

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Ettevõtlusosakond

Gätlin Randrüt

**VABATAHTLIKE JUHTIMINE JA NENDE
MOTIVATSIOON EESTI LASTERIKASTE PEREDE
LIIDU NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja Valter Parve, MA

Pärnu 2021

Soovitan suunata kaitsmisele
(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “.....“ a.

TÜ Pärnu kolledži osakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd,
põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. VABATAHTLIKU TÖÖ OLEMUS, TEGEVUSE MOTIIVID NING JUHTIMISPRAKTIKAD	8
1.1 Vabatahtliku töö olemus, väärtus ja üldised printsiibid	8
1.2 Vabatahtlike motivatsioon ja juhtimine	17
2. VABATAHTLIKU TÖÖ JUHTIMINE JA OLULISUS EESTI LASTERIKASTE PEREDE LIIDUS	25
2.1 Vabatahtlike töö olukord Eestis ning vabatahtlike kasutamine Eesti Lasterikaste Perede Liidus	25
2.2 Uurimuse meetodika valik ja valimi kirjeldus	30
2.3 Uuringu tulemuste järelused ja ettepanekud vabatahtlike juhtimise tõhustamiseks Eesti Lasterikaste Perede Liidus	33
KOKKUVÕTE	43
VIIDATUD ALLIKAD	45
LISAD	52
Lisa 1. Küsimustik vabatahtlikele	52
Lisa 2. Küsimustik juhatuse liikmetele	59
Lisa 3. Intervjuu küsimused juhatuse liikmetele	62
Lisa 4. Vabatahtlike osakaal Eestis	63
Lisa 5. Mittevabatahtlikuna tegutsemise takistused Eestis	64
Lisa 6. Liikmesorganisatsiooni juhtkonna liikmete intervjuude vastused	65
Lisa 7. Juhatuse liikmete ja koordinaatorite ankeetküsitlusele vastajad ja selle tulemused	72
Lisa 8. Vabatahtlikuna tegutsemise motiivid	73
Lisa 9. Hinnang vabatahtlikule tööle ja selle juhtimisele	74
SUMMARY	75

SISSEJUHATUS

Vabatahtlikud ja nende tehtav töö ühiskonnas on väga oluline ning võimaldab mittetulundusühingutel abistada neid inimgrupe ühiskonnas, kes mingil põhjusel muidu hakkama ei saa. Ühtlasi annab see lisandväärtuse nendes valdkondades, kuhu riigi tasandil ei jõuta või kus riigi pakutavad teenused on puudulikud. Seetõttu on tähtis mõista asjaolusid, mis soodustavad pikaajalist vabatahtlikku tööd, ning uurida, kuidas väärtustada ja hoida seda jätkusuutlikuna (Shantz *et al.*, 2014, lk 671).

Kogu maailma rahvastikust on vabatahtlikuna tegutsenud ligi 12%, mis on väga oluline tegur majanduse toimimises. Vabatahtliku töö väärtus Eestis 2010. aastal tehtud uuringu järgi oli vahemikus 29–82 miljonit eurot (olenevalt kasutatud hindamismeetodist). Peale majanduse annab vabatahtlik töö sotsiaalses mõttes lisandväärtust ka inimestele endile, soodustades eneseteostust, võimaldades saada uusi kogemusi, aidata kaasa ühiskonna toimimisele ja olla vajalik teistele. (Kaarna & Noor, *n.d.*, lk. 8, 25)

Sellela, mis motiveerib inimesi vabatahtlikuna tegutsema, on kokku puutunud paljud organisatsioonid nii Eestis kui mujal maailmas. Kui organisatsioonidel on selge arusaam ja teadmine, mis on nende tegevuse eesmärk ning kuidas sinna jõuda, siis on see väga kasulik informatsiooniks vabatahtlike värbamisel, juhtimisel ja hoidmisel.

Kuna riigi tasandil ei jõuta kõigi abivajajateni, on siin oluline roll kodanikualgatusel ning vabatahtlikul töö. See on viimase 20 aasta jooksul väga palju arenenud ning inimesed muutuvad järjest teadlikumaks selle sektori olemasolust. Vabatahtlikuna töötatakse igas valdkonnas – keskkond, tervishoid, sport, tehnoloogia, sotsiaalteenused jne. Mitmed vabatahtlikud organisatsioonid, mis tegutsevad Eestis, nagu Punane Rist, MTÜ Mondo, Serve The City on esindatud ka mujal maailmas, aidates sealseid sihtgrupi inimesi.

Vabatahtlik töö on väga oluline majandusharu. Ameerika tööstatistika andmetel ajavahemikus september 2014 - september 2015 töötas vabatahtlikuna vähemalt korra 62,6 miljonit inimest, mis on 24,9% (vähenemine võrreldes eelmise perioodiga 0,4%). Keskmiselt tegi üks inimene vabatahtlikku tööd 52 tundi. Need, kellel olid lapsed, osalesid põhiliselt hariduse või lastega seotud ettevõtmistes (45,1% emadest ja 36,8% isadest). Austraalias panustavad 4,4 miljonit inimest vabatahtlikku töösse keskmiselt 704 miljonit tundi aastas. Vabatahtliku sektori tohutust väärtusest arusaamiseks on vaja mõista valdkonna toimimist, vabatahtlike motiive ja võimalusi nende värbamisel, hoidmisel ja tulemuslikul juhtimisel. Näiteks Ameerika Punase Risti tööjõud koosneb 97% vabatahtlikest. (Dolnicar & Randle, 2004, lk 3; Randle *et al.*, 2007, lk 5; U.S Department of Labor, 2016). Vabatahtlike panus ÜRO Euroopa Majanduskomisjoni (UNECE) 56 liikmesriigi hulgas kokku on ligikaudu 45 miljonit täiskohaga töötajat (Integrating Volunteering into the 2030 Agenda, 2019, lk. 8).

2013. aastal Praxise läbiviidud uuringu kohaselt on 31% Eesti elanikest vabatahtlikku tööd teinud või teevad. Neist 70% teevad seda vähemalt korra kuus, nädalas või sagedamini. Keskmiselt panustasid uuringus osalenud vabatahtlikud viimase aasta jooksul kokku üle 3 100 tööpäeva. Siit võib järeldada, et vabatahtlike töö on väga oluline ning nende panus ühiskonda suur ka Eestis. Et seda valdkonda hoida ja arendada tuleb rohkem mõista vabatahtlike tegutsemismotiive ning värvatuid oskuslikult juhtida.

Oluline on mõista vabatahtliku tegevuse aluseks olevaid mehhanisme ja suurendada vabatahtlike soovi jätkata vabatahtlikku tegevust. Et vabatahtlikud jätkaksid tegevust ega loobuks peale esimese kogemuse saamist, see on väljakutse organisatsioonidele. (Warner *et al.*, 2011, lk 391-393), (Bidee *et al.*, 2013, lk 32-34)

Vabatahtlike teemat on Eestis uurinud ja sellest kirjutanud D. Agu-Kruusmaa „Vabatahtlike motivatsioon siseturvalisuse tagamisel politsei- ja päästevaldkonna näitel“ (Sisekaitseakadeemia, magistr töö 2014), U. Luide „Vabatahtlike tegutsemismotiivid ja vabatahtlik tegevus organisatsiooni Serve The City MTÜ näitel“ (Tallinna Ülikool, magistr töö 2013), M. Kimmel „Vabatahtliku tegevuse motiivid Tartu Ülikooli vabatahtlike hinnangul“ (Tartu Ülikool, bakalaureusetöö 2013), E. Kütsen „Vabatahtlike Kaitseliiduga liitumise põhjused ja motivatsioon 2013 aastal“ (Tallinna Tehnikaülikool, magistr töö 2014), K. Vene „Vabatahtlik töö siirdeaja Eestis:

vabatahtlike kogemus, motivatsioon ja võrgustikud“ (Tartu Ülikool, bakalaureusetöö 2005), K. Tamm „Vabatahtlike motivatsioon Tallinn International Horse Show näitel võrreldes Eesti Meistrivõistlustega“ (Tartu Ülikool, lõputöö 2017). Lisaks Praxise, Sotsiaalministeeriumi ja Kantar Emori uuringud vabatahtlikust tööst Eestis.

Eesti Lasterikaste Perede Liit (ELPL) on katusorganisatsiooniks 20 liikmesorganisatsioonile. Nii katusorganisatsioon kui ka liikmesorganisatsioonid toimivad vabatahtlikkuse alusel ning kodanikualgatusel. Kuna liikmesorganisatsioonid on palju, siis puudub ülevaade, kuidas toimub vabatahtlike motiveerimine, juhendamine ning kaasamine. Eesti Lasterikaste Perede Liidus on uuritud ning tehtud ettepanekuid kuidas parandada teenuste kvaliteeti lõpptarbijale – suurperedele. Samas vabatahtlike kaasamist, juhtimist ning motiveerimist pole uuritud. Vabatahtlike valdkond toimib igas liikmesorganisatsioonis vastavalt nende teadmistele, võimalustele ning oskustele ning puudub ülevaade olukorrast, samuti ühtne raamistik, mis aitaks vabatahtliku tööd paremini korraldada liitudes.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada, millised on vabatahtlike motiivid töötamisel Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonides ja milliseid juhtimispraktikaid rakendatakse vabatahtlike juhtimisel. Analüüsi ja järelduste tulemusena tehakse ettepanekud Eesti Lasterikaste Perede Liidule ja liikmesorganisatsioonidele vabatahtlike töö paremaks koordineerimiseks ja nende kaasamiseks liidu töösse ning vabatahtlike motivatsiooni kasvatamiseks. Läbiviidava uuringu tulemuste liitmine Eesti Lasterikaste Perede Liidu töösse on abiks organisatsiooni terviklikuma toimimise saavutamisel.

Uurimisküsimused:

- 1) mis motiveerib inimesi vabatahtlikuna tegutsema Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonides;
- 2) millised tegurid ajendavad inimesi vabatahtlikuna töötama ;
- 3) millised tegurid takistavad inimesi vabatahtlikuna töötamast Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonides.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgmised ülesanded:

- 1) selgitada vabatahtliku töö olemust ja vabatahtlike motiive Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonides;
- 2) viia läbi uuring Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonide juhtkonna seas ning analüüsida saadud tulemusi;
- 3) viia läbi uuring Eesti Lasterikaste Perede Liidu vabatahtlike ja liidu liikmete seas ning analüüsida saadud tulemusi;
- 4) teha ettepanekud Eesti Lasterikaste Perede Liidu juhtkonnale ja liikmesorganisatsioonide juhtkondadele vabatahtlike motivatsiooni parendamiseks, vabatahtliku töö koordineerimiseks ning vabatahtlike suuremaks kaasamiseks.

Et selgitada vabatahtlike töö olemust, motiive ning vabatahtliku töö väärtust ühiskonnas uuritakse varem kirjutatud teaduslikke artikleid ning empiirilise osa teostamiseks viiakse läbi intervjuu ja ankeetküsitlus seitsme Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsiooni juhatuse liikmetega ning ankeetküsitlus liikmesorganisatsioonide vabatahtlike ja liidu liikmete hulgas.

Lõputöö koosneb kahest peatükist, mis omakorda jagunevad kaheks kuni kolmeks alapeatükiks.

Esimeses osas keskendutakse vabatahtliku töö olemusele, üldistele printsiipidele ning väärtusele ühiskonna jaoks. Selgitatakse kuivõrd oluline on vabatahtlike panus ja kuidas on korraldatud vabatahtlike kaasamine, samuti millised motivatsioonifaktorid mõjutavad inimesi vabatahtlikku tööd tegema.

Teises osas antakse ülevaade vabatahtliku töö olukorrast ja juhtimisest Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonides ning olulisusest üldiselt. Analüüsitakse vabatahtlike motivatsiooni ning juhtimispraktikate osas uuringu tulemusi. Antakse ülevaade uurimismeetoditest, valimist ja tulemustest ning tehakse ettepanekud, lähtudes uurimisülesannetest ja töö eesmärgist.

1. VABATAHTLIKU TÖÖ OLEMUS, TEGEVUSE MOTIIVID NING JUHTIMISPRAKTIKAD

1.1 Vabatahtliku töö olemus, väärtus ja üldised printsiibid

Nimetatud alapeatükis antakse ülevaade vabatahtliku töö olemusest, kes on vabatahtlik ning millist rolli ja väärtusi vabatahtlikud ning vabatahtlik töö omab meie ühiskonnas tänapäeval.

Osa töös kasutatud autoreist on defineerinud ja seadnud tingimused, mida täites võib inimest pidada vabatahtlikuks ja tema tegevust vabatahtlikuks tööks. On autoreid, kes loevad vabatahtlikuks tööks ka tuttavate või lähedaste aitamist, kuid Snyder ja Omoto (2008) peavad oma lähedaste aitamist, kus suhe on juba olemas enne abistama asumist, pigem „hoolitsuseks“, sest see tuleneb peamiselt perekondlikest sidemetest ja kohustustest. (Snyder & Omoto, 2008, lk 3)

Autor	Definitsioon
David Horton Smith 1981	Vabatahtlik on inimene, kelle tegevus ei ole määratud bioloogilistest vajadustest (söömine, magamine jne) või majanduslikust aspektist (tasustatud töö, kodu remont, kodutööd jne) ning sotsiaalpoliitiliselt vajalik (maksude maksmine, enda riietamine enne välja minemist jne), vaid pigem motiveerib neid tegevustes psüühilised hüved, mis tekivad mingi tegevuse käigus ja mille turuväärtus on suurem kui sellise tegevuse eest saadud tasu.
Richard S. Shure 1991	see on tegevus, kus inimesed pakuvad end hea meelega teenistusse ilma kohustuseta seda teha ja ilma palgata.

Ellis ja Noves 1990	Vabatahtlikuks olemisel on vaja ära tunda tegutsemise vajalikkus ning sotsiaalselt vastutustundlikult suhtuda sellesse ootamata rahalist kasu ning ületades oma põhikohustusi
VanTil 1988	Vabatahtliku tegevus on isiku väärtustatud abistav tegevus, mis ei ole suunatud materiaalsele kasumile ega teiste poolt sundimisele
Wilson 2012 Whittaker, McLennan, & Handmer 2015	mis tahes tegevus, mille jooksul aeg on antud vabalt mõnele teisele isikule, organisatsioonile, rühmale või põhjusele
Snyder ja Omoto 2008 Penner 2004	vabatahtlikku tegevust kui vabalt valitud ning ilma tasu või muud hüvitist saamata, tahtlik abistamine abi soovivate isikute nimel, kes ei ole lähedased abistajale ja tegevus toimub teatud aja jooksul.

Tabel 1. Vabatahtlikkuse definitsioonid. (Cnaan *et al.*, 1996; Smith 1981; Wilson, 2012; Penner, 2004; Whittaker *et al.*, 2015).

Vabatahtlikkuse mõistet hakati kasutama esimesena militaarvaldkonnas, kus 1750. aastatel kriisiolukorras kasutati seda sõjaväeteenistuses, kui inimesi kutsuti sõjaväkke. Siis ei olnud sõjaväeteenistus tasustatud nagu tänapäeval ning enam sellist tegevust vabatahtlikuks ei peeta. Mõiste „vabatahtlik“ tuleb heebreakeelsest sõnast, mis tähendab „vabatahtlikult andma“ (heategevuslik annetus). Vabatahtlikuks tegevuseks võib pidada toodete ja teenuste andmist (tasuta), oma aja pühendamist mingile teisi abistavale tegevusele, oma teadmiste jagamist või siis kedagi nõustades. Samas ei loeta kõiki tasustamata tegevusi vabatahtlikuks tegevuseks. Laiemalt sõnastades saab lugeda vabatahtlikeks kõiki, kes talitavad ilma tasu saamata või siis kitsamalt öeldes kõiki, kes panustavad olulise osa oma ajast ja oskustest töösse, mille eest rahalist hüvitist ei saada. Et täpselt aru saada, mida endast hõlmab vabatahtlikkus ning millist tegevust selleks võib pidada, on oluline see üheselt ära määratleda. (Cnaan *et al.*, 1996, lk 366).

Eeltoodust võib kokkuvõtvalt välja tuua neli peamist mõõdet, mis vabatahtlikkust iseloomustavad:

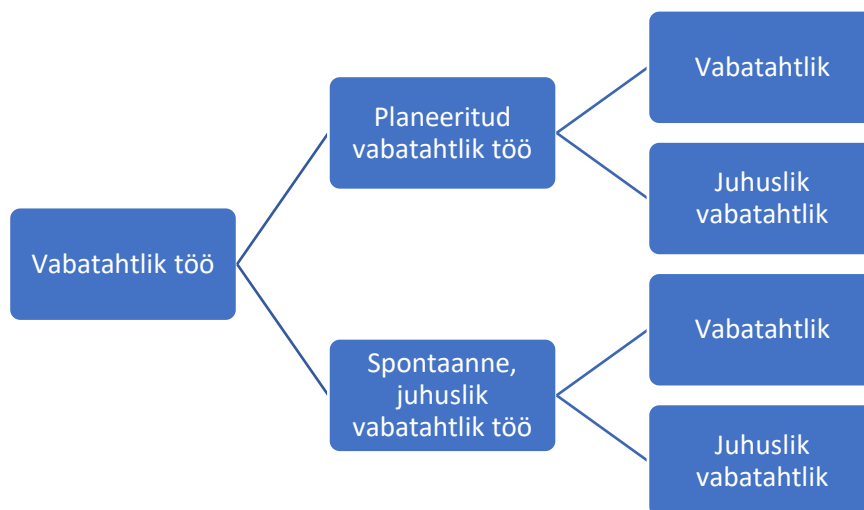
- 1) tegevuse vabatahtlikkuse olemus;

2) tasustamise olemus (üldjuhul on see tasuta tehtav tegevus, kuigi on ka arvamusi, et vabatahtlikud võivad tasu saada, kuid see peab olema väiksem kui pakutava töö või teenuse väärtus);

3) ametlik korraldus (vabatahtlik tegevus toimub kas organisatsiooni kaudu või individuaalselt);

4) abisaajad peavad olema võõrad, st inimesed, keda vabatahtlik ei tunne ja kellega tal ei ole midagi ühist. (Cnaan et al., 1996, lk 369-370).

Nagu üldjoontes võib töö tegija ja töö laadi jagada kaheks – palgatööline ja palgatöö või vabatahtlik töö ning vabatahtlik – nii võib kitsamalt jaotada ka vabatahtliku ja tema poolt tehtava töö kaheks – vabatahtlik ja vabatahtlik töö ning juhuslik vabatahtlik ja juhuslik vabatahtlik töö.



Joonis 1. Vabatahtliku töö ja vabatahtlike jagunemine (autori koostatud).

Vabatahtliku töö võib omakorda jagada kaheks: planeeritud vabatahtlik töö, kus tegevused ja ressursid on ette planeeritud ning tegevused pikemaajaliselt kavandatud, ning spontaanne, juhuslik vabatahtlik töö, kus tuleb kiiresti reageerida (nt õnnetused) ning tegevused ei ole kavandatud ei ressurside ega ajalise mõõtme poolest. Suurim erinevus planeeritud vabatahtliku töö ja juhusliku vabatahtliku töö vahel ongi ajaline kestvus. Planeeritud tegevus peaks kestma kauem kui ühe-kahekordne tegevus. Erinevus vabatahtliku ja juhusliku vabatahtliku vahel on samuti ajaline tegur. Kui juhuslik vabatahtlik panustab paar korda aastas, siis Ameerikas teostatud uuringus AIDS teenuste

ettevõttes selgus, et vabatahtliku tegevuse aeg oli regulaarsetel vabatahtlikel kahest kuust kuni kuuekümneme kuuni ning keskmine vabatahtlikuna töötamise aeg oli kuusteist kuud. (Snyder & Omoto, 2008, lk 4; Ferreira et al., 2016, lk 76)

Jätkuv vabatahtlik töö on mõjutatud kolme teguri poolt, milleks on inimese enda omadused, organisatsiooni panus antud valdkonnas ning laiemas perspektiivis ka ühiskonnast tulenevad normid. Eeldatakse, et altruistlike kaalutlustega inimesed on suurema tõenäosusega vabatahtlikud pikemas perspektiivis kui need, kes soovivad esmajoonel oma isiklikku heaolu tõsta, ennast hästi tunda, uusi suhteid luua, näidata oma oskuseid või isegi kandideerida tasustatud ametikohale organisatsioonis. Ei välistata, et vabatahtlikkuse puhul inimesed tegutsevad mõlema põhjuse ajel – altruistliku ja egoistliku – ning kumbagi ei saa eelistada ega välistada. Lisaks tõstab lojaalsus organisatsioonile soovi vabatahtlikuna jätkata ning viia organisatsiooni oskus kokku indiviidi ja omaenda vajadustega. (Hartenian & Lilly, 2009, lk. 97–100) Sama leidis ka Hyde et al (2016), et vabatahtlikuna jätkamise otsus tuleneb sotsiaalsetest normidest ning isiklikest motiividest ja rahulolust vabatahtliku tööga. (Hyde et al., 2016, lk. 57).

Nii nagu vabatahtlikkuse mõiste all tuleb aru saada, kas abistatakse võõraid või oma tuttavaid, on vaja ka mõista, kas tegemist on regulaarse vabatahtliku tööga või ühekahekordse abistava tegevusega. Oluline on, et juhuslik vabatahtlik tegevus muutuks regulaarseks tegevuseks ning juhuslik vabatahtlik muutuks regulaarseks vabatahtlikuks. Ükskõik mis põhjustel inimesed hakkavad vabatahtlikuks, peavad organisatsioonid seda tajuma ning rakendama õigeid meetmeid nende kaasamiseks, motiveerimiseks ja hoidmiseks. See võimaldab organisatsioonidel paremini oma tööd planeerida ning teenuseid pakkuda, samuti vabatahtlikke töötajaid tulemuslikumalt juhtida ja organisatsioonile lojaalsena hoida.

