

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduskond
Riigiteaduste Instituut

Magistritöö

Laidi Surva

**VABATAHTLIKU TEGEVUSE ARENDAMINE KOLMEL TASANDIL:
ÜHISKOND. ORGANISATSIOON. INDIVIID.**

Juhendaja: Tiina Randma-Liiv PhD

Tartu
2009

Lühikokkuvõte

Vabatahtlik tegevus on vaba tahte alusel ja teiste hüvanguks tegutsemine, selle eest raha nõudmata. Vabatahtlikus tegevuses nähakse potentsiaali taaslustada kodanikuaktiivsust, suurendada ühiskonna sidusust ja sotsiaalset kapitali, parandada organisatsioonide teovõimet, efektiivsust ja jätkusuutlikkust, teenuste kättesaadavust ja kvaliteeti. Sellest lähtuvalt on tähtis vabatahtlikku sektorit analüüsida ja leida võimalusi sektori arendamiseks.

Vabatahtlik tegevus on küllalt uus uurimisvaldkond, mistõttu on siin palju kaardistamata alasid. Käesolev magistritöö on panus valdkonna paremaks mõistmiseks, otsides vastust küsimusele: võttes arvesse ühiskonna, organisatsiooni ja indiviidi tasandi mõjurid, milliseid tegevusi tuleb vabatahtliku tegevuse arendamiseks rakendada, et võimendada positiivsete ja vähendada negatiivsete tegurite mõju?

Uurimisküsimusele vastamiseks jaguneb töö sisu poolest kaheks. Esiteks, valdkonda tutvustav ja selgitav osa, milles antakse ülevaade vabatahtliku tegevuse olemusest. Töö teine pool keskendub valdkonna arendamisele.

Vabatahtlikku tegevust mõjutavad tegurid ja arendusvõimalused esitatakse mudeli kujul, mille lähtekohaks on, et vabatahtlikku tegevust soodustavad ja pärssivad muutujad on omavahel seotud. Seepärast esitatakse mõjurid ja tegevused kolmel tasandil: indiviid, organisatsioon ja ühiskond. Tegurid jagunevad indiviidi tasandil motivaatoriteks ja pärssijateks, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil võimalusteks ja ohtudeks. Tegevused on igal tasandil jagatud kategooriatesse: teadlikkuse tõstmine, vabatahtlikkuse propageerimine, tugisüsteemi rajamine, üldised tingimused, formaalsed ja mitteformaalsed suhtlusvõrgustikud ning arendustegevus.

| | |
|--|----|
| Sissejuhatus | 3 |
| 1. Vabatahtlik tegevus | 7 |
| 1.1. Vabatahtlik tegevus maailmas | 9 |
| 1.2. Vabatahtlik tegevus Eestis | 12 |
| 2. Vabatahtliku tegevuse tasandid | 14 |
| 2.1. Ühiskond | 14 |
| 2.2. Organisatsioon | 16 |
| 2.3. Indiviid | 17 |
| 2.3.1. Vabatahtlike motivaatorid | 20 |
| 2.3.2. Vabatahtlikku tegevust takistavad tegurid | 23 |
| 3. Vabatahtliku tegevuse tüpoloogia | 25 |
| 3.1. Vabatahtliku tegevuse viisid | 25 |
| 3.2. Vabatahtliku tegevuse valdkonnad ja liigid | 27 |
| 3.3. Vabatahtliku tegevuse tüüpide kujunemine | 29 |
| 4. Vabatahtliku tegevuse arendamine | 31 |
| 4.1. Ühiskond | 32 |
| 4.2. Organisatsioon | 37 |
| 4.3. Indiviid | 43 |
| 5. Arendamismudeli kirjeldus | 49 |
| 5.1. Ühiskond | 53 |
| 5.2. Organisatsioon | 53 |
| 5.3. Indiviid | 54 |
| 5.4. Mudeli kasutamine | 55 |
| Kokkuvõte | 57 |
| Kasutatud kirjandus | 60 |
| Lisa 1. Motivaatorid | 65 |
| Lisa 2. Mudel: mõjurid | 69 |
| Lisa 3. Mudel: tegevused | 70 |
| Summary | 77 |

Sissejuhatus

Vabatahtlik tegevus on ühiskondliku elukorralduse viis, mis järjest enam kõlapinda leiab. Selle sotsiaalsed ja majanduslikku kasu on hakatud mõõtma, analüüsima ja kõrgelt hindama nii ühiskonna, organisatsiooni kui indiviidi tasandil. Populaarsuse kasvu taga on moodsa aja vaimsus, mida iseloomustab rahva kaugenemine traditsioonilisest poliitikast ja kasvav iha ühiskondlike hädade leevendamiseks midagi ette võtta (Davis Smith 2006). Teisalt räägitakse sellest, et vabatahtlik tegevus ja sarnaste eluvaadetega inimeste koondumine on üks viis mitmete seas, kuidas taaselustada kodanikuaktiivsust (Turner 2001). Tähelepanu on juhitud ka sellele, et vabatahtlike aina sagedasem kaasamine võib esile kutsuda eksiarmuse, nagu võiks nende arvelt avaliku sektori teenuseid vähendada või kaotada palgalise tööjõu sootuks (ÜRO 2002). Lisaks tuntakse muret selle üle, et vabatahtlike rolli küll teadvustatakse, ka rahvusvahelisel tasemel, ent mitte piisavalt (Mook *et al.* 2007).

Vabatahtlikud on vajalikud. Nende pühendumus ja oskused toetavad kodanikuühiskonna arengut, aidates lahendada sotsiaalseid probleeme ja tugevdada kogukondlikkust, hoolivust ja omakasupüüdnatut teenimist (Rahvusvaheline Vabatahtlike Püüdluste Ühing 2001), suurendada ühiskonna sidusust ja kodanikuaktiivsust (CIVIQ 2004). Vabatahtlikuna panustab inimene oma kogukonna arengusse, kaudselt ka majandusliku ja sotsiaalse keskkonna parandamisse. Lisaks tõuseb vabatahtlikust tegevusest kasu organisatsioonidele: paraneb teenuste maht ja kvaliteet (Machin ja Paine 2008b), efektiivsus, professionaalsus ja jätkusuutlikkus (Hadzi-Miceva ja Shea 2008), suureneb ühenduste mõju ja haldussuutlikkus, paraneb teenuste sotsiaal-majanduslik väärtus (Hadzi-Miceva 2008).

Vabatahtlikku tegevust on püütud pikka aega defineerida. Kokku on lepitud peamistes omadustes, mida vabatahtlikul tegevusel nähakse olevat. Nende hulgas on vaba tahe, tegutsemine teiste heaks ja ilma rahata ning tegevuse struktureeritus (Cnaan *et al.* 1996; IPU *et al.* 2004; Lagerspetz 2007; van Hal *et al.* 2004; Vabatahtliku Tegevuse Arengukava 2007-2010). Mõnes käsitluses on vabatahtlikkus võrdsustatud tasuta tööjõuga, samas on ka käsitlusi, mille järgi vabatahtlik töö pole päris ilma tasuta töötamine. Näiteks Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee tunnistab kaht liiki vabatahtlikku, ent tasustatud tööd:

mittetulundusliku organisatsiooni heaks turuhinnast tunduvalt väiksema palgaga töötamine ning formaalselt palgata töö, mille tegemisel kaetakse sellega otseselt seotud kulud (Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 2006: 8).

Tinglikult võib vabatahtliku tegevuse jagada kolmeks, lähtuvalt analüüsitasandist: ühiskond, organisatsioon, individ. Ühiskondlikult määratakse ära piirid, mille raames vabatahtlikkus toimib, kusjuures need sõltuvad riigi üldisest arengutasemest, sotsiaal-majanduslikust taustast, poliitilisest kontekstist, looduskeskkonnast, infrastruktuurist ja tehnoloogilistest võimalustest (Paine *et al.* 2006; CIVIQ 2004; Rochester 2006; Vabatahtliku tegevuse arengukava 2007-2010; ÜRO 2002). Riigitasandi muutujad on omavahel tihedalt põimunud ning arengud ühes valdkonnas toovad kaasa muutusi teistes. Näiteks majanduslik areng toob sotsiaal-kultuurilisi muutusi, teadlikuma kodanikkonna, teiseneb suhtumine formaalsesse võimu ning laieneb poliitikas kaasaráäkjate hulk ja viisid (Inglehart ja Baker 2000). Kuigi võib tunduda, et vabatahtlik tegevus on kitsas valdkond, näitab eeltoodu selgelt, et õige ülevaate sektorist ja selle arengust saab vaid siis, kui analüüsis on sees ka ühiskondlikud mõjurid.

Riiklikult seatud reeglid jätavad oma jälje organisatsiooni tegutsemisvõimele ja haldussuutlikkusele (nt Donahue 2003; IVR 2008; Longville 2006). Sellel on käegakatsutav põhjus – haldussuutlikkus tagab võime värvata, koolitada, motiveerida vabatahtlikke ja hoida pikaajalisi partnerlussuhteid. Peale selle määrab väga palju organisatsiooni majanduslik elujõud, millest lähtuvalt kujundatakse strateegia, eelarve ja planeeritakse tegevusi. Organisatsiooni tasandil on tähtis välja töötada missioon ja eesmärgid ning nendest lähtuvalt vabatahtlikke juhtida. Ka organisatsiooni ülesehitus, töökorraldus ja juhtimisstruktuur peaksid toetama tööd vabatahtlikega (McCudden 2000). Juurdunud on arusaam, et vabatahtlike juhtimine peab olema vabatahtlike, mitte organisatsiooni, juhtkonna või projekti keskne (IVR 2008). See eeldab organisatsioonilt paindlikkust.

Paindlikkus on see, mida vabatahtlikud oma organisatsioonilt ka ootavad. Inimeste motivatsiooni vabatahtlikuks saada mõjutavad samad asjad: poliitilised otsused, seadusandlus ja üldine sotsiaalne kontekst (Paine *et al.* 2006: 8). Siiski on vabatahtlike eelistused kohati siiski väga erinevad ja organisatsioon peab suutma nendega kohanduda.

Väidetavalt on vabatahtlikkus üks olulisemaid sotsiaalseid tegevusi, sest teiste aitamine on viis saada paremaks inimeseks. Samas on sellele kontrastina vastas käsitlus egoistlikust teiste aitajast, kes teeb seda pelgast omakasust lähtuvalt (Meier ja Stutzer 2004). Nagu teistes eluvaldkondades, on ka vabatahtliku tegevusega seotud väga erinevad inimesed ja sellest tuleneb ka kirju motivatsioonide maastik, millega organisatsioonid harjuma peavad. Vabatahtliku tegevuse jaoks on olulised kõik, kes vähegi osaleda tahavad, lihtsalt nende eripäraga tuleb arvestada.

Võttes arvesse vabatahtliku tegevuse olulisust ühiskonna jaoks, on antud magistrیتöös vaatluse all vabatahtliku tegevuse tasandid ja tüübid ning neist lähtuvalt on eesmärk tuua välja viisid, kuidas vabatahtlikku sektorit arendada. Selleks on püstitatud uurimisküsimus: võttes arvesse ühiskonna, organisatsiooni ja indiviidi tasandi mõjurid, milliseid tegevusi tuleb vabatahtliku tegevuse arendamiseks rakendada, et võimendada positiivsete ja vähendada negatiivsete tegurite mõju?

Uurimisküsimusele vastamiseks on töö eesmärk tuua välja sammud, mida vabatahtliku tegevuse elavdamiseks ja arendamiseks indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil astuda tuleks. Mudel on universaalset laadi ega ole välja töötatud ühegi konkreetse riigi jaoks. Seetõttu ei ole ta üks-üheselt kasutatav, vaid annab üldiseid juhiseid, mida tuleb kohandada konkreetse riigi vajadustest lähtuvalt. Võttes arvesse riigi tausta ja arengutaset, tuleks otsustada, milliseid ettepanekuid vabatahtliku tegevuse arendamiseks rakendada.

Mudeli väljatöötamise lähtekohaks oli, et inimesi motiveerivad tegurid on seotud organisatsiooni ja üldise keskkonnaga, mistõttu on õigustatud nende süsteemne sidumine. Vabatahtlikku tegevust ei saa arendada vaid ühest tasandist lähtuvalt. Töö teoreetiliseks baasiks on erinevate autorite käsitlused vabatahtliku tegevuse defineerimiseks (ülevaade vabatahtlikust tegevusest), mõistmiseks (tasandid) ja korrastamiseks (tüpoloogia). Neile tuginedes ja võttes arvesse autorite ettepanekuid vabatahtliku tegevuse soodustamiseks, on magistrیتöös suur osa erinevaid käsitlusi üheks mudeliks saanud.

Antud töö keskendub vabatahtliku tegevuse lahtiseletamisele ja arendamisele. Töö jaguneb sisuliselt kaheks: 1) valdkonna tutvustus ja selgitused, ja 2) valdkonna arendamisele

suunatud peatükid. Esimeses pooles antakse ülevaade vabatahtliku tegevuse olemusest. Esimene peatükk keskendub vabatahtliku tegevuse defineerimisele ning annab lühiülevaate vabatahtliku sektori olukorrast erinevates riikides. Teises peatükis kirjutatakse lahti vabatahtliku tegevuse tasandid, sest nende mõistmine on aluseks hilisemale arendustööle. Kolmanda peatüki moodustab vabatahtliku tegevuse tüpoloogia, mille mõistmine kergendab loodud mudeli rakendamist. Selle alusel saab vabatahtlikke ja organisatsioone valdkondade ja osalusviiside kaupa lahterdada ning hiljem sellest lähtuvalt arendustegevusi planeerida. Neljas ja viies peatükk keskenduvad vabatahtliku tegevuse arendamisele: neljandas antakse ülevaade vabatahtliku tegevuse arendamise vajalikkusest ja põhimõtetest, viiendas esitletakse konkreetseid samme vabatahtliku tegevuse arendamiseks ja pakutakse välja mudel vabatahtliku tegevuse mõjurite ja konkreetsete tegevuste ühildamiseks.

Tõuke magistritöö kirjutamiseks ning tegevuspõhise arendusmudeli väljatöötamiseks andis 2008. aasta rakendusliku uuringu projekt „Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis“¹ (edaspidi *Rakendusuuringu*), mille tellijaks oli Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus ning läbiviijateks Gerda Möller, Jon Ender, Kristina Mänd ja käesoleva magistritöö autor, Laidi Surva. Viimase ülesandeks oli kokku koguda erinevad käsitlused, mis puudutasid vabatahtlike motivaatoreid, vabatahtliku tegevuse defineerimist, valdkondi ja tüüpe. Arutelude käigus hõlmati vabatahtliku tegevuse ja vabatahtlike liigid ühisesse tabelisse, jagades pühendumusest ja ajalisest panusest lähtuvalt inimesed erinevate tegevuste vahel, luues süsteemse pildi erinevatest osalusvõimalustest. Sõltuvalt osalemisviisist mõjutavad vabatahtlikke erinevad tegurid, mille mõistmine lubab vabatahtlikku sektorit paremini analüüsida. *Rakendusuuringu* eesmärk oligi välja töötada meetod Eestis vabatahtliku tegevuse olukorra hindamiseks.

Magistritöö eesmärgiks on luua tegevuste planeerimise mudel, mida rakendada, kui vabatahtliku sektori olukord on kaardistatud ning plaanitakse ette võtta konkreetseid samme vabatahtliku tegevuse arendamiseks.

¹ *Rakendusuuringu* on osa projektist „Vabatahtliku tegevuse nõukoda“, mille osaline rahastamine toimus Kodanikuühiskonna Sihtkapitali nõukogu 17.oktoobri 2008.a. otsuse alusel üleriigilise tasandi mittetulundusühenduste institutsionaalse arendamise alaprogrammi eelarvest.

1. Vabatahtlik tegevus

Vabatahtlik tegevus on ühiskonna loomulik osa ja olnud seda juba aastatuhandeid. Siiski on vabatahtlikkuse uurimisele rohkem tähelepanu pöörama hakatud alles 20. sajandi lõpupoole, Eestis käesoleva aastatuhande künnisel. Vabatahtlik tegevus on kodanikuühiskonnast ja kodanikuaktiivsusest mõnes mõttes lahutamatu, ent väärib eraldi käsitlust nii teoreetilisel pinnal kui ka praktilistel kaalutlustel. Et vabatahtlikkust mõista, analüüsida, seadustega reguleerida ja rakendada, on vajalik see defineerida. Eri autorite käsitlustes, uuringutes ja arengudokumentides on vabatahtlikku tegevust erinevalt defineeritud. Ühelt poolt seetõttu, et kontekst seda soosib, teisalt võib põhjuseks olla kitsalt ühe riigi või lausa organisatsiooni põhine käsitus. Olenemata mõiste lõplikust määratlemisest on selge, et vabatahtlikul tegevusel on oluline roll mitmete (sotsiaalsete) probleemide lahendamisel. Vabatahtlik tegevus tugevdab sotsiaalset sidusust, suurendab seotust ja kaasalöömist, stimuleerib kodanikuaktiivsust, parandab teenuste kättesaadavust ja kvaliteeti ning ühtlasi aitab inimestel saada uusi kogemusi ja teadmisi (Hollandi Riiklik Vabatahtlike Keskus *CIVIQ* ja Hollandi Kohalike Omavalitsuste Assotsiatsioon [*CIVIQ*] 2004).

Vabatahtlik tegevus toimub väljaspool mistahes avaliku teenistuse, töö- või ärialast suhet ja sellega võivad tegeleda nii üksikisikud, ühendused kui ka juriidilised isikud, tehes seda rahalist kasu taotlemata (märkus: see ei välista kulutuste hüvitamist, sümboolset tasu või kingitust tehtud töö eest), vabatahtlikult ning tuues kasu teistele peale enda (Inter-Parliamentary Union, International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, UN Volunteers [*IPU et al.*] 2004: 8). Seega vabatahtliku tegevuse eesmärk ei ole raha teenimine, kuigi teatud hüvitised võivad osutuda vajalikuks, et tagada kõigi ühiskonnagruppide kaasatus (nt madala sissetulekuga inimesed ei saaks ilma väikse rahalise vms abita vabatahtlikuna tegutseda). Teiseks põhimõtteks on vaba tahe osaleda või kaasa lüüa. Kolmandaks, vabatahtlik tegevus toob kasu laiemale üldsusele. Nendele kolmele omadusele lisavad Cnaan ja teised (1996) veel ühe mõõtme, tegevuste struktureerituse. Tasub märkida, et vabatahtlik tegevus ei tunnista ühiskondlike klasside piire ega takista kedagi osalemast tausta, päritolu, usuliste või muude tõekspidamiste tõttu. Vabatahtlikuna võivad tegutseda kõik, kel selleks soovi.

Vabatahtlik tegevus on saanud arvestatavaks alternatiiviks harjumuspäraste teenuse pakkumise viiside kõrval. Kui varem jaotusid teenused avaliku, mittetulundus- ja erasektori vahel ning inimesed olid teenust pakkudes palgatud ühesse neist sektoreist, siis nüüd on kinnistunud ka vabatahtlik, palgata töö. Organisatsioonid, kes kasutavad ära vabatahtlike täispotentsiaali, on edukad. Kumi Naidoo, *CIVICUS*²-e tollane peasekretär on öelnud, et vabatahtliku tegevuse kaudu avaldub inimeste igipõline austus selliste väärtuste vastu nagu kaastunne ja vastastikkus. Vabatahtlik tegevus aitab võidelda sotsiaalse kõrvalejätuse vastu ja vähendada lõhet eri vanuse, rahvuse, usu, majandusliku või tervisliku taustaga inimeste vahel. Vabatahtlik tegevus lubab väetimatel (puuetega inimesed, alaealised, pensionärid jne) õppida uusi oskusi ja teadmisi, parandada enesehinnangut, aidates samas kaasa sotsiaalsetele muutustele ja kogukonnatunde tekkimisele (Naidoo 2007).

Majanduslikus mõttelaadis on vabatahtlikkus võrdne tasuta tööjõuga. Seetõttu on vahel vabatahtliku tegevuse sünonüümina kasutusel „vabatahtliku töö“ mõiste. Seda kasutatakse näiteks tööstatistika tegemiseks, et näidata, mitu tundi on inimesed MTÜ-des mingi valdkonna arendamisse pühendanud. Mitmes käsitluses ei tähenda vabatahtlik töö päris tasuta töötamist. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee teeb vahet kaht liiki vabatahtlikul töö. Esimene neist põhineb Rahvusvahelise Töö-organisatsiooni ja ÜRO definitsioonil ning tähistab tööd mittetulundusliku organisatsiooni heaks, kus palk on madalam kui sama töö eest makstav tasu erasektoris. Teine liik tasustatud vabatahtlikust tööst on selline, mille eest palka ei maksta, ent kaetakse tööga otseselt seotud kulud (Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 2006: 8). Samas tuleb meeles pidada, et mitte kõik MTÜ-laadsed organisatsioonid ei tegele vabatahtlike ega vabatahtliku tööga. Isiklikuks tarbeks loodud MTÜ-d on nt poliitilised parteid, korteriühistud, kutseliidud, hobiringid jms. Neid ei peeta vabatahtliku tegevuse edendajateks, sest ei teeni laiema üldsuse huve, vaid täidavad kitsa ringi inimeste vajadusi.

² *CIVICUS* on 1993. aastal loodud rahvusvaheline ühendus, mille eesmärk on luua, kasvatada ja kaitsta kodanikuaktiivsust kogu maailmas, eriti aga paigus, kus osalusdemokraatia ja kodanike ühinemisvabadus on ohus. *CIVICUS*-t rahastakse peamiselt erinevatest stipendiumitest. Olulised on ka liikmemaksud, trükiste müük ning *CIVICUS*-e Maailmaassamblee osavõttusud. *CIVICUS* asub Johannesburgis Lõuna-Aafrika Vabariigis.

Olles vabatahtlik, panustab inimene oma kogukonna arengusse, mis muuhulgas väljendub paremas majanduslikus ja sotsiaalses keskkonnas ja peale selle, et vabatahtlikud saavad ennast arendada, toovad nad kasu organisatsioonidele või ühendustele, kus tegutsevad. Tänu aktiivsetele vabatahtlikele suureneb ühenduste mõjuvõim ning haldussuutlikkus, paranevad teenuste kvaliteet ja sotsiaal-majanduslik väärtus (Hadzi-Miceva 2008). Samuti on öeldud, et mitmed organisatsioonid ei toimiks pooltki nii hästi, kui vabatahtlikud neisse ei panustaks, teenuste maht ja kvaliteet oleks halvem, seega oleks ka mõju ühiskonnale väiksem (Machin ja Paine 2008b). Vabatahtlikku tegevust peetakse ka MTÜ-de püsimise ja jätkusuutlikkuse aluseks. Vabatahtlike oskused ja pühendumus toetavad kodanikuühiskonna arengut ja nende panus muudab MTÜ-d professionaalsemaks ja efektiivsemaks (Hadzi-Miceva ja Shea 2008). See omakorda soodustab uute vabatahtlike liitumist.

Näiteks Suurbritannias näitab valitsus üles initsiatiivi toetada vabatahtlikku tegevust avalike teenuste osutamisel, rõhutades samal ajal kodanikuühiskonna arendamise ja -aktiivsuse kasvatamise tähtsust ühiskonna parandamisel üldisemalt (Wheelock *et al.* 2008). Vabatahtliku tegevuse olulisust on mitmel pool riiklikul tasandil tähele pandud. Eestis ja teistes Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on vabatahtlikule tegevusele ja kodanikuaktiivsusele järjest enam tähelepanu pöörama hakatud. Järgnevates peatükkides antakse lühiülevaade vabatahtlikust tegevusest maailmas ja Eestis.

1.1. Vabatahtlik tegevus maailmas

Hoolimata sellest, et vabatahtlik tegevus on nii isiklikul kui riiklikul tasandil kasulik, on selle poliitilist, majanduslikku ja sotsiaalset mõju alles suhteliselt hiljuti uurima hakatud. Vabatahtlikku tegevust leidub mingis vormis igalpool. Siiski ei ole see kõikjal ühesugune, samavõrd arenenud või samadele alustele üles ehitatud. Erinevusi riikide vahel on veidi uuritud. Salamon ja Sokolowski (2001) vaatlesid vabatahtliku tegevuse määra 24 riigis ja leidsid, et osalemise taset mõjutasid kaht tüüpi faktorid: makro- ja mikrotasandi muutujad. Esimese alla kuuluvad sotsiaalne kontekst, majandus, riigikorraldus, teise alla sotsiaalsed kontaktid ja interaktsioon. Kodanikuaktiivsuse jagasid nad samuti kaheks: teenused ja

ekspressiivsus³ ning riigid neljaks: sotsiaal-demokraatlikud, liberaalsed, korporatiivsed ja etatistlikud. Nad jõudsid järeldusele, et valitsemistüüp mõjutab mittetulundussektori struktuuri. Sotsiaal-demokraatlikke riike, nt Rootsi, Soome, Taani, iseloomustab väike kolmas sektor ja riiklike hüvede paljusus. Kodanikuaktiivsus on suur, aga ei avaldu niivõrd teenuste pakkumises, vaid pigem ekspressiivselt (vt ka Hilger 2008; Dahlberg 2006; Henriksen 2008).

Etatistlikke riike (Ladina-Ameerika riigid, Jaapan, Rumeenia) iseloomustab vähe aktiivne vabatahtlik tegevus, lai teenuste pakkumine, väike ekspressiivsus. Ainult Mehhikos on üllatavalt suur ühingutega seotud vabatahtlik tegevus, kui seda päris vabatahtliku tegevuse alla liigitada saab. Samuti olid selged erinevused liberaalsete (Austraalia, Suurbritannia, Iirimaa, USA) ja korporatistlike riikide (Argentiina, Belgia, Iisrael, Hispaania) vahel (vt ka Dahlberg 2006; Measham ja Barnett 2007). Esimesi iseloomustab kõrge vabatahtliku tegevuse määr, teisi vaid keskmine. Prantsusmaal, Saksamaal ja Hollandis, mis üldiselt on korporatistlikku laadi, on väga kõrge ekspressiivne vabatahtlik tegevus (vt ka Kamlage 2008). Samuti on Saksamaal valitsus ja vabatahtlik sektor sõlminud vastastikuse mõistmise ja koostöö leppe (Dahlberg 2006). Ida-Euroopa riike iseloomustavad Salamoni ja Sokolowski sõnul nii sotsiaal-demokraatlikud kui etatistlikud jooned, mille põhjuseks nad peavad kunagist kommunistlikku valitsemist. Tollele ajale oli iseloomulik, et kõiki teenuseid osutas riik ning vabatahtlike ühenduste roll oli koondada sarnase eriala inimesi ning pakkuda vaba aja veetmise võimalusi. Vastupidiselt Skandinaaviamaadele on vabatahtlik tegevus Ida-Euroopas siiski küllalt madal, mille on tinginud kunagised riiklikud piirangud sõltumatule kodanikuinitsiatiivile (Salamon ja Sokolowski 2001: 20).

Üldiselt on Euroopa kohta välja toodud, et vabatahtliku tegevuse kohta puudub ühtne definitsioon või arusaam, milliseid tegevusi vabatahtlikkusega seostada (CIVIQ 2004: 8). See aga ei tähenda, et vabatahtlikku tegevust ei esineks. Erinevaid ettevõtmisi on nii riigi kui Euroopa tasandil, tehakse koostööd, vahetatakse häid praktikaid. Rootsis näiteks on

³ Teenused – hõlmavad vabatahtlikku tegevust, millest tõuseb laiem sotsiaalne kasu, nt teiste vajaduste rahuldamine, sotsiaalprobleemide lahendamine, kiireloomuline abi. Ekspressiivsus – tegevused, mille kaudu avalduvad väärtushinnangud või eelistused, nt erinevate kunstiliikide harrastamine, eestkoste, muinsus- või looduskaitse, elukvaliteedi parandamine. (Salamon ja Sokolowski 2001:15)

märgata nihet seaduses sätestatud teenustelt era- ja mittetulundussektori alternatiivide suunas (Blomqvist 2004) ja järjest enam teadvustatakse, kui olulised on mitteformaalsed teenused ja seega ka vabatahtlike toetamine (Dahlberg 2006: 302). Soomes on väga levinud kuulumine assotsiatsioonidesse, mida 2008. aasta alguseks oli registreeritud üle saja tuhande (Hilger 2008: 3). Suurbritannias omakorda on $\frac{3}{4}$ elanikest vähemalt korra viimase kümne aasta jooksul osalenud mingit tüüpi vabatahtlikus tegevuses, pooled kõigist uuringus osalenuist tegutsevad regulaarselt, vähemalt korra kuus (Rochester 2006: 9). 17,9 miljonit inimest, kes vähemalt korra 2003. aasta jooksul vabatahtlikuks olid, panustasid kokku 1,9 miljardit töötundi, mis on hinnanguliselt samas vääringus ühe miljoni täistööajaga töötava inimesega. Võttes aluseks tollase keskmise palga ja arvestades tasuta töötunnid rahasse, tuleb vastuseks 22,5 miljonit inglise naela (Rochester 2006: 11).

