eksperto vedami kursai bus prieinami visiems organizacijos nariams, nepaisant to, ar jų veiklos sritis organizacijoje susijusi su dėstoma savanorio-eksperto, ar ne, tad šis procesas veiks kaip naujos krypties arba esamų kompetencijų ugdymas. Tiek specialisto, tiek savanorio-eksperto patirtys bus tęsiamos net ir po integracijos proceso, kadangi poreikis tobulėti, išmokti kažką naujo išlieka nepriklausomai nuo savanorystės trukmės.

Mokymų etape bus siekiama, kad savanoriai organizacijoje turėtų galimybę tobulėti, mokytis, jų užduotys būtų atliekamos kuo efektyviau ir savanoriai čia jaustųsi save realizuojantys. Tai bus daroma pasitelkiant reguliarius įvadinčius, bendrus, savanorio-eksperto ir specialisto mokymus, suteikiant prieigą prie nuotolinių mokymų platformos. Kadangi šis etapas tęsiasi visą integracijos laikotarpį, jo tikslo pasiekimas bus vertinamas periodiškų apklausų, įvertinimų ir asmeninių pokalbių metu, savanoriškos veiklos užduočių atlikimo rodikliu (jei taikoma).

3.3. Socializacija

Tam, jog naujokas organizacijoje jaustųsi bendruomenės dalimi, pažintų ir bendrautų su įvairiais organizacijos nariais, ne tik darbuotojais, socializacijos etapas truks nuo pirmos iki paskutinės integracijos dienos.

Kaip ir buvo iki šiol, naujokai pirmosiomis savanorystės dienomis bus kviečiami prisistatyti ir pateikti įdomių faktų apie save organizacijos komunikacijos platformos „Slack“ kanale „labas, aš esu“. Šiuo būdu yra patogų esamiems organizacijos nariams pranešti apie naujai prisijungusį asmenį, darbuotojams ir savanoriams sužinoti daugiau apie naujoką, pradėti bendrauti ar tiesiog pasveikinti naująjį savanorį prijungus prie bendruomenės.

Kaip paaikškėjo tyrimo metu, darbuotojai, prisijungus naujiems savanoriams, pasilikdavo daugiau laisvo laiko, nes žinojo, kad į juos tam tikrą laiką gali dažniau kreiptis naujokai, tačiau suprantant, jog organizacija auga, savanorių daugėja, o darbuotojai turi skirti laiką savanoriams jų pagrindinių pareigų sąskaita, organizacija paskirs savanorių koordinatorių kiekvienai savanorių komandai arba, jeigu jos nėra, individualiai savanoriui.

Šis koordinatorius proaktyviai kurs galimybes bendrauti, kadangi negalima tikėtis, jog savanoriai visada, kai tik jiems iškils neaiškumai, patys kreipsis į nurodytą kontaktinį asmenį (Jackson et al., 2019). Koordinatorius padės savanoriams išsiaiškinti nesklandumus susijusius su savanorystės užduotimis ir taisyklėmis, o bičiulis, kuris bus suteikiamas naujokui pageidaujant, padės lengviau įsilieti į organizacijos kultūrą bei socialinį ratą, perims reguliaraus bendravimo atsakomybę iš darbuotojų, kuriems šiai atsakomybei trūksta laiko.

Tačiau, kaip paaiškėjo iš tyrimo, savanoriai dažnai nepažįsta kitų savanorių, jiems nėra sudaromos pakankamos sąlygos bendrauti su organizacijos nariais, todėl jie jaučia stiprų susidomėjimą komandinėmis veiklomis, kad patenkintų savo bendruomeniškumo ir socialumo poreikius. Kadangi visa savanoriška veikla organizacijoje yra vykdoma nuotoliu, pirmaisiais 3 mėnesiais bus stengiamasi kurti savanorių ryšį bent nuotoliniu būdu. Tam, jog savanoriai dar geriau pažintų vienas kitą, atrastų bendrų temų, visi savanoriai bus prijungti prie naujai sukurtų laisvalaikio kanalų (pavyzdžiui, juokingi vaizdai, sportas, gyvūnai, „Apie ką mes čia?“ ir pan.) „Slack“ platformoje. Vienuose iš kanalų savanoriai galės ieškoti komandos draugų krepšinio turnyrai, kituose pralinksinti vienas kitą juokingais vaizdais ar pasakojimais, o kituose – interaktyviuose kanaluose – bus talpinamos užduotys, temos diskusijoms, kuriose savanorių įsitraukimą skatins asmuo atsakingas už vidinę organizacijos komunikaciją. Taip pat, bent kartą per 3 mėnesius organizacija rengs nuotolinius interaktyvius susitikimus, kurių metu bus žaidžiami žaidimai, skatinantys geresnį vienas kito ar organizacijos pažinimą.

Atliepiant savanorių poreikį gyviems susitikimams, bent kartą per 6 mėnesius vyks susitikimai viešuose arba uždaruose organizacijos renginiuose (pavyzdžiui, kalėdinis vakarėlis, stalo žaidimų vakaras, piknikas ir pan.), kurių metu savanoriai galės ne tik vieni su kitais pabendrauti gyvai, tačiau naujokams bus suteikiama ir speciali dovana su organizacijos atributika, kuri simbolizuos priklausymą organizacijai bei padidins savanorio priklausymo jausmą per įtraukimo prizmę. Taip pat bent kartą per metus vyks teminiai organizacijos narių susitikimai, kurių temą rinks savanoriai, o, jei pageidaus, jį ir organizuos. Šio susitikimo išskirtinumas – jame bus negalima bendrauti temomis, kurios susijusios su savanorystės veikla ir darbu organizacijoje, kadangi tiek darbuotojai, tiek savanoriai supranta bendravimo ne tik su darbu susijusių temų svarbą. Visi prieš tai minėti socializacijos renginiai bus tęsiami ir po integracijos laikotarpio, kadangi, nepriklausomai nuo savanorystės trukmės, dauguma savanorių nori jaustis bendruomenės nariais ir turėti galimybę pabendrauti su bendraminčiais dažniau.

Įvairių renginių, susitikimų, savanorių laisvalaikio kanalų platformoje „Slack“ ir koordinatorių bei bičiulių pagalba bus siekiama padidinti organizacijos bendruomeniškumą ir priklausymo jausmą, suteikiama galimybė organizacijoje užmegzti naujų pažinčių, skatinama bendrauti ir bendradarbiauti tarpusavyje. Tikslų įvykdymas bus vertinamas reguliariai, atsižvelgiant į informaciją gautą metų laikotarpyje, individualių pokalbių, apklausų ir įvertinimų metu.

3.4. Vertinimas

Galiausiai, tam, jog savanoris jaustųsi organizacijoje vertinamas, gaunantis ir galintis teikti atgalinį ryšį, integracijos procese veiks vertinimą įgalinančios funkcijos.

Tiek situacijos analizės, tiek tyrimo metu išryškėjo poreikis suprasti savanorio prisijungimo priežastis, lūkesčius organizacijai, kad būtų aišku kokie aspektai naujokui yra svarbūs, motyvuojantys, kad organizacijos vykdomi veiksmai būtų aktualūs. Taigi, tik prisijungus, naujokui reikės užpildyti anoniminę apklausą, kurioje jis pristatytų prisijungimo priežastis, lūkesčius savanorystei ir kitus aspektus, kurie, jo nuomone, yra svarbūs. Tai padės ne tik lengviau suprasti kaip savanorį motyvuoti, tinkamai paskirti užduotis, tačiau ir tolimesnių apklausų bei pokalbių metu išsiaiškinti, ar poreikiai visgi yra atliepiami bei tokiu būdu tobulinti savanorių vadybos procesus.

Kaip jau buvo minėta socializacijos etape, koordinatorius proaktyviai bendraus su savanoriais ir bent kartą per 1 mėnesį turės individualų pokalbį, kurio metu bus suteikiamas atgalinis ryšys, bus išgirstos ar pristatomos ir sprendžiamos probleminės sritys. Esant savanorio pageidavimui ar organizacijos poreikiui, šį pokalbį naujokas gali turėti ne su koordinatoriumi, o su organizacijos personalo vadybininku. Kadangi, tyrimo duomenimis, atgalinio ryšio gavimas yra viena labiausiai vertinamų ir giriamų sričių organizacijoje, ši praktika išliks net ir po integracijos laikotarpio (dažnumas priklausys pagal poreikį). Svarbu paminėti, kad savanoris įvertintas, pripažintas ir priklausantis organizacijai turėtų jaustis nuolat, o šiuos pojūčius geriausiai suteikia neįpareigojanti padėka iš kitų organizacijos narių, vienas kito vardų ir gimimo dienos žinojimas, savanorių įtraukimas į sprendimus (Jackson et al., 2019), todėl bus skatinama bendra dėkingumo ir pripažinimo kultūra organizacijoje.

Kaip jau buvo ne kartą minėta, viso integracijos metu vyks reguliarios trumpos apklausos (ketvirčio, pusmečio apklausos, integracijos proceso įvertinimas), kurių metu naujokai anonimiškai vertins integracijos procesą ir jo etapus, savo motyvaciją, lūkesčių patenkinimą, kitus aspektus, kurie paaiškėjo iš pirminės jų lūkesčių ir pageidavimų pateikimo anketos. Atsižvelgiant į tai, kad žmonėms ne visada drąsu teikti nuomonę ne anonimiškai,

savaniai turės galimybę ir netgi bus raginami pastebėjimus, nusiskundimus ar pasiūlymus teikti bet kuriuo jiems tinkamu metu, specialioje anonimiškoje formoje intranete.

Savaniais stengiamasi reguliariai pristatyti organizacijos naujienas, tačiau nuo šiol bent kartą per metus bus rengiamas ir specialus susitikimas, kurio metu bus kalbama būtent apie savanių veiklą ir jų indėlį organizacijai, švenčiami jų pasiekimai, išreiškiama padėka, taip pat vyks diskusijų sesija, kurios metu savaniai galės užduoti jiems rūpimus klausimus, sužinoti aktualią vidinę informaciją, o kartu ir pabendrauti artimiau su organizacijos steigėjais, vadovais ir darbuotojais.

Praėjus 12 mėnesių nuo savanorystės pradžios, vyks asmeninis savanorio ir organizacijos vadovo, koordinatoriaus ir (arba) personalo vadybininko pokalbis, kurio metu bus aptariamas visas integracijos laikotarpis, asmeniškai aptariami rodikliai (jei taikoma), bus suteikiamas atgalinis ryšys ir patikrinama, ar savanoris nori tęsti savanorystę ta pačia kryptimi, o galbūt kažką keisti, tad šio pokalbio išvados atsispindės savanorio tolimesnio plano sudaryme. Asmeninis aptarimas ir tolimesnio plano susidarymas leis numatyti galimus savanorystės ar netgi profesinės karjeros augimą organizacijoje. Galiausiai, jei savanoris pageidaua, „LinkedIn“ ar panašioje platformoje (priklauso nuo savanorystės srities ir savanorio poreikių) bus pasidalinta rekomendacija apie savanorį, o, savanoriui sutikus, paskelbta padėka ir trumpas interviu organizacijos socialiniuose tinkluose, kuris prie savanorio įvertinimo papildomai veiktų ir kaip organizacijos narių ambasadorystė, potencialiai stiprintų organizacijos įvaizdį.

Organizacija visus metus, pasitelkdamis reguliarių asmeninių ir atgalinių ryšių, rekomendaciją ir padėkas, savanių veiklos pristatymą bei intranetą, sieks padidinti savanių pripažinimo ir reikšmingumo jausmus, parodyti savaniais, jog čia jie yra vertinami ir jų nuomonė svarbi. Šio etapo sėkmingumas reguliariai bus sekamas apklausų bei asmeninių pokalbių metu.

3.5. Integracijos proceso planas ir įvertinimas

Ką tik detaliam aptartas savanių integracijos planas yra pavaizduotas 5 lentelėje. Joje yra nurodyta kas, koku metu ir už kokias funkcijas ar procesus yra atsakingas.

Tam, jog savanorio integracijos procesas būtų sėkmingas, naujieji savaniai būtų patenkinti savanorystėje, efektyviai atliktų užduotis bei organizacijoje išliktų visą integracijos procesą ir po jo, kartu su integracijos proceso įgyvendinimu turi būti įvedamas ir proceso vertinimas, atitinkamų rodiklių sekimas.

Visų integracijos periodų apklausų metu surinkta informacija, integracijos etapų vertinimai bei kita naudinga informacija paaiškęjusi eigoje padės objektyviai įvertinti ir

tobulinti savanorių integracijos procesą. Tikslingiausiai šio proceso įvertinimui bus sudaryta paskutinioji apklausa, kurioje savanoriai procesą vertins nuo 1 iki 10 skalėje, taip pat žvelgs iš proceso tobulinimo perspektyvos, dalinsis kas, jų nuomone, buvo naudinga, o kas – visai ne. Papildomai, bus stengiamasi apklausti ir savanorystę nusprendusius nutraukti asmenis, kurių bus paprašyta užpildyti išėjimo („Exit“) interviu anketą, kurioje reikės trumpai nurodyti kokios yra pasitraukimo priežastys, ar galima tikėtis, kad ateityje asmuo sugrįš į organizaciją, ar organizacija galėjo (galėtų) ką nors padaryti, kad jų sprendimas būtų kitoks. Galiausiai, bus pradėtas stebėti savanorių kaitos rodiklis, kurį, kuriant ir tobulinant procesus, bus galima palyginti laikotarpiuose ir priimti atitinkamus sprendimus.

5 lentelė
Savanorių integracijos procesas

Periodas	Etapas	Vykdamos funkcijos ir procesai	Atsakomybė						Komentarai
			Vadovas	Koordinatorius	HR	Lektorius	Komanda	Savanoriai	
1 – 2 d.	Orientacija	Organizacijos pristatymas	+		+		+		Trumpas asmeninis arba grupinis organizacijos (misija, vizija, vertybės, komanda) pristatymas ir (arba) „Organizacijos pristatymas“ (intranete)
		Susipažinimas su savanorystės kryptimi ir taisyklėmis		+	+		+		Trumpas asmeninis arba grupinis savanorystės srities (užduotys, koordinatorius, taisyklės...) pristatymas ir (arba) „Naujoko gidas“ ir specifinės rolės aprašymas (intranete)
	Socializacija	Prisistatymas organizacijos nariams		+				+	Naujoko prisistatymas organizacijos nariams „Slack“ platformoje (kanale "labas, aš esu")
	Vertinimas	Savanorio lūkesčių, pageidavimų pateikimas			+			+	Anoniminė apklausa: prisijungimo priežastys (organizacija, savanorystės sritis), lūkesčiai savanorystei, papildomi komentarai.
1 d. - 3 mėn.	Orientacija	Susipažinimas su kitomis savanorystės sritimis			+			+	Visų savanorystės sričių rolių aprašymai (intranete)
		Vidaus taisyklės ir tvarka			+			+	Savanoriams aktuali organizacijos tvarka ir taisyklės, atsakingų asmenų sąrašas (intranete).
	Mokymai	Įvadiniai mokymai (prieš pirmąją užduotį)			+			+	Skirti specifinei rolei (intranete).
		Bendrieji mokymai (bent 1 kartą per 3 mėn.)		+	+	+			Mokymai apie augalinę mitybą, savanorių psichologinę sveikatą ir pan.

	Etapas	Vykdamos funkcijos ir procesai	Atsakomybė							Komentarai
			Vadovas	Koordinatorius	HR	Lektorius	Komanda	Savaniai	Naujokas	
1 d. – 3 mėn. (tęsinys)	Socializacija	Paskiriamas bičiulis			+			+		Jeigu savanoris pageidauja.
		Nuotolinis interaktyvus renginys (bent 1 kartą per 3 mėn.)			+		+	+		Renginyje dalyvauja visi norintys organizacijos nariai. Jo metu žaidžiami interaktyvūs žaidimai, kurie paskatina geresnį vienas kito pažinimą.
		Savanių laisvalaikio kanalai		+	+					Naujoko prijungimas į Slack platformos kanalus, skirtus savanoriams bendrauti laisvalaikio (sportas, gyvūnai, juokingi vaizdai, „apie ką mes čia?“ ir t.t.).
	Vertinimas	Asmeninis ryšys (pagal poreikį, bent 1 kartą per 1 mėn.)		+	+					Individualus pokalbis, kurio metu suteikiamas atgalinis ryšys, sužinomos probleminės sritys. Tęsiasi visą integracijos laikotarpį ir po jo (pagal poreikį).
		Ketvirčio apklausa			+					Po 3 mėn. – anoniminė apklausa: vertinami atskiri integracijos etapai, savanorio motyvacija.
3 – 6 mėn.	Mokymai / Socializacija	Bendrieji mokymai per komandos kūrimo prizmę (bent 1 kartą per 6 mėn.)	+	+	+	+	+	+		Vedami interaktyvūs mokymai su organizacijos tematika susijusiomis temomis, kurie veikia kaip komandos kūrimas (angl. team building). Tęsiama ir po integracijos laikotarpio.
	Socializacija	Gyvas susitikimas su organizacijos nariais + organizacijos dovana (bent 1 kartą per 6 mėn.)					+	+		Susitikimas viešame / uždareame organizacijos renginyje (piknikas, kalėdinis vakarėlis, stalo žaidimų vakaras ir t.t.). Tęsiama ir po integracijos laikotarpio.

	Etapas	Vykdamos funkcijos ir procesai	Atsakomybė							Komentarai
			Vadovas	Koordinatorius	HR	Lektorius	Komanda	Savaniai	Naujokas	
3 – 6 mėn. (tęsinys)	Vertinimas	Pusmečio apklausa			+					Po 6 mėn. – anoniminė apklausa: vertinami atskiri integracijos etapai, savanorio motyvacija.
		Nuotolinių mokymų platforma			+					Po 6 mėn. - naujokui suteikiama prieiga prie nuotolinių mokymų platformos, kurioje gali pats pasirinkti dominančius kursus.
	Mokymai	Savanorio-eksperto mokymai (1 kartą per 12 mėn.)			+	+		+		Gyvai arba nuotoliu vedami savanorio-eksperto mokymai, kuriuose gali dalyvauti visi savanoriai ir taip pažinti naują sritį. Veikia kaip karjeros ar kompetencijų ugdymas. Tęsiama ir po integracijos laikotarpio (pagal poreikį).
		Specialisto mokymai (bent 1 kartą per 12 mėn.)								Specialisto vedami mokymai, kurie suteikia naujokams papildomų žinių, idėjų, yra sprendžiamos problemos (susijusios su jų savanorystės užduotimis). Tęsiama ir po integracijos laikotarpio (pagal poreikį).
6 – 12 mėn.	Socializacija	Teminis (nuotolinis / gyvas) susitikimas (bent 1 kartą per 12 mėn.)	+	+	+		+	+		Kasmetinis teminis visų organizacijos narių susitikimas pakalbėti su organizacija nesusijusiomis temomis. Teminio vakaro temą renka savanoriai, o, jei pageidauja, jį ir organizuoja. Tęsiama ir po integracijos laikotarpio (pagal poreikį).

Etapas	Vykdamos funkcijos ir procesai	Atsakomybė							Komentarai
		Vadovas	Koordinatorius	HR	Lektorius	Komanda	Savaniai	Naujokas	
6 – 12 mėn. (tęsinys)	Vertinimas	Vieša rekomendacija ir (arba) padėka savanoriui	+	+	+				Jeif savanoris pageidauja / sutinka. Rekomendacija LinkedIn ar padėka, trumpas interviu organizacijos soc. tinkluose.
		Integracijos proceso įvertinimas			+			+	Po 12 mėn. - anoniminė apklausa: bendro integracijos proceso įvertinimas (1-10), pasiūlymai patobulinimams, lūkesčių (ne)pateisinimas.
		Savanorio įvertinimas + Tolimesnis planas	+	+	+				Asmeninis vadovo ir (arba) koordinatoriaus, HR pokalbis su savanoriu: atgalinio ryšio davimas savanoriui, asmeninių rodiklių aptarimas (jei yra), patikrinimas dėl savanorystės srities ir tolimesnio plano sudarymas.
		Savanorių veiklos pristatymas (bent 1 kartą per 12 mėn.)	+	+					Grupinis susitikimas / skambutis, kurio metu vadovė pristato organizacijos ir savanorių veiklą, bendrų rodiklių aptarimas, padėka savanoriams, klausimų ir atsakymų sesija.

3.6. Integracijos proceso aktyvavimas

Šis integracijos procesas (5 lentelė) ir proceso įgyvendinimas (6 lentelė) bus pristatytas organizacijos vadovei ir darbuotojams, kurių pareigos bent kažkiek susijusios su savanorių veikla. Pristatymas, vedamas šio darbo autorės, vyks 2024 m. sausio mėnesį.

Kadangi iki šiol organizacija integracijos proceso neturėjo, yra rekomenduojama procesą įgyvendinti palaipsniui metų eigoje. Toliau šiame skyriuje bus detaliau papasakota koku eiliškumu ir būdu naująjį procesą įgyvendinti.

6 lentelė

Savanorių integracijos proceso įgyvendinimo eiga

Periodas	Etapas	Vykdomos funkcijos ir procesai
Pirmosiomis savaitėmis (per 4 sav.)	Orientacija	Organizacijos pristatymas
		Susipažinimas su savanorystės kryptimi ir taisyklėmis
		Susipažinimas su kitomis savanorių komandomis, atsakingais asmenimis
		Vidaus taisyklės ir tvarka
	Mokymai	Įvadiniai mokymai
Pirmaisiais mėnesiais (per 3 mėn.)	Socializacija	Prisistatymas organizacijos nariams
		Nuotolinis interaktyvus renginys
		Savanorių laisvalaikio kanalai
	Vertinimas	Savanorio lūkesčių, pageidavimų pateikimas
		Rekomendacija ir (arba) padėka savanoriui
		Savanorio įvertinimas + Tolimesnis planas
Pirmaisiais metais (per 1 m.)	Mokymai	Bendrieji mokymai
		Savanorio-eksperto mokymai
	Socializacija	Bičiulis
		Asmeninis ryšys
		Gyvas susitikimas su organizacijos nariais
	Vertinimas	Teminis (nuotolinis / gyvas) susitikimas
		Ketvirčio apklausa
	Mokymai	Pusmečio apklausa
		Bendrieji mokymai per komandos kūrimo prizmę
		Nuotolinių mokymų platforma
		Specialisto mokymai
	Vertinimas	Integracijos proceso įvertinimas
		Savanorių veiklos pristatymas

Pirmosiomis savaitėmis siūlau patobulinti esamus, pabaigti pradėtus ruošti procesus arba įgalinti daug resursų nereikalaujančias funkcijas. Orientacijos etapui skirtos funkcijos, įvadiniai mokymai turi būti patobulinti, savanorių lūkesčių ir pageidavimų anketa paruošta ir patalpinta į intranetą. Kadangi šiuo metu organizacija dar neturi intraneto, ruošiant prieš tai paminėtą informaciją, paraleliai siūlau kurti organizacijos intranetą, kuriame turėtų būti

patalpinta ir lengvai pasiekama visa aktuali informacija. Taip pat, per 4 savaites sukurti savanorių laisvalaikio kanalus „Slack“ platformoje, paruošti interaktyvias užduotis renginiui. Galiausiai, papildomo pasiruošimo savanorio įvertinimo pokalbiui, rekomendacijos pateikimui nereikia, tad šios funkcijos gali būti pradėtos naudoti iškart nuo integracijos proceso įvedimo.