Lisaks on autorid välja toonud n-ö sunnitud vabatahtlikkuse, kus koolidel või töökohtadel on kohustus osaleda mõnes vabatahtlikus tegevuses. Sunnitud vabatahtlikkusele on allutatud ka kurjategijad, kes peavad kandma karistust oma tegude eest. Samas selline süsteem, kus õpilased saavad juba kooli ajal tegeleda vabatahtliku tööga, annab ettekujutuse vabatahtlikust tööst ning suurema tõenäosusega on nad valmis seda tegema ka vanemas eas. Antud lähenemine koolide ja ka ettevõtete poolt annab organisatsioonidele ja vabaühendustele suurema võimaluse tulevikuks rohkem kaasata

vanemaealisi rahvastikust vabatahtlikult panustama. Samuti aitab selline tegutsemine märgata ühiskonna erinevaid tahke ning leida endale sobilik valdkond, milles tegeleda vabatahtlikuna.

Erinevused palgatöötaja, vabatahtliku ja juhusliku vabatahtliku vahel on laiemalt vaadates töötasus ja ajalises mõõtmes. Täpsemad tunnused on välja toodud tabelis 2.

Töötajate tüüp	Tunnused	Autorid
Palgatöötaja	Saavad tasu oma töö eest, organisatsiooniline kohustus, kindel tööaeg, sõltuvad organisatsioonist ja on seotud ühe organisatsiooniga üldjuhul (tööandjaga), peab läbima värbamisprotsessi, tunnevad seotust organisatsiooni normide ja väärtustega, töö saamise vastutus inimesel, sagedasemad suhted kaastöölisega	(Cnaan & Cascio, 1998); (Liao-Troth, 2001); (Haski-Leventhal et al., 2018).
Vabatahtlik	Ei saa tasu, premeeritakse muul viisil, vaba tahe, määratud kasusaajad, struktureeritud ja planeeritud tegevus, ajaline määre teine kui palgatöötajal (tööd tehakse vähemalt kord kuus 12 kuulise perioodi vältel), tegutsetakse mõne organisatsiooni vahendusel (formaalne), teenuse osutamine kolmandale isikule, emotsionaalne ja moraalne siduvus organisatsiooniga, vähem sõltuvad organisatsioonist, palgatakse mitteametlikult ilma värbamisprotsessita tavaliselt, töö saamise (andmise) vastutus organisatsioonil	(Cnaan & Cascio, 1998) (Snyder & Omoto, 2008) (Vecina et al., 2012) (Haski-Leventhal et al., 2018)
Juhuslik vabatahtlik	Ei saa tasu, töö on lühiajaline, osaletakse vabatahtlikuna paar korda või mõne konkreetse ühekordse ürituse raames, töö võib kesta mõnest minutist kuni mõne tunnini, piiratud aja jooksul. Organisatsiooni ja rühma kuuluvuse tase on suhteliselt madal. Tunne, et nende tegevusel on mõju on palju väiksem (ei puutu nii pikaajaliselt	(Cnaan et al., 1996); Beder & Fast (2008); (Snyder & Omoto, 2008);

	vabatahtliku tööga kokku). Vähem järelevalvet, rohkem isiklikku vabadust ja paindlikum ajakava.	Ferreira, Proença, & Rocha (2016).
--	---	------------------------------------

Tabel 2. Erinevus palgatöötaja, vabatahtliku ja juhusliku vabatahtliku vahel (autori koostatud).

Mida tegelikult tähendab vabatahtliku roll ning vabatahtlikuks olemine inimesele ja kuidas ta identifitseerib end selles rollis, ei sõltu lihtsalt soovist täita oma kohustust või leida tööd. Olulised on siin ka inimese enda tõekspidamised ja arusaamad ning see, millist rolli ta täidab igapäevaelus. Kas ta on abikaasa, lapsevanem, naaber, koguduse liige – need, ja inimese enda motiivid mõjutavad tema eri eluetappide valikuid teha vabatahtlikku tööd. (van Ingen & Wilson, 2017, lk. 31)

Uuringutes on välja toodud mitmed tunnused, mis korduvad, kui vaadata, millist tüüpi inimesed tavaliselt kõige sagedamini vabatahtlikku tööd teevad. Samas ei saa seda üldistada ja võtta aluseks kõigis valdkondades tegutsevate vabatahtlike puhul. Palju sõltub organisatsiooni tegevusalast ja sihtrühmast, kellele tegevus on suunatud. Kuigi van Ingen ja Wilson (2017) leidsid, et vanemas eas inimesed hakkavad rohkem vabatahtlikku tööd tegema, kompenseerides muutusi oma igapäevaelu rollides, siis esineb ka autoreid, kelle arvates vanemas eas inimesed kahtlevad vabatahtlikuna tegutsemise mõttekuses. Tabelis 3 on ära toodud autori arvates enim esinenud vabatahtlikkuse esmased tunnused, mis erinevate allikate andmetel on vabatahtlikkuse uurimisel välja tulnud.

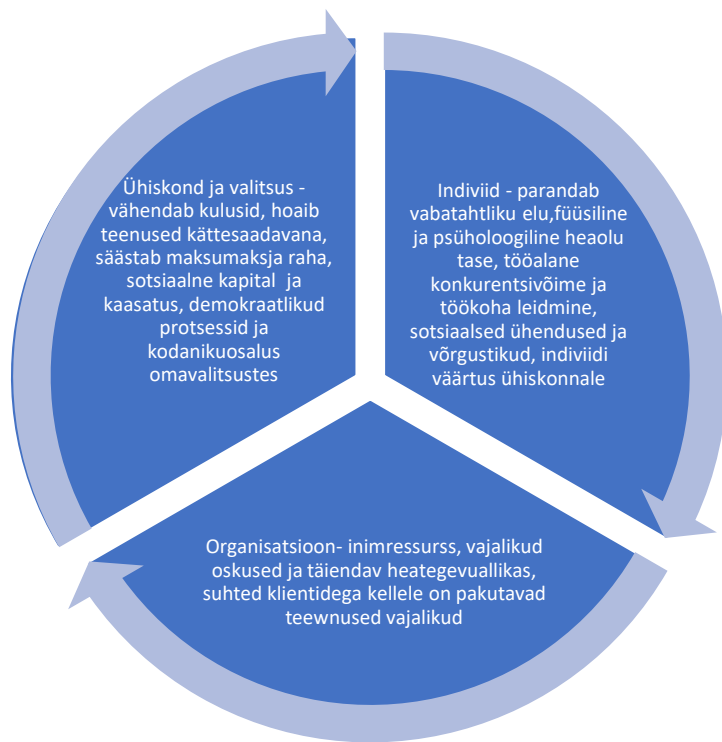
	Vabatahtliku tunnused	Autorid
Vabatahtlik	Teeb vabatahtlikku tööd vähemalt korra kuus Vabatahtlikuna töötab rohkem naissoost inimesi Nad on abielus, peres on lapsed Rohkem inimesi on vanusegrupis 35-54eluaastat Suurem osa vabatahtlikest omab kõrgharidust On kõrgema sissetulekuga, paremal ametikohal	(Hustinx, Lesley, Haski-Leventhal, Debbie, & Handy, Femida, 2008); (Cnaan et al., 1996); (Musick et al., 2000); (Nesbit & Brudney, 2010);

	Soovitakse töötada vabatahtlikuna organisatsiooni või ürituse heaks, millel on positiivne avalik kuvand ühiskonnas Töötavad täistööajaga	(Cnaan & Cascio, 1998); (Waikayi et al., 2012); (Dolnicar & Randle, 2004); (Wilson, 2012).
--	---	---

Tabel 3. Vabatahtliku profiil (autori koostatud).

Järgnevalt vaadeldakse vabatahtlikkuse seoseid indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil. Vabatahtlikuna saab inimene panustada kogukonna arengusse mitmesuguste tegevuste kaudu. (Hadzi-Miceva, 2008, lk 1). Tänu aktiivsetele vabatahtlikele suureneb organisatsioonide mõjuvõim, haldussuutlikkus ning paraneb teenuste kvaliteet. Kui inimesed ei osaleks vabatahtlikus töös, oleks organisatsioonide mõju ühiskonnale väiksem ja teenuste kvaliteet madalam. (Machin & Paine, 2008, lk 38) Lisaks saavad inimesed vabatahtliku tegevuse kaudu omandada uusi teadmisi, suurendada oma sotsiaalset võrgustikku ning karjäärivõimalusi. (Wu *et al.*, 2016, lk 1267)

Vabatahtlikust tegevusest on kasu nii üksikisiku tasandil, organisatsiooni tasandil kui ka ühiskonna ja valitsuse tasandil. Joonisel 2 on näha vabatahtlikkuse mõju kolmel tasandil – indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil.



Joonis 2. Ühiskonna, organisatsiooni ja indiviidi tasandi seosed vabatahtlikus tegevuses. (Wilson 2012; Bovaird, Van Ryzin, Loeffler, & Parrado, 2015).

Uuringud näitavad, et vabatahtlik tegevus tõstab inimeste enesehinnangut ja -kindlust, suurendab rahulolu ning mõjub soodsalt tervisele. Seda sellepärast, et inimesed usuvad suutvat midagi muuta end ümbritsevas ühiskonnas. (Jain *et al.*, 2012, lk 1005)

Inimeste kaasamine ja tegutsemine vabatahtlikus töös on tugevalt seotud nende aja panustamise ja motiividega ning sellega, kuidas inimene on seotud abisaajaga. Seega inimeste motivatsioon toetab seda, kui aktiivselt inimesed vabatahtlikuna tegutsevad. (Shantz *et al.*, 2014, lk 672). Sealhulgas aitab vabatahtlik töö kinnistada väärtusi, enesehinnangu suurendamist, sõprussidemete loomist, oskuste omandamist ja kogukonna murede märkamist. (Snyder & Omoto, 2008, lk 11)

Kuidas vabatahtlik töö mõjutab organisatsioonilist taset, määrab ära keskkond, mille ulatuses organisatsioonid erinevates valdkondades tegutseda võivad ja saavad. Mida keerulisem on juurdepääs vabatahtlikule tegevusele, seda vähem on tõenäoliselt neid, kes oma igapäevase töö kõrvalt aega ja energiat vabatahtlikule tööle pühendaks. (Praxis 2008, lk 23) Organisatsioonid saavad siiski kaasa rääkida teatud seaduste ja eelnõude

väljatöötamisel oma teadmisi ja nägemust valdkonna arengust edasi andes. (Haski-Leventhal *et al.*, 2018, lk 1142)

Vabatahtlikud aitavad organisatsioonil hindamatut aega ja kulusid kokku hoida, pakkudes sageli kõige elementaarsemat tööjõudu. Kuid vabatahtlikud võivad organisatsioonile jagada ka oma kogemusi ja oskusi mõnes spetsiifilisemas valdkonnas, nagu näiteks õigusabi, turundamine, personali värbamine, finantseerimine jne. (Warner *et al.*, 2011, lk 391)

Inimeste kaasamine vabatahtlikus tegevuses aitab ühiskonna tasandil vähendada kulusid, hoiab teenuseid taskukohasena ja säästab maksumaksja raha. Vabatahtlik tegevus suurendab sotsiaalset kapitali, sotsiaalset ühtekuuluvust ning kaasatust. Samuti on vabatahtlik tegevus ühiskonna jaoks on oluline mitte ainult majandusliku heaolu ja teenuste mitmekülgsema pakkumise tõttu, vaid ka kogukonnas osalemise võimaluste poolest. (Haski-Leventhal *et al.*, 2018, lk 1141)

Inimeste otsus vabatahtlikuna panustada sõltub paljuski valitsuse kulutustest. On leitud, et madalamad avaliku sektori kulutused vähendavad tõenäosust vabatahtlikuna töötada. Valitsuse poolne suurem panustamine vabatahtlikku sektorisse aitab säilitada vabatahtliku tegevuse infrastruktuuri ning taset. Seega mõjutavad valitsuse kulutused vabatahtlike tegevust ja sektorit nii positiivselt kui negatiivselt. (Bartels *et al.*, 2013, lk 347-348).

Vabatahtlik tegevus ja sotsiaalpoliitika kattuvad mitmel tasandil, mis mõjutab vabatahtliku töö tegijat, vabatahtlike kaasavaid organisatsioone, vabatahtlikku sektorit ja kogu ühiskonda üldiselt. (Haski-Leventhal *et al.*, 2018, lk 1155)

Vabatahtlike puhul on väga oluline, et nende töö oleks jätkuv, sest see mõjutab nii organisatsioonilist tasandit kui ka ühiskonda. Meijs (2006) ja tema kolleegid töötasid välja vabatahtliku tegevuse kontseptsiooni. Nad näitasid, mis takistavad inimestel vabatahtlikku tegevust indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil. Toodi välja kolm põhikomponenti: isiku valmisolek vabatahtlikuna töötada (sh motivatsioon), võime (oskused) vabatahtlikuna töötada (sealhulgas tajutud oskused ja enesetõhusus) ning kolmandana kättesaadavus (sealhulgas vaba aeg). Inimesed saavad vabatahtlikku tööd teha rohkem siis, kui nende võimekus, kättesaadavus ja valmisolek suurenevad. Meijs tõi

esile ka selle, et põhiline erinevus tööalase konkurentsivõime ja vabatahtlikkuse vahel seisneb vastutuses: tööalase konkurentsivõime tõttu jääb palgatöö saamise surve (nt kättesaadavuse seisukohalt) üksikisikule, samas kui vabatahtlikkuse puhul on surve organisatsioonil, kes peab suutma pakkuda atraktiivseid rolle vabatahtlikele ja neid kaasama. Vabatahtliku valmisoleku aluseks on individuaalne väärtuste kogum, mis võib oluliselt mõjutada nii hoiakuid kui käitumist. (Haski-Leventhal *et al.*, 2018, lk 1143-1155).

Vabatahtlik töö on omavahel põimunud ja seotud mitme erineva faktoriga (vt joonis 2) ja nende kõige olemasolu on olulise tähtsusega, et see valdkond saaks toimida. Kui üks nendest kolmest tasandist on tasakaalust väljas, siis tekivad probleemid ning selle mõju kandub üle teistele tasanditele. Panustada tuleb kõigi kolme tasandi poolt.

1.2 Vabatahtlike motivatsioon ja juhtimine

Eelnevast alapunktist nähtus, et motivatsioon on üks tegur paljude seast, mis mõjutab nii inimese tööalast kui ka muud tegevust. Seda ka vabatahtlikus töös. Motivatsioon suunab inimesed eesmärgipärasele käitumisele ning hõlmab erinevat tüüpi motiive, nagu hoiakud, tunded, veendumused, väärtused, huvid. On olemas väline motivatsioon ja sisemine motivatsioon. Viimast mõjutab rahulolu tegevusest ja oma võimete realiseerimine. Välise motivatsiooni stiimuliks on materiaalsed või sotsiaalsed hüved. Välise motivatsiooni korral on tavaliselt tasu olulisem kui tegevus ise. Siit võib järeldada, et vabatahtliku töö juures on olulisemad sisemised motivatsiooni faktorid, sest üldjuhul ei oodata selle töö tegemisel tasu. Lisaks mõjutavad sisemine ja väline motivatsioon väga erinevalt inimese kogemust ja tulemuslikkust töö tegemisel. (Ryan & Deci, 2000, lk 54–55); (Modeste Dayé, 2018, lk 119).

Aastatel 1924–1932 viis Massachusettsi Tehnoloogiainstituudi teadlane Elton Mayo läbi Western Electric Hawthorne'i tehase töötajate seas uuringu selgitamaks, mis motiveerib inimesi seal töötama. Tulemused näitasid, et lisaks materiaalsetele hüvedele on veel teisigi asjaolusid, mis on olulised inimestele töö sooritamisel. Nagu näiteks inimeste endi hoiakud, rühma kuulumine, kaastöötajatega suhtlemine. See pani alguse n-ö inimsuhete juhtimisele ning töötajate motivatsiooni mõistmine sai ettevõtete juhtidele oluliseks

teemaks. (Mannevu, 2018, lk 1242; Çınar *et al.*, 2011, lk 694; Elton Mayo, 1930, lk 158-166).

Maslow (1943) on jaganud inimese vajadused eneseteostuse saavutamiseks viide kategooriasse (bioloogilised vajadused, turvalisus, kuulumine, tunnustus ja eneseteostus). Kõik saab alguse baasvajadustest Maslow esitatud mustrit järgides on inimesel võimalik oma soove realiseerida ehk liikuda eneseteostuse poole. Ta on maininud, et vaid rahuldamata vajadus saab motiveerida käitumist. Maslow sõnade kohaselt toob viimase kolme vajaduse täitmata jätmine kaasa nurinat ja rahulolematust. Organisatsioonide ülesanne on hoolitseda eelkõige töötingimuste, töökeskkonna ja töötasu eest, et töötajad oleksid motiveeritud ja saaksid edasi liikuda oma vajaduste rahuldamisel. (Maslow, 1943, lk 4-10; Gawel, 1997, lk 1-2)

McClelland tõi välja kolm motivaatorit võrreldes Maslow'ga. Tema arvates ei olnud oluline, kas esimesed kaks baasvajadust (bioloogilised vajadused ja turvalisus) on täidetud või mitte. Inimese motivatsiooni uurimisel tuvastas McClelland kolm motiivi: liitumine, võim ja saavutused ning üks nendest või siis kombinatsioon kolmest ajendab inimesi tegutsema. Niisugustel inimestel on tugev tööeetika, nad on oma tööle pühendunud ja neil on soov kuuluda rühma ning saada rühma heakskiit. Ka suhted on olulised. (Bates, McGrath, 2013). Kui vaadata vabatahtlikku tööd, siis paljuski on see vabatahtlikkus altruistlik ning selles valdkonnas võim ja saavutused ei ole motivaatoriks McClellandi järgi.

Kolmas oluline ja põhiteooriate hulka loetav on **Frederick Herzbergi** motivatsiooni ja hügieeni teooria (1964). Ta intervjueris töötajaid ja juhte, et määrata kindlaks asjaolud, mis põhjustasid nende rahulolu või siis rahulolematuse. Selgus viis tegurit, mis kõige sagedamini olid ajendiks töötajate rahulolematusele ja need olid: ettevõtte poliitika, tasu, töötingimused, suhted juhendajaga ja suhted töötajatega. Ta märkis, et töötajate motiveerimiseks on vaja ka tegureid, mis hõlmaks saavutamist, tunnustamist, tööd ennast, vastutust ja edenemist. Ta nimetas rahulolu tekitavad tegurid motivaatoriteks ja rahulolematust tekitavad tegurid hügieenifaktoriteks ehk väliseks motivatsiooniks, mis teatud tasemest allapoole langedes tekitabki rahulolematust. Samuti arvas ta, et inimeste rahulolu tuleneb töökoha iseärasustest. Motivatsiooni ja töö tulemuslikkust saab suurendada ainult motiveerivate tegurite toimele, mis kajastavad otseselt teostatud töö sisu

vastaval ametikohal. See teooria viitab sellele, et töölase hoiaku ja tootlikkuse edendamiseks peaksid juhid kindlaks tegema ja keskenduma mõlemale tegurite kogumile. (Pardee, 1990, lk 7; Bates, McGrath, 2013; Keskitalo, 2014, lk 17-21).

Nende kolme teooria kohta on öeldud, et need on motivatsiooni sisu, sest just need rõhutavad töötajate motivatsiooni ja tegutsemisvalmidust. Teisi teooriaid peetakse pigem protsessi toetavateks teooriateks ja on mõjult psühholoogilised, mõjutades motivatsiooni faktoreid. (Çınar *et al.*, 2011, lk 691)

Vroom (1964) töötas välja seose töötajate motivatsiooni ja ootuste vahel. Ta väitis, et inimene käitub teatud viisil kuna usub, et konkreetse teo sooritamisele järgneb ihaldatud tasu. Vroom esitas oma teooria valemiga $MOTIVATSIOON = \text{valents (hüvitise atraktiivsus)} \times \text{ootus (toimetuleku tõenäosus)} \times \text{instrumentaalsus (hüvitise tõenäosus)}$. Kui üks nendest kolmest tegurist on null, siis on tulemus null ning motivatsioon puudub. (Bates *et al* 2013) Motivatsioon on võimalik ainult siis, kui töö tegemise ja selle tulemuste vahel on selge seos ja tulemused on vahendiks teatud vajaduste rahuldamisel.

Locke'i (1979) eesmärkide seadmise teooria ütleb, et motivatsiooni ja tulemuslikkuse tase on kõrgem, kui inimesele on seatud konkreetsed eesmärgid, olgugi väga rasked, on inimese poolt aktsepteeritud ning talle antakse tagasiside tulemuslikkuse kohta. Eesmärkide püstitamiseks on seatud viis põhimõtet – selgus, väljakutse, ülesande keerukus, panustamine, tagasiside.

Adams'i (1975) välja töötatud õigluse teooria selgitab inimeste arusaamu selle kohta, kuidas neid teistega võrreldes koheldakse. Inimesed on motiveeritumad, kui neid koheldakse õiglasemalt, ja vähem motiveeritud, kui töötajate vahel puudub võrdsus. Adams väidab, et mida suurem on ebavõrdsus ja pinged, seda tugevam on motiiv tegutseda. (Çınar *et al.*, 2011, lk 691)

Eelnevalt välja toodud motivatsiooni teooriaid kasutatakse pigem palgatöötajate puhul motivatsiooni uurimiseks ning need ei anna head selgitust selle kohta, miks inimesed otsustavad vabatahtlikuna töötada. Esiteks juba seepärast, et neid ei motiveeri töötasu. Kuid altruistlikud põhjused pole ainsad motivaatorid.