Kesk- ja Ida-Euroopa riike iseloomustab vähene vabatahtliku tegevuse aktiivsus, eriti hoolekandes (Kaufman *et al.* 2005). See on seotud ajalooga: Nõukogude okupatsiooni ajal moonud vabatahtliku töö olemus, asendudes kohustusliku ühiskondlikult kasuliku tööga (Gramberg ja Vutt 2005). Veel tänagi on mõnel pool sotsiaal-kultuurilisi ja demograafilisi piiranguid vabatahtlikule tegevusele, sh usaldamatus vabatahtliku tegevuse suhtes, vabatahtlikkust väärtustava ja propageeriva traditsiooni puudumine (Leitch 1996), üleolev suhtumine klientidesse, formaalsete vabatahtlike programmide puudumine, aga ka madal sissetulek ja sekularism (Kaufman *et al.* 2005).

USAs on huvi vabatahtliku tegevuse vastu kasvanud, sellest hoolimata soovitakse riiklikult vabatahtlikku sektorit edasi arendada ja selleks on isegi konkreetne eesmärk püstitatud: 75 miljonit vabatahtlikku aastaks 2010. 2006. aastal oli see number 61,2 miljonit, 2005. aastal 65,4 miljonit, mis moodustas 28,8% kogu elanikkonnast (Corporation for National and Community Service 2007). Austraalias sõltuvad mitmed valitsuse programmid vabatahtlike panusest (Measham ja Barnett 2007). Aastal 2001 panustas 4,4 miljonit austraallast kokku 704 tasuta töötundi, tootes vabatahtlikus sektoris arvestuslikku väärtust 42 miljardi austraalia dollari (umbes 32 miljardit USD) vääringus (Dolnicar ja Randle 2007: 137).

Nagu võib näha, on vabatahtlik sektor arvestusliku kaaluga.

1.2. Vabatahtlik tegevus Eestis

Juriidilise määratluse kohaselt toimivad kolmandas sektoris mittetulundusühingud, sihtasutused ja seltsingud, mida kokku nimetatakse kodanike- või vabaühendusteks. 01.04.2009 seisuga on registreeritud kokku 28 532 ühendust - 816 sihtasutust ja 27 716 mittetulundusühingut (Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit [EMSL] 2009). Osalemine poliitilises protsessis on omane peamiselt suurematele organisatsioonidele. Enamik seaduseelnõudest saadetakse MTÜ-dele kommenteerimiseks, aga sageli väga lühikese vastamisajaga (EMSL 2005). Lisaks sellele on kodanikuühenduste ettevõtmisteks seminaride ja foorumite korraldus, analüüside läbiviimine, eksperdiarvamuse andmine jms.

Eesti kodanikuühiskonna eesmärgid on kirjas Eesti kodanikuühiskonna arengu kontseptsioonis (EKAK). See on on mittetulundusühenduste poolt algatatud ja Riigikogu poolt 12. detsembril 2002 vastu võetud dokument, mis sel ajal oli Inglismaa ja Kanada järel üks esimesi omataoliseid maailmas. EKAK sisaldab üldisi põhimõtteid avaliku ja mittetulundussektori suhete kohta. See on aluseks avaliku poliitika kujundamisel ja teostamisel ning Eesti kodanikuühiskonna ülesehitamisel. "Siseministeriumi juurde on loodud Vabariigi Valitsuse ja mittetulundusühenduste ühiskomisjon, mis on välja töötanud nende põhimõtete elluviimise tegevuskava ning esitab igal aastal valitsusele aruande selle teostamise kohta" (Lagerspetz 2007: 4). Riigikogu arutleb igal teisel aastal EKAK rakendumise üle ja selle juurde on asutatud spetsiaalne kodanikuühiskonna toetusrühm.

Teine oluline dokument on Kodanikualgatuse toetamise arengukava 2007-2010 (KATA), mis koondab eri ministeeriumide kodanikuühiskonda puudutavad tegevused ning mille alusel viiakse EKAK ellu. KATA kiideti Vabariigi Valitsuse poolt heaks 28.09.2006 ja talle koostatakse iga-aastased rakenduskavad. Kolmas vabatahtliku sektori seisukohast oluline dokument on Vabatahtliku tegevuse hea tava, milles on kirjas kokkulepped ühenduste ja avaliku võimu vahel, et viia läbi kaasamist, teenuste üleandmist või rahastamist, nii et mõlema osapoole huvid oleksid kaitstud ja tulemus ühiskondlikult kasulik. Taval ei ole juriidilist kaalu, pigem on see heast tahtest lähtuv kokkulepe ja juhendmaterjal, kuidas asju hästi teha. Neljandaks, 2007. aastal võeti vastu Vabaühenduste manifest, milles pakuti

erakondadele välja tegevused, mille elluviimine Riigikogu ja valitsuse poolt aitaks kaasa kodanikuühiskonna ja –ühenduste tugevnemisele Eestis (Vabäühenduste manifest 2007).

Üldiselt on vabatahtlik tegevus Eestis viimastel aastatel märgatavalt elavnenud. Eesti kodanikuühiskonna arengu toetamise strateegilise kavandamise, elluviimise ja osaliste tegevuste koordineerimise eest vastutab Siseministerium (KATA 2006). Kolmanda sektori arengu käigus on olnud märke kihistumisest: vabatahtlike organisatsioonide arengutase, professionaalsus ja oskusteave varieeruvad tuntavalt (USAID 2007: 99). Sellele vastukaaluks on tähele pandud, et aina rohkem organisatsioone on teistele eeskujuks, aidates muuhulgas kujundada riikliku tasandi agendat. Lisaks sellele on suur abi EMSL-ist, mis on mittetulundusühingute ja sihtasutuste avalike huvide ühiseks teostamiseks ja kaitseks asutatud organisatsioon. Teiseks oluliseks institutsiooniks vabatahtliku tegevuse propageerimisel on Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus, mis töötab „selle nimel, et tulevikus on vabatahtlik tegevus Eestis igapäevane ja normaalne osa inimeste elust, organisatsioonid oskavad vabatahtlikke hästi kaasata ja juhtida ning ühiskond tunnustab, väärtustab ja toetab vabatahtlikku tegevust“ (Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus 2009).

Siiski on Eestis valdkondi, mis nõuavad lihvimist, et vabatahtlikku tegevust toetada.

2. Vabatahtliku tegevuse tasandid

Et vabatahtlikku tegevust arendada, tuleb tunda selle olemust. Vabatahtliku tegevuse elujõud määratakse ära kolmel tasandil: ühiskond, organisatsioon ja inivid. Tasandid on omavahel seotud ja ühe tasandi nõrkused võivad lüüa mõra kogu vabatahtliku sektori arengusse. Ühiskonna tasandilt määratakse ära reeglistik, mille raames organisatsioonid tegutsevad. Nende tegevussuutlikkus ja mõju omakorda meelitab või hoiab eemal vabatahtlikke. Ent vabatahtlikud saavad mõjutada organisatsioone ja ühiskonda, sest inimeste oskustest ja teadmistest sõltub esimeste tövõime ning lobitöö kaudu on võimalik kaasa rääkida seaduste kujundamises. Kuna kõik tasandid on olulised, et vabatahtlik tegevus areneks, on järgnevates alapeatükkides välja toodud faktorid, millest vabatahtlik sektor ja selles tegutsevad inimesed sõltuvad. Vastavalt faktoritele saab kujundada vabatahtliku sektori arendamiseks vajalikud sammud.

2.1. Ühiskond

Olgugi et vabatahtlikku tegevust iseloomustab vaba tahte alusel tegutsemine, omaalgatus ning rahalise kasu mittetaotlemine, on selle toetamine, rahastamine ja reguleerimine siiski teatud mõttes riiklik küsimus. Vabatahtliku sektori tõhusam korraldamine nõuab nii vahendeid kui ametlike poliitikaid ja riiklike strateegiaid (CIVIQ 2004: 5). Vabatahtliku tegevuse toetamisel ja korraldamisel on riiklikul, mittetulundus- ja ärisektoril üksteist täiendavad rollid (Vabatahtliku tegevuse arengukava 2007-2010, lk 3), mille koosmõjul määratakse ära keskkond, milles organisatsioonid ja inividid tegutsevad. Ühiskonna tasandi tegureid on käsitletud erinevates uuringutes, arutlustes, dokumentides, strateegiatel (Möller *et al.* 2008; Paine *et al.* 2006; CIVIQ 2004; Rochester 2006; Vabatahtliku tegevuse arengukava 2007-2010; ÜRO 2002). Peamiselt tuuakse välja riigi üldine arengutase, sotsiaal-majanduslikud tingimused, poliitiline kontekst, looduskeskkond, infrastruktuur ja tehnoloogia.

Riigi üldine arengutase määrab ära, kui palju aega, energiat ja ressursi ollakse valmis vabatahtlikule tegevusele kulutama (CIVIQ 2004). Kui riigil on majanduslikult keerulised ajad, ei ole valitsusel ressursi formaalse vabatahtlikkuse rahastamiseks, kuid võib loota, et

inimesed ise organiseeruvad, et probleeme lahendada. Siin on tähtis, et vabatahtlikkuse maine oleks kõrge ja inimesed peaks sellest lugu kui väärtusest omaette (*Institute for Volunteering Research [IVR] 2008*). Riigi arengutase määrab seadusandliku keskkonna (IPU 2004; Vutt 2005; ÜRO 2002). See omakorda kujundab valitsuse suhtumise, teema tõusetumise agendasse, poliitikute ja erakondade meelsuse, koostöökogude loomise jms. Tähtis on, et vabatahtlik tegevus jõuaks teiste teemade kõrval valitsustasandi aruteludesse, nii võib sellele reaalse toetuse saada.

Vabatahtliku tegevuse arengus mängib rolli riigi sotsiaal-majanduslik seis (Davis Smith 2001; Paine *et al.* 2006), aga ka majanduse arengusuunad, muutused hoiustes ja sissetulekutes, tööturg, kulutuste struktuur, töötutoetuste süsteem ja sotsiaaltoetused (Möller *et al.* 2008: 40). Rahaliste ja rahapoliitiliste näitajate kõrval on kaalu ka pehmematel väärtustel (Rochester 2006). Üldist soodumust vabatahtlikkuseks mõjutavad kultuuriline taust, sellest tingitud väärtushinnangute muutused, ajas teisenevad käitumusmustrid ja ühiskonna suhtumine vabatahtlikesse. Euroopa Liidu ja ÜRO väitel on järjest enam rahvusvahelise taustaga vabatahtlikke (Euroopa Nõukogu 1994; CIVIQ 2004; ÜRO 2002). See töötab vabatahtliku tegevuse olemust veelgi muuta, sest mida enam vahetatakse riikide vahel inimesi, ideid ja kogemusi, seda rohkem levivad head praktikad ning tekib uusi, innovaatilisi lahendusi teenuste pakkumisel ja vabatahtlike kaasamisel.

Ühiskondlike mõjurite seas on tähtsad ka keskkond, infrastruktuur ja tehnoloogia. Oma piiri seavad loodusressursside kättesaadavus, nende maksumus, samuti harjumuspärased kulutused energiale, transpordile ja toidule (Möller *et al.* 2008: 41). Riigid on siinkohal erinevad ja seda peab arvestama vabatahtlikus sektoris muutusi ellu viies. Tähelepanu peaks pöörama ühiskondlikele arengutele ja muutustele mõttemallides (nt. võib olla reguleeritud teatud ressursside kasutamise maht, mis mõnes piirkonnas piirab sinna pääsevate inimeste hulka), teisalt muutub inimeste minapilt ja arusaam oma rollist ühiskonnas ja looduses. Infrastruktuur mõjutab vabatahtlikku sektorit läbi vabatahtlike toetusorganisatsioonide, tugi- ja koolituskeskuste. Infrastruktuur tagab ligipääsu teabele, tehnikale, koolitusele ja tehnilisele abile (Gaskin 2003; Paine *et al.* 2006; CIVIQ 2004). Tehnoloogia toob kaasa muudatusi projektides, teenustes, toodetes, vabatahtlike

värbamisel, hoidmisel ja rakendamisel. Tänu tehnoloogiale lisandub vabatahtlike poolt pakutavaid teenuseid, nt interneti teel (Cravens 2000; 2006).

2.2. Organisatsioon

Enim uuritud organisatsiooni tasandi mõjur on haldussuutlikkus (nt Donahue 2003; IVR 2008; Longville 2006). Vaid hästi toimivad organisatsioonid suudavad värvata, koolitada, motiveerida ja hoida vabatahtlikke ja kujundada neist pikaajalised partnerid. Seejuures on oluline, mis võimalusi organisatsioon vabatahtlikele pakub. Suuremates organisatsioonides kasutatakse nt raamatupidamisteenuseid, regulaarseid abilisi kontoris, meediaga suhtlemisel ja ürituste korraldamisel, pakutakse ka võimalust aidata kevadeti metsaperve koristada või ühisüritustel kaaslaste lapsi valvata.

Arvestatavale haldussuutlikkusele ja laiale „tootevalikule“ lisaks vajavad organisatsioonid head andmetöötluse ja aruandmise oskust (Mook *et al.* 2007), mis on vajalik seetõttu, et aina rohkem püütakse vabatahtlikku tegevust mõõta rahas ning hinnatakse selle kasutegurit just numbritest lähtuvalt. Teiseks, kuna riigipoolne rahastus on tihti projektipõhine, peavad organisatsioonide juhid oskama põhjendada, miks neil raha vaja on, ja hiljem aru andma, kus ja millises ulatuses raha kasutati. Vahel peavad sellega tegelema ka vabatahtlikud ise, nt kui on tegu mõne projekti käigus läbi viidud seminari individuaalkülastusega.

Peale haldussuutlikkuse ja aruandluse määrab väga palju organisatsiooni majanduslik elujõud. Organisatsioon peab oskama eelarvet nii planeerida, et seal oleks rida vabatahtliku tegevuse tarbeks. See ühtlasi eeldab, et organisatsioon hindab ära nii oma vajadused kui võimalused ning vastavalt sellele saab kaasata vabatahtlikke.

Organisatsiooni tasandil on tähtis välja töötada missioon ja eesmärgid ning avalikkust neist teavitada. Nii tagatakse kindel siht, mille poole liikuda, teisalt annab see vabatahtlikele aimu, kas organisatsiooniga liituda või mitte. Töö vabatahtlike leidmiseks peaks toetuma statistikale, uuringutele ja vabatahtlikelt saadud tagasisidele (Machin ja Paine 2008c). Vabatahtlikke juhtides võiksid organisatsioonid kasutada strateegilist lähenemist: kellele, mida, kuidas ja millal pakkuda; mis on selle hind; kuidas teenusepakkumine vabatahtlikele

üle anda; kellega koos nad seda tegema peaks; kuidas neid toetada ja tagasisidet saada jne (Möller *et al.* 2008: 41).

Organisatsiooni ülesehitus peab toetama tööd vabatahtlikega. Sealhulgas tuleks tähelepanu pöörata selgele töökorraldusele ning juhtimisstruktuur peaks selle toimimist igati toetama (McCudden 2000). Tööülesanded peavad juhtorgani, personali ja vabatahtlike vahel olema selliselt jagatud, et kõik teaksid täpselt, mida, millal ja miks neilt oodatakse. Aina enam kõlapinda on uskumusel, et juhtimine peaks olema vabatahtlike, mitte juhtkonna, organisatsiooni või pakutava teenuse keskne (IVR 2008). See eeldab paindlikkust.

Organisatsiooni maine jaoks on oluline, et tegevus oleks avatud ja läbipaistev, kusjuures vabatahtlikud peavad täpselt teadma enda rolli organisatsioonis ja omama tööst ülevaadet. Sisu poolele on toeks tehniline: organisatsioon võiks olla varustatud piisava tehnika ja vahenditega, et vabatahtlikud saaksid neile seatud ülesandeid kvaliteetselt täita.

Lõpuks, organisatsioon peab suutma oma ideid ja ettepanekuid väljapoole pakkuda, sest on oma olemuselt vabatahtlike eestkostjaks ja avaliku poliitika mõjutajaks. Selleks saab korraldada laiapinnalisi kampaaniaid, et teemat valitsuse agendasse saada. Oluline on, et läbi järjepideva tegevuse jõuaks vabatahtlik tegevus ja vabatahtlike õigusi-kohustusi puudutav arutelu riigi tasandile. Läbi hea lobitöö võib saavutada selle, et vabatahtlikest saavad arvestatavad kaasrääkijad poliitilises protsessis.

2.3. Indiviid

Vabatahtlik tegutseb altruistlikel kaalutlustel teiste hüvanguks, tehes seda hobikorras, heategevuse või sotsiaaltöona, puhtalt seetõttu, et teistele head teha või teatud kogemuste saamiseks. Vabatahtlikuks minnakse omaalgatuslikult või võetakse osa organisatsiooni korraldatud tegevusest. See võib toimuda ühekordselt või regulaarselt (Vabatahtliku Tegevuse Arengukava 2007-2010, lk 4). Kodanikuühiskonna lühisõnastikus defineeritakse vabatahtlikku kui inimest, kes „osaleb mittetulundusühenduse või muus avalikku huvi edendavas tegevuses oma vabast ajast ilma rahalise tasuta. (...) Tegutsemine vabatahtlikuna ei tekita töösuhet.“ (Lagerspetz 2007: 17) Ta võib olla professionaal, nt arst, päästetöötaja, õpetaja või misjonär, aga ka inimene, kes üleskutsule reageerib või ühekordselt midagi

teeb. Rochester (2006) on välja toonud, et vabatahtlikuks saamist mõjutavad vanus, usk, haridus, sotsiaalmajanduslik taust, hooldatavate olemasolu, rahvus ja sugu, samuti elu- ja asukoht (linn vs. maapiirkond, rikkam vs. vaesem naabus) ja rahulolu elukeskkonnaga.

Valge lehenä alustavad vabatahtlikud saavad järk-järgult teadlikumaks vabatahtlikust tegevusest ning see teekond kokku moodustab vabatahtliku tegevuse sotsiaalse muutumise mudeli (Mänd 2002). Mudel koosneb kuuest sammust: teadlikkus, teadmine, meeldivus, eelistus, veendumus ja tegutsemine. Esmalt peab inimene saama baasteadmised, mille põhjal kujuneb arusaam vabatahtliku tegevuse olemusest ja põhimõtetest. Baasteadmiste peale hakkab kogunema ja talletuma detailsemat lisainfot selle kohta, mida, kuidas ja kus vabatahtlikuna teha saab. Kolmandaks, vabatahtlik tegevus peab inimesele meeldima, ta peab nägema sellest tulenevat kasu, aga arvestama ka võimalike kahjudega, vastasel juhul on keeruline temast pikaajalist vabatahtlikku kujundada. Kui meeldivus ja mõistmine on olemas, tuleb end tuttavaks teha vähemalt ühe vabatahtliku tegevuse viisiga. Kui on olemas juurdepääs infole vabatahtliku tegevuse ja võimaluste kohta, võib inimesest vabatahtlik saada. Viimaseks sammuks sel teel on tegutsemine. Selleks hetkeks peab inimene teadma, kuidas ja kus vabatahtlik olla, tal peab olema piisav vajadus ja rahuldus edasi tegutseda.

Vabatahtlikud ei moodusta homogeenset inimgruppi. Nad erinevad sotsiaalse tausta, demograafiliste näitajate, tööhõive, tegutsemismotiivide ja muu osas. Näiteks on välja toodud, et naised on vabatahtlikena aktiivsemad kui mehed ning et täiskohaga töötavad inimesed tulevad vabatahtlikeks harvem kui poole kohaga töötajad (Longville 2006; Butt 2008). Samuti on erinevusi selles, kui palju aega ollakse nõus panustama, mis on tihtipeale seotud kogemusega vabatahtlikus sektoris. Suurbritannias läbi viidud uuringu kohaselt on pikaajalised vabatahtlikud valmis regulaarselt (vähemalt korra kuus) osa oma ajast veetma vabatahtlikuna, samas kui värskest värvatud tulevad ettevõtmisega mõnikord kaasa vaid korra (Butt 2008). Lisaks sellele tuleb tähelepanu pöörata ootustele, mis inimestel organisatsioonide suhtes on. Näiteks 2007.aastal USAs läbi viidud uuringu kohaselt ootavad 18- kuni 26-aastased noored, et neile pakutaks ülesandeid, mis lubavad oma teadmisi- oskusi rakendada ja arendada. Nad tahavad kogukonna heaks tehtavat tööd kasutada isiklikuks arenguks (McBain ja Machin 2008). Organisatsioon peaks keerulisema

ja nõudlikuma töö andma inimesele, kes on selleks piisavalt kogenud või oleks vajadusel valmis end täiendama, et oma rolli hästi täita.

Kotler ja Andreasen (1996) on välja toonud, et vabatahtlikke on kolme tüüpi. Esimesed neist on inimesed, kes on vabatahtlikule tegevusele jäägitult pühendunud, alati valmis täitma neile antud ülesandeid. Teiseks tüübiks on inimesed, kes tegutsevad vabatahtlikuna vaid oma maine pärast, kusjuures organisatsioon ja töö sisu ei ole nende jaoks isiklikult tähtsad. Kolmandas grupis on inimesed, kellest sõltub organisatsiooni edu ja eesmärkide täitmine. Nende osalusel suudetakse seatud eesmärgid täita, nende mitteosalemisel on kogu ettevõtmise õnnestumine ohus. Selle grupi motiveerimisele, innustamisele ja oskuslikule juhtimisele tuleb enim tähelepanu pöörata.

Vabatahtlikke saab eristada ka selle alusel, milline on nende ajaline panus ja pühendumus. Vastavalt neile alustele saab rääkida pikaajalistest ja lühiajalistest vabatahtlikest (vt nt Danson 2003; Macduff 2005; Rochester 2006). Esimesel juhul läheb vabatahtlikule korda nii valdkond, milles tegutsetakse, kui ka organisatsioon, mille heaks töötatakse. Oma tee organisatsiooni juurde leiab ta tihti iseseisvalt ja seob end nii ühenduse kui ettevõtmisega aina rohkem, näidates üles kasvavat huvi ettevõtmise õnnestumise vastu. Üsna sageli ei vaja ta täpseid suuniseid või käske, et tegutseda, vaid määrab endale ise ülesanded. See võimaldab aega ja panust vastavalt vajadusele juhtida. Pühendunud vabatahtlik on eesmärgi saavutamiseks nõus tegema igasugust tööd, ka igavat või vähem väärikat tööd.

Lühiajalised vabatahtlikud, kelle kohta sageli kasutatakse sõna „ajutised“, tegutsevad seal, kus ei nõuta püsivat ega rasket panust. Nad hakkavad tihti vabatahtlikeks, sest mõni lähedane seda palub või tööandja soovitab. Sellist liiki vabatahtlike jaoks pole osalemine mõnes aktsioonis sisemiselt väga oluline, kui välja arvata see, et nad enda jaoks mingil põhjusel tähtsaks olevate inimeste nimel seda teevad. Enamasti tegelevad nad asjadega, mille ajaline ja mahuline piir on selgelt paika pandud ning teevad täpselt seda, mida neilt palutakse. Kuigi lühiajalised vabatahtlikud võivad tasuta tööd teha mitmete aastate vältel, ei ole nad seotud ühe kindla organisatsiooniga, vaid löövad *ad hoc* kaasa üritustes, mis neile ette satuvad. Uuringud on näidanud, et sellist tüüpi vabatahtlike osakaal aina kasvab (vt. nt

Kearney 2001; Meijs ja Hoogstad 2001; Whithear 1999), mis on seotud vabatahtliku sektori paindliku, projektipõhise rahastamisega.

Macduff (2005) on kirjeldanud ajutise vabatahtliku kolme alatüüpi. Ajutine episoodiline vabatahtlik pühendub mingile ettevõtmisele paar tundi või maksimaalselt päeva, aidates näiteks korraldada mõnd üritust. Seda tüüpi vabatahtlikud tegutsevad tihti sõpruskonnana, kes on otsustanud mingi valdkonna parandamiseks lühiajaliselt jõud koondada. Nende puhul ei saa jääda lootma, et nad seda regulaarselt, nt kord aastas teeks. Ülemineku aja vabatahtlik on inimene, kes regulaarselt, kuid lühiajaliselt end mingi konkreetse tegevusega seob, nt tudengid, kes kogemuste saamise nimel palgata erialapraktikal käivad.

Juhuvabatahtlik saab korraga anda vaid väikse osa oma ajast, ent teeb seda peaaegu alati, kui palutakse. Ta ei ole otseselt ühegi konkreetse valdkonna arengu eest väljas ega võitle mõne enda jaoks väga tähtsa teema nimel. Pigem on ta huvitatud kaasalöömisest.

Lisaks neile kolmele tüübile on tähelepanu juhitud nn siirdevabatahtlikele ja pöördukse vabatahtlikele. Esimese grupi moodustavad inimesed, kes vabatahtliku teenistuse kaudu püüavad ühiskonda taassiseneda (Danson 2003: 237). Siia alla kuuluvad muuhulgas pikalt lapsepuhkusel olnud emad-isad, oma karistuse ära kandnud kurjategijad, puuetega inimesed, kes omandavad uusi oskusi. Teise liigi alla koonduvad vabatahtlikud, kes tihti vahetavad valdkonda, milles nad tegutsevad, ning püüavad alati silma paista just selle ettevõtmise juures, mis hetkel kõige populaarsem on (Dekker ja Halman 2003: 8).

Vastavalt sellele, kui palju inimesed vabatahtlikku teenistusse panustavad, milline on nende taust, kust nad pärit on jne, erinevad motivaatorid, mille ajel vabatahtlikuna tegutsema hakatakse.

2.3.1. Vabatahtlike motivaatorid

Vabatahtlike valikuid ja võimalusi mõjutavad ühelt poolt laiem ühiskondlik kontekst ja teisalt organisatsioonide haldussuutlikkus, efektiivsus ning atraktiivsus. Selleks et inimesed meelsasti vabatahtlikuna tegutseks, on oluline, et ühiskonnas seda väärtustataks. See saab toimuda nii maine tasandil kui ka realselt. On mõeldamatu, et vabatahtlikkus saavutab

populaarsust olukorras, kus tasuta tööd ja teiste abistamist taunimisväärseks peetakse. Samuti on oluline seaduslik raamistik, vabatahtlike sotsiaalne kaitse ja tegevusvabadus, määrates ära, millised kodanikuühiskonna ettevõtmised on legaalselt, rahaliselt ja sotsiaalselt toetatud. Seadusraam peab toetama vabatahtlike kaasamist organisatsiooni igapäevasesse tegevusse. Majanduse vallas mõjutab inimeste vabatahtlikkuse soodumust sissetulek, kulutuste struktuur, majandustrendid ning üldised fiskaalpoliitilised arengud. Kuigi tegemist on väga laia valdkonnaga ja selle seos konkreetse inimese valikutega võib jääda ähmaseks, on selge, et kehvemas majanduslikus olukorras olevad inimesed teeksid tööd pigem pisikese palga eest kui päris ilma tasuta.

