



Anne Lulla

VABATAHTLIK TEGEVUS EESTIS

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut

Ärijuhtimise õppekava

Juhendaja: Virve Transtok

Mõdriku 2021

Mina, Anne Lulla,

tõendan, et lõputöö on minu. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teostele on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autori/te/le ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja Virve Transtok

Lõputöö on kaitsmisele lubatud teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr nr1-14/1 kuupäev 05.01.2021

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anne Lulla

sünnikuupäev: 21.12.1977

annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihltitsentsi) enda loodud teose

Vabatahtlik tegevus Eestis

1. reprodutseerimiseks paberkandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
2. elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
3. kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et:

1. lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
2. PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Mõdrikul 05.01.2021.....
(kuupäev) (autori allkiri)

SISUKORD

[_Toc60685536](#)

SISSEJUHATUS.....	4
1. VABATAHTLIKU TEGEVUSE OLEMUS	6
1.1. Vabatahtlikus tegevuses osalemise võimalused	9
1.2. Vabatahtlikus töös osalemise võimalikud takistused	11
2. VABATAHTLIK TEGEVUS EESTIS.....	13
2.1. Vabaühendused Eestis	15
3. EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA.....	18
4. EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS	21
4.1. Osamine vabatahtlikus tegevuses	23
4.1.1. Rahulolu organisatsiooniga.....	28
4.1.2. Tööandjate suhtumine vabatahtlikkusse töösse	31
4.2. Võimalikud takistused osalemisel vabatahtlikus tegevuses	32
4.3. Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE.....	35
SUMMARY	37
VIIDATUD ALLIKAD.....	39
LISAD	44
LISA 1. ANKEETKÜSIMUSTIK	45
LISA 2. VABATAHTLIKUD TEGEVUSED LÄBI ERINEVATE ORGANISATSIOONIDE	53
LISA 3. ORGANISATSIOONI MITTE KUULUVATE VABATAHTLIKE TEGEVUSED.....	56

SISSEJUHATUS

Vabatahtlik tegevus on oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest ja tasu saamata (*Vabatahtlik tegevus, s.a.*), kas omaalgatuslikult või organiseeritud tegevusena (Käger, Lauring, Pertsjonok, Kaldur, Nahkur. 2019). Paljud vabatahtlikud on koondunud MTÜ-de alla, et osaleda organiseeritud vabatahtlikus tegevuses, panustavad oma aega ja töötavad tasuta. (Nencini, *et al.*, 2015).

Enimlevinud põhjus on, et mittetulundusühingud võimaldavad inimestel teha koostööd, et tegeleda kogukonna vajadustega (Holland, Ritvo, 2008). Kuid mitte ainult mittetulundusühingute kaudu pole võimalik osa võtta vabatahtlikus tegevuses. Peter C. Califano toob oma artiklis *Why Do We Volunteer?* (2017) välja kolm aspekti, miks on hea ka äriettevõtte tasandil osaleda vabatahtlikus tegevuses – see on hea äritegevusele, see on hea tervele organisatsioonile ning see on hea tervele ühiskonnale.

Vabatahtlikku tegevust peetakse üha olulisemaks, sest tööturule on sisenemas uus põlvkond tööealisi inimesi, kelle jaoks palgatöö pole ainus, mis neid köidab ja elatise teenimine pole enam kaugeltki ainuke põhjus, miks tööl käia (Saar-Veelmaa, 2016). Z-generatsiooni (sündinud 1995-2012.a.) teismelised teevad vabatahtlikku tööd rohkem kui ükski teine põlvkonnagrupp (*How Generation Z is Volunteering, s.a.*), kuid käesoleval ajal on vabatahtlik tegevus saanud hoopis teise mõõtme. Ajal, mil paljudes riikides on ülemaailmse pandeemia tõttu välja kuulutatud eriolukord, on vabatahtlike panus inimeste elu, tervise ning heaolu tagamiseks hindamatu väärtusega. Vabatahtlike kaasamine eriolukorra tegevustesse vähendab oluliselt tervishoiutöötajate ja korrakaitseametnike koormust. Samal ajal tekitab see ühiskonnas suuremat sidusust, et leevendada nakkusohtlike haiguste levikut ja panustada sedasi rahva tervisesse (*Mida pidada silmas vabatahtlike töö koordineerimisel kriisisituatsioonis? Eesti Punase Risti kogemus, s.a.*).

Inimesed on valmis vabatahtlikult ühiskonna sotsiaalsete vajaduste rahuldamiseks tegutsema ainult juhul, kui nad tunnevad, et neid vajatakse, mitte ei kasutata ära (*Vabatahtlik töö, 2002*). Kindlasti tuleb vabatahtlikele teada anda, milline on nende roll organisatsioonis ning kuidas nende panus aitab organisatsioonil saavutada püstitatud eesmärgid (*Four Barriers to Volunteering and How to Remove Them, s.a.*).

Valmidus vabatahtlikku tööd teha ei ole ressurss, mis iseenesest suureneb. See vajab intensiivset hoolitsust, tähelepanu ja dialoogis osalemise võimalust (*Vabatahtlik töö, 2002*). Kuigi vabatahtlike

osakaal ühiskonnas suureneb, tunnevad organisatsioonid puudust just püsivabatahtlikest, st neist, kes tegutseksid sama organisatsiooni juures korrapäraselt ja pikema aja jooksul (Käger, *et al*, 2019).

Lõputöö eesmärk on anda ülevaade vabatahtlikus töös osalemise võimalustest, takistustest, motivaatoritest ja üldistest hoiakutest vabatahtlikusse töösse. Lõputöö eesmärgist lähtuvalt püstitatakse järgmised uurimisülesanded:

- selgitada teoreetilistele allikatele tuginedes välja vabatahtliku tegevuse olulisus, tegurid suurendamaks vabatahtlikus tegevuses osalemist ja võimalused selle suurendamiseks;
- kaardistada vabatahtlikus tegevuses osalejate võimalused ja motivaatorid ning tööandjate suhtumist;
- analüüsida vabatahtlikus tegevuses osalemist ja tööandjate suhtumist ning takistusi osalemisel vabatahtlikus töös;
- teha järeldused vabatahtlikus tegevuses osalejate üldistest hoiakutest ning motivaatoritest.

Lõputöö koosneb neljast peatükist. Esimeses osas käsitletakse laiemalt vabatahtliku tegevuse olemust, millised on põhilised motivaatorid, miks vabatahtlikus tegevuses üldse osaletakse, mis vabatahtlikke motiveerib ning millist hüve vabatahtlikust tegevusest saadakse. Teises peatükis otsitakse vastust küsimusele, kuidas vabatahtlikku tegevust laialdasemalt tutvustada, kuidas inimesi vabatahtliku tegevuse juures pikemalt hoida, millised on ootused tööandjatele, et töötajate osalemist vabatahtlikus tegevuses toetada ning millised on takistused vabatahtlikus tegevuses osalemiseks. Kolmandas peatükis antakse ülevaade vabatahtliku tegevuse määrast Eestis ning Euroopa Liidus. Lõputöö kolmas peatükk annab ülevaate lõputöö metoodikast, andmekogumis- ja analüüsimeetoditest ning neljas peatükk annab ülevaate empiirilise uuringu tulemustest.

1 VABATAHTLIKU TEGEVUSE OLEMUS

Mõned inimesed otsustavad veeta osa oma vabast ajast osaledes tasustamata tegevuses vabatahtlikuna, olgu selle põhjuseks kas altruism või isiklik huvi. (*Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. s.a..*). Mõned teadlased usuvad, et abistav käitumine võib olla tõeliselt altruistlik, mida ajendab soov suurendada teiste heaolu (Cornelis, Van Hiel, De Creme, 2013) ja arvatakse, et elu suurimaid irooniaid on see, et inimene, kes teenib teisi, saab alati rohkem kasu, kui see, keda teenitakse (*Top 5 benefits of community service activities, s.a..*). Arvatakse, et vabatahtlikkus aitab suurendada inimeste rahulolu kasvu ja enese väärtuslikuna tundmist (Käger, Luring, Pertsjonok, Kaldur, Nahkur, 2019) ning kuigi võib väita, et üksteiste abistamine on alati olnud inimloomuse osa, siis see, mida tänapäeval peetakse tüüpiliseks vabatahtlikuks tegevuseks, on üsna hiljutine nähtus, sest vastastikune abi oli ja on kogukondade püsimajäämiseks ülioluline (*History of Volunteering, s.a..*).

Maailmas, mis muutub üha individualistlikumaks, kus inimesed võitlevad rahalise edu saavutamise nimel, kaovad kogukonna eelised järk-järgult, on vabatahtlik tegevus suurepärane viis selle taasühinemiseks ja kogukonna loomiseks (*11 Life-Changing Benefits of Volunteering That May Not be so Obvious, s.a..*), kuna vabatahtlik tegevus võimaldab luua ühenduse oma kogukonnaga ja muuta see paremaks kohaks (*What is Volunteering?, s.a..*), sest vabatahtlikud tegutsevad peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks (Käger, et al, 2019). Arvatakse, et annetades oma väärtuslikku aega, on oluline, et vabatahtlikud saaksid oma tegevusest rõõmu tunda ja sellest kasu saada (*What is Volunteering?, s.a..*). Vabatahtlikuna tegutsevad tõenäolisemalt need, kelle teadlikkus sellest tegevusest on suur ja kes on selle tegevuse mõju enda jaoks lahti mõtestanud, st need, kes väärtustavad kõrgemalt vabatahtliku tegevuse mõju nii ühiskonnale kui ka vabatahtlikule (Käger, et al, 2019), sest vabatahtlik tegevus võimaldab luua ühenduse oma kogukonnaga ja muuta see paremaks kohaks (*Volunteering and its Surprising Benefits. s.a..*). Vabatahtlike kaasamine võib aidata kaasa teenuste kvaliteedi parandamisele (nt hoolekandeteenuse osutamine koos vabatahtlikega) ja kättesaadavusele (nt vabatahtlik pääste) ning sotsiaalse kihistumise vältimisele (nt segregeeritud rühmade kaasamine) (Käger, et al, 2019), sest vabatahtliku tegevuse üks tuntumaid eeliseid on mõju kogukonnale (*Here are 7 Mental Health Benefits of Volunteering, s.a..*). Vabatahtlik tegevus on kogukonna kaasamise alamvaldkonnaks, sest see viitab üksikisiku panusele ühiskondlike probleemide lahendamisel, osaledes kogukonna rühmades ja organisatsioonides (*Volunteer work in youth organizations... s.a..*) ning vabatahtlik tegevus on oluline eelkõige maapiirkondades, kus

aktiivsed külaelanikud soovivad parandada oma elukvaliteeti, ühendades oma jõu maaelu ühiskondlikesse organisatsioonidesse (Christauskas, Petrauskiene, and Marcinkeviciute 2012), sest vabatahtlikud ongi sageli need, kes kogukonda koos hoiavad (*What is Volunteering?, s.a..*).

Vabatahtlikud, kes teatasid vabatahtlikus tegevuses sellistest motiividest, nagu humanism, on näidanud, et nad jäävad aktiivseks lühemaks ajaks. Need vabatahtlikud, kes nimetasid enesele orienteeritud motivatsioone, nagu isiklik areng, püsivad vabatahtliku tegevuse juures pikemaajaliselt (*Volunteer work in youth organizations... s.a..*), kuna enamik neist soovib aidata neid, kes on vähem õnnelikud kui nad ise (*15 Unexpected Benefits of Volunteering That Will Inspire You. s.a..*).

Vabatahtlikus tegevuses osalejad on öelnud, et tuntakse end teistega rohkem seotuna ja ollakse igapäevase elu normaalsetest stressidest vähem häiritud (*15 Unexpected Benefits...s.a..*), ning üks parimaid viise uute sõprade leidmiseks ja olemasolevate suhete tugevdamiseks on pühendumine ühisele tegevusele, sest vabatahtlik tegevus on suurepärane viis uute inimestega kohtumiseks (*What is Volunteering?, s.a..*), kuna vabatahtliku tegevuse käigus leitakse uusi sõpru, suurendades seeläbi oma suhtlusvõrgustikku (*Here are 7 Mental ... s.a..*).

Üksilduse kaotamise kampaania raames läbi viidud uuringust selgub, et ligi 45% USA ja Suurbritannia inimestest tunnistab end üksikuna ning lisaks teatab iga kümnes täiskasvanu, et neil pole lähedasi sõpru. Üksindus ja sotsiaalne eraldatus on tänapäeval kõige raskemad epideemiad maailmas kuid lihtsaim viis selle vältimiseks on vabatahtlik töö, sest kui investeerida aega ja energiat vabatahtlikuna tegutsedes, investeeritakse iseendasse sama palju kui panustatavasse vabatahtlikku tegevusse. (*15 Unexpected Benefits... s.a..*). Seda peetakse positiivseks viisiks ühiskonda panustamiseks, pühendades aega ja oskusi teiste inimeste abistamiseks. Enamiku Uus-Meremaa vabatahtlike sõnul on see väga rahuldust pakkuv ja suurepärane viis uute oskuste õppimiseks, sõprade leidmiseks ja töökogemuse saamiseks. Inimesed osalevad vabatahtlikena kõikvõimalikel põhjustel - nad võivad olla töötä, pensionil või lihtsalt omada oskusi ja vaba aega, mida nad soovivad teiste abistamiseks kasutada. Vabatahtlikuks saades aitate mitte ainult teisi inimesi, vaid saate ka iseennast aidata. Ameerika Ühendriikides tehtud uuringud on näidanud, et üldiselt on vabatahtlikel - mitte ainult sisseerändajatel - 27 protsenti suurem võimalus palgatööle sattuda. (*Volunteering in New Zealand. s.a..*).

Mida rikkalikum kogemus, seda enam tuntakse end oma aja ja annete jagamisega rahul olevat, mis omakorda toob kaasa parema enesetunde ja vähem stressi (*Here are 7 Mental ..., s.a..*), sest vabatahtlik tegevus pakub nii vaimsele kui ka füüsilisele tervisele palju eeliseid (*Volunteering and its*

Surprising Benefits. s.a..) ja vabatahtlikuna parandatakse oma elu ja võib-olla isegi oma tervist (*15 Unexpected Benefits.... s.a..*). Vabatahtlik tegevus võib hoida tähelepanu eemal sellisest hävitavast harjumusest nagu negatiivne mõtlemine või liigne kriitilisus (eriti enda suhtes) (*Here are 7 Mental ..., s.a..*).

Depressiooni, posttraumaatilist stressihäiret, madala enesehinnangu ja isegi obsessiivse kompulsiiivse häirega on aidanud toime tulla vabatahtlikus töös osalemine (*15 Unexpected.... s.a..*), sest see hoiab regulaarselt kontaktis teistega ja aitab välja töötada kindla tugisüsteemi, mis omakorda kaitseb depressiooni eest (*Volunteering and its Surprising Benefits. s.a..*). Kui kergemate vaimsete häiretega (nt obsessiiv-kompulsiiivne häire, posttraumaatiline stressihäire, viha ohjamise probleemid) inimesed on vabatahtlikud, tunnevad nad end teistega rohkem seotuna, neil on kõrgendatud eesmärk ning tegevuse seos ja eesmärk tähendavad vähenenud sümptomeid ja paremat sotsiaalset funktsiooni (*15 Unexpected Benefits... s.a..*). Olenemata sellest, kas tehakse koostööd täiskasvanute, laste või lemmikloomadega, võib mõtestatud tegevus leevendada muret, kui pööratakse kellelegi või millelegi muule rohkem tähelepanu (*Here are 7 Mental ..., s.a..*), sest vabatahtlik tegevus annab inimestele vajalikud tööriistad, et olla õnnelikumad, tervislikumad ja rõõmsamad inimesed ning see hoiab ka noorena (*15 Unexpected Benefits... s.a..*).

Pikaajalistel vabatahtlikel on pikem elu, vähem haigusi ja parem üldine tervis ning mõned uuringud on näidanud, et vabatahtlikel inimestel võib olla väiksem dementsuse oht (*15 Unexpected Benefits... s.a..*), sest vabatahtlikus töös osalemine tekitab päevale struktuuri, sunnib meid kindlal ajal üles tõusma, pakub sotsiaalseid kontakte inimestega väljaspool meie peret (*Volunteering can reduce dementia risk in seniors, study finds, s.a..*) Vabatahtlike vananedes aju töövõime paraneb, nad võivad olla võimelised ajus hoidma sidemeid, mis Alzheimeri patsientidel sageli lagunevad, ning igasugune sotsiaalne suhtlus võib aidata Alzheimeri tõbe edasi lükata või ära hoida ning vabatahtlik tegevus võib olla fantastiline viis selleks (*15 Unexpected Benefits... s.a..*), sest vabatahtlik tegevus annab vanemale inimesele sotsiaalse staatuse ning paneb uhkust tundma selle üle, et neil on võimalus ühiskonda panustada (*Volunteering can reduce dementia ... s.a..*). Vanemaealised vabatahtlikud tunnevad end sageli nooremana ning neil on vähem kroonilisi haigusi (*15 Unexpected Benefits... s.a..*) ning vähenenud südamehaiguste risk (*Volunteering and its Surprising Benefits, s.a..*). Vabatahtlikud elavad kauem ja hoolitsevad suurema tõenäosusega enda eest üldiselt rohkem (sh hoiavad oma kehakaalu kontrolli all), sest füüsilist energiat nõudvad tegevused võivad olla palju rohkem motiveerivamad kui pelgalt kodu lähedal lihtsalt jalutamine, seega vabatahtlik tegevus päästab nii inimeste elu, keda aitate, kui ka teie enda elu (*15 Unexpected Benefits... s.a..*).