Funktsioon	Definitsioon	Näide
Väärtused	Inimesed on vabatahtlikud, et väljendada või tegutseda oluliste väärtuste eest	Tunnen, et on oluline aidata teisi
Mõistmine	Vabatahtlik püüab rohkem teada saada maailmast või kasutada sageli kasutamata jäänud oskusi.	Vabatahtlik tegevus võimaldab mul õppida ja praktilist kogemust saada.
Enese täiustamine	Vabatahtliku tegevuse kaudu saab inimene psühholoogiliselt areneda ja kasvada	Vabatahtlikkus paneb mind ennast paremini tundma
Karjäär	Vabatahtliku eesmärk on saada kogemusi karjääriks vabatahtliku tegevuse kaudu.	Vabatahtlik tegevus võib aidata mul jalga ukse juurde asuda kohas, kus ma tahaksin töötada.
Sotsiaalsus	Vabatahtlik tegevus võimaldab inimesel tugevdada oma sotsiaalseid suhteid.	Inimesed, keda tean, on ühiskondlikust tööst huvitatud.
Kaitsemotiivid	Üksikisik kasutab vabatahtlikku tegevust, et vähendada negatiivseid tundeid (süü) või tegeleda isiklike probleemidega	Vabatahtlik tegevus on hea põgenemine minu enda muredest.

Tabel 4. Vabatahtliku tegevuse funktsioonid ja nende hindamine. (Clary & Snyder, 1999, lk. 157)

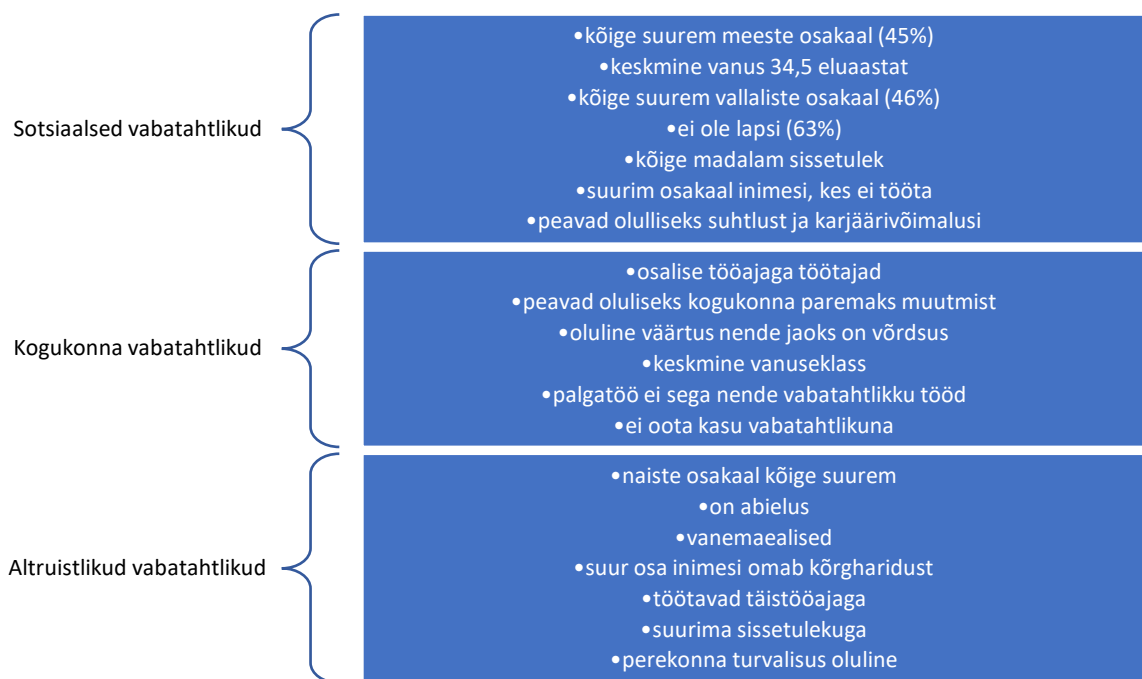
On tehtud mitmeid uuringuid ning selgitatud, et motivatsioon on vabatahtlikkuse puhul pigem mitmekülgne, mitte ühemõõtmeline ning inimest motiveerib segu mitme põhjuse kombinatsioonist. Kõige laiahaardelisem ja populaarsem lähenemine vabatahtliku motivatsiooni uurimisele on funktsionaalse teooria meetod. (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991, lk 274; Randle *et al.*, 2007, lk 4-5; Haivas *et al.*, 2012, lk 1196; Clary *et al.*, 1998, lk 1517).

Nende lähenemine põhines arusaamal, et inimesed alustavad vabatahtlikuna, kuna soovivad rahuldada isiklike ja sotsiaalseid vajadusi ning nad teevad seda väga erinevatel põhjustel. Neid põhjuseid võib olla mitu ning need saavad eksisteerida koos. Ühe ja sama töö tegemisel on inimestel eri motiivid selle täideviimiseks. Uurijad tuvastasid kuus

motiivide kogumit, mis mõjutavad inimest töötama vabatahtlikuna. Need on väärtused (altruistlikud põhjused, teiste abistamine), kaitsemotiivid (vajadus kaitsta ennast negatiivsete tunnete eest, põgeneda oma probleemide eest), mõistmine (soov õppida uusi asju ja arendada oma oskusi), enese täiustamine (vajadus kogeda positiivseid emotsioone), sotsiaalsus (arvestada lähedaste ja oluliste inimeste arvamustega) ja karjäär (karjääri edendav kogemus) - vt tabel 4. (Clary *et al.*, 1998, lk 1517-1519; Warner *et al.*, 2011, lk 392; Chacón *et al.*, 2011, lk 48).

Käesolevas lõputöös valiti motivatsiooni uurimise ja ankeetküsitluse läbiviimise aluseks funktsionaalse teooria lähenemine, kuna selle teooria metoodika on usaldusväärne ning laiahaardelisem, käsitledes mitmeid aspekte korraga.

Vabatahtlik töö on hädavajalik peaaegu kõikides tänapäeva ühiskonna valdkondades ning selle töö suurus nõuab süsteemsemat lähenemist ja ressursside jaotamist, et toetada erinevaid vabatahtliku tegevuse protsesse ning tegeleda vabatahtliku töö laia spektri ja eripäraga. Rahvusvahelise uuringu kohaselt moodustavad vabatahtlikud kuni 10% kogu maailma tööjõust ja USAs ületas see näitaja isegi 25% (U.S Department of Labor, 2016). Kuna arvud on väga suured, siis nähakse vajadust süsteemi järele, mis tagaks vabatahtlikele töö ja võimaldaks ülesandeid planeerida, jaotada ning täita. Ja lõpuks aitaks ka koostada ning arendada hindamis- ning motivatsioonistrateegiaid. (Schönböck *et al.*, 2016, lk 767-768) Vabatahtlike parema juhtimise osas toob Schönböck (2016) välja ka selle, et vabatahtlikele tuleks anda ülesanded, mis sobivad nende isiklikule profiilile (nt huvidele või pädevustele). Loomulikult on oluline ka sobiv motivatsioonistrateegia, nagu näiteks auhinnad, aukirjad vms.



Joonis 3. Vabatahtlike tüübid Randle, Grun ja Dolnicar (2007) järgi ja nende iseloomujooned.

Randle, Grun ja Dolnicar (2007, lk 2) identifitseerisid Austraalia näitel, kasutades erinevaid motivatsioonimudeleid, kolm tüüpi vabatahtlikke: „sotsiaalsed vabatahtlikud“, „kogukonna vabatahtlikud“ ja „altruistlikud vabatahtlikud“. Nad viisid läbi uuringu, millega selgitasid välja vabatahtlike tüüpide iseloomulikke jooned ja käitumismallid, mis aitavad vabatahtlikel organisatsioonidel läheneda just sellele konkreetsele grupile tema vajadustest lähtuvalt. See võimaldab organisatsiooni juhtidel sobivaid kandidaate leida ja tööle värvata, aga ka valida vajaliku strateegia vabatahtlike juhtimiseks ning hoida neid lojaalsena organisatsioonis.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et sotsiaalsed vabatahtlikud on motiveeritud, kui neil on võimalus suhelda ja tuttavaks saada uute inimestega, kogukonna vabatahtlikud on motiveeritud, kui saavad aidata kaasa kohaliku piirkonna arengule ja paremaks muutmisele, altruistlikud vabatahtlikud on peamiselt motiveeritud, kui saavad aidata teisi ning muuta nende elu. Kui organisatsioon on teadlik sihtgrupi vajadustest, kellele teenust pakub ning ühtlasi teadlik vabatahtlike motivatsioonidest, oskab ta suunata oma sõnumit

kõige paremini ning kaasata õigeid inimesi vabatahtlikule tööle. (Randle *et al.*, 2007, lk 7-8)

Hager ja Brudney (2004) tõid välja üheksa soovituslikku vabatahtliku juhtimise tava, mis aitavad organisatsioonil muuta vabatahtlike juhtimist läbipaistvaks ning sujuvaks:

- 1) vabatahtlike supervisioon (jälgimine) ja suhtlemine nendega;
- 2) vabatahtlike vastutuse ulatus;
- 3) vabatahtlike väljavalimine ja töökohtadega sobitamine;
- 4) regulaarne informatsiooni kogumine vabatahtlike osalemisest;
- 5) kirjalikud eeskirjad ja juhendid vabatahtlike jaoks;
- 6) vabatahtlike tunnustamine;
- 7) iga-aastane vabatahtliku mõju mõõtmine;
- 8) vabatahtlike koolitamine ja areng;
- 9) tasustatud vabatahtlike juhendajate koolitamine.

Kõik organisatsioonid ei saa rakendada ega peakski rakendama kõiki juhtimistavasid. Esmalt tuleks küsida, kas vajalikud vahendid ja muu institutsiooniline toetus on valitud praktika rakendamiseks tagatud. Konkreetsete juhtimistavade kasutusele võtmine sõltub organisatsiooni vajadustest, selle suurusest ning vabatahtlike kaasamise tasemest ja nende rollist organisatsioonis. Organisatsioonid, kes vajavad rohkem vabatahtlikke, peaksid kindlasti võtma kasutusele vabatahtlike tunnustamise ja koolitamise ning leidma neile sobivad ülesanded täitmiseks. Kõige sagedasem juhtimistava, mida kasutatakse, on suhtlemine vabatahtlikega ja nende jälgimine. (Hager & Brudney, 2004, lk 1-4).

Carvalho ja Sampaio (2017) viisid läbi uurimuse vabatahtlike juhtimise teemal, kasutades Cuskelly (2006) poolt välja toodud personalijuhtimise praktikaid, mis sisaldas:

- 1) strateegilist planeerimist – aluspõhimõtete ja selgete eesmärkide seadmine sh rahastamine, vabatahtlike koordineerimine, kaasamine jne;
- 2) värbamist – kommunikatsioonikanalite valik, teadmised vabatahtlike motivatsioonist ning oskused teha organisatsiooni vajadustest lähtuvad valikud;
- 3) sõeluuringut – kasutatakse mitteametlikku intervjuud ja vähesel määral ka kirjalikke taotlusi;
- 4) suundumusi – vabatahtlike igapäevane juhtimine, juhendite olemasolu ja järgimine, ülesannete määratlemine;

- 5) koolitust ja toetust – leida ning hoida vabatahtlikke organisatsioonis, parem tulemuslikkus, motivatsioon ja sotsiaalne kaasatus, materiaalne toetus;
- 6) tulemuslikkuse juhtimist – vabatahtlike töö hindamine ja informatiivne tagasiside ja suhtlemine koordinaatoriga;
- 7) tunnustamist – keskne praktika, mis aitab väärtustada vabatahtlikke ning suurendada lojaalsust organisatsioonis. Tunnustamine võib olla sõnaline või kirjalik tänukiri, tunnustamine ajakirjanduses, ühisüritused. (Cuskelly, Taylor, Hoye, & Darcy, 2006, lk 146; Carvalho & Sampaio, 2017, lk 411–413)

Käesolevast peatükist nähtub, et inimeste motivatsioon tegutseda vabatahtlikuna on mitme-mõõteline ning neid võib ajendada vabatahtlikuna tegutsema mitme vajaduse täitmine. Kuna vabatahtlike panustamine organisatsiooni ja ühiskonna tasandil on suur, siis on vaja tulemuslikumaks ja läbipaistvamaks juhtimiseks ära määrata, milliseid juhtimispraktikaid rakendada ning seejärel neid ka järgida. Lõputöös uuritakse eespool välja toodud juhtimispraktikaid, et aru saada, kuidas ning millisel määral on nimetatud juhtimistavasid rakendatud vabatahtlike töö tegevuses Eesti Lasterikaste Perede Liidus liikmesorganisatsioonides.

2. VABATAHTLIKU TÖÖ JUHTIMINE JA OLULISUS EESTI LASTERIKASTE PEREDE LIIDUS

2.1 Vabatahtlike töö olukord Eestis ning vabatahtlike kasutamine Eesti Lasterikaste Perede Liidus

Eestis on muutunud vabatahtlikuna töötamine aasta-aastalt populaarsemaks ning inimeste teadlikkus ja võimalused panustada vabatahtlikuna on kasvanud. Sotsiaalministeeriumi koostatud uuringust, mida viiakse läbi iga nelja-viie aasta tagant, selgus, et vabatahtlike arv on kasvanud Eestis 31%-lt 49%-le. Samas pole 40% kunagi vabatahtlikuna töötanud. (Käger *et al.*, 2019, lk 5) Vanuses 35-49 on vabatahtlike osakaal kõige suurem – 28%. Samas vanemaaliste osakaal on langenud viimase nelja aastaga 2%. Populaarsemad valdkonnad, kuhu vabatahtlikuna panustati olid kohaliku elu edendamine, keskkonnakaitse, haridus ja teadus, loomakaitse, sport ja kehakultuur. Vabatahtlike osakaalu kasvu üheks põhjuseks võib lugeda ka „EV 100“ üritusi, mis aktiveeris ühiskonda tegutsema vabatahtlikuna ning mille raames toimus mitmeid üritusi, projekte jne. See näitaja võib lähiajal langeda, sest kui vaadata mittevabatahtlike valmidust osaleda vabatahtlikus töös, siis see näitaja on langenud pea poole võtta. Põhjusest, miks vabatahtlikuna ei osaleta, nimetati enam aja puudust, samuti seda, et pole selle peale mõelnud ning keegi pole ka kutsunud, lisaks nimetati ka tervist, mis ei luba vabatahtlina panustada (vt lisa 4, lisa 5).

Vabatahtliku tegevuse majanduslikku väärtust on hinnatud Eestis ligikaudu 1%-le sisemajanduse kogutoodangust (SKT-st), keskmine vabatahtlik teeb ühiskonna heaks aastas 63 tundi tasuta tööd. Kõige väiksem on see näitaja (alla 0,1%) Slovakkias, Poolas ja Kreekas. Madal on see ka Tšehhis (0,28%) ja Lätis (0,65%). Soomes või Inglismaal, kus vabatahtlik panustab 160-220 töötundi aastas, on vabatahtliku töö väärtus sisemajanduse kogutoodangust 2,72% (Soome), 2,26% (Inglismaa). Üle 3% SKT-st on Austrias (4,75%), Hollandis (3,50%) ja Rootsis (3,14%). (Batueva *et al.*, 2013, lk. 16–17), (*Volunteering in the European Union, n.d.*, lk 134–135)

Üle-eestilist vabatahtlike tegevuse korraldamist koordineerib alates 2013. aastast MTÜ Eesti Külaliikumine Kodukant. Eestis ei ole veel vabatahtliku töö seadust nagu seda on Saksamaal või Tšehhis, kuid koostatud on vabatahtlike kommunikatsiooni strateegia, samuti on loodud alused, kuidas hinnata vabatahtlike tegevuse mõju majandusele. (Batueva, 2013, lk. 8-14). Lisaks on koostatud 2002. aastal Riigikogus kinnitatud Eesti kodanikuühiskonna arengu kontseptsioon ehk EKAK. Antud dokument reguleerib riikliku võimu ja kodanikualgatuse koostöö aluseid ning nende omavahelisi toimimise printsiipe poliitika loomisel ning ellu rakendamisel kodanikuühiskonna ülesehitamise juures. Selle kõige elluviimiseks on koostatud mitmeid kodanikuühiskonna arengukavasid, mille kohaldamist jälgib vabatahtlike ja avaliku sektori ühiskomisjon. Viimane kodanikuühiskonna arengukava oli kuni aastani 2020 ning hetkel vajab kinnitamist eelnõu „Rahvastiku ja sidusa ühiskonna arengukava 2021–2023“, mis sätestab järgmise kolme aasta tegevused ja suunad. (<https://heakodanik.ee/mis-on-ekak/>)

Euroopas on valdkondadest, kus vabatahtlikuna tegutsetakse, kõige populaarsemad sport ja vaba aeg, kultuur, haridus ja teadus, religioon, sotsiaalvaldkond ning tervis (Volunteering in the *European Union*, *n.d.*, lk. 9). Eestis on kõige populaarsem valdkond keskkonnakaitse ja loodushoid (37% vabatahtlikest), lisaks kohaliku elu edendamine ning laste- ja noorsootöö (Batueva *et al.*, 2013, lk. 17). Ameerikas populaarsemad valdkonnad, kuhu kõige rohkem panustati vabatahtlikuna, olid toidu kogumise, valmistamise või jagamisega seotud tegevused 11,3%, juhendamine või õpetamine 9,2%, rahakogumine 9% ja üldtööd 8,8%. Üldse tegeleb vabatahtliku tööga Ameerikas 24,9% elanikkonnast. (U.S *Department of Labor*, 2016, lk 3-4)

2009. aastal Praxise poolt läbi viidud uuringust selgub, et umbes pooled vabatahtlikest olid arvamusel, et vabatahtlike koondavad organisatsioonid kajastavad oma tegemisi avalikkusele piisavalt. Puudulikuks peeti uute vabatahtlike leidmisega tegelemist ning majanduslikku ebastabiilsust ja vabatahtlike tegevusega seotud kulutuste kompenseerimist. Nõrgaks peeti ka riigipoolset väärtustamist ning puudulikuks seadusandlust, kus 38% vastajatest oli „nõus“ või „pigem nõus“ sellega, et vabatahtlikku tööd riik väärtustab. 2018. aastal oli see näitaja 39%. Vabatahtlikku tööd peetakse vajalikuks nii inimeste kui ühiskonna arengus (Ender, Jon *et al.*, 2009, lk 16–17; Käger *et al.*, 2019, lk 38).

Pidades silmas meie ühiskonnas toimuvaid muutusi (tehnoloogia areng, rahvastiku vananemine, uued võimalused tööd teha) võib öelda, et ka väljundid, kuidas vabatahtlikku töösse panustada, on muutumas ja arvestada tuleb paljude uute faktoritega. Viimases vabatahtlike uuringus keskenduti sellele juba ja tegeletakse ka aktiivselt edasi. Eestis on kahekümne aasta pärast 65-aastaste ja vanemate inimeste osakaal rahvastikust 26-27% (2018. aastal oli see 20%), siis tuleb leida võimalused, kuidas neid kaasata rohkem vabatahtlikku tegevusse. Vabatahtlike seas on kasvanud suurem nõudlus lühiajaliste tegevuste järele, nagu näiteks mõne konkreetse ülesande täitmine, interneti vahendusel mõne töö tegemine või mingi muu töö, mis oleks mugav vabatahtlikule. Selline paindlik viis vabatahtlikku tööd teha kaasab rohkem ka nooremaealisi inimesi. Virtuaalse vabatahtliku töö näitena võib Eestis välja tuua ülemaailmsete prüghunnikute kaardistamise veebirakenduse, mis loodi „Teeme ära!“ maailmakoristuspäeva jaoks ja veebirakendus Zelos, mis loodi vabatahtlike kaasamiseks Pimedate Ööde filmifestivali endise vabatahtliku poolt. Eestis on üheks selliseks virtuaalseks vabatahtlike kaasamise keskkonnaks ka veel Helpific ja Vabatahtlike Värav. Spordi valdkonnas on olnud Eestis abiks Scult World Sport Volunteer Movement, mis toetab spordivõistluste korraldajaid nende töös, aidates leida sobilikke vabatahtlikke. Vabatahtlikuna saavad panustada ka ettevõtted ning selleks on loodud projekt „Annetame aega“ (Käger *et al.*, 2019, lk 15–17, 35).