Per 3 mėnesius mokymų srityje pirmiausia siūlau įvesti bendruosius ir savanorio-eksperto mokymus. Šio pobūdžio mokymams reikės paieškoti aktualių temų ir galimų lektorių organizacijoje ar už jos ribų, tačiau tai nereikalaus itin didelių sunkumų, kadangi, bent pirmųjų kelių paskaitų, lektoriai bus organizacijos nariai, o paklausių, savanoriams įdomių temų yra nemažai. Taip pat, rekomenduoju pabaigti ruošti likusias funkcijas iš socializacijos etapo, kuriame iš savanorių ir darbuotojų gretų reikia surasti tinkamus koordinatorius ir bičiulius, paruošti jų veiklos gaires, juos apmokyti, taip pat apgalvoti ir suorganizuoti kelių rūšių susitikimus su savanoriais, paruošti jiems simbolines dovanas. Paskutinė 3 mėnesių laikotarpio užduotis įgyvendinant integracijos procesą bus paruošti ketvirčio ir pusmečio apklausas, kuriose savanoriai galėtų efektyviai įvertinti procesą, savo jauseną organizacijoje.

Specialistų mokymų, nuotolinių mokymų platformos galimybė ir komandos kūrimas-mokymai reikalauja partnerių ir palankių sąlygų paieškų, didesnių finansinių ar laiko resursų, tad šias funkcijas siūlau įgyvendinti per vienerių metų laikotarpį. Specialus pasiruošimas reikalingas ir metų renginiui – savanorių veiklos pristatymui – kuriame atsispindės visa savanorių veikla metų eigoje, bus išreikšta organizacijos padėka jiems, todėl rekomenduoju jam skirti pakankamai laiko, kad renginio paskirtis būtų atlikta tinkamai. Toks pat dėmesys ir susikaupimas bus reikalingas rengiamai galutinei integracijos proceso įvertinimo apklausai pagal kurią bus vertinamas ir integracijos sėkmingumas, ir vykdomi patobulinimai šiam bei kitiems savanorių ir darbuotojų procesams, tad anketos patogumas ir klausimų tikslumas yra itin svarbūs aspektai.

Kadangi už personalo sritį šiuo metu atsako organizacijos vadovė, ji bus atsakinga ir už šį laipsnišką savanorių integracijos proceso įgyvendinimą. Taip pat, rekomenduoju nuolat turėti bent 2 savanorius ir (arba) praktikantus žmogiškųjų išteklių srityje (personalo komanda (HR)), kurie padėtų kuruoti ne tik šį procesą, tačiau ir kitas su personalu susijusias sritis. Ilgainiui, susidarius geresnėms finansinėms galimybėms, siūlau organizacijai įdarbinti žmogiškųjų išteklių specialistą, kuris užtikrintų esamų procesų veiksmingumą bei koordinuotų prie to dirbančius savanorius ir praktikantus, o taip pat atsakytų už visų savanorių ir darbuotojų vadybos procesų kūrimą, įgyvendinimą bei tobulinimą. Papildomai,

rekomenduoju organizacijai turėti savanorį ar savanorių komandą, kuri būtų atsakinga už vidinę organizacijos komunikaciją. Tokio pobūdžio savanoriai savo aktyvumu „Slack“ platformoje įkvėptų kitus organizacijos narius dalintis ir dalyvauti vidiniame organizacijos gyvenime. Taip pat, kadangi organizacijos nariai jaučia poreikį būti reguliariai informuojami apie vidinės organizacijos naujienas, šios srities savanoriai skelbtų tam tikras organizacijos naujienas vietoje vadovės, taip padėdami darbuotojams įvairiuose organizacijos procesuose.

Išvados

Situacijos analizė

VŠĮ „Gyvi gali“ yra ne pelno siekianti organizacija, savo veiklą pradėjusi 2021-aisiais metais. Nepaisant to, kad organizacija yra pakankamai jauna, ji sparčiai auga, tad joje kyla tiek darbuotojų, tiek savanorių skaičius. Savanorių integracijos procesą organizacijoje buvo nuspręsta sukurti, nes:

- Organizacijos vadovė kaip vieną didžiausių problemų personalo srityje įvardina savanorių kaitą, kuri, pasak jos, vyksta dėl integracijos ir motyvacijos sistemų stokos.
- Viena pagrindinių ne pelno siekiančių organizacijų varomųjų jėgų – savanoriai, o VŠĮ „Gyvi gali“ savanorių vadyboje – nemažai silpnų vietų dėl procesų ir žmogiškųjų resursų trūkumo, kurių nevaldymas kelia grėsmę savanorių darbuotojų pasitenkinimui darbu, didina jų perdegimo bei išėjimo iš organizacijos tikimybę ir potencialiai kenkia organizacijos kaip darbdavio ar partnerio įvaizdžiui.
- Organizacijos augimo tendencija ir išoriniai sektoriaus faktoriai numato didėjantį savanorių kiekį organizacijoje, o kartu ir augantį poreikį jų integracijai.
- Efektyvus savanorių integracijos procesas, remiantis atlikta literatūros analize, skatina savanorių prisirišimą prie organizacijos ir sumažina išėjimo tikimybę.

Empirinis tyrimas

Prieš kuriant VŠĮ „Gyvi gali“ savanorių integracijos procesą, reikėjo atlikti tyrimą, kuris padėtų suprasti kokie pagrindiniai veiksniai lemia savanorio integracijos sėkmingumą organizacijoje. Tam pasiekti buvo atliktas interviu, kuriame dalyvavo 8 savanoriai ir 3 darbuotojai. Tyrimo metu paaiškėjo, kad:

- Nors darbuotojai teigia, kad nėra sistemizuoto savanorių integracijos proceso, tačiau respondentai savo integraciją įvertino labiau teigiamai nei neigiamai, o visi respondentai savo pirmąsias dienas prisimena ganėtinai pozityviai ir mano, kad didelių pokyčių bent orientacijos etape nereikėtų.
- Pirmosiomis savanorystės dienomis savanoriams yra svarbiausia suprasti jų atsakomybes, savanoriškos veiklos reikalavimus, žinoti kontaktinius asmenis bei susipažinti su organizacija ir jos vertybėmis, kad būtų galima patikrinti, ar tikrai sutampa su jų vertybėmis.
- Šiuo metu, prieš pradėdant vykdyti savanorišką veiklą, savanoriai turi peržiūrėti atmintines, gaires, tačiau tiek respondentai, tiek informantai pastebėjo, kad neretai nesklandumai atliekant pirmąją savanorišką užduotį atsiranda dėl nepakankamo

susipažinimo su organizacijos filosofija. Visgi, darbuotojai ir savanoriai atmintines mato kaip stipriąją integracijos dalį, kuri patobulinta turėtų išlikti naujajame integracijos procese.

- Iki šiol organizacijoje nebuvo suteikiama mokymų, apart įvadinio pasiruošimo (atmintinių). Tačiau didžioji dalis tyrimo dalyvių patvirtino, kad papildomi mokymai būtų reikalingi ir suteiktų naudos, nes dalis asmenų savanoriauja dėl galimybės augti. Net ir tie asmenys, kurie savanoriauja savo profesinėje srityje, nori turėti galimybę tobulėti.
- Tiek darbuotojai, tiek savanoriai pažymi, jog organizacijoje yra suteikiamas reguliarus grįžtamasis ryšys ir pabrėžia jo reikšmingumą bei naudą.
- Bendruomeniškumas ir socialinis palaikymas savanoriaujant beveik visiems respondentams yra labai svarbus, tačiau tik komandoms priklausančys savanoriai organizacijoje neabejoja esantys bendruomenės dalimi.
- Tyrimo dalyviai, atsižvelgdami į organizacijos augimą ir darbuotojų užimtumą, bičiulio galimybę naujokams įvertino labiau teigiamai nei neigiamai, o kai kurie iš respondentų interviu metu išreiškė norą tapti bičiuliais.
- Visi savanoriai turi itin didelį poreikį socializacijai, ypač gyvam bendravimui su organizacijos nariais. Tiek savanoriai, tiek darbuotojai sutaria, jog kuo stipresni socialiniai ryšiai, tuo didesnis prisirišimas prie organizacijos. Darbuotojai pritaria poreikiui didinti organizacijos bendruomeniškumą, tačiau tai siūlo daryti interaktyviu būdu dėl skirtingų savanorių gyvenamųjų vietų.
- Organizacijoje nėra aktyviai vykdomų vertinimo procesų, tačiau savanoriai, jei nori, bet kada gali pateikti savo pasiūlymus ar pastebėjimus darbuotojams. Tiek darbuotojai, tiek savanoriai pastebi, kad reikalinga galimybė tai padaryti ir anoniminiu būdu.
- Geriausia padėka savanoriams – jų veiklos įvertinimas, nes tuomet jaučia, jog jų veikla turi prasmę.
- Respondentus savanoriaujant labiausiai motyvuoja priklausymas bendruomenei, vertybių atitikimas, veiklos prasmė ir galimybė tobulėti. Dalis savanorių spėja, kad dažniausiai savanoriai pasitraukia iš savanorystės dėl asmeninių priežasčių, tačiau kaip galimą demotyvujančią sritį paminėjo bendrystės trūkumą.

Vadybiniai sprendimai

Savanorių integracijos procesas VŠĮ „Gyvi gali“ truks 12 mėnesių ir susidarys iš 4 etapų: orientacijos, mokymų, socializacijos ir vertinimo. VŠĮ „Gyvi gali“ savanorių integracijos procese bus:

- Siekiama, kad naujokai pažintų organizaciją, susipažintų su taisyklėmis ir tvarka, žinotų savo ir kitų organizacijos narių veiklos sritis, kad būtų tikri, jog ši savanorystė sutampa su jų lūkesčiais bei vertybėmis. Tam pasiekti vyks įvadinis skambutis, kurio metu bus glaustai pristatyta organizacija ir jų savanorystės sritis, o organizacijos intranete bus patalpinti detalūs šių ir papildomų sričių (kitų savanoriškų veiklų aprašymai, tvarka ir taisyklės) pristatymai. Pagrindinis orientacijos etapas truks pirmąsias dvi dienas, tačiau bus užbaigtas per 3 mėnesius nuo savanorystės pradžios.
- Siekiama, jog naujokai organizacijoje tobulėtų ir gilintų žinias ne tik jiems pažintose, tačiau ir naujose srityse. Tam pasiekti, metų eigoje bus siūlomos įvairios tobulėjimo galimybės: įvadiniai mokymai, kurie bus skirti specifinei rolei atlikti; bendri mokymai įvairiomis, organizacijai ir savanoriškai veiklai artimomis, temomis, kurie bent 1 kartą per 6 mėnesius vyks ir per komandos kūrimo (angl. team building) prizmę; savanorio-eksperto ir specialisto mokymai bei nuotolinių mokymų platforma.
- Siekiama, kad naujokai jaustųsi bendruomenės dalimi, pažintų ir bendrautų su įvairiais organizacijos nariais, ne tik darbuotojais. Pirmosiomis dienomis savanoris, kaip ir iki šiol, prisistatys visiems organizacijos nariams „Slack“ platformoje, jam bus suteikiamas koordinatorius ir, jei pageidaus, bičiulis. Kadangi savanorystė organizacijoje yra nuotolinė, pirmaisiais 3 mėnesiais organizacijos narių ryšys bus kuriamas nuotoliniu būdu, per interaktyvius susitikimus-žaidimus ir laisvalaikio kanalus „Slack“ platformoje. Atliepiant savanorių poreikį gyviems susitikimams, bent kartą per 6 mėnesius vyks susitikimai viešuose arba uždaruose organizacijos renginiuose, o bent kartą per metus vyks teminiai organizacijos narių susitikimai, kuriuose nebus galima bendrauti temomis, kurios yra susijusios su savanorystės veikla ir darbu organizacijoje. Socializacijos etapas truks visą integracijos laikotarpį, o dauguma veiklų tęsis ir po jo.
- Siekiama, kad savanoriai jaustųsi organizacijoje vertinami, gaunantys ir galintys teikti atgalinį ryšį, tad vertinimo etape, kuris tęsis visą integracijos laikotarpį, bus išsiaiškintos savanorių prisijungimo priežastys ir lūkesčiai organizacijai, vyks reguliarus asmeninis bendravimas ir apklausos, bus teikiamas grįžtamasis ryšys,

išreiškiama padėka asmeniškai ir, jei sutiks, viešai. Galiausiai, bent kartą per metus vyks specialus renginys skirtas savanoriams ir jų veiklai aptarti, padėkoti, o, praėjus 12 mėnesių laikotarpiui nuo savanorystės pradžios, įvyks individualus pokalbis, kurio metu bus aptariami individualūs savanorio rodikliai, integracijos laikotarpis, lūkesčių patenkinimas ir sudarytas tolimesnis savanoriškos veiklos planas.

- Už savanorių integracijos proceso įgyvendinimą yra atsakinga organizacijos vadovė, o šį naująją integracijos procesą rekomenduojama įvykdyti per tris etapus vienerių metų laikotarpyje.
- Kartu su integracijos proceso įgyvendinimu bus įvedamas ir šio proceso vertinimas bei atitinkamų rodiklių sekimas.
- Galiausiai, yra rekomenduojama suburti savanorių ir (arba) praktikantų komandą, kuri padėtų organizacijos vadovei organizacijos personalo srityje.

Literatūra

- Alfes, K., Antunes, B., & Shantz, A. D. (2017). The management of volunteers – What can human resources do? A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 62–97.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1242508>
- Al-shaalan, Z. (2021). *The role of human resource management in the development of NGOs*. 10.13140/RG.2.2.33013.29924.
- Armstrong, L., Bluitt-Fisher, J., Lopez-Newman, L., Paul, D. R., and Paul, K. R. (2009). *Nonprofits in crisis: How to retain employees in the nonprofit sector*. UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones. 810.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199–214.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.199>
- Bauer, T. N. (2010). *Onboarding new employees: Maximizing success*. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series.
<https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/resources-from-past-initiatives/Documents/Onboarding%20New%20Employees.pdf>
- Baumgartner, N. (2021). What It Takes to Create a Culture of Belonging In 2021. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/08/27/what-it-takes-to-create-a-culture-of-belonging-in-2021/>
- Bell, J. (2010). *Doing Your Research Project: A guide for the first-time researchers in education, health and social science* (5th ed.). Open University Press.
- Brudney, J.L., & Meijs, L.C.P.M. (2014). Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work. *Human Service Organizations*

Management, Leadership and Governance, 38(3), 297–309.

doi:10.1080/23303131.2014.899281

- Burgers, C., Eden, A., van Engelenburg, M. D., & Buningh, S. (2015). How feedback boosts motivation and play in a brain-training game. *Computers in Human Behavior*, 48, 94–103. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.038>
- Chai, B.C., van der Voort, J.R., Grofelnik, K., Eliasdottir, H.G., Klöss, I., & Perez-Cueto, F.J. (2019). Which Diet Has the Least Environmental Impact on Our Planet? A Systematic Review of Vegan, Vegetarian and Omnivorous Diets. *Sustainability*.
- Cho, H., Wong, Z., & Chiu, W. (2020). The Effect of Volunteer Management on Intention to Continue Volunteering: A Mediating Role of Job Satisfaction of Volunteers. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020920588>
- Cox, L. (2010). *How do we keep going? Activist burnout and personal sustainability in social movements*. <https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/How-do-we-keep-going.pdf>
- Doerr, J.E. (2018). *Measure what matters: how Google, Bono, and the Gates Foundation rock the world with OKRs*. Penguin.
- Frechtling, J. A., & Sharp, L. M. (Eds.). (1997). *User-friendly handbook for mixed method evaluations*. Diane Publishing.
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2001). The Volunteer Satisfaction Index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68. https://doi.org/10.1300/J079v28n01_03
- Gallup (2019). *Creating an Exceptional Onboarding Journey for New Employees*. <https://acrip.co/contenidos-acrip/gallup/2020/octubre/gallup-perspective-creating-an-exceptional-onboarding-journey-for-new-employees.pdf>

Gyvi gali (2023a). *2022-ųjų metų veiklos ataskaita*.

<https://drive.google.com/file/d/1gLPgpFHsRC5kBpxrY-C-6Rk09aHgZTOy/view>

Gyvi gali (2023b). *GYVI GALI strateginis planas 2023-2024*.

<https://drive.google.com/file/d/1RKgC03q4r4kc-WIdaaKkVp56UGEpGiAH/view>

Hackl, F., Halla, M., & Pruckner, G. J. (2012). Volunteering and the state. *Public Choice*, 151(3/4), 465–495. <http://www.jstor.org/stable/41406939>

Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2004). *Balancing act: The challenges and benefits of volunteers* [Policy Briefs/Volunteer Management Capacity Study]. The Urban Institute.

Haski-Leventhal, D., Alony, I., Flemons, P., & Woods, A. (2022). *Online volunteering: Unlocking untapped potential*. Volunteering Australia.

https://volunteeringstrategy.org.au/wp-content/uploads/2023/05/VRP_Online-volunteering-Unlocking-untapped-potential.pdf

Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67-102.

<https://doi.org/10.1177/0018726707085946>

Hidalgo, M. C., & Moreno, P. (2009). Organizational socialization of volunteers: The effect on their intention to remain. *Journal of community psychology*, 37(5), 594-601.

Jackson, R., Locke, M., Hogg, E., & Lynch, R. (2019). *The Complete Volunteer Management Handbook* (4th edition). Directory of Social Change.

Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.

Kokko, M. (2021). *Employee Orientation & Onboarding Process Plan for Company X* [Bachelor's thesis, Haaga-Helia University of Applied Sciences].

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/510603/Employee%20Orientation%20>

[%26%20Onboarding%20Process%20Plan%20for%20Company%20X_Mikaela_Koko.pdf?sequence=2&isAllowed=y](#)

Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2023). AIŠKINAMASIS RAŠTAS dėl Savanoriškos veiklos įstatymo Nr. XI-1500 pakeitimo įstatymo projekto (XIVP-3014). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/5af2f72035b111eeb4b9a076396dcf81>

Lynch, R., & McCurley, S. (1998). *Essential volunteer management*. Directory of Social Change.

Maurer, R. (2019). *New employee onboarding guide*.

<https://www.shrm.org/about-shrm/documents/newemployeeonboardingguide.pdf>

Newton, C., Becker, K., & Bell, S. (2014). Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: A motivational perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 514–530. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12040>

Taylor, T., & McGraw, P. (2006). Exploring human resource management practices in nonprofit sport organisations. *Sport Management Review*, 9(3), 229-251.

Terry, B. D., Harder, A., & Pracht, D. W. (2011). Understanding the Value of Volunteer Involvement. *Journal of Agricultural Education*, 52, 118-127.

Valstybės duomenų agentūra (2023). *Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, palyginti su praėjusių metų atitinkamu ketvirčiu, indeksai pagal ekonominės veiklos rūšis*.

[interaktyvus], žiūrėta 2023-09-15. Prieiga per internetą:

https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=50177a38-5d18-4be1-bc93-aef8de458fdd#

Volunteering and Contact ACT (2019). *Guide to Onboarding*. Prieiga per internetą:

<https://www.volunteeringact.org.au/wp-content/uploads/2020/06/Guide-to-Onboarding.pdf>

Volunteer Victoria (2022). *Volunteer Evaluation and Performance Management*.

<https://volunteervictoria.bc.ca/wp-content/uploads/2022/02/Volunteer-Evaluation-and-Performance-Tip-Sheet-Volunteer-Victoria-2022.pdf>

Walk, M., Zhang, R., & Littlepage, L. (2019). “Don't you want to stay?” The impact of training and recognition as human resource practices on volunteer turnover. *Nonprofit Management and Leadership*, 29(4), 509-527.

Walker-Schmidt, W., Kaul, C., & Crocker Papadakis, L. (2022). Onboarding Effects on Engagement and Retention in the IT Sector. *Impacting Education: Journal on Transforming Professional Practice*, 7(4), 8–15. <https://doi.org/10.5195/ie.2022.220>

Wisner, P.S., Stringfellow, A., Youngdahl, W.E., & Parker, L.M. (2005). The service volunteer – loyalty chain: an exploratory study of charitable not-for-profit service organizations. *Journal of Operations Management*, 23, 143-161.

Wu, Y., Li, C., & Khoo, S. (2016). Predicting Future Volunteering Intentions Through a Self-determination Theory Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(3), 1266–1279. <http://www.jstor.org/stable/43923229>

Priedai

Priedas A

Sutikimo dalyvauti tyrime forma



PATVIRTINTA
ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto
Rektoriaus 2020 m. kovo mėn. 10 d.
Įsakymu Nr. 01-07-19

Studentas: Goda Pranytė

Studento mobilaus tel. nr. ir el. pašto adresas: ±37060266168; 057367@stud.ism.lt

Baigiamojo darbo vadovas: Dokt. Vaida Jonynienė

Baigiamojo darbo vadovo el. pašto adresas: 057696@stud.ism.lt

SUTIKIMO DALYVAUTI TYRIME FORMA

Baigiamojo darbo tema: VšĮ „Gyvi gali“ naujoko integracijos proceso sukūrimas

Įrašo studentas

Tyrimo tikslas: Nustatyti pagrindinius veiksnius lemiančius savanorio integracijos proceso sėkmingumą organizacijoje „Gyvi gali“

Įrašo studentas

Nr.	Sutikimo objektas	Taip	Ne
1	Sutinku, kad tyrimo metu mano išsakyti komentarai būtų cituojami bakalauro baigiamajame darbe.		
2	Sutinku, kad mano vardas ir pavardė būtų minimi bakalauro baigiamajame darbe.		
3	Sutinku, kad bakalauro baigiamajame darbe būtų minima mano darbovietė/savanorystės vieta.		
4	Suprantu, kad mano asmens duomenys (vardas, pavardė, darbovietė/savanorystės vieta ir kt.) yra bakalauro baigiamojo darbo dalis ir šie duomenys, kokybės užtikrinimo tikslais, bus prieinami universiteto atstovams, susijusiems su bakalauro baigiamojo darbo rašymu (darbo vadovas, recenzentas, kvalifikacinė gynimo komisija, studijų vadybininkė, programos direktorius, etikos komisija, studijų komisija) ir duodu leidimą šiems universiteto atstovams turėti prieigą prie surinktų duomenų.		
5	Duodu leidimą pristatyti tyrimo metu mano išsakytus komentarus viešame kvalifikacinės gynimo komisijos posėdyje.		
6	Sutinku, kad baigiamasis darbas, kuriame esu cituojamas, būtų viešai paskelbtas internete.		

ISM universitetas įsipareigoja tvarkyti asmens duomenis tyrimo atlikimo tikslu griežtai laikydamasis duomenų apsaugos teisės aktų ir duomenų saugos reikalavimų. Visais klausimais dėl asmens duomenų tvarkymo maloniai prašome kreiptis į ISM el. pašto adresu dpo@ism.lt. Iškilus bet kokiems etikos klausimams dėl tyrimo turite teisę kreiptis ar skųstis jo vadovui ar ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto etikos komisijai (etikos komisijos el. pašto adresas etika@ism.lt). Daugiau informacijos apie ISM duomenų tvarkymą galima rasti Privatumo politikoje svetainėje <https://www.ism.lt/en/privacy-policy/>

Respondento vardas, pavardė

Data

Parašas

Goda Pranytė

Studento vardas, pavardė

Data

Parašas

Priedas B1**Interviu gidas savanoriams**

Ačiū, kad sutikote skirti laiko ir dalyvauti šiame interviu. Esu ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto studentė bei „Gyvi gali“ praktikantė ir šiuo metu atlieku tyrimą apie savanorių integraciją organizacijoje. Dar kartą noriu pabrėžti, kad Jūsų atviri atsakymai, pasidalijimas patirtimi ir sveika kritika padės patobulinti procesus organizacijoje ir pagerinti savanorių patirtį joje.

