BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA LOMA SOCIĀLO UZŅĒMUMU DARBĪBĀ

Inese Šūpule
sociologģe un pētniece nodibinājumā
“Baltic Institute of Social Sciences” un Latvijas Universitātē

Līdzfinansē Eiropas Savienība
2027 Nacionālais attīstības plāns
Labklājības ministrija
Sociālā ekonomika Latvijā

Līdzfinansē Eiropas Savienība

2027 Nacionālais attīstības plāns

Labklājības ministrija

Sociālā uzņēmējdarbība Latvijā

Baltic Institute of Social Sciences

Brīvprātīgais darbs Latvijas sociālajos uzņēmumos

Dr.sc.soc. Inese Šūpule, vadošā pētniece
Baltic Institute of Social Sciences

15.10.2026.

Mērķis & metodes



Sniegt pārskatu par brīvprātīgā darba lomu sociālo uzņēmumu darbības ekonomiskās un sociālās ietekmes veicināšanā un analizēt līdzšinējo Latvijas sociālo uzņēmumu pieredzi brīvprātīgā darba veicēju piesaistē

Primārie dati: Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija

- Sociālo uzņēmumu aptauja, 23.-30.09.2026.; N=21
- Padziļinātās intervijas: 3 sociālie uzņēmumi

Sekundārie dati: Baltic Institute of Social Sciences

- Zinātnisku pētījumu publikācijas, indeksētas *Scopus*. Atlases principi:
  - pēc iespējas jaunāki raksti = visaktuālākās starptautiskās atziņas
  - raksti atvērtajā piekļuvē = var lasīt bez reģistrācijas
  - zinātniskie raksti par sociālo uzņēmējdarbību Latvijā

Prezentācijas plāns

- Brīvprātīgā darba loma sociālajos uzņēmumos: kopumā un Latvijas pieredze
- Ieguvumi: sociālie uzņēmumi, brīvprātīgie, kopiena
- Brīvprātīgo piesaiste un darba organizēšanas prakses Latvijā
- Trīs prakses piemēri
- Priekšlikumi

Brīvprātīgā darba loma



Baltic Institute of Social Sciences

Sociālo uzņēmumu resursi: algotais vs brīvprātīgais darbs

Sociālā uzņēmuma likuma 8. panta piektā daļa: statūtos noteikto mērķu sasniegšanai [uzņēmums] ir tiesīgs piesaistīt brīvprātīgā darba veicējus darbībām, kas nav saistītas ar uzņēmuma pārvaldi un grāmatvedību, kā arī uzņēmuma pamatfunkcijām

Pazīme	Algotie darbinieki	Brīvprātīgā darba veicēji
Būtība	Regulāras ikdienas darbības; ar uzņēmuma pamata darbības jomu saistītas funkcijas	Rada pievienoto vērtību: paplašina ietekmi, veido kopienu, ienes specializētas kompetences
Darba uzdevumu raksturs	Standartizētas, atkārtotas, ikdienas darba rutīnas un darba uzdevumi, administratīvas darbības; augsta formalizācijas pakāpe (piemēram, amata apraksti u.tml.)	Laikā ierobežoti, radoši, atbalstoši un ar darbu ar kopienu un mērķa grupu saistīti uzdevumi; uz papildu prasmju piesaisti balstīta, projektu veidā organizēta darba uzdevumu izpilde
Uzņēmuma atkarība	**Uzņēmums nespēj funkcionēt bez šo funkciju izpildes**	Uzņēmums var funkcionēt bez šo funkciju izpildes, taču mazākā apjomā vai ietekmes intensitātē
Atbildības pakāpe	Augsta; darbinieks piesaistīts uzņēmumā ar darba līgumu, amata aprakstu u.tml.	Vidēja; darbinieka rīcību vada ētikas kodekss, misijas apziņa un vērtībās balstīti apsvērumi
Darbinieka piesaistes izjūtu noteicošie faktori	Formālie un emocionālie	Dominē emocionālie (piederības, misijas apziņa u.tml.), iespējami arī formāli (piemēram, brīvprātīgā darba līgums)

Brīvprātīgā darba intensitāte Latvijā

Latvijas sociālo uzņēmumu pieredze brīvprātīgā darba izmantošanā ir izteikti neviendabīga – atšķirīgas intensitātes iesaistīto brīvprātīgo darba veicēju skaita un nostrādāto stundu skaita ziņā