Kolmas ühiskondlik faktor, mis inimesi mõjutab, on riigi sotsiaalne olukord, kus rolli mängivad kultuuriline taust, väärtushinnangud, suhtumine maailmaasjadesse jne. Aastatega juurdunud arusaamade murdmine on tänamatu ettevõtmine, mistõttu tuleks inimeste sotsiaalse ja kultuurilise taustaga *a priori* arvestada ning ehitada võimalik motivaatorite pakett sellest lähtuvalt. Viimaseks üldiseks mõjuriks on infrastruktuur, mille olemasolu ja kvaliteet mõjutavad vabatahtlikku tegevust. Siia alla kuuluvad näiteks koolitusvõimalused, vabatahtlike keskused, vabatahtlikku tegevust toetavad organisatsioonid ja muu selline.

Organisatsioolisel tasandil saab määravaks, mil viisil vabatahtlikesse suhtutakse, mis võimalusi neile pakutakse, kas nende arvamusega arvestatakse jne. Vabatahtlike rahulolu saavutamiseks peab organisatsioon teadma, mis neid motiveerib, käitub vastavalt ja tasub neile vaeva eest (Hollway ja Mawhinney 2002; Stebbins 1996). See on pikas perspektiivis tähtis, sest organisatsioon, mille heaks töötatakse, ja konkreetne ettevõtmine mõjutavad vabatahtliku otsust järgmisel korral kaasa lüüa. Organisatsioon peab arvestama, et inimesi motiveerivad erinevad asjad, nad saavad eesmärkide täitmiseks panustada erineval hulgal aega ja energiat. Mõned inimesed peavad oluliseks tegevuse välist külge, nt võimalust teha sellekohane kanne oma resümeesse, teised otsivad võimalusi erinevate inimestega suhelda, kolmandad tahavad omandada uusi teadmisi ja kogemusi, neljandad tunnevad vajadust kedagi aidata jne.

Vabatahtlike motivatsiooni on palju uuritud (vt nt Clary, Snyder ja Ridge 1992; Danson 2003; Kotler ja Andreasen 1996; Macduff 2005; Measham ja Barnett 2007; Riley *et al.*

1997; Rochester 2006; Schindler-Rainman ja Lippit 1977; Vene 2005; *Volunteer Centres Kent* 2009) ja mitmetest töödest saab kokku moodustada nimekirja erinevatest ajenditest⁴. Vabatahtlikuks minnakse väga üllatel ja üldistel põhjustel, näiteks sooviga muuta ühiskonda, teisi aidata ja tunda end vajalikuna, aga ka konkreetsema eesmärgiga aidata kaasa mingi kitsama valdkonna arengule, sh looduskaitse, kampaaniatöö, võitlus kuritegevusega jms. On ka isiklikku laadi ajendeid, näiteks et saada rahuldust, tunnustust ja naudingut tööst, omandada kogemusi, mis hiljem karjäärile kasuks tulevad, parandada enesehinnangut või laiendada oma sotsiaalset võrgustikku. Välja on toodud, et õigete sotsiaalsete kontaktide olemasolu ühelt poolt arendab vabatahtliku oskusi, teisalt aga parandab vabatahtlike turuväärtust – nad tõestavad ja parandavad oma sobivust kõrgematele töökohtadele. (Mesch et al 2006: 566). Lisaks mõnes mõttes egoistlikele põhjustele on ka altruistlikku kaalutlemist, nt vabatahtlikuks hakatakse kaastundest abivajajate vastu.

Kui mõned autorid on koostanud lihtnimekirju motivaatoritest, mis vabatahtlikke mõjutavad, siis on ka süstematiseeritumaid käsitlusi. Barker (1993: 28) märgib, et on olemas kolme üldisemat tüüpi motivaatoreid: altruistlikud, instrumentaalsed ja kohustuslikud. Esimeste puhul lähtub vabatahtlik sellest, mis teistele kasu toob, teisel juhul osaleb ta isiklikust kasust lähtuvalt, nt erialaste kogemuste saamiseks, ja kolmandat tüüpi motivaatorite ajel minnakse vabatahtlikuks sotsiaalse surve tõttu. Karin Vene (2005) on motivaatorid jaganud nelja suuremasse rühma („individualiseerimise ängistus“, pragmaatilised, normatiivsed ja ühiskondlik-poliitilised ajendid), millel on veidi täpsemad alapunktid. Colin Rochester (2006) lahterdas motiveerivad ja demotiveerivad faktorid gruppide kaupa. Motivaatorid erinesid sellest lähtuvalt, kas vabatahtlikeks olid noored, vanad, sotsiaalse tõrjutuse ohuga inimesed, puudega ja pikaajaliselt haiged inimesed, vaimuhaiged, põgenikud ja asüüliotsijad, usuorganisatsioonides vabatahtliku töö tegijad ja spordiala vabatahtlikud. Ühtlasi on ta oma uurimuses välja toonud, et vabatahtlike motivaatorid on ajas muutuvad.

⁴ Vaata: Lisa 1. Motivaatorid.

Erinevalt traditsioonilistest või sotsiaalsetest põhjustest on järjest enam maad võtnud individuaalsed kaalutlused. Hutin (2008) rõhutab, et erinevused motivatsioonis on tingitud sellest, kuivõrd aktiivselt vabatahtliku teenistusega tegeldakse. Tema sõnul on regulaarselt vabatahtlikuna tegutsevad inimesed kannustatud mitmetest erinevatest mõjuritest, samasugune variatiivsus kehtib ka selles osas, milliste erinevate osalusviiside ja organisatsioonide kasuks valik langeb. Samuti on regulaarsete vabatahtlike puhul suurem tõenäosus selleks, et nad ise asutavad „töögrupi“, kes mingi probleemi lahendamiseks tegeleb. Kontrastina, vaid aeg-ajalt vabatahtlikus tegevuses kaasa löövate inimeste motivaatorite hulk on oluliselt väiksem ning enamik neist on seotud ürituste korraldamise ja rahakogumisega. Enamjaolt on nad vabatahtliku tegevuse võimaluste kohta teada saanud meedia ja töökoha vahendusel ning väiksem on ka organisatsioonide paljusus, millega lühiajalised vabatahtlikud seotud on. Populaarsematena paistavad silma hariduse, tervise ja invaküsimustega seotud ühingud. Schindler-Rainman ja Lippit (1977) nentisid juba kümnendeid tagasi, et vabatahtlikud on muutunud nõudlikumaks, soovides anda rohkem sisendit, nõustumata seejuures vaid üksluisete ja lihtsate tööülesannetega.

2.3.2. Vabatahtlikku tegevust takistavad tegurid

Nagu võib välja tuua kindlad motivaatorid, mis suurele osale inimestest positiivselt mõjuvad ja vabatahtlikku tegevust soosivad, on olemas ka rida negatiivseid mõjureid, mis halvemal juhul potentsiaalset vabatahtlikku jäädavalt eemale peletavad. Pärssivaid mõjutajaid on mitut erinevat laadi. Näiteks Kotler ja Andreasen (1996: 278) toovad peamiste piduritena välja aja- ning huvipuuduse, aga ka selle, et tihtipeale jäetakse vabatahtlikukarjäär pooleli seetõttu, et selleks pole kelleltki käsku või kutset saadud.

Suurbritannias eelmisel aastal läbi viidud uuringu (Machin and Paine 2008b) kohaselt on seal peamisteks takistavateks teguriteks liigne ajakadu (41% kõigist vabatahtlikest) ning vähene tänu tehtud töö eest (39%). Ühtlasi tunti muret vajaliku väljaõppe pärast (27%). Mitmed tudengid leidsid, et vabatahtlikele esitatavad nõuded on liialt kõrged (18%). Lisaks sellele leiti, et liigne bürokraatia (49%), riskid ja vastutus (47%) ning oht, et kulutused vabatahtlikuna liiga suureks lähevad, said samuti kõrged hinded vabatahtlikku tegevust piiravate tegurite hulgas. Longville (2006) on nentinud, et enim on takistavaks peetud

ajalisi piiranguid ning informatsioonipuudust. Gaskin (2003) on nimetanud kaheksa peamist põhjust, miks inimesed vabatahtlikku tegevust pelgavad ja sellest hoiduvad, sh vabatahtliku tegevuse maine ja atraktiivsus, värbamise meetodid ja protseduurid, osalemistaotluse protsess. Kui inimene on vabatahtlikuks saanud, tuleb talle teha korralik sissejuhatus, anda ettevalmistus ja koolitada, vastasel juhul võib inimene loobuda vabatahtlikuks saamast. Lisaks konkreetsetele tegevustele peavad organisatsiooni eetos ja kultuur uute liikmete vastuvõtmist soosima. Lõpuks, oluline on ka vabatahtlike järelvalve ja tugi.

Vabatahtliku Tegevuse Uurimisinstituut Inglismaal on samuti nimetanud rida põhjuseid, mis motivatsiooni rikuvad (IVR, 2008). Üheks põhjuseks on vabatahtliku tegevuse maine ja ekslik arvamus, et vabatahtlikuks lähevad teatud „peavoolu“ inimesed või et vabatahtliku tegevusega saab aega sisustada vaid vähestes valdkondades, mõne valitud organisatsiooni juures. Sellise mõtteviisi vastu võideldakse ning võib loota, et vabatahtlikkuse maine liigub paranemise suunas. Sama oluline takistus on inimeste suhtumine ja (väär)arvamus sellest, et mõned organisatsioonid keelduksid nende kaasamisest. Seda on eriti täheldatud vanglast äsja vabanenute kohta. Organisatsiooniliikmete, teiste vabatahtlike ja teenusekasutajate eelarvamused ja stereotüüpne suhtumine hoiab teatud potentsiaalseid vabatahtlikke eemal. Ebameeldivaks peetakse liialt formaalset värbamist ja valiku tegemise protseduure, ka viivitusi värbamisprotsessis – kui vastuse ja tagasiside andmine ebamõistlikult kaua viibivad, siis vabatahtlikuks pürgijad lihtsalt otsivad mõne teise väljakutse või ajaveetmise viisi. Samalaadselt on vahel takistuseks halva ligipääsu või barjääridega keskkond, eriti liikumispuudega inimeste puhul. On leitud, et inimesi hoiab eemal ka organisatsioonide suutmatuse hüvitada otseselt vabatahtlikuks tegevuseks tehtud kulutused, mistõttu ei saa mõned inimesed osalemist endale lihtsalt rahaliselt lubada. Samas on oluline, et kaasatud saaks olla kõik ühiskondlikud grupid, sest kõigil peab olema õigus ja võimalus oma kogukonna heaks töötada.

3. Vabatahtliku tegevuse tüpoloogia

Et vabatahtlikku tegevust analüüsida ja arendada, on vaja sellest aru saada, mis nõuab tervikpildi koostamist. Üldise kontseptsiooni ja selge arusaama puudumine teeb inimesed ettevaatlikuks, sest ei teata, kui erinevaid tegutsemisvõimalusi, organisatsioone ja inimesi vabatahtlikus sektoris leidub (Rochester ja Hutchinson 2002). Seepärast ei olda aktiivsed vabatahtliku tegevusega alustama. Eelnevalt selgitati vabatahtliku tegevuse tasandeid ning indiviidi tasandi motivaatoreid ja demotivaatoreid. Lisaks aitavad arusaamist korrastada vabatahtlikkuse valdkonnad, viisid, kuidas osaleda, ning tegevuste liigid. Head tüpoloogiat on püütud pikka aega välja töötada (Rochester, 2006: 6), kuid vabatahtlikku tegevust raamidesse surudes võib tekkida oht, et kaob selle olemuslik väärtus (Davis Smith 2006).

Antud töös on vabatahtliku tegevuse erinevad tahud ühendatud tüpoloogiasse, mis oleks aluseks kogu sektorit arendavate tegevuste planeerimisel. See põhineb teemavaldkondadel ja konkreetsetel tööülesannetel ning on seotud inimeste motivatsiooni ja pühenduvusega.

3.1. Vabatahtliku tegevuse viisid

Vaadates ülevaetlikult vabatahtlikku tegevust, on Anheier (2005: 222) välja toonud neli vabatahtliku tegevuse dimensiooni. Esimesena nimetab ta *vaba taht*, mille alusel saab vabatahtliku teenistuse jagada kolmeks: puhtalt vaba tahte alusel, suhteliselt vähesunduslik ja kohustuslik vabatahtlikkus. Teine on *hüvitamine*, milleks on neli võimalust: täiesti tasuta; töö, mille eest tasu ei eeldata; kulud kaetakse; fikseeritud palk või madal tasu. Kolmas dimensioon on *tegevuste struktureeritus* – formaalne või informaalne. Neljandaks, vastavalt *kavatsetud kasusaajatele* saab vabatahtliku tegevuse jagada kolmeks: kasu saavad vöörad, pere ja sõbrad või vabatahtlik ise.

Colin Rochester (2006) on välja toonud kolm vabatahtliku tegevuse perspektiivi. Esiteks võib seda käsitleda kui *tasuta tehtud tööd*, mistõttu võiks vabatahtlikke pidada palgata töötajateks, kes toetavad avaliku, kolmanda või erasektori organisatsioonide tööd. Sellises võtmes tuleks vabatahtlikku tegevust tavapärase töösuhetega sarnastelt reguleerida. Teine võimalus on kirjeldada vabatahtlikkust *kodanikuühiskonna kaudu*, rõhutades mõiste seotust

sotsiaalse aktiivsuse ja kodanikuühendustega. Kolmandaks, tasuta tehtud töö ja aktivismi kõrval on omal kohal käsitlus vabatahtlikust tegevusest kui *vaba aja veetmise viisist*. Erinevus teistest hobidest seisneb faktis, et lisaks isiklikule heaolule ja hüvedele on tegevusest kasu ka laiemale üldsusele või konkreetsetele kasusaajatele.

Vaba aja veetmise viisina on vabatahtlik tegevus motiveeritud sisemisest soovist või vajadusest, mitte välistest stiimulitest, mingis valdkonnas tegutseda (vt. Stebbins 1996; Stebbins and Graham 2004). Sõltuvalt sellest, kas inimest motiveerivad sisemised või välised tegurid, erineb vabatahtlike pühendumisaste. Stebbins (2004) on selle alusel välja toonud kolme tüüpi vabatahtlikku tegevust. Esiteks võib seda pidada *sisukaks jõudeolekuks* või tõsiseks vaba aja veetmiseks, mispuhul tegeldakse süstemaatiliselt, ent siiski hobi korras teatud tegevustega. Tegevus on sisuline, mahukas ja huvitav ning samal ajal kasulik, et koguda ja kasutada erioskusi, -teadmisi ja -kogemusi. Teiseks, *juhuslik vabatahtlikkus* tähendab ürituse või ettevõtmise raames mingi ülesande täitmist, nt aidatakse ruume valmis seada või jagatakse lastele õhupalle. Kolmas vabatahtlikkuse hobivorm on *projektipõhine vabatahtlikkus*, mis on lühiajaline, küllaltki komplitseeritud, ühekordne või harv, ebakorrapärane loovust nõudev tegevus, nt mingi suuremat laadi ürituse korraldamine.

Vabatahtlikuna osalemine, sõltumata põhjusest, valdkonnast või konkreetsest tegevusest, saab toimuda kolmel tasandil (Möller *et al.* 2008: 20). *Eestvedaja* on ettevõtmiste algataja, ühenduse juhtija või tuutor teistele vabatahtlikele. *Aktiivne osaleja* lööb ühenduse tegevuses ja erinevates ettevõtmistes hoolega kaasa ning tõenäoliselt jääb organisatsiooni juurde pikemaks ajaks pidama. Kolmas tasand on *kaasalööja* või abilise tasand. Sellisel juhul ollakse abiks üksikutel ettevõtmisel ja võetakse aeg-ajalt osa ühenduse üritustest. Tegemist on pigem episoodilise vabatahtliku tööga, millega ei kaasne pikaajalisi kohustusi.

Sarnaselt on Vene (2005) vabatahtliku tegevuse jaganud pühendumise järgi kolme gruppi. Esiteks tegevused, mis nõuavad minimaalselt aega ja pühendumust, nt ühekordsed talgud mõisapargi koristamiseks. Teise grupi moodustavad veidi rohkem aega ja energiat vajavad tegevused, mis ei pruugi korraga palju tähelepanu nõuda, ent toimuvad siiski regulaarselt ja vajaksid samade inimeste panust pikema aja jooksul. Kolmandaks on sellist liiki tegevused, mis nõuavad tähelepanu, pühendumust ja aega. Vene toob siinkohal näitena

projektijuhid, kes on mingi aja vältel kindla eesmärgi saavutamiseks seotud ja pühendavad nädalas vähemalt viis tundi ettevõtmise õnnestumisse. Vastavalt tegevuse liikidele jaotuvad nende vahel ära erinevat tüüpi vabatahtlikud (vt eespool) ning tegevuste ja vabatahtlike liigitamisel pika- ja lühiaegseteks, ajutisteks või regulaarseteks, pühenduvust nõudvateks ja mittenõudvateks, tuleb arvesse võtta erialase väljaõppe vajalikkust – kui vabatahtliku tegevuse jaoks läheb vaja kindlat haridust, võib vabatahtlikku pidada pikaajaliseks, sest „töö tegemine nõuab ühelt poolt väljaõpet ning teiselt poolt pühendumist oma erialale, nt tasuta arstiabi pakkumine või päästetööde juhtimine“ (Möller *et al.* 2008: 24).

3.2. Vabatahtliku tegevuse valdkonnad ja liigid

2001. aastal, rahvusvahelisel vabatahtlike aastal, töötati ÜRO poolt välja neli peamist vabatahtliku tegevuse valdkonda (vt Davis Smith 2000; Dingle 2001; IPU 2004; Rochester 2006). Esimeseks, tõenäoliselt vanimaks ja kõige loomupärasemaks on vastastikune abi (inglise keeles *mutual aid*), mis on sotsiaalse ja majandusliku abi alustala. Sel on suur hoolekande roll kanda arenguriikides, kus valitsusepoolne abi on kesine või puudulik. Vastastikkust abi pakuvad väikesed sõpruskonnad, klannikooslused ja ka ametlikud heaoluühendused. Arenenud riikides on vastastikkust abi nt tervise- ja hoolekandesüsteemis, kus abigrupid toetavad neid, kes seda enim vajavad. Eneseabi (*self-help*) vormis koonduvad ühise probleemi lahendamise ümber sarnaste muredega inimesed. Teiseks, filantroopia (*philanthropy*) või teenused teistele (*service to others*), kus teenuse või abi peamine vastuvõtja ei kuulu gruppi, mis abi osutab. Tegevus on suunatud kolmandate inimeste aitamisele. On väidetud, et filantroopia abil püütakse vahel varjata isiklikku huvi või kasu. Filantroopia on seotud kolmanda sektori ja kogukondlike organisatsioonidega, ent mõnel pool leidub seda ka avalikus ja erasektoris. Väidetavalt on see peamine vabatahtliku tegevuse vorm, millega enamik eurooplasi end samastab.

Kolmandaks vabatahtliku tegevuse liigiks on osalemine otsustusprotsessides (*participation*) ja kodanikuaktiivsus (*civic engagement*). See viitab vabatahtlike rollile rääkida kaasa nii riigivalitsemise kui kohalikul tasandil, olles riikliku konsultatsioonikogu liige või osaledes kohalike planeeringute ja projektide kujundamises. Kuigi vormiliselt on kaasamine ja osalemine mingil määral olemas kõikjal, on see rohkem levinud seal, kus kodanikuaktiivsus

ja kaasarääkimise traditsioon paremini juurdunud on. Viimase liigina on ÜRO välja toonud eestkoste (*advocacy*) või kampaaniates osalemise (*campaigning*), mille eestvedajaks ja õhutajaks on vabatahtlikud. See on kollektiivne tegevus ühise eesmärgi, seaduse muutmise nimel, olgu teemaks puuetega inimeste õigused, diskrimineerimisvastased meetmed, HIV-i või AIDSi leviku piiramine, keskkonnakaitse, naisliikumine, paremad teenused jne.

Vabatahtlikku tegevust leiab pea igas eluvaldkonnas: spordis, kultuuris, sotsiaaltöös, tervishoius, hariduses, noorsootöös, keskkonnakaitstes, tarbijakaitstes, arenguabis jne. Euroopas on populaarsemateks tervishoid, sotsiaalhoolekanne, sport, lapsed ja noored, usk, kunstid, kultuur ja haridus (Hal *et al.* 2004). Võttes aluseks erinevates riikides tehtud uuringuid, seadusandlust ja loetelusid vabatahtliku tegevuse valdkondadest, on võimalik kokku panna nimekiri vabatahtliku tegevuse valdkondadest (Möller *et al.* 2008):

1. Ajaloolise pärandi säilitamine, s.h. muinsuskaitse
2. Arengukoostöö
3. Külaliikumine/kohaliku elu edendamine
4. Haridus ja teadus
5. Heategevus
6. Humanitaarabi
7. Inimõigused ja põhivabadused, nt usulised, rassilised, soolised, põgenike kaitse
8. Korrakaitse/sisejulgeolek, nt naabrivalve, Kaitseliit, abipolitsei tegevus
9. Kultuur ja kunst, nt kultuuriseltsid
10. Laste ja noorte huvide kaitse, nt koolide hoolekogud, lastevanemate liidud jms
11. Noorsootöö, nt noortejuhid, noortekeskused jms
12. Keskkonnakaitse, loodushoid
13. Loomakaitse
14. Religioon, nt usulised ühendused
15. Sotsiaaltöö, sh tõrjutud gruppidega tegelemine, nt töötud, kriminaalhooldusalused, alla vaesuspiiri elavad inimesed jms
16. Sotsiaalne või majanduslik areng
17. Sport ja kehakultuur, nt spordiseltsid, spordiüritused jms
18. Tervishoid
19. Vähemusrahvuste kultuuri edendamine ning lõimumine
20. Tarbijakaitse

Lisaks tegutsemisvaldkondade paljususele on erisusi ka selle osas, mida vabatahtlikud täpsemalt teevad. Michael H. Hall (2001) on kirja pannud terve rea viise, kuidas inimesed organisatsioonile kasulikud saavad olla. Ta uuris Kanada vabatahtlikke ning leidis, et on olemas viisteist erinevat moodust kaasalöömiseks:

1. Küsitlemine, kampaanias osalemine ja vahendite kogumine
2. Nõukogu, komisjoni vms juhtimine või liikmeks olemine
3. Vabatahtlikuna teavitustöö tegemine, harimine, avaliku arvamuse mõjutamine jms
4. Ühenduse tegevuste või ürituse korraldamine või juhtimine
5. Konsulterimine, juhtimine, kontori-või sekretäritöö tegemine
6. Vabatahtlikuna koolituste tegemine või juhendamine
7. Vabatahtlikuna sotsiaaltöö tegemine, sh nõustamine, abivajajate külastamine jms
8. Ühenduse kaudu vabatahtlikuna tervishoiuteenuste pakkumine, nt haiglates või eakate inimeste kodudes
9. Vastastikuse abi gruppides toetjaks olemine, nt üksikvanemate, raskesti kasvatatavate laste vanemate või anonüümsete alkohoolikute gruppides
10. Ühenduse kaudu toidu ja muude kaupade kogumine, pakkumine ja kohaleviimine
11. Ühenduse egiidi all maja või kontori korras hoidmine, remontimine või ehitamine
12. Ühendusele vabatahtlikuna transpordi pakkumine
13. Esmaabi pakkumine, tuletõrjes või päästetöodes osalemine
14. Keskkonna ja loomade kaitsmine
15. Koolide, usuühingute, külaseltside jms aitamine ja toetamine

Rochester (2006: 11) on Suurbritannia puhul välja toonud kampaaniaks raha kogumise, sponsorüritustel osalemise, ürituste korraldamise, ettevõtmistel kaasaaitamise, grupi või komisjoni juhtimise, transporditeenuse pakkumise, nõu või teabe andmise, kontori-, sekretäri- või administratiivtöö, organisatsiooni või ettevõtmise esindamise, inimeste külastamise, juhendamise ja mentorluse, kampaania korraldamise ja muu praktilise abi. Eesti kontekstis on oluline lisada korrakaitse (sisejulgeoleku) valdkond, mis hõlmab tegevusi Kaitseliidus, naabrivalve, abipolitseinikuks olemist jms (Möller *et al.* 2008: 22).

3.3. Vabatahtliku tegevuse tüüpide kujunemine

Vabatahtliku tegevuse tüüpide määratlemise aluseks on eelpool toodud osalemisviisid, pühenduvus ja ajaline mõõde, seda igas valdkonnas. Tüüpideks jagamine toimub mitme astmena. Kõigepealt omaalgatuslikuks ja organisatsiooniliseks, seejärel ühekordseks ja regulaarseks (Vabatahtliku tegevuse arengukava 2007 – 2010). Viimase saab omakorda tinglikult jagada viit tüüpi vabatahtlike vahel: ajutised episoodilised, üleminekuaja, juhuwabatahtlikud (Macduff 2005), siirdevabatahtlikud (Danson 2003) ja pöördukse vabatahtlikud (Dekker ja Halman 2003). Lisaks jaotatakse valdkondade ja tegevuste lõikes eestvedajateks, aktiivseteks osalejateks ning kaasalööjateks/abilisteks (Möller *et al.* 2008).

Erinevaid tasandeid ja liigitusi ühendades tekib vabatahtlikust tegevusest terviklikum pilt, millega on kaetud valdkonnad, liigid, vabatahtlike tüübid, motivaatorid ja demotivaatorid. Mõnel juhul on ette määratud, millist tüüpi vabatahtlik valdkonnas töötada saab. Mõni tegevus eeldab pühendumist, nt vastastikuse abi gruppides osalemine, vahel võib osaleda lühiajalise (nt tasuta transportteenuse pakkumine) või pikaajalise vabatahtlikuna (koolituste läbiviimine). Pika- ja lühiajalise tegevuse eristamisel pole tegu niivõrd ajalise määratlusega, kuivõrd pühendumisega konkreetsele valdkonnale, erialale või organisatsioonile. Näiteks ei saa sotsiaaltöös olla projektijuhiks juhuwabatahtlik, sest see vajab teatud eelteadmisi ja teisalt, aega ja pühendumist. Samuti ei saa kriisikolde vabatahtlikuna arstiks olla inimene, kel pole vastavat haridust. Samas võib näiteks administratiivset tööd teha pikaajaliselt ja pühendumisega, aga ka vaid ühekordselt, nt tulla palumise peale organisatsioonile appi.

| Hall (2001) | Danson (2003) ja Macduff (2005) | |
|--|--|---|
| | Pikaajaline/ pühendumusega | Lühiajaline |
| Konsulteerimine, juhtimine, kontori- või sekretäritöö | Pikaajaline | Vahevabatahtlik |
| Vastastikkuse abi gruppides toetajaks olemine, nt üksikvanemad, raskesti kasvatatavate laste vanemad või anonüümsed alkohoolikud | Pikaajaline, sest töö iseloom nõuab seda | Siirdevabatahtlik |
| Koolide, usuühingute, külaseltside jms toetamine | Pikaajaline | Siirdevabatahtlik |
| Ühenduse tegevuste, ürituste korraldamine, juhtimine | Pikaajaline | |
| (Ühenduses eest) vabatahtlikuna koolituste tegemine või juhendamine | Pikaajaline | |
| (Ühenduse kaudu) vabatahtlikuna sotsiaaltöö tegemine, sh nõustamine, külastamine jms | Pikaajaline | |
| (Ühenduse kaudu) vabatahtlikuna tervishoiuteenuste pakkumine, nt haiglates või eakate inimeste kodudes | Pikaajaline | Vahevabatahtlik |
| (Ühenduse kaudu) vabatahtlikuna toidu ja muude kaupade kogumine, pakkumine ja kohaleviimine | Pikaajaline | Vahevabatahtlik |
| Ühenduse maja või kontori korras hoidmine, remontimine või ehitamine | Pikaajaline | |
| (Ühendusele) vabatahtlikuna transpordi pakkumine | | Ebaregulaarne (juhuslik) episoodiline vabatahtlik |
| Esmaabi pakkumine, tuletõrjes või päästetöodes osalemine | Pikaajaline, sest töö iseloom nõuab seda | |
| Nõukogu, komisjoni vms juhtimine või liikmeks olemine | Pikaajaline, sest töö iseloom nõuab seda | |
| Küsitlemine, kampaanias osalemine ja vahendite kogumine | | Ajutine episoodiline vabatahtlik |
| (Ühenduse nimel) vabatahtlikuna teavitustöö tegemine, harimine, avaliku arvamuse mõjutamine jms | | Vahevabatahtlik |

Allikas: Möller *et al.*, 2008.