Noriu priminti, kad Jūsų duomenų konfidencialumas yra užtikrintas, tad papildomai paprašysiu žodžiu patvirtinti, kad Jums buvo pateikta ir pasirašyta sutikimo forma, kurioje sutikote dalyvauti tyrime, ir tai, kad mūsų pokalbis bus įrašomas.

Klausimo tikslas	Klausimai	Šaltinis
Charakteristika	1. Ar esate savanoris pirmą kartą? 2. Kiek laiko savanoriaujate „Gyvi gali“? 3. Kokioje (-iose) srityje (-yse) savanoriaujate, kokios Jūsų užduotys?	Sukurta autorės.
Prisijungimo priežastys	4. Ar prieš savanorystę jau žinojote apie šią organizaciją? 5. Kodėl nusprendėte prisijungti prie organizacijos? 6. Ar esate patenkintas pasirinkta savanoriavimo kryptimi? 6.1. Kas paskatino ją pasirinkti? 7. Ką Jums suteikia savanorystė?	Sukurta autorės.
Orientacija	8. Kaip vertinate pirmąsias dienas prisijungus prie organizacijos? 9. Ar buvote supažindintas su organizacija, jos vertybėmis ir taisyklėmis? 9.1. Papasakokite plačiau, koku būdu buvote supažindintas su organizacija, 10. Ar buvote supažindintas su savanorio role ir būsimomis užduotimis? 10.1. Papasakokite plačiau, koku būdu buvote supažindintas su Jūsų rolės atsakomybėmis. 11. Ar buvote supažindintas su komandos nariais? 11.1. Papasakokite, koku būdu tai įvyko? 12. Kaip manote, kas galėjo būti padaryta kitaip supažindinimo etape? O kas turėtų likti taip pat? 13. Kokia informacija, Jūsų manymu, yra pati svarbiausia naujai prisijungusiam prie organizacijos savanoriui pirmomis dienomis?	Sukurta autorės remiantis Lynch ir McCurley (1998).

Mokymai	14. Papasakokite, kaip atrodė Jūsų pasiruošimas pirmosios savanoriškos užduoties vykdymui tiek iš organizacijos, tiek iš Jūsų pusės.	Sukurta autorės remiantis Wu et al. (2016), Newton et al. (2014) ir Jackson et al. (2019).
	14.1. Kokiu būdu buvote paruoštas, apmokytas savanorystės veiklai (pavyzdžiui, susitikimas su komanda, pokalbis su vadove, komandos nario darbo stebėjimas)?	
	14.2. Su kokiais nesklandumais susidūrėte, kurių buvo galima išvengti dėl geresnio pasiruošimo?	
	15. Ar turėjote kokius nors mokymus, kursus per pirmuosius savanorystės metus?	
	15.1. Jei taip, papasakokite apie juos.	
	15.2. Jei ne, kaip manote, ar būtų reikalingi?	
Socializacija	15.2.1. Jei taip, kokie?	Sukurta autorės remiantis Galindo-Kuhn ir Guzley (2001), Hidalgo ir Moreno (2009).
	16. Pasidalinkite savo mintimis, kokios veiklos turėtų būti suteikiamos savanoriams, kad jie jaustų, jog būdami organizacijoje tobulėja?	
	17. Ar jaučiate, jog esate šios bendruomenės, organizacijos, komandos dalis?	
	17.1. Kiek Jums yra svarbu savanoriaujant jausti organizacijos socialinį palaikymą?	
	18. Į ką kreipiatės iškilus klausimui, problemai?	
	18.1. Kodėl kreipiatės būtent į šį (-iuos) asmenį (-is)?	
Vertinimas	19. Kaip manote, ar bičiulis būtų naudingas, padėjęs lengviau integruotis?	Sukurta remiantis Burgers et al. (2015), Lynch ir McCurley (1998).
	20. Kaip manote, ką būtų galima patobulinti / sukurti, kad organizacijoje savanoriai jaustų stipresnį socialinį ryšį?	
	21. Kaip vertinate savo integracijos procesą?	
	22. Ar organizacijoje turėjote galimybę dalyvauti apklausose, vienas su vienas pokalbiuose ar kitokiu būdu vertinti organizacijos procesų efektyvumą, Jūsų jauseną joje?	
	23. Ar gaunate atgalinį ryšį?	
	23.1. Jei taip, kokiu būdu ir kaip dažnai?	
Savanorių kaita ir prisirišimas	23.2. Kaip manote, ar atgalinis ryšys vertingas?	Sukurta autorės remiantis Bauer (2010), Wu et al. (2016), Galindo-Kuhn ir Guzley (2001).
	24. Kaip dažnai turite galimybę suteikti atgalinį ryšį, teikti pasiūlymus, išsakyti nuomonę ir pan.?	
	25. Ar nors kartą buvo kilusi mintis pasitraukti iš savanorystės „Gyvi gali“?	
	25.1. Kada ir kokios buvo to priežastys?	
	25.2. Dėl kokių priežasčių nusprendėte savanorystę tęsti?	
	26. Kokie yra pagrindiniai aspektai, kurie Jus motyvuoja likti organizacijoje?	

Baigiamieji klausimai	27. Kokie yra pagrindiniai aspektai, kurie Jus demotyvuoja organizacijoje?	
	28. Ką organizacija galėtų daryti, kad savanoriai norėtų likti organizacijoje (savanorių kaitos rodiklis būtų žemas)?	
	29. Ar jaučiate, jog Jūsų veikla organizacijoje yra vertinama pakankamai?	
	29.1. Kokiu (-iais) būdu (-ais) esate vertinamas?	Sukurta autorės įžvalgomis ir remiantis, Cho et al. (2020), Volunteering and Contact ACT (2019).
	29.2. Koks organizacijos veiksmas Jums būtų pats geriausias įvertinimas?	
	30. Ką siūlytumėte patobulinti, pridėti, išimti, kad savanoriai galėtų sėkmingai integruotis organizacijoje?	
	31. Galbūt norite ką nors papildyti, ko nepaklausiau, bet manote, kad būtų svarbu sėkmingam savanorių integracijos procesui?	

Priedas B2**Interviu gidas darbuotojams**

Ačiū, kad sutikote skirti laiko ir dalyvauti šiame interviu. Esu ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto studentė bei „Gyvi gali“ praktikantė ir šiuo metu atlieku tyrimą apie savanorių integraciją organizacijoje. Dar kartą noriu pabrėžti, kad Jūsų atviri atsakymai, pasidalijimas patirtimi ir sveika kritika padės patobulinti procesus organizacijoje ir pagerinti savanorių patirtį joje.

Noriu priminti, kad Jūsų duomenų konfidencialumas yra užtikrintas, tad papildomai paprašysiu žodžiu patvirtinti, kad Jums buvo pateikta ir pasirašyta sutikimo forma, kurioje sutikote dalyvauti tyrime, ir tai, kad mūsų pokalbis bus įrašomas.

Klausimo tikslas	Klausimai	Šaltinis
Charakteristika	1. Su kokių sričių savanoriais dažniausiai bendraujate?	Sukurta autorės.
Dabartinis integracijos procesas	2. Papasakokite, kaip atrodo jūsų kuruojamų savanorių integracija organizacijoje (procesas po atrankos)? 3. Kiek laiko šiuo metu trunka aktyvi savanorio integracija?	Sukurta autorės remiantis Hidalgo ir Moreno (2009), Walker-Schmidt et al. (2022) ir Gallup (2019).
Orientacija	4. Ar supažindinate savanorį su organizacija, komandos nariais, jam priskirtos rolės atsakomybėmis? 4.1. Jei taip, papasakokite, koku būdu tai darote (skambutis, intranetas, naujoko gidas)? 4.2. Jei ne, kodėl? 5. Kaip manote, kas galėtų būti padaryta kitaip supažindinimo etape? O kas turėtų likti taip pat? 6. Kokia informacija, Jūsų manymu, yra pati svarbiausia naujai prisijungusiam prie organizacijos savanoriui pirmomis dienomis?	Sukurta autorės remiantis Lynch ir McCurley (1998).
Mokymai	7. Papasakokite, kaip atrodo savanorio paruošimas pirmosios savanoriškos užduoties vykdymui. 7.1. Koku būdu paruošiate, apmokote savanorius savanorystės veiklai (pavyzdžiui, susitikimas su komanda, pokalbis su vadove, komandos nario darbo stebėjimas)? 7.2. Ką darote, jei savanoris netinkamai / nekokybiškai atlieka užduotį? 7.3. Su kokiais nesklandumais savanoriai dažniausiai susiduria pirmųjų užduočių metu? 8. Ar siūlote kokius nors mokymus, kursus per pirmuosius savanorystės metus?	Sukurta autorės remiantis Wu et al. (2016), Newton et al. (2014) ir Jackson et al. (2019).

Socializacija	8.1. Jei taip, papasakokite apie juos.	Sukurta autorės remiantis Galindo-Kuhn ir Guzley (2001), Hidalgo ir Moreno (2009).
	8.2. Jei ne, kaip manote, ar būtų reikalingi?	
	8.2.1. Jei taip, kokie?	
	9. Pasidalinkite savo mintimis, kokios veiklos turėtų būti suteikiami savanoriams, kad jie organizacijoje jaustųsi tobulėjantys.	
Vertinimas	10. Kaip manote, ar savanoriai čia jaučiasi bendruomenės, organizacijos, komandos dalimi?	Sukurta remiantis Burgers et al. (2015), Lynch ir McCurley (1998).
	11. Ar bičiulis būtų naudingas, padedantis lengviau savanoriams integruotis?	
	12. Kaip manote, ką būtų galima patobulinti / sukurti, kad savanoriai jaustų stipresnę socialinę ryšį?	
	13. Ar organizacijoje suteikiate savanoriams galimybę dalyvauti apklausose, vienas su vienas pokalbiuose ar kitokiu būdu vertinti organizacijos procesų efektyvumą, jų jauseną joje?	
Savanorių kaita ir prisirišimas	14. Ar suteikiate savanoriams atgalinį ryšį?	Sukurta autorės remiantis Bauer (2010), Wu et al. (2016), Galindo-Kuhn ir Guzley (2001).
	14.1. Kokiu būdu ir dažnumu yra suteikiamas atgalinis ryšys? Papasakokite apie procesą.	
	14.2. Kaip manote, ar atgalinis ryšys yra vertingas?	
	15. Kaip dažnai savanoriai turi galimybę suteikti atgalinį ryšį, teikti pasiūlymus, išsakyti nuomonę ir pan.?	
Baigiamieji klausimai	16. Kaip manote, kokios yra dažniausios savanorių išėjimo priežastys?	Sukurta autorės remiantis Cho et al. (2020), Volunteering and Contact ACT (2019).
	17. Kaip manote, kokie yra pagrindiniai aspektai, kurie motyvuoja savanorius likti organizacijoje?	
	18. Kaip manote, kokie yra pagrindiniai aspektai, kurie demotyvuoja savanorius likti organizacijoje?	
	19. Ką organizacija galėtų daryti, kad savanoriai norėtų likti organizacijoje (savanorių kaitos rodiklis būtų žemas)?	
Baigiamieji klausimai	20. Kaip manote, ar savanorių veikla organizacijoje yra vertinama pakankamai?	Sukurta autorės remiantis Cho et al. (2020), Volunteering and Contact ACT (2019).
	20.1. Kokiu būdu savanoriai yra vertinami, skatinami?	
	21. Kaip, Jūsų manymu, veikia dabartinis savanorio integracijos procesas?	
	21.1. Ką siūlytumėte patobulinti, pridėti, išimti dabartiniame savanorių integracijos procese?	
Baigiamieji klausimai	22. Galbūt norite ką nors papildyti, ko nepaklausiau, bet manote, kad būtų svarbu sėkmingam savanorių integracijos procesui?	

Priedas C

Respondentų (savanorių) – klausimų matrica

Respondentas Klausimas	S1	S2	S3	S4
1.	Ne, prieš 10 metų esu savanoriavusi jaunimo centre. Važiuodavome į vaikų namus jų aplankyti.	Ne, esu savanoriavusi nemažai vietų. Gan ilgą laiką savanoriauau „Maisto Banke“, „Lesėje“, Mickevičiaus bibliotekoje ir pavieniuose renginiuose, koncertuose, maratonuose.	Ne. Savanoriauju ir „Raudonajame kryžiuje“.	Ne, savanoriauau „Tušti narvai“, o tada perėjau į „Gyvi gali“.
2.	Beveik metus.	Pakankamai neseniai, nuo liepos pradžios savanoriauju, kokius 3 mėnesius.	Beveik metus.	Nuo pat organizacijos įsikūrimo, tai jau virš 2 metų.
3.	Rašau tekstus socialiniuose tinkluose apie gyvūnus ir maisto alternatyvas.	Straipsnių rašymas internetiniam puslapiui. O dabar prisidės ir savanorių koordinavimas.	Administruoju Facebook grupę „Augalinių atradimų“. Prižiūriu ką priimti į grupę, įrašus tvirtinu.	Esu mentorė grupėje „Augaliniai atradimai“. Taip pat seku naujus organizacijos įrašus socialiniuose tinkluose ir stengiuosi „palaikyti gyvybę“ ten komentuodama, dalindamasi jais.
4.	Ne.	Ne.	Taip.	Dalyvavau jos įsikūrimo, tai žinojau ir prieš sukuriant ją.
5.	Prieš metus motinystės atostogose ir buvau labai užsisukusi tik	Radau per savanoriavimo puslapį ir tai atitiko ką aš	Prieš metus buvau prisijungusi prie to pačio sausio	Nemažai metų mano mityba yra augalinė, taip pat

5. (tęsinys)	tame pasaulyje ir ieškojau tokios veiklos, kuri suteiktų man socialinio gyvenimo. Bet būtent tokio, kad nereikėtų fiziškai kažkur būti, o iš namų būtų galima dirbti. Tai atradau šią organizaciją per SAVA platformą ir ji labai idėjiškai patiko.	norėjau daryti. Man akstinas buvo, jog aš esu jau ilgą laiką vegetarė, rūpi gyvūnų, gamtosaugos temos, tai ši savanorystė man yra labai artima.	iššūkio prie kurio dabar ir savanoriauju. Sekiau šią organizaciją. Man patinka organizacijos idėja, turiu laisvo laiko, kurį galiu skirti tokiai veiklai.	domiuosi gyvūnų gerove. Tai man yra labai įdomu, o, mano suvokimu, ir labai naudinga man ir visiems.
6.	Taip.	Taip.	Net nežinau.	Taip.
6.1.	Man patinka ieškoti informacijos straipsniukams, nes laikau save technologijų ir viskuo besidominčiu žmogumi. Sutampa ir tai, jog maistas aktualu, sveikata. Tai labai patinka tos paieškos, o rašymą jau priimu kaip kūrybinį procesą, taip mokausi išreikšti savo mintis.	Aš būtent ieškojau rašymo praktikos, o nelabai daug vietų ieško savanorių, kurie turi nelabai daug patirties tame. Ir į vieną susiję du dalykai ir išėjo tobulai beveik.	Nu, ten viskas aišku, paprasta. Kadangi gyvenu ne Vilniuje, tai fiziškai negalėčiau prisidėti prie organizacijos, tai nuotolinis būdas tinkamas man. O kaip tik ir ieškojo būtent šitai sričiai savanorių, tai ir pasinaudojau šia galimybe. Kadangi neturiu kažkokių ypatingų sugebėjimų, tai nežinau kur dar galėčiau padėti.	Man yra labai artimas maisto gaminimas, nes pati gaminu maistą įvairiems renginiams. O, kadangi esu ir kelionių vadovė, tai mano darbo krūvis yra labai nepastovus – kartais aš laiko visai neturiu, o kartais jo turiu gana daug. Kai to laiko neturiu – parašau kolegėms, kad “laikytų frontą” ir mes kartu susiderinam. Tai aš nelabai galėčiau periodiškai įsipareigoti kažkokiai kitai veiklai, nes kartais ir 5 savaites būnu be interneto.
7.	Tai yra man kaip “spyris į užpakalį”, nes, jei nebūčiau	Savanorystė pirmiausia yra apie tai, kad tu	Gyvenimo pajvairinimą, akiratį praplėsti.	Labai apibendrintai pasakius –

7. (tęsinys)	įsipareigojusi, tai neskaityčiau kažkokių naujienų ir nesidomėčiau. Tai įsitraukimas, žinių gausa. O paskui labai sužavėjo, kai susipažinau su darbuotojais, tas bendruomeniškumas, labai patinka susitikti su visais, pakalbėti. Jauti, jog pašneki su žmogumi ir jis tave supranta, nes turite tas pačias vertybes, idėjas. Taip dažnai nepasitaiko tarp draugų, tai jaučiuosi, kad čia žmonės supranta apie ką šneku. Tai labai fainas socialinis jausmas priklausyti tokiai grupei. Man tas rašymas leidžia atsipalaiduoti, paleisti mintis, kai tu turi prisėsti ir apie nieką negalvoti ir tiesiog rašyti, primena jogą.	duodi savo laiką ir energiją, bet norisi gauti ir kažką atgal. Ne piniginio, bet visgi norisi kažko gauti. Ir man visą laiką yra labai svarbu, kad aš jausčiausi, jog tai, ką darau turi kažkokią didesnę prasmę. Tai ši savanorystė yra prasminga. Ir tai, kad ieškojau rašymo praktikos, man labai svarbu, kad į mano darbą yra žiūrima rimtai, aš gaunu kritikos, pastebėjimų ir man tai tobulėjimo patirtis.	Smagu prisijungti prie tokios gražios idėjos.	džiaugsmą. O džiaugsmas susideda iš to, kai matai kaip ta organizacija auga, kokia yra nuosekli ta organizacijos veikla. Ta organizacijos sritis yra susijusi ir su visuomenės požiūriu, o jos požiūris, na, ne tai, kad jis būtinai neigiamas, bet labai dažnai tie, kurie yra tolimi nuo šios mitybos ir gyvūnų gerovės idėjų ir problem, kažkokiu stebuklingu būdu labai labai mėgsta provokuoti. Ir kai aš matau kaip yra komunikuojama viešojoje erdvėje, su kokia pagarba yra bendraujama su jais, o kartu nenuvertinama ir savo idėja, tai aš tuo labai labai didžiuojuosi. Aš čia mokausi bendravimo. Tai puiki vieta mokytis bendravimo. Būtent sausį, kai prasideda
---------------------	--	---	--	--

7. (tęsinys)				pagrindinė augalinių atradimų programa, tai tų žmonių ateina labai įvairių, o tarp jų būtinai atsiranda tokių, kurie sąmoningai ar nesąmoningai labai daug pykčio ir įtampos atneša tenai. Tai mes, norėdami, kad tie žmonės ateitų ir išliktų ten, turime veikti labai greitai, bet turime veikti tvarkingai, atsakingai, išsamiai. Tai labai drausmingumo, nuoseklumo moko ir visų kitų savybių, kurios gyvenime labai praverčia.
8.	Mane labai sužavėjo, kad viskas buvo aišku, visur tiksliai surašyta. Prieš tą patį pirmą pokalbį visos atmintinės ir taisyklės buvo pateiktos. Kai viskas taip aišku, tai ir į pokalbį nebaisu prisijungti.	Labai maloniai, man buvo labai netikėta, kad su manimi susisiektų būtent Meda. Aš iš pradžių nežinojau, ar liksiu savanoriauti, nes jai pasiūliau duoti man užduotį pasibandyti ir ji man suteikė tą šansą pasibandyti, o	Jaudinausi, kaip čia seksis, kaip viskas vyks. Kažkiek ir neaiškumo pačioje pradžioje buvo, kai tik prasidėjo tas sausio iššūkis.	-

8. (tęsinys)		tai man yra labai svarbu, nes manęs čia neįstūmė iškart kažką daryti. Labai maloniai ir šiltai jaučiausi, tikrai pozityvi patirtis.		
9.	Taip.	Taip.	Taip.	Taip.
9.1.	Visi buvo labai draugiški ir viską nuosekliai paaiškino pirmojo pokalbio metu. Man labai patinka organizacijoje ir tas tikslų išsikėlimas, labai viskas aiškiai išdėstyta kaip ir ko reikia siekti.	Tapus savanore mes turėjome skambutį su Meda, ji man paaiškino kas tai yra per organizacija, jos filosofija, kokie tikslai ir panašiai.	Pirminių pokalbių metu, kai visa komanda prisijungėme ir bendro susitikimo metu viską papasakojo, pristatė organizaciją	Nepasakysiu, kuriuo metu tai įvyko, gal net prieš oficialiai įforminant organizaciją, nes teko dalyvauti diskusijose ir išgryninimuose koks turėtų būti tikslas, vizija ir panašiai.
10.	Taip.	Taip.	Taip.	Taip.
10.1.	Nors aš prisijungiau kiek vėliau nei buvo sukurta komanda, tai įvadiniam skambutyje nedalyvavau, bet kadangi vyko kassavaitiniai skambučiai, tai tokio pirmojo skambučio metu viskas buvo gan aiškiai pristatyta, o papildomai ir Urtė su Meda viską papasakojo.	Mano rolė buvo pakankamai aiški nuo pradžių, nes tai rašymas, bet to pirmojo skambučio metu buvau supažindinta su tam tikrais dokumentais, paruoštukais, kurie man padėtų rašant straipsnius.	Iki to iššūkio turėjome keletą skambučių, išsiaiškinome viską, sužinojome ir nusprendėme kaip viską daryti reikės.	Viena vertus, buvau mokymuose, o kita vertus – prieš tai savanoriavau kitoje organizacijoje ir tos užduotys nuo tų praeitų nelabai ir pasikeitė.
11.	Taip.	Ne.	Taip.	Taip.
11.1.	Pirmojo skambučio metu. Iš pradžių visi pasirodė gan daug šnekantys, laisvesni negu aš, bet paskui, kai įsilieji į tai, tai supranti, kad visi	Susipažinome tik mes viena su kita [su organizacijos vadove].	Su komanda susipažinome pasiruošiamųjų skambučių metu, nes dalyvaudavome vien moderatoriai ir Meda su Urte.	Kuriant organizaciją visi susipažinome per skambučius, susirašinėjimus, o su grupės moderatorių

11.1. (tęsinys)	esam tokie pat žmonės.		O su kitais savanoriais nesusipažinome, nebent buvo galima bandyti Slack programoje bendrauti ar pasiskaityti jų prisistatymą.	komanda – skambučių metu ir bendraujant Slack programoje.
12.	Nežinau, net neatsimenu. Vis prisimenu, kas buvo faina. Tai faina, kad nėra tokio spaudimo, kad tu būtinai turi padaryti pagal pareikalavimą, jaučiasi, jog čia visi savo noru yra. Bet šiaip aš esu tokio charakterio, kad, jeigu man blogai, tai aš tiesiog pasitraukiu, tai kol kas viskas čia yra gerai.	Nepasakyčiau, kad man kažko trūko. Bet gal tai buvo dėl to, kad aš šnekėjau su Meda, kuri viską žino ir labai aiškiai ir paprastai viską paaiškino, kas man buvo neaišku. Neturiu kažkokios kritikos ar pastebėjimų visai tai pradžiai.	Gal tos Facebook grupės taisyklės turėjo būti labiau išdiskutuotos ir jau apsitarta iš anksto koks grupės tikslas. Nes tik pradėjus vienas savanoris buvo vienaip supratęs užduotis, o kitas – kitaip. Tai truputį nesusipratimo buvo.	Kažko iš esmės nereikėtų keisti. Bet reikėtų atrasti tam tikras frazes, kurios padėtų naujai prisijungusiam savanoriui suprasti, kad tobulybės čia nesiekiam, būna įvairių ir netikėtų situacijų, tad tiek naujoko, tiek komandos narių ar organizacijos klaidos gali pasitaikyti, bet jos turi būti sprendžiamos. Jos nėra nuosprendis, kad kažkas yra kaltas ir tiek, nes viską galima taisyti.
13.	Svarbiausia žinoti kaip techniškai viskas vyksta: iki kada parašyti, kokiais šaltiniais kliautis, kas yra gera informacija, kokio ilgumo tekstus rašyti. Įvairios gairės kokie yra pagrindiniai reikalavimai.	Man iš pradžių buvo gana painu suprasti kokia tai yra organizacija ir aš galvojau, kad ji dirba plačiau, bet tik skambučio metu supratau, kad jie fokusuojasi į	Tas užduočių, taisyklių aiškumas. Kad būtų aiškiai iškomunikuota kaip turėtų elgtis vienu ar kitu atveju.	Galima būtų pirmiausia pasiūlyti peržvelgti įrašus grupėje, nes ten yra prisikaupe nemažai informacijos, kuri leistų padėti jam suprasti tiek