Kodanikuaktiivsusest on saanud töökohal eelis, sest isegi ühekordse või pikaajalise vabatahtlikus töös osalemise info lisamine CV-sse võib sageli esile tuua teie oskusi, aga ka avatust meeskonnatööle ja innovatsioonile (*15 Unexpected Benefits... s.a.*), sest vabatahtlik tegevus võimaldab praktiseerida töökohal vajalikke oskusi nagu meeskonnatöö, suhtlus, probleemide lahendamine jne (*Volunteering and its Surprising Benefits, s.a.*). Vabatahtlikus töös osalemisel on lugematu arv võimalusi õppida uusi praktilisi, sotsiaalseid- ja suhtlemisoskusi, mis aitavad teil inimesena edasi areneda, pakkudes seeläbi väärtuslikku kogemust rakendades oma oskusi reaalses olukorras (*11 Life-Changing Benefits ... s.a.*).

Kooliealistele lastele loob vabatahtlik tegevus sotsiaalseid oskusi ja arendab teadlikkust, keskkooliõpilased soovivad vabatahtliku tegevusega täiustada oma kolledži avaldusi ning tudengid oma tööotsimise parandamiseks pärast kooli lõpetamist (*15 Unexpected Benefits... s.a.*), annab võimaluse rakendada akadeemilist õpet reaalses elusündmuste korral (*Top 5 benefits ... s.a.*). Õpilased, kes osalevad vabatahtlikus töös, leiavad, et see tegevus annab neile palju eeliseid, sest nad on õppinud ajajuhtimist, neil on laiemad võimalused kohtuda uute inimestega (Bhardwa, 2018), see on aidanud neil leida ja avastada oma kirgi ja huvisid, mis aitavad teha tulevikus teadlikumaid valikuid ülikooli ning karjääri osas (*Top 5 benefits ... s.a.*). Vabatahtlikus töös osalemiseks on võimalusi palju. Peamine on leida vabatahtlikuna ametikoht, mis meeldib ja milleks ollakse võimeline (*What is Volunteering?, s.a.*).

Vabatahtlik töö on alguse saanud väga ammu kogukonna arengu panustamisel. Aegade jooksul on vabatahtliku töö olemus muutunud ning on muutunud ka inimeste arusaam ning motivatsioon teha vabatahtlikku tööd. Kui varasematel aegadel oli nt talgute korras naabri aitamine justkui loomulik, siis tänapäeval mõeldakse tihti isiklikule kasule. Kasu ei pea olema alati materiaalne, vaid pigem mõeldakse sellele, miks see mulle hea on. Alati ei ole motiivid puhtalt altruistlikud, vaid soovitakse ka ise midagi vastu saada – on see siis uued oskused, uued sõbrad, paremad väljavaated töökohale. Selles ei olegi iseenesest midagi halba, et teiste aitamise kõrval saame ka ise millegi võrra rikkamaks ning nagu erinevatest allikatest selgub, on vabatahtlik töö kasulik meie tervisele, sest see hoiab meid liikumises ning ei lase meil oma mõtetega üksi koju nelja seina vahele jääda.

1.1 Vabatahtlikus tegevuses osalemise võimalused

Muutumas on viisid, kuidas vabatahtlikuna tegutsetakse ning kuidas organisatsioonid ja inimesed vabatahtlikkust mõistavad ja mõtestavad. Seetõttu tuleb nii vabatahtlikke kaasavatel organisatsioonidel kui ka valdkonna arendajatel pöörata tähelepanu pigem vabatahtlikke kaasavate

organisatsioonide toetamisele muutustega toimetulekul kui vabatahtlikus tegevuses osalemise määra kasvatamisele üldiselt. (Käger, *et al*, 2019). Tööga rahulolu kui sisemise töö motivatsiooni tulemus on oluline üksikisiku ja tema heategevusliku vabatahtliku organisatsiooni vahelise sideme edendamisel, mis aitab kaasa pikaajaliseks vabatahtlikuks jäämise kavatsusele (Boezeman and Ellemers, 2009).

Vabatahtlik töö on nurgakivi, mis ühendab heategevuslikku teenimist ja rasket tööd (*The importance of volunteer work, s.a.*), sellel on mittetulundusühingutele tohutu väärtus, vabatahtlikud aitavad raha säästa (*Volunteers: What Can They Do For You Today?, s.a.*) ja hoiavad üldkulud madalal, et suunata rohkem raha eesmärkide saavutamiseks (*6 Reasons Why You Should Volunteer With Nonprofit Organizations, s.a.*) ning seeläbi pakuvad MTÜ-d klientidele paremat teenust, suurendavad kontakte kogukonnaga, muudavad kättesaadavaks paremad teadmised ja vähendavad teenuste kulusid. Vabatahtlikud osalevad MTÜ poliitika kujundamises, organisatsiooni piisava rahastamise tagamises ja tekkida võivate õiguslike väljakutsete eest. (*Volunteers: What Can They ... s.a.*). Ilma vabatahtlike abita poleks MTÜ-del peaaegu nii palju ära tehtud ja organisatsioonidel ei oleks nii palju mõju (*6 Reasons Why ... s.a.*).

Üha enam tuntud ettevõtteid toetab kohalikke ja riiklikke programme nii rahaliselt ning nad loovad ka töötajatele vabatahtlike programme, et aidata oma heategevuslikke jõupingutusi (*15 Unexpected Benefits... s.a.*) ning seovad töötajate vabatahtlikkuse konkreetselt oma ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegiaga (Cycyota, Ferrante, Schroeder 2016). Ettevõtted julgustavad töötajaid pühendama läbi erinevate programmide igal aastal teatud arv tunde tegevustesse (*15 Unexpected Benefits... s.a.*), mis aitab ettevõttel ellu viia sotsiaalse vastutuse programmi, aitab korporatsioone tugevdada töötajate rahulolu ja tööturul püsimist ning tugevdada ettevõtte mainet (Cycyota, Ferrante, Schroeder 2016). Ettevõtete poolt välja pakutud vabatahtlike programmid annavad töötajatele võimaluse vabatahtlikuna töötada tööajal (*15 Unexpected Benefits... s.a.*), kasutades selleks tasustatud vaba aega. Töötajad saavad valida, kas kasutada oma vabatahtlikuks võimaldatud aeg enda valitud heategevus- või kogukonnagrupi toetamiseks või kasutada võimalust, mille pakub nende ettevõtte (*Employer-supported volunteering. s.a.*), mis suurendab tõenäosust, et inimesed osalevad vabatahtlikus töös isegi peale tööd oma isiklikust vabast ajast. Ettevõtted, kes pakuvad töötajate vabatahtlike programme, võivad meelitada vabatahtlikeks ka kõige pühendunumaid töötajaid (*15 Unexpected Benefits... s.a.*), andes oma töötajatele aega teiste organisatsioonide abistamiseks, millega toetatakse mõlemat sektorit tervikuna ja näidatakse oma töötajatele, et hinnatakse ja tunnustatakse nende vabatahtliku tööd (*Do you encourage your staff to volunteer? s.a.*).

Ettevõtete vabatahtlik tegevus eeldab vabatahtlike võimekat kaasamist, sest tööandja soovib töötajate tööaega annetades, et aega kasutataks väärtuslikult (Käger, *et al*, 2019), sest ettevõtted võivad arvata, et oma töötajate vabatahtlikus tegevuses osalemise julgustamine võib nad lihtsalt oma töö kohustuste juurest ära viia, ilma et sellest tegelikult kasu oleks (*Do you encourage ... s.a.*).

Era- ja avaliku sektori organisatsioonid saavad ja julgustavad oma personali omal ajal vabatahtlikuna tegutsema või pakuvad töötajatele tööaja jooksul vabatahtliku tegevuse võimalusi (nt võimaldades vabatahtliku puhkuse) (*Employer-supported volunteering. s.a.*), sest vabatahtlik tegevus on suurepärane ja äärmiselt tasuv viis töötajate uute oskuste arendamiseks ja teistelt organisatsioonidelt õppimiseks (*Do you encourage ... s.a.*).

Vabatahtlike kaasamine võib organisatsiooni tegevusele anda suurt lisaväärtust ja toetada missiooni ja strateegiliste eesmärkide saavutamisel (*Why involve volunteers? s.a.*), sest osalevad töötajad võivad omandada uusi oskusi ja kogemusi, mida saab sageli rakendada nende rollile ettevõttes, kus nad töötavad (*Employer-supported volunteering. s.a.*). Parimad vabatahtlike kogemused on kasuks nii vabatahtlikule kui ka organisatsioonile (*What is Volunteering?, s.a.*), sest võimaliku kasu hulka kuuluvad näiteks (*Employer-supported volunteering. s.a.*):

- tulevaste juhtide arendamine;
- tugevate meeskondade moodustamine;
- töötajate oskuste arendamine;
- personali ligimeelitamise ja hoidmise parandamine;
- suurenenud töötajate moraal ja vähenenud haiguspuhkus;
- ettevõtte maine ja tuntuse parandamine ning tõhus investering kogukonda.

Tänapäeval on väga palju erinevaid organisatsioone, kus võib vabatahtlikuna tegutseda. Oluline on leida enda jaoks õige organisatsioon ning õige tegevusala. Vabatahtlikku tööd tehes saab jagada enda teadmisi ning õppida teiste teadmistest ning kogemustest.

1.2 Vabatahtlikus töös osalemise võimalikud takistused

Iga päev pühendavad miljonid inimesed kogu maailmas oma vaba aega, et aidata mittetulundusühingutel saavutada oma eesmärgid (*Engaging Volunteers in a Not-for-Profit Organisation, s.a.*), kuid vabatahtlikus tegevuses osalevad inimesed seisavad tihti silmitsi probleemide ja takistusega (Käger, *et al*, 2019), seega on oluline, et võimalikult palju inimesi mõistaks oma töö sisendit ja tähtsust (Christauskas, Petrauskiene, Marcinkeviciute, 2012).

Praeguses vabatahtlike süsteemis on vajalik parem teavitatus erinevate tegevuste võimalustest (Käger, *et al*, 2019), sest paljudel puudub teave vabatahtliku tegevuse ja selle tähtsuse kohta ühiskonnas (*Human Sculptures – Obstacles to Volunteering, s.a.*) ning vabatahtlike süsteem töötab eeskätt nendega, kes on ise aktiivsed ja terved ning otsivad võimalusi, kuid tuleks toetada vabaühenduste suutlikkust kaasata rohkem inimesi, sh eakaid (Käger, *et al*, 2019). MTÜ-del jääb tihti puudu teadmistest ja oskusest mõne sihtgrupiga tegelemiseks ning nad kardavad kaasata vabatahtlikke, kartes, et neil puudub kogemus (*Why is inclusivity important in the field of volunteering? s.a.*), ning selline lähenemine tekitab vabatahtlikes pettumust, samuti ei tea paljud organisatsioonid kuidas algetada arenguprotsesse ning nad ei kaasa piisavalt palju vabatahtlikke, isegi kui vabatahtlikel on palju häid ideid (Christauskas, *et al* 2012). Paljud organisatsioonid ei oska oma vabatahtlikega suhelda, ei pühenda neile piisavalt aega üks-ühele suhtlemiseks või ei küsi nende käest tagasisidet organisatsiooni ega oma tegevuse kohta (*5 Strategies For Effectively Communicating With Volunteers, s.a.*) ning seeläbi ei saa vabatahtlik tunnustust oma pühendatud aja ja vaeva eest, mis võib jätta vabatahtlikule negatiivse tunde (*Human Sculptures ... s.a.*).

Vabatahtlikud lahkuvad organisatsioonide juurest mitmetel põhjustel ning sageli ei suuda organisatsioon seda vältida (*Working in the voluntary sector, s.a.*), sest vabatahtlikel on konkureerivaid kohustusi liiga palju ning see võib põhjustada stressi ja viia läbipõlemiseni (*Human Sculptures ... s.a.*). Inimeste elud muutuvad, nad on kohustatud võtma täiendavaid perekondlikke kohustusi, tervis halveneb, kolivad (*Working in ... s.a.*), või on sunnitud rohkem pühenduma palgatööle, sest ka vabatahtlikud vajavad vabatahtliku töö teostamiseks sissetulekut (*Human Sculptures ... s.a.*). Enne vabatahtliku tegevusega alustamist on oluline veenduda, et organisatsioon, mille juures soovitakse tegutseda, on sobilik. Tähtis on täpsustada, mida ühelt vabatahtlikult oodatakse, mõtestada lahti aja pühendamine, kaaluda alustamist vähehaaval, nii et ei hakataks alguses liiga palju oma aega pühendama ning lubataks endale teatud paindlikkus, et vajadusel oma fookust muuta. (*What is Volunteering?, s.a.*).

On oluline, et vabatahtlik tegevus, nagu ka igapäeva töö, oleks meeldiv ning pakuks meile midagi. On selleks eneseteostus või tunne, et tegevus muudab midagi. Kui vabatahtlik tunnetab, et tegevus või organisatsioon ei sobi talle, ei tasuks sellest end heidutada lasta, vaid ausalt organisatsiooni juhtidega rääkida ning leida lahendus. Soovi vabatahtlikuna tegutseda, võiksid ka tööandjad rohkem tunnustada ning leida võimalusi oma töötajatel vabatahtlikke projektidega osaleda, võimaldades töötajal tasustatud vaba aega meelepärase projektidega tegelemiseks.

2 VABATAHTLIK TEGEVUS EESTIS

Vabatahtlik tegevus Eestis on pika ajalooga. Vabatahtlik tegevus on alguse saanud talgutest, eriti saagikoristuse perioodil ning samuti on aidatud kogukonna vaesemaid. Vabatahtliku tegevuse alguseks Eestis võib pidada 1860 aastat ning eriti laialdaselt oli vabatahtlik tegevus levinud esimese ja teise maailmasõja vahelisel perioodil. Kommunistliku režiimi ajal vabatahtliku tegevuse osakaal vähenes ning paljude ühingute ja seltside tegevus keelati. Peale nõukogude režiimi langemist hakkas vabatahtlik tegevus jälle hoogu võtma ning seda tehti peamiselt komiteede ja erinevate töörühmade kaudu, mis tegelesid Eesti tulevikuga. Paljud valitsusvälised organisatsioonid alustasid taas tegevust ning viimase 20 aasta jooksul on vabatahtlike hulk märkimisväärselt kasvanud. (*Study on Volunteering in the European Union. Country Report Estonia, s.a.*) Viimase kümne aasta jooksul on ühiskond muutunud teadlikumaks vabatahtliku töö osas, vabatahtlikud on ühiskondlikult aktiivsemad, jälgivad rohkem uudiste- ja poliitikasaateid, samuti on tõusnud märgatavalt vabatahtlike kaasamine organisatsioonide tegevusse (Rammo, Seppel, 2013).

Siseministeeriumi poolt läbi viidud uuringu tulemused näitavad, et viimase viie aastaga on vabatahtlike osakaal Eestis kasvanud 31%-lt 49%-le, jäädes Euroopa Liidu keskmisele tasemele (Käger, *et al*, 2019), Eurostati 2015.a. andmete järgi oli Euroopa Liidu keskmine osalusmäär vabatahtlikus tegevuses 19.3%, kõige enam osales vabatahtlikus tegevuses Norra elanikke – 48% ja kõige vähem Rumeenia elanikke – 3.2% (*Participation in formal or informal voluntary activities, or active citizenship by income quintile, household type and degree of urbanisation, s.a.*).

2019.a. läbi viidud uuringu järgi panustas viimase 12 kuu jooksul vabatahtlikku tegevusse hinnanguliselt u 477 831 inimest, kuid 40% elanikest pole kunagi vabatahtlikud olnud (Käger, *et al*, 2019). 2008 ja 2009 aastal TNS Emor ja Praxis keskuse läbiviidud uuringu järgi on vabatahtlikus tegevuses osalised 27% 15-74 aastased Eesti elanikud, so 250 000 inimest. Sama uuringu põhjal tuli välja, et vabatahtlikule tööle või vabatahtlikule tegevusele on Eestis erinevad lähenemised. Kui võtta aluseks vabatahtlikkuse erinev käsitlemine, tuleb välja, et vabatahtlikus või sarnases tegevuses osales viimase 12 kuu jooksul 47% elanikkonnast. Sama perioodi Euroopa keskmine osalus vabatahtlikus töös oli 34%. (Ender, Möller, Mänd, 2009).

Vabatahtlikest on ligikaudu pooled mehed ja pooled naised, vastavalt 47% ja 53% (Käger, *et al*, 2019), mis näitab, et võrreldes 2009 aastaga on meeste-naiste osakaal nihkunud mõnevõrra naiste poole suuremaks, sest 2009.a.-l oli naiste osavõtu % 49 ning meestel 51% (Ender, Möller, Mänd, 2009). Kuid võrreldes 2013. aastaga hakkab vabatahtlikus tegevuses osalemine sooliselt ühtlustuma.

(Käger, *et al*, 2019). Eurostati 2015.a. uuringu põhjal võib öelda, et Euroopa Liidus panustavad mehed ja naised vabatahtlikkusse töösse peaaegu võrdselt, mehed 13.2% ja naised 12.4% kogu EL-i elanikkonnast ning Eestis vastavalt 9% ja 8.4% kogu Eesti elanikkonnast (*Participation in formal ... s.a.*).