4. Vabatahtliku tegevuse arendamine

Vabatahtlikkust tuleb arendada ja süvendada, sest see viib sotsiaalse kapitali kasvule, mis omakorda vähendab kuritegevust, koolist puudumist, rassidevahelist konflikti ning viib majanduse kasvule (Davis Smith 2001: 20). Küsimus on selles, kuidas vajalikke muutusi sisse viia, et professionaliseerumine vabatahtliku tegevuse omadustest (sh vaba tahe, üldine ühiskondlik kasu, rahalise tasu teisejärgulisus jne) üle ei sõidaks (Davis Smith, 2006). Kogu arendustegevuse käigus ei tohiks kaduma minna vabatahtliku tegevuse paindlikkus ja mitteformaalsus, üllatest eesmärkidest – säästlikkus, tõhusus ja mõjus – hoolimata.

Vabatahtlikku tegevust saab arendada läbi vabatahtlike, sest just inimesed on need, kellest sektori edu sõltub. Samas saab vabatahtlike motivatsiooni ja käitumist vaid osaliselt mõjutada. Paine *et al.* (2006: 3) on välja toonud neli peamist individuaalsete mõjurite klassi: 1) psühholoogilised faktorid ja suhtumine; 2) sotsiaalne ja isiklik taust; 3) arusaam kogukonnast ja osalusest; 4) situatsioonilised faktorid. Ühiskonna võimekus neid mõjutada on kasvav ehk kõige vähem on võimalik muuta inimeste psühholoogiat ja töökspidamisi ning enim saab mõju avaldada situatsioonist tingitud motivaatoritele.

Ühiskond annab võimalused ja seab piirid, milles organisatsioonid ja vabatahtlikud tegutseda saavad. Läbi seaduste, sotsiaal-majandusliku olukorra ja ühiskondlike normide määratakse ligipääs vabatahtlikule tegevusele. Organisatsiooni tasand määrab suuresti ära konkreetsed valikud, mille vahel vabatahtlikud valida saavad. Samal ajal võivad vabatahtlikud nii organisatsiooni kui ühiskonna tasandit teatud määral mõjutada, panustades organisatsiooni arendamisse või osaledes seadusloomes selleks ettenähtud kanalite kaudu. Vabatahtliku sektori arendamiseks tuleb tegeleda kõigi kolme tasandiga.

Kuigi vabatahtlikku tegevust iseloomustavad riikide unikaalsest ajaloost ja eriilmelistest sotsiaalprobleemidest tingituna kaalukad eripärad ning tõenäoliselt pole võimalik luua üht universaalset mudelit valdkonna arendamiseks (CIVIQ 2004: 3), saab välja tuua ettepanekuid, mida vajadusel veidi muutes siiski teatud juhtudel rakendada saab. Võttes lähtepunktiks vabatahtlike motivaatorid ning kolm tasandit, mis neid mõjutavad (indiviid, organisatsioon ja ühiskond), on võimalik leida tegevusi, mis võimendavad positiivseid ja

vähendavad negatiivseid mõjureid. Antud töös on need jagatud kaheks: esiteks otseselt vabatahtlikele suunatud (teadlikkuse tõstmine, vabatahtlikkuse propageerimine ja tugisüsteemi rajamine), teisalt vabatahtlike värbamiseks soodsaid tingimusi loovad (üldised tingimused, formaalsed ja mitteformaalsed suhtlusvõrgustikud ning arendustegevus).

4.1. Ühiskond

Poliitika, seadusandlus ja üldine sotsiaalne kontekst mõjutavad inimeste motivatsiooni vabatahtlikuks hakata (Paine et al. 2006: 8). Vabatahtlikkus aga on sotsiaalselt ja majanduslikult väga kasulik, mida on järjest enam hakanud märkama ka valitsused. Euroopas läbi viidud uuringu kohaselt tõi iga vabatahtlikku tegevusse investeeritud dollar tagasi 8 dollarit (Davis Smith 2001: 20). Vabatahtlikkus nõuab investeringuid ning toimib kõige paremini, kui avalik sektor on terve ja hästi rahastatud. Samas tuleb meeles pidada, et vabatahtliku sektori toetamine ei tähenda automaatselt valitsussektori kokkutõmbamist või palgalise tööjõu asendamist vabatahtlikega (ÜRO 2002). Mõnel pool kiputakse eeldama, et vabatahtliku tegevuse kaudu saab lahendada kõik ühiskondlikud probleemid, ent sellest ei tohiks saada valitsuse funktsioonide aseaine, kuigi paeluv on võtta appi inimesi, kes selle eest palka ei nõua.

Kuigi riik ei tohi liigselt sekkuda, sest vabatahtlikule sektorile peab alles jääma teatud sõltumatus, on olemas võimalus vabatahtlikku tegevust soodustada ja suunata. Vabatahtlik tegevus tuleks defineerida, rõhutades selle harivust, tähtsust kogu ühiskonna jaoks, otsides viise, kuidas seda toetada, arendada ja edendada (Euroopa Nõukogu 1994). Ühtlasi tuleb selgitada, milline on vabatahtliku tegevuse roll ja reeglid. Vabatahtlik tegevus saab õitsele puhkeda, kui selleks on loodud sobivad tingimused. Muuhulgas tähendab see, et tuleb vähendada või kaotada takistused inimeste, eriti just noorte vabatahtlike, liikumisele ja tagada piisav rahastus neile, kel ühiste eesmärkide elluviimiseks piisavalt ressursse pole (kusjuures finantseerida võiks nii üksikult kui grupis tegutsevaid noori), toetades läbi selle vabatahtliku tegevuse levikut (Euroopa Nõukogu 1994).

Ka Paine ja teised (2006: 11) kirjeldavad aspekte, mida riiklikul tasandil arendama peaks, et vabatahtlikku tegevust toetada. Sealhulgas õhutavad nad kogukonnatunde ja vabatahtliku

tegevuse jaoks soodsa sotsiaal-kultuurilise kliima loomisele ning vabatahtliku tegevuse ametlikule defineerimisele. Samuti on olulised sotsiaal-majanduslikud tingimused ja tööhõive, seadusandlus, poliitikad ja regulatsioonid (nii vabatahtliku tegevuse kesksed kui ka need, millel vaid kaudne mõju), rahastus, infoliikumine, programmid ja skeemid, mille kaudu toetada vabatahtlikke ja neid värbavaid organisatsioone. Lisaks tuleb tähelepanu pöörata infrastruktuurile, mille kaudu on seotud vabatahtlik tegevus, organisatsioonid, kogukond ja kolmas sektor, ning vabatahtlike koolitusele ja organisatsioonide võimekuse tõstmisele. Tagada tuleb head suhted organisatsioonidega ning stiimulid vabatahtlikele.

Sobiva olustiku loomisel saab alustada sellest, et seaduste abil kujundatakse võimalikult sõbralik ja vabatahtlikele kaitset pakkuv keskkond. Parlamendi ülesanne on vaadata, et erinevaid valdkondi reguleerivad seadused ei läheks vastuollu vabatahtlikkuse olemusega ega hakkaks seda piirama (IPU 2004). Hollandis on seetõttu nõue hinnata kõiki seadusakte ja analüüsida nende mõju vabatahtlikkusele (Davis Smith 2001: 20). ÜRO resolutsioonis on välja toodud, et kõik seadused ja majanduslikud meetmed tuleks üle vaadata, ega nad vabatahtlikega tegelevatele organisatsioonidele liigseid nõudmisi või piiranguid ei sea.

Resolutsioonis on muuseas öeldud, et riigid peaks vastu võtma vabatahtlikku tegevust toetavaid seadusi, mille eesmärgiks on inimesi julgustada ja inspireerida, jättes lõpliku otsuse siiski indiviidide ja organisatsioonide teha, et vabatahtlik tegevus ei tunduks hetkekski kohustuslikuna. Riik saab omalt poolt soodsad tingimused luua, ent ei tohiks nende kaudu vabatahtlikku tegevust peale suruda. Toetada saab näiteks maksusoodustusi andes või organisatsioone subsideerides, aga ka kulusid kattes ning riske maandades. Riigi võimuses on mingil määral mõjutada vabatahtlikele toetuvate partnerlussuhete loomist, luues sealhulgas võimalusi ühiseks planeerimiseks, elluviimiseks ning hiljem ka monitooringuks (ÜRO 2002a). Samas dokumendis on rõhutatud, et vabatahtlikku tegevust peab arvestama uute poliitikate kujundamisel ja elluviimisel, vastasel juhul võivad mitmed väärtuslikud ressursid kasutamata jääda ning tekib oht unustada koostöövormid, mis traditsiooniliselt on kogukondi liitnud. Vabatahtlik tegevus võiks sees olla rahvuslikes arengukavadades ning jätkusuutlikku arengut eesmärgiks toovates dokumentides. See on ressurss, mis annaks riiklikele planeeringutele märgatavat lisandväärtust.

Vabatahtlikku tegevust ja seadusandlust puudutavas juhendmaterjalis on tähelepanu juhitud olulisematele valdkondadele, mille reguleerimisel tuleks arvesse võtta ka vabatahtlikku sektorit (IPU 2004). Juhendis on nimetatud mitmeid teemasid:

- Põhiõigused ja –vabadused
- Rahvusvahelised suhted
- Tööseadusandlus, eriti mis puudutab tervist ja ohutust, riskikindlustust, vabatahtlike tasustamist, töövõtjate seas vabatahtlikkuse soodustamist
- Maksuseadused, sh sätted, mille kohaselt vabatahtlikuna saadud kuluhüvitusi ei maksustataks
- Sotsiaalhoolekanne, nt inimesed, kellele on töötu abiraha saamise tingimuseks seatud nõue aktiivselt tööd otsida, ei saa vabatahtlikuna tegutseda, sh kuluhüvitusi saada, ilma et see abiraha saamist ohustaks. Sotsiaalhoolekande seaduses peaks olema selgelt kirjas, milliseid toetusi saavad inimesed saavad vabatahtlikuna tegutseda, ilma et nad kaotaks õiguse konkreetsele toetusele.
- Immigratsiooni puudutav seadusandlus, nt võiks vabatahtlikuna arvel oleval inimesel olla kergem riiki sissepääsu taotleda ja teatud ajaks elamisluba saada. (Autori märkus: seda peaks olema lihtsam (turvalisem) korraldada juhtudel, kus vabatahtlikuks tullakse rahvusvaheliselt tunnustatud organisatsiooni liikmena)
- Mittetulundusühinguid ja heategevusorganisatsioone puudutav regulatiivne raamistik

Lisaks valdkondlikele seadustele tuleks vastu võtta konkreetset vabatahtlikku tegevust puudutavad aktid. Arengukava või raamdokumendi vormis vastu võetud akt oleks ühelt poolt märk jätkusuutlikust dialogist valitsuse ja vabatahtliku sektori vahel, ent samavõrd oluline on, et selle kaudu lepitakse kokku mõlema poole rollides, õigustes ja kohustustes (Milligan ja Fyfe 2005: 418). Ühtlasi on vabatahtliku tegevuse arengukava hea viis hoida ja arendada riigi ja kolmanda sektori suhteid (Lewis 1999).

Valitsustasandi tegevus ei saa seadusandlusega piirduda, kui eesmärgiks on seatud vabatahtliku tegevuse edendamine. Üheks rolliks on avalikkuse teadlikkuse kasvatamine. Potentsiaalsetele vabatahtlikele peab nende ees seisvatest valikutest teada anda, nt luues riikliku andmebaasi, kus on olemas kõik või peamised osalemisvõimalused. Infot saab levitada ka meedia vahendusel, koolides ja kasutades muid teavituskanaleid, kusjuures tagada tuleks see, et info jõuaks kõigini, ka mingil põhjusel kehvemas seisus olevate kodanikeni. Teisalt on oluline teavitada avalikkust sellest, millist kasu vabatahtlik tegevus ühiskonnale toob, tõstes esile vabatahtlike panust, korraldades infotunde ja seminare vabatahtlikkusega seotud teemadel, kus kuulajatena oleks kaasatud ka poliitikakujundajad.

Samuti saab vabatahtlike panusest teada anda meedia vahendusel (ÜRO 2002a).

Vabatahtlikul tegevusel on oluline roll kanda formaalse ja mitteformaalse harimise juures (CIVIQ 2004: 6). Lisaks on oluline koostada dokumente, mis käsitleks vabatahtliku tegevuse hetkeolukorda ja küsimusi, millega edaspidi tegeleda tuleks. Neid materjale tuleks jagada võimalikult laiale lugejaskonnale. Peamine, et valitsuse tegevuse tagajärjel paraneks stereotüüpelt negatiivne arvamus vabatahtlikkusest ja vabatahtlikest (ÜRO 2002a).

Lisaks info jagamisele on vaja vabatahtlikkust reklaamida ja inimestele omasemaks muuta. Laialt levinud viisiks on kõrge profiiliga kampaaniate ja ürituste korraldamine, nt rahvusvahelisel vabatahtlike päeval, 5. detsembril. Nende käigus peaks rääkima vabatahtlikkuse lisandväärtusest ning parematest teenustest (mitte väiksematest kuludest), aga ka vabatahtlike isiklikust arengust ja muudest hüvedest, mis vabatahtlikkusega kaasnevad (CIVIQ 2004: 6). Samuti tuleks luua eriprogrammid nt noortele, pensionäridele, puuetega inimestele, mis oleks suunatud just spetsiaalses grupis huvi äratamiseks (CEV 2006: 7). Vabatahtliku tegevuse edendamisel peaksid kaasa lööma valitsussektor, valitsusvälised organisatsioonid, erasektor ja ka teadlased (ÜRO 2002b). Kolmandaks ülesandeks teadlikustamise ja harimise kõrval on vabatahtlike ja organisatsioonide toetamine. Üheks viisiks on sõlmida kokkulepe, mis hoiaks valitsust ohjes ning teisalt, võimaldaks mõõta organisatsioonide iseseisvust ning jälgida valitsuse mõju vabatahtlikule sektorile.

Lisaks tuleks vabatahtliku sektori jaoks luua soodsad tingimused, sh toetav infrastruktuur nii füüsiliste rajatiste kui inimressursina – vabatahtlike keskused ja nende kaudu toimiv eestkoste ja lobitöö, fookuspunktid, pilootskeemid, internetipõhine vabatahtlikkus, uute initsiatiivide loomine, koolitused, monitooringud, aga ka transpordi ja kommunikatsiooni toetamine (ÜRO 2002a). Vabatahtlike keskuste süsteem või võrgustik on kasulik kahel põhjusel. Esiteks on ühiselt tegutsevatel vabatahtlikel riigiga dialoogi pidades kuuldavam hääl, teisalt annab võrgustik võimaluse luua kohalikul tasandil kontakte kogukondade ja organisatsioonidega. Vabatahtlike keskuste püsimise ja jätkusuutliku arengu seisukohast on väga oluline seaduslik ja finantsraamistik (sh otsetoetused).

Vabatahtliku sektori arendamine ja toetamine ei pea olema pelgalt valitsussektori ülesanne. Üheks lahenduseks on nt innovatiivsete partnerlussuhete loomine ettevõtete, avaliku sektori

organisatsioonide ja vabatahtlike keskuste vahel (CEV 2006: 5). Edu saavutamiseks peavad kõik osapooled kuulama teiste muresid-ettepanekuid ja püüdma ühiselt lahendusi leida. Keskuste ja ettevõtete vahelistesse suhetesse peaks kaasama kogukonna, aidates kaasa ideede ja teadmiste-oskuste levikule ja vahetamisele. Valitsus saaks vabatahtlike keskusi ja vabatahtlikega tegelevaid organisatsioone poliitika kujundamisse ja elluviimisse kaasata, eriti seaduste osas, mis otseselt vabatahtlikku tegevust puudutavad (CIVIQ 2004: 10).

Vabatahtliku tegevuse arengu seisukohast on tähtis, et osaleda saaksid kõik sotsiaalsed grupid. Selleks tuleb üle vaadata võimalused inimeste kaasamiseks ja kaaluda, mil viisil läheneda erinevatele ühiskonnaliikmetele. Vabatahtlikkust tuleks rõhutada haridusasutustes ja noortele teenuste pakkumises ja kujundada programme, millega noori vabatahtlikkusele innustada (ÜRO 2002a). Nende raames tuleks muuhulgas tähelepanu pöörata noorte tunnustamisele ja hindamisele. Samuti on kaasamise elavdamiseks oluline meedia, mille vahendusel saab kujundada ja edasi anda vabatahtliku tegevuse mainet.

Et levitada teavet vabatahtliku tegevuse kohta ja tuua välja selle head ja vead, on vaja läbi viia uuringuid, mida on mõistlik teha ühiskonna tasandil. Esiteks seetõttu, et nii on uuringu läbiviimiseks kasutada rohkem ressursse, teiseks seetõttu, et nii saab valdkonnast terviklikuma pildi. ÜRO (2002a) soovitus järgi peavad uuringud lähtuma vabatahtlikku tegevust puudutavatest probleemidest ja analüüsi aluseks peaks olema kindlalt mõõdetavad parameetrid. Uuringud peavad arvestama vabatahtliku tegevuse olemust, profiili ja trende konkreetse riigi kontekstis. Vaid nii on neist reaalne kasu edasiseks tegevuseks. Euroopa vabatahtlike foorumil, *Eurofestationil* tõdeti, et usaldusväärsed faktid ja arvud aitavad vabatahtlikul tegevusel agendas püsida, mistõttu on oluline, et valitsused ja teised osalised parandaksid oma oskusi vabatahtliku sektori jälgimisel ja hindamisel, samuti võimet näha kasu, mida riigi majandusele toob vabatahtlike kaasamine erinevatesse ettevõtmistesse (CIVIQ 2004: 5). Samal eesmärgil soovitatakse rakendada ÜRO välja töötatud praktilisi nõuandeid mittetulundusühingutele, kus muuhulgas on tähelepanu pööratud näiteks rahastamis- ja eelarveküsimustele. Riikidel soovitatakse vabatahtliku tegevuse rahalist kasu aruannetes kajastada (CIVIQ 2004: 6) Seeläbi on olemas faktiline tõend, kui suurt kasu vabatahtlikkus annab ja millise protsendi moodustab see SKP-st (CEV 2006: 4).

4.2. Organisatsioon

Väidetavalt on 20. sajandi jooksul tuntavalt vähenenud sotsiaalne osalus, seda nii poliitiliste parteide, regulaarselt kirikus käijate kui nt klubide ja kogukondlike ühenduste lõikes (Putnam 2000). Seepärast nähakse vabatahtlike ühendustes imevitsa, mille abil kodanikuaktiivsust taas elustada (Turner 2001). Samas on arutletud ka selle üle, et võibolla pole osaluse ja kaasalöömise languse taga mitte huvi vähenemine, vaid juhtimisstiil organisatsioonides, mis vabatahtlikega tegelevad. Teisisõnu on olemas piisav hulk aktiivseid inimesi ja neile oleks ka piisavalt tööd, tuleb nad vaid üles leida ja neil ka realselt tegutseda lasta (Allen 2006: 41). Ilmselt samal põhjusel on avaldatud mitmeid rakenduslikku laadi töid vabatahtlikkuse kohta ning püütud valdkonda raamistada ja reeglitega paika panna, nt luues paneele ja komiteesid, ametlikke töökirjeldusi, hindamismeetmeid, koolitusnõudeid ja õppesessioone, et vabatahtliku tegevusega tutvuda (nt Barman 2007; Brudney and Nezhina 2005; Helmig *et al.* 2004; Howe 1991; Leiter 2008; Kim *et al.* 2007). Maailmas on palju organisatsioone, kes formaliseerimise headusse siiralt usuvad, sest põhjalik valikuprotsess, sõelumine, koolitamine ja sisseelamisperiood peaksid tõstma vabatahtlike töö kvaliteeti (Barnes ja Sharpe 2009).

Ühelt poolt vastab see kindlasti tõe le. Õige ja piisav investering või tähelepanu ei saa ühelegi organisatsioonile ega tema liikmetele kahjuks tulla. Küll aga jäävad mitmed, eriti just vabatahtliku sektori organisatsioonid rahastamisega hätta. MTÜ-d sõltuvad oma tegevuses suuresti riigipoolsest rahastusest ja trendid näitavad, et valitsuse eelistus on püsirahastus asendada projektipõhise rahastusega. See aga tähendab, et rahastus on tihtipeale lühiajaline ja sõltub sõlmitud lepingutest, mis toob endaga kaasa vaevanõudva aruandmise tehtud kulutuste ja saavutatud eesmärkide kohta. Valitsuse poolsest rahastusest sõltuvad organisatsioonid on seetõttu sunnitud keerulise aruandluse vormis õigustama tehtud tööd ja väljundeid. Kuna vabatahtlike tööd ei saa või pole alati mõistlik rahastada ja numbrites väljendada, on üha enam kuulda vajadusest sellise aruandlusviisi järele, mis õigesti ilmentaks vabatahtlike poolt toodetud kasu (Mook *et al.* 2007: 59).

Sellest hoolimata on organisatsioonidel oluline roll soodustada ja parendada vabatahtlikku tegevust. Nad saavad seda teha siseselt ja väliselt. Esimesel juhul on tegu liikmete/töötajate

seas vabatahtliku tegevuse propageerimisega ja organisatsiooni töö sellise korraldamisega, mis soodustaks vabatahtlikku tegevust. Teisel juhul saab läbi organisatsiooni strateegilise tegevuse suunata ja mõjutada ühiskonna tasandit, et kujuneks soodus keskkond vabatahtliku tegevuse arenguks. Longville (2006) on organisatsiooni tasandi võimalikud vabatahtlikkust soodustavad tegevused ühe konkreetse näite varal (ülikooli juures tegutsev vabatahtlike organisatsioon) jaganud kolme gruppi – lühiajalised, keskmised ja pikajalised tegevused. Lühiajalised tegevused on näiteks vabatahtlikku tegevust puudutava info laiendamine ja levitamine, reklaammaterjalide muutmine selliselt, et need oleks suunatud konkreetsele sihtgrupile, veebikeskkonna väljatöötamine, kus kohtuks vabatahtliku teenuse pakkujad ja vajajad, ning lõpuks ka ühinemine vabatahtliku tegevuse võrgustikega, sest seal liigub alati infot ja neilt saab vajadusel abi. Keskmise pikkusega tegevused on näiteks organisatsioonis vabatahtlike koordinaatori ametikoha loomine ja uute teenistusvõimaluste loomine neile, kes vabatahtlikuna kaasa tahavad lüüa. Pikaajalised tegevused on need, mis nõuavad ajaliselt rohkem tähelepanu või mille mõju avaldub alles pikema aja pärast. Näiteks võib siin välja tuua õppimis- ja koolitusvõimalused ning organisatsiooni töö, tulemuste ja mõju analüüs. Viimane on üsna mõjukas ja vajalik tegevus, sest annab aimu sellest, kuhu organisatsioon liigub, ning võimaldab seada sihte uueks perioodiks.

Lisaks sellele, et tegeleda tuleb vabatahtlikele võimaluste pakkumisega ning nende arendamisega, tuleb organisatsioonidel ka iseenda tööd parandada. Et tagada kõigile vabatahtlikusse sektorisse ligipääs ja suurendamiseks osalejate mitmekesisust, vajavad organisatsioonid süsteeme, mis aitaks neil aru saada, millised on nende tugevad ja nõrgad küljed; millega saadakse hakkama ja mis valdkonnas tuleks end täiustada. Donahue (2008) nimetab selleks kuus erinevat moodust. Esiteks planeerimine, mis on kõige efektiivsem siis, kui organisatsiooni käsutuses on küsitlus- või uuringutulemused. Nende alusel saab kindlaks määrata, millistest teenustest enim puudust on tuntud, mida eelnevalt on hästi-halvasti tehtud ning vastavalt sellele seatakse ka uusi eemärke. Seire või küsitlus aitab leida uusi, seni vabatahtlikust tegevusest puutumata olnud kogukondi ning planeerida projekte või kaardistada tuleviku tarbeks teenuste potentsiaalset ulatust.

Teine oluline valdkond on aruandlus. See saab toimuda nii organisatsioonisiselt, kus nt koosolekute vormis hoitakse silma peal sellel, kuidas vabatahtlikel seni läinud on, kui ka väliselt. Viimasel juhul antakse aru nt rahastajatele, kolmandatele isikutele, partneritele. Teavitamine saab toimuda mitmel moel: ametlikud, sh juhtkonna, dokumendid, märkmed koosolekutelt, vabatahtlike briifingud, uudiskirjad liikmetele, raportid rahastajatele, kodulehe korrashoid, pressiteated jms. Kolmas oluline tegevus on sissetulekute loomine. Kuna suurem osa rahastusest toimub projektipõhiselt, tuleb organisatsioonidel rahastuse saamiseks loetleda üles senised saavutused ning põhjendada uute, taotlusfaasis olevate tegevuste otstarbekust. Monitooringu käigus kogutud numbrilised näitajad on heaks materjaliks, mille abil oma otsuseid, tegusid ja eesmärke selgitada ning nende põhjal teevad potentsiaalsed rahastajad oma lõpliku otsuse. Ühtlasi on kogutud andmed heaks sisendiks pakkumiste kirjutamisel ja grantide taotlemisel. Neljandaks, andmeid tuleb koguda ka vabatahtlike baasi mitmekesisuse kohta, sest see aitab kaardistada, keda organisatsioon teenib, kus on lüngad ning millised kogukonnad saavad osa programmide ja teenustest, mida organisatsioon pakub. Statistilised andmed on alati suurema kaaluga, kui kellegi arvamus või hinnang, mistõttu on vabatahtlikest ülevaate omamine organisatsioonile oluliseks tööriistaks. Selle info põhjal on võimalik vaadata, kas ja milliseid teenuseid pakutakse nt õpiraskustega või vaimsete häiretega inimestele, usulistele aga ka seksuaalvähemustele jne. Selle põhjal kujuneb organisatsiooni teenustepakett vajadustele vastavalt.

Viiendaks valdkonnaks, millega organisatsioonid tegelevad, on vabatahtlike koordineerimine ja juhtimine. Vastavad juhid ja koordinaatorid peavad koguma infot vabatahtlike kohta neilt endilt, et mõista värbamist, vabatahtlike püsivust, kaadrivoolavust. Selle info põhjal on võimalik luua kõrgekvaliteediline värbamisprogramm ning pakkuda vabatahtlikele just sellist tuge ja juhendamist, nagu nad vajavad. Kuuendaks, mõnel pool on riiklikult loodud standardid inimestele, kes vabatahtlikega tegelevad. Näiteks on nendega määratud, et vabatahtlikelt tuleb koguda tagasisidet, anda sidusgruppidele ülevaade sellest, mida ja kuidas vabatahtlikud seni teinud on, ning panna kirja vabatahtlike isikuandmed, luues seeläbi edaspidiseks tarbeks kasulik andmebaasi.

Igapäevase arendustöö ja administreerimise kõrval peavad organisatsioonid leidma võimaluse vabatahtlikku tegevust propageerida, tuues välja selle head küljed nii teenuse pakkuja kui saaja jaoks (CIVIQ 2004: 7). Vabatahtlikku tegevust tuleks reklaamida eriti teatud sihtgruppide, nt noorte seas. Samas tuleb hinnata ja tunnustada kõiki vabatahtlikke, sõltumata sektorist või valdkonnast. Uuringud on näidanud, et edendades vabatahtlikku tegevust viisil, millega sotsiaalselt kõrvale jäetud grupid end samastada suudavad, ning viies läbi selgele sihtgrupile suunatud kampaaniaid, suutsid mõned organisatsioonid väga edukalt lõhkuda stereotüüpe, mille järgi vaid teatud tüüpi inimesi vabatahtlikuks tegevuseks sobilikuks peeti (IVR 2008). Ka avaliku sektori töötajaid tuleks innustada vabatahtlikeks hakkama, viies töökorraldusse sisse seda toetavad meetmed, tunnustussüsteemi, karjääri-edenduse stiimulid ja vabatahtliku tegevuse jaoks võib luua eraldi osakonna (ÜRO 2002a).