13. (tęsinys)		maistą. Manau, kad tai būtų gan svarbu išryškinti, kad tai nėra tokio plataus veiklų spektro.		atsakomybių spektrą, tiek pobūdį. Už naujoko integravimą atsakingam žmogui reikėtų pasirinkti pavyzdinius įrašus, kurie buvo probleminiai ir pasiūlyti savanoriui susipažinti su jais – kaip ėjosi diskusija, kokie buvo argumentai ir panašiai, kad žmogus matytų realius pavyzdžius. Nes jis turi išmokti kaip pasakyti neigiamą dalyką be neigiamų emocijų. Paruošti praktines užduotis, kuriose savanoris galėtų pasimokyti atsakinėti.
14.	Kažkodėl atsimenu tik tą pirmąją užduotį, kuria patikrino, ar esu tinkama savanorystei čia. Pirmosios temos jau savanoriaujant net nebepamenu.	Nepasakyčiau, kad vyko kažkoks specialus pasiruošimas. Man temas visada duoda Meda ir paklausia, ar man reikia kažkokios papildomos informacijos	Turėdavome skambučius, kalbėdavomės, aiškindavomės, buvo papasakota istorijų iš praeitų metų iššūkio. Tai tų metų tikslas buvo labiau įtraukti dalyvius, tai ir nusistatėme tokią užduotį palaikyti grupę.	Mane nusiuntė į virtualią veganų mentoriavimo mokyklą, kurioje praėjau kursą su užduotimis. Joje sprendėme įvairias situacijas, problemas, o, galiausiai, ir

14. (tęsinys)		pradžiai. Tada ji man atsiunčia reikalingus straipsnius-gaires, kad žinočiau apie ką rašyti ir aš pagal tai ieškau papildomos naujesnės, įdomesnės informacijos.		egzaminą laikiau.
14.1.	Pradedant rašyti man labai patiko organizacijos paruoštas žodynėlis, komunikacinis tonas. Tai labai palengvino procesą, nes aiškiai buvo pasakyta koku būdu yra siekiama perduoti informaciją.	Jau po pirmo pasibandymo, dar prieš pradedant savanoriauti, ji man pataisė struktūrą teksto, tai aš sužinojau kaip jis turi atrodyti. Pirmąjį straipsnį pakoregavo tiek Meda, tiek Urtė, mes pabendraavome ir tada antrą kartą visas žymiai greičiau ir sklandžiau visas vyko.	Komandinių skambučių metu ruošėmės visi kartu.	Kursai, žinios iš praeitos savanorystės, skambučiai su komandos nariais aptariant kaip reikėtų tvarkytis su tam tikromis situacijomis.
14.2.	Man visada svarbu yra parašyti tą pirmąjį sakinį ir tada jau toliau visas sekasi sklandžiai. O parašius tą pirmąjį tekstą aš jaučiau, kad neturiu iki tobulo nugalinti straipsniuko. Nes po parašymo visi komandoje gali paskaityti vienas kito darbus ir pasidalinti savo nuomone, kaip būtų galima jį patobulinti. Kadangi	Taip, rašant pirmąjį tekstą buvau ne iki galo susipažinusi su organizacijos filosofija, nes nežinojau, kad negali vartoti tam tikrų žodžių ar juos reikia pakeisti kitais. Toliau buvo tik menkniekiai. Tiesa, dar iki dabar man	Buvo ne iki galo išsiaiškintų klausimų dėl to ką priimti ir nepriimti į grupę, bet po to gan greitai išsiaiškinom, pakoregavom tas taisykles ir tada visas paprasta labai. O ir pačioje pradžioje buvo abejonė, kad gal kažkokių žinių trūksta, bet gan greitai	Jie buvo labiau eigoje, jau pradėjus sausio iššūkį, bet mes juos ir išsprendėme eigoje, nes šioje srityje pasitaiko įvairių situacijų ir jų visų iš anksto neapgalvosi.

14.2. (tęsinys)	visi tokie draugiški, tai nebijai kritikos, nes jos tiesiog nėra. Supranti, kad visi sužiūrės, pataisys ir gali vėl judėti į priekį.	rašant yra gan sunku pateikti pačios organizacijos poziciją, bet su tuo padeda Meda.	supratau, kad nereikėjo jaudintis.	
15.	Ne.	Ne.	Ne.	Apart įvadinių mokymų (Veganuary mentorius) – daugiau nebeturėjau.
15.1.	-	-	-	Šie kursai padėjo labiau suprasti kaip turi vykti bendravimas. Man ir prieš tai netrūko pasitikėjimo, panikos nebuvo, bet sužinojau tam tikrus aspektus, kurie padėtų labiau atkreipti dėmesį į įrašus, nepatarinėti sveikatos klausimais ir panašiai. Tie kursai buvo man labai naudingi. Ir ne tik savanoriaujant, bet ir asmeniniame gyvenime padeda.
15.2.	Žinoma, visada mokymai yra naudingi. Visai faina būtų.	Taip, visą laiką yra gerai šviestis. Aš būčiau tikrai už, kad būtų kažkokie papildomi kursai.	Kursai visada yra naudinga. Miela ir visai įdomu būtų kažką naujo sužinoti, pagilinti žinias. Tai nemaišo niekada, aš būčiau už.	Kad būtų naudingi – jokios abejonės, tikrai būtų.

15.2.1.	Visai būtų faini kursai kaip perteikti idėjas, kaip rašyti. Apskritai kažkokie apie rašymą.	Jie galėtų būti susiję tiesiog su pačia organizacijos idėja, nebūtinai su rašymu. Net ir aš, kuri jau kelis metus nevalgo mėsos, bet ne visada žinau apie tam tikras naujoves ar projektus, tai yra gan gerai bendrai šviesti organizacijos narius, kad geriau veiktume.	-	Kartais atrodo, kad net ir labai labai mažas niuansas, jis labai padeda. Net jei ir 3 dienų mokymai, o tu pasiėmei tik vieną idėją – jie vis tiek yra naudingi. Ir net jei ne visai atitinka tavo veiklos sritį, manau, jog vis tiek būtų naudingi. O būtent kokie būtų naudingi... reikėtų pagalvoti. Ko gero nesugalvosiu dabar. Norėjau sakyti konfliktų valdymo, bet jų valdymas virtualioje erdvėje ir ofise – skiriasi.
16.	Būtų galima tobulinti, pildyti tą mūsų turimą žodynėlį, komunikacinį toną, kad žinotume kokius žodžius vartojam, o kokių – ne, nes tai labai naudinga yra. Tai pradžia atrodo, kad užtektų jį papildyti ir gerai.	-	Net nepagalvojau apie tai. Galbūt bendravimo įgūdžių, komunikacijos tobulinimo užsiėmimai būtų naudingi.	Būtų tiesiog nuostabu, kad jie jaustųsi čia tobulėjantys, bet reiktų rimčiau pagalvoti kaip tai būtų galima įgyvendinti. Suorganizuoti mokymus būtent “Augalinių atradimų” srityje, kad savanoriai turėtų kompetenciją kalbėti apie

16. (tęsinys)				nutriciologiją, mitybos dėsnius, gal per stipru būtų sakyti dietologiją, nes medikais netapsime pabaigę kursus, bet praplėsti ir pagilinti žinias apie būtinas medžiagas, apie tai, kaip užtikrinti sveiką maitinant augaliniu maistu būtų labai naudingi. O šiaip ir visiškai visiems savanoriams būtų naudingi dėl jų pačių ir jų artimųjų, o būtent savanoriams, kurie dirba prie “augalinių atradimų”, kad galėtų kvalifikuotai patarti.
17.	Taip, jaučiuosi. Ypač vasarą, per piknikus.	Jaučiuosi, kad esu kažko dalimi, bet gal dėl to, kad dar visai neseniai esu tame, jaučiu, kad lyg ir esu, bet ne visai giliai. Bet yra jausmas, jog priklausau kažkam.	Iš dalies. Nes tas atstumas jis vis tiek daro savo.	Taip, jaučiuosi. Kartais net jaučiuosi, kad nepelnytai. Bet pabendraujame mes ir prie įrašų, komentaruose, o, kai vyksta gyvi vegan piknikai, tai labai smagūs susitikimai ir jų metu jaučiu didelį džiaugsmą,

17. (tęsinys)				būna tokia puiki atmosfera – tiesiog šventė.
17.1.	Labai svarbu. Tie visi susitikimai labai padeda komandai susibendrauti, vienam kitą palaikyti. Labai svarbu.	Labai svarbu. Tai yra vienas iš labiausiai traukiančių dalykų, kai tu nori su kažkuo dirbti link kažko. Norisi vystyti santykius ir tas susipažinimas su kitais darbuotojais suteikia tam tikrų stiprybių. Net ir grįžtant prie mano rašymo, tai galbūt pati Meda nežino visos informacijos, bet kažkas iš kitų darbuotojų tai žino. Bet aš to nežinau, nes jų nepažįstu ir nežinau kur kreiptis. Komandinis darbas vyksta sklandžiau ir galutiniame rezultate jis yra stipresnis. Tai man yra labai svarbu priklausyti kažkokiai bendruomenei.	Svarbu, itin svarbu. Tai iš Medos jaučiu tą palaikymą.	Reikia palaikymo. Ypač kai nesiseka. Kai būna kokia konfliktinė situacija, galvoji, kad ne visai tiksliai, gal blogai parašei, bet kas nors pakomentuoja ir supranti, kad visai gerai čia viskas ir palengvėja.
18.	Į Urtę.	Medą.	Į komandą arba, problemą neišsprendžiant, į Medą.	Slack turime savanorių grupele, kurioje tariamės, vieni kitų klausiamės ir nutariame bendrai

18. (tęsinys)				komandoje. Bet visada toje grupelėje yra Meda ir Aistė, tai mes visada labai laukiame ir jų reakcijų, nes tada drąsiau jaučiamės kažką darydami. Dažnai tiesiog bendrai rašau į grupę Slack ir laikiu bent kieno atsakymo.
18.1.	Tiesiog pajutau, kad į ją, nes man Meda atrodo labiau užimtas žmogus, o Urtė atsakinga už komunikacijos komandą, tai taip ir nusprendžiau.	Nes nuo pat pradžių bendrauju tik su ja.	Buvome sutarę, kad kilus klausimui ar problemai rašome į Slack ir jau kas pamato, tas ir padeda.	Esame komanda ir bendrai sprendžiame klausimus, taip drąsiau.
19.	Jo, gal. Smagu būtų. Visai faina idėja ir visai norėčiau būti kieno nors bičiulis.	Taip, tai būtų labai gera idėja. Tai nuimtų ir atsakomybę ir nuo Medos. Ir tas žmogus galėtų greičiau atsakyti į tam tikrus klausimus, nereiktų būti pasimetusiam.	Net nežinau. Galbūt. Bet nesu tikra, ar toks formatas reikalingas. Vis tiek žmonės įvairūs yra ir kaip priskirti žmogų, kad atitiktų bendravimas ir atrodo gan sudėtinga.	Matyt visaip. Vieniems – taip, kitiems – ne. Nes yra intravertų, yra ir ekstravertų, mes visi skirtingi. Galbūt tas, kuris yra gan ekstravertiškas jis labai sėkmingai savo klausimus rašys į bendrą erdvę (Slack) ir jam vienodai šviečia, vis tiek kas nors atsilieps. O tas, kuris kažkiek uždaresnis, gal jam visai gerai turėti tokį žmogų, į kurį

19. (tęsinys)				konkrečiai būtų galima kreiptis. Nes kartais tikrai svarstai į ką čia būtų galima kreiptis, nesinori vis Medai “knisti proto”. Jau ilgiau pabuvus gal kažkiek paaiškėja į ką kokiais klausimais būtų galima kreiptis, bet naujai atėjusiam gal nėra taip aišku. Gal ir visai gera idėja išties, tik tada gal būtų galima paties savanorio paklausti, pasakyti, kad yra toks variantas, ar jis tau įdomus. Gal tas žmogus po kiek laiko pasakys, kad gal visai norėčiau aš to bičiulio visgi.
20.	Labai keista situacija. Nes aš pati pradėjau čia savanoriauti, nes galima nuotoliu savanoriauti, bet paskui pastebėjau, kad visgi tie susitikimai gyvai labiau padeda. Tai siūlyčiau ir daugiau turėti tradicijų, kad kas gali, tai susitinka. Nes kaip ir smagu, kad gali online prisijungti,	Manau, kad nuotoliu yra gana sunku kurti ryšį. Ir buvo organizacijos susitikimas, piknikas. Tai galėtų būti kažkokių didesnių ir dažnesnių projektų, kurie vyktų gyvai, kažkur susitinkant ir	Būtų galima susitikimus organizuoti. Nedažnai, bet kas ketvirtį, proginis susitikimus daryti. Kad galėtume fiziškai susitikti. Arba skambučiai galėtų jungti ne tik tos srities savanorius, bet visus savanorius.	Na, Meda kas tam tikrą laiką į bendrą Slack kanalą parašo ataskaitas, kas pavyko ir nepavyko, ko dar siekiam ir panašiai, tai gal būtų galima kažkokių periodiškai klausimus įmesti “o kaip jūs? O kas nori pasisakyti? O

20. (tęsinys)	bet tas gyvas ryšys irgi labai daug duoda.	susipažįstant. Tai manau, kad tokie dalykai būtų labai į naudą.		kas yra aplinkui? O gal kažkas neaišku?". Kažkokie gal galėtų būti suaktyvinantys momentai, koku dažnumu to reikėtų, tai čia kitas klausimas. Gal tai padėtų suprasti kaip čia visiems pašaliuose sekasi. Gal kažkas atsakytų, kažkas neatsakytų, bet, kai tas klausimas užduodamas, kaip kad man, tai imi ir supranti, kad visgi kažkas yra pasirodo.
21.	Sakyčiau, kad lengvas. Tiesiog visi draugiški, tai net nesijauti naujoku, visi tikrai atvirai dalinaisi informacija.	Stebėtinai greitai radau savo vietą ir buvo malonu. Anksčiau niekada nebūčiau galvojusi apie tokį dalyką kaip koordinavimas, bet kadangi aš jaučiuosi visai patogiai ir maloniai, man norisi labiau gilintis į organizacijos veiklą. Mane tai paskatino tapti ir	Sakyčiau, kad nelabai esu įsiintegravusi. Man kažkiek trūksta plačiau sužinoti apie organizaciją, ką kiti savanoriai veikia ir panašiai. Nes kas viešai yra skelbiama matau, bet norisi kažko iš vidaus pažinti organizaciją, ne tik kas viešoje erdvėje yra.	-

21. (tęsinys)		koordinatorė. Tai, nors daug ko nepažįstu, bet sakyčiau, kad gan gerai ir greitai integravausi ir radau savo vietą.		
22.	Vienas su vienu pokalbio nesu turėjusi čia. O apklausa visai neseniai buvo „kaip jautiesi organizacijoje?“, tai ten klausė ką siūlytum keisti, kas nepatiko.	Apklaustos ar būtent, kad tam būtų skirti pokalbiai – nelabai.	Ne.	Jei tik yra poreikis, manau, kad kaip ir būtų galimybė.
23.	Žinoma.	Taip.	Taip.	Manau, kad taip.
23.1	Po kiekvieno straipsniuko parašymo gaunu nuo Urtės žinutę, kas jai patiko ir taip toliau. Tikrai labai daug yra komunikuojama, niekada nėra tiesiog pasidalinama viešai straipsniu, o mane paliktų be komentarų. Tikrai ne ne.	Visada, kai tik kažką padarau, gaunu atgalinį ryšį.	Meda visada dalinasi, jei tik kas teigiamai įvertina, pasidžiaugia.	Kassavaitinių, kasmenėsinių susiskambinimų metu. Gauname mes visokių gražių padėkų, o ir tie patys piknikai, uždari renginiai yra progos susitikti ir gauti bei duoti šilumos.
23.2.	Žinoma, toks kaip širdelės paglostymas. Tada jaučiuosi, kad mane pastebėjo, kad kažką gerai ir ne veltui padariau.	Man jis yra labai svarbus, tai vienas pagrindinių dalykų. Kadangi aš noriu tobulėti ir man reikia kritikos, tai man labai svarbu ir į tai atsižvelgiu, taisau klaidas. O ir tas atgalinis ryšys man niekada	Vertingas.	-

23.2. (tęsinys)		nebuvo pagiežingas, jis visada pateikiamas konstruktyviai, maloniai ir su tokia mintimi, kad, jei aš nesutinku, galiu bandyti daryti kažkaip kitaip. Jis visą laiką būna labai pozityvus, tai aš juo labai džiaugiuosi.		
24.	Taip, žinoma. Visada ir dažnai yra pabrėžiama, kad visų idėjos yra laukiamos ir priimamos. Kartais net atrodo, kad visai norėčiau ką nors siūlyti, bet neturiu idėjos.	Visada, kai mes bendruojam, susirašinėjam, atsižvelgia į mano nuomonę, klausia ar patinka tam tikra idėja.	Yra galimybė ir tų pačių skambučių metu, o ir visada skatina tai daryti, klausia nuomonės ir pastebėjimų.	Šioje srityje yra labai svarbios asmeninės savybės. Mes Slack kanale visi turime prieigą ir galime sėkmingai bendrauti, išsakyti ką manome tiek bendrai, tiek individualiai. Tiesa, gal ne visi yra tokie, kurie gali dalintis drąsiai savo mintimis ir jiems reikėtų kažkokių papildomų apklausų, injekcijų, kurios paragintų dalintis ar klausti.
25.	Ne, bet mano ir kitoks gyvenimo ritmas, nes aš esu mamytė ir sėdžiu namuose, todėl vis dar einu kartu su	Ne. Galbūt tai sėkmė, bet atrodo, kad aš iš pirmo karto pataikiau į būtent tokį dalyką, kokio ir	Kol kas – ne.	Ne, tokia mintis nebuvo kilusi. Aš čia turiu labai didelę laisvę, nes man leidžia išeiti ir

25. (tęsinys)	organizacija link bendrų tikslų.	norėjau. Vienu metu buvo pasidarę baisu, kad gal per daug dalykų aš prisiėmiau ir to nebepanešiu, bet šiaip niekada neturėjau tokios minties, kad išeiti. Galbūt per mažai laiko praėjo, bet kol kas neturiu jokių minčių eiti kažkur.		nepasirodyti kurį laiką.
25.1.	-	-	-	-
25.2.	-	-	-	-
26.	Priklausymas šiai bendruomenei, savęs tobulinimas su rašymu ir truputį atsitraukimas, mažytė atgaiva nuo rutinos.	Būtent tai, kad aš jaučiuosi, kad darau kažką vertingo ir prisidedu prie kažko, kas yra vertinga ir svarbu. Ir man labai sudarė įspūdį, kad „Gyvi gali“ yra pakankamai neilgai gyvuojanti organizacija, bet jau spėjo pastatyti pakankamai didelį ir stiprų dalyką. Ir man norisi prie to prisidėti ir toliau visą tai tobulinti.	Organizacijos idėja rezonuoja, matau savo veikloje prasmę, tai noriu įtraukti kuo daugiau žmonių ir supažindinti.	Mano motyvacija atėjo tokiu atbuliniu būdu. Pirmiausia mano motyvacija populiarinti augalinę mitybą. Įsivaizduokit, kokią aš dovaną iš gyvenimo gavau. Man pačiai nereikia nieko daryti iš esmės. Atsirado žmonės, kurie daro tai, kas yra mano idealas. Aš jiems už tai esu beprotiškai dėkinga. O dar galiu ir truputėlį dalyvauti tame.
27.	Nu nėra, aš tikrai nemanau, kad kas nors ką daro organizacija yra blogai. Tiesiog	Nežinau. Nebent, kad liūdna. Apskritai, gyvūnų teisės ir	Dėl asmeninių dalykų nebent, ne dėl organizacijos. Nes, pavyzdžiui, šiuo metu aš	Tie dalykai yra labiau asmenybiniai. Tie dalykai tikrai nėra

27. (tęsinys)	žmonės pasitraukia dėl savo pačių pasikeitusių gyvenimo aplinkybių. Aš manau, kad žmonės išeina tiesiog dėl žmogiškumo, neišlaiko koncentracijos, pasikeičia planai ar dar kažkas, ar paprasčiausiai atsibosta. Bet tai yra tiesiog žmonių savybės.	panašios temos yra gan liūdnas dalykas, tai kartais atrodo iš viso net nemąstyti apie tai, nesigilinti, nes tai yra lengviau. Man pačiai morališkai lengviau nemąstyti apie tai, bet tai nieko bendro neturi su pačia organizacija.	turiu laisvo laiko, kurį galiu skirti savanorystei, bet, jeigu pasikeistų situacija, ir nebebūtų laisvo laiko, gal tada ir svarstyčiau apie pasitraukimą.	susiję su pamantinėmis vertybėmis, kryptim, vykdomom veiklom. Man truputėlį keistai atrodė, kai buvo paskelbtas tam tikras mėnuo su dietologe mūsų puslapyje ir žmonės galėjo užduoti klausimus. Per tą laiką buvo du įrašai, o žmonėms ji iš pradžių neatsakė. Tai, kai žmonės klausia klausimų, o ypač susijusių su jų sveikata, tai neatėjus atsakymui keletą dienų jiems jau neramu. Tai jis išeis ir ieškos tų atsakymų kitur. Aš ir pati būčiau galėjusi atsakyti, bet kaip tai atrodytų iš šalies žmonėms, kuriems buvo pasakyta, kad atsakys specialistė, Man buvo gaila, kad žmonės buvo sužavėti, kad dabar gales paklausti dietologės, o užduoda
--------------------------	--	--	--	--

27. (tęsinys)			klausimus ir nėra atsakymų. Bet čia vėlgi labiau ne organizacijos atsakomybė, o pačio savanorio-dietologo atsakomybė. Buvo dėtos pe per didelės viltys į žmogų, jis kitaip pasirodė, nu ką darysi. Bet visgi mes irgi galėjome įsivertinti, kad, jei jau tokį šūkį skelbiame, turime geriau įsivertinti, ar galėsime tai pateisinti. Tai, mano požiūriu, sumažino patikimumą mūsų platformos. O vienintelis momentas, kai aš mačiau, kad atsisakė savanorystės viena savanorė, tai buvo tas intensyvusis laikotarpis ir buvo daug klausimų, ir taip, buvo padaryta keletas klaidų ir tos klaidos iššaukė dar didesnę poreikį viską dar labiau išdėlioti. Ir, kai atrodo, kad ką
------------------	--	--	--

27. (tęsinys)				tik viską sutarėm kaip darysim, pasakė, kad jei taip, tai tada aš išėinu, nors ką tik sutarėm, kad viskas gerai. Na, tai aš manau, kad čia pats žmogus nebuvo pasiruošęs darbui. Nes ji norėjo, kad viskas aplinkui būtų tobula. Bet čia yra asmeninės motyvacijos klausimas, ir, jei tu jos neturi, ir viduje nemanai, kad tai yra svarbu, ką darai, tai nieko tu nepadarysi.
28.	Galbūt prieš jiems priimant sprendimą, turėti motyvacinį pokalbį. Atranką atidžiau vykdyti, jau pačioje pradžioje išsiaiškinti, kiek ilgai jie planuoja jie čia būti.	Na, galbūt, iš mano patirties savanoriaujant kitose vietose, dažniausiai pirmosios savanorių užduotys yra gana lengvos, neypatingai svarbios, duoda apsiprasti ir tik vėliau darbo krūvis kyla. O čia man gana keista buvo, kad tą mano užduotį iškart publikavo. Atrodo, kad vos ne per daug tau leidžia, toks	Sunku pasakyti. Kiekvienam savaip, nes išėjimo priežasčių gali irgi būti įvairių. Galbūt nebūtina organizaciją kažką ne taip daro, o tai priklauso nuo jų asmeninių priežasčių. Vertėtų apsvarstyti, o gal ir nereikia tiek daug savanorių, nes mano atveju pradžioje mes buvom 8, o tada kažkiek nubyrėjo ir dabar esam 2-	Na, tradiciškai priimta manyti, kad kaita yra blogai, bet ar iš tiesų tai yra blogai? Nes per tą kaitą gal kažkas išsigrūnina tarp tų žmonių, kurie niekur nesiruošia eiti. Aš nežinau, ar reikia taip bijoti tos kaitos. Suprantu, kad atima laiko iš organizacijos tai, bet gal yra svarbiau, kad žmogus, kuris metė

28. (tęsinys)		gąsdinantis dalykas, kad taip iškart tau yra duodamos tokios didelės ir svarbios užduotys. Galbūt tai gali gąsdinti. Tai nebent tokį sugalvoju, nes mane pačią kažkiek išgąsdino. Bet kalbant bendrai, ne visada nuo organizacijos priklauso tai, kad savanoriai išeina, o nuo pačių žmonių, nes ne visi supranta ko jie nori, ne visi supranta, ko jie ateina. Kartais žmonės pasibando ir supranta, kad tai ne jiems.	3, bet realiai tiek ir užtenka. Galbūt žmonės pasitraukia, nes nemato, kad jie reikalingi, jei labai mažai tos veiklos, tai lyg ir esi, lyg ir nesi tas savanoris, jei tik retkarčiais kažką padarai.	savanorystę, nemestų tos idėjos. Net išėjęs, jis neturėtų būti nusiteikęs ties organizacijos ar augalinės mitybos idėjomis, nes tikslas tai vis tiek tas pats, ar jis bus savanoris, ar ne. Jis gal tiesiog laiko neturėjo, gal neįvertino savo galimybių, nesuprato kiek reikės energijos, gal sritį pasirinko, kuriai neužtenka kompetencijos.
29.	Taip.	Taip.	Taip.	Manau, kad pakankamai. O, jei neužtenka, tai nematau kliūčių parašyti į savanorių grupę ir ne tiesiogiai, bet kažkaip pasakyti, kad “noriu, jog man paglostytumėte galvytę”. Aš tai parašyčiau.
29.1.	Aš apskritai jaučiu bendrą naudą po kiekvieno straipsniuko ar pokalbio palaikymą	Man visą laiką yra suteikiama dėmesio, padėkojama už darbus, yra	Skambučių metu ar Slack’e parašo apie kažkokį gerą atsiliepimą.	Individualiai, grupėje per skambučius ar susirašinėjant.