Tegevusvaldkondadena on levinuimad kohaliku elu edendamine (42%), keskkonnakaitse (34%), haridus ja teadus (23%) ning sport (21%). Tegevustest osaletakse enim heakorratöodes (33%) ja ürituste korraldamises (15%), kusjuures kõigi tegevuste puhul on vabatahtlike osakaal võrreldes 2013. aastaga suurenenud (Käger, *et al*, 2019). Kõige levinum vabatahtlik tegevus on erinevad heategevuslikud ettevõtmised, kohaliku kogukonna areng, looduskaitse, loomade kaitse, haridus ja teadus jne ning tegevustena olid kõige enim levinud – transpordi pakkumine, hooldus- ja päästetööd, inimestega tegelemine (nt mentorlus) (*Study on Volunteering ... s.a.*). Mehed on naistest aktiivsemad transpordiabi ja korrakaitsetegevustes ning ajaloolise pärandi säilitamise, kohaliku elu edendamise, spordi- ja korrakaitse valdkonnas (Käger, *et al*, 2019).

Vanuselt on endiselt enim vabatahtlikke 35–49-aastaste seas (28%) (Käger, *et al*, 2019), kuigi osakaal on kümne aasta taguse võrdlusega 1% võrra langenud (Ender, Möller, Mänd, 2009). Võrreldes 2013. aastaga, on 2018.a.-l vabatahtlike keskmine vanus tõusnud ja 15–24-aastaste pealekasv vähenenud (Käger, *et al*, 2019).

Haridustaseme järgi on pooled vabatahtlikud kesk- või keskeriharidusega (sh kutseharidusega), nagu ka 2013. aasta küsitluse tulemuste järgi. Kõrgharidusega vabatahtlike osakaal on mõnevõrra vähenenud ning alg-, põhi- ja keskhariduseta kutseharidusega vabatahtlike osakaal veidi suurenenud. Kui 2013. aastal oli kõrgharidusega vabatahtlike osakaal märkimisväärselt suurem kogu rahvastiku kõrgharidusega inimeste osakaalust, siis 2018. aasta andmete põhjal on märgatavam erinevus just kesk- või keskeriharidusega vabatahtlike puhul. Nimelt oli 50% vabatahtlikest kesk- või keskeriharidusega, samal ajal kui kogu rahvastikust on selle haridustasemega 37% elanikest. (Käger, *et al*, 2019), kuid 10 aastat varem oli vabatahtlike seas 61% kesk- ja kutseharidusega, 24% kõrgharidusega ning 15% alg- ja põhiharidusega (Ender, Möller, Mänd, 2009). Euroopa Liidus on vabatahtlikus tegevuses osalejatest kesk- ja kutseharidusega 20%, kõrgharidusega ca 28% ning 11% alg- ja põhiharidusega (*Participation in formal ... s.a.*).

Ameti poolest on pooled vabatahtlikud ettevõtjad, juhid ja tippspetsialistid (28%) ning keskastme spetsialistid, ametnikud ja isikuteenindajad (25%). Ettevõtjate ja tippspetsialistide osakaal vabatahtlike seas on võrreldes 2013. aastaga kasvanud 8 protsendipunkti (Käger, *et al*, 2019). 43%

vabatahtlikest olid tööga hõivatud, 18% õpilased ja tudengid; 16% pensioniealised. Tööga hõivatutest oli enim vabatahtlikke kõrgema positsioonide esindajaid. Põhjus, miks madalama ametipositsiooniga inimene ei tunne, et tal oleks vastavaid oskusi vabatahtlikus töös osalemiseks, võib olla, et inimesel on madal enesehinnang või pole aega ega raha, et vabatahtlikus töös osaleda. (*Study on Volunteering ... s.a.*)

Euroopa Liidu vabatahtliku tegevuse uuringust selgus, et vabatahtlikus tegevuses osaleb ligikaudu sada miljonit täiskasvanud inimest, see arv näitab, et umbes 22–23% eurooplastest elanikkond (vanus üle 15 aasta) tegeleb vabatahtliku tegevusega (*Volunteering in the European Union*, 2010).

2018. aastal vabatahtlikus töös osalenutest 41% tõi peamise probleemi või takistusena vabatahtlikuna tegutsemise juures esile ajapuuduse. Sageduselt teise probleemina nimetati infopuudust ja kolmandana huvipakkuvate võimaluste või sobiliku seltskonna puudust. Ajapuudust on vabatahtlikuna kõige sagedamini kogenud maakonnakeskustes ja suurtes linnades elavad, 25–49-aastased, ettevõtjad, juhid ja tippspetsialistid, muud töötavad ning alla 18-aastaste lastega leibkonnas elavad inimesed. Intervjuudest selgus, et peale juba mainitud tegurite mõjutab vabatahtlikuna jätkamist organisatsiooni võimekus vabatahtlikke kaasata. Eriti tähtsaks peetakse esimest vabatahtlikuna saadavat kogemust: kui see on ebameeldiv, on oht selline panustamine lõpetada. (Käger, *et al*, 2019).

Eestis hakkas vabatahtlik tegevus uuesti laienema peale Nõukogude Liidu lagunemist. Aastatega on vabatahtlike hulk ning osakaal Eestis järk-järgult suurenenud. 2019.a. Siseministeeriumi poolt läbi viidud uuringust selgub, et 2018. aastal on 40% elanikest osalenud vähemalt ühel korral vabatahtlikus tegevuses. Kindlasti on Eestis veel palju ära teha, et potentsiaalsed vabatahtlikud jõuaksid abivajajateni ning neil oleks võimalik vabatahtlikus tegevuses osaleda, ohverdamata liigselt väärtuslikku töö aega või seades tahaplaanile perekonna huve.

2.1 Vabaühendused Eestis

Eesti mittetulundussektorist kõneldes mainitakse tavaliselt kahte kodanikualgatuse organiseerunud vormi – mittetulundusühinguid ja sihtasutusi, mõnikord nimetatakse ka seltsinguid (*Kodanikuühiskond, s.a.*).

Mittetulundusühing on isikute vabatahtlik ühendus, mille eesmärgiks või põhitegevuseks ei või olla majandustegevuse kaudu tulu saamine (Mittetulundusühingute seadus, § 1). Sihtasutus on eraõiguslik juriidiline isik, millel ei ole liikmeid ning mis on loodud vara valitsemiseks ja kasutamiseks

põhikirjaliste eesmärkide saavutamiseks (Sihtasutuste seadus, § 1). Nii mittetulundusühingud kui sihtasutused tuleb registreerida Mittetulundusühingute ja sihtasutuste registris. Seltsingud ei ole iseseisvad juriidilised isikud ning neid ei registreerita ega kanta Mittetulundusühingute ja sihtasutuste registrisse. Seltsingud on maapiirkondades küllaltki levinud kodanikualgatuse vormiks (Kink, Lepp, Paas, 2006).

Statistikaameti kogumikus *Eesti rahvastiku ajakasutus (s.a.)* on mittetulundusliku organisatsioonina üldjuhul silmas peetud ühendust, mis on:

- formaalselt määratletud ehk institutsionaliseeritud;
- eraalgatuslik ehk eraõiguslik, st institutsiooniliselt valitsusest eraldiseisev sel määral, et organisatsioon ei kuulu valitsusasutuste võrgustikku ega allu valdavalt riigiametnikest koosnevale juhatusele;
- kasumit mittejaotav, st saadud tulu ei jaotata asutajate ega juhtorgani liikmete vahel. Kasumi teenimine on võimalik, kuid tulu peab kasutama organisatsiooni põhiülesannete täitmiseks;
- vabatahtlik, sõltudes olulisel määral isikute vabatahtlikust osalusest kas organisatsiooni tegevuses või selle juhtimises, mis ei tähenda, et organisatsiooni kogu tulu või suurem osa sellest peaks tulema annetustest või enamik töötajatest peaksid olema vabatahtlikud.

2020. aasta lõpus tegutses Eestis 809 sihtasutuse ning üle 22 520 mittetulundusühingu (*Äriregister ning mittetulundusühingute ja sihtasutuste register tegevusalati seisuga 01.12.2020, s.a.*). Kuna seltsinguid ei pea äriregistris registreerima, puudub nende hulga kohta info (Kink, Lepp, Paas, 2006).

Mittetulundusühingud eristuvad üksteisest nagu teisedki majandusüksused tegevusala järgi. Kõige kiiremini on mittetulundusühingute ja sihtasutuste arv suurenenud kohaliku ning regionaalse arengu seisukohalt olulistest rühmades, nagu näiteks kohaliku elu edendavate ja toetavate ühenduste rühmas ning teadus- ja arendustegevuse rühmas, aga ka hariduse, sh koolituse valdkonna ühenduste hulgas (*Eesti rahvastiku ajakasutus, s.a.*).

Avalikes huvides tegutsevate mittetulundusühingute ja sihtasutuste katusorganisatsioon Vabaühenduste liit EMSL toob kokku vabakonna osalised, ehitatakse heade kodanike kasvulava, luuakse osalemiseks tingimusi ja parandatakse vabaühenduste võimekust. EMSLi missiooniks on aidata areneda kodanikuaktiivsust toetaval keskkonnal ja tugevdada ühenduste suutlikkust selles keskkonnas tulemuslikult tegutseda (*Vabaühenduste liidu strateegia aastateks 2017–2020, s.a.*).

Eestis on vabatahtliku tegevusega tegelemiseks mitmeid vorme, erinevad juriidilised ühendused võimaldavad tegeleda erinevate tegevustega. On erinevaid ühendusi alates kogukonnas loodud

algatustest ja lõpetades rahvusvaheliste organisatsioonidega. Organisatsioonid ühendavad ühiste huvidega inimesi, kes soovivad muuta elu enda ümber. Erinevatesse ühendustesse kuuludes on suurem võimalus osaleda erinevate poliitikate välja töötamisel ning nende ellu rakendamisel. Tänu organisatsioonidevahelisele koostööle tugunevad nii organisatsioonide kui üksikisiku koostöövõrgustikud.

Olenemata organisatsiooni juriidilisest vormist, pakub vabatahtlikus töös osalemine oma liikmetele nii tööalaselt kui ka isiklikul tasandil suurt rahulolu.

3 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Vabatahtlik tegevus on oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest ja tasu saamata (*Vabatahtlik tegevus, s.a.*), kas omaalgatuslikult või organiseeritud tegevusena (Käger, Lauring, Pertsjonok, Kaldur, Nahkur. 2019).

Kui veel mõni aeg tagasi peeti vabatahtlikku tegevust oluliseks just Z-generatsiooni sisenemise pärast tööturule, sest nende jaoks palgatöö pole ainus, mis neid köidab ja elatise teenimine pole enam kaugeltki ainuke põhjus, miks tööle käia (Saar-Veelmaa, 2016), siis käesoleval ajal on vabatahtlike tegevus palju tähendusrikkam. Ajal, mil paljudes riikides on kehtestatud eriolukord ning paljud inimesed on pidanud jääma oma kodudesse, on vabatahtlik tegevus abiks väga paljudele, alustades riskirühmas naabrite igapäevastes asjaajamistes aitamine (toidupoes käimine, prügi väljaviimine jms), kuni telefonivestluseni veendumaks, et inimesega on kõik korras (*Coronavirus and volunteering: how can I help in the UK?, s.a.*).

2019. aastal läbi viidud uuringu järgi panustas viimase 12 kuu jooksul vabatahtlikku tegevusse hinnanguliselt u 477 831 inimest, kuid 40% elanikest pole kunagi vabatahtlikud olnud (Käger, *et al*, 2019). Autori arvates pole paljud inimesed kursis sellega, mida mõeldakse vabatahtliku tegevuse all, neil puudub teadmine vabatahtlikus töös osalemise võimalustest ning millised on nii isiklikud kui ka sotsiaalsed (ühiskondlikud) kasutegurid vabatahtlikus tegevuses. Sellest tulenevalt oli empiirilise uuringu eesmärk välja selgitada vabatahtlikus töös osalemise võimalused ja takistused, motivaatorid ning üldine hoiak vabatahtlikusse töösse. Eesmärgini jõudmiseks püstitati järgmised uurimisülesanded:

- kaardistada vabatahtlikus tegevuses osalejate võimalused ja motivaatorid ning tööandjate suhtumist;
- analüüsida vabatahtlikus tegevuses osalemist ja tööandjate suhtumist ning takistusi osalemisel vabatahtlikus töös;
- teha järeldused vabatahtlikus tegevuses osalejate üldistest hoiakutest ning motivaatoritest.

Uuringu objektideks oli kaks erinevat sihtgruppi – isikud, kes kuuluvad mõnda heategevuslikku või vabatahtlikke koondavasse organisatsiooni nagu nt Kodutütred, JCI, Vabatahtlikud päästjad, Lions, KIWANIS, AISEC, Vähiravifond. Teine sihtgrupp oli mugavussihtgrupp, kelle kuuluvus erinevatesse organisatsioonidesse ei olnud teada. Ankeetküsitlust jagati läbi Facebooki, samuti saadeti küsimustik kooli instituutide juhiabidele palvega küsimustik üliõpilastele edastada. Samuti saadeti ankeetküsimustik kõikidele autori töökaaslastele.

Valimi moodustamisel kasutati sihipäraselt valimit ehk valiti välja mittetulunduslikud organisatsioonid ja ühingud, kuhu ankeetküsimustik saadeti ning juhuslikku mugavusvalimit ehk valimisse valiti sellised uuritavad, keda oli lihtne uurimusse saada nagu näiteks sugulased, tuttavad, üliõpilased, kolleegid jne.

Ankeetküsimustik koosnes kuuest (6) eraldi sektsioonist. Kui ankeedile vastaja oli kõige esimesena vastanud üldistele demograafilistele küsimustele (vanus, sugu, haridus, tööga hõivatus), siis peale vastamist küsimusele vabatahtlikus töös osalemise kohta, jagunes ankeetküsitlus kuueks: küsimused neile, kes küsimustikule vastamise hetkel olid tööga hõivatud, osalesid vabatahtlikus tegevuses, aga ei kuulunud ühtegi vabatahtliku tegevusega tegelevasse organisatsiooni; küsimused neile, kes küsimustikule vastamise hetkel olid tööga hõivatud ja ei osalenud vabatahtlikus tegevuses; küsimused neile, kes küsimustikule vastamise hetkel olid tööga hõivatud, osalesid vabatahtlikus tegevuses ja kuulusid vabatahtliku tegevusega tegelevasse organisatsiooni; küsimused neile, kes küsimustikule vastamise hetkel ei olnud tööga hõivatud ja ei osalenud vabatahtlikus tegevuses; küsimused neile, kes küsimustikule vastamise hetkel ei olnud tööga hõivatud, osalesid vabatahtlikus tegevuses aga ei kuulunud ühtegi vabatahtliku tegevusega tegelevasse organisatsiooni; küsimused neile, kes küsimustikule vastamise hetkel ei olnud tööga hõivatud, osalesid vabatahtlikus tegevuses ja kuulusid vabatahtliku tegevusega tegelevasse organisatsiooni.

Ülaltoodud alajaotuse tingis asjaolu, et inimesed, kes ei ole tööga hõivatud, ei saa vastata küsimustele tööandja suhtumise ja töö kõrvalt vabatahtlikus tegevuses osalemise võimaluste kohta. Inimesed, kes ei osalenud vabatahtlikus tegevuses, ei saanud vastata küsimustele vabatahtlikus tegevuses osalemise motivaatorite ja takistuste kohta. Inimesed, kes küll osalesid vabatahtlikus tegevuses, aga ei kuulunud ühtegi vabatahtliku tegevusega tegelevasse organisatsiooni, ei saanud vastata organisatoorsele küsimustele.

Küsimustik koosnes nii suletud kui ka avatud küsimustest. Avatud lõpuga küsimustele oli vastajatel võimalik vastata nii nagu sooviti. Skaala küsimuste puhul kasutati Likerti skaalat, mis Babini *et al* (2015, lk 293) sõnul on sobiv, et vastajad saaksid väljendada oma suhtumist kui tugevalt nad nõustuvad või ei nõustu esitatud väidetega. Skaala küsimuste puhul oli vastajatel võimalik anda oma hinnanguid skaalal 1 – 5, kus olenevalt küsimusest 1 tähendas ei ole üldse nõus või ei motiveeri üldse ja 5 olen täiesti nõus või motiveerib väga. Samuti esines suletud küsimuste hulgas „jah“ ja „ei“ vastusevariantidega küsimusi ning valikvastustega küsimusi, mille viimane variant oli variant „muu“, kuhu vastajatel oli võimalik kirjutada oma seisukoht.

Kokku saadeti 110 emaili erinevatele organisatsioonidele, palvega küsimustik edastada oma liikmetele vastamiseks. Küsimustik saadeti erinevatele külaseltsidele, Looduskaitsekeskustele, Aiesec Eestile, Eesti Naabrivalvele, Eesti Üliõpilaskondade Liidule jpt. Autor postitas küsimustiku ka sotsiaalmeediasse oma tutvavatele vastamiseks, samuti JCI (Eesti Ettevõtlike Noorte Koda) Facebooki lehele. Küsimustik saadeti ka autori enda ettevõtte üld-meililisti palvega kolleegidel sellele vastata. Mittetulundusühingutega võeti ühendust e-kirja teel. Küsimustik edastati ka kooli instituutide õppekorralduse spetsialistidele ning juhiabidele palvega küsimustik oma instituudi üliõpilastele edastada. Ankeetküsimustikule vastamine oli anonüümne. Pöördumisel selgitati põhjuseid ning paluti küsitlus edasi saata oma liikmetele.