Erasektori organisatsioonidki saavad üht-teist selleks teha, et vabatahtlikku tegevust soodustada. Nende võimuses on kujundada töögraafik selliselt, et töötajatel oleks vajadusel võimalik kontorist eemal olla. Strateegilise sammuna on neil soovitatud ise teha ettepanek selleks, et inimesed tööajast vabatahtliku tegevusega tegelda saaks (CIVIQ 2004: 7). Kuigi tegemist on ametliku foorumi raames välja töötatud ettepanekuga, võib see mõtte esialgu võõrastav tunduda. Ükski ettevõtte ei tahaks maksta palka aja eest, mil töötajaid majas pole. Küll aga haakub see aina enam populaarsust koguva ettevõtete sotsiaalse vastutusega (ing. k. *corporate social responsibility* ehk CSR), mistõttu võime mingi aja pärast tõesti näha olukorda, kus töötajatel on lubatud teatud tegevuste tarbeks reaalselt tööaega vähendada. Väga ere näide heast erasektori kampaaniast pärineb Jaapanist (Davis Smith 2001). Nimelt viis sealne *Osaka Gas Company* 1984.aastal sisse “Väikse lambivalguse skeemi” (ing. k. *Tiny Lamplight*), millega soodustati vabatahtlikku kogukondlike teenuste osutamist. Selleks oli ette nähtud vabastus töölt 10 päeva kuni 12 kuud. Aastaks 1994 oli skeemil liikmeid juba 13.500, kusjuures programmi tegi eriliseks ka see, et lisaks töötajatele propageeriti skeemiga liitumist erruläinute seas ning ka töötajate pereliikmeid innustati vabatahtlikeks.

Kui inimestes on tekitatud huvi vabatahtliku tegevuse vastu ja nad tahavad vabatahtlikeks hakata, siis on organisatsiooni ülesandeks neid selles toetada. Näiteks on võimalik pakkuda koolitusi, et inimesed saaksid oma oskusi lihvida ja enesekindlust kasvatada, mis tagab, et

nad oskavad ja julgevad oma tööd hästi teha (IVR 2008). Koolitada tuleks ka vabatahtlike juhte, tutvustades neile standardeid, millele hea juht vastama peaks (ÜRO 2002a). Nende abil toimub hiljem teiste vabatahtlike suunamine ja julgustamine, mis on väga oluline. Inimeste paremaks kaasamiseks ja toetamiseks võiksid eraettevõtted välja töötada korporatiivse kogukonna kaasamise strateegia ning selle ka ellu viia. Uuringud on näidanud, et oluline polegi niivõrd see, mida organisatsioonid konkreetselt ette võtavad, vaid pigem see, kuidas nad seda teevad – vabatahtlikke tuleb piisavalt suunata, juhtida ja juhendada, aga seda ei tohi teha liiga bürokraatlikult, kasutada võib erinevaid juhtimis-meetodeid, aga seda tuleks teha pehmelt (Machin ja Paine 2008a: 6).

Tuge vajavad organisatsioonid isegi. MTÜ-d, kes vabatahtlikega tegevad, peaksid leidma võimaluse kas või osaliselt oma infrastruktuuri ise rahastada, nt otsides selleks sõltumatud rahastajad või osutades tasuta teenuste kõrval ka tasulisi (CIVIQ 2004: 9). Lisaks on tähtis lobitöö valitsuse juures, seda näiteks püsirahastuse küsimuses. Sealjuures tuleb valitsusele anda võimalikult palju infot ja uuringutulemusi vabatahtlikkuse kohta, et vabatahtlikku sektorit puudutavad poliitilised otsused põhineksid kaalutud ja kontrollitud teabel. Eraettevõtted saavad panuse anda seeläbi, et lubavad MTÜ-sid ligi oma ressurssidele, teadmistele, tehnilistele süsteemidele, koosoleku- ja kontoriruumidele ja transpordivahenditele (CIVIQ 2004: 9).

Organisatsiooni tasandil on oluline luua kaasav keskkond, mis muuhulgas tähendab nt koolituste korraldamist, mille raames rõhutakse just mitmekesisusele, puuetega inimeste erivajadustele ning kultuurilise teadlikkuse kasvule. Head keskkonda iseloomustavad ka sootuks praktilisemad omadused, nt ligipääs hoonetele ja tarvetele. Kui kõigile neile punktidele rõhku panna, on tulemuseks kirju, sõbralik, vastuvõtlik keskkond (IVR 2008). Siinkohal on oluline ka organisatsioonis üldiselt valitsev kultuur, mida ideaalis peaks iseloomustama pühendumus ja arusaam vabatahtlikkuse rollist organisatsiooni töös, hõlmates muuseas valitsemist (ing. k. *governance*), juhtimist ja ka palgalisi töötajaid (Gaskin 2003: 19). Seejuures on oluline, et ka organisatsiooni juhtkond kannaks endas vabatahtlikku tegevust väärtustavaid arusaamu, näitaks neid välja ja oleks seeläbi teistele eeskujuks.

Selleks, et kõiki võimalusi maksimaalselt ära kasutada nii vabatahtliku tegevuse edendamiseks kui ka organisatsiooni enda arendamiseks, on kasulik luua ja hoida suhtlusvõrgustikke nii teiste organisatsioonide, spetsialistide, valitsussektori kui ka kogukondadega (IVR 2008). Initsiatiivi peaks üles näitama kõik sektorid. Erasektori organisatsioonid näiteks saavad läbi ettevõtte sotsiaalse vastutuse (CSR) arendada nii oma äri- kui elukeskkonda, kaasates dialoogi ka vabatahtliku sektori organisatsioonid ja kohaliku omavalitsuse (CIVIQ 2004: 10). Kui „pehme kasu“ ärimeestele piisavaks motivaatoriks pole, siis võibolla on selleks meediakajastus, sest aktiivne CSR on viimastel aastatel saanud üheks heaks reklaamiartiklits teiste, traditsioonilisemate seas.

Organisatsioonide sotsiaalne võrgustik annab ideaalse ligipääsu erinevatele inimestele, infole ja võimalustele, eriti vähem esindatud valdkondades või piirkondades. Neid saab organisatsioon edaspidi juba oma tegemistesse kaasata. Kolme sektori koostöös tuleks luua ühine plaan piirkonna sotsiaalse ja majandusliku arengu tagamiseks, vahetades ja arendades erinevaid vabatahtliku tegevuse toetamise ideid ja instrumente (CIVIQ 2004: 9). Ideid tuleks jagada ka teiste riikidega, kusjuures meeles pidades ja rõhutades MTÜ-de (vabatahtlike keskused, vabatahtliku tegevuse arenduskeskused) vahendajarolli suhetes riigi, ettevõtete ja vabatahtlikega. Just keskuste kaudu saab üle võtta ja edasi anda “head tava” ja teha kuuldavaks vabatahtlike hääled. See omakorda annab võimaluse sidusgruppidele efektiivselt finantse taotleda ja hõlbustab uute arengute teket (CIVIQ 2004: 8).

Üheks selliseks arenguks ja trendikaks lahenduseks on *online*-vabatahtlikkus. Selle puhul on kõik või osa vabatahtlikust tegevusest kantud veebikeskkonda, nii et vabatahtliku tegevusega tegeletakse interneti vahendusel kodus, töökohas või avalikus internetipunktis. Tavaliselt toimub see mõne reaalse esinduse (kodanikuühendus, valitsusväline organisatsioon, MTÜ vms) toel või selle kaudu. Esmamulje *online*-vabatahtlikkusest oli, et vabatahtlikud ja organisatsiooni esindajad ei saa reaalelus kunagi kokku, kuigi arengud on läinud sedasi, et vabatahtlikud panustavad nii veebipõhiselt kui reaalelus (Cravens 2000). Kõige populaarsemad *online*-teenused, mida vabatahtlikud pakuvad, on tõlkimine, uuringud ja uurimustööd, veebilehtede kujundamine, andmeanalüüs, andmebaaside loomine, veebipõhise diskussiooni vahendamine ja modereerimine, taotluste esitamine,

artiklite kirjutamine, veebipõhine mentorlus, treenimine ja juhendamine, professionaalne nõuandmine, õppekava arendamine ja trükiste kujundamine (Cravens 2006: 16). Nagu tavatingimuste vabatahtlikud, vajavad ka *online*-vabatahtlikud tähelepanu ja hoolt. Nad on efektiivsed ja neist on kasu vaid hea juhtimise korral, nad vajavad pidevat suhtlust, juhiseid ja motiveerimist nagu kõik teisedki (Cravens 2006: 20).

4.3. Indiviid

Nagu eelpool öeldud, sõltub vabatahtlik tegevus inimestest, kes sellele pühenduvad. Seepärast on tähtis pöörata eraldi tähelepanu neile sammudele, mida saab astuda vabatahtlike paremaks kaasamiseks, motiveerimiseks ja organisatsiooniga sidumiseks pikemaks ajaks. Selleks on Gaskin (2003) välja töötanud neljaastmelise vabatahtlike mudeli, mille järgi inimesed, kes vabatahtlikuks saavad, läbivad neli astet: kahtleja, alustaja, tegija ja jääja. Kahtleja on inimene, kes ei ole veel vabatahtlik ning tihtipeale hoiavad teda eemal eelarvamused, teatud isikuomadused, tingimused ja teadmatus. Alustaja on astunud samme selleks, et saada vabatahtlikuks, nt asja uurinud või avalduse teinud ettevõtmisega liitumiseks. Tegija on otsustanud vabatahtlikuks saada ja on sellega ka algust teinud. Jääjaks on need, kes end pikema aja vältel vabatahtliku tegevusega seovad. Et liikuda ühelt astmelt teisele, peavad täidetud olema samad tingimused, mis ühiskonna ja organisatsiooni tasandilgi: tuleb tõsta teadlikkust, tekitada huvi ja toetada neid, kes ettevõtmisega on otsustanud liituda. Samuti tuleb tagada vabatahtlikuks tegevuseks ja vabatahtlike värbamiseks võimalikult soodsad tingimused, infrastruktuur, suhtlusvõrgustikud, pöörata tähelepanu vabatahtlike mainele, korraldada uuringuid jms.

Selleks, et inimesed vabatahtliku tegevusega algust teeksid, tuleb neile valdkonda mitme külje pealt tutvustada ning luua vabatahtlikule tegevusele võimalikult hea imago. Selleks on mitmeid viise, nt silmast-silma kontakt, vabatahtlike keskuste teavitustöö, teabepäevad, aga ka reklaam, uudiskirjad, veebilehed, postriidid jne (Barnes ja Sharpe 2009; Gaskin 2003; Longville 2006). Levitatav sõnum peab olema informatiivne ja kõikehõlmav, andes kuulajatele aimu nii taustast kui ka sellest, millised nende huvidest, soovidest ja motivaatoritest rahuldatud saavad (Gaskin 2003: 7). Vastavalt sihtgrupile tuleb valida teavituskanal ja hoolimata kanalist tuleb sõnumid koostada just saajate huvist lähtuvalt,

olulised on ka sõnumi toon, siht ja fookus (Longville 2006). Võimalusel tuleks sõnumis ära märkida, milline on vabatahtlike roll konkreetse valdkonna arengus ja millised saavad olema ülesanded, mis vabatahtlikku ees ootavad (Gaskin 1998). Konkreetsete ja üksikasjalikud sõnumid töötavad sealjuures paremini kui abstraktsed, väärtustel põhinevad selgitused, seda tuleb eriti värbamisel arvesse võtta (Gaskin 2003: 9).

Kui sõnumid on valmis ja teavitustööga alustatud, on tähtis vabatahtlikku tegevust edasi propageerida, et hoida kinni neist, kelles valdkonna vastu huvi on tekkinud. Sealjuures on oluline, milliseid teid pidi huvilisteni jõutakse. Ligipääse peaks olema mitu, hõlmates erinevaid võrgustikke: haridusasutused, töökohad, karjäärinõustamiskeskused, noortekeskused, küberkohvikud, kogukonnakeskused, raamatukogud, töötuskeskused jne (Gaskin 2003: 9). Värbamise edu tagab see, kui organisatsioon näitab üles siirast huvi tulevaste vabatahtlike vastu ja hindab nende oskusi, samuti peab vabatahtlike koordinaator teadma motivaatoreid, mis inimesi vabatahtliku tegevuse juurde toob, ning oskama neid siduda sellega, mida organisatsioon vabatahtlikele pakkuda suudab (Clary *et al.* 1998). Meeldiv värbamisprotsess muudab vabatahtliku tegevuse vähem hirmuäratavaks.

Värvatud vabatahtlike jaoks on oluline tugi, mida organisatsioon neile hiljem pakub. Õigeaegne toetus ja järelvalve on inimeste hoidmisel ääretult olulised. Inglismaal läbi viidud uuringu kohaselt sõltub abivajamine konkreetsetest tööülesannetest, näiteks 45% neist, kelle töö sisaldas nõuandmist, info edastamist ja nõustamist, vajasis teadjamate tuge, võrreldes 18%-ga neist, kes tegelesid korjandusega, ja 25%-ga neist, kes olid kaasatud ürituse korraldamisse (Machin ja Paine 2008b: 5). Taustainfo jagamine, eesmärkide selgitamine, täpsed nõuded vabatahtlikele ja ülevaade sellest, mida vabatahtlikud organisatsioonilt oodata võivad (eriti just individuaalse ja grupitoe osas), kirjalikud juhendmaterjalid ning uute vabatahtlike võimalus olla mõned korrad kogenutele varjuks, et näha, kuidas täpselt see töö välja näeb (Gaskin 2003: 13). Need on vaid mõned näited toest, mida vabatahtlikele pakutakse.

Et toetada just neid, kes seda vajavad, peavad organisatsioonijuhid ja vabatahtlike koordinaatorid õppima nägema inimeste suutlikkust ja annet, mitte pöörama rõhku nende puudustele. See tähendab ühtlasi seda, et erinevalt varasemast, mil inimesi valiti

konkreetsesse rolli, tuleks pigem lähtuda inimesest ja leida just talle sobivad ülesanded (IVR 2008). See annab ühelt poolt organisatsioonile juurde paindlikkust ja parandab ta kaasamisvõimet, teisalt aga on (eriti just alustavale) vabatahtlikule suureks toeks ja abiks. Just reageerimisvõime ja paindlikkus on midagi igiomast vabatahtlikule sektorile, sest paindlik organisatsioon suudab arvestada vabatahtlike mõjutavate faktoritega, nagu ajapuudus või teised kohustused. Samas on märgata liikumist asjatundlikuma, aga ka homogeensema manageerimise suunas, mis tähendab muuhulgas suuremat ühetaolisust, formaalsust ja professionaalsust vabatahtlike juhtimisel (Gaskin 2003: 17). Nende trendidega koos on kuulda üleskutseid vähendada vabatahtlikus sektoris *management*-mentaliteeti ja bürokraatiat ning hinnata pigem inimeste kogemusi ja tõekspidamisi, muutes vabatahtliku tegevuse huvitavamaks ja enam rahuldust pakkuvaks (Zimmeck 2000).

Sellest hoolimata tuleb alustavale vabatahtlikule anda ülevaade tema tööülesannetest, mille käigus muuhulgas oleks välja toodud reeglid ja protseduurid, mis teda mõjutama hakkavad, aga ka kulud, mida töö endaga kaasa toob. See aitab suurendada motivatsiooni ja tugevdab ühtlustunnet organisatsiooniga või teisalt, näitab kohe alguses ära, et eesootav töö pole vabatahtlikule meelepärane (Gaskin 2003: 12). Nagu igas tegevuses, on ka siin tähtis täpselt teada, mida oodatakse, millised on nõuded, väärtushinnangud, saavutusvõimalused. Kuigi töökirjeldus ja ülesannete konkreetsus võib mõnd vabatahtlikku aidata, on uuringud näidanud, et suur osa vabatahtlikest ei pea ametikirjeldust siiski parimaks lahenduseks ja seda kahel põhjusel (Machin ja Paine 2008b: 5). Esiteks on kaheldav selle vajalikkus ja rakendatavus, sest vabatahtliku töö olemus seda ei nõua, ja teiseks, töökirjeldus on liiga jäik ja formaalne. Traditsiooniline vabatahtlik sektor aga pole ametlik ja bürokraatlik. Samas, kindlustunne eesootava osas suurendab tõenäosust, et vabatahtlik suudab teha õige otsuse organisatsiooni jäämise kasuks või kahjuks. Seepärast on oluline, et sissejuhatus (ing. k. *induction*) oleks ühelt poolt tõene, teisalt edasi antud niivõrd atraktiivsel moel, et inimesel tekiks tahtmine organisatsiooni paremini tundma õppida ja selle tegevusse oma panus anda.

Üheks oluliseks plokiks vabatahtlike kaasamisel on nende koolitamine, mille osas mõned vabatahtlikud ka akrediteeringut ootavad. Üldiselt on koolitusvajadused ja –soovid väga varieeruvad (Gaskin 2003: 14). Näiteks võib asendamatuks osutada intensiivne

sisseelamiskursus, mille kaudu tõstetakse teadlikkust ja arendatakse teatud oskusi (nõuandmine, abipolitseiniku töö, suhtlemine kergesti haavatavate inimestega). Mõnel pool on vaja jätkukursusi (oskuste lihvimine, üldisem regulatiivne areng), aga saab ka päris ilma koolitusteta (vabatahtlikult transporditeenuse pakkumine, kogukondlikud heakorratööd).

Vabatahtlike edukas juhtimine ja nende hoidmine tähendab muuseas seda, et organisatsioon peab hoolitsema, et vabatahtlikel igav ei hakkaks, aga et nad ei tunneks end ka liialt koormatuna või vähe hinnatutena. Ülesanded, mida neile antakse, peavad vastama nende võimetele. Vaid nii on võimalik vabatahtlikke organisatsiooni juures pikemat aega hoida. Samavõrra oluline on see, et neid kaasataks otsustusprotsessidesse, mitte ei anta lihtsalt tehtud otsustest teada. Vähemalt tuleb jätta selline mulje, kui küsimuse all on nende igapäevatööd puudutavad asjad (Holmes 1999; Britton 1999). Mida rohkem inimesed tunnevad, et organisatsioon neist sõltub, nende teeneid vajab ja hindab, seda enam tunnevad nad isiklikku seotust organisatsiooni ja selle missiooniga. Ühtlasi aitab otsustusprotsessi kaasamine paremini mõista nende endi töö sisu ja eesmärke.

Lisaks sisulisele toele ja juhendamisele on vabatahtlike jaoks olulised ka töötingimused. Sinna alla käivad infrastruktuur, abivahendid, kaaslased, aga ka kasud-kahjud, mis tööga seotud on. Tõenäoliselt oleks osalemine vabatahtlikus tegevuses suurem, kui sellega seotud erinevat liiki kulud oleks minimaalsed ja tulud maksimaalsed (Chinman ja Wandersman 1999). Asi ei olegi pelgalt rahas, aga ka näiteks aeg, inimsuhted, teised hобid ja tegemised on vabatahtliku tegevuse selgeteks alternatiivkuludeks ning neid tuleb värbamisel ja juhtimisel arvesse võtta. Vabatahtlikuks olemise rahalisi kulusi saab leevendada tehtud töö eest teatud hüvitist makstes (Barnes ja Sharpe 2009). Rahaline kompensatsioon on osade inimeste jaoks kindlasti määrava tähtsusega ja selle puudumine on arvestatavaks takistuseks (Davis Smith 1998). Mõni ei saa kehva majandusliku olukorra tõttu üldse tasuta tööd teha, teised on nõus seda ainult lühiajaliselt tegema. Finantskulude katmine võimaldaks kindlasti vabatahtlike ringi suuremaks ja mitmekesisemaks muuta.

Kokkuvõttes on vabatahtlike puhul kõige olulisem innustada ja motiveerida neid, kes juba vabatahtlikuks hakanud on. Juhuvabatahtlikke leidub ikka, aga nende peale ei saa alati lootma jääda. Küll aga viivad kogu sektorit edasi pikaajalised, kõrge pühendumusastmega

vabatahtlikud. Huviliste hoidmiseks on välja pakutud mitmeid lahenduste komplekte. Olgu neist siin eraldi välja toodud kaks. Rochester ja Hutchison (2001) on välja toonud põhjused, tänu millele vabatahtlikud organisatsiooni juurde pidama on jäänud ning neid saavad tegelikult rakendada pea kõik organisatsioonid, kes hoolivad pikaajalistest suhetest vabatahtlikega. Esiteks tuleb neid hoida aktiivses tegevuses, kusjuures see tegevus tuleks muuta nende jaoks sisemiselt väärtuslikuks. Seejärel on oluline, et graafik, mille alusel vabatahtlike appi palutakse, oleks paindlik ja neile soodus, et ei hakkaks segama muud töö- või pereelu. See, mil viisil vabatahtliku kohustused ja panus ajas muutuvad, peaks samuti olema paindlik ja sõltuma tema huvidest, pühenduvusest ja suutlikkusest. Vabatahtlikele tuleks anda reaalne vastutus ja piisav autonoomia, mitte suruda neid ettemääratud rollidesse. Võimalusel tuleks neid kaasata poliitikakujundamisse (nt kindla valdkonna arendamiseks), konsulteerida nendega ja küsida arvamust. See annab nende teadmiste- oskustele hoopis sisukama mõõtme. Lisaks sellele peaks organisatsioon pakkuma enesearendus- ja õppimisvõimalusi, oskuste arendamiseks ja isiklikuks kasvuks. Lõpetuseks, vabatahtlikele tuleb anda võimalus palju suhelda, neid tuleb kiita, motiveerida, innustada ning sisendada, et neid väärtustatakse ja nende pühenduvust hinnatakse.

McCudden (2000) tõi omakorda välja kuus võimalust, kuidas vabatahtlike organisatsiooni juures hoida. Esiteks tuleb neile kohe alguses selgitada organisatsiooni ootusi, seda juba reklaammaterjalil ja intervjuu faasis. Teiseks, organisatsioon peaks enda jaoks välja töötama „sobiliku vabatahtliku“, näidise sellest, milliseid inimesi oodatakse, ning seda kuvandit siis ka levitama. Näidisvabatahtliku juures tuleks arvesse võtta isikupära, motivatsiooni ja ajahulka, mida organisatsioon vabatahtlikult eeldaks. Lühidalt, organisatsioon peaks väga kindlalt teadma, milliseid inimesi neil vaja on ning seda ka avalikkusele selgitama, sest nii on tõenäolisem, et nendega ei liitu inimesed, kelle jaoks organisatsioonipoolsed nõuded vastuvõetamatud on. Kolmandaks, organisatsioonisisemed suhted peavad moodustama hästi läbimõeldud kombinatsiooni professionaalsusest ja personaalsusest. Neljandaks, vabatahtlike vahel peab olema hoolikas rollijaotus, mis ei oleks kellegi jaoks üleliia koormav ega ka alahinnatud. Viiendaks, organisatsioonis peaks olema sisse viidud korralik tugisüsteem, mis ühendaks nii individuaalset kui grupiviisilist

abistamist ja juhendamist kui ka kõigi jaoks kättesaadava treeningu/koolituse. Kuuendaks, vabatahtlike tuleks jälgida ja hinnata läbi pideva koolituse, toetuse ja järelvalve.

Kõige olulisem eelpool toodud meetmete juures on leida tasakaal vabatahtlikele volituste andmise ja kontrolli vahel. Organisatsioonid vajavad entusiastlike vabatahtlike, ent teisalt tuleb nende teotahet ja energiat suunata nii, et need teeniks organisatsiooni eesmärke (Cameron 1999). Oluline on meeles pidada, et kui mõni vabatahtlik organisatsioonist lahkub, eriti kui tegemist on pikaajalise vabatahtlikuga, tuleks temaga läbi viia lahkumisintervjuu. Kuigi nt Inglismaal kasutas seda võimalust vaid umbes veerand kõigist uuringus osalenud organisatsioonidest (Machin ja Paine 2008c: 4), on tegemist olulise tööriistaga organisatsiooni edasise töö parendamiseks. Vabatahtlikelt intervjuu käigus saadud info põhjal saab muuta ja täiendada seniseid praktikaid, et vabatahtlike efektiivsemalt hallata.

Võttes kokku kõik sammud vabatahtliku tegevuse arendamiseks, võib öelda, et tegu on oskusliku kombinatsiooniga, milles on esindatud valikuvabadus ja kontroll, paindlikkus ja organiseeritus, mitteformaalsus ja efektiivsus ning personaalne ja professionaale tugi vabatahtlikele (Gaskin 2003). Oluline on välja peilida kõigi kolme tasandi vajadused ja võimalused ning vastavalt sellele kujundada süsteemne lahenduskäik valdkonna arendamiseks. Selleks on välja pakkuda alljärgnev mudel.

5. Arendamismudeli kirjeldus

Antud töö tulemusel välja töötatud mudeli aluseks on võetud rakendusliku uuringu projekt (Möller *et al.* 2008), mis vaatles vabatahtlikus tegevuses osalemist Eestis. *Rakendusuuringu* tulemuseks oli vabatahtliku tegevuse tüpoloogia, milles ühildati ühiskonna, organisatsiooni ja indiviidi tasandil vabatahtlikku tegevust mõjutavad faktorid. Kuigi vabatahtlik sektor on mitmetahuline ja selle kaardistamiseks ja analüüsimiseks pole väidetavalt üht head või õiget viisi („Mis töötab ühes riigis, ei pruugi töötada teises, sest nende ajalugu ja sotsiaalne olukord on liialt erinevad,“ nagu on kirjas strategiadokumendis *Roadmap 2010*, lk. 3), on antud magistritöö eesmärgiks siiski koondada enamik vabatahtlikku tegevust puudutav info ja koostada selle alusel raamistik, mida konkreetse riigi/organisatsiooni/ettevõtmise omadusi arvesse võttes on võimalik kasutada vabatahtliku tegevuse elavdamiseks.

Raamistik koosneb kahest tabelist, mis on üksteisega seotud. Esimeses neist on ära toodud vabatahtlike motivatsiooni mõjutavad kolm tasandit (indiviid, organisatsioon ja ühiskond), mida magistritöö autor *Rakendusuuringu* meeskonna liikmena süstematiseerida aitas.⁵ Vabatahtlikku tegevust soodustavad ja takistavad tegurid moodustavad *SWOT*-analüüsile sarnaselt tugevused ja nõrkused (indiviidi tasand) ning võimalused ja ohud (organisatsioon ja ühiskond), millega tegeleda tuleb. Tugevaid külgi tuleb võimalusel rõhutada, nõrkusi seevastu vältida või leevendada. Lisaks sellele on ühiskonna tasand omakorda jaotatud *PEST/PESTEL*-meetodit⁶ kasutades kuue erineva mõjuri vahel. Kui on teada konkreetsete vabatahtlike motivaatorid ja demotivaatorid, on võimalik neid sellest lähtuvalt innustada ja tegudele kannustada, sama kehtib organisatsiooni ja ühiskonna tasandi mõjurite kohta.

Indiviidi tasandil on kolmeses jaotuses – pikaajalised, lühiajalised ja kõik vabatahtlikud – välja toodud motivaatorid ja demotivaatorid. Kolmene jaotus tundub esmapilgul võibolla

⁵ Vaata Lisa 2. Mudel: mõjurid. Mõjurite pikem kirjeldus on toodud peatükis 2.