29.1. (tęsinys)	ir šilumą, kad dirbame dėl bendro tikslo. Labai džiaugiuosi tuo ką daro organizacija.	įvertinami. Matau, jog jie kaskart yra peržiūrimi ir aš esu informuojama apie tai, kas vyksta.		
29.2.	Didžiausias yra pagyrimas, kai paskelbia tavo įrašą, o kažkas susidomi, užverda kokia diskusija.	Net nežinau. Aš jaučiuosi pakankamai stipriai vertinama. Aš net negalvojau, bet man Meda pasiūlė po straipsniais savo vardą pasirašyti, tai man buvo labai malonu tai. Ir tai aš matau kaip pakankamai didelį atpildą. Aš jaučiuosi labai dėkinga ant kiek stipriai esu vertinama.	Palaikymas ir įtraukimas į organizaciją.	Nežinau, ar žmonės į savanorystę eina tų apčiuopiamų įvertinimų. Kai tu rašai komentarus ir tu į jį gauni atsakymą, man jau tai yra įvertinimas, jauti, kad ne tuščiai viskas yra daroma.
30.	Dabar, kai prisijungiame į pokalbį, visi, kas nori pasisako, bet kiti gali būti, kad visą pokalbį ir pratylės. Tai pasiūlyčiau pokalbio pradžioje įtraukti visus su koku paprasčiausiu klausimu visiems „su kokia emocija ateini?“, „kokį gėrimą dabar geri?“ ar panašiai, na, kad visi bent po sakinių pasakytų. Ir, kai visi pasisakytų, tai ir po to labiau pasiruošęs būtum jau pokalbio	Manau, kad galima paprasčiausiai pradėti nuo to, kad savanorius suvesti su kitais savanoriais. Tai būtų didesnė vidinė integracija. Nes aš organizacijoje bendrauju tik su Meda, o dabar ir su tavimi. Bet nieko kito iš darbuotojų ar savanorių nežinau, neįsivaizduoju	Kaip ir minėjau, organizuoti bendrus susitikimus, kad iš visų komandų savanoriai pasidalintų savo išpūdžiais ir patirtimi. Nes viską matome, kas yra viešoje erdvėje, bet norėtusi to vidinio bendravimo.	Išimti gal nieko nereikia, perteklinių dalykų šiuo metu kaip ir nėra, nes tokiems tiesiog laiko nėra, tad viskas, kas yra dabar yra reikalinga. Formato rėmai plus minus turėtų išlikti, o ką pridėti... Sudėtingas klausimas. Jei šnekėti apie savijautą, tai gal pamąstyti, jei galėtume sau

30. (tęsinys)	eigoje pasisakyti. Nes tikrai yra buvę, kad kiti labai daug kalba, o apie kitus lieki nieko nesužinojęs.	kas jie yra, ką jie daro. Bent jau kiek aš žinau, nėra kažkokios grupės, kurioje savanoriai galėtų bendrauti ir susipažinti. Pradėti nuo mažesnių grupių galima, o ne iškart apie visus sužinoti. Atrodo, jog reikėtų kažkokio teambuilding'o, kad būtų maloniau jaustis čia.		leisti, gal turėti vidinį psichologą. Gal kažkam reikia, kad galėtų į eilutę užsirašyti. Gal yra žmonių, kuriems reikėtų bent trumpo pabendravimo. Arba būtų galima kažką tokio žaismingo padaryti. Mūsų moderatorių grupelėje galėtų būti patarimas vieniems kitus stebėti, ir, jeigu jau matome iš konteksto ar bendravimo, kad kažkam jau kantrybė ant ribos, tai gal tegul pailsi tas žmogus. Kad nebūtina save verstų laikytis to grafiko. Kartais tikrai yra geriau iškristi savaitei negu daryti klaidas, o tada ateina noras trenkti duris. Duoti kaip priminimus, kad saugokit ir save, nereikia čia sudegti.
31.	Gal pakylėjimo žmonėms, kad va prieš Kalėdas susitiksim arba va ką gero padarėm visi kartu. Dar galėtų kiekvieno skambučio	Gal tiesiog paliksiu su tuo, kad ateityje tikėsiuos grįžti prie daugiau gyvo bendravimo,	Pagalvojau dėl savanorių, kurie gali pasijusti nereikalingi dėl užduočių trūkumo. Tai jau pačioj pradžioj	-

31. (tęsinys)	metu vis kitas savanoris pravesių tą skambutį, kad visus įtraukti. Bet gal tai ir per daug jau.	kažkokių būdų rasti turėti gyvą susisiekimą. Aš pati to norėčiau, man tai būtų įdomu. Suprantu, kad nuotoliu dirbti yra labai patogu, darbas vyksta sklandžiai ir būtų brangu kurti kažkokią atskirą vietą. Bet galima sugalvoti kažkokius pavienius renginius, kad jie būtų atviri ir publikai. Bet tas gyvas bendravimas turi tų privalumų, kurių nuotolis niekada nepakeis.	būtų galima įvardinti, kad nebus ta veikla nuolatinė, kad jis žinotų ko tikėtis ir nesijaustų nereikalingas.	
------------------	---	--	--	--

Respondentas Klausimas	S5	S6	S7	S8
1.	Tokioje organizacijoje – taip, prieš tai savanoriavau šunų prieglaudoje.	Ne, prieš tai esu savanoriavusi renginiuose.	Ne. Tai yra pirmoji tokio pobūdžio savanorystė, nes anksčiau esu savanoriavusi renginiuose, gyvūnų prieglaudoje, kariuomenėje, tarpautinėje savanorystėje.	Ne. Teko savanoriauti įvairiuose projektuose, renginiuose, buvau policijos rėmėja.
2.	Šiek tiek virš metų.	Nuo 2023 sausio mėnesio.	Nuo pat įsikūrimo, daugiau nei du metus.	Beveik metus laiko.
3.	Komunikacijos komanda – rašau tekstus socialinėms medijoms. Dar buvo	“Nori Gali” kampanijoje - nuvykti į vietą sufotografuoti	Iki šiol komunikacijos komandoje rengiau įrašus.	Padedu kurti reklaminių tekstų receptams. Sužiūriu kokie

3. (tęsinys)	etapas, kai prisidėjau prie grupės moderavimo – reikėjo priiminėti / atmesti žmones, sekti komentarus – tačiau šiuo metu būtent tą sritį esu pristabdžiusi, nes ten yra kas užsiima tuo, bet esu pasakiusi, kad, kai reikės pastiprinimo – vėl dalyvausiu.	sutartą maistą Kaune, suredaguoti nuotraukas ir perduoti naudojimui.		receptai buvo naujausiai patalpinti kitų savanorių ir juos aprašau. Reklaminio pobūdžio tekstukų kūrimas, talpinimas socialiniuose tinkluose.
4.	Žinojau apie organizaciją, turėjau naujienlaiškius ateinančius, nes augaline mityba domiuosi jau seniai, tai sekdavau kartais.	Taip.	Sužinojau vos ją įkūrus, kai pradėjo ieškoti savanorių.	Ne.
5.	Viename iš naujienlaiškių vadovė pasidalino, kad ieško savanorių, tuo metu buvau motinystės atostogose ir tuo metu norėjau kažko daugiau nei tik būti mama savo vaikams ir kadangi gyvenu ne Lietuvoje, bet esu pabaigusi lietuvių filologiją, galvojau, kad būtų visai įdomu pamėginti parašyti, nes tai mėgdavau kažkada, tai surezonavo.	Nes norėjau įgauti daugiau patirties fotografavimo srityje, taip pat man buvo ir yra aktuali organizacijos veikla vertybinėje skalėje.	Pradėjau domėtis klimato kaita, gyvūnų gerovė buvo visa laiką svarbi. Ir “Gyvi gali” kažką tokio transliavo būtent tuo metu ir tai mane užkabino. Man labai aktuali maisto tema, man patinka gaminti, pradėjau domėtis augaliniu maistu.	Šiaip gan įdomi situacija, nes pati nusprendžiau atsisakyti mėsos, alkoholio ir kilo mintis, jog gamintis valgyti reikės, idėjų reikės, tad tapo įdomu, ar yra tokių organizacijų, kurios tuo užsiima. Paieškojus radau šią organizaciją ir tai, kad jie kaip tik ieško žmogaus, kuris galėtų su reklama susijusiais teksta dirbti. Organizacijos vertybės ir noras skleisti teigiamą žinutę jos neperšant man

5. (tęsinys)				yra labai priimtina. Organizacija ir jos žmonės patys skleidžia daug pozityvo, o ne grūmoja pirštu ir sako, kokie visi jūs esate baisūs. Tai man yra labai artima.
6.	Taip.	Taip.	Buvau patenkinta šia kryptimi, bet šiai dienai matau save kažkur kitur, o kur konkrečiai – dar nežinau.	Taip. Visai įdomu.
6.1.	Man iš esmės gyvenime labiau sekasi rašytinė kalba nei sakytinė kalba, tai man tiesiog rašyti patinka.	Noras tobulinti įgūdžius konkrečioje srityje.	Tuo metu norėjau įgyti įgūdžių marketinge, tekstų kūrime ir tai mane užkabino. Mačiau, jog ne tik kurčiau prasmę, gilinčiau žinias dėl klimato kaitos, bet ir įgyčiau tam tikrų kompetencijų.	Aš kaip tik anksčiau esu keliose reklamos agentūrose dirbusi, tai ta sritis man yra pažįstama. Ši sritis yra kūrybiška ir man tai patinka.
7.	Bendruomeniškumą, labai faina būti toje pačioje bendruomenėje, kuri turi tokias pačias vertybes kaip aš, nes savo aplinkoje neturiu tokių žmonių, net mano vyras nėra toks. Tai su kažkuo pasidalinti, pašnekėti, paskaityti tų naujovių iš vidaus yra labai įdomu. Tuomet dar labiau sustiprini savo vidinį stuburą vertybių, suprantanti dėl ko tu iš tikrųjų tą darai. Randi prasmę. Tas tekstas atrodo toks kūrybinis,	Visų pirma - realų klientą ir praktiką, kurios metu galiu giliau susipažinti su bendradarbiavimo niuansais fotografijos srityje. Bendrystės jausmą būnant šios organizacijos bendruomenėje, taip pat ir džiaugsmą pasiekus teigiamus rezultatus.	Geras klausimas, bet atsakymo dar nesu išsigryninusi. Bet, jeigu vienas žodis, tai patirtis. Man patinka matyti proceso “vidurius”, kaip viskas darosi ir savanorystė, kai neturi kažkokių įgūdžių, profesijos, tai yra labai geras būdas pamatyti tuos vidurius, prisidėti ir ugdytis įgūdžius. Tuomet, žinoma, yra tai, jog tu darai gera, tau grįžta geru, bet labiau tai yra apie augimą. Iš pat pradžių ta	Viena iš galimybių įsiprasminti, turiu galimybę prisidėti prie kažko gražaus. O dėl kitų dalykų, tai neatėjau ieškoti čia kažkokių naudų, nereikia manes kažkaip skatinti. Šaunu būti šios bendruomenės dalimi, nes teko dalyvauti viename iš renginių, tai gera būti tarp bendraminčių,

7. (tęsinys)	savirealizacija dar kažkoks tekšt pekšt, bet iš tikrųjų kažkam tai yra prasminga, nes lašas po lašo ir akmenį pratašo. Man svarbūs tie vertybiniai dalykai.		atsakomybė nėra tokia didelė ir tu gali palengva augti, priiimti vis didesnę atsakomybę ir iš tos savanorystės tai gali tavo veikla tapti.	nes šiai dienai Lietuvoje nėra tiek daug žmonių, kurie nevalgo mėsos ir kartais tu jautiesi kaip kažkoks atėjūnas, tai kartais pabūti su panašiai mąstančiais žmonėmis yra vienas iš didžiausių plusų čia.
8.	Gan stipriai įsitraukiau, man buvo įdomu. Tikrai su dideliu proveržiu pradėjau savanorystę. Atrodo pačioj pradžioj buvo minėta, kad reikėtų mažiausiai 2 temas į mėnesį parašyti, tai tada atrodė, kad galėjau kas antrą dieną rašyti. Toks didelis susižavėjimas buvo dalyvauti.	Neutraliai arba teigiamai.	Buvo smagus jauduliukas, bet jaučiausi labai gerai. Kadangi tuo metu komanda buvo dar labai maža, tai itin pajutau šilumą nuo žmonių ir ties kuo nori judėti ši organizacija, kokią viziją turi. Aš jaučiausi priimta nepaisant ir amžiaus, ir įgūdžių skirtumo. Buvo labai šilta ir gera, norėjau judėti kartu su komanda.	Aš, kaip ir bet ką pradėdama, jaučiausi labai pakylėta, nes kažkas naujo. Bet tuo pačiu supratau, kad bus ir nauji iššūkiai. Pirmas ispūdis buvo, kad visi labai šilti, malonūs, atviri žmonės ir jie man padės, jei tik turėsiu kokių klausimų. Tikrai nebuvo tokių momentų, kad pasijausčiau išnaudojama. Matėsi, kad žmogus yra pirmoje vietoje ir daugeliui organizacijų būtų ko čia pasimokinti iš tokio požiūrio į darbuotojus ir savanorius. Čia yra kuriamas ryšys, noras ne tik kad žmogus

8. (tęsinys)				atliktų savo darbą ir viskas.
9.	Taip.	Taip.	Taip.	Taip.
9.1.	Skambučio metu buvo supažindinama su organizacijos darbu, kaip veikia, koks yra organizacijos tonas. Nes mes visi komunikacijos specialistai turime kalbėti vienu tonu - nesmerkiant, nežeminant kitaip mąstančių, nes čia yra gan jautri šita sritis.	Nuotoliniu būdu per asmeninį pokalbį socialiniuose tinkluose (Instagram), o vėliau - "Slack" programėlėje.	Buvo bendras nuotolinis skambutis, koronos laikas. Apie tai papasakojo dar prieš tampant savanore, savanorių paieškų skambučio metu.	Buvau supažindinta gan detalčiai ir su ateities planais, kokie pokyčiai vyks ir panašiai.
10.	Taip.	Taip, labai trumpai.	Taip.	Taip.
10.1.	Įvadinio skambučio metu, buvo pristatytos skaidrės.	Užduotys buvo surašytos raštu.	Pirmojo skambučio metu buvo apskritai supažindinta kokios pagalbos kokiose srityse reikia.	Supažindino su tuo, ką turiu daryti, bet ir visą laiką turėjau palaikymą ir galimybę kontaktuoti, jei tik man iškyla klausimas. Taip pat pakvietė pranešti, jei matau, kad man netinka ir nepatinka ši vieta, kad, jei kas, pakeistume savanorystės sritį, nes gali būti ir kitokių variantų.
11.	Taip.	Taip.	Kaip ir taip.	-
11.1.	Pirmiausia, domėjosi mumis. Asmeninį ryšį bandė sukurti ir iki šiol kuria. Tas savanoriavimas nėra toks statistinis, tu tampi dalimi šitoje organizacijoje. Su kitais savanoriais	Nuotoliniu būdu per "Slack" programą. Buvau pristatyta ir pasveikinta prisijungusi prie komandos.	Nuo pat pradžių daugiausia bendravome su Meda, tai buvau supažindinta su kokiais žmonėmis reikės bendrauti, o vėliau, jau pildantis komandai,	-

11.1. (tęsinys)	pilnai susipažinome palaipsniui, gal ne iš pirmo skambučio. Bet antro, trečio skambučio metu kiekvienas apie save pasisakydavo. Buvome naujai sukurta komanda, tai visi buvome naujokai, bet organizacijos darbuotojų buvome sutikti labai šiltai.		susipažindavome su kitais nariais skambučių metu.	
12.	Nieko, man atrodo, kad viskas ganėtinai operatyviai, gerai, laiku ir vietoje. Man kas patinka, kad „Gyvi gali“ iškart kitą dieną po skambučio yra santrauka surašyta. Nes tikrai turiu pavyzdžių kitose bendruomenėse, kur buvo susitikimas, bet kažkas kažko nenugirdo ir santraukos tam labai gerai padeda, kas negalėjo dalyvauti, kas nenugirdo. Urtė ganėtinai stipriai dalyvauja komunikacijos komandos gyvenime ir manau, kad ji visus kampus sužiūri ganėtinai gerai nuo pat pradžių. Man nieko netrūko.	Būtų buvę įdomu atvykti gyvai susipažinti su komandos nariais ar atstovais. Organizacijoje turėtų likti jos laisvumas, erdvė prisistatyti, išsakyti nuomonę ir pastebėjimus.	Labai sudėtinga atsakyti, kai tai buvo prieš maždaug 3 metus. Tuo labiau, kad, kaip ir sakiau, būtent tokio pobūdžio savanorystę turėjau pirmą kartą, tai nelabai turėjau su kuo lyginti, pasakyti ko man trūktų. Kaip dabar man atrodo, tai buvo tikrai nemažai informacijos, buvo labai šilta.	Oi ne, tikrai viskas aiškiai, struktūruotai, maloniai, draugiškai, nėra net ką pridurti. Tikrai buvo tokių momentų, kai net pagalvojau, kad norėčiau čia dirbti kaip faina.
13.	Ko iš jo tikimasi, kokia organizacija, kaip reikia dirbti, supažindinti su įrankiais visais.	Organizacijos veikla, kokie svarbiausieji projektai organizacijai yra dabar, susipažinimas su komandos nariais	Pačios organizacijos pristatymas, vizija, vertybės, papasakoti kaip organizacija jas išpildo ir kaip jomis gyvena. Kad žmogus pajustų kokia yra prasmė to, ką jis	Pirmiausia kur ką rasti, elementarus DUK, kas yra vadovas, į ką kreiptis, jeigu kyla problema, ką tu turi daryti

13. (tęsinys)		ir kokia jų rolė, aiškiai išdėstytos atsakomybės ir norai iš atėjusiojo savanoriauti.	darys. Ir tuomet jau kalbėti apie tai, kokios pagalbos reikia. Man asmeniškai norėtusi kuo daugiau išgirsti apie funkcijas, ko iš manes būtų tikimasi, kokių žinių reiktų. Taip pat būtų svarbu žinoti, kad, jei ir nežinau kažko, bus suteikta pagalba, visą laiką galima kreiptis, augti kartu. Taip pat, kokių principu yra dirbama, kokie deadline, kokios sistemos, bet šią informaciją jau gal vėliau reiktų teikti. Svarbu, kad būtų konkretūs asmenys, kad savanoris žinotų į ką kreiptis, į ką galima remtis, kad būtų saugi erdvė.	ir kokie yra veiksmas. Viską organizacija ir turi, nes Slack kanalas yra labai geras, jame yra galimybė paskaityti apie kitus savanorius, yra naujienų srautas ir tiesiogiai bendrauti. Suprasti organizacijos vertybes, kryptį, pažiūrėti, ar tai atitinka su tavo vertybėmis ir poreikiais bei žinoti kokie yra esminiai tavo darbo žingsniai.
14.	Buvo užduoti namų darbai pasižiūrėti kaip veikia įrankiai (Slack, Trello), kur tekstus reikia sudėti. Viskas ant lėkštutės paduota, tai tu susižiūri juos ir darai.	Buvo maloniai pasiteirauta ar galėčiau nuvykti į vietą nufotografuoti 5-6 patiekalų Kauno mieste. Sutarėme kurią savaitę galėsiu nuvykti ir kada reikės paruoštų nuotraukų „Čia gali“ kampanijai. Informavo kiek reikės nufotografuoti patiekalų. Toliau - buvo perduotas telefono numeris sukontaktuoti su restoranu dėl jiems (ir man)	Kadangi tai buvo pati organizacijos pradžia, nebuvo jokios struktūros, mes patys galvojome kokių dažnumu leisti įrašus, kokiomis temomis rašyti, ieškoti naujienų. Tuo metu buvo daug neaiškių dalykų, ne tik kaip rašyti, bet ir stilius, temos. Buvo daug naujovių. Ir tai kiek vargino, nes reikėjo ne tik turinį kurti, bet ir pačią turinio kūrimo struktūrą. Tačiau aš tai supratau kaip normalų dalyką pradžioje. Bet aš to nedariau viena, mes	Buvo paruošti aiškūs žingsniai ką po ko daryti, šablonai kaip tie tekstai turėtų atrodyti. Turėjome pokalbį ir galimybę bet kuriuo metu pasitarti, jei tik kas būtų neaišku.