Kvantitatiivsete andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat. Öunapuu (2014, lk 69) sõnul on kirjeldava statistika eesmärk andmete organiseerimine ja andmestikus sisalduva informatsiooni kompaktne ning ülevaatlik esitamine. Andmete analüüsimisel kasutati andmetöötlusprogrammi MS Excel, millega oli võimalik teostada esmaste andmete analüüsi kvantitatiivsete andmete võrdluseks. Uuringu tulemused esitati kirjeldava tekstina ning illustreerimiseks lisati jooniseid ja tabeleid.

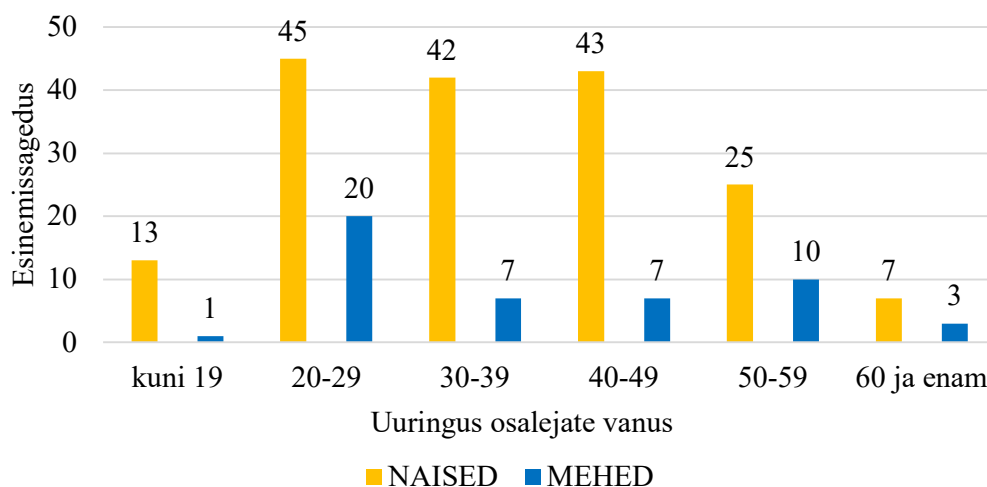
4 EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS

Käesolevas peatükis antakse ülevaade uuringu tulemustest ning analüüsitakse uuringuga kogutud andmeid.

Esmalt antakse ülevaade uuringus osalenud inimeste demograafilisest taustast (sugu, vanus, haridus, tööga hõivatus). Järgmisena antakse ülevaade osalemisest vabatahtlikus tegevuses. Seejärel antakse ülevaade vabatahtliku tegevusega seotud organisatsioonidega rahulolust. Järgnevalt analüüsitakse uuringus osalejate töandjate suhtumist vabatahtlikku tegevusse ning viimasena antakse ülevaade võimalikest takistustest vabatahtlikus töös osalemisel.

Kokku avati küsimustik 687 korral, peale sissejuhatusega tutvumist jätkas 285 inimest, kellest 15 inimest katkestas vastamise kohe, vastamata juba esimesele küsimusele. 62 inimest jätsid küsimustikule vastamise pooleli erinevates faasides ning 223 inimest vastas küsimustiku lõpuni. Uuringu lõppvalimiks jäi 223 vastajat.

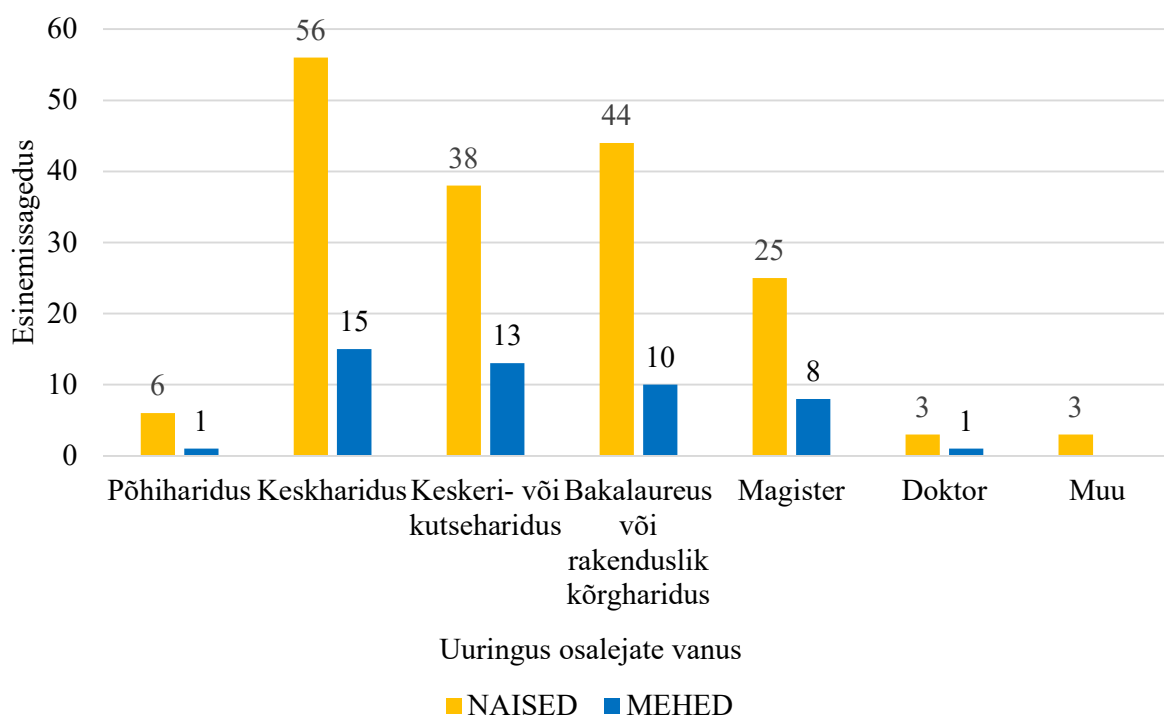
Vastajatest oli ülekaalus naised, ligikaudu 78% (n=175) ja 22% mehed (n=48). Kõige rohkem oli vastajate hulgas nii naisi kui mehi vanuses 20-29, vastavalt 25,71% (n=45) naistest ja 41,67% (n=20) meestest. 40-49 aastased naised olid aktiivsemad vastajad (24,57% (n=43) kui sama vanad mehed (14,58% (n=7)). Sama aktiivsed olid mehed vanuses 50-59 eluaastat, moodustades samuti 14,58% meeste osakaalust. Täpsemast vanusejaotusest annab ülevaade joonis 1.



Joonis 1. Uuringus osalejate vanus sugude lõikes

Kõige rohkem oli vastajate hulgas keskharidusega inimesi, moodustades vastajate koguarvust 31,84% (n=71). Neile järgnes bakalaureuse ja/või rakenduskõrgharidusega vastajate arv, moodustades 24,22% (n=54). Keskeri- või kutseharidusega vastajaid oli 22,87% (n=51) ning magistriharidusega 14,8% (n=33) vastajatest. Põhiharidusega oli 3,14% (n=7) ning doktorikraadi omas neli vastajat (1,79%).

Meeste hulgas oli kõige enam keskharidusega vastajaid – 31,25%, neile järgnes keskeri- ja kutseharidusega vastajad – 27,08% meessoost vastajate koguarvust. Uuringus osalejate naistest oli samuti kõige enam keskharidusega naisi – 32%, neile järgnesid bakalaureuse või rakendusliku kõrgharidusega – 25,14% ning keskeri- või kutseharidusega naised – 21,71%.



Joonis 2. Uuringus osalejate haridustase (mehed ja naised eraldi)

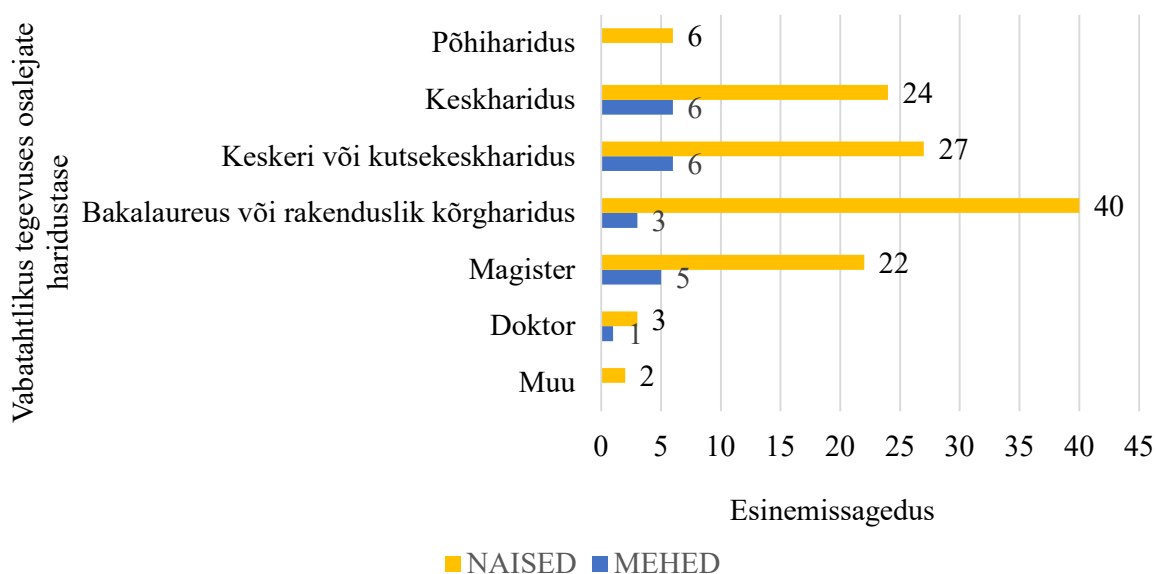
Uuringus osalejate hulgas oli kõige rohkem erasektoris töötavaid vastajaid 26,87% (n=67), neile järgnesid töötajad avalikus sektoris 24,25% (n=52). Uuringus osales 47 üliõpilast (20,9% vastajatest) ning 10 õpilast (4,48% vastajatest). Ettevõtjaid oli 21 (20,9%) ning küsimustiku vastamise hetkel ei olnud tööga hõivatud 12 vastajat (5,6%). Vastajate hulgas oli veel nii töötavaid üliõpilasi kui ka töötavaid õpilasi, samuti pensionär kui ka uuringule vastamise hetkel lapsega kodus olev vastaja.

4.1 Osalemine vabatahtlikus tegevuses

Küsimustikule vastajate hulgas osales vabatahtlikus tegevuses 40,36% (n=90) vastajatest, vähesel määral või harva 24,66% (n=55) ning ei osalenud üldse vabatahtlikus tegevuses 34,98% (n=78) vastajatest.

2018.a. läbi viidud „*Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuringus*“ (Käger, *et al*, 2019) tuli välja, et naiste ja meeste osakaal vabatahtlikus tegevuses on peaaegu võrdväärne (vastavalt 53% ja 47%), siis antud uurimustöös on naised tugevas enamus. Naistest osales või osales vähesel määral vabatahtlikus tegevuses kokku 70,86% (n=124) ning meestest 43,75% (n=21). Nendest omakorda 85 (58,62%) vastajat kuulus mõnda vabatahtliku tegevusega seotud organisatsiooni.

Uuringus osalejate hulgas, kes osaleid vabatahtlikus tegevuses, oli kõige enam bakalaureuse või rakendusliku kõrgharidusega naised 32,26% naistest ning mehi oli kõige enam keskeri- või kutseharidusega ning keskharidusega, mõlemat 28,57% meestest. Naiste hulgas olid veel esindatud keskeri- või kutseharidusega ning keskharidusega osalejad, vastavalt 21,77% ja 19,35%. Meeste seas järgnesid keskharidusega osalejatele magistrikraadiga osalejad 23,81%.



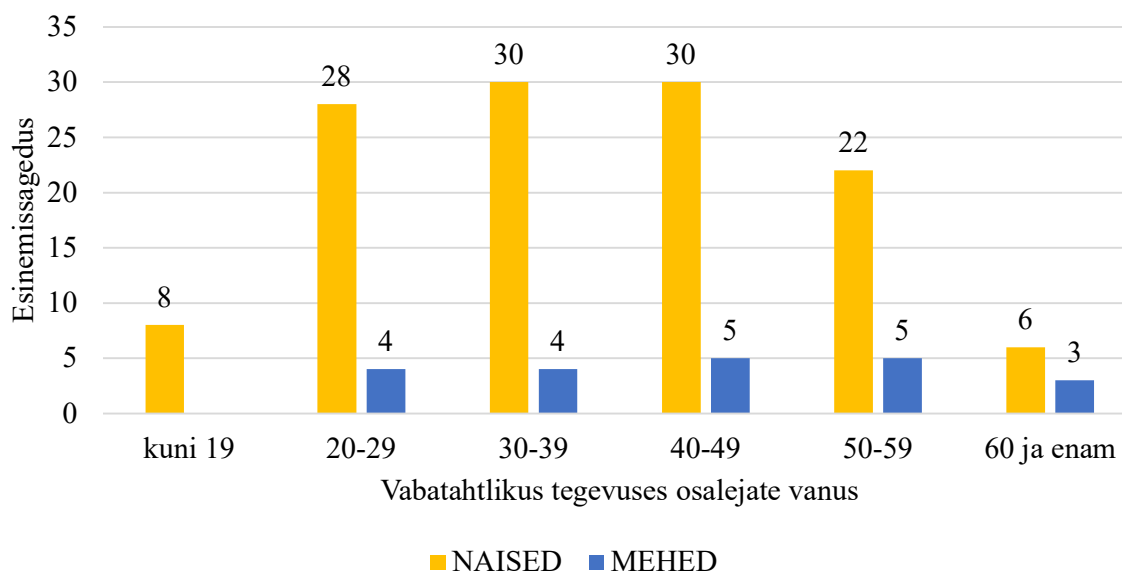
Joonis 3. Vabatahtlikus tegevuses osalejate haridustase

Tulemus kinnitas 2018.a. Eestis läbi viidud uuringu „*Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018*“ (Käger, *et al*, 2019) tulemust, kus ilmnes, et 50% vabatahtlikest kesk- või keskeriharidusega.

Antud uuringule vastajatest, kes osalesid vabatahtlikus tegevuses, oli ligikaudu 45% (n=63) keskhariduse ja keskeri- või kutseharidusega.

Uuringus osalejad, kes osalesid vabatahtlikus tegevuses, olid tööga hõivatud 68,28% (n=99). Meeste seas oli tööga hõivatud 66,67% (n=14) ning naiste seas 80,65% (n=85). Vastajatest, kes ei olnud tööga hõivatud (n=52), osales vabatahtlikus tegevuses 36,53% (n=19). Saame järeldada, et mitte töötamine ei suurendanud vabatahtlikus tegevuses osalemist. Võib öelda, et inimesed, kes olid aktiivsed tööturul, olid aktiivsemad ka tegevustes väljapool oma tööaega.

Vabatahtlikus tegevuses osalemisel olid kõige aktiivsemad naised vanuses 30-49. Kokku antud vanusegrupis osales vabatahtlikus tegevuses 48,39% (n=60) naisi. Neile järgnesid naised vanuses 20-29 eluaastat (22,58%, n=28). Küsimustikule vastanud meeste hulgas olid kõige aktiivsemad vabatahtlikus tegevuses mehed vanuses 40-59. Kokku antud vanusegrupis osales vabatahtlikus tegevuses 47,62% (n=10) meestest. Neile järgnesid mehed vanuses 20-39 – 38,10% (n=8).