Vabaühendused ja organisatsioonid, kes tegelevad vabatahtliku töö valdkonnaga, vajavad rohkem erialast tuge ja abi oma ettevõtmiste elluviimisel ning selleks võib olla nii õiguslane nõustamine, projektide kirjutamine ja toetuste taotlemine kui ka infotehnoloogiline tugi. Professionaalsema toe kaasamine vabatahtlikusse töösse eeldab ka suuremat töömahtu, süsteemsust ja kindlaid protseduurireegleid, tagasisidestamist ja töötavat süsteemi (Käger *et al.*, 2019, lk 15–18). Viimane uuring näitas, et tihti jääb vabaühendustel puudu teadmistest ja oskustest ühendust efektiivselt juhtida. Vabaühendustega tehtud intervjuudest selgus, et tegevuskulude katmiseks taotletavate toetuste planeerimine ja hindamine on puudulik ning tihti ei jätku ressursse tegevuste elluviimiseks. Põhilisteks takistusteks toodigi välja raha, aja, informatsiooni ning vabatahtlike puudus või vähesus. Lisaks ülekoormus olemasolevate vabatahtlike puhul. Vajadus on ka rohkemate koolituste järele vabatahtlikele, samuti vabatahtlike koordinaatori ja motivatsioonipaketi järele. See kõik nõuab lisafinantseeringute leidmist

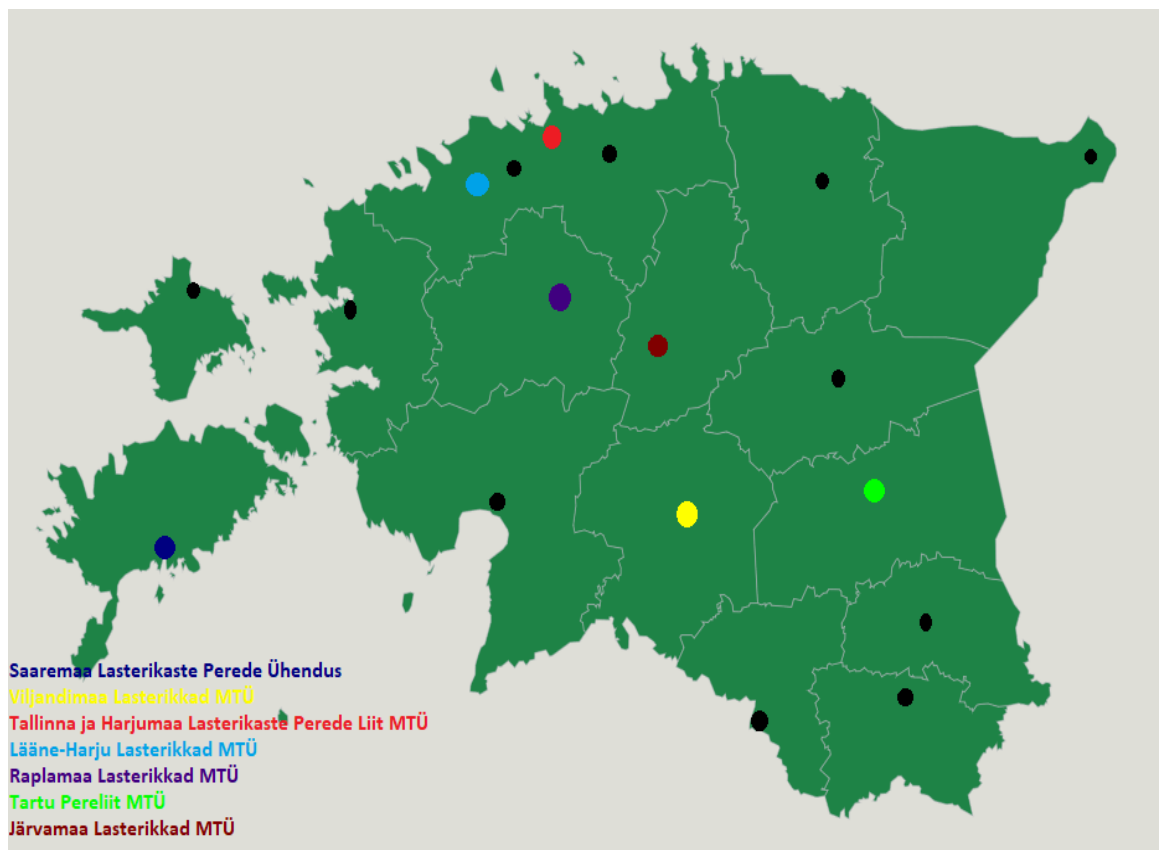
eelarvesse, mis tihti on raskendatud. Takistusena toodi välja ka seadusandluse ja kehtivate õigusaktide vähene asjatundlikkus ja mõju organisatsioonile. Siin aitaks, kui riik pakuks vabaihendustele koolitusala tuge valdkonnas. (Käger *et al.*, 2019, lk 84–86)

Eesti Lasterikaste Perede Liit (ELPL) on nelja ja enama lapsega peresid koondav katusorganisatsioon, mis loodi aastal 1996 ning seda juhib kuueliikmeline juhatus. Eesti Lasterikaste Perede Liidu eesmärgiks on kaitsta ja toetada lasterikkaid peresid. Samuti osaleb Eesti Lasterikaste Perede Liit perepoliitikat puudutavate õigusaktide väljatöötamisel ja rakendamisel. Igal aastal annab organisatsioon välja stipendiume suurperedele, töötab välja ja viib ellu mitmesuguseid projekte ning programme, korraldab koolitusi liikmesorganisatsioonide liikmetele, tunnustab suurperesid, andes aastas välja mitmeid tunnustusauhindu nagu „Aasta suurpere“, „Pärilipüüdja“, „Lastega ja lastele“. Eesti Lasterikaste Perede Liit toetab ka laste haridust ja huviharidust läbi huvikoolituse toetuste, spordivarustuse ja muusikainstrumentide soetamise toetuse. Iga aasta augustis toimub kampaania „Lapsed kooli“, kus vabatahtlike abiga kogutakse suurperede lastele kooliks vaja minevaid koolitarbeid Selverites ning Tallinna ja Tartu Kaubamajas. Vabatahtlike abiga korraldatakse suurperedele erinevaid üritusi, näiteks suurperepäev ja suvekool ning koostöös partneritega pakutakse kinoelamusi. Lisaks vahendatakse liikmesorganisatsioonide suurperedele mitmesuguseid kultuurisündmusi ja kogutakse materiaalselt abi, mis suunatakse otse abivajajatele. Kogu töö tehakse vabatahtlike abiga. Organisatsiooni finantseerimine toimub annetajate, Sotsiaalministeeriumi, Haridus- ja Teadusministeeriumi, Kodanikuühiskonna Sihtkapitali (KÜSK), Hasartmängumaksu Nõukogu ning liikmesorganisatsioonide liikmemaksude kaudu.

Eesti Lasterikaste Perede Liitu kuulub 20 liikmesorganisatsiooni üle kogu Eesti. Kokku kuulub nendesse organisatsioonidesse rohkem kui 1550 nelja ja enama lapsega peret. Lapsi nendes peredes on kokku sirgumas üle 7000. Väga oluline on olla toeks liikmesorganisatsioonidele ning panustada nende arengusse ja toetada neid oma piirkonnas suurperede huvide eest seismisel. Liikmesorganisatsioonidele korraldatakse liikmete päeva, kus antakse ülevaade toimunud ja eelseisvatest tegevustest organisatsioonis ning arutatakse olulisi teemasid seoses perepoliitikaga ja ellukutsutud taotlusvoorudega ning teisi päevakorras olevaid teemasid/projekte/tegevusi, mis aitavad kaasa suurperede toetuse ja heaolu kasvule. Liikmesorganisatsiooni juhtidele on mõeldud

„Mõttekool“, mille raames pakutakse erinevaid koolitusi, tegevusi ja seminare. Lisaks kohtutakse liikmesorganisatsioonidega ka eraldi, kus arutatakse konkreetse liikmesorganisatsiooni arenguid puudutavaid küsimusi, koostööd ning nõustatakse uusi juhatuse liikmeid.

ELPL annab võimaluse liikmesorganisatsioonidele väikeprojektide taotlusvooru kaudu taotleda täiendavaid ressursse oma tegevuste läbiviimiseks. 2019. aastal said toetust 34 väikeprojekti, mille kohta esitati taotlus. Seal olid nii lastele mõeldud tegevused, peredele suunatud ühistegevused, koolitused aga ka vabatahtlike märkamine ja tunnustamine. (Eesti Lasterikaste Perede Liit, *n.d.*; Majandusaasta Aruanne 2019, *n.d.*)



Joonis 4. Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsiooni asukohad ja uuringus osalejad (värviliselt välja toodud). Autori koostatud.

Liikmesorganisatsioonide toimimine on samuti vabatahtlikkuse alusel. Maakondlikke liite juhib liikmete poolt üldkoosolekul valitud juhatuse. Vabatahtlike leidmine on iga liikmesorganisatsiooni enda ülesanne. Vabatahtlikeks on üldjuhul liikmesorganisatsiooni liikmed, kes panustavad oma pere ja töö kõrvalt. Uuringus osalenud

liikmesorganisatsioonid on kasutanud vabatahtlikke ka väljastpoolt liitu, nagu töötukassa, liikmete tuttavad, koolid (ülikooli astudes annab vabatahtlik töö ainepunkte). Maakondlike liitude peamine tulullikas on liikmemaks ning annetused ja katusorganisatsioonilt saadud toetused mitmesuguste projektide raames. Liikmemaks võib maakondade lõikes erineda.

2.2 Uurimuse metoodika valik ja valimi kirjeldus

Uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada, millised on vabatahtlike motiivid vabatahtlikuna tegutsemisel Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonides ning milliseid juhtimispraktikaid rakendatakse vabatahtlike juhtimisel, et teha parendusettepanekuid katusorganisatsioonile.

Uurimusülesannete lahendamiseks on kasutatud erinevaid inglisekeelseid teaduslikke artikleid ja uuringuid, lisaks Praxise ja Statistikaameti andmeid Eesti vabatahtlike töö kohta, et analüüsida antud valdkonda. Vabatahtliku töö juhtimise ja motivatsiooni analüüsimiseks on kasutatud intervjuusid ning küsimustikke. On kaks valimit: vabatahtlike motivatsiooni ja juhtimise puhul vabatahtlikud ise ning üksnes juhtimise jaoks liitude juhtkond. Uuringusse on kaasatud seitse liikmesorganisatsiooni, mis valiti välja katusorganisatsiooni poolt.

Empiirilises osas kasutatakse nii kvantitatiivset kui kvalitatiivset meetodit, mis võimaldab andmeid koguda, analüüsida ja selgitada. Kvantitatiivse meetodi juures kasutatakse struktureeritud ankeetküsimustikku ning ka eelnevalt juba uuritud ja analüüsitud andmeid (Eesti vabatahtlike raportid). Küsimustiku hindamisel kasutatakse Likerti viie palli skaalat. Lisaks struktureeritud intervjuu liikmesorganisatsiooni juhatuse liikmetega.

Küsimustiku koostamisel võeti aluseks funktsionaalse motivatsiooni teooriast tulenevad küsimused, samuti autori poolt töös seatud eesmärkidest tulenevad aspektid (ka intervjuude puhul). Küsimustik saadeti valimile laiali e-maili teel, kasutades Google'i dokumentide süsteemi (Google Docs). Tulemusi analüüsiti arvutiprogrammiga Excel.

Vabatahtlike motivatsiooni ja juhtimise ankeetküsitlusele, mis saadeti liikmesorganisatsiooni liikmetele e-maili teel, sai vastata ajavahemikus 18. aprill – 28. aprill 2019. Vastajaid oli kokku 80, nendest 47 vastajat töötasid hetkel vabatahtlikuna, 27 vastajat ei olnud hetkel vabatahtlikud ning kuus vastajat olid loobunud vabatahtliku tööst liidus. Vastajatest kuus olid mehed, kellest neli töötasid hetkel vabatahtlikena ning kaks ei töötanud.

	Keskmiselt vabatahtlikke	Olen vabatahtlik	Ei ole vabatahtlik	Olin vabatahtlik	Juhatus, koordinaatorid ankeetküsitlus	Intervjuu juhatuse liikmetega
Tartu Pereliit	20	13	7	2	1	1
Viljandimaa Lasterikkad	25	5	4	1	1	0
Raplamaa Lasterikkad	20	2	2	0	2	1
Järvamaa Lasterikkad	10	6	9	0	4	1
Lääne-Harju Lasterikkad	30	8	1	0	1	1
Tallinna ja Harjumaa Lasterikaste Perede Liit	20	12	4	3	3	1
Saaremaa Lasterikaste Perede Ühendus	10	1	0	0	0	1
Kokku	135	47	27	6	12	6

Tabel 5. Valimi info (autori koostatud)

Kui esialgu oli seitsme liikmesorganisatsiooni juhatuse liikmetega planeeritud teha fookusgrupp, et saada ülevaade vabatahtlikust tööst liidus ja vabatahtlike juhtimisest, siis aegade mitesobivuse tõttu korraldati intervjuud kokkulepitud ajal Skype'i ja Messengeri vahendusel. Vastused saabusid kuuelt organisatsioonilt, ühe liikmesorganisatsiooni esindaja vastas küsimustele kirjalikult ning üks esindaja jättis vastamata. Intervjuu käigus esitati kaheksa küsimust vabatahtlike ja vabatahtliku töö kohta liidus ning keskmiselt kestis intervjuu 40 minutit. Intervjuud toimusid ajavahemikus 29. aprill – 1. mail 2019.

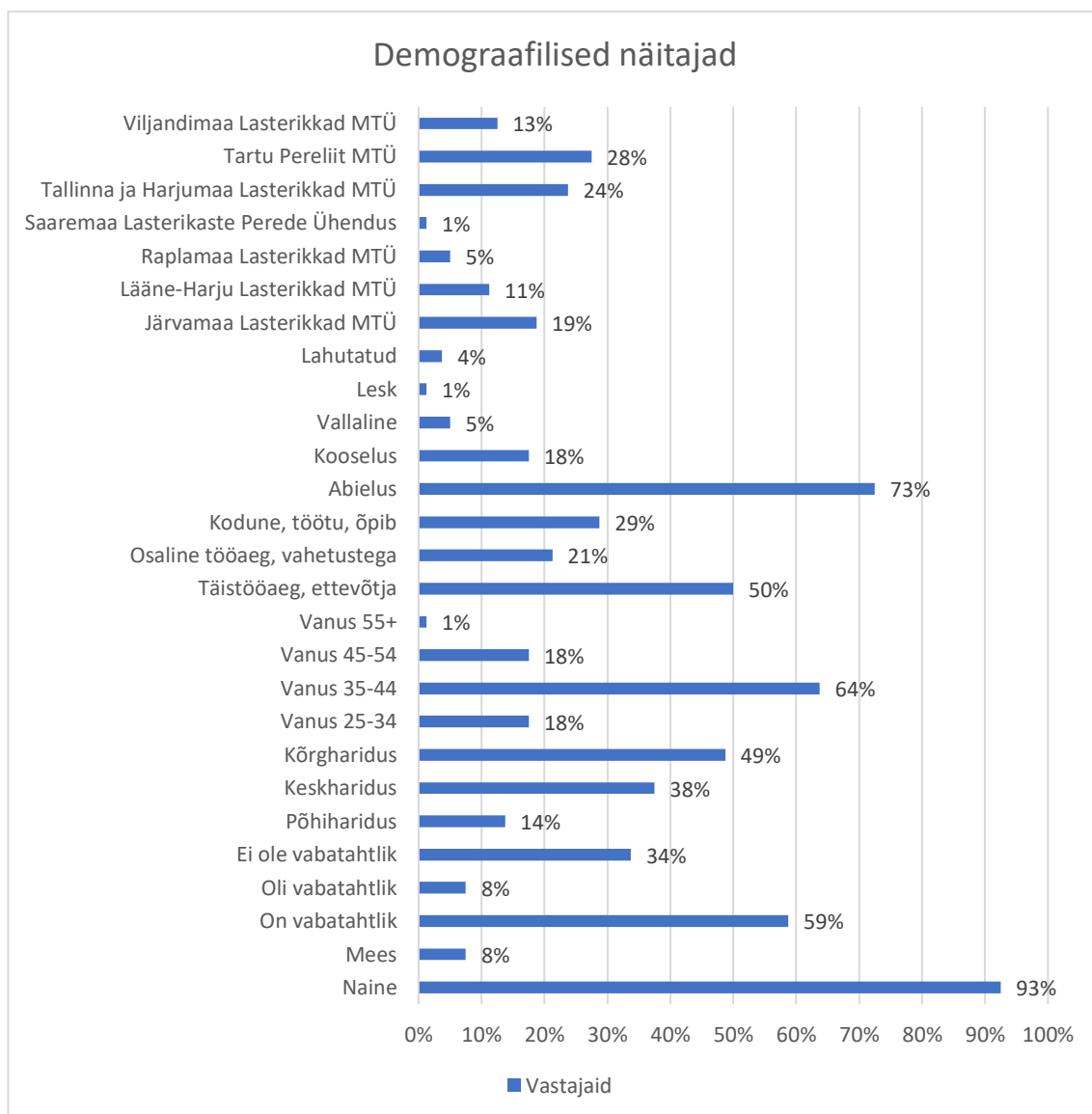
Lisaks intervjuudele saadeti liikmesorganisatsioonide juhatuse liikmetele ja vabatahtlike koordinaatoritele ankeetküsitlus toetamaks intervjuudes saadud tulemusi vabatahtlike juhtimises.

Uuringu meetod	Valim	Strateegia/Eesmärk	Aeg
----------------	-------	--------------------	-----

Vestlus	Eesti Lasterikaste Perede Liit president Aage Õunap	Selgitada vabatahtlike teema uurimise vajadust liidus	15.10.2018, kestus 1 tund
Dokumendianalüüs	Eesti vabatahtlike raportid erinevatest aastatest ELPL aastaaruanded	Anda võrdluseks ülevaade lühidalt vabatahtliku tööst üldse Eestis ja Lasterikaste Perede Liidus	Aprill 2019
Poolstruktureeritud intervjuu	Tallinna ja Harjumaa Lasterikaste Perede Ühingu juhatuse liige Pille Vaks	Selgitada mida arvab juhatus teemal liidu vabatahtlik töö – võimalused ja ohud.	29.aprill Messengeri teel, kestus 25 minutit
Poolstruktureeritud intervjuu	Saaremaa ja Järvamaa lasterikaste perede liidu juhatuse liikmed Eliis Paimre ja Katrin Pullisaar	Selgitada mida näevad koordinaatorid ohtude ja võimalustena vabatahtlikus töös liidus	30.aprill Messengeri teel, kestus 47 minutit
Poolstruktureeritud intervjuu	Raplamaa ja Lääne Harju lasterikaste perede juhatuse liikmed Viire Null ja Suzan Sarapu- Velbaum	Selgitada mida arvab juhatus teemal liidu vabatahtlik töö – võimalused ja ohud.	1.mai Skype teel, kestus 45 minutit
Struktureeritud ankeetküsitlus	Seitsme organisatsiooni juhtkond, 12 vastajat	Eesmärk selgitada, kuidas toimub vabatahtlike juhtimine organisatsioonis	18-28.aprill 2019
Struktureeritud ankeet küsitlus	7 liikmes- organisatsiooni vabatahtlikud, (vastajaid 47, oli enne 6, ei ole veel 27)	Selgitada välja vabatahtlike motivatsioon	18-28. aprill 2019

Tabel 6. Uuringu meetodid (autori koostatud)

Kõige suurema vastajate osalusega olid Tartu Pereliit MTÜ (28%), Tallinna ja Harjumaa Lasterikkad MTÜ (24%) ning Järvamaa Lasterikkad MTÜ (19%), Viljandimaa Lasterikkad MTÜ (13%). 93% vastajatest olid naised (74 vastajat) ning mehi oli 8% (6 vastajat). 59% vastajatest (53 vastajat) on vabatahtlikud, 34% vastajatest ei ole vabatahtlikuna töötanud liikmesorganisatsioonides ning 8% olid kunagi seda teinud. Põhiline põhjus, mis vabatahtlikuna ei osaleta enam oli ajapuudus. Ka mitteosalemise põhjus oli enamuse korral ajapuudus ning asjaolu, et peres kasvasid väikesed lapsed. 50% vastajatest teeb vabatahtlikuna tööd oma põhitöökoha kõrvalt. Vanuses 35-44 oli vastajaid kõige rohkem (64%) ning pea pooltel (49%) oli kõrgharidusega, abielus oli 58 inimest vastajatest (73%) (vt joonis 5).



Joonis 5. Vastajate demograafilised näitajad (autori koostatud)

2.3 Uuringu tulemuste järeldused ja ettepanekud vabatahtlike juhtimise tõhustamiseks Eesti Lasterikaste Perede Liidus

Intervjuudest liikmesorganisatsioonide esindajatega selgus, et organisatsioonides ei ole vabatahtlike kaasamise, juhtimise ja hindamise süsteemi kui sellist. On võimalus teha n-ö proovipäevi, et vaadata, kas inimesele meeldib ja kas koostöö meeskonnaliikmete vahel toimib. Oluline on, et esmatähtsad ei oleks vabatahtliku enda huvid vaid organisatsiooni liikmete kui terviku huvid. Vabatahtlikud saavad ise valida, kuhu nad soovivad panustada

vastavalt oma oskustele, ning tavaliselt on vabatahtlike vahel valdkonnad/tööd sõbralikult ära jagatud. Vabatahtlike töö juhendeid või juhiseid on vähestes liikmesorganisatsioonides, üldjuhul ei peeta vajalikuks seda valdkonda reglementeerida ning probleemid lahendatakse jooksvalt.

Takistustena vabatahtlikult liikmesorganisatsioonides panustada toodi eelkõige välja seda, et kodus on lapsed, aja puudus ning tihe töögraafik. Üldlevinud on ka arusaam, et juhatus peaks tegema kõik töö ära, kuna saab selle eest tasu. Tegelikult töötab ka juhatus vabatahtlikkuse alusel. Väljastpoolt liitu vabatahtlike leidmise takistusena toodi esile vähest seotust ja n-ö sideme puudumist liidu tegemistega. Üks liikmesorganisatsioon vastas, et neil ei ole vabatahtlike leidmisega probleeme. Abistava faktorina vabatahtlike leidmisel toodi välja pöördumist otse inimeste poole. Üldjuhul sel puhul ollakse nõus vabatahtlikuks tulema. Vabatahtlikega seotud probleemidest nimetati ebavõrdset kohtlemist, omavahelist kadedust, vabatahtlike usaldamatust, materiaalse tasustamise puudumist, kokkulepetest mitte kinnipidamist, info puudulikkust, liikmesorganisatsiooni mainet.