- Visbiežāk: daži brīvprātīgie (2-5) pēdējā gada laikā, vienreizēja iesaiste
- Retāk: 50+ brīvprātīgie, ieguldīto stundu skaits pārsniedz 1000 h

- Raksturīgākie brīvprātīgo darba uzdevumi Latvijā:
  - Tiešais darbs ar uzņēmuma mērķa grupu
  - Sociāla, emocionāla vai praktiska atbalsta sniegšana
  - Komunikācija, sociālo mediju satura veidošana
  - Nekonkretizētu administratīvo darbu veikšana
  - Mācību, darbnīcu vai citu nodarbību vadīšana
  - Transports un loģistikas vai preču piegādes nodrošināšana



Ieguvumi: sociālie uzņēmumi, brīvprātīgie, kopiena

Baltic Institute of Social Sciences

Sociālā uzņēmuma ieguvumi

Pieaug uzņēmuma sociālā ietekme, saikne ar vietējo kopienu

Palielinās sniegto pakalpojumu & aktivitāšu apjoms

Samazinās algoto darbinieku slodze

Uzlabojas pakalpojumu & aktivitāšu kvalitāte

Iespējams sasniegt vairāk mērķa grupas cilvēku

Iegūst jaunas zināšanas un prasmes

Brīvprātīgo motivācija

Vietas identitāte, piederības sajūta kopienai

Vēlēšanās risināt kopienai būtisku problēmu, veikt lietderīgu darbu

Kopīgas vērtības - indivīda un sociālā uzņēmuma vērtību saskaņa & saderība

Līdzjūtība, empātija

Personiskās identitātes stiprināšana, veicot darbu, kas saskan ar personisko dzīvesstāstu

Gūt jaunas zināšanas, praktiskas darba iemaņas

Brīvprātīgā darba veicēja ieguvumi

Personiskā izaugsme	Profesionālā izaugsme	Sociālo kontaktu tīkla paplašināšanās
Individuālā labbūtība	Savu normu un vērtību demonstrēšana	Personības iezīmju attīstība un reputācijas veidošana

Kopienas līmeņa ieguvumi

- Ilgtspējīga sociālā drošība & labklājība
- Kopienas vajadzību apzināšanās & aktualizēšana
- Zināšanu pārnese
- Iespēja ietekmēt globālos izaicinājumus - klimata pārmaiņas & ekonomisko nevienlīdzību
- Sociālo aizspriedumu mazināšana
- Sociālās izolētības mazināšana



Brīvprātīgo piesaiste un darba organizēšanas prakses Latvijā

Baltic Institute of Social Sciences

Piesaistes mehānismi

- Latvijas uzņēmumi visbiežāk piesaista brīvprātīgos uz personīgo kontaktu un ieteikumu pamata, retāk brīvprātīgie piesakās paši caur sociālo mediju ziņām vai citiem publiskiem aicinājumiem
  - Reti minēta sadarbība ar izglītības iestādēm (skolas & augstskolas)
  - Reti minēta persona, kas mērķtiecīgi meklē un piesaista brīvprātīgos

- Ārvalstu piesaistes prakses & ieteikumi:
  - Izglītības iestādes – regulāri kontakti, brīvprātīgo pieredzes stāsti, atbalsts nabadzības un sociālā atstumtības riskam pakļautām grupām
  - Vietējie uzņēmumi – brīvprātīgais darbs sociālā uzņēmumā kā kolektīva saliedēšanas pasākums
  - Pašvaldības, NVO un citi sociālie uzņēmumi – sadarbības un informācijas tīkli

Brīvprātīgo atbalsts & darba organizēšana

- Brīvprātīgo atbalsts ir būtisks attiecību saglabāšanai & motivācijas noturēšanai
  - Brīvprātīgo koordinators
  - Atgriezeniskā saite, darba novērtējums
  - Formālā atzīšana (brīvprātīgā darba līgums, rekomendācijas)
  - Praktiskais atbalsts (transports, ēdināšana) – īpaši būtiski lauku teritorijās ar vāju sabiedriskā transporta pārklājumu
- Latvijas uzņēmumos labās prakses sastopamas, taču pielietotas atšķirīgi & sporādiski:
  - Noslēgts brīvprātīgā darba līgums, tiek izsniegts apliecinājums, rekomendācija
  - Pirms darba sākšanas notiek brīvprātīgo atlase un ievadīšana darbā, apmācības
  - Uzskaitītas brīvprātīgo ieguldītās stundas
  - Regulāra atgriezeniskā saite