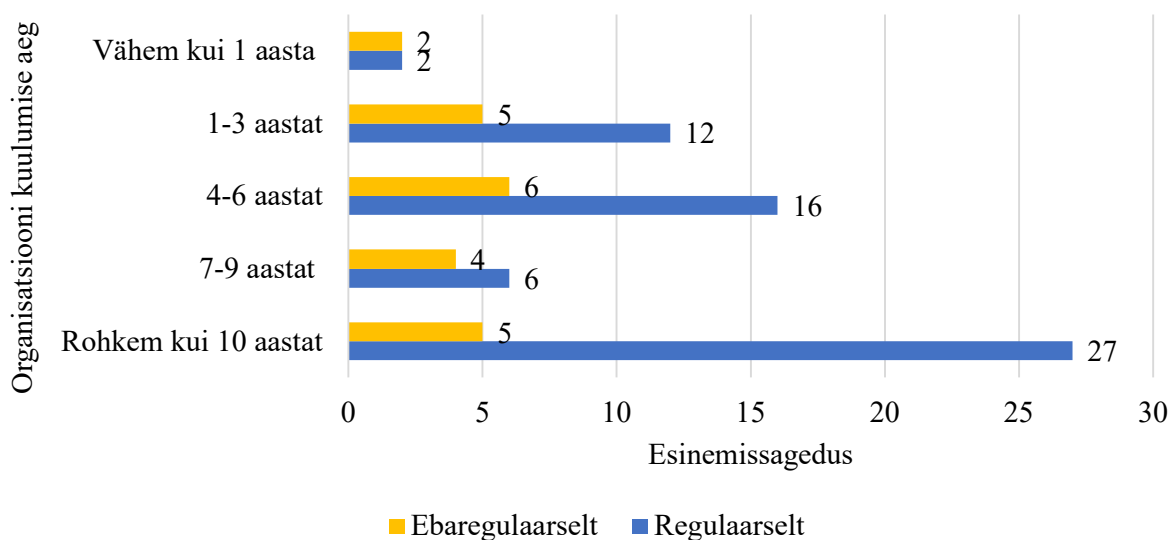


Joonis 4. Vabatahtlikus tegevuses osalejate vanus

Kõigist vabatahtlikus tegevuses osalejatest vanuses 20-29 eluaastat (n=32) 40,63% (n=13) kuulusid ja 59,37% (n=19) ei kuulunud mõnda organisatsiooni. Nii 30-39 aastaste hulgas (n=21) kui ka 40-49 aastaste hulgas (n=20) võib uuringu tulemustel järeldada, et antud vanuses eelistatakse kuuluda pigem organisatsiooni, kui tegeleda vabatahtlikus tegevuses omapead. Mõlemas vanusegrupis kuulusid üle poolte vastajatest organisatsiooni. Naised vanuses 20-29 (n=28) eelistasid tegutseda vabatahtlikus tegevuses pigem omaalgatuslikult, 60,71% (n=17) 20-29 aastastest naistest ei kuulunud ühtegi

organisatsiooni. Naised vanuses 30 ja enam, eelistasid koordineeritud tegevust, ehk kuulusid organisatsiooni. Mehed eelistasid kuuluda pigem organisatsiooni, kui tegutseda vabatahtlikus tegevuses omaalgatuslikult, v.a. mehed vanuses 40-49, kus 40% vastajatest ei kuulunud mõnda organisatsiooni.

Vabatahtlikus tegevuses osalejatest, kes kuulusid mõnda organisatsiooni (n=85), on osalenud vabatahtlikus tegevuses vähemalt kord viimase aasta jooksul 68 vastajat, vähemalt kord viimase 10 aasta jooksul – 9 vastajat, ning vähemalt kord viimase 3 aasta jooksul (mille sisse pole arvestatud viimase 12 kuu jooksul tehtud vabatahtlikku tööd) – 8 vastajat. 62,53% (n=53) neist vastajatest, kes kuulusid mõnda organisatsiooni, osales vabatahtlikus tegevuses regulaarselt vähemalt kord kuus. 17,65% (n=15) osales vabatahtlikus tegevuses ebaregulaarselt mõned korrad aastas ning 8,23% (n=7) ebaregulaarselt. Analüüsides organisatsiooni liikmeks olemise aega ning vabatahtlikus tegevuses osalemise sagedust, võib öelda, et regulaarselt vähemalt kord kuus osales mõnes organisatsiooni poolt korraldatud tegevuses enamus organisatsiooni liikmeid, olenemata nende kuuluvuse ajast organisatsiooni. Kõige enam osales regulaarselt vähemalt kord kuus vabatahtlikus tegevuses rohkem kui 10 aastat organisatsiooni kuulunud liikmetest - 27,06%. Samuti vähemalt kord kuus panustas oma ajaga 4-6 aastat organisatsiooni kuulunud liikmetest 16,47% ning 1-3 aastat organisatsiooni kuulunud liikmetest 9,41%.



Joonis 5. Organisatsiooni liikmete osalemine vabatahtlikus tegevuses võrdluses liikmeks olemise ajaga

Vabatahtlikus tegevuses osalejatest, kes ei kuulunud mõnda organisatsiooni (n=61), on osalenud vabatahtlikus tegevuses vähemalt kord viimase aasta jooksul 29 vastajat, vähemalt kord viimase 10 aasta jooksul – 12 vastajat, ning vähemalt kord viimase 3 aasta jooksul (mille sisse pole arvestatud viimase 12 kuu jooksul tehtud vabatahtlikku tööd) – 20 vastajat. 51,67% (n=31) neist vastajatest, kes ei kuulunud mõnda organisatsiooni, osalesid vabatahtlikus tegevuses ebaregulaarselt. 30% (n=18) ebaregulaarselt mõned korrad aastas ning 6,67% (n=4) regulaarselt vähemalt kord aastas.

50% (n=6) meestest pühendas kõige enam aega oma kohustustele organisatsioonis kuni 1 tund nädalas. Kõige aktiivsemad oli mehed vanuses 30-39 eluaastat (25%, n=3). Kõige aktiivsemad naised olid vanuses 40-49 (13,7%, n=10), kes pühendasid oma kohustustele organisatsioonis nädalas kuni 1 tund. Kõige rohkem panustasid iganädalaselt oma aega organisatsiooni tegemistesse liikmed, kes olid kuulunud organisatsiooni enam kui 10 aastat, 12,94% (n=11) neist panustas vabatahtlikusse tegevusse oma aega iganädalaselt 1-3 tundi. 4-6 aastat organisatsiooni kuulunud liikmed (11,76%, n=10) panustasid vabatahtlikusse tegevusse kuni 1 tund nädalas.

Paljud uuringus osalejad, kes kuulusid mõnda organisatsiooni, olid sellega seotud pikalt. Kõige rohkem oli vastajate hulgas neid, kes kuulusid oma organisatsiooni juba üle 10 aasta – 37,65% (n=32), 7-9 aastat kuulus organisatsiooni 11,76% (n=10), 4-6 aastat kuulus organisatsiooni 25,88% (n=22) vastajatest ning 1-3 aastat 20% (n=17) vastajat. Vähem kui aasta oli oma organisatsiooni kuulunud 4,7% (n=4).

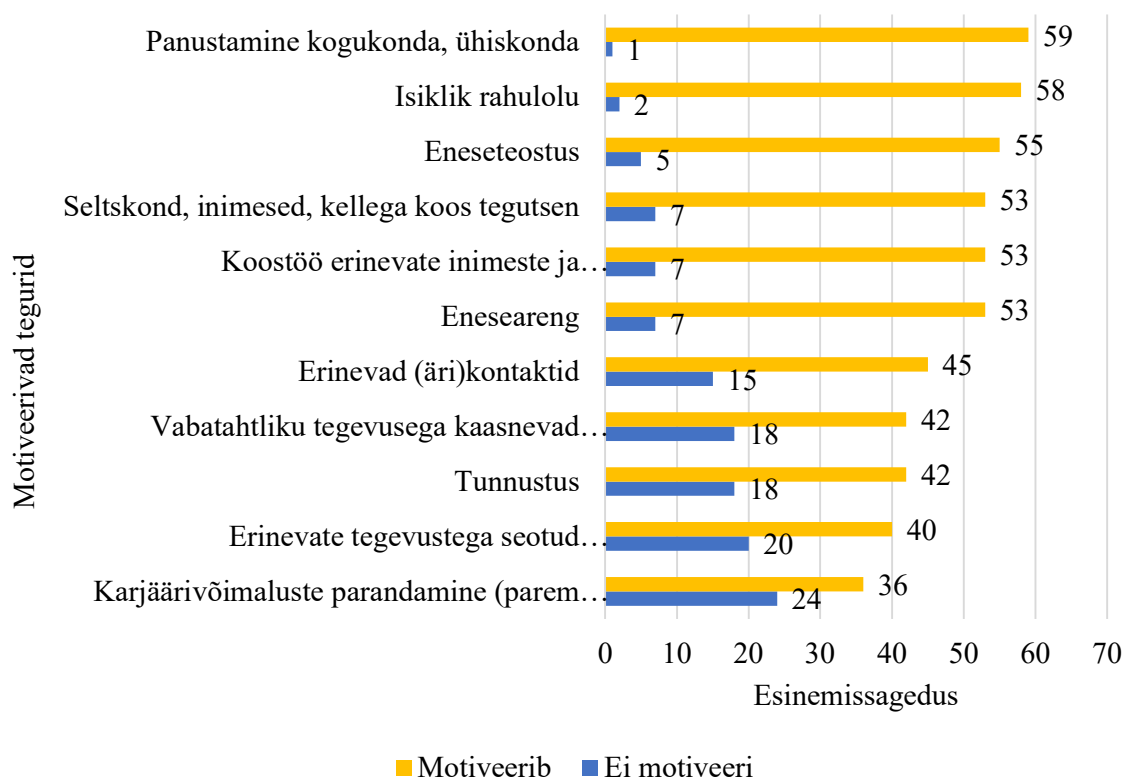
Vabatahtlikus tegevuses osalemiseks on mitmeid võimalusi. Nagu läbiviidud uuringust selgus, on valdkondi ja tegevusi, milles osaletakse väga palju. On külaseltse, erineva suunitlusega organisatsioone jms. Vastajad, kes osalevad vabatahtlikus tegevuses ja kuuluvad mõnda organisatsiooni, on osalenud enim erinevatel talgutel, on olnud erinevate ürituste korraldamise juures, lastega soetud tegevustes jne. Täpsem loetelu erinevates organisatsioonidest ja tegevusest on välja toodud lisas 2.

Vastajad, kes osalesid vabatahtlikus tegevuses, kuid ei kuulunud ühtegi organisatsiooni, on osalenud samuti enim erinevatel talgutel ja heakorra töödel ning ürituste korraldamisel. Täpsem loetelu erinevates tegevusest on välja toodud lisas 3.

Kahe erineva profiiliga (organisatsiooni kuulujad ja mittekuulujad) vabatahtlikus tegevuses osalejate tegevused olid antud uuringu puhul sarnased – erinevad talgud, heakorratööd, laste ja loomadega seotud tegevused, ürituste korraldamine jne.

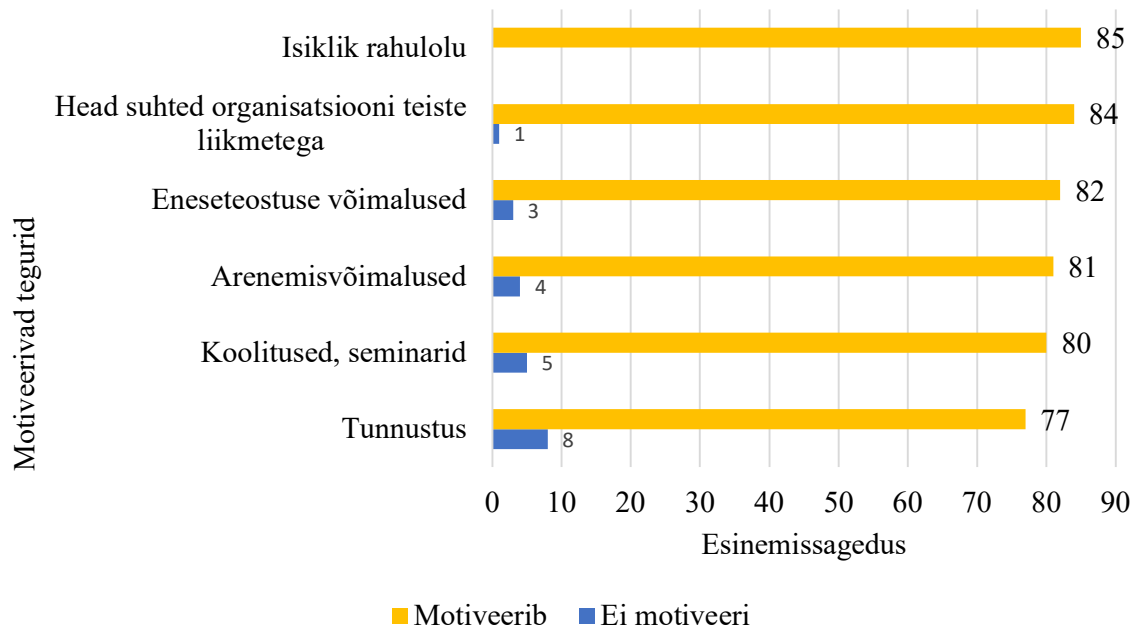
Küsimustikule vastajatel, kes osalesid vabatahtlikus tegevuses, paluti hinnata *Likerti* skaalal 1-5, kus 1=üldse ei nõustu ja 5=nõustun täielikult, tegureid, mis motiveeris neid osalema vabatahtlikus tegevuses (Joonis 6).

Uuringus osalejad, kes osalesid vabatahtlikus tegevuses, kuid ei kuulunud ühtegi organisatsiooni, motiveeris vabatahtlikuna tegutsema kõige enam panustamine ühiskonda (98,33%). Sellele järgnes isiklik rahulolu (96,67%) ning eneseteostus (91,67%). Vähemtähtsad ei olnud ka inimesed, kellega koos tegutseti (88,33%) või erinevate tegevuste käigus kohtunud inimesed. Üks parimaid viise uute sõprade leidmiseks ja olemasolevate suhete tugevdamiseks on pühendumine ühisele tegevusele, sest vabatahtlik tegevus on suurepärane viis uute inimestega kohtumiseks (*What is Volunteering?, s.a.*).



Joonis 6. Põhilised motivaatorid vabatahtlikus tegevuses osalejatel, kes ei kuulu ühtegi organisatsiooni

Kui vabatahtlikke, kes ei kuulunud organisatsiooni, motiveeris vabatahtlikus tegevuses osalema ennekõike panustamine ühiskonda, siis neid vabatahtlikke, kes olid liitunud mõne organisatsiooniga, motiveeris kõige enam isiklik rahulolu (100%). Head suhted teiste organisatsiooni liikmetega ei olnud samuti vähemtähtsad, 98,23% vastanutest pidas häid suhteid oluliseks (Joonis 7).



Joonis 7. Põhilised motivaatorid vabatahtlikus tegevuses osalejatel, kes kuuluvad mõnda organisatsiooni.

Cornelis, *et al* (2013) tõi oma artiklis *Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behavior from self-and other-oriented motives* välja, et need vabatahtlikud, keda motiveeris kõige enam enesele orienteeritud motivatsioonid, püsisid vabatahtliku tegevuse juures pikemaajaliselt. Kuid nagu käesolevas uuringus selgus, ei olnud inimesed enda ümber vähemtähtsad. Kindlasti oli väga suur roll headel omavahelistel suhetel, et paljud tegevused saaksid tehtud.

Põhjused, miks vabatahtlikus tegevuses osalejad polnud organisatsiooniga liitunud ($n=60$), oli kõige enam välja toodud ajapuudus (45%). Ehk lihtsam oli osaleda mõnes tegevuses siis, kui selleks oli parasjagu soov ja võimalus, sidumata ega võtmata endale liigseid kohustusi organisatsiooni ees. Muude põhjustena toodi välja, et pole olnud vajadust liituda, pole veel jõutud otsusele millise organisatsiooniga liituda ning kahel korral toodi välja, et on võetud väike paus, et uuesti liituda.

4.1.1 Rahulolu organisatsiooniga

Neid uuringus osalejaid, kes olid liitunud mõne organisatsiooniga, motiveeris organisatsiooni liikmeks hakkama ennekõike eneseteostus (68,23%) ja eneseareng (63,53%) ning võimalus kuuluda

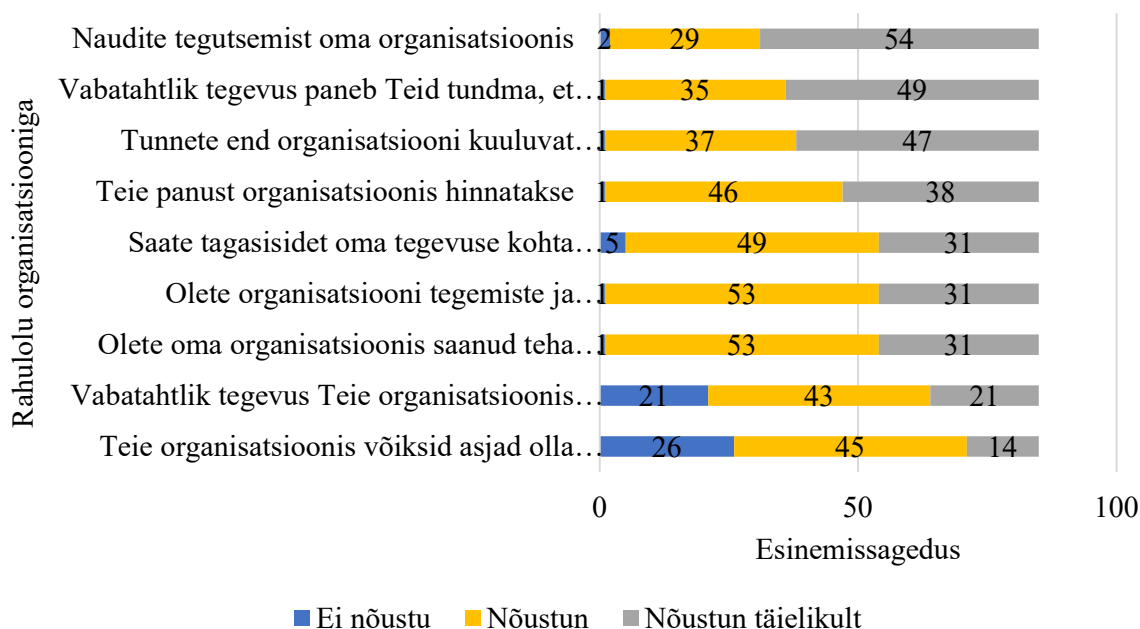
organisatsiooni ehk kuuluvusvajadus (54,12%). Muude põhjustena toodi kõige enam välja oma kogukonna arendamine (n=8) ning panus ühiskonda üldiselt (n=4).