⁶ *PEST/PESTEL*-analüüsi kasutatakse organisatsiooni makroökonomiliste faktorite analüüsimiseks. Käsitluse raames hinnatakse organisatsiooni mõjutavate poliitiliste, majanduslike, sotsiaalsete, tehnoloogiliste, keskkondlike ja seaduslike tegurite tähtsust (Oxford University Press, 2007). *SWOT*-analüüsiga täiendades kasutatakse seda käsitlust sageli ettevõtte majanduse ja keskkonna uurimiseks, sest annab võimaluse ühendada mikro- ja makrotasandi muutujad. (Armstrong, 2006)

liialdamisena, aga tehes vahet pika- ja lühiajaliste vabatahtlike vahel, saavad konkreetsed organisatsioonid oma vabatahtlikke analüüsidest nende motiveerimiseks paremini tegevusi planeerida. Kuna on olemas organisatsioonid ja *ad hoc* ettevõtmised, mis kaasavad peamiselt lühiajalisi vabatahtlikke, ja vastupidi, organisatsioonid, mis tegelevad vaid pikaajaliste vabatahtlikega, on mõistlik välja tuua need motivaatorid, mis kahe tüübi puhul selgelt erinevad. See võimaldab taaskord teha strateegilisi otsuseid vabatahtlikuks tegevuseks soodsate tingimuste loomisel. Teoorias saaks vabatahtlikke veelgi täpsemalt määratleda, aga kõigi vabatahtlike kategooriate kaasamine mudelisse vähendaks selle hoomatavust ja rakendatavuse lihtsust. Pigem tasub vabatahtlikke eristada konkreetse organisatsiooni vajadustest lähtuvalt, võttes alltoodud mudeli oma otsuste lähtealuseks.

Indiviidi tasandil on organisatsioon, mis otseselt mõjutab, kuivõrd innukalt vabatahtlikud oma aega ja energiat ühte ettevõtmisse panustavad. Organisatsioon pakub vabatahtlikele tegevust, suunab, juhendab ja koolitab neid. Organisatsiooni kaudu saavad vabatahtlikud tegeleda sellega, mis neid enim paelub. Loomulikult on võimalik huvipakkuvaga tegeleda ka päris omal käel, ent organisatsiooni kaudu ja teiste vabatahtlikega koos töötades on tegemiste kõlapind määratult suurem. Organisatsioonid peaksid ideaalis olema vahendajateks indiviidide ja ühiskonna vahel, pakkudes struktureeritud kanalit selleks, et midagi oma kogukonna või laiemalt ühiskonna heaks ära teha. Mida lihtsam on ligipääs tegevustele, seda suurem on tõenäosus, et inimesed on (väikse tagant tõukamise peale) valmis ilma tasuta oma igapäevatoimetuste kõrvalt natuke aega vabatahtlikule tegevusele pühendama.

Organisatsioon võib saada ka takistuseks, miks mõned inimesed vabatahtlikuks ei hakka. Rolli mängivad organisatsiooni maine ja kuulsus, sest tahes-tahmata lähtuvad inimesed oma valikutes eelarvamustest, samuti organisatsiooni ressursid, majanduslik olukord, haldussuutlikkus jne. Seetõttu on oluline kaardistada organisatsiooni tasandil vabatahtlikku tegevust takistavad tegurid ning analüüsida konkreetses olukorras nende mõju inimeste valikutele. Teades umbkaudugi, millised organisatsioonilised puudujäägid kõige enam inimesi mõjutavad, on tõenäoliselt võimalik astuda samme puuduste likvideerimiseks.

Kõige üldisemaks ja seetõttu ka kõige laiapinnalisemaks vabatahtliku tegevuse mõjutajaks on keskkond, milles tegutsetakse. Ühiskonna tasandil pannakse paika reeglid ja piiritletakse

mängumaa. Laias laastus määratakse kindlaks see, millises ulatuses, mis valdkonnas ja tingimustel vabatahtlik tegevus toimuda saab. Loomulikult ei saa riiklikult kedagi keelata osalemast täiesti seaduslikes tegevustes, aga valikuid saab suunata läbi õigusaktide, dotatsioonide, maksusoodustuste jms. Ühiskonna tasandi mõjurid jagunevad poliitiliste, majanduslike, sotsiaalsete, tehnoloogiliste, keskkondlike ja seaduslike tegurite vahel.

Mudeli teine tabel⁷ on magistritöö raames loodud universaalset laadi juhend, milles antakse konkreetsete vabatahtlikkust elavdavate tegevuste ülevaade, tuues välja sõlmpunktid, mis igal tasandil vabatahtliku sektori arengu tagamiseks vajalikud on. Indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandi osas on erinevad autorid teinud ettepanekuid selle kohta, mida tuleks teha, et vabatahtlikku tegevust soodustada. Uuringute ja teoreetiliste käsitluste põhjal on magistritöö käigus kokku koondatud tegevused, mis sõltumata konkreetsest kontekstist võimendavad positiivseid ja vähendavad negatiivseid mõjureid.

Mudelis on tegevused koondatud kuude kategooriagruppi ja nii igal tasandil. Esimesed kolm – teadlikkuse tõstmine, vabatahtlikkuse propageerimine ja tugisüsteemi rajamine – on suunatud vabatahtlikele ehk siis nende alla on koondunud tegevused, mis on suunatud motivatsiooni tõstmisele ja demotivatsiooni vähendamisele. Indiviidi tasandil tähendab teadlikkuse tõstmine seda, et erinevaid teavituskanaleid kasutades tuleb levitada infot, mille põhjal inimesed otsustavad, kas vabatahtlikuks hakata. Potentsiaalsetele vabatahtlikele jagatav info peab vastama motivaatoritele, mis neid vabatahtlikkuse juures paeluvad, vastavalt sellele tuleb neile võimalusi ka propageerida. Kui nad lõpuks otsustavad vabatahtlikuks hakata, tuleb organisatsiooni poolt antav tugi kohaldada just konkreetsetele soovidele-vajadustele. Organisatsiooni tasandil on tegevused suuresti sama suunitlusega, ent lähtuvad organisatsiooni suutlikkusest ja eesmärkidest, keskendudes just neile tegevustele, mille abil vabatahtlikke „püüda“ ja hoida. Keskkonna tasandil aga vaadatakse vabatahtliku tegevuse reguleerimist selliselt, et tekiks võimalikult soodsad tingimused info levitamiseks, inimeste värbamiseks ja pikaajaliseks vabatahtlikuks tegevuseks.

⁷ Vaata Lisa 3. Mudel: tegevused.

Ülejäänud kolm kategooriat – üldised tingimused, formaalsed ja mitteformaalsed suhtlusvõrgustikud ning arendustegevus – on suunatud laiemalt valdkondlikule arengule. Nende arendamisel paranevad vabatahtliku tegevuse maine ja infrastruktuur, luuakse soodsad tingimused vabatahtlike värbamiseks, viiakse läbi uuringuid ning neist lähtuvalt tehakse strateegilisi otsuseid valdkonna arendamiseks. Indiviidi tasandil arendatakse üheaegselt nii vabatahtlike kui tegevuskeskkonda. Üldisi tegutsemistingimusi saab mõjutada läbi organisatsiooni, lüües kaasa poliitikakujundamise protsessis, andes nii panuse vabatahtliku tegevuse jaoks soodsama keskkonna loomisse. Samal otstarbel on kasulikud suhtlusvõrgustikud. Lisaks saab nende kaudu laiendada tegevusvalikuid, milles vabatahtlikuna kaasa lüüa. Organisatsiooni tasandil võetakse erinevaid probleeme lahendada, et luua vabatahtliku tegevuse jaoks soodne keskkond, sh koostöös teiste organisatsioonidega kõigist sektoreist. Organisatsioonid on ka head arengu suunajad, sest nad on vahendajaks vabatahtlike ja valitsuse vahel – ühed peavad tegutsema selles raamistikus, mille teine on valmis seadnud. Ühiskonna tasandil tehtud lõplikud otsused määravad vabatahtliku tegevuse arengusuunad, seda soodustavad ja pärssivad tingimused, ning suuresti ka ressursid, mis valdkonda töös hoiavad. Ühiskonna tasandil pannakse paika organisatsioonide ja vabatahtlike tegevuse ulatus, mis mõjutab inimeste motivatsiooni osaleda, mis omakorda hoiabki kogu sektorit koos.

Erinevate tegevuste väljatoomisel on lähtutud sellest, et kolm tasandit ja kuus kategooriat on omavahel läbi põimunud, mistõttu on ühelt poolt raske tõmmata joont selle vahel, kellele konkreetne tegevus kasulik on või mis tasandit see enim mõjutab. Teiselt poolt on võimalik olukord, kus sama või väga sarnast tegevust/soovitust leiab mitmes kohas, kusjuures kordusi võib olla nii tasandite kui kategooriate lõikes. Siiski hõlbustab tegevuste lahterdamine ja kategoriseerimine neis orienteeruda, vastasel juhul tekiks hoomamatult pikk nimekiri soovitustest, mille vahel valimine oleks pikk ja aeganõudev protsess. Mudeli abil aga on võimalik oma valikuid kohe veidi kitsendada, võttes vaatluse alla ühe tasandi, vajadusel ka vaid ühe dimensiooni: teadlikkuse tõstmine, vabatahtlikkuse propageerimine, tugisüsteemi rajamine, üldised tingimused, formaalsed ja mitteformaalsed suhtlusvõrgustikud või arendustegevus.

Kodanikuühiskonna arengu seisukohalt tuleb oluliseks pidada kõigi tasandite tundmist ja arendamist. Samuti on tähtis, et tasandid täiendaksid üksteist ja et nende eesmärkides ja tegevustes üksteise suhtes vasturääkivusi ei oleks. Küsimus on selles, millele pöörata rõhku indiviidi, organisatsiooni ja keskkonna tasandil ning lõppkokkuvõttes sõltub poliitilistest otsustest ja ühiskondlikest valikutest see, millise kombinatsiooni poole lõpuks kaldutakse. Oluline on see, et otsustajad vaataksid enne konkreetsete tegemissuundade osas valiku langetamist vabatahtlike motivaatoreid, organisatsiooni tasandi võimalusi ja piiranguid ning ühiskonna poolt määratud tegutsemisruumi.

5.1. Ühiskond

Ühiskonna tasandi tegevused on üldist laadi ning mõjutavad kahe järgneva tasandi valikuid. Kõige olulisemad ühiskonna tasandi otsused puudutavad seadusloomet, valdkonna üldist arendamist, sh strateegilist planeerimist, ning laiale publikule suunatud teavitustööd. Seadusloomes on kõige olulisemad need seadused, millega on reguleeritud vabatahtlikke puudutav maksundus, tööaja reguleerimine (nt võib ette näha vaba päeva nagu doonorluse puhul), sotsiaaltoetused ning ka organisatsioone puudutavad toetuskeemid, subsiidiumid ning soodustused. Valdcondliku arengu seisukohast on oluline vabatahtliku tegevuse selge defineerimine ning selle sisseviimine erinevatesse arengukavadesse, lisaks võiks vastu võtta konkreetselt vabatahtlikku tegevust puudutava arengukava ja siduda see teiste valdkondlike arengukavadega. Peale selle on mõistlik riiklikul tasandil uuringuid läbi viia, andmeid koguda ja hiljem analüüsida. Kaaluda võiks riiklik vabatahtliku tegevuse andmebaasi loomist. Kõige eelneva väljatöötamiseks tuleks kaasata poliitikakujundajad, valitsussektor, valitsusvälised organisatsioonid, erasektor, sotsiaalteadlased ning vabatahtlike esindajad.

5.2. Organisatsioon

Organisatsiooni tasandil on selgelt ülekaalus soodsate tingimuste loomisega seotud näited. Kuna esmamulje on kõige tähtsam ning organisatsioon on tavaliselt just esimene instants, millega potentsiaalne vabatahtlik kokku puutub, peab vabatahtlikke viisakalt ja abivalmilt vastu võtma. Selleks on vaja hästi organiseeritud vabatahtlike juhtimise süsteemi, milles on kombineeritud efektiivsus ja mitteformaalsus, paindlikkus ja kindlad reeglid-protseduurid. Lisaks sellele peab organisatsioon olema tundlik vabatahtlike võimete ja soovide osas, et ta

oma nõuetega vabatahtlikke liialt ei koormaks ja et need omakorda vabatahtliku teisi kohustusi (töö, pere, erinevad hobiringid jms) segama ei hakkaks. Peale selle on oluline organisatsiooni haldussuutlikkus, sest sellest sõltub sissetulekute loomine (otsida rahastust väljastpoolt, osutada ka tasulisi teenuseid, lobitöö valitsuse juures, nt püsirahastuseks), investeeringud ja granditaotlused, nõuetekohane aruandlus (rahastajatele, kolmandatele isikutele, partneritele), ligipääs ressurssidele, teadmistele, tehnilistele süsteemidele, erinevat liiki töö- ja abivahenditele. Organisatsiooni ülesandeks on ka jälgida inimsuhete dünaamikat ja panna see ettevõtmise eesmärkide heaks tööle, luues sealjuures vabatahtlikele uusi teenistusvõimalusi.

Lisaks tingimuste loomisele on organisatsiooniliselt väga oluline arendustegevus, mis ühelt poolt on suunatud vabatahtlikele (nt innovatiivsete osalemisvõimaluste loomine ja karjääri-edenduse stiimulid vabatahtlikele), aga ka organisatsioonile endale (eesmärkide seadmine ja tegevuste planeerimine, küsitlused ja uuringud) ja ühiskondlike muutuste algatamisele (korporatiivne kogukonna kaasamise strateegia, osalemine poliitikakujundusprotsessis, millest sõltuvalt tehakse seadusemuudatusi, subsideeritakse vabatahtlikku sektorit või luuakse katusorganisatsioone). Kuigi konkreetsed valikud tegevuste vahel sõltuvad kindlast organisatsioonist (avalik, kolmas või erasektor, vabatahtlikke värbav, vahendav või kasutav organisatsioon), ei ole käesolevas tabelis neid eraldi lahterdatud, sest piirid erinevat liiki organisatsioonide vahel on hägusad ja soovitatavad tegevused seetõttu osaliselt kattuvad.

5.3. Indiviid

Indiviidi tasandil on tegevused osaliselt jagatud lühi- ja pikaajaliste vabatahtlike vahel, aga välja on toodud ka need tegevused, mida organisatsioonilt ja vabatahtlikult tegevuselt üldisemalt ootavad kõik. Kuigi tihtipeale ei saa organisatsioonid selgelt valida, kellele oma sõnumeid saata (meil ei ole küljes märki selle kohta, kas oleme lühi- või pikaajaliselt pühendujad), on nende võimuses koostada ja suunata oma infot selliselt, et see tõenäoliselt jõuaks õige adressaadini ja mõjuks just sellisena nagu vaja. Siinkohal tuleb appi mudel, mille esimeses osas on ära näidatud erinevad motiivid ja teises tegevused, mida üht või teist tüüpi potentsiaalsetele vabatahtlikele suunata.

Küll aga võib ühe seaduspärasusena välja tuua, et pikaajalised vabatahtlikud lähtuvad oma valikutes peamiselt väärtustest. Nad hindavad teatud asju, kohti, tõekspidamisi nii kõrgelt, et on valmis üsna pikka aega vabatahtliku tegevusega tegelema. Sellised inimesed on iga organisatsiooni jaoks suur aare, mistõttu on otstarbekas nendesse rohkem investeerida kui teistesse, nt kujundada nende ülesanded vastavalt vabatahtliku soovidele ja võimetele, teha sobiv töögraafik, soovi korral pakkuda akrediteeringuga koolitust, tulla vastu muutunud vajaduste-võimaluste osas. Pikaajaliste vabatahtlike puhul võib osutuda vajalikuks teatud kulutuste hüvitamine, sest tõenäoliselt kulutavad nad üsna palju raha, et organisatsiooni või ettevõtmise edu tagada. Lisaks sellele tuleks pikaajalistele vabatahtlikele pakkuda enesearendusvõimalusi, sisemiselt väärtuslikke ülesandeid, reaalselt vastutust piisava autonoomiaga. Tegevused tuleks valida vastavalt vabatahtlikule, mitte suruda teda ettemääratud rollidesse. Tema motiveerimiseks võib kaaluda poliitikakujundamisse (nt kindla valdkonna arendamiseks) ning organisatsioonisiseste otsuste tegemisse kaasamist. Peamine on see, et pikaajalise vabatahtlikuga konsulteeritaks ning küsitaks tema arvamust.

Lühiajalisi vabatahtlikke seevastu paeluvad kohesed kasud (nähtavad tulemused), selged tööülesanded, operatiivne info ja organisatsioonipoolsed juhised ja tugi. Suurem osa propageerimis- ja reklaamitööst peaks ka olema suunatud lühiajaliste vabatahtlike püüdmisele, sest pikaajalised seda ei vaja ning korra juba asja vastu huvi näidanud esialgu lühiaegsetest abilistest võivad aja jooksul kujuneda püsivad vabatahtlikud. Värvatud puhul on oluline, et neile esitatavad ülesanded ei nõuaks liigset pingutust ning et neile oleks organisatsiooni poolt tagatud peamised abivahendid, sest lühiajalised vabatahtlikud ei taha alati investeerida tegevusse, millega nad end vaid lühiajaliselt seovad. Heaks näiteks on siin linnapoolsed heakorratalgud, kus rehad, kühvlid, labidad on linna poolt, kodanike vaevaks jääb vaid kohale tulla ja talgutel kaasa lüüa. Otseste kulude hüvitamine pole lühiaegsete vabatahtlike jaoks primaarne, sest nad osalevad tegevuses vaid korra või lühidalt.

5.4. Mudeli kasutamine

Antud mudel on heaks tööriistaks organisatsioonidele, kes tahaksid lisaks oma töötajatele erinevatesse tegevustesse kaasata vabatahtlikke. Põhjuseid, miks seda teha, on mitmeid, ning need on magistritöö esimestes peatükkides ka välja toodud. Siiski ei piisa alati vaid

hea tahte olemasolust, et midagi korda saata, mistõttu on see raamistik kasulikuks lähtekohaks oma tegevuste planeerimisel. Siit on üht-teist meelde jätta ja kasutusele võtta ka vabatahtlike vahendavatel organisatsioonidel, kes küll ise nende abi ei kasuta, küll aga aitavad kokku viia vabatahtlike ja neid vajavaid organisatsioone. Töö käigus kujunenud tähelepanekute järgi saab edukalt ja efektiivselt kujundada kampaaniaid, pakkuda välja lahendusi ja selgitada kahtlejatele (nii indiviididele kui organisatsioonidele) vabatahtliku tegevuse plusse ja miinuseid.

Mudelil on kasutegur ka ühiskonna tasandil. Nimelt saab siit häid ideid selleks, kuidas kujundada võimalikult soodne pinnas vabatahtliku tegevuse arenguks ning näiteks tänase Eesti kontekstis olulisem veelgi – miks seda teha. Vabatahtlik sektor areneb vaid kolme tasandi koostöös ja riik võiks olla avatud vabatahtlikelt tulevatele ettepanekutele loomaks ja muutmaks seadusi, pakkumaks abi, tuge ja ressursse ning viimaks läbi uuringuid valdkonna strateegilise arengu planeerimiseks. Antud mudel on kasulik kas või seetõttu, et annab ülevaatliku pildi vabatahtlikust tegevusest, selle ühiskondlikust kasust ja tähtsusest ning seda soodustavatest ja pärssivatest teguritest, võimaldades nii huvitatutel saada parema ettekujutuse valdkonna olemusest.

Lõpetuseks on paslik selgitada mudelis toodud tegevuste valikut ja kasutamist. Kuigi enamik töös viidatud allikaid on läänelikku päritolu, ei tohiks kõrvale heita soovituslike tegevusi, mida mudel endas sisaldab. Poliitikate ülevõtmine ja teadmiste-kogemuste vaba jagamine on saanud igapäevaelu lahutamatuks osaks (Rose 1993: 95). Erinevate mudelite või tegevuste ülevõtmisel teistest riikidest tuleb lihtsalt teadlik olla kultuuritaustast, aga ka riigi sotsiaal-majanduslikust olukorrast, rahvuslikest eesmärkidest, ka vabatahtliku sektori hetkeolukorrast ja arengusuundadest. Poliitikate ülevõtmine ei ole vaid tehniline liigutus, vaid peab arvesse võtma konteksti, väärtusi ja ideoloogiaid (Dolowitz ja Marsh 1996: 353; Rose 1993: 4). Ettepanekute rakendamisel on tähtis kõiki neid faktoreid arvesse võtta ja kohandada tegevusi just konkreetsest olukorrast lähtuvalt.

Kokkuvõte

Kuna vabatahtlikus tegevuses nähakse potentsiaali taaselustada kodanikuaktiivsust, suurendada ühiskonna sidusust ja sotsiaalset kapitali, parandada organisatsioonide teovõimet, efektiivsust ja jätkusuutlikkust, teenuste kättesaadavust ja kvaliteeti, on oluline vabatahtlikku sektorit analüüsida ja sellest lähtuvalt leida võimalusi sektori arendamiseks. Seejuures ei tohi muutused kaasa tuua liigset professionaliseerumist, sest nii võib vabatahtlik tegevus kaotada osa oma algsetest omadustest: vaba tahte alusel ja teiste hüvanguks tegutsemine, selle eest raha nõudmata. Üllatest eesmärkidest – säästlikkus, tõhusus ja mõjus – hoolimata ei tohi arendustegevuse käigus kaduda vabatahtliku tegevuse paindlikkus ja mitteformaalsus.

Vabatahtlik tegevus on küllalt uus uurimisvaldkond, mistõttu on siin palju kaardistamata alasid. Käesolev magistr töö on panus valdkonna paremaks mõistmiseks. Leidub artikleid, milles on uuritud kas vabatahtlikke, tegevustüüpe või vabatahtlikkuse toimimiseks vajalikku keskkonda, ent autorile teadaolevalt puudub käsitus, mis ühiskondlikke, organisatsioonilisi ja individuaalseid tegureid sektori arendamise hõlbustamiseks ühte mudelisse seoks. Sellest lähtuvalt keskendus magistr töö mooduste leidmisele, kuidas läbi kolme tasandi vabatahtlikku sektorit tugevdada.

Vabatahtlik tegevus on sotsiaalselt ja majanduslikult kasulik ühiskondliku elukorralduse viis, mille mõju on hakatud analüüsima nii ühiskonna, organisatsiooni kui indiviidi tasandil. Ühiskond seab piirid, mille raames vabatahtlikkus toimib. Nendest peavad kinni pidama organisatsioonid, mille haldussuutlikkus riiklikest reeglitest suuresti sõltub. Organisatsiooni teovõime omakorda määrab ära, kuivõrd alid on inimesed tema tegemistes kaasa lööma, sest vaid hästi toimiv organisatsioon on piisavalt paindlik, et vabatahtlikke oskuslikult juhtida ja hallata. Nagu näha, on vabatahtlik tegevus mitmetahuline ja selle mõistmiseks tuleks analüüsi kaasata kõik tasandid. Seepärast püstitus töö sissejuhatuses uurimisküsimus: võttes arvesse ühiskonna, organisatsiooni ja indiviidi tasandi mõjurid, milliseid tegevusi tuleb vabatahtliku tegevuse arendamiseks rakendada, et võimendada positiivsete ja vähendada negatiivsete tegurite mõju?

Uurimisküsimusele vastamiseks jagunes töö sisu poolest kaheks erinevaks osaks. Esiteks, valdkonda tutvustav ja selgitav plokk, milles anti ülevaade vabatahtliku tegevuse olemusest. Esimene peatükk keskendus vabatahtliku tegevuse piiritlemisele ning andis lühiülevaate vabatahtliku sektori olukorrast erinevates riikides. Selge arusaam uuritavast valdkonnast on mudeli töökindluse aluseks, mistõttu leidsid kajastust mitmed vabatahtliku tegevuse käsitlused. Teises peatükis kirjeldati vabatahtliku tegevuse tasandeid, mille mõistmine oli mudeli väljatöötamise eelduseks. Igal tasandil on kindlad jooned, millega arendustegevuste leidmisel arvestada tuleb, mistõttu selgitati selles peatükis ühiskonna, organisatsiooni ja indiviidi tasandi mõju vabatahtlikule tegevusele. Kolmandas peatükis kirjeldati vabatahtliku tegevuse tüpoloogiat, mille mõistmine kergendab loodud mudeli rakendamist. Selle alusel jagunevad vabatahtlikud ja organisatsioonid valdkondade ja osalusviiside kaupa ning jaotuse mõistmine aitab arendustegevusi planeerida.

Töö teine pool keskendus valdkonna arendamisele. Neljandas peatükis anti ülevaade vabatahtliku tegevuse arendamise vajadusest ja põhimõtetest. Viiendas peatükis toodi välja konkreetsed sammud vabatahtliku tegevuse elavdamiseks indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil. Need said esitatud vabatahtliku tegevuse mõjureid ja konkreetseid tegevusi ühildava mudeli kujul, mille lähtekohaks oli, et vabatahtlikku tegevust soodustavad ja pärssivad muutujad on läbi kolme tasandi seotud. Seepärast olid töö käigus tasandid üheks süsteemiks seotud, mida saab kasutada arenduse planeerimisel. Mudel ei lähtunud ühegi konkreetse riigi vajadustest ega olukorrast, vaid selles toodud tegevused tuleks kontekstiga sobitada. Valik sõltub riigi arengutasemest, sotsiaal-majanduslikust olukorrast, poliitilisest kontekstist, looduskeskkonnast, infrastruktuurist ning tehnoloogilistest tingimustest, samuti organisatsioonide haldussuutlikkusest ning vabatahtlike motivatsioonist kaasa lüüa.

Mudeli väljatöötamise aluseks olid erinevate autorite tööd, mis käsitlesid vabatahtliku tegevuse defineerimist, selgitamist ja tüpologiseerimist. Valdkonna kaardistamist uurinud autorite kõrval olid mudeli koostamiseks vajalikud erinevatest töödest välja koorunud ettepanekud vabatahtliku tegevuse soodustamiseks. Need olid laiali erinevates allikates, mistõttu tuli nad magistritöö raames ühte mudelisse koondada.

Mudelil esitati mõjurid ja tegevused kolmel tasandil: indiviid, organisatsioon ja ühiskond. Tegurid jagunesid indiviidi tasandil motivaatoriteks ja pärssijateks, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil võimalusteks ja ohtudeks. Arendustegevuste eesmärk on rõhutada tugevaid külgi ja vältida või leevendada kõikide tasandite nõrkusi. Tegevused on igal tasandil jagatud kategooriatesse: teadlikkuse tõstmine, vabatahtlikkuse propageerimine, tugisüsteemi rajamine, üldised tingimused, formaalsed ja mitteformaalsed suhtlusvõrgustikud ning arendustegevus. Esimesed kolm on suunatud vabatahtlike motivatsiooni tõstmisele ja demotivatsiooni vähendamisele. Ülejäänud kolm on suunatud laiemalt valdkondlikule arengule ja nende abil paranevad vabatahtliku tegevuse infrastruktuur, tegutsemistingimused, maine, vabatahtlike värbamine, valdkonna strateegiline juhtimine.

Mudeli kasutusala on üsna lai. Sellest võib saada tööriist organisatsioonidele, kes tahaksid oma tegevustesse kaasata vabatahtlikke. Samuti võib seda kasutada vabatahtlikke vahendavates organisatsioonides, kes aitavad kokku viia vabatahtlikke ja neid vajavaid organisatsioone. Mudelil on välja toodud mitmeid ettepanekuid, mida vabatahtlikkuse arendamiseks siin-seal tehtud on. Ühiskondlikul tasandil annab mudel ideid selleks, kuidas kujundada võimalikult soodne pinnas vabatahtliku tegevuse arenguks, viies sisse muudatusi seadustes, pakkudes vabatahtlikele ja organisatsioonidele tuge ja ressursse ja viies läbi uuringuid valdkonna strateegilise arengu planeerimiseks.