14. (tęsinys)		tinkamos dienos ir laiko.	buvome 3 ir buvo palaikymas, idėjos, pasitarimai.	
14.1.	Skambutis su komanda, paruoštukai.	Jokių apmokymų kaip ir nebuvo.	Bendraudavome, tardavomės su komanda skambučių, susirašinėjimų metu. O taip pat mokėmės iš patirties. Bet išaugus komandai jau nebegali tiek laiko skirti kiekvieno tekstui, asmeniniam pokalbiui, tai turėtų būti kažkoks kitas apmokymas.	Pokalbis su vadove, paruošti darbo šablonai.
14.2.	Nebuvo, viskas ganėtinai sklandžiai.	Žinių trūkumas dėl fotografavimo tamsiame apšvietime.	Mano atveju dažniausiai tekstas būdavo per ilgas, bet po grįžtamojo ryšio, pataisymų ilgainiui supratau koks yra stilius ir kaip reikėtų rašyti. Kadangi nebuvo sistemos, ją tik kūrėme, buvo ir daugiau neaiškumų, bet po kiek laiko buvo paruošti dokumentai, kuriuose jau buvo apipavidalintas ne tik rašymo stilius, bet ir vartotini ar nevertotini žodžiai, išskirti patikimi šaltiniai, kurie jau labiau padėjo suprasti kokie mūsų tekstai turėtų būti.	Nebuvo grandiozinių iššūkių. Bet turbūt normalu, kad visi ateiname su skirtingais bagažais, tai aš nesinaudojau Instagram, nežinojau kaip dėti story, tai buvo su tuo kėblumų, nes šiek tiek skiriasi nuo Facebook. Bet kelis kartus padarai ir viskas kaip ir aišku pasidaro.
15.	Šiaip ne. Nebent būna pasidalina Slack kanaluose apie įvairiausius kursus ar informaciją, kuri gali sudominti savanorius.	Ne.	Ne. Kadangi mane pačią domino marketingas, tai pati savo laiku bandžiau gaudyti kaip atrodo įrašai socialiniuose tinkluose, bet pagrindė mokėmės iš patirties, grįžtamojo ryšio. Bet aš jaučiau,	Detalesnių mokymų, po to įvadinio apmokymo skambučio metu kaip turėčiau atlikti užduotis, tai lyg ir ne.

15. (tęsinys)			kad man trūksta kažkokių mokymų, bet galbūt iš tos pusės, ką mes darom ir ko nedarom. Tiesa, prisiminiau, kad kažkada Meda lyg ir dalinosi tam tikrais rašytiniais šaltiniais, bet jiems tu turėtum skirti nemažai savo laiko, o ir norėtusi kažko labiau įtraukiančio.	
15.1.	-	-	-	-
15.2.	Reikalingi gal ir nėra, bet šiaip tai labai subjektyvus dalykas.	Manau, kad taip.	Tikrai taip.	Turbūt priklauso nuo kiekvieno žmogaus. Aš esu iš tų žmonių, kuris mėgsta mokytis, nes suprantu, kad, jei nori tobulėti, turi mokytis visą gyvenimą. Aš visada labai pozityviai vertinu tas įmones ir organizacijas, kurios suteikia galimybę turėti tam tikrus mokymus. Trumpai tariant, mano rolėje apmokymų lyg ir nereikia, bet bendrai mokymuose tikrai sudalyvaučiau.
15.2.1.	-	Maisto fotografavimas restoranuose - apšvietimas, kompozicija ir kiti niuansai.	Šiai minutei nežinau, bet tikrai esu pagalvojusi. Būtų galima labai plačiai pažvelgti įvairiose srityse. Norėtusi, kad pamokytų tikras specialistas ir padėtų	Nemanau, kad kiekvienam būtų aktualu klausyti paskaitos "kaip būti geru savanoriu", bet turbūt kiekvienam

15.2.1. (tęsinys)			dirbti prie tam tikrų projektų. Konkretaus pavyzdžio neturiu, bet aš būčiau už.	savanoriui būtų naudinga išklausti paskaitos apie augalinę mitybą Lietuvoje, jos plusus ir minusus, tiesiog bendram supratimui, žinių gilinimui.
16.	Yra vienas savanoris, kuris ne rašto žmogus, bet atėjo į šią komandą patobulėti rašyti, tai pats procesas, kai rašai, vėliau Urtė ištaiso, tada tos klaidos yra aptariamoms, tai tu tobulėjai iš tikrųjų. Kaip pas mokytoją ateini ir ištaiso. Tai tas tobulėjimas vyksta ir taip.	Gyvi susitikimai su profesionaliais fotografais stebint ir edukuojant, kai užduotis atliekama realiu laiku.	Ateina į galvą tai, kas man veikia. Man yra labai svarbus grįžtamasis ryšys, tai čia aš būtent pajutau, kad tobulėju, kai gavau grįžtamąjį ryšį. Bet kartais tą ryšį būtų galima labiau personalizuoti, ir mano pavyzdžiu, būtų galima sakyti, kad ne tik matau pokytį, tobulėjimą, bet ir sekti mano įrašų rodiklius Facebook platformoje. Žinoma, tai priklauso nuo srities, kurioje yra savanoriaujama, bet kažkokie įverčiai turėtų būti.	Gal paskatinti tuos žmones pabrainstorminti tokias idėjas, ką organizacija galėtų daryti dėl sklaidos Lietuvoje ir ne tik Lietuvoje. Nes mes visi turime gerų idėjų, bet neturime laiko sustoti ir paskleisti tas idėjas. O šiaip tai man asmeniškai atrodo, kad nebūtinais reikėtų eiti per super naudas, bet tiesiog kurti ryšį, pasibūti ir tada per tuos pasibuvimus gali iškilti tam tikros temos, kurios gali būti aktualios vieniems ar kitiems, o gal netgi visiems. Trumpai tariant, komunikacija is the key.
17.	Jaučiu. Viskas priklauso ne tik nuo organizacijos, bet ir	Tik iš dalies.	Taip, jaučiuosi dalimi, bet jaučiuosi atitolusi, tačiau tai	Taip. Nors aš nedalyvauju organizacijos

17. (tęsinys)	nuo pačio savanorio – kiek tu turi motyvacijos būti tame. Šiuo metu esu atsitraukusi šiek tiek dėl savo asmeninių dalykų, tai tas pojūtis šiek tiek mažesnis, nes skambučiuose beveik nedalyvauju, tačiau su Urte bendraujame. Tačiau, kai tu dalyvauji skambučiuose, tai bendruomeniškumas jaučiasi. Bet tai yra abipusis santykis, tikrai ne vien organizacijos atsakomybė.		mano atsakomybė, ne dėl organizacijos kaltės.	skambučiuose ir tikiu, kad yra žmonių, kurie daug labiau prisideda, bet, kiek aš galiu, tiek prisidedu pagal savo turimą laisvą laiką.
17.1.	Labai svarbu, nes organizacija yra visas medis, o mes savanoriai esame lapeliai. Tai organizacija turi išlaikyti tą pulsavimą. O iš Medos ir Urtės labai jaučiasi ta iniciatyva.	Šiuo atveju - nėra didelė svarba, tačiau visada malonu dirbti su palaikančiais žmonėmis.	Labai svarbu. Aš jaučiausi čia svarbi, pamatyta ir nesijaučiau, jog esu tik mažas sraigtelis, tai man leido suprasti, kad aš esu ne tik savanorė, bet esu ir bendruomenės dalis.	Na, nežinau. Kadangi mes visi esame žmonės, tai mums visiems šis dalykas yra aktualus ir smagus. Vien tai, kad kažkas pasiteirauja “kaip laikaisi?”, tai iškart pasidaro labai miela. Ir tas žmogiškas bendravimas yra labai sveikintinas.
18.	Į Urte, komunikacijos komandos vadovę. Esu ir su Meda bendravusi tam tikrais klausimais.	„Čia Gali“ kampanijos vadovę Aistę.	Į Medą.	Į Medą, taip pat į dar vieną merginą.
18.1.	Buvo nurodyta kreiptis į Medą arba Urte.	Nes ji perduoda man užduotis.	Dabar esu atitolusi, tai tikiuosi, kad komandoje atsirado daugiau žmonių į kuriuos būtų galima kreiptis, bet mano	Buvo nurodytas žmogus, aiški struktūra į ką kokių atveju klaustis.

18.1. (tęsinys)			atveju dažniausiai kreipdavausi į Medą ar Urtę ir taip iki šiol yra išlikę.	
19.	Negaliu atsakyti, nes neturiu patirties su bičiuliais. Jeigu organizacija yra didelė ir užduotys skirtingos – galbūt taip. Bet tu įpareigoji senbuvį atlikti dar vieną užduotį. Mano atveju užteko ir taip, kaip buvo. Mūsų komanda nėra super didelė, Slack kanalas ganėtinai patogus bendrauti, viskas vyksta nuotoliu. Tai neaišku kiek su bičiuliu bičiuliausiesi, gal užtenka ir to vieno asmens. Jei savanorystė būtų atliekama gyvai, gal tada būtų naudingiau, nes tai yra painiau.	Nežinau, negaliu atsakyti į šį klausimą.	Mano atžvilgiu aš lyg ir turėjau bičiules, nes komanda tuo metu dar buvo nedidelė. Bet dabar būtų labai naudinga turėti asmenį, kuriam tu gali parašyti, tai, žiūrint pagal hierarchiją, paprasčiau yra kreiptis į asmenį, kuris yra arčiau grandyje. Tai taip, bičiulis yra naudingas dalykas ir ką tik atėjusiam asmeniui yra daug jaučiau ir greičiau.	Tikėtina, kad aš prisijungiau tuomet, kai nebuvo tokio didelio ir poreikio, bet, kadangi organizacija auga, darbuotojų ir savanorių kiekis auga, tai tikrai labai sveikintinas dalykas būtų turėti tą bičiulį, kuris būtų pašonėje. Ir žinotum, kad į jį gali kreiptis, nebūtinai su užduotimi susijusiais klausimais, o ir kas susiję su organizacija, kaip kitaip prisidėti, nesijaučiu išgirstas, turiu abejonių ar noriu kažką keisti. Aš pati neturiu problemų kreiptis į žmogų su klausimais, tai seniau paimdavau ir parašydavau Medai, bet, be abejonės, kai viskas auga ir plečiasi, turbūt turėtų būti toks žmogus, kuris

19. (tęsinys)				būtų už tai atsakingas.
20.	Gyvi susitikimai, komandiniai žaidimai, asmeniškumų paieškos, pokalbiai ne tik apie darbą, rasti bendrus taškus, kurie sujungtų.	Galbūt - konferencijas, edukacijas (nebūtinai organizacijos temomis) - daugiau gyvo kontakto. Kitų miestų įtraukimas į organizacijų veiklas.	Labai priklauso nuo žmogaus ir jo motyvuotumo, nes organizacija gali labai stengtis, bet, jei pats žmogus nėra pasirengęs skirti savo indėlio, tai tas ryšys nestiprės. Tačiau ką galėtų organizacija padaryti, tai laikas kartu, bet ne tvarkant reikalus. Na, pavyzdžiui, pasvajokim, užsakyta sodyba visam savaitgaliui ar kažkokia išvyka, žygis, teambuilding'ai, nuėjimas pas partnerius, ar tiesiog pasivaikščiojimas su arbatomis ir sumuštiniais pažaidžiam kažką. Kad pažintume vienas kitą daugiau. Tiesa, mes su komunikacijos komanda seniau susiorganizuodavome susitikimus kavinėje su žaidimais, tai būtų galima kažką panašaus daryti. Manau, jog tokie dalykai padėtų kurti ryšį.	Gyvi susitikimai, įvairios bendros užklausinės veiklos. Aš nesu pati labai įsitraukusi į organizacijos veiklą, bet tik dėl to, kad pati neskyriau tam laiko pakankamai. Bet, jei būtų daugiau tokių užklausinių veiklų, workshop ar kažko originalaus, nueiti į kiną, ar pažiūrėti kažką kartu susijusio su augaline mityba, tai būtų labai faina visiems.
21.	Ganėtinai sklandžiai, truko savaitę-dvi. Sakytiau, jog jaučiausi, jog jau sėkmingai integravausi iki pirmos atliktos užduoties, kol išsiaiškinau kaip	Neutraliai.	Labai sklandus ir aktyvus procesas. Nes buvau pati įsitraukusi. Integracijos efektyvumas priklauso ir nuo to, kiek pats tu duodi, ne tik imi.	Labai gerai, lengvai.

21. (tęsinys)	viskas vyksta. Iš pradžių labiau buvau stebėtoja.			
22.	Ne. Bent nieko nežinau, niekas nesakė.	Ne.	Lyg ir nepamenu. Tiesa, visai neseniai vyko apklausa, bet iki tol nelabai.	Man atrodo, kad tikrai buvo apklausa, bet gali būti, kad maišau, nes turiu ir kitų veiklų. Bet, kad bendrai manes klausė kaip aš jaučiuosi, ar turiu kokių idėjų, minčių kaip kažką tobulinti, tai tikrai.
23.	Taip.	Taip.	Taip.	Taip.
23.1.	Parašius tekstą mes visada gauname įžvalgų, tiek Urtė, tiek kolegų parekomenduoja kaip ką būtų galima pakeisti, bet visada palieka erdvės pačiam nuspręsti. Po kiekvieno teksto visada yra Urtės padėka, pozityvus atgalinis ryšys, kad ir kiek klaidų, ar nesąmonių prirašėm. Nieko – toliau varom.	Kiekvieną kartą po atliktos užduoties raštu.	Nuolat po parašytų tekstų ar tiesiog kažkoks asmeninis pagyrimas, matant, kad patobulėjau.	-
23.2.	Taip, kiekvienas norim atgalinio ryšio. Kai duodi daiktą – nori, kad tau pasakytų „ačiū“, tai natūralu, jog tas ryšys yra labai naudingas.	Taip, žinoma.	Man tai yra labai svarbu.	Taip.
24.	Aš matau, jog organizacija nori tobulėti, Urtė ir Meda visą laiką klausia ką pakeisti. Kalbant apie	Negaliu atsakyti, tokių situacijų nesu turėjusi, išskyrus kai klausimas yra pateikiamas	Jaučiu saugią erdvę tai daryti, jei tik yra poreikis. Nebūtinai tas pasiūlymas yra įvykdomas, bet tikrai yra išklausoma,	Aš esu iš tų žmonių, kuris mėgsta kalbėtis, tai išsakau savo mintis visada. Nes mes net ir

24. (tęsinys)	komandą, turime galimybę pasakyti nuomonę ir apie jų darbus, teikti pasiūlymus kaip pakeisti. Turime teisę sakyti savo nuomonę.	bendrame grupės kanale. Tačiau šiuo metu neturiu galimybių jungtis prie aktyvaus dalyvavimo.	duodamas grįžtamasis ryšys, apsvarstoma.	pirmojo susitikimo metu apsibrėžėme, kad būkime vieni su kitais atviri, jei tik kažkas netinka, ar matome tobulintiną vietą – iškart kalbėkimės. Bet labai dažnai neteikiu kažkokių pasiūlymų, minčių, nes paprastai tariant, nelabai turiu tam laiko.
25.	Ne, visai išeiti nenoriu. Bet šiuo metu yra tam tikros asmeninės priežastys, dėl to savanoriauju pasyviau.	Ne. Mano dalyvavimas organizacijos veiklose nėra itin aktyvus, iki šiol - 3 kartus, tai šiuo metu mane tenkina ir minčių apie pasitraukimą nėra.	Ne, visiškai pasitraukti iš organizacijos ne, tik, kaip ir minėjau, iš pačios komandos. Bet aš ir toliau matau save čia.	Taip, tikrai buvo.
25.1.	-	-	-	Tai buvo susiję su manimi, o ne organizacija. Grynai dėl laiko valdymo, nes pati aš esu labai aktyvi, turiu daug verslo kelionių ir man dabar širdį drąsko, kad neparašiau įrašo, kurį turėjau parašyti, nes buvau išvykusi. Yra vidinis kaltės jausmas, kad negali taip nuosekliai ar kaip esi pasižadėjęs tuos

25.1. (tęsinys)				darbus daryti ir aš ne kartą esu klaususi, ar čia viskas gerai, jei nespėju. Dėl to ir svarsčiau, ar tęsti, nes aš jaučiu įsipareigojimą ir yra labai nemalonu nuvilti kažką.
25.2.	-	-	-	Kadangi nesusilaukiau replikų dėl vėlavimo, padarau blogai ar to, kad visai nepadarau, tai pagalvojau, kad galiu dar ir pabūti. Kartais jaučiuosi kaip amerikietiškuose kalniukuose, nes kad ir kaip gražu būtų, kartais įvyksta gyvenimas.
26.	Bendruomeniškumas, įdomu ir nenoras paleisti organizacijos. Kad ir dabar neturiu tiek galimybių rašyti, bet vis tiek noriu stebėti kaip sekasi, nes yra smagu. Kadangi esu pabaigusi lietuvių filologiją, išsikrausčiau į užsienį ir būtent dėl šios savanorystės man kilo mintis susieti savo ateitį su lietuvių kalba ir rašymu bei dirbti nuotoliu su Lietuva. Jeigu ne ši organizacija, tai	Priimtinas užduočių kiekis; įdomios užduotys; jaučiuosi po truputį tobulėjanti; malonu bendrauti; malonu prisidėti prie organizacijos projektų, kurie sutampa su mano vertybėmis.	Visos organizacijos prasmė, tikslas, vertybės ir žmonės.	Bendruomenė, galėjimas prisidėti prie aukštesnio tikslo šviesti visuomenę. Ir bendrai, tu gali tobulėti, matyti naujienas susijusias su organizacija, gali gauti informaciją tiesiai iš pirmųjų lūpų, o ir pačią skatina augti, tobulėti, pasibandyti receptus. O ir man patinka tuo pačiu pačiai

26. (tęsinys)	greičiausiai tokių net minčių nebūtų atsiradusių. Rašymas man labai patinka.			dalintis tuo įrašu asmeniškai, nes matau tame prasmę.
27.	Nėra susiję su organizacija, tai tiesiog yra asmeninis gyvenimas. Nes kartais atsitinka gyvenimas ir tu nebegali skirti laiko, fiziškai nebepakeli, o savanorystė būtent ir yra apie tai, jog skiri savo laisvą laiką. Tiesa, jau esu seniau minėjusi, kad būtų gerai sužinoti, kai atsitraukia tam tikri savanoriai, kad tu pagal tai galėtum planuoti savo darbus, nes, kai sumažėja komanda, galbūt savo laiką ir užduočių atlikimą labiau priderintum prie to. Asmeniškai aš jaučiu atsakomybę, kad temos būtų parašytos, užduotys atliktos.	Trūkumas bendrystės, mažai galimybių atvykti į gyvus renginius Vilniuje.	Kartais man iškildavo klausimas “o kokia prasmė to, ką aš darau?”. Taip, mes rašome tekstus, skleidžiam žinią, bet kartais man norėdavosi kažko daugiau, didesnės vertės. Tekstų kūrimas neišpildydavo to mano siekio, tai ta veikla kažkiek demotyvuodavo. Taip pat, žinau save, kad, jei jausčiausi čia nevertinama, tai mane tikrai demotyvuotų, bet to dar čia nebuvo.	Yra vienas iš tų momentų, kad pastebėjau, jog daugėja receptų, kurie labiau su saldumynais susiję, tai man iš mano pusės norisi tais receptais, kurie žmonėms padėtų sąmoningai apsispręsti eiti link geresnio pasirinkimo, bet vis daugėjant saldumynų receptų man viduje suvirpa styga, ar čia tikrai aš noriu ištiesai tuos saldumynus reklamuoti? Norėtusi turėti daugiau sriubų, pagrindinių patiekalų turėti, nors aš suprantu, kad bandom prisitaikyti prie visuomenės ir šiuo metu, kai tu gali pasirinkti ar valgyti keksiuką, ar sriubą, daugumai turbūt klausimų nekyla.
28.	Nežinau. Yra įvairių savanorių, tai gal kažkas atėjo trumpam laikotarpiui, o gal kažkam nebelimpa	Aiškiai išdėstyti lūkesčius; kiek įmanoma tiksliau nusimatyti kiek laiko bus sunaudojama	Manau, kad labai svarbu, kad savanoris jaustųsi bendruomenės dalis, kad jis nėra tik kažkokios naudos	Kaip ir bet kokioje darbovietėje, jeigu žmogus neturės vidinės motyvacijos, tai,

28. (tęsinys)	vertybiniai dalykai, ne taip įsivaizdavo savanorystę. Manau, kad daugiausia priklauso nuo vidinės motyvacijos, ko pats savanoris tikisi. Tai gal ir būtų naudinga kažkokia paskaitėlė apie „ko tu tikiesi čia ateidamas“, bet visgi tai labiau ne apie organizacijos indėlį. Natūralu, kad yra ta savanorių kaita, net jei ir prisiriši prie tų savanorių, bet tai yra natūralus procesas.	užduotims atlikti; rengti mokymus, konferencijas ar kitus užsiėmimus suburiančius savanorius bendram tikslui.	kūrėjas, nesi reikalingas tik dėl darbo jėgos. Čia turbūt daugiau apie mane pasako, nebūtinai tai veiks visiems. Labai svarbu kažkam priklausyti, tai vėlgi siejasi su ryšio kūrimu, teambuilding'ais ir panašiai. Taip pat, augant organizacijai galėtų atsirasti kažkokios papildomos naudos, prieigos prie tam tikrų platformų, kažkokios mini dovanėlės bendrai su partneriais, konferencijos, bilietai, maisto gaminimo kursai ar kažkas tokio.	kad ir ką organizacija darytų, nieko nepakeis ir žmogus eis iš vienos organizacijos į kitą, nes nebus apsisprendęs ir atsakęs į savo klausimus. Bet šiaip, labiau paskatinčiau turėti susitikimus bendruomenės. Bet aš pati ne visada turiu galimybę Slack programėlėje pasižiūrėti kas ten vyksta, gal kažką ir praleidžiu, bet tas pasibuvimas bendrame rate jis visai sveikintinas ir naudingas. Tai galėtų būti tarp pačių savanorių, nes dažniausiai taip veikia organizacijose, kad kuo labiau susibendrauji su tos organizacijos nariais, tuo tave labiau skatina likti. O šiai dienai aš negalėčiau pasakyti, kad daug ką pažįstu.
29.	Taip.	Taip.	Taip, tik norėtusi pačiai daugiau vertės sukurti.	Taip.
29.1.	Nuolatinis atgalinis ryšys, padėka.	Žodžiu ir raštu, viešinant autorines teises	Paprasčiausias komentaras po pasidalinimo tekstu,	Visada labai smagu yra gauti gyvą atgalinį