Kõige enam saadi organisatsiooni kohta infot tuttava, sõbra või sugulase käest 29,41% (n=25), osaledes üritusel, kus osales või mille korraldas organisatsioon, millega hiljem liituti – 21,18% (n=18) ning organisatsiooni liige kutsus kaasa mõnele üritusele – 21,18% (n=18). Infot organisatsiooni kohta on leitud ka internetist (10,59% (n=19)). Muude (n=14) infoallikatena toodi 10 korral välja, et on oldud ise ühingu looja või oldud ühingu loomise juures. Ise organisatsiooni loomine on väga hea näide sellest, et kui soovitakse midagi teha, väärtust luua, leitakse selleks võimalus. Kui ümbruskonnas pole sobivat organisatsiooni, saab selle ise luua ning ei jääda ootama, et keegi tuleks ja teeks.

Need uuringus osalejad, kes ei osalenud vabatahtlikus tegevuses, tõid üheks mitte osalemise põhjuseks info puudumise. 14,74% (n=14) tõid välja, et nad ei teadnud, et on olemas võimalus osaleda vabatahtlikus tegevuses.

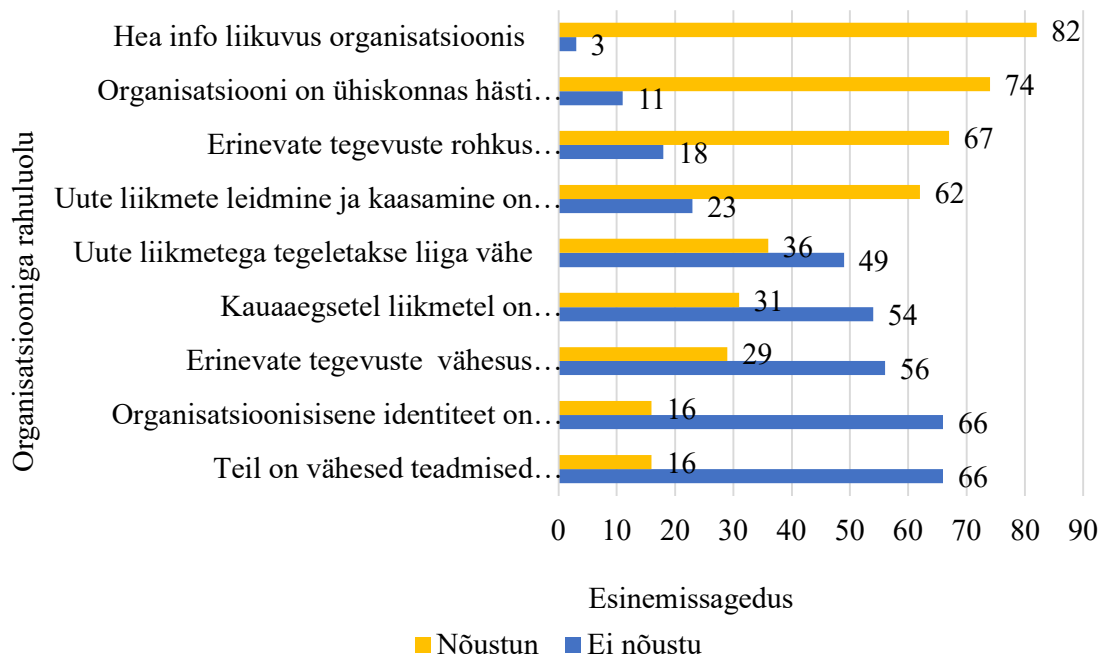
Uuringule vastajad, kes osalesid vabatahtlikus tegevuses ja kuulusid mõnda organisatsiooni, olid üldjuhul oma organisatsiooniga rahul (Joonis 8). Nad nautisid erinevaid tegevusi (63,53%), mis olid organiseeritud organisatsiooni poolt ning nad tundsid, et nende tegevus muutis midagi (57,65%). Olgu selleks siis koduküla areng või ühiskonnas üldiselt. Kui organisatsiooni kuulujad tunnetasid, et nad kuuluvad organisatsiooni (55,29%) ehk neil on ühtekuuluvustunne teiste organisatsiooni liikmetega ning et nad on saanud teha seda mida on soovinud (50,59%), on suurem tõenäosus, et nad jäävad oma organisatsiooni juurde pikemalt. Peale isikliku rahulolu erinevate tegemistega, on oluline saada ka tagasisidet ning tunnustust oma tegevusele. 47,06% vastajatest nõustusid, et nende panust hinnati ning 49,41% vastajatest pidasid tagasisidet oma tegevusele heaks. See näitab, et organisatsioonid on õppinud oma liikmetele jagama tagasisidet, mis on oluline faktor, et inimesed leiaksid motivatsiooni osaleda vabatahtlikus tegevuses. 29,41% vastajatest leidis, et nende organisatsioonis võiksid asjad olla paremini korraldatud. Antud küsimustikus ei esitatud täpsustavaid küsimusi, millised on tegurid, mis võiksid olla paremini korraldatud. Igal organisatsioonil on kindlasti oma kitsaskohad, millega tegeleda. Oluline on kuulata oma liikmete tagasisidet ning vastavalt võimalustele ette võtta paremaid tegevusi. Paljud organisatsioonid ei tea, kuidas algatada arenguprotsesse ning nad ei kaasa piisavalt palju vabatahtlikke, isegi kui vabatahtlikel on palju häid ideid (Christauskas, *et al* 2012). Paljud organisatsioonid ei oska oma vabatahtlikega suhelda, ei pühenda neile piisavalt aega üks-ühele suhtlemiseks või ei küsi nende käest tagasisidet organisatsiooni ega oma tegevuse kohta (*5 Strategies For Effectively Communicating With*

Volunteers, s.a.) ning seeläbi ei saa vabatahtlik tunnustus oma pühendatud aja ja vaeva eest, mis võib jätta vabatahtlikule negatiivse tunde (*Human Sculptures ... s.a.*).



Joonis 8. Rahulolu organisatsioonis tegutsedes

Ligikaudu 53% vastajatel (n=48), kes kuulusid mõnda organisatsiooni, oli nende organisatsioonisene identiteet selge ning organisatsioon oli ühiskonnas nähtav. Nad mõistsid, millised on organisatsiooni eesmärgid ning roll ühiskonnas ning sama paljud vastajad (n=45) leidsid, et neil olid head teadmised oma organisatsioonist ja selle ajaloost. 43,53% (n=37) leidsid, et organisatsioonis oli piisavalt palju erinevaid tegevusi, kuid 22,35% (n=19) leidsid, et üritusi oli liiga palju. Kui organisatsioonis on liiga palju üritusi, võib tekkida nende üleküllus ning liikmed väsivad lõpuks neist. Kindlasti peavad organisatsioonide juhid jälgima, et korraldataks üritusi, mis kõnetaksid erinevate huvidega liikmeid. Üle poolte vastajatest leidsid, et nii kauaaegsete liikmetega kui ka uutega tegeletakse piisavalt, ei jäeta kumbagi osapoolt kõrvale (Joonis 9).



Joonis 9. Organisatsiooni liikmete rahulolu organisatsiooniga

Organisatsioonid peaksid parandama uute liikmete leidmist ja kaasamist, sest ligikaudu 40% (n=33) vastajatest leidsid, et uute liikmete värbamine ja kaasamine võiks olla paremini korraldatud. Ning samuti vajab info liikumine organisatsioonides parandamist, vaid 27,06% (n=23) vastajatest leidsid, et info liigub organisatsioonis väga hästi.

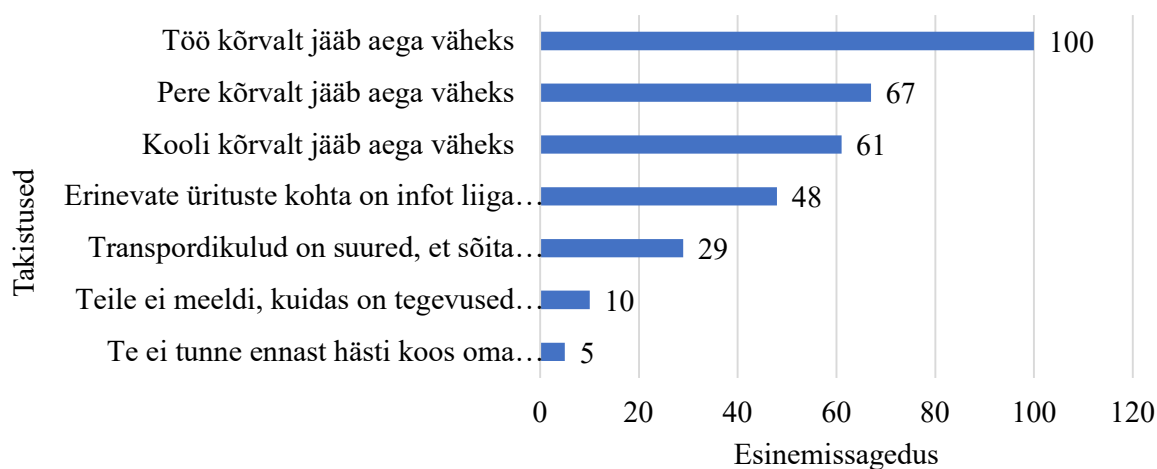
4.1.2 Tööandjate suhtumine vabatahtlikkusse töösse

Uuringus osalejate käest uuriti, kuidas nende tööandja suhtus nende tegevusse vabatahtlikuna. NCVO (The National Council for Voluntary Organisations) toob oma artiklis *Employer-supported Volunteering (s.a.)* välja, et kui tööandjad toetaksid oma töötajaid osalemisel vabatahtlikus tegevuses, oleks see mitmeti kasulik mõlemale poolele. Uute kogemuste saamine läbi erinevate vabatahtliku tegevusega seotud tegevuste arendab töötajate oskusi, mida on võimalik edukalt ka oma töökohal rakendada, vabatahtliku tegevuse erinevate projektide juhtimine aitab kaasa tulevaste juhtide arendamisele, paraneb meeskonnatöö oskus. Kui tööandja on tööaja suhtes paindlik, hoiab see töötajaid ettevõttes. Ning vähetähtis pole ka tööandja kuvand ning tundus läbi vabatahtlike tegevuse. Uuringus osalejate tööandjad suhtusid vabatahtlikus tegevuses osalemisesse üldjuhul hästi. 69,16% (n=74) vastajaist andis teada, et nende tööandja suhtub hästi tegutsemisesse vabatahtlikuna. 20,37% vastajatest ei teadnud, kuidas nende tööandja suhtus nende osalemisesse vabatahtlikku tegevusse. Siinkohal võib välja tuua, et 11 vastaja tööandja ei teagi, et osaletakse vabatahtlikus tegevuses. Oma

eraasju tööandjaga ei jagata. Vabatahtlikus tegevuses osalejatest 72,22% kinnitasid, et kolleegid toetavad nende osalemist vabatahtlikus tegevuses ning 36%-l vastajatest on õnnestunud ka oma kolleege kaasata vabatahtlikku tegevusse. Samal hulgal vastajatest õnnestus vabatahtlikus tegevuses osaleda koos kolleegidega. 14,81% vastajatel on vabatahtlik tegevus organiseeritud tööandja poolt ning 50,92%-l võimaldati vabatahtliku tööga tegeleda palgatöö ajast. 12%-l vastajatest vähendati proportsionaalselt eemal oldud tundide arvelt töötasu.

4.2 Võimalikud takistused osalemisel vabatahtlikus tegevuses

Kui vabatahtlikel on konkureerivaid kohustusi liiga palju, võib see põhjustada stressi ja viia läbipõlemiseni (*Human Sculptures ... s.a.*) või kui inimeste elud muutuvad, nad on kohustatud võtma täiendavaid perekondlikke kohustusi, tervis halveneb, kolivad (*Working in ... s.a.*), või on sunnitud rohkem pühenduma palgatööle, sest ka vabatahtlikud vajavad vabatahtliku töö teostamiseks sissetulekut (*Human Sculptures ... s.a.*), lahkuvad nad sageli organisatsioonist ning sageli ei suuda organisatsioonid seda vältida. Antud uuringu raames selgus, et põhilisemaks takistuseks osalemaks vabatahtlikus tegevuses oli ajapuudus. Kõige enam toodi välja, et töö kõrvalt jääb aega väheks (n=100), sellele järgnes ajapuudus pere kõrvalt (n=67) ning kooli kõrvalt (n=61). Üheks võimalikuks takistuseks toodi välja ka, et erinevate ürituste kohta oli infot liiga vähe, või see jõudis vabatahtlikuni liiga hilja ning ei jõuta oma plaane ringi teha (n=48). Oluliseks takistuseks võib saada ka kulud transpordile, kui tuleb sõita erinevatesse paikadesse, et osaleda mõnes konkreetses tegevuses (n=29). Muude põhjustena toodi veel välja tervis ning võimalikud rahalised panustamiskohustused mõne tegevuse läbi viimiseks (Joonis 10).



Joonis 10. Võimalikud takistused osalemaks vabatahtlikus tegevuses.

Uuringule vastajad, kes ei osalenud vabatahtlikus tegevuses, tõid samuti põhjuseks, miks nad ei ole osalenud vabatahtlikus tegevuses kõige enam ajapuuduse. 50,53% (n=48) vastasid, et neil ei jäänud lisategevusteks aega ning 14,74%-l (n=14) vastajatest ei jätkunud finantsilisi vahendeid, et vabatahtlikus tegevuses osaleda.

4.3 Järeldused ja ettepanekud

Mõned inimesed otsustavad veeta osa oma vabast ajast osaledes tasustamata tegevuses vabatahtlikuna, olgu selle põhjuseks kas altruism või isiklik huvi (*Volunteer work in... s.a.*). Antud uuringu tulemuse põhjal võib järeldada, et inimesi, kes osalevad vabatahtlikus tegevuses iseseisvalt, organisatsiooniväliselt, motiveerib kõige enam panustamine ühiskonda – olgu selleks siis oma koduküla, või lahendamist vajav suurem probleem, nt prügi meie ümber. Vabatahtlikuid, kes tegutsevad organisatsioonis, innustab vabatahtlikuna tegutsema enesele orienteeritud motiivid – ehk neid motiveerivad rohkem isiklik areng ja eneseteostus. Kindlasti ei saa öelda, et üks või teine motiiv on vale, oluline on mõista, et tegevus ning tulemus ise on olulised. Ükskõik, kas uuringus osaleja tegutses organisatsioonis või iseseisvalt, tundis, et panustamine erinevatesse tegevustesse motiveeris teda ning pani tundma, et tema tegevus muudab midagi.

Kuigi enamus uuringus osalejaid tegutses organisatsioonis, siis tuleb mõelda sellele, et organisatsiooni elujõulisus ja jätkusuutlikkus ei ole iseenesest mõistetav. Organisatsioonide juurde jäävad pigem need liikmed, kes on sarnase taustaga. Nii nagu joonistel nr 1 ja 2 on välja toodud, on sarnane haridustase ning vanuserühm üheks oluliseks teguriks. Ühine keel (väärtused, hoiakud jms) leitakse kergemini pigem endasarnastega ning sarnaste huvide ja hoiakutega inimestega on ka lihtsam erinevaid ettevõtmisi organiseerida. Samas, kui organisatsioonis oleks rohkem erineva tausta ja huvidega liikmeid, tekiks mitmekülgsemaid arutelusid, kaasatud oleks erinevaid arvamusi ning tekiks rohkem erinevaid tegevusplaanide. Samuti tuleb üle vaadata organisatsiooni liikmete panustatud aeg organisatsiooni tegemistesse. Käesoleva uuringu käigus tuli välja, et kõige enam panustavad oma ajaga organisatsiooni tegevusse kõige kauem organisatsiooni liikmeks olevad vabatahtlikud. Kindlasti tasuks organisatsiooni juhtkonnal mõelda ka sellele, et liikmed panustaksid võimalusel ajaliselt võrdselt erinevatesse tegevustesse.

Organisatsiooni kuuluvate vastajate keskmine vanus on 41 aastat. Kõrge keskmise vanusega liikmeskonna puhul peavad organisatsiooni juhid mõtlema, kuidas kaasata uusi ja nooremaid liikmeid, et organisatsioon oleks jätkusuutlik. Uuringus osalejad, kes kuuluvad organisatsiooni, kuulsid oma organisatsiooni tegemistest kõige enam läbi tutvuste – sõbra või tuttava käest kuuldi

organisatsioonist ning selle tegemistest, mõni organisatsiooni liige kutsus üritusele kaasa või osaleti mõnel üritusel, mille korraldas just see organisatsioon, millega hiljem liituti. Samuti tuli uuringus välja, et vabatahtlikku tegevusse on kaasatud oma töökaaslasi – siis need ongi kõige lihtsamad kanalid, mille kaudu organisatsiooni liikmete arvu suurendada. Organisatsioonid saavad siinkohal ise välja mõelda soodustusi või lahendusi, kuidas olemasolevaid liikmeid motiveerida uusi liikmeid leidma. Vähemoluline pole ka väliskommunikatsioon. Kuigi suur osa organisatsiooni kuulujaid arvasid, et nende organisatsioon on ühiskonnas nähtav, tasub organisatsioonil ennast aeg-ajalt erinevates välistes kanalites reklaamida. Sobivad ning ka lihtsamini ligipääsetavad kanalid on sotsiaalmeedia erinevad platvormid (Facebook, Instagram, Twitter jms). Käesolevas uuringus tuli ka välja, et inimesed, kes ei osale vabatahtlikus tegevuses, ei tea sageli, et on üldse olemas võimalus osaleda vabatahtlikus tegevuses. Enda nähtavaks tegemine erinevate huvigruppide seas tõstab kindlasti huvi nii organisatsiooni vastu kui vabatahtliku tegevuse vastu laialdasemalt.