Siiski on mudelil ka piiranguid. Kuna tegemist on universaalse mudeliga, ei saa seda üks-üheselt kasutusse võtta, vaid vajab oludele kohandamist. See on kooskõlas poliitika ülevõtmise üldise praktikaga, mis samuti sätestab, et pimesi ei saa kasutusele võtta ühtki mudelit või ettepanekut, sest poliitika elluviimine on otseselt sõltuv kontekstist ja konkreetsetest eesmärkidest. Lisaks sellele oleks kasulik läbi viia pilootprojekt või testida mudelit erinevates riikides, et kontrollida, kas see realselt toimib. Selle jaoks oleks omakorda vaja välja töötada konkreetsed meetmed, indikaatorid ja mõõdikud ning suure tõenäosusega saabub lõplik kinnitus alles aastate pärast, kui on võimalik mõõta sektori edasiminekut. Sellest hoolimata on ettepanek mudelit katsetada. Alustada tuleks olukorra kaardistamisest ning sellest lähtuvalt korrigeerida mudelit vastavalt riigile, linnale või organisatsioonile.

Kasutatud kirjandus

1. Allen, K. (2006). From Motivation To Action Through Volunteer-Friendly Organizations. *The International Journal of Volunteer Administration*, Vol. 24, No. 1, pp. 41–44.
2. Anheier, H. K. (2005). *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*. New York: Routledge.
3. Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition*. London: Kogan Page.
4. Barker, D. G. (1993) 'Values and Volunteering.' In: Smith, J.D. (ed.) *Volunteering in Europe*. London: Voluntary Action Research, Second Series, No. 2, pp. 10-31.
5. Barman, E. (2007). What Is The Bottom Line For Nonprofit Organizations? A History Of Measurement In The British Voluntary Sector. *Voluntas*, Vol. 18, No. 2, pp. 110–115.
6. Barnes, M.L., E.K. Sharpe (2009) *Looking Beyond Traditional Volunteer Management: A Case Study of an Alternative Approach to Volunteer Engagement in Parks and Recreation*. International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University. *Voluntas*.
7. Blomqvist P. (2004) The Choice Revolution: Privatisation Of Swedish Welfare Services In The 1990s. *Social Policy and Administration*, Vol. 38, No. 2, pp. 139-155.
8. Britton, N.J. (1999) Recruiting And Retaining Black Volunteers: A Study Of A Black Voluntary Organization. *Voluntary Action*, Vol. 1, No. 3, pp. 9-23.
9. Brudney, J., & Nezhina, T. (2005). What Is Old Is New Again: Achieving Effectiveness With Volunteer Programs In Kazakhstan. *Voluntas*, Vol. 16, No. 3, pp. 293–308.
10. Butt, S. (2008) *The Changing And Non-Changing Faces Of Volunteering: Further Findings From Helping Out*. London: Institute for Volunteering Research. Internetis: <http://www.ivr.org.uk/researchbulletins/> (11.04.2009)
11. Cameron, H. (1999) Are Members Volunteers: An Exploration Of The Concept Of Membership Drawing Upon Studies Of The Local Church. *Voluntary Action*, Vol. 1, No. 2, pp 53-65.
12. Chinman, M.J., A. Wandersman (1999) The benefits and costs of volunteering in community organizations: review and practical implications. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 28, No. 1, pp. 46-64.
13. CIVIQ Hollandi Vabatahtlike Keskus (nüüd MOVISIE) ja Hollandi Kohalike Omavalitsuste Assotsiatsioon (2004) *European Roadmap to 2010: Volunteering and Participation in the EU*. Internetis: <http://www.cev.be/data/File/Roadmap02010final.pdf> 1 (18.04.2009)
14. Clary, E. Gil, M. Snyder, & Ridge, R. (1992). Volunteers' Motivations: A Functional Strategy For The Recruitment, Placement, And Retention Of Volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 2, No. 4, pp. 333-350.
15. Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Haugen, J., & Miene, P. K. (1998) Understanding And Assessing The Motivations Of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, pp. 1516–1530.
16. Cnaan, R.A, F. Handy, M. Wadsworth (1996) Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 25, No. 3, pp. 364-383.
17. Corporation for National and Community Service (2007) *Volunteering in America: 2007 State Trends and Rankings in Civic Life*.
18. Corporation for National and Community Service (2007) *Volunteering in America: 2007 State Trends and Rankings in Civic Life*.
19. Cravens, J. (2006) Involving International Online Volunteers: Factors for Success, Organizational Benefits, and New Views of Community. *The International Journal of Volunteer Administration*, Vol. 24, No. 1, pp. 15-23.

20. Dahlberg, L. (2006) The Complementarity Norm: Service Provision By The Welfare State And Voluntary Organisations In Sweden. *Health and Social Care in the Community*, Vol. 14, No. 4, pp. 302–310.
21. Danson, M. (2003) *Review of Research and Evidence on Volunteering*. Volunteer Development Scotland.
22. Davis Smith, J. (2000) Volunteering And Social Development. *Voluntary Action*, Vol. 3, No. 1, lk. 9-23.
23. Davis Smith, J. (2001) Volunteering, Capital of the Future? *UNESCO Courier*, June 2001, pp. 21-21.
24. Davis Smith, J. (2006) *The Age of the Volunteer?* Speech at the Launch of the Commission on the Future of Volunteering. Internetis: <http://www.volcomm.org.uk/news/TheAgeoftheVolunteer.htm> (5.05.2009)
25. Dekker, P., L. Halman (2003) 'Volunteering and Values; An Introduction' In: Dekker, P., L. Halman (eds) *The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London. Moscow, Kluwer Academic/Plenum.
26. Dingle, A., W. Sokolowski, S.K.E. Saxon-Harrold, J. Davis Smith, R. Leigh (2001) *Measuring Volunteering: A Practical Toolkit*. Independent Sector, United Nations Volunteers.
27. Dolnicar, S., M. Randle (2007) What Motivates Which Volunteers? Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia. *Voluntas*, Vol. 18, No. 2, pp. 135–155.
28. Dolowitz, D., D. Marsh (1996) Who Learns What from Whom: a Review of the Policy Transfer Literature. *Political Studies*, Vol. 44, pp. 343-57.
29. Donahue, K. (2008) *Monitoring Volunteers: A Guide To Collecting And Using Data*. London: Institute for Volunteering Research.
30. *Eesti kodanikuühiskonna arengu kontseptsioon*. Internetis: <http://www.ngo.ee/ekak> (1.05.2009)
31. Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit. Mis on kodanikuühiskond? Internetis: <http://www.ngo.ee/245> (1.05.2009)
32. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (2006) *Opinion of the European Economic and Social Committee (Ecosoc) On Voluntary Activity: Its Role In European Society And Its Impact*. Internetis: <http://www.afsai.org/> (2.05.2009)
33. Euroopa Nõukogu (1994) Recommendation No. R (94) 4 of the Council of Europe Committee of Ministers to Member States on the Promotion of A Voluntary Service.
34. Gaskin, K. (1998) Vanishing volunteers: are young people losing interest in volunteering? *Voluntary Action*, Vol. 1, No. 1, pp. 33-44.
35. Gaskin, K. (2003) *A Choice Blend: What Volunteers Want From Organization And Management*. London: Institute for Volunteering Research.
36. Gramberg, A., Vutt, M. (2005) Vabatahtliku tegevuse väljakutsed Eestis. *Riigikogu Toimetised*. Nr. 11. <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=11561&op=archive2> (1.04.2009)
37. Hadzi-Miceva, K. (2008) *Comparative Analysis of European Legal Systems and Practices Regarding Volunteering*. European Center for Not-for-Profit Law (ECNL)
38. Hadzi-Miceva, K., C. Shea (2008) *Law on Volunteers and Volunteering in Central and Eastern Europe and Eurasia*. USAID. Internetis: http://www.usaid.gov/locations/europe_eurasia/dem_gov/ngoindex/2007/article1.pdf
39. Hal, T. van, Meijs, L., Steenbergen, M. (2004) *Volunteering and participation on the agenda: Survey on volunteering policies and partnerships in the European Union*
40. Hall Michael H. (2001) Measurement Issues in Surveys of Giving and Volunteering and Strategies Applied in the Design of Canada's National Survey of Giving, Volunteering and Participating. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 30, No. 3, pp. 515-526.
41. Helmig, B., Jegers, M., & Lapsley, I. (2004). Challenges in managing nonprofit organizations: A research overview. *Voluntas*, Vol. 15, No. 2, pp. 101–116.

42. Henriksen, L.S. (2008) *Local Volunteer Centres In Denmark*. Paper presented at an invitational volunteer conference in Rotterdam, April 2008.
43. Hilger, P. (2008) *A Case Of Human Service Dominance: Volunteer Centres In Finland*. Paper prepared for the „Volunteering Infrastructure and Civil Society“ conference in Almeer, Netherlands, 24-25 April 2008.
44. Hollway, T., S. Mawhinney (2002) *Providing Support, Reducing Exclusion: The Extent, Nature and Value of Volunteer Befriending in Northern Ireland*. Belfast: PRAXIS Care Group.
45. Holmes, K. (1999) Changing Times: Volunteering In The Heritage Sector 1984-1998. *Voluntary Action*, Vol. 1, No. 2, pp. 21-35.
46. Howe, F. (1991). *The Board Member's Guide To Fundraising*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
47. Hutin, M. (2008) *Regular And Occasional Volunteers: How And Why They Help Out*. London: Institute for Volunteering Research.
48. Inglehart, R., W.E. Baker (2000) Modernisation, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review*, Vol. 65, pp. 19-51.
49. Institute for Volunteering Research (2008) *Volunteering for All? Exploring the link between volunteering and social exclusion*. London: Institute for Volunteering Research
50. Inter-Parliamentary Union (IPU), International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, UN Volunteers (2004) *Volunteerism and Legislation: A Guidance Note*. Internetis: http://www.ipu.org/PDF/publications/volunteer_en.pdf (18. 04 2009)
51. Isham, J., J. Kolodinsky, Kimberly, G. (2006) The Effects of Volunteering for Nonprofit Organizations on Social Capital Formation: Evidence from a Statewide Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 35, No. 3, pp. 367-383.
52. Kamlage, J.H. (2008) *The Awakening Giant: The Development of Civil Society Infrastructure in Germany*. Paper prepared for the „Volunteering Infrastructure and Civil Society“ conference in Almeer, Netherlands, 24-25 April 2008.
53. Kaufman, R., J. Mirsky, A. Avgar, M. Barasch, A. Kol-Fogelson (2005) Overcoming The Barriers: A Case Study Of Service Volunteers In Post-Soviet Russia. *International Journal of Social Welfare*, Vol. 14, pp 65-68.
54. Kearney, J. (2001) The Values And Basic Principles Of Volunteering: Complacency Or Caution? *Voluntary Action*, Vol. 3, No. 3, pp. 63-86.
55. Kim, M., Chelladurai, P., & Trail, G. (2007). A model of volunteer retention in youth sport. *Journal of Sport Management*, Vol. 21, pp. 151–171.
56. *Kodanikualgatus toetamise arengukava 2007-2010*. Internetis: http://www.siseministeerium.ee/failid/KATA_2007_2010.pdf (1.05.2009)
57. Kotler, P., A.R. Andreasen (1996) *Strategic Marketing for Non-Profit Organizations*. Prentice Hall, Inc.
58. Lagerspetz, M. (2007) *Kodanikuühiskonna lühisõnastik*. Internetis: <http://www.ngo.ee/sonastik> (10.05.2009)
59. Leitch, D (1996) Society in Motion: Russia's Emerging Voluntary Sector. *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 7, No. 4, pp. 421–433.
60. Leiter, J. (2008). Nonprofit Isomorphism: An Australia–United States Comparison. *Voluntas*, Vol. 19, pp. 67–91.
61. Lewis, J. (1999) Reviewing The Relationship Between The Voluntary Sector And The State In Britain in the 1990s. *Voluntas*, Vol. 10, No. 3, pp. 255–270.
62. Locke, M. (2008) *Who Gives Time Now? Patterns Of Participation In Volunteering*. London: Institute for Volunteering Research.
63. Longville, J. (2006) *Active Learning: Understanding Volunteering Among Open University Students*. London: Institute for Volunteering Research.
64. Macduff, N. (2005) 'Societal Changes and the Rise of the Episodic Volunteer' In J. Brudney (Ed.) *Emerging Areas of Volunteering*, ARNOVA Occasional Paper Series 1 (2) Indianapolis, ARNOVA.

65. Machin, J., A.E. Paine (2008a) *Managing For Success. Volunteers' Views On Their Involvement And Support*. London: Institute for Volunteering Research.
66. Machin, J., A.E. Paine (2008b) *Management Matters: A National Survey Of Volunteer Management Capacity*. London: Institute for Volunteering Research.
67. Machin, J., A.E. Paine (2008c) *Organising Volunteer Management*. London: Institute for Volunteering Research.
68. McBain, C., J. Machin (2008) *Caring Companies: Engagement In Employer Supported Volunteering*. London: Institute for Volunteering Research.
69. McCudden, J. (2000) What Makes a Committed Volunteer? Research into the Factors Affecting the Retention of Volunteers in Home-Start. *Voluntary Action*, Vol. 2, No. 2, pp. 59-75.
70. Measham, T.G., G.B. Barnett (2007) *Environmental Volunteering: Motivations, Modes and Outcomes*. CSIRO Working Paper Series 2007-03.
71. Meier, S., & Stutzer, A. (2004). *Is Volunteering Rewarding In Itself? IZA Discussion Paper No. 1045*. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor.
72. Meijs, L.C.P.M., E. Hoogstad (2001) New Ways Of Managing Volunteers: Combining Membership Management And Programme Management. *Voluntary Action*, Vol. 3, No. 3, pp. 41-62.
73. Mesch, D.J., P.M. Rooney, K.S. Steinberg, B. Denton (2006) The Effects of Race, Gender, and Marital Status on Giving and Volunteering in Indiana. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 35, No. 4, pp. 565-587.
74. Milligan, C., N.R. Fyfe (2005) Preserving Space for Volunteers: Exploring the Links between Voluntary Welfare Organisations, Volunteering and Citizenship. *Urban Studies*, Vol. 42, No. 3, pp. 417-433.
75. Mook, L., F. Handy, J. Quarter (2007) Reporting Volunteer Labour at the Organizational Level: A Study of Canadian Nonprofits. *Voluntas*, Vol. 18, No. 1, pp. 55-71
76. Mänd, Kristina (2002). *Marketing: Võimalus ja vahend tulemuste saavutamiseks kodanikuühendustele ja organisatsioonidele*. Tallinn: Print Best.
77. Möller, G., J. Ender, K. Mänd, L. Surva (2008) *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis. Uuringuaruanne. Versioon 4*. Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus.
78. Naidoo, K. (2007) Closing the gap between volunteering and social activism. Internetis: <http://www.worldvolunteerweb.org/news-views/viewpoints/doc/closing-the-gap-between.html> (26.04.2009)
79. Oxford University Press (2007) PESTEL Analysis of the Macro-Environment. Internetis: http://www.oup.com/uk/orc/bin/9780199296378/01student/additional/page_12.htm (7.05.2009)
80. Paine, A.E., M. Locke, V. Jochum (2006) *Volunteering, Active Citizenship and Community Cohesion: From theory to practice*. Paper presented to the international conference of the International Society for Third Sector Research. Bangkok, July 2006.
81. Putnam, R. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.
82. Rahvusvaheline Vabatahtlike Püüdluste Ühing (2001) *Vabatahtliku tegevuse ülddeklaratsioon*.
83. Rochester (2006) *Making Sense of Volunteering. A Literature Review*. Volunteering England.
84. Rochester, C., R. Hutchison (2001) *Realising the Value of Older Volunteers? An Evaluation of the Home Office Older Volunteers Initiative*. Roehampton: Centre for Nonprofit and Voluntary Sector Management, University of Surrey Roehampton.
85. Rose, R. (1993) *Lesson-Drawing in Public Policy: A Guide to Learning across Time and Space*. New Jersey: Chatham House.
86. Salamon, L.M., S. W. Sokolowski, R. List (2004). Global civil society: An overview. In: Salamon, L.M., S. W. Sokolowski & Associates (Eds.), *Global civil society: Dimensions of the nonprofit sector*, Vol. 2, pp. 3-60. Bloomfield, CT: Kumarin Press, Inc.
87. Salamon, L.M., W. Sokolowski (2001) *Volunteering in Cross-National Perspective: Evidence From 24 Countries*. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project.

88. Schindler-Rainman, E., R. Lippitt (1977) *The Volunteer Community: Creative Use of Human Resources*. 2nd Edition. La Jolla, CA: University Associates.
89. Stebbins, R. (1996) Volunteering; A Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 25, No. 2, pp. 211-224.
90. Stebbins, R. (2004), 'Introduction' In: Stebbins, R., M. Graham (Ed.) *Volunteering As Leisure/Leisure As Volunteering: An International Assessment*. Wallington, CABI Publishing.
91. Stebbins, R., M. Graham (2004) *Volunteering As Leisure/Leisure As Volunteering: An International Assessment*, Wallington, CABI Publishing.
92. Steinberg, K. S., P. M. Rooney, W. Chin (2002). Measurement of volunteering: A methodological study using Indiana as a test case. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 31, No. 4, pp. 484-501.
93. Zimmeck, M. (2000) *The Right Stuff? Creative Ways of Thinking about Managing Volunteers*. London: Institute for Volunteering Research.
94. Turner, B. S. (2001) The Erosion of Citizenship. *British Journal of Sociology*, Vol. 52, No. 2, pp. 189–210.
95. USAID (2007) Sustainability Index. Estonia.
96. Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus. *Missioon*. Internetis: <http://www.vabatahtlikud.ee/vta/> (1.05.2009)
97. Vabatahtliku Tegevuse Arengukava 2007-2010. Internetis: www.vabatahtlikud.ee/failid/vttstrat/vta_2007_2010_31_jaan_2007.pdf (18.04.2009)
98. *Vabatahtliku tegevuse hea tava*. Internetis: <http://www.vabatahtlikud.ee/UserFiles/hea%20tava/heatava.pdf> (1.05.2009)
99. *Vabaiihenduste manifest 2007*. Internetis: <http://www.ngo.ee/11830> (1.05.2009)
100. Vene (2005) Vabatahtlik töö siirdeaja Eestis: vabatahtlike kogemus, motivatsioon ja võrgustikud. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.
101. Voicu, B., M. Voicu (2003) *Volunteering in Eastern Europe: one of the missing links?* Paper for the round table "Globalization, Integration and Social Development in Central and Eastern Europe".
102. Volunteer Centres Kent (2009) *What Motivates Volunteers*. Internetis: <http://www.volunteercentreskent.org.uk/Default.asp?Page=154> (1.05.2009)
103. Vutt, M. (2005) *Ekspertarvamus: Vabatahtliku tegevuse õigusliku reguleerimise vajadustest ja võimalustest*. Tartu. Internetis: <http://www.sisemin.gov.ee/atp/failid/JuriidilineEkspertiis050529.pdf> (26.04.2009)
104. Wheelock, J. M. Lie, S. Baines (2008) *Citizenship, volunteering and active ageing*. Paper presented at the 8th International Society for Third Sector Research (9-12 July 2008) in Barcelona.
105. Whithear, R. (1999) Charity shop volunteers: a 'no-cost' option? *Voluntary Action*, Vol. 1, No. 3, pp. 55-66.
106. ÜRO Peaassamblee (2002a) *Resolution adopted by the General Assembly 56/38. Recommendations on support for volunteering*.
107. ÜRO Peaassamblee (2002b) *Resolution adopted by the General Assembly 57/106. Follow-up to the International Year of Volunteers*.

Lisa 1. Motivaatorid

Schindler-Rainman ja Lippit (1977)

Soov konkreetset valdkonda arendada
Ühiskonna parandamine
Vabatahtlikkuse arendamine
Oskuste lihvimine, uute oskuste omandamine
Sotsiaalse võrgustiku laiendamine

Kotler ja Andreasen (1996)

Soov teisi aidata ja tunda end vajalikuna
Soov teha midagi teema või valdkonna hüvanguks, mis on vabatahtlikule oluline
Rahuldus ja nauding tööst
Kaastunne abivajajate vastu

Danson (2003) ja Macduff (2005)

Vabatahtlik tegevus kui vaba aja veetmise viis

Vene (2005)

- 1) "Individualiseerimise ängistus", mis iseloomustab tänapäeva Eesti inimesi, kes püüavad ühiskonna individualiseerumisega toime tulla.
 - Emotsionaalne rahulolu
 - Positiivne kogemus
 - Sisemine vajadus kedagi aidata
- 2) Pragmaatilised motiivid
 - Sotsiaalse võrgustiku laiendamine
 - Kogemus
 - Enesearendamine
 - Õppimisvõimalus
- 3) Normatiivsed ajendid
 - Tunne, et oled "korralik kodanik"
 - Täisväärtuslikuks ühiskonnaliikmeks olemine
- 4) Ühiskondlik-poliitiline osalusmotiiv
 - Soov ühiskonda parandada ja selle arengus kaasa rääkida
 - Oma sotsiaalsete ideoloogiate elluviimine
 - Sotsiaalne surve

Riley, Schott, Schultinik

(viitega *The Independent Sector*'ile, 1997)

Muuta midagi
Kasutada oma talenti ja oskusi
Saada erialast kogemust või leida uusi kontakte
Oma usku väljendada
Kohata uusi inimesi
Isiklikult kasvada ja suurendada enesehinnangut
Otsida/leida tasakaal elus
Anda midagi vastu

Rochester (2006)*

1. Üldised otsustamise aluseks olevad kategooriad
 - Väärtushinnangute tõttu (nt abistamist peetakse “heaks”)
 - Mõistmine – võimalus õppida ja oskusi parandada
 - Sotsiaalsed põhjused – kaaslased peavad seda “heaks”
 - Täiustus – enesetunde parandamine
 - Kaitse – negatiivsete tunnete ennetamine
 - Karjäär – kogemuste saamine
2. Konkreetset põhjused
 - Noored
 - Paindlikkus
 - Võimalus otsustetegemist mõjutada, samas kui ei pea ise vastutama
 - Võimalus liikuda juhtivale positsioonile (nt alustad tavavabatahtlikuna ja pärast juhid teisi)
 - Tugi ja õpetused vanematelt olijatelt
 - Vanad
 - Võimalus endale tegevust leida, elule mõte anda
 - Invaliidsus ja pikaajaline haigus
 - Vaimne tervis paraneb
 - Sotsiaalsed kontaktid ja uued sõbrad
 - Võimalus teisi aidata
 - Vaimuhaiged (nende kaasamine)
 - Vaimne tervis paraneb
 - Tagasipöördumine “normaalsesse” ellu
 - Elu on paremini struktureeritud
 - Suureneb sotsiaalne suhtlus
 - Parem enesekindlus ja enesehinnang
 - Võimalus teistele midagi anda
 - Ühiste eesmärkide nimel teistega koos töötamine
 - Parem teave erinevate võimaluste suhtes (nt mida tulevikus edasi teha)
 - Oskuste ja teadmiste parandamine
 - Põgenikud ja asüüliotsijad
 - Võimalus midagi teha, sellal kui nende eluloataotlust jm läbi vaadatakse
 - Enesekindluse taaskasvatamine
 - Parandab võimalusi hiljem tööle saada
 - Töö usuorganisatsiooni heaks
 - Peamiseks motivaatoriks on religioossed väärtused

Measham ja Barnett (2007)

- Soov ettevõtmise või ürituse õnnestumisele kaasa aidata
- Soov mingi konkreetse valdkonna kohta rohkem teada saada
- Sotsiaalne vajadus suhelda
- Oma oskuste parandamine
- Üldine vajadus mingist valdkonnast või territooriumist hoolida

* Tõi motiveerivad ja demotiveerivad faktorid välja gruppide kaupa (noored, vanad, sotsiaalse tõrjutuse ohuga inimesed, puudega ja pikaajaliselt haiged inimesed, vaimuhaiged, põgenikud ja asüüliotsijad, usuorganisatsioonides vabatahtliku töö tegijad ja spordiala vabatahtlikud)

Kenti Vabatahtlike Keskus

- 1) Väärtused – läbi vabatahtliku tegevuse väljendab indiviid teatud kindlaid tõekspidamisi, mille järgi on oluline teisi aidata (Clary, Snyder & Ridge 1992)
- 2) Vastastikkus – inimene läheb vabatahtlikuks, kuna usub, et sellega kindlustab ta ka enda tulevikku. Teisi aidates ja head tehes toovad ka vabatahtlike endi jaoks häid tagajärgi.
- 3) Tunnustus – vabatahtlikuna teenib oma oskuste ja panuse eest teiste tunnustuse.
- 4) Mõistmine – vabatahtlikuks minnakse selleks, et mingi konkreetse asja kohta rohkem teada saada, õppida ära uusi või lihvida harva kasutatavaid oskusi (Clary, Snyder & Ridge 1992).
- 5) Enesehinnang – vabatahtlik tegevus annab võimaluse parandada enesehinnangut ja tunda end väärtusliku ja vajalikuna.
- 6) Reageerimine – läbi vabatahtliku tegevuse püütakse lahendada isiklikke probleeme ja tegelda mineviku või oleviku murekohtadega.
- 7) Sotsiaalsus – läbi vabatahtliku tegevuse antakse järele “tähtsate teiste” (sh pere ja sõbrad) sotsiaalsele survele. Vabatahtlik tegevus annab vabatahtlikule võimaluse näidata, et ta tegutseb samade normide alusel kui inimesed tema ümber. (Clary, Snyder & Ridge 1992).
- 8) Kaitse/ennetus – vabatahtliku tegevuse kaudu püütakse leevendada negatiivseid emotsioone, nt vabaneda süütundest ja isiklikest probleemidest (Clary, Snyder & Ridge 1992).
- 9) Sotsiaalne interaktsioon – osaletakse selleks, et suurendada oma sotsiaalset võrgustikku ja nautida võimalust teiste inimestega suhelda.
- 10) Karjääriarendus – uute, kasulike kontaktide loomine, kogemuste suurendamine, mis tulevikus võib osutuda vajalikuks, et karjääri edendada.

Demotivaatorid

United Way of America (1989)

Vabatahtlikule esitatud või tema enda ootused on ebarealistlikud (Ei arvestata ajaga, lubatakse rohkem kui ollakse suutelised pakkuma jne.)

Vabatahtlik ei saa kolleegidelt või klientidelt piisavalt tunnustust ja tagasisidet

Vabatahtlik ei saa vajalikku koolitust ja juhendamist

Vabatahtlik tunneb end madalama taseme inimesega võrreldes palgatöötajatega

Vabatahtlikult nõutakse liiga suurt ajalist panust

Vabatahtlik ei tunne, et on piisavalt ja rahuldavalt panustanud.