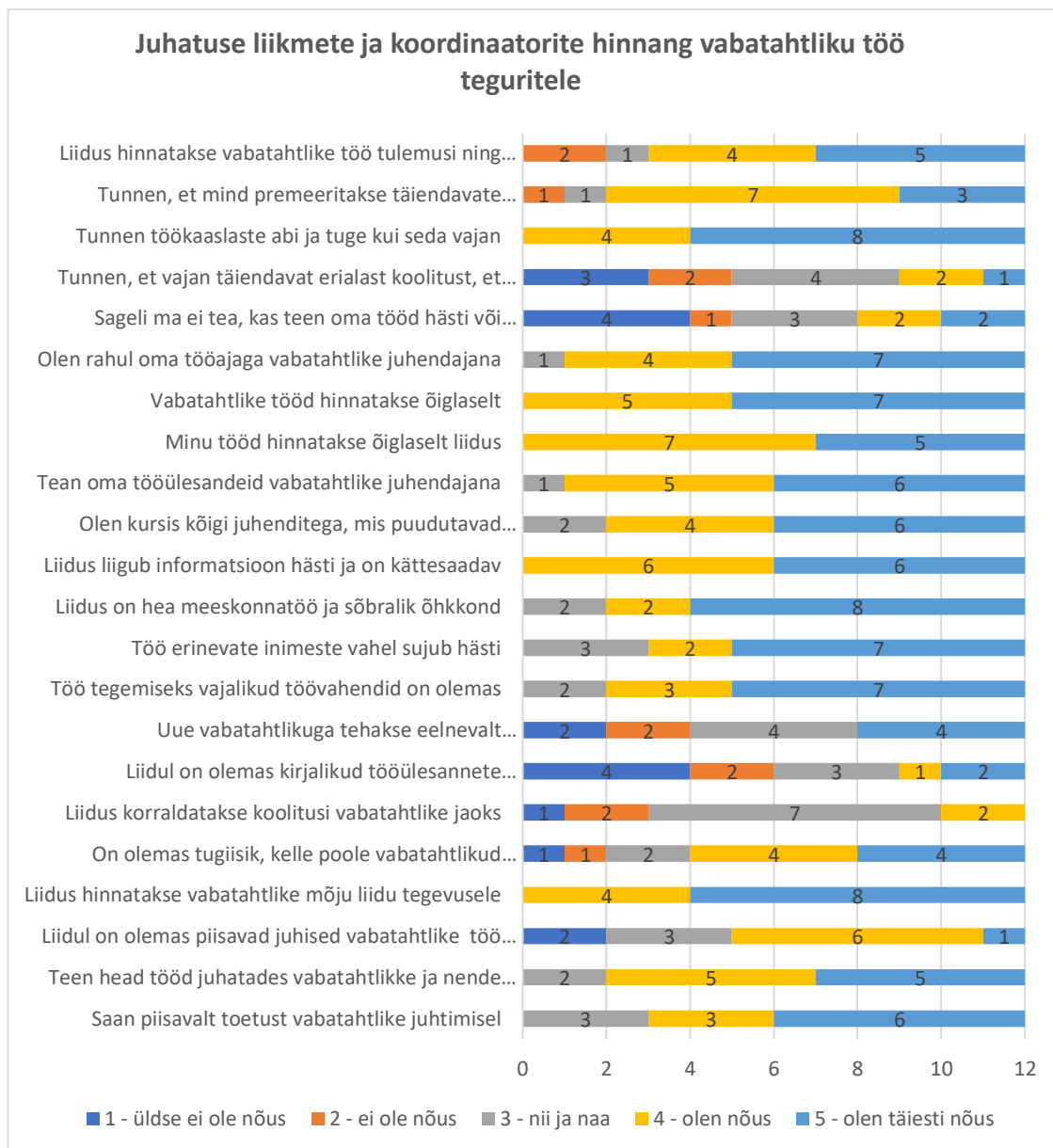
Vabatahtlike motiveerimisel tõsteti esile vabatahtlike tänuüritusi. On oluline, et vabatahtlikke märgataks ning ühtlasi liidab see meeskonda. Peeti oluliseks ka ühisüritusi, koolituste korraldamist vabatahtlikele, motivatsioonipaketti, transpordi- ja muude kulude kompenseerimist vabatahtlikele. Oli ka arvamusi, et vabatahtlik töö ongi ju vabatahtlik ja ilma tasuta ning peab olema südamelähedane. Ükski tasu ei pane inimesi rohkem pingutama ning motivatsioonipakett oleks vabatahtliku töö juures mitte esmatähtis, vaid pigem boonus või üllatusmoment.

Vabatahtlike töö paremaks organiseerimiseks ja vabatahtlike leidmiseks toodi välja oskust inimesi märgata ja osata neid rakendada erisuguste ülesannete täitmisel vastavalt igapäevaste teadmistele (professionaalne kaasamine), mainiti ka vabatahtlike juhendamist kellegi teise, kui juhatuse poolt (vabatahtlike koordinaator), juhatuse oskust delegerida ülesandeid, vabatahtlike tänamist ka väiksemate tegevuste puhul. Vajalik on saavutada vabatahtlike kaasatuse stabiilsus, et rotatsioon ei oleks nii suur.

Katusorganisatsioonile pandud ootused olid seotud peamiselt finantsiliste vahenditega, et oleks rohkem raha toetada vabatahtlikke ning kaasata vajadusel lisatööjõudu. Samuti

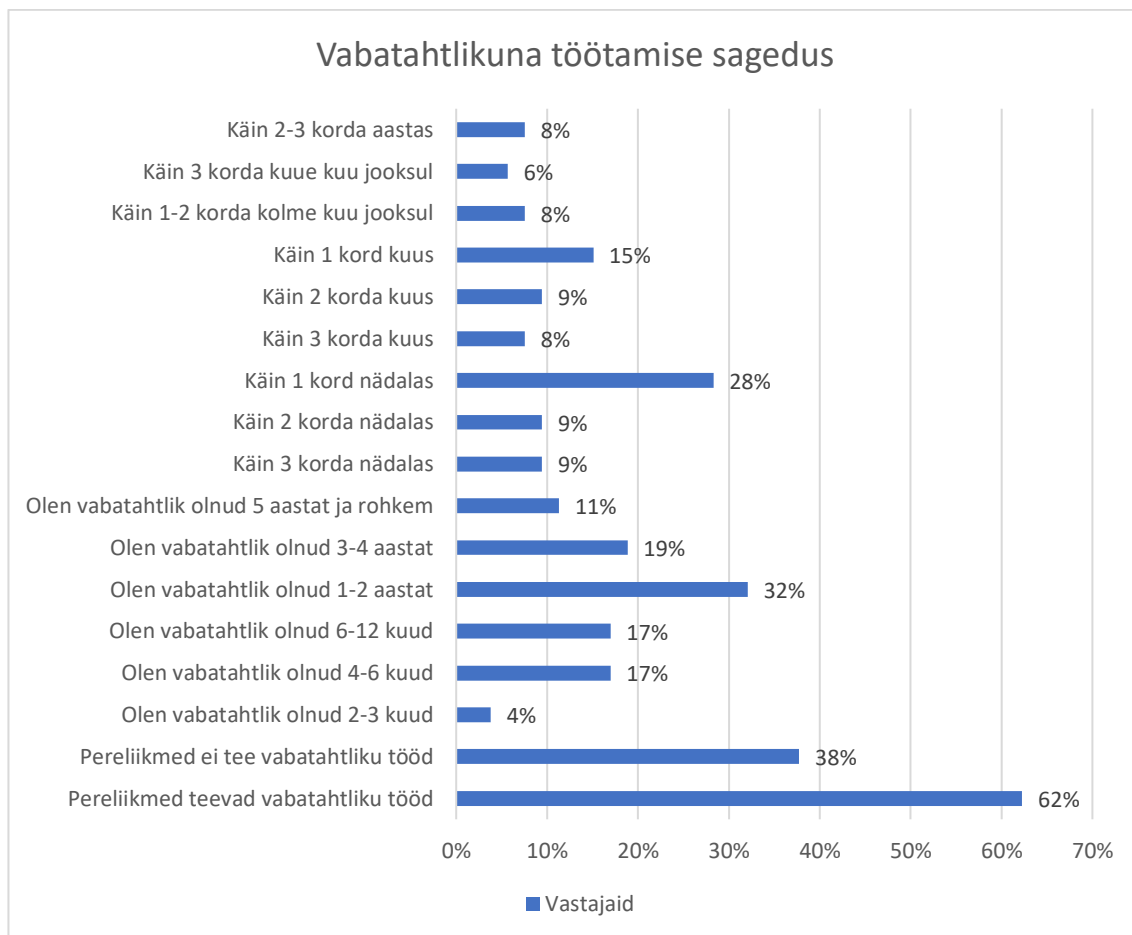
korraldada liikmesorganisatsiooni töötajatele ja vabatahtlikele koolitusi. Esitati ka ettepanek teha reklaamklipp, mis tutvustaks liitu(sid), nende tegevust ning võimalusi panustada vabatahtlikuna, et seeläbi muuta liit ühiskonnas märgatavamaks. Oluliseks ja vajalikuks peeti liikmesorganisatsioonide ühiseid koolitusi/liikmepäevi, informatsiooni vahetamist katusorganisatsiooni ja liikmesorganisatsioonide vahel, liikmesorganisatsioonide nõustamist. Sooviti, et ka katusorganisatsioon märkaks ja tänaks vabatahtlikke ning korraldaks kõigile liikmesorganisatsiooni vabatahtlikele ühisüritusi, kus vabatahtlikel oleks võimalus jagada oma kogemusi. Võimalust nähti ka selles, kui Eesti Lasterikaste Perede Liit toetaks kolmelapseliste perede vastuvõtmist, mis annaks liikmesorganisatsioonile juurde rohkem vabatahtlikke ja rahalisi ressursse liikmemaksu näol. Samas tähendaks see ka suuremat töökoormust liitudele (vt lisa 6).

Toetamiseks liikmesorganisatsioonide juhatustes läbiviidud intervjuude tulemusi, korraldati ka juhatuse liikmete ja vabatahtlike koordinaatorite seas ankeetküsitlus, millele vastas 12 inimest. Kolmel korral vastati, et vabatahtlikke on piisavalt, ühel juhul toodi välja, et vabatahtlikke oleks vaja tunduvalt rohkem. Liikmesorganisatsioonid on ise teinud väga palju tööd selleks, et tagada endale vabatahtlike optimaalne hulk, sest muidu ei saaks nad pakkuda liikmetele vajalikke teenuseid ja abi. See võib tähendada aga seda, et paljud inimesed on pidevalt vabatahtlikena tööl ning tekib väsimus ja läbipõlemine. 1/3 vastas, et nende liidus ei ole vabatahtlik töö kuidagi tasustatud, 2/3 vastas, et vabatahtlikele tasutakse nende panustamise eest kas esemeliselt või transpordikompensatsiooni näol. Päris suur väljakutse on vabatahtlike motiveerimine, milleks ei piisa alati rahalisi vahendeid. Liikmesorganisatsioonid on tänanud oma vabatahtlikke tänukirjaga aga ka erinevate soodustuste näol kui võimalik. Kord aastas tehakse ühisüritus vabatahtlikele (vt lisa 7).



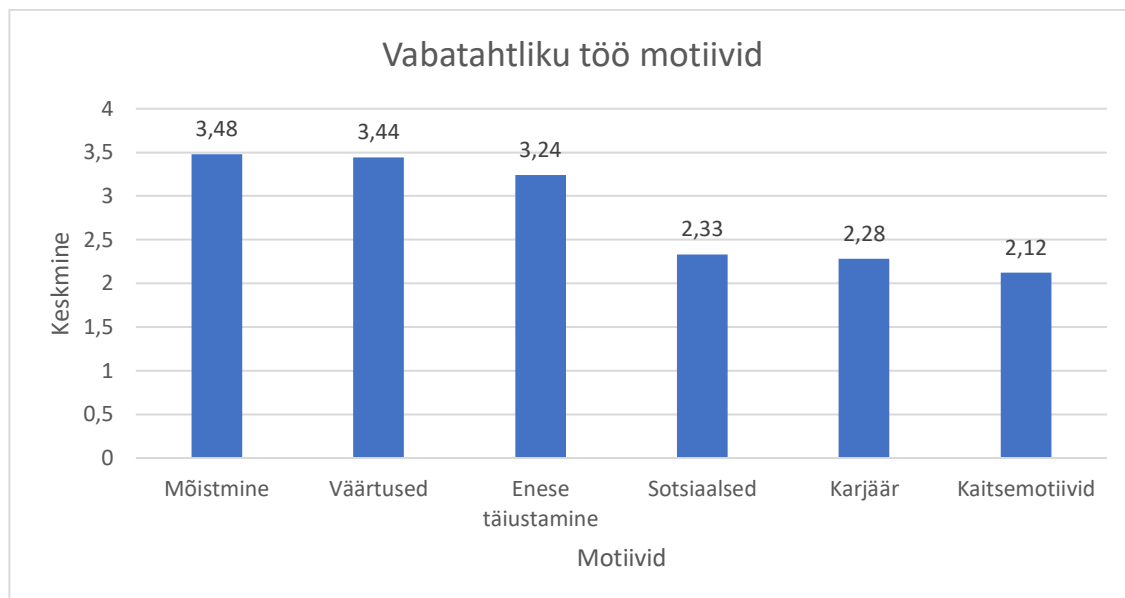
Joonis 6. Juhatusel liikmete ja koordinaatorite hinnang vabatahtliku töö teguritele (autori koostatud).

Joonisel 7 on ära toodud vabatahtlikuna töötamise sagedus ning aeg. 62% (33 vastajat) oli teinud vabatahtlikku tööd liidus üle ühe aasta, sellest 3 ja rohkem aastat on panustanud vabatahtlikuna liikmesorganisatsioonides 30% vastanutest. 47% vastajatest käib vabatahtlikuna abis vähemalt korra nädalas ning 15% ühe korra kuus. Teoreetilises osas käsitletud erinevate autorite hinnangust lähtudes võib öelda, et juhuslikke vabatahtlike, kes panustavad vabatahtlikuna paar korda aastas, on 8%.



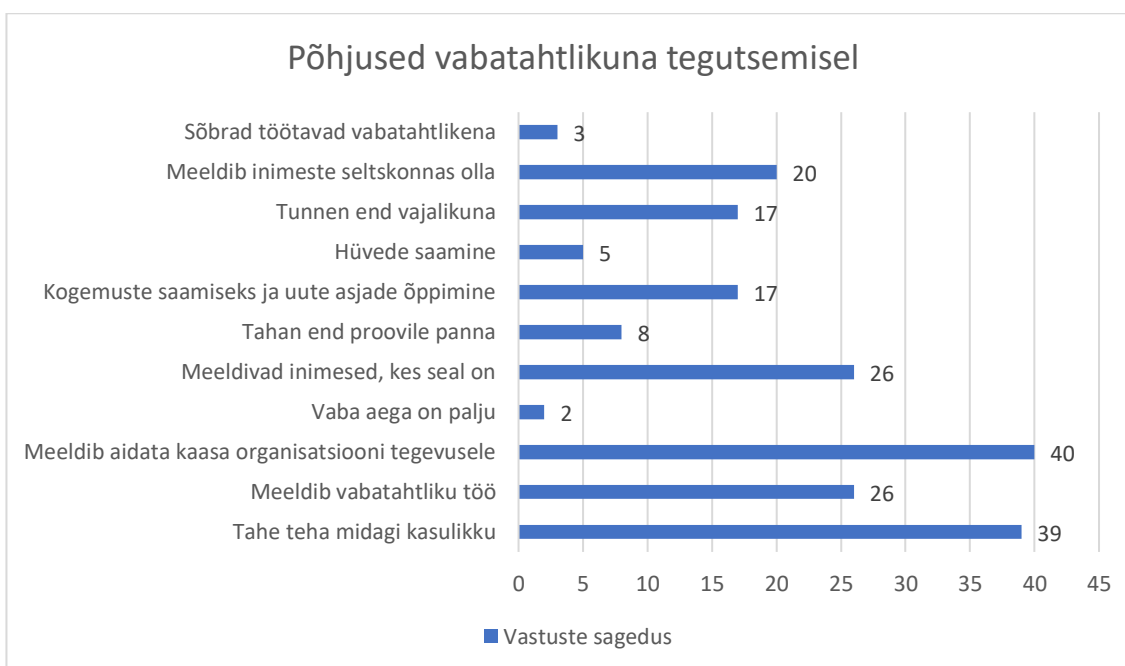
Joonis 7. Vabatahtlikuna töötamise sagedus ja aeg (autori koostatud).

Uuringu tulemustest selgub, et inimesed tegutsevad vabatahtlikena Eesti Lasterikaste Perede Liidu liikmesorganisatsioonides väärtustest, mõistmisest ja enese täiustamise motiividest ajendatult. On oluline aidata teisi ning teha midagi, mis on tähtis. Vabatahtlik töö annab võimaluse uusi kogemusi saada ja teiste inimestega suheldes toimetulekut õppida, näha lähemalt valdkonda, millesse nad panustavad oma aega, ja tunda ennast vajalikuna. Ka uute sõprade leidmine on oluline, lisaks ühendab kõiki liikmeid üks ühine omadus – soov olla suurpere liige. Oluliseks ei peetud kaitsemotiividest tulenevaid tegureid. Inimesed ei panusta vabatahtlikuna selleks, et lahendada oma muresid või põgeneda nende eest vabatahtliku tööd tehes (vt lisa 6).



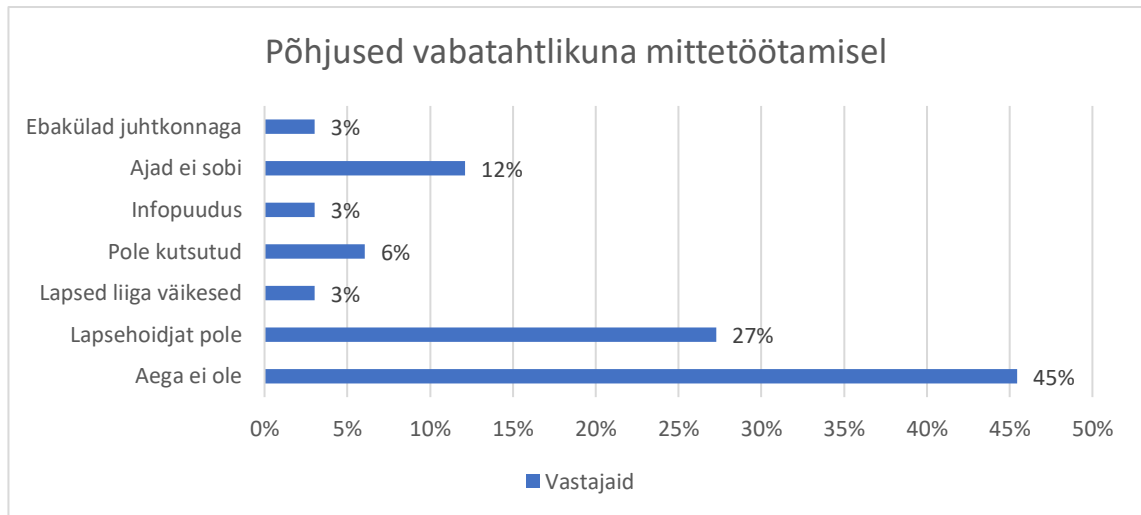
Joonis 8. Vabatahtlike motiivid vabatahtlikus töös panustamisel (autori koostatud)

Inimestele, kes töötavad vabatahtlikena liidus, meeldib seda teha, kuna liidul on abi vaja ja nad tunnevad end kasulikuna, sest saavad aidata teisi inimesi. See on neile vaheldus oma igapäevatööst ning silmaringi avardav. Meeldib uusi tutvusi saada, palju vaba aega, eesmärk on ühine ja tulemused selgesti näha.



Joonis 9. Põhjused vabatahtlikuna tegutsemisel (autori koostatud)

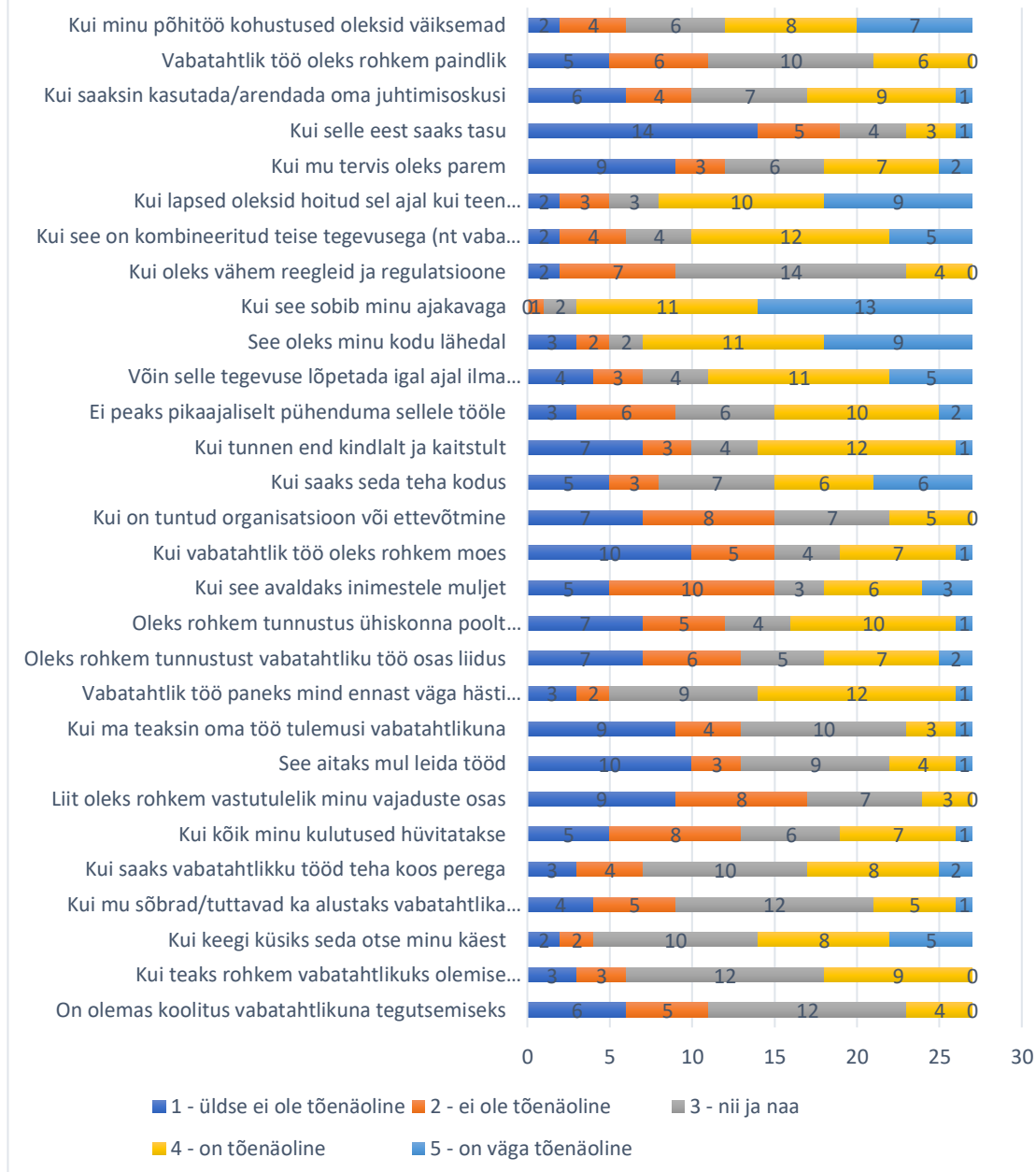
Liikmeid, kes olid vabatahtlikud, kuid nüüd enam ei ole, oli kuus. Põhiline asjaolu, mis neid takistas vabatahtlikuna jätkamast, oli aja puudus, lisaks ebakõlad juhtkonnaga ja vabatahtlikuks mitte kutsumine (inimene oli avaldanud soovi olla vabatahtlik, kuid teda pole kutsutud). Mittevabatahtlikke oli vastajate hulgast 27. Toodi välja, et puudub info vabatahtliku töö kohta liidus, pole kutsutud vabatahtlikuks või siis vabatahtliku töö ajad ei sobi. Mainiti ka seda, et pole väga märgatud üleskutseid vabatahtlikuks tulla.