Uuringus tuli välja, et paljud tööandjad toetavad oma töötajate osalemist vabatahtlikus tegevuses. Olgu selleks siis paindlik tööaeg või muud tingimused, mis soodustavad oma aja panustamist tegevustesse, mis toovad kasu ühiskonnale laialdasemalt. Kindlasti on võimalik ettevõtete hulgas tõsta teadlikkust vabatahtlikust tegevusest, selle kasulikkusest ühiskonnale, oma töötajatele ja ettevõttele endale, sest läbi erinevate tegevuste arenevad ka tööandjad ning ettevõtetel on võimalik ennast reklaamida kui sotsiaalselt vastutustundlikku ettevõtet.

Uuringust ilmnes, et inimesed, kes soovivad osaleda vabatahtlikus tegevuses, leiavad selleks võimaluse – alustades kodukoha koristustalgutest ning liikudes edasi juba regulaarsete tegevuste ja vabatahtliku tegevusega seotud organisatsioonide juurde. Kindlasti on võimalik vabatahtlikke veel rohkem kaasata, selleks tasuks organisatsioonidel veel laialdasemalt kommunikeerida vabatahtliku töö võimalustest ja olemusest erinevates kanalites, et kõnetada erinevaid sihtrühmi, tuues välja põhilised argumendid nii vabatahtliku töö kasulikkusest töö tegijale kui ka kasu ühiskonnale laialdasemalt.

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk on anda ülevaade vabatahtlikus töös osalemise võimalustest, takistustest, motivaatoritest ja üldistest hoiakutest vabatahtlikusse töösse.

Vabatahtlik tegevus on oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest ja tasu saamata, seda kas isiklikel või altruistlikel põhjuselt. Aegade jooksul on vabatahtliku töö olemus muutunud ning on muutunud ka inimeste arusaam ning motivatsioon teha vabatahtlikku tööd. Alati ei ole motiivid puhtalt altruistlikud, vaid soovitakse ka ise midagi vastu saada – on see siis uued oskused, uued sõbrad, paremad väljavaated töökohale. Samuti pakub vabatahtlik tegevus palju nii vaimsele kui ka füüsilisele tervisele, vabatahtlikuna parandatakse oma elukvaliteeti ning võib-olla isegi oma tervist. Vabatahtlik tegevus annab inimestele vajalikud tööriistad, et olla õnnelikumad, tervislikumad ja rõõmsamad inimesed ning see hoiab ka noorena. Uute kogemuste saamine läbi erinevate vabatahtliku tegevusega seotud tegevuste arendab töötajate oskusi, mida on võimalik edukalt ka oma töökohal rakendada.

Eestis on vabatahtlik tegevus pika ajalooga. See on alguse saanud talgutest, eriti saagikoristuse perioodil ning samuti on läbi aegade aidatud kogukonna vaesemaid. Erinevatest uuringutest on selgunud, et aastate jooksul vabatahtlike arv vähehaaval suureneb, kuid üha raskem on leida püsivabatahtlikke. Kõige levinum vabatahtlik tegevus Eestis on erinevad heategevuslikud ettevõtmised, kohaliku kogukonna areng, looduskaitse, loomade kaitse, haridus ja teadus. 2020. aasta lõpus tegutses Eestis 809 sihtasutust ning üle 22 520 mittetulundusühingu, kuhu alla koonduvad paljud vabatahtlikus tegevuses osalejad.

Vabatahtliku tegevuse võimalusi on võimalik hinnata uuringu käigus kogutud andmete põhjal. Käesoleva uuringu raames viidi läbi veebipõhine ankeetküsitlus, mis saadeti erinevatele mittetulundusühingutele ning mida jagati sotsiaalmeedias.

Tulemuste analüüsimisel selgus, et vabatahtlikus töös osales ligikaudu 65% küsimustikule vastanutest. Vabatahtlikus töös osales rohkem naisi ning naised olid kõrgemalt haritud, omades bakalaureuse või rakenduslikku kõrgharidust ning mehed omasid võrdselt keskeri- või kutseharidust ning keskharidust. Vabatahtlikus tegevuses olid kõige aktiivsemad naised vanuses 30-49 ning mehed 40-59. Üle 68% vabatahtlikus tegevuses osalejaid oli tööga hõivatud ning rohkem kui 58% vabatahtlikus töös osalejatest kuulus mõnda organisatsiooni.

Suurem osa vabatahtlikest, kes kuulusid mõnda organisatsiooni, osalesid vabatahtlikus tegevuses vähemalt 1 kord kuus. Vähemalt 1 kord kuus osales mõnes organisatsiooni poolt korraldatud tegevuses enamus organisatsiooni liikmeid, olenemata nende kuuluvuse ajast organisatsiooni. Kõige rohkem panustasid iganädalaselt oma aega organisatsiooni tegemistesse liikmed, kes olid kuulunud organisatsiooni enam kui 10 aastat, 12 panustas vabatahtlikusse tegevusse oma aega iganädalaselt 1-3 tundi.

Olenemata organisatsiooni kuulumisest või mittekuulumisest, oli vabatahtlikus tegevuses osalejate tegevus antud uuringu puhul sarnased – erinevad talgud, heakorratööd, laste ja loomadega seotud tegevused, ürituste korraldamine.

Vabatahtlikke, kes ei kuulunud organisatsiooni, motiveeris vabatahtlikus tegevuses osalema ennekõike panustamine ühiskonda, isiklik rahulolu ning eneseteostus. Need vabatahtlikud, kes olid liitunud mõne organisatsiooniga, motiveeris kõige enam isiklik rahulolu, head suhted teiste organisatsiooni liikmetega ning eneseteostuse võimalused. Eelmainitud tegurid mõjutasid kõige enam ka organisatsiooniga liituma. Ükskõik, kas uuringus osaleja tegutses organisatsioonis või iseseisvalt, tundis, et panustamine erinevatesse tegevustesse motiveeris teda ning pani tundma, et tema tegevus muudab midagi.

Organisatsioonid on õppinud oma liikmetele jagama tagasisidet, mis on ka üheks motivaatoriks jääma vabatahtliku tegevuse juurde pikemaajaliselt. Organisatsiooni kuulujaile on selge nende organisatsiooni identiteet ning nad tunnetavad, et nende organisatsioon on ühiskonnas nähtav. Nad mõistavad oma organisatsiooni eesmärgid ning rolli ühiskonnas. Ometigi saab tulemustest järeldada, et uute liikmete leidmine, värbamine ning kaasamine vajab parandamist.

Uuringus osalejate tööandjad suhtusid vabatahtlikus tegevuses osalemisesse üldjuhul hästi. Samuti on toetava suhtumisega kolleegid ning paljudel vabatahtlikus töös osalejatel on õnnestunud erinevatesse tegevustesse kaasata ka oma kolleege.

Uuringu raames selgus, et põhilisemaks takistuseks osalemaks vabatahtlikus tegevuses oli ajapuudus, seda nii vabatahtlikus tegevuses osalejate ja mitte osalejate puhul. Töö, pere ja kooli kõrvalt jääb aega väheks, et võtta endale veel lisakohustusi vabatahtliku tegevuse näol. Samuti võib oluliseks takistuseks pidada ka kulutusi transpordile ning võimalikke rahalisi panustamiskohustusi tegevuste läbi viimiseks.

Autori arvates on lõputöö eesmärk täidetud.

SUMMARY

The thesis has been compiled on the topic *Volunteering in Estonia*.

Volunteering is increasingly seen as a new generation of people of working age entering the labor market, for whom paid employment is not the only thing that attracts them and earning a living is far from being the only reason to go to work. Generation Z (born 1995-2012) teenagers do more volunteering than anyone else, but now volunteering has taken on a whole different dimension. At a time when many countries have declared a state of emergency due to the global pandemic, the contribution of volunteers to people's lives, health and well-being is invaluable.

The aim of the thesis was to provide an overview of the opportunities, obstacles, motivators and general attitudes towards volunteering. Based on the aim of the dissertation, the following research tasks are set:

- identify, based on theoretical sources, the importance of volunteering, the factors for increasing participation in volunteering and the possibilities for increasing it;
- map the opportunities and motivations of volunteers and the attitudes of employers;
- analyze participation in volunteering and employers' attitudes and barriers to participation in volunteering;
- draw conclusions about the general attitudes and motivations of volunteers.

The study was conducted as a mapping study and used a quantitative survey and data collection method. A questionnaire was used as a research tool, for which a structured questionnaire was prepared. Descriptive statistics were used to analyze the quantitative data.

The objects of the study were two different target groups - persons who belong to a charitable or volunteer organization and a convenience target group whose membership in different organizations was not known.

The final sample of the survey was 223 respondents.

The analysis of the results showed that approximately 65% of the respondents participated in volunteering. More women participated in volunteering, and women were higher educated with a bachelor's or applied higher education, and men had equal secondary vocational or vocational

education and secondary education. The most active in volunteering were women aged 30-49 and men aged 40-59. More than 58% of the volunteers belonged to an organization.

Regardless of whether or not they belonged to the organization, the activities of the participants in the voluntary activities were similar in this study - different workshops, maintenance work, activities related to children and animals, organization of events.

Volunteers who did not belong to the organization were motivated to participate in volunteering primarily by their contribution to society, personal satisfaction and self-fulfillment. Those volunteers who had joined an organization were most motivated by personal satisfaction, good relationships with other members of the organization, and opportunities for self-fulfillment. Whether the participant acted in an organization or independently, she felt motivated to contribute to various activities and made her feel that her activities were making a difference.

Employers in the survey generally had a good attitude towards volunteering. There are also supportive colleagues, and many volunteers have managed to involve their colleagues in various activities.

The study found that the main obstacle to participating in volunteering was the lack of time. In addition to work, family and school, there is not enough time to take on additional responsibilities in the form of volunteering. Expenditure on transport and possible financial contributions to carrying out activities can also be considered a significant obstacle.

VIIDATUD ALLIKAD

- Babin, B., Carr, J., Griffin, M., Quinlan, C., Zikmund, W. (2015). 5. Business research methods, ed 1. *Cengage Learning EMEA*, 293.
- Bhardwa, S. (2018). *What are the benefits of student volunteering? (s.a.)*. Kasutamise kuupäev: 19.01.2020, allikas <https://www.timeshighereducation.com/student/news/what-are-benefits-student-volunteering>
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2009), 82, 897–914.
<https://pdfs.semanticscholar.org/c929/03b6032fa0019a168e22b646ab38ecfca24c.pdf>
- Califano, P.C. (2017). Why Do We Volunteer? *Commercial Law World Vol. 3*, 10-12.
- Christauskas, C., Petrauskiene, R., Marcinkeviciute, L. (2012). Theoretical and Practical Aspects of Volunteer Organisation Members (Volunteers) Motivation. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 2012, 23(5), 517-524. <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.23.5.3132>
- Cornelis, I., Van Hiel, A. and De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behavior from self-and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology* (2013). <https://core.ac.uk/reader/55763036>
- Coronavirus and volunteering: how can I help in the UK?. (s.a.)*. Kasutamise kuupäev 02.05.2020, allikas <https://www.theguardian.com/society/2020/mar/27/coronavirus-and-volunteering-how-can-i-help-in-the-uk>
- Cycyota, C.S., Ferrante, C.J., Schroeder, J.M. (2016). Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do? *Business Horizons Volume 59, Issue 3, Pages 321-329*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681316000057>
- Do you encourage your staff to volunteer? (s.a.)*. Kasutamise kuupäev: 27.12.2019, allikas <https://www.tpp.co.uk/employers/recruitment-advice/general-recruitment/do-you-encourage-your-staff-to-volunteer>
- Eesti rahvastiku ajakasutus. (s.a.)*. Kasutamise kuupäev 26.12.2020, allikas Statistikaamet https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-07/Ajakasutuse_kogumik.pdf
- Employer-supported volunteering. (s.a.)*. Kasutamise kuupäev: 02.01.2020, allikas <https://knowhow.ncvo.org.uk/your-team/volunteers-and-your-organisation/employer-supported-volunteering>
- Ender, J., Möller, G., Mänd, K. (2009). *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis*. (Uuringu aruanne). Kasutamise kuupäev: 22.01.2020, allikas SA Poliitikauuringute Keskus Praxis:

http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Valitsemine_ja_kodanike%C3%BChiskond/Vabatahtlikus_tegevuses_osalemise_uuring/Vabatahtlike_uuring_II_osa_Loplik.pdf

Engaging Volunteers in a Not-for-Profit Organisation. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 18.01.2020, allikas <https://inside.6q.io/engaging-volunteers-in-a-not-for-profit-organisation/>

Four Barriers to Volunteering and How to Remove Them. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 18.06.2019, allikas <https://www.sterlingvolunteers.com/blog/2014/06/four-barriers-to-volunteering-and-how-to-remove-them/>

Haridussõnastik. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 02.05.2020, allikas <http://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=Likerti%20skaala>

Here are 7 Mental Health Benefits of Volunteering. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 12.12.2019, allikas <https://www.ableto.com/resources/mental-health-benefits-of-volunteering/>

History of Volunteering. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 11.12.2019, allikas <https://charitychannel.com/history-of-volunteering/>

Holland, T. P., Ritvo, A.R (2008). *Nonprofit organizations: Principles and Practices*. New York. Columbia University Press

How Generation Z is Volunteering. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 18.06.2019, allikas <https://www.raptim.org/how-generation-z-is-volunteering/>

Human Sculptures – Obstacles to Volunteering. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 21.01.2020, allikas <https://vfp2013.wordpress.com/2013/07/04/human-sculptures-obstacles-to-volunteering/>

Kodanikuühiskond. (s.a.). Kasutamise kuupäev: 26.12.2020, allikas <https://vomentaga.ee/elanikule>

Kink, H-M., Lepp, Ü., Paas, E. (2006). „*Eesti maapiirkondades tegutsevate seltsingute Kaardistamine*“ (Uuring) Eesti Külaliikumine Kodukant, allikas <http://www.digar.ee/id/nlib-digar:22034>

Käger, M., Luring, M., Pertsjonok, N., Kaldur, K., Nahkur, O. (2019). „*Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018*“ Balti Uuringute Instituut, allikas <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Aruanne.pdf>

Mida pidada silmas vabatahtlike töö koordineerimisel kriisisituatsioonis? Eesti Punase Risti kogemus. (s.a.). Kasutamise kuupäev 02.05.2020, allikas <https://vabatahtlikud.ee/mida-pidada-silmas-vabatahtlike-too-koordineerimisel-kriisisituatsioonis-eesti-punase-risti-kogemus/>

Mittetulundusühingute seadus. (06.06.1996, viimati muudetud 24.05.2020). Kasutamise kuupäev 26.12.2020, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/123052020006?leiaKehtiv>

- Nencini, A., Romaioli, D. ja Meneghini, A. M. (2015). *Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs. Voluntas*, 27
- Participation in formal or informal voluntary activities, or active citizenship by income quintile, household type and degree of urbanisation. (s.a.). Eurostat. Kasutamise kuupäev:* 22.01.2020, allikas Euroopa Liit: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_scp20
- Rammo, A., Seppel, T. (2103). *Vabatahtliku tegevuse õiguskeskkonna analüüs*. Kasutamise kuupäev: 21.01.2020, allikas Siseministeerium: https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kodanikuyhiskond/2013_vabatahtliku_tegevuse_oigusanaluus.pdf
- Rämmer, A. (2014). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kasutamise kuupäev: 02.05.202, allikas <http://samm.ut.ee/avaleht>
- Saar-Veelmaa, T. (2106). *Tööga õnnelikuks*. Tallinn. Tallinna Raamatutrukikoda
- Sihtasutuste seadus*. (15.11.1995, viimati muudetud 24.05.2020). Kasutamise kuupäev 26.12.2020, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/123052020007?leiaKehtiv>
- Study on Volunteering in the European Union. Country Report Estonia. National report*. Kasutamise kuupäev: 02.01.2020, allikas https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_ee_en.pdf
- The importance of volunteer work. (s.a.). Kasutamise kuupäev:* 19.01.2020, allikas <https://www.learnhowtobecome.org/career-resource-center/volunteer-and-nonprofit-careers/>
- Top 5 benefits of community service activities. (s.a.). Kasutamise kuupäev:* 11.12.2019, allikas <https://www.eacs.wa.edu.au/2017/09/top-5-benefits-of-community-service-activities/>
- Vabatahtlik tegevus. (s.a.). Kasutamise kuupäev:* 26.04.2019, allikas <https://vabatahtlikud.ee/vabatahtlik-tegevus/>
- Vabatahtlik töö*. (2002). Käsiraamat. Sotsiaalministeerium. Astangu Rehabilitatsioonikeskus.
- Vabaiühenduste liidu strateegia aastateks 2017–2020. (s.a.). Kasutamise kuupäev* 26.12.2020, allikas <https://heakodanik.ee/wp-content/uploads/2018/01/EMSLi-strateegiadokument-2020.pdf>
- Viljasoo, V. (2107). *JCI Estonia MTÜ organisatsiooniliikmete enesemääratluse olulisus institutsiooni elujõulisuse tagamiseks*. (Magistritöö). Käsikiri. Tartu Ülikool.
- Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behaviour from self- and other-oriented motives. (s.a.). Kasutamise kuupäev:* 10.12.2019, allikas <https://biblio.ugent.be/publication/4414686/file/4424508>