29.1. (tęsinys)		socialiniuose tinkluose, dovana, pasiūlymu prisijungti prie komandos skilties internetinėje svetainėje ir taip didinant sklaidą apie save.	sureagavimas, pagyrimas. Viskas apie grįžtamąjį ryšį.	ryšį, kai tau pasako. Kitos organizacijos atsidėkoja labiau daiktais, bet visai kas kita, kai yra tas gyvas ir nuoširdus pasakymas, kad darydamas tą ir tą padarei tą ir tą, o dėl to išaugo lankomumas ir panašiai. Tai yra labai personalizuota ir labai malonu. Taipogi esu gavusi dovanų ir receptų knygutę ir buvo pakankamai nejauku, nes mano tikslas nėra, kad man kažkas atsidėkotų, nes tai darau savo valia, manes niekas neverčia, tai man tas grįžtamasis ryšys yra labai malonus. Kai pasako, kad tavo skelbimas muša rekordus.
29.2.	Kad paviešina mano tekstą. Faina, kad patinka ir tinka mano kūryba.	Greičiausiai - vis svarbesnės užduoties perdavimas.	Prisimenu, buvau parašiusi ilgesnį straipsnį ir man neprašant, teksto pabaigoje parašė mano vardą, pavardę ir man tai buvo itin didelis įvertinimas. Man tai buvo pasiekimas. O kitas galėtų būti didesnės atsakomybės	Labai sunku vertinti. Aš nekolekcionuoju tų įvertinimų, nes turėtų mūsų darbai kalbėti už mus, o ne įvertinimai. Manau, kad visai sveikintina, kai yra kažkokia bendra padėka

29.2. (tęsinys)			prisiėmimas. Apskritai, tai labai svarbu, kad savanoris jaustų, jog jo darbas yra matomas, net nebūtini kažkokie dideli įvertinimai, o tiesiog, kad pastebim tavo indėlių.	socialiniuose tinkluose, LinkedIn pasidžiaugiama, kad prisijungia naujas narys, padėka, kad tas savanoris kažką padarė. Tai gražūs kažkokie dalykai, o ne kažkas brangaus. Per vieną iš renginių čia esame gavę šokoladuką su žinute “Ačiū tau, kad esi”, tai čia yra patys smagiausi dalykai.
30.	Asmeniškai paklausti „kaip tu jautiesi? Kaip sekasi?“, asmeninio dėmesio kažkokio daugiau. Ne tik per bendrą skambutį paklausti prie kitų komandos narių, bet asmeniškai parašyti. Galima visai ne apie atliekamą užduotį paklausti, o tiesiog kaip sekasi bendrai. Nors su Urte mes asmeniškai ir susirašome, bendraujame dabar, bet pačioje pradžioje galima irgi paklausti. Tačiau kitus žmones tai atbaido, kai per daug klausinėja.	Gyvi susitikimai ne darbo aplinkoje, įmonės pristatymai ir kiti anksčiau minėti aspektai.	Nenoriu dabar kurti, nes nesu tikra, kokia dabar yra integracija, nes nedalyvauju tame. Tai nelabai galiu komentuoti. Bet svarbu, kad būtų tos dalys, apie ką mes jau kalbėjome: kokios vertybės, apie ką yra organizacija, kokios yra užduotys, visa tai turi būti labai aišku.	Na, kaip ir minėjau, pats integracijos procesas man praėjo labai gerai, sunku kažką pridėti. Bet turbūt visur galima tobulėti, tai gal tiesiog bendrai paskatinti susipažinti savanorius, kad žmogus nesijaustų atskirtas. Jis lyg ir kažką daro, bet nežino kas yra šalia. Ne tik bendrautų su savo bičiuliu, bet yra ir daugiau narių, paskatintų kurti ryšius. Tada galbūt turėti sistemą, kurioje būtų

30. (tęsinys)				informacija, nors lyg ir Slack yra visi žingsniai kaip ir ką daryti. Kai kurios įmonės turi labai aiškiai apsirašiusios žingsnius kaip ką daryti, tai yra labai gerai žmonėms, kurie yra labiau struktūruoti. Ten galėtų būti aprašyta kas kur kaip ką ar netgi su kontaktais kas už ką atsakingas, nes net ir dabar pagalvoju, reiktų turbūt labiau panaršyti, kad sužinoti kas už ką atsakingas, nes dabar nelabai žinau.
31.	-	-	-	Kaip ir nieko neturiu, nebent jau kaip ir minėjau dėl tų receptų, kad labai linkėčiau eiti labiau į sveikesnę mitybą, ne saldumynus. Bet šiaip tai viskas gerai, neturiu kažkokių blogų atsiliepimų, džiaugiuosi, kad tokia organizacija yra, džiaugiuosi, kad jie skatina žmones čia būti ir manau, kad tai

31. (tęsinys)				yra labai prasminga.
------------------	--	--	--	-------------------------

Priedas D

Informantų (darbuotojų) – klausimų matrica

Informantas Klausimas	D1	D2	D3
1.	Pagrinde su fotografais, kartais tenka su dizainere ir taip pat su programuotoju. Su kitais kaip ir nelabai susiduria keliai, bet irgi tenka pabendrauti, jei susisiečia.	Yra dvi sritys. Tai komunikacijos komandos savanoriai prie kurių integracijos aš tiesiogiai prisidedu ir tada yra dar dvi savanorės dizainerės su kuriomis intensyviau bendrauju, bet, kai aš atėjau dirbti, jos jau čia buvo.	Man atrodo, kad mano situacija yra tokia, kad visiškai visi, išskyrus komunikacijos ir fotografijos savanorius, nuolat yra bent kažkokiam kontakte su manimi.
2.	Iš pradžių supažindinu su visais procesais ir principais, tuomet kreipiuosi, kai atsiranda užduotis, aišku, prieš tai tiesiog pasikalbame kaip sekasi, o tada stengiuosi atsidėkoti.	Kadangi kaip tik neseniai prisijungė nemaža naujų savanorių komanda, tai tikrai galiu papasakoti apie patį procesą iš esmės. Iš pradžių įvyksta naujokų atranka ir komunikacija užsimezga jau tada. Paskui, jau parinkus savanorius, vyksta susipažinimo skambutis, kurio tikslas nėra užgriebti visas sritis, nes stengiamės viską palaipsniui daryti. Skambutis yra skirtas plačiai apžvelgti kaip vyksta komandos darbas, susipažinti su organizacija. Na, ir tada viskas vyksta dviem keliais. Vienas – kas savaitiniai komunikacijos skambučiai, kurių metu vyksta gilinimasis kaip geriau parašyti tekstą,	Matyčiau du skirtingus kelius. Vienas kelias yra, kai jaučiame poreikį ir renkame tam tikrą grupę savanorių, tai jų integracija yra labiau sisteminga, ir čia kalbame apie komunikacijos ir moderatorių komandas, kurių procesas yra toks: vyksta įvadinis skambutis, dalinai kaip mokymai, kuriuose mes papasakojam apie organizaciją, kaip konkrečiai ta komanda turės atlikti užduotis, kas konkrečiai toje komandoje vyks ir paskui prasideda kažkoks darbinis procesas. Pavyzdžiui, su tomis komandomis būdavo reguliarūs skambučiai ir tų skambučių metu matau prasmę, o aš

2. (tęsinys)		susipažinimas tarpusavyje. Aišku, yra žmonių, kurie negali dalyvauti skambučiuose, tai su jais bendravimas vyksta per Slack ir mūsų papildomas kanalas yra Slack, tad dalis informacijos nugula ten, nepriklausomai nuo to, ar gali kiekvieną savaitę susiskambinti, ar ne. Ir čia iš dalies pasibaigia integracija, aišku, žmonės gauna feedback apie savo darbus, kai aš redaguojau parašau kas gerai, ką būtų galima pataisyti ir panašiai, bet tokių dalykų, kad po kiek laiko, kaip šiemet turėjom, kad būtų kažkokios apklausos ir šiaip būtų galima pajusti kaip savanoriai jaučiasi, tai mes tokio dalyko anksčiau neturėjom. Tai galima sakyti, kad šis procesas dar tik kuriasi, nes komunikacijos komandai yra vieneri metai, kai kurie žmonės ir nubyrėjo, tai pasitikrinimo, kaip jiems sekėsi, nelabai ir padarėme.	pati stengdavausi atliepti į tą socialinį aspektą, norėdavosi pasiteirauti kaip laikosi. Man Urtė net sakydavo, kaip tu prisimeni, kad tam žmogui operavo koją. Bet norėdavosi tą dėmesį parodyti, kad jie yra matomi, yra komandos dalis ir yra svarbūs. Ir, kaip aš matau, šis kelias yra geresnis. Bet tada yra ir tas kitas kelias, kuriame yra tie žmonės, kurie nėra sistemizuotai įtraukiami. Tai net sunku nupasakoti, nes ganėtinai chaotiška. Šie žmonės dažniausiai atsiranda iš SAVA platforma, nes ten nuolat kabo koks nors skelbimas, tai, pavyzdžiui, šiuo metu yra ieškoma receptų kūrėjų, straipsnių rašytojų ir dizainerių. Tai šie žmonės neretai kreipiasi per ten ar tiesiog sužino ir pasikreipia, tai tada mes nelabai turime jiems unifikuoto normalaus net ir atrankos proceso. O po atrankos pasitikrinimo, ar žmogus visgi geba atlikti užduotis, įvyksta individualus skambutis su žmogumi. Susipažįstame, pakviečiame į
---------------------	--	--	--

2. (tęsinys)			Slack'ą, kai prisijungia, parašau ir pakviečiu prisistatyti "labas, aš esu" kanale ir tada, kadangi dažnai jų užduotys nėra reguliarios, yra pakankamai sudėtinga išlaikyti reguliariumą bendraujant su jais ir jie dėmesio galiausiai gauna nepakankamai. Ir tokiais atvejais dažniausiai ilginiui nutrūksta jų įsitraukimas ir bendravimas.
3.	-	Sakyčiau, porą mėnesių, gal ir ilgiau kartais. Sunku pamatuoti, nes norisi, kad viskas vyktų vienu metu, žmonės gautų tą pačią informaciją, bet realybėje yra kitaip, nes vieni žmonės atsitraukia, tada sugrįžta ir jiems reikia papasakoti atskirai, tai toks bendras vaizdas išsiblaškęs yra, bet sakyčiau, kad keli mėnesiai. Nes per tą laiką vis dar atsiranda klausimų, kažkas kažko dar ne iki galo moka, ne ten failus kelia.	Niekada negalvodavau apie tai, nes neįsivardindavau to žmogaus kaip naujokas, ar ne naujokas. Jutimiškai matyčiau, kad su grupėmis integracija trunka iki mėnesio, nes po mėnesio jau jie būna visai įsivažiavę, sistemą supratę, o tie nesistemizuoti, tai priklauso nuo atliktų užduočių kiekio. Turiu pavyzdį straipsnio rašytojos, kuri yra parašiusi 2 ar 3 straipsnius, bet aš jos nebelaikau naujoke, o ji čia jau 4 mėnesius yra. Tai matau tai per užduotis, jų užbaigtumą, pasitikrinus, ar tikrai čia dera.
4.	Taip.	Taip.	Taip.

4.1.	Pristatau darbo principą, ko mes tikimės, kas esame ir panašiai. Tai parašau, nes tokius dalykus, ką galiu padaryti raštu, stengiuosi ir neskambinti. Kadangi pati nelabai mėgstu skambintis, tai stengiuosi išvengti to dalyko, o ir šiaip nėra čia tiek daug dalykų ko pasakoti. Pasakau, jog prisistatytų kitiems Slack kanale.	Viskas, išskyrus savanorių susipažinimas tarpusavyje, įvyksta įvadinio skambučio metu. Tuomet yra paruošti šablonai, paruoštukai, kurie padėtų jiems naudotis programomis, žinoti koku tonu reikia rašyti ir panašiai.	Įvadinio komandinio skambučio arba individualaus skambučio metu supažindiname su organizacija ir jos kampanijomis. Nors apie vertybes organizacijos iškomunikuojama jau šiek tiek vėliau. Tuomet skambučio dėmesys yra labiau nukreipiamas į komandą, tai ties kuo ji dirbs, ko mes tikimės, tokie procedūriniai dalykai, kokia yra sistema ir kokios gali iškilti situacijos žinant mūsų ankstesnę patirtį.
4.2.	-	-	-
5.	Man yra gan sunku galvoti ir vertinti, bet bet kokioje stadijoje yra svarbus ryšio kūrimas. Išlaikyti ryšį ne tik darbinį, bet ir žinoti kada gimtadienis ir panašiai, kad būtų artimesnis ryšys. Todėl, kol tų fotografijų nėra tiek daug, aš pati esu linkusi su jais pati bendrauti, nes aš tuos žmones žinau. Nes turime savanorių, kuriems fotografija yra hobis, o turime ir profesionalų, tai tenka prie jų prisitaikyti ir man pačiai yra lengviau bendrauti su jais.	Prieš mūsų skambutį šiek tiek galvojau apie tai. Tai man kyla toks įspūdis, kad yra labai faina, kad mes turime sistemą, nes galiausiai ji padeda tiek mums, tiek savanoriams geriau ir aiškiau dirbti. Bet tuo pačiu atrodo, kad yra per daug resursų kaip pirmam kartui. Nes konkrečiai komunikacijos savanoriams yra bent trys atmintinės, susipažinimas su naujomis programėlėmis, o kai kurie žmonės ir su augaline mityba nėra labai gerai susipažinę. O kitas dalykas, apie tų pačių resursų laikymą, nes dabar	Man atrodo, kad progresuojam nuo to kaip būdavo anksčiau. Žmonėms padeda tai, kad papasakojam apie organizaciją, trumpai pristatome kaip dirbsime komandoje ir atmintinės yra labai geras įrankis padedantis neapkrauti skambučių metu, nes į jas gali pažiūrėti vėliau. Taip pat atrodo labai reikalingi icebreakeriai skambučių metu, pažintis su savanoriais, kad jiems neatrodytų, kad jie yra tik klausytojai ir taip visą laiką ir vyks, kad mes tik

5. (tęsinys)		mūsų atmintinės yra tiesiog Google Docs'uose ir savanoriai gauna nuorodas ir iš tiesų net nežinau kur jie juos laiko, reikėtų paklausti, bet įdomu kaip jie, reikalui esant, prie tų failų prieina. Tai ateityje intranetas galėtų tikriausiai išspręsti šią problemą, kai visa infotmacija yra vienoje vietoje, aiškiai sukatégorizuota ir panašiai. Aišku, dar prisipažinsiu, kad nors aš kuruoju tas komandas, bet šalia yra ir kitų darbų ir aš kartais jaučiu, kad man reikia skirti savanoriams laiko, bet ir kitiems dalykams reikia laiko, ir kartais yra sunku pasverti kiek jo skirti, kartais labai daug to laiko suvalgo ir kartais yra jausmas, kad norėtusi, jog būtų žmogus, kuris konkrečiai dirbtų su savanoriais. Suprantu, kad yra riboti organizacijos resursai, bet yra sunkumų, ypač pradžioje sukurti tą komandą.	ateinam iš viršaus pasakom, padiriguojam, tai tuo atveju žmonės nesijaus komandos dalimi, jie bus tik robotukai atliekantys darbą. Bet tuo pačiu, kadangi tie skambučiai yra reguliarūs, tai kažkokių bendravimo žingsnių bus galima padaryti eigoje, nebūtina visko sutalpinti į tą pirmąjį skambutį.
6.	-	Man atrodo svarbu, kad jis prisijungtų prie mūsų komunikacinių kanalų, nes bendraujant per kažkokius kitus	Pristatyti organizaciją ir tos komandos užduotis ties kuo jie dirbs.

6. (tęsinys)		kanalus kaip prieš prisijungimą, aš galiu nepamatyti jo žinutės ir gali ryšys nutrūkti. Taip pat tas visas susipažinimas, kas vyksta įvadinio skambučio metu yra svarbu, ta bazinė informacija, kokiais mes įrankiais naudojames ir per kur mes komunikuojam, o kažkoks gilinimasis kaip atlikti gerai darbus, tai jis vyksta procese kokį pusę metų, kol žmonės supranta ir panašiai.	
7.	Prieš tai įvyksta pristatymas kokių principu mes dirbame, o, atsiradus objektui, stengiuosi su įstaigos vadovais sutarti detales kuo daugiau, kad fotografui atvykus viskas jau būtų paruošta ir sutarta. Tiek fotografui, tiek savininkui palieku savo telefono numerį, informuoju fotografą kiek bus patiekalų ir prašau, kad padarytų kuo daugiau nuotraukų, kad užtektų kuo ilgesniam laikui.	Tai viskas prasideda nuo mano kvietimo tą užduotį atlikti, nes iš pradžių jiems būna nedrąsu ir jie tikisi kažkokių nurodymų, tai tiek antrojo skambučio metu, tiek Slack'e paragu, ganėtinais detaliais tai stengiuosi daryti, nes manau, kad naujokams yra gan svarbu viską detaliais parašyti, nes aš nesitikiu, kad per tą pirmąjį skambutį jie viską įsisavina, įsimena ir supranta, tai pasakau ir primenu svarbiausius dalykus: iš kokių temų galima rinktis, kad naudojam Trello, iki kada reikia parašyti tekstą, kokiais šaltiniais galima remtis, kiek maždaug žodžių. Na, ir žmonės iki sutartos dienos tą tekstą rašo.	Vienas iš pagrindinių pasiruošimų, tai yra atmintinių, gairių peržiūrėjimas. Kai kuriose atmintinėse palaipsniui nugula ir tam tikri mūsų susitarimai, tarsi taisyklės. Ir aiškus iškomunikavimas, kad mes esam pasiekiami, jei jiems iškyla klausimų tas užduotis atliekant. Na ir tuo laikotarpiu mes būnam labiau pasiruošę, nusimatę tam tikrą laiką, kad į mus gali dažniau kreiptis.

7. (tęsinys)		Tai, jei viskas gerai, aš gaunu tą jų rezultatą po maždaug savaitės į bendrą kanalą, nes mes turim susitarimą, kad tais failais dalinamės bendrai, kadangi tai geras būdas palaikyti pulsą, pamatyti ką kiti savanoriai rašo, matyti komentarus ir mokytis vienas iš kito. Tai tekstas yra paredagujamas, paskelbiamas ir vėl sukasi tas pats ratas, tik vėliau tų paraginių jau mažiau prireikia.	
7.1.	Susirašinėjimu, informacijos apie partnerius perdavimu.	Skambučiai, paruoštukai.	Atmintinių skaitymas, pasitarimas komandoje arba, kylant neaiškumams, pasitarimas su mumis.
7.2.	-	Priklauso nuo situacijos. Kaip tik turiu panašią situaciją. Savanorė sugalvojo savo temas ir parašė du tekstus, tai aš dabar galvoju ką dabar daryti, nes buvo sąrašas temų. Tai, jei tas jų tekstas įsipaišo į mūsų komunikacinį tinklą, tada paskelbiu tą tekstą, bet šiaip informuoju, kad mes turim susitarimą, vėl patikslinu procesą. Būna ir taip, jog atsidarai tekstą ir nelabai kokybiškai parašyta, bet nusprendėme, kad reikia nebijoti	Taisome, reaguojame, bandome paaiškinti ką reikėtų taisyti, labai nemažai tariamės tarpusavyje.

7.2. (tęsinys)		pataisyti, pakomentuoti ir pranešti savanoriui, kad buvo tikrai nemažai taisytinų vietų, bet neišsigąšk, nes tai yra mokymosi procesas. Tai yra gan įdomus dalykas, nes, nors komanda nėra tokia jau sena, bet yra seniau prisijungusių žmonių, kurie iki pat šiol neįsikirtę taisyklių. Lyg ir vyksta komunikacija, stengiuosi paaiškinti, bet neišeina ir, tiesą pasakius, nežinau ką tokiu atveju reikia daryti, nes jie jau yra tapę bendruomenės dalimi, bet tas jų rezultatas nėra toks, kokio mes tikimės. Bet greičiausiai kažkas toje vietoje turėtų būti padaryta, ar pasiūlyta alternatyvi savanorystės sritis, ar dar kažkas, bet kol kas nesame nieko su tuo dare, bet tokių žmonių yra.	
7.3.	Turėjome porą atvejų, kai fotografės sakė, kad jautė, kad buvo nelabai maloniai priimtos, bet, kai nesi vietoje, gan sunku vertinti situaciją. Kitu atveju turėjome situaciją, kai objekte, kurio patiekalus reikėjo nufotografuoti, jautė, jog skubėjo, nes kavą pagamino paskubomis, ta kava atrodė nešviežia ir lyg nugerta. Nebuvo, kad būtų labai nusivylusios ar nuo	Man atrodo, kad savanoriai nėra labai gerai įsigilinę į mūsų organizacijos tematiką ir jiems gal yra sunku pajauti, kada tekstas pataiko į mūsų ribas, o kada – nelabai. Iš dalies tai yra ir mūsų atsakomybė, iškomunikuoti kas mes esame, bet iš kitos pusės visuomenėje yra labai	-

7.3. (tęsinys)	tos patirties nebenorėtų tęsti savanorystės.	susiplakusios temos: žaliavalgystė, ekologija, augalinė mityba. Ir, jeigu galiausiai tos sąsajos su maistu nėra, tai nebe mūsų sritis, nebe mūsų ekspertizė. Tai atrodo, kad kartais jiems iš tos tematinės, informacinės pusės visai sunku būna. Kitas dalykas yra, kad mes žmonių prašome remtis kokybiškais šaltiniais, bet deja taip yra, kad beveik visi tie šaltiniai yra anglų kalba. Man atrodo, kad net ir žmonėms, kurie moka šią kalbą, skaityti mokslinę kalbą parašytus tekstus yra ganėtinai sunku, tai kartais dalykai šiek tiek pasimeta vertime ir savanoriai tada nebelabai nori rašyti tokių sudėtingesnių tekstų, nes yra ryški tendencija, kad savanoriai mėgsta rašyti apie maistą, kur gali dalintis savo patirtimi, ragavimais ir panašiai. O su dizaino savanoriais kartais tenka susidurti, kad jiems trūksta žinių tam tikrose srityse, nes, jei mes ieškome dizainerių, į mus kreipiasi studentai, žmonės be patirties ir, jeigu tu jų prašai padaryti leidinį, tai pasitaiko, kad jie tų žinių neturi ir būna	
-----------------------	---	---	--

7.3. (tęsinys)		gan mixed feelings, nes žinau, kad žmonės įdeda daug darbo, bet tas jų darbas yra sunkiai skaitomas ir čia yra dar sudėtingiau nei su tekstais, nes aš jų taip greitai neišmokysiu kaip būtų galima tai padaryti. Iš dizainerių pusės labiau kyla sunkumai iš to, kad jiems dažniau trūksta kompetencijų ir ateina pas mus su tuo tikslu, kad kažko išmokti, portfolio pasipildyti.	
8.	Ne.	Kiek žinau – ne. Labiau bandom padėti iš savo žinių, bet neteko matyti, kad kažkokius kursus būtų kažkas čia daręs.	Iki šiol to nedarydavom. Sąlyginai. Mes stengdavomės tam tikrų patarimų dalinti susitikimų metu, tai kažkoks mokymosi procesas vykdavo, bet kažkokio specialaus laiko grynai mokymams nebūdavo skiriama.
8.1.	-	-	-
8.2.	Būtent fotografams nereikėtų tam tikrų specifinių fotografijos mokymų, nes jie jau yra specialistai, o ir apskritai čia nėra ta terpė, kurioje žmonės mokinasi. Tai labiau yra terpė kur jie jau mokėdami gali pasipildyti savo portfolio ir užmegzti kontaktą su restoranais, kad į juos kreiptųsi patys restoranai, kai jiems reikės tokių paslaugų. Nemanau, kad mums reikėtų kelti jų kvalifikaciją. Sakyčiau, kad visi čia atėję jau turi	Jo, aš manau, kad, jeigu įsivestume tokį dalyką, tai būtų pridėtinė vertė ir savanoriauti, nes ateina ir tokių žmonių, kurie nori pasitobulinti savo įgūdžius. Tai gera pridėtinė vertė būtų savanoriams, o, jeigu žmonės galiausiai pasinaudoja ta informacija atlikdami užduotis, tai žinoma, kad ta vertė didžiulė.	Mes kaip tik su Urte kalbam apie tai. Galvojam ką galėtume patobulinti komunikacijos komandoje, tai būtų vertinga skambučio metu kokybiško turinio jiems pasiūlyti, kuris paskatintų juos dalyvauti skambučiuose, nes ilgainiui atsiranda atsitraukimas dėl to, kaip mes matome, kad jie nemato pakankamai vertės