Prakses piemēri



Baltic Institute of Social Sciences



Hospiss

Misija: Kalpot cilvēkiem, kuri sadzīvo ar nāvi vai cieš no neārstējamas slimības, nodrošinot viņiem kvalitatīvu un līdzjūtīgu aprūpi, kas mazina ciešanas un sniedz mieru

Brīvprātīgo loma: atbalsta sniegšana pacientam slimnīcā. Citas aktivitātes atkarībā no brīvprātīgo prasmēm: tulkošana, pasākumu organizēšana un noformēšana

Iesaistes kanāli: mājaslapa, plašsaziņas līdzekļi (podkāsti, raidījumi, intervijas), sociālie tīkli (Facebook), starppersonu kontakti

Profils: vairums sievietes 50+ gadu vecumā (līdzīgi organizācijas vadītājām); jaunieši un seniori

Motivācija: vēlme palīdzēt; vēlme darīt kaut ko jēgpilnu

Atbalsta pasākumi: darbam ar pacientiem obligāti jāapmeklē tiešsaistes apmācības; iespēja izmantot supervīzijas

Izaicinājums: apvienot pamatdarbu ar brīvprātīgā darba pienākumiem

Mājas TUVU

Misija: Veicināt jauniešu aktivitāti un iniciatīvu lēmumu pieņemšanā kultūras, sporta, sociālajās, politiskajās norisēs; jauniešu prasmju un zināšanu, un lietderīga brīvā laika pavadīšanas iespēju veicināšana

Sociālās atstumtības riska mazināšana, palīdzības sniegšana krīzes un ārkārtas situācijās ģimenēm un vientuļajiem cilvēkiem Latvijā

Brīvprātīgo loma: labdarības veikalā: vienkāršie darbi (telpu tīrīšana, apģērbu tvaicēšana u.tml.)

Branku Brančotavā: atbalsts koncertu un pasākumu organizēšanā, ikdienas pienākumu veikšanā

Dažkārt: specifiski profesionālie darbi: izmantotas brīvprātīgo juridiskās, psiholoģiskās zināšanas

Iesaistes kanāli: mājaslapa. Topošajiem brīvprātīgajiem jāaizpilda pieteikuma anketa

Profils: cilvēki vecumā 35+; arī ārvalstu brīvprātīgie

Motivācija: vēlme palīdzēt; vēlme būt noderīgam un novērtētam

Izaicinājums: grūtības prognozēt, vai/ kad brīvprātīgais ieradīsies darbā

Visas iespējas

Misija: atbalstīt jauniešus savu iespēju atrašanā un potenciāla izmantošanā

Brīvprātīgo loma: dažādu pasākumu un programmu organizēšana jauniešiem; pamatā darbojas grupās, nevis individuāli

Iesaistes kanāli: mājaslapa, vēstkopa, WhatsApp grupas, universitātes, sociālie tīkli, t.sk. maksas reklāma, starppersonu kontakti

Profils: dažāda vecuma jaunieši (arī ar iepriekšēju pieredzi brīvprātīgā darbā)

Motivācija: vēlme iegūt darba pieredzi, apgūt praktiskas iemaņas; piederība - būt daļai no kopienas