Joonis 10. Põhjused vabatahtlikuna mittetöötamisel (autori koostatud)

Uuringu tulemustest selgus, et tasu saamine ning töö leidmise motiiv ei ole otsustavad ajendid vabatahtlikuks hakkamisel. Inimestel on arvamused, et vabatahtlikuna töötamine on pikaajaline ning selle lõpetamine raskendatud. Ei teata vabatahtlikuna töötamise võimalustest (aegadest, mis kell ja kui kaua jne). Tasustamine ei ole peamine, mis mõjutaks inimesi vabatahtlikuks hakkama, pigem siiski ajaline sobivus ja see, et ei peaks sellele pikaajaliselt pühenduma, vaid igal hetkel võiks tegevuse lõpetada. Ka 2018. aastal läbi viidud vabatahtlikus tegevuses osalemise uuringust selgus, et üha enam inimesi soovib panustada vabatahtlikuna lühiajaliselt ning konkreetset ülesannet täites.

Vabatahtliku tööga alustaksin kui...



Joonis 11. Mittevabatahtlikke mõjutavad tegurid vabatahtliku tööga alustamisel (autori koostatud).

Vabatahtlikud ise näevad, et valdkonna tööd paremini korraldada tuleks tööprotsessid paremini läbi mõelda ja vabatahtlikud võiksid rohkem üksteisega tutvuda. Puudust tuntakse süsteemsemalt toimuvatest koolitustest. Info kättesaadavust liidus tuleks parandada ja vabatahtlikele luua paremad töötingimused. Juhendamine peaks samuti

olema parem ja jagatavad ülesanded selgemad ning rohkem võimalusi erinevaid ülesandeid täita. Vajalikuks peeti ka vabatahtlike koordinaatori olemasolu. Ühes liidus on koordinaatorid küll olemas, kuid teistes liitudes täidab seda rolli juhatuse liige. Vabatahtlikud igatsevad rohkem tänusõnu kuulda ning näevad vajadust vabatahtlike töö maine positiivsemaks muutmiseks. Nii nagu juhatuse liikmed tõid välja vajaduse liikmete võimaluste kaardistamiseks, mainisid seda ka vabatahtlikud ise – vaja on kaardistada kõigi liikmete nägemus vabatahtlikuna panustamise võimalustest. See aitaks selgitada liikmete ressursi ja oskusi erinevates valdkondades (vt lisa 9).

Arvesse võttes analüüsi tulemusi teeb autor järgmised ettepanekud vabatahtlike motivatsiooni tõstmiseks ning efektiivsemaks juhtimiseks

Eesti Lasterikaste Perede Liidule:

1. Liikmesorganisatsioonide võimaluste ja vajaduste kaardistamine.
2. Vabatahtlike töö esiletoomine ja selle kajastamine ning vabatahtlike tunnustamine katusorganisatsiooni infokirjas või mõnel ELPL üritusel.
3. Supervisioon ja kovisioon vähemalt korra aastas.
4. Vabatahtlike töö suurem finantseerimine.

Liikmesorganisatsioonidele:

1. Infokiri liidu sees, kus juhatas jagaks infot liidu tegemiste kohta, samuti vabatahtliku töö ja selle võimaluste kohta.
2. Vabatahtlike töö esiletoomine, selle kajastamine ja vabatahtlike tunnustamine liidu infokirjas ja/või mõnel üritusel juhatuse poolt.
3. Lastehoiu pakkumine neile, kes sooviksid vabatahtlikuna panustada, kui saavad jätta oma väiksemad lapsed hoidja hoole alla, kusjuures, hoidjaks võib olla mõni liidu liige vabatahtlikkuse korras.
4. Organisatsiooni maine ja vabatahtlike maine kujundus nii liidu sees kui väljaspoole liitu (ühiskonnas), organisatsiooni sündmuste kajastamine laiemas meedias (nt linnaosa leht, valla leht jne).
5. Inimeste oskuste ja võimaluste kaardistamine liidus.
6. Vabatahtlike juhtimispõhimõtete väljatöötamine ja juhendite koostamine.
7. Motivatsiooni süsteemi ja tunnustamise põhimõtete väljatöötamine.

8. Süsteemsem vabatahtlike koolitamine ja juhendamine liidu siseselt.
9. Supervisioon vähemalt korra aastas.

KOKKUVÕTE

Vabatahtlike sektor meie ühiskonnas on väga oluline osa, mis annab suure lisandväärtuse inimeste heolule. Inimeste võimalused hakkama saada oleksid palju väiksemad, kui ei toimuks vabatahtlikku tööd. Lisaks on see võimalus täita puuduolevad valdkonnad riigi ja omavalitsuste pakutavates teenustes.

See annab võimaluse inimestel realiseerida oma soovi aidata ning panustada end ümbritseva keskkonna paremaks muutmisele. Selline tegevus aitab väga paljusid inimesi. Kui tavaliselt on inimeste töömotivatsiooni tõstmiseks olulisel kohal töötasu tehtud töö eest, siis vabatahtlik töö, kus aidatakse võõraid inimesi, gruppe, organisatsioone, ettevõtmisi, on üldjuhul tasuta. Siin ei ole motivatsiooniks töötasu, vaid pigem muud faktorid. Sellele tulemusele jõuti ka siinses uurimustöös – vabatahtlike ajendiks liidus vabatahtlikuna panustada ei ole mitte töötasu.

Uuringu tulemused näitasid, et inimesed otsustavad vabatahtlikuna töötada erinevatel põhjustel ning nad panustavad vabatahtlikult, kuna neile läheb korda antud valdkond ja liidu jätkusuutlik toimimine. Eesti Lasterikaste Perede Liidu tegevus on oluline lisandväärtus suurperedele ja nende toimetulekule. Teooriast tulenevalt panustavad vabatahtlikuna tavaliselt rohkem need inimesed, kes töötavad täiskohaga ja on kõrgharidusega. Antud asjaolu selgus ka vabatahtlike puhul suurperede liidus. Inimesed teevad vabatahtlikku tööd ka suhete loomise eesmärgil ja vahelduse saamiseks. Vabatahtlikud tunnevad puudust neile jagatavast informatsioonist ja koolitustest seoses vabatahtliku tööga. Nad peavad oluliseks vabatahtlike maine positiivset kuvandit ja selle suuremat kajastamist liidus.

Ankeetküsimustikule vastas ka 27 inimest, kes ei tööta hetkel vabatahtlikuna Eesti Lasterikaste Suurperede Liidus, tuues peamise põhjusena välja ajapuuduse ning asjaolu, et lastel ei ole hoidjat, kes nende järele vaataks. Lisaks kaugus kodust. Samas leidsid nad, et võiksid alustada vabatahtliku tööga, kui neil oleks rohkem informiooni

vabatahtlikkuse võimaluste kohta organisatsioonis, keegi kutsuks otse neid vabatahtlikuks ning oleks võimalik lapsed kuhugi hoida jätta.

Vabatahtlike juhtimise kohta viidi vabatahtlike seas läbi ankeetküsitlus ning intervjuud organisatsiooni juhtkonna liikmetega. Vabatahtlike seas sooviti uurida üldist töörahulolu ning intervjuude käigus selgitada, kuidas on vabatahtlike juhtimispraktikaid praegusel hetkel rakendatud. Kuuest vastanud juhtkonna liikmest ütles vaid üks, et kirjalikud juhendid vabatahtlike töö jaoks on olemas.

Vabatahtlike värbamine ja hoidmine ei ole lihtne. See nõuab struktuurilist planeerimist, samuti toetust ja finantsilisi vahendeid katusorganisatsiooni poolt. Siinne uuring tugineb vaid seitsme liikmesorganisatsiooni analüüsile, aga Eesti Lasterikaste Perede Liidus on liikmeid veel 13. Seega ei saa teha suuri üldistusi, kuid esialgse analüüsi põhjal võib välja tuua põhilised probleemid vabatahtlike juhtimisel ning motiveerimisel, mis annavad kasulikku teavet edasisteks sammudeks. Kindlasti on siin võimalusi veel edasi uurida ning vaadata vabatahtlike mõju organisatsioonile kitsamalt.

Kuigi on palju, mida saaks liikmesorganisatsioonides vabatahtlike juhtimisel ja nende motivatsiooni tõstmisel paremaks muuta, oldi siiski üksmeelel, et õhkkond meeskonnas on üldiselt positiivne, rõõmsameelne ning üksteisega arvestatav. Liitude töö on vajalik peredele, kes sinna kuuluvad.

VIIDATUD ALLIKAD

- Bartels, K. P. R., Cozzi, G., & Mantovan, N. (2013). "The Big Society," Public Expenditure, and Volunteering. *Public Administration Review*, 73(2), 340–351. <https://doi.org/10.1111/puar.12012>
- Batueva, V., Uus, Maiu, Hinsberg, Hille, & Mänd, Tuulike. (2013). *Vabatahtlikus tegevuses osalemise Eestis 2013*. 89.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2013). Autonomous Motivation Stimulates Volunteers' Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(1), 32–47. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9269-x>
- Bovaird, T., Van Ryzin, G. G., Loeffler, E., & Parrado, S. (2015). Activating Citizens to Participate in Collective Co-Production of Public Services. *Journal of Social Policy*, 44(1), 1–23. <https://doi.org/10.1017/S0047279414000567>
- Carvalho, A., & Sampaio, M. (2017). Volunteer management beyond prescribed best practice: A case study of Portuguese non-profits. *Personnel Review*, 46(2), 410–428. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2014-0081>
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. L. (2011). MOTIVES FOR VOLUNTEERING: CATEGORIZATION OF VOLUNTEERS' MOTIVATIONS USING OPEN-ENDED QUESTIONS. . . *NUMBER*, 15(1), 10.

- Çınar, O., Bektaş, Ç., & Aslan, I. (2011). A Motivation Study on the Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Factors. *Economics & Management*, *16*, 690–695.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, *8*(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, Robert D., Copeland, John, Stukas, Arthur A., Haugen, Julie, & Miene, Peter. (1998). *Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach*. *74*(6), 1515–1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *25*, 485–505.
- Cnaan, R. A., & Cascio, T. A. (1998). Performance and Commitment. *Journal of Social Service Research*, *24*(3–4), 1–37. https://doi.org/10.1300/J079v24n03_01
- Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *27*(3), 269–284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining Who Is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *25*, 364–383.
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, *9*(2), 141–163. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70023-7](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7)
- Dolnicar, S., & Randle, M. J. (2004). *Marketing Research for Volunteering: A Research Agenda*. 11.

Eesti Lasterikaste Perede Liit. (n.d.). Retrieved May 22, 2019, from

<https://www.lasterikkad.ee/>

Eesti Lasterikaste Perede Liit, majandusaasta aruanne 2019. (n.d.). Eesti Lasterikaste

Perede Liit. <https://www.lasterikkad.ee/wp-content/uploads/2020/11/2019-majandusaasta-araunne.pdf>

Elton Mayo. (1930). The Human Effect of Mechanization. *American Economic Association*, 20(1), 22.

Ender, Jon, Mänd, Kristina, & Möller, Gerda. (2009). Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2009. *Poliitikauuringute keskus PRAXIS*, 83.

Ferreira, M. R., Proença, J. F., & Rocha, M. (2016). Do Occasional Volunteers Repeat their Experience? *Journal of Human Values*, 22(2), 75–92.

<https://doi.org/10.1177/0971685815627747>

Gawel, J. E. (1997). *Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. - Practical Assessment, Research & Evaluation.* 5(11), 3.

Hadzi-Miceva, K. (2008). *Comparative Analysis of European Legal Systems and Practices Regarding Volunteering.* 23.

Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2004). Volunteer Management Practices and Retention of Volunteers. *The Urban Institute*, 16.

Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2012). Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1195–1214. <https://doi.org/10.1177/0899764011433041>

- Hartenian, L. S., & Lilly, B. (2009). Egoism and Commitment: A Multidimensional Approach to Understanding Sustained Volunteering. *Journal of Managerial Issues*, 21(1), 97–118.
- Haski-Leventhal, D., Meijjs, L. C. P. M., Lockstone-Binney, L., Holmes, K., & Oppenheimer, M. (2018). Measuring Volunteerability and the Capacity to Volunteer among Non-volunteers: Implications for Social Policy. *Social Policy & Administration*, 52(5), 1139–1167. <https://doi.org/10.1111/spol.12342>
- Hustinx, Lesley, Haski-Leventhal, Debbie, & Handy, Femida. (2008). One of a Kind? Comparing Episodic and Regular Volunteers at the Philadelphia Ronald McDonald House. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF VOLUNTEER ADMINISTRATION*, 25(3), 50–66.
- Hyde, M. K., Dunn, J., Bax, C., & Chambers, S. K. (2016). Episodic Volunteering and Retention: An Integrated Theoretical Approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 45–63. <https://doi.org/10.1177/0899764014558934>
- Integrating volunteering into the 2030 agenda. (2019). *The United Nations Volunteers*, 28.
- Jain, A. K., Malhotra, N. K., & Guan, C. (2012). Positive and Negative Affectivity as Mediators of Volunteerism and Service-Oriented Citizenship Behavior and Customer Loyalty: VOLUNTEERISM AND SERVICE-ORIENTED CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Psychology & Marketing*, 29(12), 1004–1017. <https://doi.org/10.1002/mar.20582>
- Kaarna, R., & Noor, K. (2011). Ülevaade vabatahtliku töö majandusliku ja sotsiaalse väärtuse hindamise võimalustest. 35.

- Käger, M., Lauring, M., Pertšjonok, A., Kaldur, K., & Nahkur, O. (2019). *Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018*. 138.
- Keskitalo, R. (2014). HR'S AND HERZBERG'S OPINION ON DIFFERENT FACTORS MOTIVATING PEOPLE. *International Business*, 49.
- Liao-Troth, M. A. (2001). Attitude Differences Between Paid Workers and Volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 11(4), 423–442.
<https://doi.org/10.1002/nml.11403>
- Machin, J., & Paine, A. E. (2008). *Management matters: A national survey of volunteer management capacity*. 64.
- Mannevu, M. (2018). The riddle of adaptation: Revisiting the Hawthorne studies. *The Sociological Review*, 66(6), 1242–1257.
<https://doi.org/10.1177/0038026118755603>
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. 370–369.
- McGrath, J. & Bob Bates. (2016). *Suurte juhtimisteooriate väike käsiraamat*. Äripäev.
- Modeste Dayé. (2018). Volunteering at the Extensive Margin: Intrinsic or Extrinsic Motive? *Annals of Economics and Statistics*, 131, 117.
<https://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.131.0117>
- Musick, M. A., Wilson, J., & Bynum, W. B. (2000). *Race and Formal Volunteering: The Differential Effects of Class and Religion*. 33.
- Nesbit, R., & Brudney, J. L. (2010). At Your Service? Volunteering and National Service in 2020. *Public Administration Review*, 70, S107–S113.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02252.x>
- Pardee, R. L. (1990). *A Literature Review of Selected Theories Dealing With Job Satisfaction and Motivation*. 24.

- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and Social Problems: Making Things Better or Worse? *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES*, 3, 645.
- Randle, M. J., Grun, B., & Dolnicar, S. (2007). *Segmenting the volunteer market: Learnings from an Australian study*. 11.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schönböck, J., Raab, M., Altmann, J., Kapsammer, E., Kusel, A., Pröll, B., Retschitzegger, W., & Schwinger, W. (2016). A Survey on Volunteer Management Systems. *2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*, 767–776. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2016.100>
- Shantz, A., Saksida, T., & Alfes, K. (2014). Dedicating Time to Volunteering: Values, Engagement, and Commitment to Beneficiaries: Volunteer Engagement. *Applied Psychology*, 63(4), 671–697. <https://doi.org/10.1111/apps.12010>
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1–36. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x>
- U.S Department of Labor. (2016). VOLUNTEERING IN THE UNITED STATES—2015. *US Department Of Labor*, 12.
- van Ingen, E., & Wilson, J. (2017). I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting Volunteer Role Identity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1), 29–46. <https://doi.org/10.1177/0899764016659765>
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and

the Commitment of Those who have been Active Longer?: VOLUNTEER ENGAGEMENT. *Applied Psychology*, 61(1), 130–148.

<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>

Volunteering in the European Union. (n.d.). Retrieved December 27, 2020, from https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf

Waikayi, L., Fearon, C., Morris, L., & McLaughlin, H. (2012). Volunteer management: An exploratory case study within the British Red Cross. *Management Decision*, 50(3), 349–367. <https://doi.org/10.1108/00251741211216188>

Warner, S., Newland, B. L., & Green, B. C. (2011). More than Motivation: Reconsidering Volunteer Management Tools. *Journal of Sport Management*, 25(5), 391–407. <https://doi.org/10.1123/jsm.25.5.391>

Whittaker, J., McLennan, B., & Handmer, J. (2015). A review of informal volunteerism in emergencies and disasters: Definition, opportunities and challenges. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 13, 358–368. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2015.07.010>

Wilson, J. (2012). Volunteerism Research: A Review Essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176–212. <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>

Wu, Y., Li, C., & Khoo, S. (2016). Predicting Future Volunteering Intentions Through a Self-determination Theory Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 27(3), 1266–1279. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9570-6>

LISAD

Lisa 1. Küsimustik vabatahtlikele

I blokk tausta andmed

1. Liikmesorganisatsioon
2. Sugu
M
N
3. Vanus
kuni 18 35-44
19-24 45-54
25-34 55 ja vanem
4. Haridustase
-Põhiharidus
-Kesk või keskeriharidus
-kõrgharidus
5. Kas.....
Töötate 8-17 olete kodune
Töötate vahetustega olete ettevõtja
Olete lapsehoolduspuhkusel muu.....
6. Kui palju on lapsi peres
Kuni 3 8 ja rohkem
4-5 ei ole lapsi
6-7
7. Kas olete
Vallaline kooselus
Abielus lesk
Lahutatud
8. Kas olete vabatahtlik oma liikmesorganisatsioonis?
-Jah
-Ei
-Olin enne

9. Kui vastasite EI, siis, mis on need põhjused, miks Te ei osale vabatahtlikuna. Kirjutage oma vastus vabas vormis allolevasse lahtrisse.

.....

10. Kui vastasite OLIN ENNE, siis mis on need põhjused, miks Te enam ei osale vabatahtlikuna oma liikmesorganisatsioonis?

- Aega jäi väheseks
- Ei jõudnud enam seda tööd teha
- Motivatsioon sai otsa
- Ebakõlad juhtkonnaga
- Ebakõlad teiste vabatahtlikega
- Muu põhjus.....

11. Kui vastasite JAH, siis mis põhjusel Te vabatahtlikuna panustate liikmesorganisatsioonis

- Tahe teha midagi kasulikku
- Meeldib vabatahtliku töö
- Meeldib aidata kaasa organisatsiooni tegevusele
- Vaba aega on palju
- Meeldivad inimesed, kes seal on
- Tahan end proovile panna
- Kogemuste saamiseks ja uute asjade õppimine
- Hüvede saamine
- Tunnen end vajalikuna
- Meeldib inimeste seltskonnas olla
- Sõbrad töötavad vabatahtlikena

12. Kui kaua olete olnud vabatahtlik

- 1 kuu
- 2-3 kuud
- 4-6 kuud
- 6-12 kuud
- 1-2 aastat
- 3-4 aastat
- 5 aastat ja rohkem

13. Kui tihti käid vabatahtlikku tööd tegemas

- 4 korda nädalas
- 3 korda nädalas
- 2 korda nädalas
- 1 kord nädalas
- 3 korda kuus
- 2 korda kuus
- 1 kord kuus
- 1-2 korda kolme kuu jooksul
- 3 korda kuue kuu jooksul

2-3 korda aastas

14. Kas tegutsete vabatahtlikuna ka mujal organisatsioonides peale suurperedeliidu?

-Jah

-Ei

15. Kas teie peres on ka teisi liikmeid, kes tegutsevad vabatahtlikena?

-Ei ole

-Ema

-Isa

-Õde

-Vend

-Lapsed

-Abikaasa

II blokk vabatahtlike motivatsioon

Palun hinnake 5 palli skaalal kui olulised põhjused on järgmised väited Teie jaoks vabatahtlikuna tegutsedes.

1-üldse ei ole põhjuseks, 2 – ei ole põhjuseks, 3 – nii ja naa, 4 – on põhjuseks, 5 – väga oluliseks põhjuseks.