Kotler ja Andreasen (1996)

Ajapuudus

Huvipuudus

Keegi pole vabatahtlikuks kutsunud või selle kohta huvi üles näidanud

Rochester (2006)

Noored

Ajapuudus

Vabatahtliku tegevuse halb imago/bränd

Transpordi jm kulud

Negatiivne sotsiaalne surve

Enesekindluse puudumine

Kartus saada tõrjutud

Vanad

Kitsarinnaline ja stereotüüpne arusaam vabatahtlikust tegevusest (see tavaliselt muutub, kui tegutsema hakatakse)

- Vähesed teadmised võimaluste kohta
- Organisatsioonide tegevuspraktika ja reeglistik
- Praktilised põhjused – tervis, mobiilsus, kulud
- Vale suhtumine
- Kultuurilised põhjused (mõne valdkonna puhul võib mängima hakata, nt seoses usu või rahvusega)
- Sotsiaalse tõrjutuse riskiga
 - Ei suuda end tegevusega samastada
 - Vabatahtlik töö pole materiaalseid väärtusi hindavas maailmas kuigi hinnas
 - Aja küsimus
 - Enesekindluse puudumine
 - Hirm teiste suhtumise pärast
 - Hirm kaotada sotsiaaltoetus
 - Ligipääs infole
 - Tegevusega seotud isiklikud kulud
 - Protseduurireeglid ja administreerimine, otsuste viibimine
- Invaliidsus ja pikaajaline haigus
 - Tervis
 - Ligipääs (nt ratastooliga liiklejale)
 - Teiste suhtumine
- Vaimuhaiged (nende kaasamine)
 - Ravimite mõju (ei ole kindel, kuidas nad olukordadele reageerivad)
 - Oskuste ja enesekindluse madal tase
 - Teiste suhtumine
 - Isiklikud kulutused (palka neile ju ei maksta)
- Põgenikud ja asüüliotsijad
 - Alternatiivide väike valik
 - Vaid lühiajalise või osalise ajaga töö/tegevuse võimalus
 - Teekond vabatahtlikust “päris” töötajani ei ole alati sirge ja lihtne
- Töö usuorganisatsiooni heaks
 - Oht liiga aktiivselt tegutseda ja seetõttu läbi põleda
 - Liiga kõrged ootused, et nende arvamust arvesse võetaks

Hadzi-Miceva ja Shea (2008)

- Kulusid ei kompenseerita
- Turvalisust ei tagata
- Õnnetuste ja vigastuste puhul kindlustust ei saa
- Meditsiiniabi ei anta

Uuringu autorite arutelu käigus välja toodud demotivaatorid

- Ei tea oma õigusi
- Ei kohelda võrdselt (teiste töötajatega)
- Ei tea, mida temalt oodatakse
- Ei näe oma panusest kasu
- Isiklike probleemide lahendamine

Lisa 2. Mudel: mõjurid

| Motiveerib | Demotiveerib |
|---|--|
| Pikaajaline vabatahtlik | |
| Väärtused | Ajanappus Puudulik teadmine oma õigustest Ebavõrdne kohtlemine Ebaadekvaatsed nõudmised |
| Lühiajaline vabatahtlik | |
| Sotsiaalsus Reageerimine Kaitse/ ennetus | |
| Kõik vabatahtlikud | |
| Vastastikkus Tunnustus Mõistmine Enesehinnang Sotsiaalne interaktsioon Karjäärisedendus | Ebarealistlikud ootused Vähe tunnustust Koolituse/juhendamise vähesus Ei näe ega tunne oma panusest kasu Kulusid ei kompenseerita Turvalisust ei tagata Õnnetuste ja vigastuste puhul kindlustust ei saa Meditatsioon ei anta Huvipuudus Keegi pole küsinud/ kutsunud Ebaselged ootused Madal enesehinnang Isiklike probleemide lahendamine Negatiivsed emotsioonid, nt süütunne Teadmatus |
| INIMENE | |
| Organisatsioon | |
| Organisatsiooni tegevussuutlikkus Organisatsiooni majanduslikus elujõulisus Organisatsiooni maine Organisatsiooni eestkostesuuutlikkus ja avaliku poliitika mõjutamine Organisatsioonipoolne võimaluste/ teenuste pakkumine | |
| Ühiskond | |
| Poliitilised mõjutajad Majanduslikud mõjutajad Sotsiaalsed mõjutajad Tehnoloogilised mõjutajad Keskkondlikud mõjutajad Seaduslikud mõjutajad | |

Aluseks: Möller *et al.*, 2008.

Lisa 3. Mudel: tegevused

| Pikaajaline vabatahtlik | |
|---|---|
| <p><u>Teadlikkus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisatsiooni juures hoidmiseks: lisavõimaluste tutvustamine - Pakkuda erinevaid kanaleid kaasalöömiseks - Vabatahtlike keskuste teavitustöö (tõenäoliselt väärtuspõhine) - Teabepäevad kindla teema jaoks - Selgitada tema rolli konkreetse valdkonna arengus | <p><u>Tingimused</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rollikujundus vastavalt vabatahtliku võimetele - Teha sobiv töögraafik - Soovi korral akrediteeringuga koolituste pakkumine - Tulla vastu muutunud vajaduste-võimaluste osas - Paremate tingimuste loomiseks konsulteerida konkreetse vabatahtlikuga |
| <p><u>Propageerimine</u></p> <p>Kuna pikaajalised vabatahtlikud on erinevate tegevustega tihedalt seotud, ei ole vaja nende seas vabatahtlikku tegevust eraldi propageerida.</p> | <p><u>Võrgustikud</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaasamine otsustusprotsessidesse - Rõhutada inimsuhete olulisust |
| <p><u>Tugi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Õigeaegne toetus ja järelvalve - Taustainfo jagamine - Täpsemate eesmärkide selgitamine - Oskuste täiendamine, erinevad jätkukursused - Enesearendus- ja õppimisvõimalused - Pidev väärtustamine, pühenduvus kiitmine - Arvestada vabatahtliku isikupära | <p><u>Arendustegevus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Erinevat laadi koolitused - Isikliku seotuse tekitamine organisatsiooniga - Sisemiselt väärtuslikud tegevused (vastavalt vabatahtliku väärtustele) - Anda reaalne vastutus - Piisav autonoomia - Leida tegevused vastavalt vabatahtlikule, mitte suruda ettemääratud rollidesse, - Motiveerimiseks kaasata poliitikakujundamisse (nt kindla valdkonna arendamiseks), - Konsulteerida ja küsida arvamust - Enesearendus- ja õppimisvõimalused - Hindamine ja arengu jälgimine läbi pideva koolituse, toetuse ja järelvalve, - Lahkumisintervjuu, et vabatahtlik näeks, kui palju ja mis suunas ta arenenud on |
| Lühiajaline vabatahtlik | |
| <p><u>Teadlikkus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kampaniad-üleskutsed - Vabatahtlike keskuste teavitustöö (rõhuda konkreetsele kasule) | <p><u>Tingimused</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisatsiooni poolt pakutavad hüved peavad olema koheselt käegakatsutavad - Vabatahtlikule esitatavad ülesanded ei tohi liigset pingutust nõuda - Abivahendid peaks tulema organisatsioonilt, sest |

| | |
|---|---|
| | <p>lühiajalised vabatahtlikud ei pruugi olla valmis palju panustama</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otseste kulude hüvitamine pole primaarne, sest vabatahtlik seob end vaid lühikeseks ajaks - Lühiajaline vabatahtlik liitub organisatsiooniga siis, kui see ei hakka segama tema töö- või pereelu - Arusaadavad selgitused reeglite ja protseduuride kohta - Konkreetsed tööjuhised - Lühiajaliste vabatahtlike puhul on esmamulje kõige tähtsam, temasse tuleb viisakusega suhtuda |
| <p><u>Propageerimine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Silmast-silma kontakt (<i>word-of-mouth</i>) - Pakkuda akrediteeringu võimalust - Innovatiivne lähenemine, erinevate meediumite kasutamine ja segamine - Kõned, teavitustuurid, üritustel osalemine – sealt saab vabatahtlikke värvata | <p><u>Võrgustikud</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Luua andmebaasid selle kohta, kus veel vabatahtliku tegevusega tegeleda saab, nt filiaal teises linnas, riigis – lühiajalised vabatahtlikud eelistavad vaheldust |
| <p><u>Tugi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Meeldiv värbamisprotsess - Vastuvõtt (<i>induction</i>) ja sisseelamiskursus, mis on kasulik, sobiv ja mugav - Kiita, motiveerida, innustada - Selgitada organisatsiooni ootusi, seda juba reklaammaterjalil ja intervjuu faasis, - Arusaadav selgitus kulude süsteemist, nt kas hüvitatakse ja mis ulatuses - Arusaadavad selgitused reeglite ja protseduuride kohta, et vältida hilisemaid segadusi - Proovisessioonide võimalus, et teada, kas vabatahtliku töö sobib | <p><u>Arendustegevus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitte suruda neid ettemääratud rollidesse - Motiveerimiseks: kaasata poliitikakujundamisse (nt kindla valdkonna arendamiseks) - Vabatahtlikud kujundavad organisatsiooni kultuuri ja mainet, seda peaks juhid meeles pidama - Juhtida tähelepanu koolitusvõimalustele tulevikus |
| Kõik vabatahtlikud | |
| <p><u>Teadlikkus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Valdkonna tutvustus - Erinevad teavituskanalid <ul style="list-style-type: none"> - Trüki- ja telemeedia, raadio - Silmast-silma kontakt (kõige efektiivsem) - Reklaam, sh erinevad meediakanalid, postrid, brošüürid - Vabatahtlike keskuste teavitustöö, sh teabepäevad - Info levitamine: haridusasutused, töökohad, karjäärinõustamiskeskused, noortekeskused, küberkohvikud, kogukonnakeskused, raamatukogud, töötuskeskused | <p><u>Tingimused</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisatsiooni poolt pakutavad hüved - Võimetekohased ülesanded - Infrastruktuur, mis toetab vabatahtlike tööd - Abivahendid peaks ideaalis tulema organisatsioonilt - Võimalusel hüvitada otsesed kulud - Jälgida inimsuhete dünaamikat ja panna see ettevõtmise eesmärkide heaks tööle - Graafik kujundada selliselt, et see ei hakkaks segama vabatahtlike töö- või pereelu - Hoolikas rollijaotus – pole üleliia koormav või |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Nõuded vabatahtlikele - Selge info kirjanduse ja veebilehete kohta (kui keegi tahab lisainfot) | <ul style="list-style-type: none"> vastupidi, igav - Organisatsiooni sisekliima peaks olema mitteametlik ja sõbralik, vähemalt selles osas, mis vabatahtlike puudutab - Arusaadavad selgitused reeglite ja protseduuride kohta - Vabatahtlikud ei tohi tunda end ärakasutatutena - Selgitada viivitusi vabatahtlike värbamisel ja vajadust uurida vabatahtlike tausta - Koostada vabatahtlike rollikirjeldus ja harta - Tulla vastu, kui vabatahtlik mingil põhjusel enam nii palju panustada ei saa - Võimalusel ühildada vabatahtlikule antavad ülesanded tema enda soovidega - Austus kultuuriliste, vanuseliste vms iseärasuste suhtes - Organisatsioonis peaks valitsema vabatahtlikkust soosiv õhkkond - Organisatsiooni eetos peaks olema kõiki hõlmav - Vältida ükskõik millisel alusel diskrimineerimist - Vabatahtlike soovidele/küsimustele kiire vastamine - Vastuvõtutoas (kes vabatahtlikega suhtlevad) peavad töötama asjatundlikud inimesed - Ligipääs nii füüsiliselt kui ka telefoni ja e-posti teel - Kuna esmamulje on kõige tähtsam, peab vabatahtlikele viisakalt ja abivalmilt vastu võtma |
| <p><u>Propageerimine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kujundada hea imago - Silmast-silma kontakt (<i>word-of-mouth</i>) on üks parimini töötavaid lähenemisviise - Vabatahtlike keskuste teavitustöö, sh teabepäevad - Kindla suunitlusega reklaam, uudiskirjad, veebilehed, postid, - Valida sihtgrupile vastav teavituskanal, sõnumid koostada saajate huvist lähtuvalt - Sõnumi toon, siht ja fookus on olulised - Vabatahtlike roll konkreetses ettevõtmises - Kanalid: haridusasutused, töökohad, karjäärinõustamiskeskused, noortekeskused, küberkohvikud, kogukonnakeskused, raamatukogud, töötuskeskused - Pakkuda akrediteeringu võimalust - Innovatiivne lähenemine, erinevate meediumite kasutamine ja segamine - Kõned, teavitustuurid, üritustel osalemine – sealt saab vabatahtlike värvata - Atraktiivsed brošüürid, mida inimesed kaasa saavad võtta | <p><u>Võrgustikud</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaaslased, inimsuhted, võimalus palju suhelda – see on väga paljudele vabatahtlikele oluline - Organisatsioonisiseseid suhteid peavad moodustama hästi läbimõeldud professionaalsuse ja personaalsuse kombinatsiooni - Luua andmebaasid selle kohta, kus veel vabatahtliku tegevusega tegeleda saab, nt filiaal teises linnas, riigis - Võimaldada töötamist teises asukohas, nt partnerorganisatsioonides - Kui ise ei saa vabatahtlikele midagi neile sobivat pakkuda, tuleks neile soovitada teisi võimalusi, organisatsioone |

| | |
|--|--|
| <p><u>Tugi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Meeldiv värbamisprotsess - Õigeaegne toetus ja järelvalve - Taustainfo jagamine - Eesmärkide selgitamine - Tugi ja abi - Juhised - Vastuvõtt (<i>induction</i>) - Sisseelamiskursus, mis on kasulik, sobiv ja mugav - Õppimisvõimalused - Kiita, motiveerida, innustada - Väärtustada ja hinnata vabatahtlike pühenduvust - Selgitada organisatsiooni ootusi, seda juba reklaammaterjalil ja intervjuu faasis, - Arvesse võtta isikupära, motivatsiooni ja ajahulka, mida organisatsioon vabatahtlikult eeldab - Tugisüsteem, mis ühendaks nii individuaalset kui grupiviisilist abistamist ja juhendamist - Kõigile kättesaadav treening/koolitus, mis on kasulik, sobiv ja mugav - Vabatahtlike tuleks jälgida ja hinnata läbi pideva koolituse, toetuse ja järelvalve - Pakkuda võimalust minna kogenud vabatahtlikule „töövarjuks“ - Ajakohastatud sissejuhatavat laadi tutvustusmaterjalid - Arusaadav selgitus kulude süsteemist, nt kas hüvitatakse ja mis ulatuses - Arusaadavad selgitused reeglite ja protseduuride kohta, et vältida hilisemaid segadusi - Proovisessioonide võimalus, et teada, kas vabatahtliku töö sobib - Organisatsiooni ja personaliga tutvumine - Toetada vabatahtliku tegevuse „saadikuid“ ehk inimesi, kes vabatahtlikku tegevust omal käel propageerivad - Töötajate ja vabatahtlike koolitus juhtide ja operatiivtasandil - Mitteametlik, kuid efektiivne vabatahtlike intervjuerimisprotsess - Igale vabatahtlikule oma tugiisik - Kerge, mitte liiga pealetükkiv järelvalve - Tänuikkuse ja väärtustamise edasiandmine | <p><u>Arendustegevus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Erinevat laadi koolitused - Isikliku seotuse tekitamine - Sisemiselt väärtuslik tegevus - Reaalne vastutus - Piisav autonoomia - Mitte suruda neid ettemääratud rollidesse - Motiveerimiseks: kaasata poliitikakujundamisse (nt kindla valdkonna arendamiseks) - konsulteerida nendega ja küsida arvamust - Enesearendus- ja õppimisvõimalused - Eneseanalüüs - Vabatahtlike tuleks jälgida ja hinnata läbi pideva koolituse, toetuse ja järelvalve - Lahkumisintervjuu, et ka vt näeks, kui palju ja mis suunas ta arenenud on - Vabatahtlike koolitamine juhtideks, nt saavad juhtida teisi vabatahtlikke - Vabatahtlikud kujundavad organisatsiooni kultuuri, seda peaks juhid meeles pidama - Kui vabatahtlik on end ammendanud, pakkuda talle välja teisi võimalusi (mitte tingimata samas organisatsioonis) - Efektiiivsed monitooringu süsteemid - Jälgida nii vabatahtlike kui organisatsiooni arengut - Juhtida tähelepanu koolitusvõimalustele tulevikus |
| INIMENE | |

Organisatsioon

| Organisatsioon | |
|--|--|
| <p><u>Teadlikkus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Info laiendamine ja levitamine - Reklaammaterjalid - Erinevad teavituskanalid <ul style="list-style-type: none"> - Trüki- ja telemeedia, raadio - Reklaam, sh erinevad meediakanalid, postriid, brošüürid - Vabatahtlike keskuste teavitustöö organisatsioonijuhtide seas, tutvustades valikuid ja võimalusi - Nõuded vabatahtlikega tegelevatele organisatsioonidele, sh mis on lubatud-keelatud, mis toob organisatsioonile kaasa kulusid jne - Selge info kirjanduse ja veebilehtede kohta (kui keegi tahab lisainfot) | <p><u>Tingimused</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sissetulekute loomine <ul style="list-style-type: none"> - Otsida rahastust väljastpoolt - Osutada ka tasulisi teenuseid - Lobitöö valitsuse juures, nt püsi rahastuseks - Aruandlus - Investeeringud - Granditaotlused - Jälgida inimsuhete dünaamikat ja panna see ettevõtmise eesmärkide heaks tööle - Veebikeskkond, kus kohtuvad vabatahtliku teenuse pakkujad ja vajajad - Uute teenistusvõimaluste loomine vabatahtlikele, - MTÜ-dele ligipääs erasektori ressursidele, teadmiste, tehnilistele süsteemidele, koosoleku - ja kontoriruumidele ning transpordivahenditele - Ligipääs hoonetele ja tarvetele, eriti liikumispuudega inimeste puhul - Kirjum, sõbralikum, vastuvõtlikum keskkond, organisatsiooni kultuur - Vabatahtlike keskus kui vahendaja riigi ja inimeste vahel – kuidas seda rolli kõige paremini täita? - Aruandlus organisatsiooniväliselt (nt rahastajatele, kolmandatele isikutele, partneritele) - Vabatahtlike büroo/vastuvõturuum peaks olema nähtav ja kutsuv - Hästi organiseeritud vabatahtlike juhtimise süsteem - Kombineerida efektiivsus ja mitteformaalsus - Organisatsioon peab olema paindlik, et oma nõuetega vabatahtlike teisi kohustusi segama ei hakkaks - Organisatsioonis peaks valitsema vabatahtlikkust soosiv õhkkond, sh juhtkonna poolt - Organisatsiooni eetos peaks olema kõiki hõlmav - Organisatsioon peab olema võimeline vabatahtlike konsulteerima - Ligipääs nii füüsiliselt kui ka telefoni ja e-posti teel - Kuna esmamulje on kõige tähtsam, peab vabatahtlike viisakalt ja abivalmilt vastu võtma |
| <p><u>Propageerimine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reklaammaterjalid konkreetsele sihtgrupile, organisatsioonidele, kes vastavas valdkonnas vabatahtlike võiks värvata - Tasemel koduleht | <p><u>Võrgustikud</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ühinemine vabatahtliku tegevuse võrgustikega - Uute teenistusvõimaluste loomine vabatahtlikele - Aruandlus organisatsiooniväliselt (nt rahastajatele, kolmandatele isikutele, partneritele) |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Varem kõrvale jäänud sotsiaalsete gruppide püüdmine - Oskuslik värbamine - Kampaniad vabatahtliku tegevuse stereotüüpide lõhkumiseks - Organisatsiooniliikmete seas vabatahtliku tegevuse propageerimine | <ul style="list-style-type: none"> - Granditaotlused partneritele - Vabatahtlike andmebaas, sh info teiste organisatsioonide osas - Kontaktide loomine, suhete hoidmine, - Sidusgruppidele ülevaade sellest, mida ja kuidas vabatahtlikud seni teinud on - Koostöö sektorite vahel: MTÜ-dele ligipääs erasektori ressursidele, teadmistele, tehnilistele süsteemidele, koosoleku- ja kontoriruumidele ning transpordivahenditele - Kaasamine - Suhtlusvõrgustikud teiste organisatsioonide, spetsialistide, valitsussektori ja kogukondadega - Sektorite ühine plaan piirkonna sotsiaalse ja majandusliku arengu tagamiseks - Rahvusvaheline koostöö |
| <p><u>Tugi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Infovahetus: ametlikud, sh juhtkonna, dokumendid, märkmed koosolekutelt, vabatahtlike briifingud, uudiskirjad liikmetele, koduleht/siseveeb, pressiteated - Aruandlus organisatsioonisiselt: koosolekute vormis, hoitakse silma peal sellel, kuidas vabatahtlikel seni läinud on - Töötada välja rollikirjeldused, koolitusnõuded ja õppesessioonid - Vabatahtlike koordinaatori ametikoha loomine - Õppimis- ja koolitusvõimalused vabatahtlikele ja nende juhtidele - Vabatahtlike koordineerimine ja juhtimine - Vabatahtlike tunnustamine - Organisatsiooniliikmete ja kogenumate vabatahtlike ülesanne on nooremaid suunata, juhtida ja juhendada - Juhtkond olgu oma tegudega eeskujuks - Abi vabatahtlike keskuselt - Luua sobiliku vabatahtliku näidis | <p><u>Arendustegevus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Õiglased hindamismeetodid - Koolitusnõuded ja õppesessioonid - Info otsimine, mille abil parendada organisatsiooni tööd vabatahtlikega - Vabatahtlike koordinaatori ametikoha loomine - Uute, innovatiivsete teenistusvõimaluste loomine vabatahtlikele - Organisatsiooni töö, tulemuste ja mõju analüüs - Eneseanalüüs - Eesmärkide seadmine ja tegevuste planeerimine - Küsitlused ja uuringud, - Seire: uued, seni vabatahtlikust tegevusest puutumata olnud kogukonnad, uute projektide planeerimine, uute teenuste potentsiaalne ulatus jms - Vabatahtlike andmebaas - Tagasiside vabatahtlikelt ja teenusesaajatelt - Vabatahtliku tegevuse eriotstarbeline üksus organisatsioonis - Kasutada vabatahtliku tegevuse propageerimist ühe CSR viisina (ettevõtte sotsiaalne vastutus) - Töötajate innustamine vabatahtlikuks tööks - Korporatiivne kogukonna kaasamise strateegia - Organisatsiooni kultuuri kujundamine ja arendamine - <i>Online</i>-vabatahtlikud teenused - Näidisvabatahtliku loomine, mille alusel inimesi värvata - Karjäärarenduse stiimulid vabatahtlikele - Osalemine poliitikakujundamise protsessis |

| Keskkond | |
|---|---|
| <p><u>Teadlikkus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Infoliikumine - Avalikkuse teadlikkuse kasvatamine - Meedia kaudu info levitamine - Teavitustöö haridusasutustes, töökohtadel - Erinevate teavituskanalite kombineerimine - Infotunnid, sh poliitikutele, ametnikele, ettevõtjatele - Trükised, kampaaniad, üritused | <p><u>Tingimused</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vabatahtlike mobiilsuse soodustamine, see on nt Euroopa Liidu kontekstis lihtne - Luua vabatahtlikku tegevust soodustav sotsiaalkultuuriline kliima - Töehõive ja vabatahtliku tegevuse ühendamine - Seadusandlus: põhiõigused ja –vabadused, rahvusvahelised suhted, tööseadusandlus, maksuseadused, sotsiaalhoolekanne, immigratsioon, MTÜ-sid ja heategevusorganisatsioone puudutav regulatiivne raamistik - Õigusaktide mõjude analüüs vabatahtliku tegevuse seisukohast lähtuvalt - Luua sobiv infrastruktuur - Vabatahtlike keskused, nende teenuste pakkumine kogu riigis - Erinevat laadi abivahendid organisatsioonidele ja vabatahtlikele - Veebipõhine vabatahtlik tegevus ja selle arengu toetamine - Transport ja kommunikatsioonid vabatahtlikele |
| <p><u>Propageerimine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminarid - Trükised - Kampaaniad, üritused, eriprogrammid spetsiaalsetele sihtgruppidele - Poliitikute kaasamine, sh teave seadusloome jaoks | <p><u>Võrgustikud</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontakt organisatsioonidega - Kaasata poliitikakujundajad, valitsussektor, valitsusvälised organisatsioonid, erasektor kui ka teadlased |
| <p><u>Tugi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vabatahtliku tegevuse rahastamine - Organisatsioonide toetusprogrammid - Maksusoodustused, subsiidiumid - Vajalik infrastruktuur - Vabatahtlike keskuste loomise soodustamine - Abivahenditega varustamine - Üleriigilise veebipõhise vabatahtliku tegevuse toetamine - Transpordisoodustused vabatahtlikele - Soodsamad kommunikatsioonid - Riiklik tunnustamine | <p><u>Arendustegevus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vabatahtliku tegevuse defineerimine - Riiklik vabatahtliku tegevuse andmebaas - Planeerimistegevused - Olukorra ja arengu monitoring - Viia vabatahtlik tegevus alapunktina sisse erinevatesse arengukavadesse - Vabatahtliku tegevuse arengukava vastuvõtmine - Vabatahtliku tegevust puudutavate streteegiliste dokumentide elluviimine - Uuringute läbiviimine, andmete kogumine, analüüs - Töötada välja teenused, mida vabatahtlikud osutada saavad |

Summary

Developing Volunteering on Three Levels: Society, Organisation and Individual

Volunteering is a way of organising public life and it has been gaining popularity for some time now. Its social and economic effect has been analysed separately on societal, organisational and individual level. Some say the rise in its popularity is due to the increased public alienation from formal politics and a growing desire amongst individuals to take action themselves to deal with society's ills (Davis Smith 2006). Yet, others claim volunteering is just a way to revitalise civic activity (Turner 2001). There have also been concerns about volunteers being taken as a substitute for public sector services or paid labour (ÜRO [UN] 2002). Further, Mook *et al.* (2007) have noted that volunteers, although being recognised at state level, do not get as much attention as they deserve.

Volunteering can be divided into three broad categories or levels for analysis: society, organisation and individual. Volunteering takes place within the boundaries society sets. These boundaries, in turn, are influenced by the state's developmental stage, socio-economic background, political context, environment, infrastructure and technological advance (Paine *et al.* 2006; CIVIQ 2004; Rochester 2006; *Vabatahtliku tegevuse arengukava 2007-2010*; ÜRO 2002). The state-level factors are well intertwined so advances or developments in one segment bring about changes in another. For instance, economic development brings with it socio-cultural change, but also broader political participation, less easily led publics, and changes in the attitude towards authority (Inglehart and Baker 2000). Although it might seem that volunteering is a narrow field of study, it turns out to be influenced by societal, organisational and individual factors which cannot be left out when analysing its potential for development.

Volunteering is a rather young field of study. Hence, there are a few unmapped areas that can and probably will be looked into. The aim of this dissertation is to clarify the essence of the voluntary sector and try to bring forth ways to improve and develop it. As there seems to be no universal models created for improving the voluntary sector, it was raised as a task for this dissertation to try to come up with such a model. Thus, the model aims to take the

three levels – societal, organisational and individual – into account and come up with answers to the question as to how best to enhance the voluntary sector.

To find out how to develop the voluntary sector, a research question was posed: considering all the influences on the societal, organisational and individual level, which steps need to be taken in order to enhance the positive and inhibit the negative effects on each research level? In answering this question, the author proposes a universal model. Since it was constructed for any specific country it cannot be applied without modifying it to suit the context. This requires taking into account a country's state of development and deciding on the measures accordingly.

The model includes factors that help or obstruct the development of the voluntary sector in the societal, organisational and individual setting. On the individuals' side, these were divided into motivators and demotivators, on the organisational and societal level we find opportunities and threats as with the SWOT-model of analysis. All the proposed measures in the model either inhibit the negative factors or enhance the positive ones.

The measures were divided into six categories on all levels: raising awareness, promoting volunteering, creating a support structure, creating favourable conditions for volunteering, formal and informal networking, and development measures. The first three are directed at enhancing the motivators of volunteers' and prohibiting the demotivators from evolving. The latter three aim at developing the voluntary sector and bettering the infrastructure, working conditions, reputation, recruitment processes, and also improving the strategic management of the volunteering sector.

The model has a broad range of usage. It could be a tool for organisations that want to recruit volunteers or for volunteer centres that are interested in mediating volunteers and organising for them to meet up with different organisations. The model proposes different activities that could be used to develop an individual, organisation or the voluntary sector at large. At the societal level, the government could take action to improve the legislation of volunteering, offering support and resources to volunteers and organisations, and also

investing in surveys, studies and research that would enhance strategic planning and could help develop volunteering all through the country.

The model has limits, and these should also be taken into account. As it is a universal model, it cannot be applied without making adjustments that would make it more suitable to a specific context. This is in accord with policy transfer principles. Policy transfer and free exchange of experience and knowledge have become facts of everyday life in many countries (Rose 1993: 95). Using policies or models created in another country, one has to be aware not to take over everything. The transfer is not simply a technical exercise; it also has to take into account political values and ideologies (Dolowitz and Marsh 1996: 353; Rose 1993: 4), also the cultural background, national goals, and the state and trends of the voluntary sector.

It would be helpful to run a pilot project in different countries to test the model. That would require developing country-specific measures and indicators to track down any changes in the voluntary sector. It would probably take a few years before one would actually notice any real change. Nonetheless, the activities brought out in the model are useful and thus, one should not hesitate to try some of them out. It would help to map the voluntary sector in a country first, and then decide which measures suit best.