Atbalsta pasākumi: persona, kas ievada darbā; pēc vajadzības - apmācības

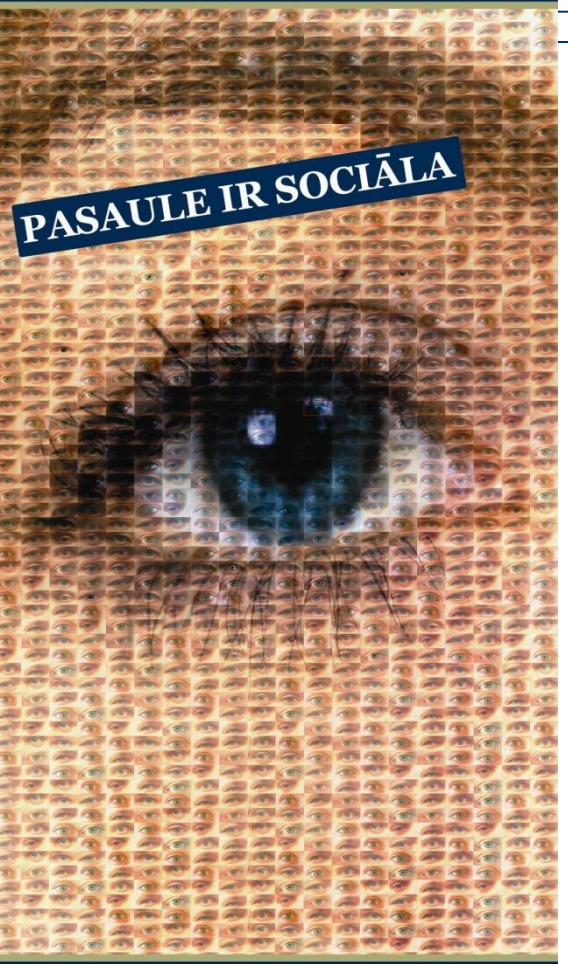
Izaicinājums: nepieciešamība mācīt darba un saskarsmes kultūru; juridiskā atbildība par nepilngadīgu personu



Priekšlikumi

Risināmā problēma	Ieteicamā rīcība	Sagaidāmais rezultāts
Informācijas trūkums par brīvprātīgo iesaistes sociālajos uzņēmumos formalitātēm	Rīkot metodiskos seminārus Izstrādāt formālo dokumentu (brīvprātīgā darba līguma, ētikas vadlīniju, rekomendāciju un apliecinājumu par darba veikšanu u.tml.) paraugus	Pieaug brīvprātīgā darba veicēju skaits un ieguldītā darba apjoms Pieaug sociālo uzņēmumu sociālā ietekme
Brīvprātīgo piesaiste un sadarbība notiek bez noteiktas sistēmas	Rīkot metodiskos seminārus, demonstrējot labās prakses Aktualizēt atbalsta sistēmas nozīmes brīvprātīgo noturēšanā	Pieaug brīvprātīgā darba veicēju ieguldītā darba apjoms Sociālie uzņēmumi var lielākā mērā paļauties un prognozēt brīvprātīgā darba veicēju pieejamību
Zema brīvprātīgo aktivitāte	Popularizēt labās brīvprātīga darba organizēšanas prakses, izmantojot komunikācijā informāciju, kas sasaucas ar brīvprātīgo motivāciju un potenciālajiem ieguvumiem Uzrunāt brīvprātīgos viņu pulcēšanās vietās (izglītības iestādēs, interešu grupās, vietējos komercuzņēmumos)	Pieaug brīvprātīgā darba veicēju ieguldītā darba apjoms Sociālie uzņēmumi var lielākā mērā paļauties un prognozēt brīvprātīgā darba veicēju pieejamību
Zema sadarbība ar dažādiem sadarbības partneriem - brīvprātīgā darba veicēju resursiem	Atbalstīt sociālo uzņēmumu savstarpējo sadarbošanos Rīkot prakses piemērus par sadarbības organizēšanu ar pašvaldībām, citām nevalstiskajām organizācijām un komercuzņēmumiem	Pieaug brīvprātīgo daudzveidība sociāli demogrāfiskā raksturojuma ziņā Veidojas brīvprātīgā darba veicēju kopiena, pieaug sadarbība un solidaritāte
Sistemātiski organizēta brīvprātīgā darba veicēju atbalsta trūkums	Rīkot metodiskos seminārus, demonstrējot labās prakses Aktualizēt atbalsta sistēmas nozīmes brīvprātīgo noturēšanā (tostarp transports u.tml.)	Mazināta sociālā nevienlīdzība piekļuvē brīvprātīgā darba veikšanas iespējām

Baltic Institute of Social Sciences



BISS

EXPERTS IN RESEARCH AND ANALYSIS

Baltic Institute of Social Sciences

Valņu iela 3-3, Rīga

info@institute-biss.lv