16. Pole vahet kui halvasti end tunnen, vabatahtlik töö aitab mul seda unustada.

17. Vabatahtliku tööd tehes ei tunne end nii üksildasena.

18. Vabatahtlik töö aitab mul saada nõ jalga ukse vahele, kus tahan tulevikus töötada.

19. Minu sõbrad teevad vabatahtlikku tööd.

20. Olen mures nende pärast kes on vähem õnnelikud kui mina.

21. Minu lähedased soovivad, et teeksin vabatahtlikku tööd.

22. Vabatahtlik töö paneb mind end olulisena tundma.

23. Minu tuttavatel on samad ühised huvid ühiskondliku tegevuse osas.

24. Ma olen tõsiselt mures konkreetse huvigrupi pärast, kelle huve ma vabatahtlikuna teenin.

25. Saan uusi kontakte, mis võivad olla kasuks minu töös ja karjääris.

26. Vabatahtlik töö aitab mul üle saada süütundest, et mul läheb paremini kui teistel/olen edukat kui teised.

27. Võin rohkem õppida ja teada saada tegevusest, mille heaks ma töötan vabatahtlikuna.

28. Vabatahtlik töö suurendab minu enesehinnangut.

29. Vabatahtlik töö võimaldab mul näha asju uues valguses (perspektiivis).

30. Vabatahtlik töö aitab mul uurida erinevaid uusi karjäärivõimalusi.
31. Tunnen kaastunnet inimeste suhtes kes vajavad abi.
32. Inimesed, kellega olen lähedane väärtustavad ühiskondlikku teenistust.
33. Vabatahtlik töö laseb mul õppida asju läbi otseste kogemuste.
34. Tunnen, et on oluline teisi aidata.
35. Vabatahtlik tegevus aitab mul oma isiklike probleeme läbi töötada ja lahendada.
36. Vabatahtlik töö aitab mul saavutada edu minu valitud erialal.
37. Saan teha vabatahtlikuna midagi, mis on mulle tähtis.
38. Vabatahtlik töö on väga tähtis inimestele keda ma tunnen kõige paremini.
39. Vabatahtlik töö võimaldab mul oma probleemide/murede eest põgeneda.
40. Ma saan õppida erinevate inimestega toime tulekut (kuidas nendega toime tulla).
41. Vabatahtlik tegevus paneb mind end vajalikuna tundma.
42. Vabatahtlik tegevus paneb mind ennast paremini tundma.
43. Vabatahtliku töö kogemus on hea näitaja minu CV-s.
44. Vabatahtlikuna tegutsemine on hea moodus leida uusi sõpru.
45. Vabatahtlikuna tegutsedes saan välja selgitada oma enda tugevused.

46. Kui Teil on lisada veel midagi juurde, mis Teie arvates on oluline vabatahtliku töö tegemisel (mis teid motiveerib ja ajendab seda tegema), mis tingimised peaks olema täidetud, siis palun kirjutage oma arvamus vabas vormis alla lahtrisse.

.....

FAKTORID, MIS VÕIVAD MÕJUTADA VABATAHTLIKUNA ALUSTAMIST
Järgmisena on ära toodud erinevad faktorid, mis võivad mõjutada inimese otsust alustada vabatahtliku tööga. Palun hinnake 5 palli skaalal tõenäosust järgmiste väidete osas, et alustate vabatahtlikuna tegutsemist lähema aasta jooksul. 1-üldse ei ole tõenäoline, 2 – ei ole tõenäoline, 3 – nii ja naa, 4 – on tõenäoline, 5 – on väga tõenäoline.

47. Olemas koolitus vabatahtlikuna tegutsemiseks.
48. Kui teaks rohkem vabatahtlikuks olemise võimalustest.
49. Kui keegi küsiks otse seda minu käest.
50. Kui mu sõbrad/tuttavad ka alustaks vabatahtlikuna.

51. Kui saaks teha seda koos perega.
52. Kui kõik minu kulutused hüvitatakse.
53. Liit oleks rohkem vastutulelik minu vajaduste osas.
54. See aitaks mul leida tööd.
55. Et ma näen oma töö tulemusi vabatahtlikuna.
56. See paneks mind ennast väga hästi tundma.
57. Oleks rohkem tunnustust vabatahtliku töö osas juhtkonna poolt.
58. Oleks rohkem tunnustust ühiskonna poolt vabatahtlikule tööle.
59. Kui see avaldaks inimestele muljet.
60. Kui vabatahtlik töö oleks rohkem moes.
61. On tuntud organisatsioon või ettevõtmine.
62. Kui saaks seda teha kodus.
63. Kui tunnen end kindlalt ja kaitstult.
64. Ei peaks pühenduma pikaajaliselt sellele tööle.
65. Võin selle tegevuse lõpetada igal ajal ilma tagajärgedeta.
66. See oleks minu kodule lähedal.
67. Kui see sobib minu ajakavaga.
68. Kui oleks vähem reegleid ja regulatsioone.
69. Kui see on kombineeritud teise tegevusega (nt vaba aeg, töö, aeg koos lastega).
70. Kui lapsed oleksid hoitud sel ajal kui teen vabatahtlikku tööd.
71. Kui mu tervis oleks parem.
72. Kui saaks selle eest tasu.
73. Kui saaksin kasutada/arendada oma juhtimisoskusi.
74. Vabatahtlik töö oleks rohkem paindlik.
75. Kui minu tavatöö kohustused oleksid väiksemad.

III plokk vabatahtlike juhtimine

Palun hinnake 5 palli skaalal kui võrd nõus olete järgmiste väidetega vabatahtlike juhtimisel/juhendamisel teie organisatsioonis.

1-üldse ei ole nõus, 2 – ei ole nõus, 3 – nii ja naa, 4 – olen nõus, 5 – olen täiesti nõus.

TÖÖGA RAHULOLU

76. Olen rahul, et vabatahtlik töö pakub erinevaid võimalusi.
77. Olen rahul tasuga mida saan oma vabatahtlikus töös.
78. Vabatahtlik töö mida teen on piisavalt tasustatud.
79. Olen rahul oma füüsilise töökoormusega liidus.
80. Saan töötada iseseisvalt kasutades oma teadmisi ja oskusi.
81. Tean, mis on minu tööülesanded ja mida minult oodatakse.
82. Suhted kaasvabatahtlikega on head ja usaldusväärsed.
83. Olen rahul oma töö sisulise poolega.
84. Sooviksin täita muid vabatahtliku ülesandeid liidus kui praegusel hetkel teen.

TÖÖKESKKONNAGA RAHULOLU

85. Olen rahul ruumidega, kus töötan vabatahtlikuna (ruumid, valgustus, tualetid jne).
86. Mul on olemas kõik vajalikud abivahendid oma tööülesannete tegemiseks.
87. Mul on olemas piisavalt informatsiooni oma töö tegemiseks.
88. Vabatahtlikele tehakse piisavalt ühisüritusi.
89. Olen rahul töötingimustega, mis on loodud vabatahtlikele.
90. Liidu sisekliima on hea.
91. Saan piisavalt toetust teistelt vabatahtlikelt probleemide/raskemate ülesannete lahendamisel.
92. Mulle meeldib vestelda oma tuttavatega liidust, kus töötan vabatahtlikuna.

JUHTIMINE

93. Organisatsioon julgustab mind vabatahtliku tööd tegema võimalikult hästi.
94. Saan piisavalt tunnustust otsese juhi poolt.
95. Olen rahul otsese juhi toetuse ja vabatahtlike juhtimisega.
96. Arvestatakse minu ettepanekutega töö sujuvamaks tegemiseks
97. Mind kaasatakse otsustamisprotsessi.
98. Olen rahul informatsiooni andmisega otsese juhi/liidu poolt.
99. Tunnenet liit (juhtkond) hoolib minust.

100. Liit on hea mainega.
101. Liidul on omad traditsioonid.
102. Liit on uuenduslik ja uutele eesmärkidele avatud.
103. Ma hoolin organisatsioonist kus töotan vabatahtlikuna.
104. Tunnen end olulise liikmena organisatsioonis.
105. Liit pakub koolitusi vabatahtlikele, et paremini oma tööd teha.
106. Vabatahtlike koolitus on huvitav ja kasulik.
107. Üldiselt vabatahtlike koolitus on olnud selge ja arusaadav.
108. Üldiselt vabatahtlike koolitus on mugav ja hästi korraldatud.
109. Ei tunne end meeskonna liikmena.

110. Palun nimetage 3 põhjust, mis Teile meeldib töötada vabatahtlikuna oma regiooni Suurperede Liidus.
111. Palun nimetage kolm põhjust, mis te ei ole rahul või mida sooviksite muuta seoses tööga vabatahtlikuna oma regiooni suurperede liidus.
112. Mida võiks juhtkond edaspidi Teie arvates arvestada vabatahtlike töö korraldamisel ja juhtimisel edaspidi.
113. Muud ettepanekud ja kommentaarid seoses antud uuringuga vabatahtlikkuse teemal suurperede liidus.

AITÄH VASTAMAST!

Lisa 2. Küsimustik juhatuse liikmetele

1. Millise liidu liige olete?
2. Teie positsioon liidus
 - Juhatus liige
 - Vabatahtlike koordinaator
3. Palju on aktiivseid vabatahtlikke liidus
 - 1-3
 - 4-6
 - 7-9
 - 10-13
 - 14-16
 - 17-19
 - Üle 20
4. Kuidas on teie liidus vabatahtlik töö tasustatud?
 - Soodustuste näol
 - Rahaliselt
 - Toodete näol
 - Ei ole kuidagi tasustatud
 - Muu
5. Liidus on vabatahtlikke
 - Piisavalt, ei ole vaja rohkem
 - Võiks olla rohkem aga saame kuidagi hakkama
 - Võiks olla väga palju rohkem, raske on toime tulla
6. Kas liit kasutab väljaspoolt liitu võetud vabatahtlike abi
 - Jah
 - Ei
7. Kui JAH, siis milliste ettevõtete kaudu olete vabatahtlikke oma liidu töösse kaasunud?
8. Kui EI, siis mis põhjusel pole Te väljaspoolt liitu otsinud vabatahtlikke?

Palun hinnake oma nõusolekut järgmiste väidetega 5 palli skaalal: 1-üldse ei ole nõus, 2 – ei ole nõus, 3 – nii ja naa, 4 – olen nõus, 5 – olen täiesti nõus.

9. Saan piisavat toetust vabatahtlike juhtimisel.
10. Teen head tööd juhatahes vabatahtlikke ja nende tööd.
11. Liidul on olemas piisavad juhised vabatahtlike töö korraldamiseks ja juhtimiseks.
12. Liidus hinnatakse vabatahtlike mõju liidu tegevusele.
13. On olemas tugiisik, kelle poole vabatahtlikud saavad pöörduda abi/toe ja nõu asjus.
14. Korraldatakse koolitusi vabatahtlike jaoks.
15. Liidul on olemas kirjalikud tööülesannete kirjeldused mida vabatahtlikud peavad tegema.
16. Teeme intervjuu või jutuajamise vabatahtlikuga enne kui ta alustab oma tegevust.
17. Töö tegemiseks vajalikud töövahendid on olemas.
18. Töö erinevate inimeste vahel sujub hästi.
19. Organisatsioonis on hea meeskonnatöö ja sõbralik õhkkond.
20. Organisatsioonis liigub informatsiooni hästi ja on kättesaadav.
21. Olen kursis kõigi juhenditega, mis puudutavad vabatahtlikku tööd liidus.
22. Tean oma tööülesandeid vabatahtlikuna.
23. Minu tööd hinnatakse õiglaselt.
24. Olen rahul oma tööajaga vabatahtlikuna.
25. Sageli ma ei tea, kas teen oma tööd hästi või halvasti.
26. Tunnen, et vajan täiendavat erialast koolitust, et oma tööga vabatahtlikuna paremini toime tulla.
27. Tunnen töökaaslaste tuge ja abi kui seda vajan.
28. Tunnen, et mind premeeritakse täiendavate tööülesannete või heade töötulemuste eest piisavalt.
29. Liidus hinnatakse vabatahtlike töö tulemusi ning antakse tagasisidet tehtud tööle

30. Kuidas tunnustatakse teie liidus vabatahtlikke?
 - Tänukirja liidu poolt
 - Sõnaline tänu liidu poolt
 - Kirjalik tänu liidu poolt

Saadud kingitused inimeste poolt
Tunnustus pressis/liidu infokirjas
Allahindlused tegevustele
Kinkekaardid
Organiseeritud väljasõidud
Asutusesisesed koolitused
Kuu/aasta vabatahtliku auhind
Konverentsid
Muu.....

31. Muud ettepanekud, mõtted ja soovitused seoses antud küsitlusega?

.....

AITÄH VASTAMAST!

Lisa 3. Intervjuu küsimused juhatuse liikmetele

1. Kuidas on olnud vabatahtlike kaasamise, hindamise ja juhtimise protsess teie liidus praegusel hetkel? Kas on loodud süsteem, mida järgides vabatahtlikega toimetatakse, põhimõtted paika pandud - milline vabatahtlik peab olema, kuidas tal on läinud oma töös, tagasiside andmine jne. Kas selline süsteem oleks üldse vajalik?
2. Kas on olemas juhendid, eeskirjad liidul, mis koordineerivad vabatahtlikega toimetamise valdkonda? Millised?
3. Millised asjaolud on olnud takistuseks vabatahtlike leidmisel?
4. Millised probleemid tavaliselt vabatahtlikega seonduvalt tekivad? Milliseid teemasid tuleb lahendada seoses vabatahtliku tööga/vabatahtlikega?
5. Milliseid samme saab liit vabatahtlike motiveerimiseks/motivatsiooni tõstmiseks teha?
6. Milliste aspektidega olete rahul vabatahtliku tööga seonduvalt oma liidus?
7. Milline on ideaalne nägemus vabatahtlikest, nende tööst ja selle korraldamisest liidus?
8. Kas katusorganisatsioon saaks ja võiks kuidagi aidata/nõustada liikmesorganisatsioone seoses vabatahtliku töö valdkonnaga? Mida täpsemalt?

Lisa 4. Vabatahtlike osakaal Eestis

	2009	2013	2018
Vabatahtlike osakaal Eestis	44%	31%	49%
Naised vabatahtlikena	49%	58%	53%
Mehed vabatahtlikena	51%	42%	47%
Mittevabatahtlike osakaal Eestis	56%	69%	51%
Vabatahtlike vanus			
15-24	24%	22%	19%
25-34	17%	16%	21%
34-49	29%	30%	30%
50-64	20%	20%	24%
65 ja rohkem	10%	11%	9%
Vabatahtlikuna tegutsemise valdkonnad viimase 12 kuu jooksul			
Külaliikumine/kohaliku elu edendamine	38%	33%	55%
Keskkonnakaiste ja loodushoid, säästev eluviis	34%	37%	34%
Sotsiaaltöö ja tervishoid	37%	16%	10%
Haridus ja teadus	19%	21%	23%
Noorsootöö ja töö lastega	29%	23%	19%
Kunst ja kultuur	16%	15%	15%
Korralduse/sisejulgeolek/päästetegevus	15%	13%	16%
Sport ja kehakultuur	15%	19%	21%
Ajaloolise pärandi säilitamine	13%	11%	8%
Arengukoostöö ja humanitaarabi	12%	16%	13%
Loomakaitse	9%	14%	20%
Religioon ja usulised ühendused	7%	7%	5%
Tarbijakaitse	5%	4%	5%
Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse	4%	4%	6%
Vähemusrahvuste kultuuri edendamine	4%	2%	4%

Allikas: Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2009, 2013, 2018.

Lisa 5. Mittevabatahtlikuna tegutsemise takistused Eestis

	2009	2013	2018
Vabatahtlikuna tegutsemise peamised takistused viimase 12 kuu jooksul			
Liiga suured kulutused kaasnevad sellega		1%	1%
Keegi pole kutsunud, palunud		21%	18%
Ei ole selleks aega leidnud	45%	39%	34%
Pole selle peale mõelnud	21%	21%	28%
Kehv tervis/liiga vana	23%	14%	16%
Ei tea, kus saab vabatahtlikuna panustada	19%	7%	7%
Pole leidnud võimalusi, mis huvi pakuksid	13%	13%	12%
Ei soovi osaleda	5%	12%	14%
Sobiva seltskonna puudus	5%	10%	8%
Ei oska öelda		9%	8%
Mittevabatahtlike valmisolek vabatahtlikus tegevuses osaleda			
Kindlasti jah	8%	8%	4%
Pigem jah	51%	52%	29%
Pigem ei	20%	17%	32%
Kindlasti mitte	12%	14%	19%
Ei oska öelda	8%	9%	16%

Allikas: Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2009, 2013, 2018.

Lisa 6. Liikmesorganisatsiooni juhtkonna liikmete intervjuude vastused

1. Kuidas on olnud vabatahtlike kaasamise, hindamise ja juhtimise protsess teie liidus praegusel hetkel? Kas on loodud süsteem, mida järgides vabatahtlikega toimetatakse, põhimõtted paika pandud - milline vabatahtlik peab olema, kuidas tal on läinud oma töös, tagasiside andmine jne. Kas selline süsteem oleks üldse vajalik?

Vastaja A: Näen seda, et vabatahtlikuks saab tulla vabatahtlikkuse alusel. On proovipäevad vabatahtlikele. Kui vabatahtlik ei toimi liikmete huvides vaid tema isiklik eesmärk on kõrgem, siis ta ei sobi vabatahtlikuks. Hindame vabatahtlikus seda, et nad on ausad, sõbralikud inimestega ja käituvad liikmete huvides. See tuleb üldjuhul proovipäevadega välja. Ka kadumistega seoses oleme vabatahtliku eemaldanud. Praeguste vabatahtlikega oleme väga rahul. Suureks plussiks on kaasamõtlemine, kui vabatahtlik küsib, arutleb, pakub lahendusi, paneb käed külge, on sõbralik, Ausutus on eelkõige, häält tõsta ei tohi ja positiivne emotsioon.

Vastaja B: Juhatuse koosolekud on avatud kõigile ja kõik saavad tulla ning öelda, kuhu soovivad panustada. Mida nad oskavad. Ei ole süsteemi, vabatahtlikeks on juhatuse liikmed ja tavalikmed, vahel sõbrad tuttavad, kes aitavad. Väljastpoolt eriti ei ole vabatahtlikke tulnud. Tavaliselt antakse tänukiri või kingikotik tänuks vabatahtlikele. On jõulupidu. Proovime alati ikka meeles pidada.

Vastaja C: Tavaliselt otsitakse vabatahtlikku mingi kindla asja jaoks, kas riidetoa lahti hoidmiseks või koolikampaania jaoks. Igal on oma ülesanne, et mitte üle koormata inimesi. Kuna valdkond on väike siis saab töö kiiresti selgeks. Ja kui ühe ülesande on vabatahtlik võtnud enda peale, siis väga teist asja ei tehta.

Vastaja E: Kõik saavad muidu vabatahtlikuks tulla. Kokku 19 peret, mõnes on kaks vabatahtlikku kohe. Paljud vabatahtlikud korduvad. Tavaliselt paneme Facebooki üleskutse ja inimesed tulevad appi näiteks riideaita, vahel 3 vahel 10. Toiduabi ajal inimesed juba teavad ja tulevad ise kohale ning aitavad bussi tühjaks tõsta.

Vastaja F: Vabatahtlike kaasamine on meie liidus läinud kenasti. Meil ei ole vabatahtlike tööjuhendit, vabatahtlikud osalevad kõikjal, kus abi on vaja. Hetkel ei näe väga vajadust sellise süsteemi järele.

2. Kas on olemas juhendid, eeskirjad liidul, mis koordineerivad vabatahtlikega toimetamise valdkonda? Millised?

Vastaja A: On olemas juhendid, kus kirjas kuidas käituma peaksid ja mida tegema peavad. Haigena ei tohi tulla, hooli endast ja hooli teistest jne.

Vastaja C: Meil ei ole

Vastaja B: Tean, et on mingid juhised ühingu eeskirjades kuid ei tea täpselt öelda mis. Ei ole tarvis olnud otseselt reglementeerida seda protsessi. Kõik, kes vähegi saavad panevad käed külge.

Vastaja D: Meil ei ole ja ei pea seda väga vajalikuks. Kui on segadus või midagi tegemata, siis tuleb ikkagi sellelel juhtida tähelepanu ja ära lahendada, Juhend ei muuda seda. Motivatsioon tuleb teist moodi.

Vastaja E: Ei ole, suusõnaliselt jagame ülesanded. Toimib.

Vastaja F: Ei ole

3. Millised asjaolud on olnud takistuseks vabatahtlike leidmisel?

Vastaja A: Inimesed ütlevad, et ei saa vabatahtlikuks tulla kuna neil on kodus lapsed. Vabatahtliku tööd ei taheta teha kuna päevad on pikad, midagi selle eest ei saada ning juhatus saab ju palka selle eest, autojuhid saavad palka ja miks nad peavad tulema vabatahtlikuks. On vaja selgitada, et kõik töötavad seal vabatahtlikkuse alusel. Tavaliige on võib olla ka mugav.

Vastaja B: Ei tea, miks ei tule liidust väljaspoolt, ehk ei ole seost liiduga. Organisatsioonist seest poolt inimestel on takistuseks ajaressurs, liikmetel on suured pered, omad kohustused. Oma vaba aeg on väga piiratud ja ei taheta seda jagada.

Töötukassa kaudu on tulnud paar inimest. Oma tuttavad on tulnud aga lõpuks hääbub ikka ära kuna ei ole sidet selle tegevusega.

Vastaja C: Alati on leitud vabatahtlikke. Oleme teinud otsepakkumisi mitte ei saada listi kirja ja loodad, et tuleb vastus. Väljast poolt liitu ei ole üritanud leida. Otsepöördumise puhul on alati nõus oldud. Pead enne mõtlema ka, et kas ta oleks nõus ja siis teed ettepaneku. Oluline on ka milline see sõnum on, mis läheb välja. Kui jutt on selline, mis kõnetab teda, siis ei ole probleemi vabatahtlike leidmisega.

Vastaja E: Aeg on põhiline, kui nädala sees on vaja vabatahtlikke, siis on keeruline leida. Paar inimest on, kes saavad tulla. Ka väljast poolt on käinud, tuttavad ja sõbrad.

Vastaja D: Meil on vabatahtlikke piisavalt. Kes on tulnud need on ka jäänud. Ka väljast poolt liitu on käinud vabatahtlikke.

Vastaja F: Inimestel pole aega ja vahest ka soovi vabatahtlikuna panustada.

4. Millised probleemid tavaliselt vabatahtlikega seonduvalt tekivad? Milliseid teemasid tuleb lahendada seoses vabatahtliku tööga/vabatahtlikega?

Vastaja A: Ebavõrdne kohtlemine teisega, kaebamine, omavaheline kadedus, usaldamatus jne. Erinevad käitumisprobleemid. Vabatahtlik on väga kinni toidukastis. Kui üritusele kutsuda vabatahtlike, siis keegi ei taha väga tulla. Sponsorluse läbi kui saad pakkuda tänuks midagi, siis saab vabatahtlike ürituste korraldamisele.