8.2. (tęsinys)	tam tikrus įgūdžius, uždominavę Lietuvos rinką ir nelabai ką jiems galime suteikti. Tai nemanau, kad jiems reikėtų, bet turbūt reikėtų jų klausti.		tuose skambučiuose. Tai pritraukti atrodo būtų galima taip.
8.2.1.	-	-	Na, pavyzdžiui, mes dabar galvojame, kad galėtume rengti komunikacijos komandai mokymus prie kurių galėtų prisijungti ir kiti savanoriai. Tai, pavyzdžiui, manome, kad būtų verta paaiškinti kas yra alternatyvieji baltymai, kaip būtų galima apie juos geriau komunikuoti. Tai būtų galima įvairių panašių prigalvoti. Kad ir tiesiog mokymai kaip tam tikrais įrankiais, kuriuos mes naudojame, naudotis. Kad ir yra tos atmintinės, bet atrodo, jog būtų naudinga turėti ir trumpus mokymus, nes žmonės turėtų galimybę kažko paklausti ir panašiai.
9.	-	Matyt reguliarius feedback'o davimas visai padeda jaustis tobulėjančiam. O dar kažkokio sisteminio dalyko dabar nesugalvoju.	Vienas iš svarbių dalykų yra tiesiog grįžtamojo ryšio davimas tiems, kurie nori jį gauti. Jei žmonės būtų atviresni išgirsti kaip jiems čia sekasi integruotis, atlikti užduotis, tai tas dalykas jiems padėtų tobulėti, nes tuo pačiu galėtume

9. (tęsinys)			išsakyti kuo jie dar galėtų pasidomėti, o tuo pačiu ir pasidalintume resursais, kur jie tos informacijos galėtų gauti. Aišku, matyčiau ir tam tikrų įrankių pasitelkimo galimybę, net ir mokamų. Samdyti žmogų, kuris pravesėtų kažkokią temą mokymus. O dabar prisiminiau, kad vystėme su draugu mintį dėl mokymų platformos, kurią jis turi, nes jis minėjo, kad, jeigu norėtume, organizacijos savanoriams galėtų suteikti mokymus kaip papildomą naudą, nors jie ir šiaip nėra labai brangūs. Tai gal kažkam tai būtų kaip pridėtinė vertė, bet tai nebūtinai būtų susiję su mūsų veikla.
10.	Manau, kad taip. Aš iš savo pusės stengiuosi asmeniškai pakviesti į renginius, susibūrimus. Man ir pačiai yra faina pamatyti tą žmogų gyvai.	Tie žmonės, kurie priklauso komandai, tai aišku, kad jie jaučiasi dalimi, ypač, jei jie reguliariai daro užduotis arba vyksta komandos susitikimai. O tie žmonės, kurie nepriklauso komandoms, tai nelabai ir jaučia to bendruomeniškumo.	Manau, kad kaip kurie. Tikiu, kad kai kurie tikrai jaučiasi, o kai kurie – nelabai, netikiu, kad gali jaustis.
11.	-	Jo, manau, kad faina idėja. Tikrai kažkiek ir apkrovos nuo darbuotojų nuimtų, o	Bet koks dėmesys gali padėti. Jei mes turim kažkokią sistemą, kurioje

11. (tęsinys)		ir šiaip faina ir daug jaučiau, kai kažkas padeda tau eiti per tam tikrą procesą. Tik aš iškart susimąščiau, o kas tas žmogus galėtų būti? Nes, jei atvirai, manau, kad be darbuotojų yra labai nedaug žmonių, kurie tą pilną portretą mato ir supranta kaip čia viskas veikia. Nes žmonės arba yra savo komandoje, arba veikia pavieniai, bet tokių, kurie suprastų tą bendrą paveikslą, man atrodo, nelabai ir turime.	naujai prisijungę savanoriai užmezga kuo stipresnį ryšį, tuo labiau jie norės pasilikti. Tai, jeigu yra kažkoks žmogus, kuris gali dėmesį parodyti, pasitikslinti su savanoriais kaip sekasi, tai, man atrodo, kad turėtų ši priemonė veikti.
12.	Aš galiu vertinti iš savo perspektyvos. Manau, kad tie žmonės ateina nebūtinai norėdami pasijusti organizacijos dalis, o tiesiog patys yra vegan, tai jiems ta tema tiesiog yra aktuali. Jie labiau nori prisidėti prie veiklos, o ne įsiliesti į bendruomenę, nes nesu tikra, ar jie būtų pasiruošę savo laiko skirti, reiktų jų pačių klausti, nes žinau, kad nemažai jų yra užsiėmusių. Manau, kad jie tiesiog labiau palaiko pačią augalinės mitybos idėją, o ne nori dalyvauti renginiuose ir bendrauti.	Komunikacijos komanda išvis gaunasi lyg darbinės komandos atspindys, nes turime savo sistemą, susitikimus, kartą turėjome ir gyvą susitikimą. O yra tokių žmonių, kurie nepriklauso jokioms komandoms, yra ganėtinai savarankiški ir mes kartais net pamirštame apie juos, nes jie atlieka savo darbus, nieko neklausinėja. Aš kartais jiems parašau, bet nėra to periodiškumo ar apskritai apsibrėžto modelio ką daryti su tais pavieniais žmonėmis nėra. Bet šiaip bendrai, tai mano pamąstymas yra, esu ir Medai apie tai sakiusi, kad trūksta tokio	Ieškoti užklasinių veiklų būdo kaip su jais kurti ryšį ne tik per užduočių atlikimą. Aišku, vienas iš būdų yra gyvi susitikimai, kaip kakavos atsigėrimas ar kalėdinis pasidžiaugimas organizacijos pasiekimais, bet mūsų komanda yra visai išsiskirsčiusi po Lietuvą, tai būtų galima paieškoti būdų kaip tuo nuotoliniu būdu bendrystę kurti. Kaip pavyzdys, yra gyvūnų kanalo Slack'e sukūrimas, kad žmonės dalintųsi savo gyvūnų nuotraukomis, o kiti reaguotų ir kartų pasidžiaugtų, tada kažkokios pažintinės pramogos. Pavyzdžiui,

12. (tęsinys)		bendruomeniškumo organizacijos lygmeniu, kad žmonės, kurie su mumis kažką daro, kad jie jaustųsi dalimi. Ir čia turbūt jau įeitų update'inimo sistema, kažkokia informacija, kuri dar nėra išėjusi į viešą erdvę, kaip kad ties kuo mes dirbame, su kokiais sunkumais susiduriame ir tokie kažkokie dalykai. Pernai lyg ir bandė daryti kažką panašaus valdybos nariai, po jų skambučių punktais trumpai surašydavo apie ką kalbėdavo, bet žmonės be konteksto nesupranta apie ką jie šneka. Matyt turėtų būti kažkokie skambučiai, ar kas ketvirtį, ar kitą laiką, kažkoks suburimas bendruomenės. Turėjo Meda ir kitokių paprastesnių minčių apie papildomų Slack kanalų sukūrimą su šuniukais, memes, online susitikimais ir panašiai. Manau, kad tokie dalykai, kuriose mes kas kažkiek laiko kažką smagiai veikiame, padėtų, nes įsivaizduoju, kad tų žmonių yra daug prisijungusių, bet nežinau kiek iš jų supranta kas čia vyksta ir jaučiasi šios bendruomenės dalimi.	dalyvavau prieš metus vienoje konferencijoje ir ten, karantino metu susikūrusi nuotoliu renginius vedanti įmonė, pasakojo kaip būtų galima bendrauti, susipažinti ir pramogauti nuotoliniu būdu. Tai tikrai būtų galima ką nors įdomaus nuveikti visiems kartu iš skirtingų miestų interaktyviai. Bet manau, kad ne visi jaučiasi organizacijos dalimi dėl integracijos proceso trūkumo ar tiesiog apleidimo tam tikra prasme. Bet turbūt tai priklauso ir nuo socialinio aspekto, nes organizacijoje yra žmonių, kurie paskutiniu metu ar visą organizacijos gyvavimo laikotarpį nėra, kad kažką būtų daug darę, bet jie vis tiek jaučiasi to dalimi, nes jiems tiesiog rūpi organizacija.
----------------------	--	---	--

13.	Ne, aš pati tokios praktikos netaikau ir nesu tikra, ar kažkur kitur čia taiko.	Kol kas – ne. Prieš buriant naują komunikacijos pirmą kartą paleidome apklausą apie komunikacijos komandos skambučius ir procesą, nes aš norėjau atnaujinti visus resursus, nebuvau tikra, ar skambučiai ar bet kokie kiti procesai veikia.	Jiems yra komunikuojama, bet aiški, sisteminuota terpė jiems tai daryti nėra sukurta. Stengiamės išgirsti juos per paklausimą, bet esant komandai didelei, tai turbūt nepraeisi pro visus taip asmeniškai.
14.	Taip.	Taip.	Taip.
14.1.	Visą laiką padėkoju, nuotraukas pagiriu. Bet tai darau ne dėl to, kad reikia, o natūraliai, nes tikrai viskas labai gerai padaryta. Pagiriu, jei labai greitai gaunu nuotraukas, nes suprantu, kad jie turi savo gyvenimus ir veiklas, tai nesinori jų skubinti.	Dažniau tai būna susiję su atlikta užduotimi, kadangi taisau tekstus ir juos pakomentuoju kas kartą, tačiau kartais išeina iš eigos bendraujant ir bendri pagyrimai, kaip kad “labai gerus tekstus rašai” ir panašiai.	Mes jau net pirmųjų pokalbių metu stengiamės iškomunikuoti, kad feedback’as bus, mes nuolat taisysime tekstus, bandysime paaiškinti kas ir kodėl ir panašiai.
14.2.	Manau, kad taip. Esam žmonės ir daugumai patinka, kai pagiria, įvertina.	Tikriausiai, kad taip. Visada tas reguliarus atgalinis ryšys turi savo vertę, motyvaciją gali žmonėms suteikti, jausmą, kad jie tobulėja ar gali čia tobulėti.	-
15.	Visada po jų apsilankymo objekte prašau, kad pasidalintų patirtimi, ar maloniai priėmė, ar viskas vyko sklandžiai, ar kažkas nenutiko. O ir šiaip jie visada turi galimybę pasakyti savo mintis.	Visai stengiamės apie tai priminti per skambučius. Bet pastebėjau, kad turi praeiti kažkoks laikotarpis, kad jie jaustųsi saugūs duodami feedback’ą. Bet bendrai mes labai mėgstame paklausti, ar turi kažkokių pastebėjimų, idėjų.	Mes komunikuojam apie tai, kad tikimės, esam atviri jį priimti, bet kažkokios aiškos sistemos kaip jie tą galėtų padaryti kaip ir nėra. Tai vieni yra drąsesni ir gali išsakyti savo mintis tiesiog, bet kažkuris ne toks drąsus gali jaustis nejaukiai ir gali būti, kad mes

15. (tęsinys)			taip ir nesužinosime kas jam nepatiko.
16.	Manau, kad tų žmonių, kurie ateina ieškodami kažko, bet neturi kažkokio įgūdžio, tai arba jie supranta, kad ta veikla ne jiems, o gal nepateisino lūkesčio, nes tikėjosi daugiau veiklos, o gal netinkamai įsivaizdavo darbą. Daug gali būti. Gal tiesiog atsirado kitos įdomesnės veiklos, o gal turi daugiau darbo.	Man atrodo, kad žmonės neįvertina kiek iš tikrųjų jiems prireiks laiko atlikti tam tikras užduotis, o jas tikrai užtrunka atlikti. Ypač, jei jie tai daro reguliariai, o ir yra tendencija, kad savanoriauja žmonės, kurie ir šiaip daro viską gyvenime, tai jiems galiausiai pritrūksta laiko. Kitas mūsų ir privalumas, ir trūkumas yra tai, kad mūsų savanorystė yra nuotolinė. Pliusas galbūt tiems žmonėms, kurie yra iš kitų miestų ar šalių, tai jie gali su mumis kažką vertybiškai artimo bendrai daryti, bet tuo pačiu tos gyvos savanorystės didesnę prisirišimą matyt sukuria, tai galbūt ir šitas tai paveikia. Dar manau, kad atsibosta žmonėms, nes dažnai tos užduotys yra nebūtinai kūrybiškos, kartais ir rutininės, tai jie pusę metų kažką padaro ir pagalvoja, kad gal jau užteks.	-
17.	Jaustis dalimi kažkieno gal ir faina, bet kai savanorystė pareikalauja daugiau resursų, tada žmonės pasiduoda. Bendrystė, auganti organizacija, didėjantis žiniasklaidos dėmesys organizacijai ir tai, jog jie gali sužinoti kažką	Man atrodo, kad palaikanti aplinka, nes mes stengiamės turėti tokį pozityvų prieskonį visame ką darome, tai visada stengiamės žmones palaikyti. O šiaip tai ir vertybiniai klausimai, nes ne tiek	Vertybinis sutapimas. Jiems yra svarbi mūsų misija, jie nori prie to prisidėti, tai padeda jiems įprasminti save. Matyčiau, kad bet kokia savanorystė atlieptų šį poreikį, bet jie ateina ir

17. (tęsinys)	anksčiau iš vidaus negu tai galėtų sužinoti organizacijoje nesantis žmogus.	daug yra Lietuvoje kažkokių veiklų, jei tu nori prisidėti prie gyvūnų gerovės, augalinės mitybos, tai nelabai yra kur įprasminti šituos dalykus.	pasilieka mūsų organizacijoje, nes jiems šita tema yra labai svarbi.
18.	-	-	Aš manau, kad tam tikra prasme problemos integravimosi savanorių ir kildavo iš to, kad, kai tai būdavo tik mano atsakomybė naujai prisijungiantiems žmonėms, man būdavo kiti svarbesni darbai, kurie užgoždavo reikiamybę pabendrauti su savanoriais. Jau net ir atrankos procese, kai žmogus turi laukti 4-5 dienas mano atsakymo, tai nėra gerai. Tikiu, kad tas motyvuotumas jau atrankos procese gali kristi.
19.	Jeigu tie žmonės ateina su tikslu jausti didesnę bendrystę, tai kažkokie bendri renginiai būtų naudingi. Pakviesti į filmų ar žaidimų vakarą, kad tie žmonės, kurie susimato per ekranus, susimatyti gyvai. Galbūt kažkaip skatinti juos papildomai, jei organizacija augs pakankamai greitai. Gal kažkas tiesiog nori feedback'o, pagyrimo. Sunku vertinti, kai nežinau kokių tikslu prisijungia. Gal kažkam pasikeitė vertybės,	Tai remiasi į kažkokių naujų procesus susijusių su savanorių integracija. Nes ta pradžia lyg ir vyksta, bent su komunikacijos komanda, bet toliau tokie dalykai, kaip patikrinimas, kaip žmonės čia jaučiasi, galbūt pasiūlymas prisijungti prie kitų komandų, jei čia atsibodo, tai va tokie dalykai, kurie lyg ir turėtų vykti iš eigos, nelabai stipriai ir	-

19. (tėsinys)	nebeturi laisvo laiko, tai ką čia padarysi.	vyksta. Tai šitas padėtų. Žinoma, ir bendruomeniškumo jausmo kūrimas. Būtų labai smagu turėti renginių, kurie būtų skirti tik mūsų bendruomenės nariams, ne tik piknikų. Nes pernai turėjome kalėdinį vakarėlį, tai kažko tokio galėtų būti ir daugiau, kad žmonės jaustųsi, kad yra mūsų bendruomenės dalis. Elementariai didesnio dėmesio skyrimas savanoriams jau turėtų teigiamų pasekmių.	
20.	Sunku pasakyti. Aš manau, kad suteikiu visai nemažai atgalinio ryšio, bet gal kažkam gali atrodyti nepakankamai, o gal kaip tik per daug. Apskritai, manau, kad taip. Bet labai priklauso nuo žmogaus ir jo norų, nes tam, kuris nori tapti rašytoju atgalinis ryšys yra daug svarbesnis nei kitam.	Man atrodo, kad jie yra vertinami, bet iš darbuotojo perspektyvos žiūrint, tai kartais pritrūksta laiko, kurį galėtum skirti jiems.	Atvirai pasakius, kaip kurie. Kai kurie yra vertinami stipriai, o kai kurie – ne.
20.1.	Tikrai norisi tą dėkingumą išreikšti net jei ir nėra, kad labai dažnai fotografai turėtų ką veikti. Tai, publikuojant naujo savanorio darbus socialiniuose tinkluose parašome padėką naujai prisijungusiam savanoriui, yra įdėti jų portfolio “Čia gali” kampanijos puslapio komandoje, kartą atsidėkodama siunčiau knygą.	Kaip ir stengiamės pasidžiaugti jų darbais, paminėti įrašuose, bet kartais jaučiasi, kad bent jau man pritrūksta laiko jiems.	Dažniausiai išreiškiame dėkingumą ir tam tikra prasme per tą ryšio kūrimą, dėmesio parodymą, pasiteiravimas kaip jaučiasi.
21.	Tai, ką daro komunikacijos komanda,	Įvadiniai skambučiai, atmintinės, kurių	Dabar man apsirgus ir negalėjus tinkamai

21. (tęsinys)	pavyzdžiui, susiskambina kas savaitę, aš matau kaip labai didelį plusą. Bet ar tai reiškia, kad aš turėčiau susiskambinti su fotografais kas savaitę, tai nemanau, kad kas nors keltų ragelį. Čia yra labai aiški užduotis, ateina žmonės jau žinantys ką reikia daryti ir nėra daug ką jiems aiškinti.	formatą būtų galima keisti, tai bazinio pradžiamokslio davimas yra gerai, jie saugiau jaučiasi, gali pasitikslinti, tai šitas dalykas yra vertingas ir jį norėtusi palikti, o toliau viską reiktų pridėti arba tobulinti.	integruoti naujai prisijungusio darbuotojo, aš išgirdau iš jo mintį, kaip yra gerai, kad mes esame taip viską apsirašę, atmintines ir dokumentaciją pasiruošę, tai aš matau kaip mūsų stipriąją pusę. Tuomet žmonėms yra aišku ko iš jų yra tikimasi, kokios yra organizacijos gairės. Tai būtent tų sistemizuotų komandų yra stiprioji pusė, nes tai yra aiškumas.
21.1.	Skirtingoms kategorijoms skirtingi metodai ir tinka. Nėra vienos taisyklės, kuri tinka visiems. Ateina žmonės, kurie nori kažko išmokti, ateina žmonės, kurie kaip tik nenori nieko išmokti tik įprasminti savo laisvą laiką, tai negali integracijos modelis būti vienas. Nes esu išgirdusi iš vienos savanorės aiškų "Ne" prieš Slack'ą, nes ji sake, kad ji yra užimta ir neturi tam laiko, tai yra įvairių aspektų.	Man visai patiko idėja dėl atgalinio ryšio apskritai kaip žmogui, nebūtinai su jo užduotimi susijusio. Apklausos, atrodo, kad tikrai būtų faina. O ir šiaip, kaip iš darbuotojo perspektyvos, man ir pačiai, kadangi tai gaunasi kaip ir vadovavimas komandai, o tokio dalyko aš nesu dariusi, tai manau, kad daugeliui iš darbuotojų reiktų žemėlapiu kaip reiktų tam tikrus dalykus daryti. Nes kartais aš einu pas Medą ir sakau, kad aš nežinau kaip čia elgtis. Tai reiktų suvokimo kaip visa tai turėtų atrodyti, nes aš save labiau matau kaip vykdytoją, tai norėtusi susidėlioti	Tai reiktų sistemiškumo, ypač ta dalis, kai savanoriai nėra kažkokios komandos dalis. Ir tada ryšio mezgimas su visais, o ne tik su dalimi savanorių yra labai svarbu. Reguliarumas. Aiškesnis nuolatinis komunikavimas su savanoriais tam, kad jie suprastų kas vyksta organizacijoje, kas vyksta užkulisiuose, aiškesnis iškomunikavimas kokios mums pagalbos reikia dabar ir kodėl jos reikia.

21.1. (tęsinys)		visiems bendrai žingsnius kaip viskas turi atrodyti. Taip pat, kaip ir minėjau, būtų verta peržiūrėti tuos informacijos kiekius, kažką supaprastinti, apimtį sumažinti, kad dokumentai savanorių neišgąsdintų.	
22.	Tiesiog manau, kad iš tų žmonių, kurie prisijungia naujai, būtų gerai žinoti jų motyvaciją kodėl. Nes, kai tu nežinai kodėl, tu nežinai ką pasiūlyti. Tau gali atrodyti, kad viską darysi tobulai, suteiki dėmesio, o tai visiškai prašauna pro jo poreikius ir ilgainiui jis jausis neįvertintas, nepastebėtas. Tai manau, jog yra svarbu žinoti kodėl žmonės prisijungia ir ko jie tikisi. Tik nežinau kada tai reiktų išsiaiškinti.	Man atrodo, kad kartais pritrūksta savanoriams suvokimo, kad kiti savanoriai irgi gali būti jų kolegos, pasiklausimo šaltinis, nes dabar dažnai yra taip, kad į darbuotojus kreipiasi, bet tarpusavyje nelabai bendrauja, komentarų nelabai palieka. Jie labiau į mus žiūri kaip į vadovus, bet tarpusavyje to nedaro, nors šiaip galėtų, ypač, kai yra savanorių komanda. Tai stiprinti jų tarpusavio kolegiškus ryšius. Turiu ir kelis pastebėjimus iš darbuotojų pusės, tai tas savanorių duombazės neturėjimas iki šiol neturėjimas buvo minusas, nes mes patys nelabai žinojome kas pas mus kur savanoriauja, kas aktyviai savanoriauja, o galbūt būtų galima ir vienus savanorius kreipti pas kitus savanorius, kad jie galėtų kolaboruoti. Tai dėl to, kad	Tai, kad savanoriai jaustųsi vertinami labiausiai yra sistemizavimo ir atsakomybių pasiskirstymo klausimas. Jei turėtume koordinatorius, bičiulius, tam žmogui aiškiai iškomunikuotume vertinimą, pasidžiaugimą komandoje buvimu. Tas jau stipriai padėtų. Nesikratau ir aš šios atsakomybės, nes pastaruoju metu retai suteikiu update'us komandos nariams, bet sistemingai tą darant, būtų galima įtraukti ir tą dėkingumą komandai. Dar vienas dalykas, susijęs ne tik su savanoriais, bet aš matau mūsų organizacijos stipriąją pusę – pozityviąją prieigą. Nes mes kai bandome perduoti tam tikrą informaciją pozityviai, tai padeda mums ir tam tikrą atmosferą geresnę palaikyti. Mes

22. (tėsinys)		neaišku kas ką daro ir kur rasti šią informaciją, sakyčiau, visai nužudė iniciatyvų, nes nežinojome į ką galime kreiptis.	neužgrūzinam vieni kitų baisiais vaizdais, o kaip tik tokiam pasaulyje susikuriame terpę tarp tokių žmonių, kurie taip pat kaip ir mes mato tą pasaulį žiaurų, tad mes tame galime vieni kitus palaikyti. Tai yra mūsų stipri bendruomenės pusė. O ir labai faina, kad mes turime Slack'ą. Tas atskiras komunikacijos įrankio turėjimas, kai jis yra toks patogus naudoti, tad, jei mes tik jį pilniau išnaudotume, mes galim kurtis ten tarp darbinę ir pramoginę terpę, kuri padėtų savanoriams integruotis.
---------------	--	---	--