Vastaja C: Riidetoa perenaisi mitu ja igal oma käekiri ja et saada punt tööle see on see kõige suurem probleem, muidu ei ole midagi.

Vastaja B: Olen ise vabatahtlik ja minuni ei jõua seda infot eriti. Ei ole kuulnud, et suuri probleeme oleks olnud. Ehk see kui näiteks korraldame koolikampaaniat 3-4 päeva jooksul ja ei tulla kohale, siis pead ise tegema. Järgmine kord tead keda kutsuda ja kellega saad arvestada. Jah, pigem on see, et ei leia vabatahtlikke väga lihtsalt.

Vastaja D: Eks see on juhendamise teema, et saaks asjad toimima. Ülesanded saavad jagatud ja kõik teevad ära oma ülesanded ning tööd valida ei saa. Kõik vajalik tuleb ära teha, ei jäta ülesandeid teistele teha, ikka kõik koos tuleb asjad lõpuni viia.

Vastaja E: Ei ole probleeme, tööülesanded jagatakse ära.

Vastaja F: Meil ei ole tegelikult probleeme väga tekkinud. Meil on tekkinud oma usalduslik vabatahtlike ring

5. Milliseid samme saab liit vabatahtlike motiveerimiseks/motivatsiooni tõstmiseks teha?

Vastaja B: See peab olema sulle südamelähedane ja pead tahtma midagi ikka teha selle ühingu heaks. Tahame, et ühing kestaks, tahame koos olla ja suhelda. Kedagi ei pane rohkem pingutama see kui saab raha vms.

Vastaja C: Olen küsinud inimestelt, et mis paneb silma särama. Vastatakse tavaliselt, et ma ju olen vabatahtlik ja ei taha midagi. Aga teeme tavaliselt tänuürituse ja vaatame, et see oleks erinev igal aastal. Inimesi kõnetab see ning nad võtavad selle vaba õhtu ja tulevad välja.

Vastaja D: Vabatahtlike üritused, mis on väga olulised. Inimestele meeldib kui neid märgatakse. See koondab meeskonda rohkem kokku ja muudab tugevamaks.

Vastaja E: Tänuüritused, koolitused vabatahtlikele aga võiks ka midagi suuremat olla.

Vastaja F: Ei oskagi kohe öelda.

Vastaja A: Vabatahtlike üritused, kingitused. Kui nende jaoks mõeldakse välja midagi, motiveerimine on hea ja motivatsioonipakeeti nimel töötame, et kõigile võrdselt jagada.

6. Milliste aspektidega olete rahul vabatahtliku tööga seonduvalt oma liidus?

Vastaja C: Kõik on hästi, vabatahtlikke on ja kõik toimib. Ei oska ealdi midagi välja tuua.

Vastaja B: Eks see oleneb liidust ikkagi. Kuidas info liigub, kas antakse edasi jne. Võib tekitada pingeid kui info ei liigu ja osad teevad rohkem kui teised. Meil on hästi, info liigub, juhatus teab kelle poole pöörduda jne. Kuid alati võiks olla vabatahtlikke rohkem, et juhatusel ei oleks nii suurt koormust. Oleneb ka liidu mainest, kas inimesed tahavad tulla appi või mitte.

Vastaja E: Juhatusel on kõigi üle hea meel, kes tulevad vabatahtlikuks. Vabatahtlike arv on küll väike ja võiks rohkem olla kui perede arvu arvestada. Kui inimesed teaks, et oleks motivatsioonipakett äkki tuleks rohkem vabatahtlikke. Aga samas ei peaks motivatsioonipakett olema see mille pärast tulla, inimene peaks tahtma seda tööd teha.

Vastaja D: Motivatsioonipakett võiks olla pigem üllatus. Oleme rahul, et meid on nii palju. Suurusega muidugi on ka suurem vastutus ,et mida sa pakud neile jne. Töö on vabatahtlikkusele üles ehitatud, üks juhatus liige koordineerib vabatahtlikke. Vabatahtlikena löövad kaasa ka mehed, mitte vaid naised, mis teeb erilist rõõmu.

Vastaja F: Meie liidus on väga vahvad inimesed ja vabatahtlikuna tegutsevad sageli ühed ja samad inimesed. Juhatusel annab see teadmine, et on olemas sellised inimesed, kellele loota saab väga palju tuge.

7. Milline on ideaalne nägemus vabatahtlikest, nende tööst ja selle korraldamisest liidus?

Vastaja A: Ideaalpildis näeksid vabatahtlikud, et neile makstakse miinimum tasu, sõidukompensatsioon, takso kompenseerimine. Kõik mis rahaga seotud ja tuleb pere eelarvest. Et ei peaks peale maksma vabatahtliku tööle. Motivatsioonipakett – vautserid, tore koolitus, ühised üritused (matkarada, metsa istutamine).

Vastaja B: Inimesi, kes tahavad panustada ja tulevad kaasa on aga neid on vähe. Sooviks, et inimesi oleks rohkem, kes võtaksid omale ülesandeid ja toimetaksid. Juhendamises ja kordineerimises ei ole valesi, kõik iseenesest toimib. Mõelda vaja pigem, et kuidas tuua inimesed lähemale liidu tegevustele ja nad hiljem ka jääksid vabatahtlikuks. Kui inimene teab mida temalt oodatakse ja mida vaja teha, siis ei näe, et oleks juhendeid vaja. Kui ei täideta oma ülesannet, siis ehk peab mõtlema kas järgmine kord anda sellele vabatahtlikule seda ülesannet.

Vastaja C: Vabatahtlike juhendamine on juhatusel kohustus praegu aga võiks olla keegi, kes olekski vabatahtlike juhendaja ja koordineerija. Siis oleks juhatusel vähem kohustusi ja saaks keskenduda teistele teemadele rohkem.

Vastaja D: Stabiilsus on märksõna mittetulundusühingute ja vabatahtlike juhtimisel. Ei saa nii juhtida, et kord lahkub üks, siis teine ja nii kogu aeg. Turvaline tunne on siis kui on stabiilsus.

Vastaja E: Neid peresid võiks rohkem olla, kes panustaksid ühingu tegevustesse. Paratamatult tekib tunne, et kui käivad ühed ja samad inimesed abiks, et äkki sa ootad neilt liiga palju ja kas sa mitte ei kasuta neid ära.

Vastaja D: Pead oskama inimesi rakendada erinevate asjade puhul. Pead oskama märgata kõiki neid inimesi, kes saavad panustada ühel või teisel moel oma oskuste ja võimalustega. Mõni, kes saab koolitusi pakkuda liidu liikmetele, fotograaf olla, keegi kes teeb parandustöid liidu ruumides. Samas sa pead neid kindlasti hiljem tänama ja meeles hoidma.

Vastaja E: Põhjus, miks ei tule väga paljud pered on see, et juhatas teeb ise paljud asjad ära. See võib olla üks põhjuseid, miks vabatahtlikke ei tule.

Vastaja F: Mis tähendab ideaalne? See on nii suhteline mõiste. Muidugi võiks inimesed alati rohkem vabatahtlikku tööd teha, aga samas oleme tänulikud nendele inimestele, kes seda teevad. Teeme ju ise seda samuti.

8. Kas katusorganisatsioon saaks ja võiks kuidagi aidata/nõustada liikmesorganisatsioone seoses vabatahtliku töö valdkonnaga? Mida täpsemalt?

Vastaja B: Finantsiliste vahenditega. Kui ei ole vabatahtlikke, siis palgata ja, maksta tasu mingi töö tegemiseks. See annaks rohkem võimalusi kui rahaline panus suurem. Vabatahtlike kaasamise osas võiks olla näiteks reklaamklipp vms, et reklaamida liitu ja võimalusi seal abistada. Lõhkuda müüti ja näidata mida vabatahtlike abiga on tehtud - tehti nt ruum korda, korraldati üritus jne. Ehk siis saaks rohkem kaasata ka väljaspoolt. Teha liit rohkem märgatavamaks vabatahtlikkuse poole osas. Tuua esile liitude tegevust, näidata mida liit teeb ja näidata seda väljapoole ühiskonnas. Koolitused aitaksid, saaks mõtteid, et kuidas kaasata vabatahtlikke jne.

Vastaja C: Katusorganisatsioon tegelikult saab ka juba praegu - saame vabatahtlike jaoks raha kas siis ürituse vms korraldamiseks tänuüritusena. Liikmesorganisatsioonide juhid saavad iga aasta kokku ja seal on erinevad tegevused tänuks.

Vastaja E: Koolitused aitaksid kaasa, ja seda on ka tehtud.

Vastaja D: Kui katusorganisatsioon toetaks ka kolmelapseliste perede vastuvõtmist, siis oleks võrdsem kohtlemine liidus. See annab liikmesorganisatsioonile ka vabatahtlike juurde ja rahalisi ressursse liikmemaksu näol, samas ka tööd juurde kuid mitte nii palju.

Vastaja D: Nad võiks vabatahtlikele teha eraldi tänuürituse kuhu on kutsutud vaid vabatahtlikud kõigist liikmesorganisatsioonidest ja vabatahtlikud saaksid rohkem suhelda. Katusorganisatsioon võiks ka ise märgata vabatahtlike ning tänada neid, kes liikmesorganisatsioonides tegutsevad. On tehtud teist aastat järjest väikeprojekti taotluste voorusid, kus sai ka vabatahtlike ürituse jaoks esitada taotluse. Suhtlus ja info vahetus võiks olla aktiivsem liitude ja katusorganisatsiooni vahel. Nõustada liikmesorganisatsioone, kus vaja. Tihti ei oska liikmesorganisatsioonid ise küsida.

Vastaja F: Kuna suhtlemine katusorganisatsiooniga on piisavalt sage ja nende toetus on igati tuntav, siis sellist konkreetset ettepanekut, kuidas nad veel aidata saaks, ei oskagi hetkel välja tuua. Eks iga organisatsioon peab ikkagi ise pingutama selle nimel, et tal vabatahtlike ring oleks olemas.

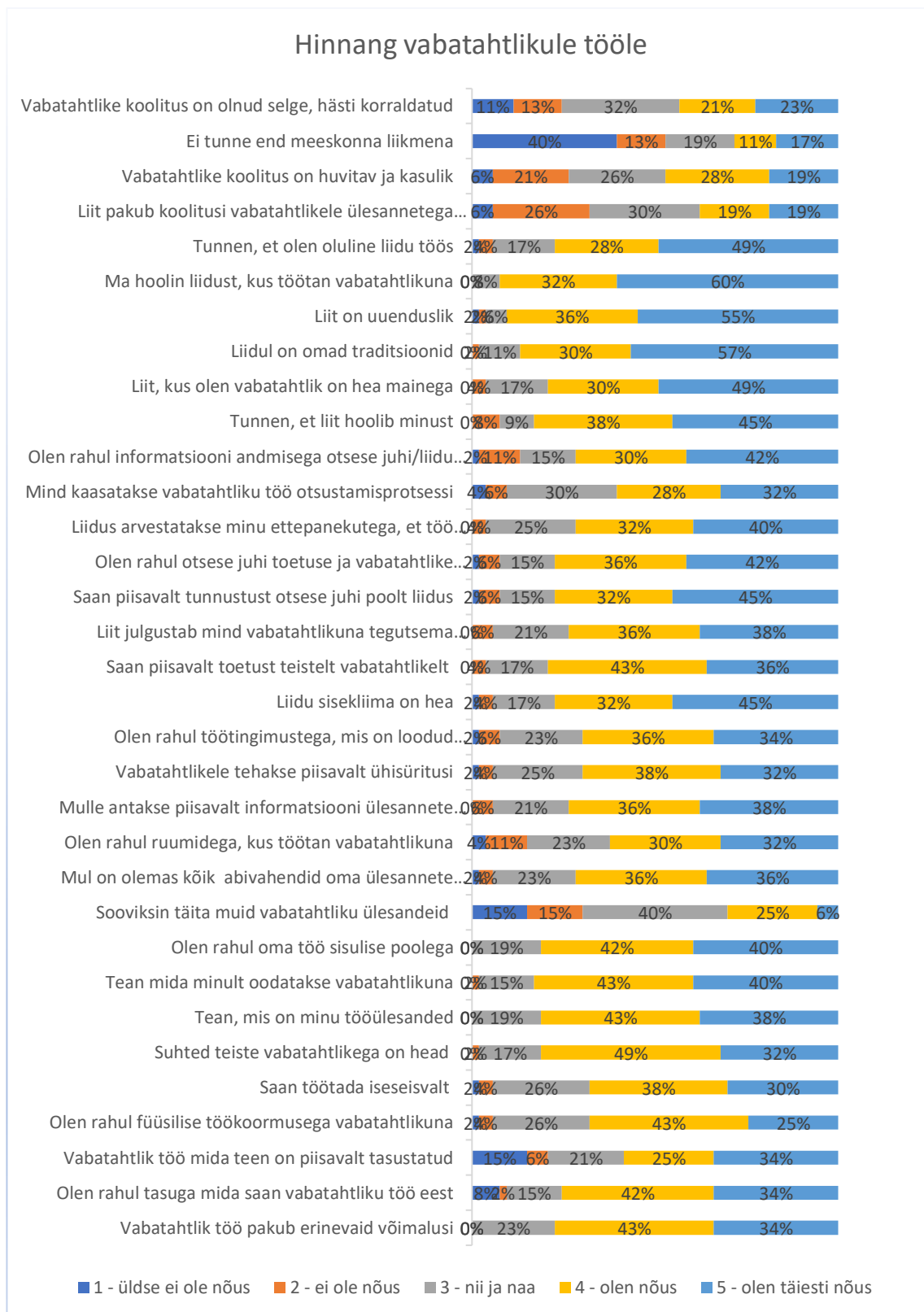
Lisa 7. Juhatuse liikmete ja koordinaatorite ankeetküsitlusele vastajad ja selle tulemused

Järvamaa Lasterikkad MTÜ	Vastajaid
Juhatuse liige	4
Lääne-Harju Lasterikkad MTÜ	
Juhatuse liige	1
Raplamaa Lasterikkad MTÜ	
Juhatuse liige	2
Tallinna ja Harjumaa Lasterikaste Perede Liit MTÜ	
Juhatuse liige	1
Vabatahtlike koordinaator	2
Tartu Pereliit MTÜ	
Juhatuse liige	1
Viljandimaa Lasterikkad MTÜ	
Juhatuse liige	1
Liidus on vabatahtlikke.....	Vastajaid
piisavalt, ei ole vaja rohkem	3
võiks olla rohkem aga saame kuidagi hakkama	8
võiks olla väga palju rohkem, raske on toime tulla	1
Kuidas on Teie Liidus vabatahtlik töö tasustatud (mitu vastust võimalik valida)	
Ei ole kuidagi tasustatud	4
Soodustuste näol	5
Toodete näol (esemeliselt)	7
Transpordi kompensatsioon	1
Kuidas tunnustatakse vabatahtlikke Teie liidus (mitu vastust võimalik valida)	
Asutusesisesed koolitused	2
Ei tea	1
Kingitused Liidu poolt	6
Kirjalik tänu Liidu poolt	4
Organiseeritud väljasõidud	8
Soodustused tegevustele	4
Sõnaline tänu Liidu poolt	7
Tunnustus Liidu infokirjas	2
Tänukiri Liidu poolt	6
Vabatahtlike tänuüritus	2

Lisa 8. Vabatahtlikuna tegutsemise motiivid

Vabatahtlikuna töötamise motiivid, keskmised	
Enese täiustamine	3,24
Vabatahtlik tegevus paneb mind end vajalikuna tundma	3,32
Vabatahtlik tegevus paneb mind ennast paremini tundma	3,23
Vabatahtlik töö paneb mind ennast olulisena tundma	3,34
Vabatahtlik töö suurendab minu enesehinnangut	3,00
Vabatahtlikuna tegutsemine on hea moodus leida uusi sõpru	3,30
Kaitsemotiivid	2,12
Pole vahet kui halvasti end tunnen, vabatahtlik töö aitab mul seda unustada	2,60
Vabatahtlik tegevus aitab mul oma isiklike probleeme läbi töötada ja lahendada	2,21
Vabatahtlik töö aitab mul üle saada süütundest, et olen edukam kui teised	1,57
Vabatahtlik töö võimaldab mul oma probleemide/murede eest põgeneda	1,94
Vabatahtlikku tööd tehes ei tunne end nii üksildasena	2,26
Karjäär	2,28
Saan uusi kontakte, mis võivad olla kasuks minu töös ja karjääris	2,60
Vabatahtlik töö aitab mul saada nõ jalga ukse vahele valdkonnas, kus tahan tulevikud töötada	1,94
Vabatahtlik töö aitab mul uurida erinevaid uusi karjääri võimalusi	2,25
vabatahtliku töö kogemus on hea näitaja minu elulookirjelduses (CV)	2,60
Vabatahtlikuna töötamine aitab mul saavutada edu minu valitud erialal	1,98
Mõistmine	3,48
Saan õppida kuidas erinevate inimestega toime tulla	3,57
Vabatahtlik töö laseb mul õppida asju läbi otseste kogemuste	3,55
Vabatahtlik töö võimaldab mul näha asju uues valguses (perspektiivis)	3,70
Vabatahtlikuna tegutsedes saan välja selgitada oma enda tugevused	3,40
Võin rohkem õppida ja teada saada tegevusest, mille heaks ma töötan vabatahtlikuna	3,21
Sotsiaalsed	2,33
Inimesed, kellega olen lähedane väärtustavad ühiskondlikku teenistust	2,91
Minu lähedased soovivad, et teeksin vabatahtlikku tööd	1,57
Minu sõbrad teevad vabatahtlikku tööd	2,32
Minu tuttaval on samad ühised huvid ühiskondliku tegevuse osas	2,57
Vabatahtlik töö on väga tähtis inimestele keda tunnen kõige paremini	2,28
Väärtused	3,44
Ma olen tõsiselt mures konkreetse huvigrupi pärast, kelle huve ma vabatahtlikuna teenin	2,89
Olen mures nende pärast, kes on vähem õnnelikud kui mina	3,17
Saan teha vabatahtlikuna midagi, mis on mulle tähtis	4,02
Tunnen kaastunnet inimeste suhtes, kes vajavad abi	2,89
Tunnen, et on oluline teisi aidata	4,25

Lisa 9. Hinnang vabatahtlikule tööle ja selle juhtimisele



SUMMARY

VOLUNTARY GOVERNANCE AND THEIR MOTIVATION IN THE NPO OF ESTONIAN ASSOCIATION OF LARGE FAMILIES.

Gätlin Randrüt

Many organizations in Estonia and around the world have come into contact with what motivates people to volunteer. If the organization has a clear understanding and knowledge of what the purpose of their activities are and how to get there, it is very useful for informing, managing and maintaining volunteers. Since not all people and people in need are reached at the national level, the citizens' initiative and voluntary work play a very important role. This sector has been advanced over the last two decades and people are becoming more aware of the existence of this sector. Volunteers work exists in every field - environment, health, sport, technology, social services etc.

According to a study conducted by Praxis in 2013, 31% of the Estonian population have done voluntary work, 70% of them invest their time to voluntary work at least once a month, weekly or more often. On average, the volunteers participating in the survey contributed over 3100 working days voluntary work over the past year. From this it can be concluded that the work of volunteers is very important and their contribution to society is substantial. In order to maintain and develop this area, it is fundamental to understand more about the motivation of volunteers to act as volunteers and to manage them effectively.

The specific objective of this study was to find out the motives of volunteers working in the non-profit organization of Estonian Association of Large Families and the challenges that the organizations faces when managing volunteers. The aim is to make proposals for better coordination of volunteer's work and to increase the motivation of volunteers and their involvement in the organization. Integrating the results of the study into the work of

the Estonian Association of Large Families is helpful for a more comprehensive functioning of the organization.

In order to achieve the goal of the thesis, the author has set up the following assignments:

- provide an overview of the nature of volunteering and motives of volunteers
- provide an overview of volunteering and its management in the Estonian Association of Large Families
- conduct a study among the management bodies of the Estonian Association of Large Families and analyze the results
- conduct a survey among volunteers from the Estonian Association of Large Families and analyze the results
- make suggestions for the leadership of the Estonian Association of Large Families for improvement the motivation of volunteers and organize voluntary work

Various scientific English articles are being studied to explain the nature of volunteers' work, motives and the value of volunteering in society. An empirical part data were collected with an interview and questionnaire.

Previous works has shown that people volunteer both altruistic and egoistic motives and motivation is multi-dimensional. The previous researches have identified a number of features that recur when you look at what types of people usually do voluntary work. However, it cannot be generalized and based on volunteers in all areas. It depends on the activity of the organization and the target group to which the activity is directed. For volunteers, it is important that their work continues as it affects both the organizational level and society.

In the empirical part the author used a survey that was carried out among 80 people in Estonian Association of Large Families in April 2019. Also Praxis report about volunteering in Estonia was used. For the statistics author used Excel program.

The result indicate that there is no definite system and principles of how volunteers are searched, evaluated, motivated. As a rule, all offers are accepted by people for volunteering, otherwise the Union will be in trouble. And the work processes and tasks

are defined orally. In some unions it perform well while others highlighted that it actually requires more guidance .

Overall these results indicate that people work as volunteers in the Estonian Association of Large Families because they like to do it and organization needs help and they feel useful helping other people. It is for them to change their daily work and to broaden their horizons. Also they like to meet new people and they have a lot of free time. Also common goal and seeing results were mentioned. Volunteers themselves see that work in this area should be better thought out and volunteers could get to know each other more. There is a lack of training for volunteers, which could be more systematic.

In summary these results show that personal approach and mapping of people's abilities and skills are needed and more systematic training and guidance for volunteers.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Gätlin Randrüt,
(autori nimi)

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
„Vabatahtlike juhtimine ja nende motivatsioon Eesti Lasterikaste Perede Liidu näitel“,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Valter Parve,
(juhendaja nimi)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi
DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

1. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Gätlin Randrüt
Pärnus, 20.01.2021