- Volunteering and its Surprising Benefits.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 13.12.2019, allikas <https://www.helpguide.org/articles/healthy-living/volunteering-and-its-surprising-benefits.htm>
- Volunteering can reduce dementia risk in seniors, study finds.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 19.01.2020, allikas <https://medicalxpress.com/news/2017-05-volunteering-dementia-seniors.html>
- Volunteering in the european union.* (2010). Kasutamise kuupäev: 22.01.2020, allikas https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
- Volunteering in New Zealand.* (s.a.). Kasutamise kuupäeva: 13.12.2019, allikas <https://www.newzealandnow.govt.nz/live-in-new-zealand/tips-for-settling-in/volunteering-in-new-zealand>
- Volunteers: What Can They Do For You Today?.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 19.01.2020, allikas https://cdsfunds.com/volunteers_what_can_they_do_for_you
- Why is inclusivity important in the field of volunteering?.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 21.01.202, allikas <https://www.unlocked.lk/why-is-inclusivity-important-in-the-field-of-volunteering/>
- What is Volunteering?.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 11.12.2019, allikas <https://www.varotherham.org.uk/what-is-volunteering/>
- Why involve volunteers?* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 02.01.2020, allikas <https://knowhow.ncvo.org.uk/your-team/volunteers-and-your-organisation/why-involve-volunteers>
- Working in the voluntary sector.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 21.01.2020, allikas <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=50108§ion=1>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. E-õpik. Kasutamise kuupäev 30.04.2020. Allikas Tartu Ülikool: https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Äriregister ning mittetulundusühingute ja sihtasutuste register tegevusalati seisuga 01.12.2020.* (s.a.). Kasutamise kuupäev 26.12.2020, allikas Registrite ja Infosüsteemide keskus: https://www2.rik.ee/rikstatfailid/failid/tabel.php?url=20_12tg.html
- 5 Strategies For Effectively Communicating With Volunteers.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 21.01.2020, allikas <https://blogs.volunteermatch.org/engagingvolunteers/2018/09/05/5-strategies-for-effectively-communicating-with-volunteers/>
- 6 Reasons Why You Should Volunteer With Nonprofit Organizations.* (s.a.). Kasutamise kuupäev: 19.01.2020, allikas <https://talentegg.ca/incubator/2019/02/28/volunteer-nonprofits/>

- 11 Life-Changing Benefits of Volunteering That May Not be so Obvious. (s.a.).* Kasutamise kuupäev: 11.12.2019, allikas <https://buildabroad.org/2017/09/01/benefits-of-volunteering/>
- 15 Unexpected Benefits of Volunteering That Will Inspire You. (s.a.).* Kasutamise kuupäev: 11.12.2019, allikas <https://www.thebalancesmb.com/unexpected-benefits-of-volunteering-4132453>

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsimustik

Hea vastaja!

Minu nimi on Anne Lulla ja olen Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi IV kursuse üliõpilane. Kirjutan lõputööd vabatahtliku tegevuse rollist ühiskonnas ja selle laialdasema rakendamise võimalustest ning palun Teie abi töö valmimisel. Uuringu eesmärk on välja selgitada vabatahtlikus töös osalemise võimalused ja takistused, motivaatorid ning üldine hoiak vabatahtlikusse töösse. Vabatahtlik tegevus on oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtes ja tasu saamata, kas omaalgatuslikult või organiseeritud tegevusena. Küsimuste vastuseid kasutatakse uuringu tulemustes üldistatud kujul.

Küsimustikule vastamiseks kulub kuni 20 minutit.

1. Sugu

Naine	☐
Mees	☐

2. Vanus (avatud vastus)

3. Haridus

Põhiharidus	☐
Keskharidus	☐
Keskeri- või kutseharidus	☐
Rakenduskõrgharidus/bakalaureus	☐
Magister	☐
Doktor	☐
Muu (avatud vastus)	☐

4. Tööga hõivatus

Õpilane	
Üliõpilane	
Ettevõtja	
Palgatöötaja erasektoris	
Palgatöötaja avalikus sektoris	
Töötu	
Muu (avatud vastus)	

5 . Kas osalete vabatahtlikus tegevuses

Jah	
Vähesel määral, harva	
Ei	

6. Kas kuulute mõnda vabatahtliku tegevusega või heategevusega seotud organisatsiooni?

Jah
Ei

Küsimused neile, kes vastasid küsimusele nr 5 „EI“

7. Nimetage põhjus(ed), miks te ei osale või pole osalenud vabatahtlikus tegevuses

Ei tea, et on olemas selline võimalus
Pole aega
Pole finantsilisi vahendeid
Ei soovi
Muu (avatud vastus)

8. Kui teil oleks rohkem infot vabatahtliku tegevuse kohta, kas kaaluksite selles osalemist?

Jah
Ei
Võib-olla

Küsimused neile, kes vastasid küsimusele nr 5 ja nr 6 „Jah“

9. Kas olete osalenud vabatahtlikus tegevuses?

Vähemalt kord viimase 10 aasta jooksul
Vähemalt kord viimase 3 aasta jooksul (sisse mitte arvestada viimase 12 kuu jooksul tehtud vabatahtlikku tööd)
On osalenud vabatahtlikus tegevuses viimase 12 kuu jooksul

10. Kui tihti osalete vabatahtlikus tegevuses?

Regulaarselt vähemalt kord kuus
Regulaarselt vähemalt kord aastas
Ebaregulaarselt mõned korrad aastas
Ebaregulaarselt
Muu (avatud vastus)

11. Palun nimetage, millises vabatahtlikus tegevuses olete osalenud? (nt talgud, heakorratööd jms).
(avatud vastus)

Küsimused neile, kes vastasid küsimusele nr 5 „jah“ ning küsimusele nr 6 „ei“.

12. Kas olete osalenud vabatahtlikus tegevuses?

Vähemalt kord viimase 10 aasta jooksul
Vähemalt kord viimase 3 aasta jooksul (sisse mitte arvestada viimase 12 kuu jooksul tehtud vabatahtlikku tööd)
On osalenud vabatahtlikus tegevuses viimase 12 kuu jooksul

13. Kui tihti osalete vabatahtlikus tegevuses?

Regulaarselt vähemalt kord kuus
Regulaarselt vähemalt kord aastas
Ebaregulaarselt mõned korrad aastas
Ebaregulaarselt
Muu (avatud vastus)

14. Palun nimetage, millises vabatahtlikus tegevuses olete osalenud? (nt talgud, heakorratööd jms).
(avatud vastus)

15. Palun hinnake skaalal 1-5, kui palju motiveerivad Teid vabatahtlikus tegevuses osalemisel järgmised tegurid, kus „1“ tähendab „ei motiveeri üldse“ ning „5“ tähendab „motiveerib väga“.

Seltskond, inimesed, kellega koos tegutsen
Vabatahtliku tegevusega kaasnevad erinevad meelelahutuslikud üritused
Eneseareng
Eneseteostus
Erinevad (äri)kontaktid
Tunnustus
Isiklik rahulolu
Koostöö erinevate inimeste ja organisatsioonidega
Panustamine kogukonda, ühiskonda
Karjäärivõimaluste parandamine (parem CV)
Erinevate tegevustega seotud täiendkoolitused

16. Miks Te pole liitunud mõne vabatahtliku või heategevusliku organisatsiooniga?

Pole leidnud endale meelepärast organisatsiooni
Ajapuudus
Pole infot olemasolevatest organisatsioonidest
Ei soovi liituda ühegi organisatsiooniga
Muu (avatud vastus)

Järgnevad küsimused uuringus osalejatele, kes vastasid küsimustele nr 5 ja nr 6 „jah“

17. Milline on Teie staatus organisatsioonis, kuhu kuulute?

Organisatsiooni juhtkonna liige
Projekti juht
Projektimeeskonna liige
Lihtliige
Muu (avatud vastus)

18. Kui kaua olete olnud oma organisatsiooniga seotud?

Vähem kui 1 aasta
1-3 aastat
4-6 aastat
7-9 aastat
Rohkem kui 10 aastat

19. Palun meenutage, millise infokanali kaudu saite oma organisatsioonist esmakordselt teada?

Tuttava / sõbra / sugulase käest kuulsin
Üritusel, kus osales või mille korraldas minu organisatsioon
Leidsin info internetist
Organisatsiooni liige kutsus üritusele kaasa
Muu (avatud vastus)

20. Millised olid põhilised ja määravad põhjused, miks otsustasite oma organisatsiooniga liituda?

Eneseareng
Võimalus kuuluda organisatsiooni (kuuluvustunne)
Uued tutvused
Eneseteostus
Meelelahutus
Uued (äri)kontaktid
Muu (avatud vastus)

21. Palun hinnake skaalal 1-5 kui oluliseks peate järgmisi tegureid oma organisatsioonis, kus „1“ tähendab „pole üldse oluline“ ning „5“ tähendab „väga oluline“.

Seltskond, inimesed organisatsioonis
Meelelahutus (erinevad ühisüritused)
Eneseareng
Eneseteostus
Kontaktid organisatsiooni teiste filiaalide, esindustega
Erinevad (äri)kontaktid

22. Palun hinnake skaalal 1-5 kui palju motiveerivad Teid enda organisatsioonis järgmised tegurid, kus „1“ tähendab „ei motiveeri üldse“ ning „5“ tähendab „motiveerib väga“.

Head suhted organisatsiooni teiste liikmetega
Eneseteostuse võimalused
Tunnustus
Koolitused, seminarid
Arenemisvõimalused
Isiklik rahulolu

23. Palun hinnake skaalal 1-5 kas nõustute järgmiste väidetega, kus „1“ tähendab „ei nõustu üldse“ ning „5“ tähendab „nõustun täielikult“.

Olete organisatsiooni tegemiste ja võimalustega rahul
Teie panust organisatsioonis hinnatakse
Olete oma organisatsioonis saanud teha seda, mida olete soovinud
Saate tagasisidet oma tegevuse kohta organisatsioonis
Teie organisatsioonis võiksid asjad olla paremini organiseeritud
Tunnete end organisatsiooni kuuluvat (ühtekuuluvustunne)
Vabatahtlik tegevus Teie organisatsioonis parandab Teie töövõimalusi
Vabatahtlik tegevus parandab Teie emotsionaalset tervist
Vabatahtlik tegevus paneb Teid tundma, et Teie tegevus muudab midagi
Naudite tegutsemist oma organisatsioonis

24. Mitu tundi nädalas kulutate keskmiselt oma kohustuste täitmisele oma organisatsioonis?

Kuni 1 tund
1-3 tundi
3-6 tundi
7-9 tundi
10-13 tundi
Rohkem kui 14 tundi

25. Palun hinnake skaalal 1-5 kas nõustute järgmiste väidetega oma organisatsiooni kohta, kus „1“ tähendab „ei nõustu üldse“ ning „5“ tähendab „nõustun täielikult“.

Teil on vähesed teadmised organisatsioonist ja selle ajaloost
Organisatsioonisisene identiteet on ebaselge (organisatsiooni eesmärgid, roll ühiskonnas)
Erinevate tegevuste rohkus organisatsioonis
Erinevate tegevuste vähesus organisatsioonis
Hea info liikuvus organisatsioonis
Kauaaegsetel liikmetel on organisatsioonis vähe arenemisvõimalusi (vähe motiveerivaid väljakutseid)
Organisatsiooni on ühiskonnas hästi nähtav
Uute liikmete leidmine ja kaasamine on hästi organiseeritud

26. Kuidas Teie tööandja suhtub Teie osalemisesse vabatahtlikus tegevuses?

Hästi
Mitte kõige paremini
Muu (avatud vastus)

27. Kas Teie põhitöökohas: (Jah/Ei vastused)

Võimaldatakse tegeleda vabatahtliku tööga töö ajast
Osaletakse vabatahtlikus töös koos kolleegidega
Vabatahtlik tegevus on organiseeritud ettevõtte poolt (toidupank vms)
Kolleegid toetavad Teie osalemist vabatahtlikus tegevuses
Tänu Teie osalemisele vabatahtlikus tegevuses, on ka mõned kolleegid hakanud sellega tegelema
Kui osalete töö ajast vabatahtlikus tegevuses, vähendatakse proportsionaalselt eemal oldud tundide arvelt Teie töötasu

28. Millised kokkulepped kaasnevad, kui Teil võimaldatakse osaleda vabatahtlikus tegevuses töö ajast? (avatud vastus)

29. Palun valige allolevatest vastusevariantidest, millised on võimalikud takistused osalemisel vabatahtlikus tegevuses.

Töö kõrvalt jääb tihti aega väheks
Kooli kõrvalt jääb tihti aega väheks

Pere kõrvalt jääb tihti aega väheks
Transpordikulud on suured, et sõita erinevatesse paikadesse, et osaleda mõnes konkreetses tegevuses
Erinevate ürituste kohta on infot liiga vähe, või see jõuab minuni liiga hilja (ei jõua oma plaane ringi teha)
Te ei tunne ennast hästi koos oma organisatsiooni inimestega
Teile ei meeldi, kuidas on tegevused organiseeritud
Muu (avatud vastus)

Lisa 2. Vabatahtlikud tegevused läbi erinevate organisatsioonide

- külaseltside üritused - heakorratööd, laagrite korraldamine ja laste laagritesse viimine, linnaekskursioonid, humanitaarabi jagamine;
- seltsing Cappella MTÜ - ürituste korraldamine lastele, projektide kirjutamine, külasse lipuväljaku ehitamine koos vabaõhulavaga, külakiik;
- demonstratsioonid, infoloengud, filmiõhtute organiseerimine, koristust algus, metsa istutus;
- EA valved üritustel, EA koolitused lasteaedades ja koolides, erinevad ennetusüritused lastele ja noortele;
- Eesti LGBT Ühingus kogemusnõustaja ja abikäsi, Eesti Inimõiguste keskus, Tatari Uuskasutuskeskuses, aeg-ajalt olen ka üritustel abiks, viimane oli nt Taimetoidumess;
- Eesti Rooma Klubi, Eesti Kultuuri Koda, Eesti Looduskaitse Selts, Eesti Looduseuurijate Selts, Eesti Kodu-uurimise Selts, Eesti Geoloogia Selts, Eesti Geograafia Selts, Eesti Paeliit (asutajaliige), Eesti Mulkide Selts, Eesti Roheline Liikumine (asutajaliige), Organic Estonia, Teeme Ära talgud, Rahvusvaheline Siluri Stratigraafia alamkomisjon, Eesti Siluri stratigraafia komisjon, üle - Venemaaline Paleontoloogia Selts, üle - Venemaaline Paleoökoloogia komisjon;
- Eesti Õpilasesinduste Liidu aktivistina;
- ELF;
- talgud;
- erinevad (olen vabatahtliku merepääste liige, külaseltsi liige jne);
- erinevates MTÜ-des ja teinud kõike, mida on vaja olnud teha- organiseerimine, ürituste läbiviimine, finantsaruandlus, arvete väljastamine, koolituste läbiviimine, turundus ja kommunikatsioon jne. Samuti osalenud aiatöodes, heakorratöodes, supiköögis, toidupangas, majutusasutustes. Ja veel teinud mitmeid erinevaid tegevusi koostöös erinevatega gruppidega;
- spordivõistluste turvamine, õpilaste õpetamine;
- kohaliku piirkonna matkahuvilistele rabamatkade organiseerimine, korraldamine, läbiviimine;
- kohalikus keskus käeliste tegevuste organiseerimine ja läbiviimine;
- peredele väljasõitude organiseerimine (teater, kontsert, muuseumid jne);
- metsloomade abistamine, metsakorrasutus;
- heategevus organisatsiooni eestvedamine;
- Ironman'i triatloni vabatahtlik, elukoha küla vabatahtlik;
- kaitseliit, naiskodukaitse, noorkotkad, kodutütred;
- koguduse töös;

- kogukonna arendusprojektide koostamine, elluviimine, aruandluse koostamine, talgud, heakorratööd, kogukonnaköögis toidu valmistamine, koristamine, kirikus koristamine, külade arengukava koostamises osalemine ja selle lõppversiooni kokku kirjutamine;
- komplekteerimine, koolitamine, nõustamine, ürituste korraldamine vähekindlustatud lastele;
- konverentsi korralduses;
- koolitused, talgud, projektijuhtimine, ürituste korraldamine, erinevate dokumentide analüüs;
- korraldasin kolm aastat vabatahtlikuna Tartu suurimat festivali Tartu Tudengipäevad. Olen vabatahtlikuna korraldanud Tartu Ülikooli aastapäeva balli. Olen kaks korda olnud vabatahtlik PÖFFil;
- kursuste korraldamine, ürituste ettevalmistamine;
- noortega oleme korraldanud üritusi kogukonnale ja edendanud noorte teadmisi ajaloos, matkatarkuste näol jne;
- käin abis kodutute loomade varjupaigas;
- käsmu Külaselts, talgud, MTÜ juhtimine ja teistes MTÜde tegevuses osalemine tasuta ja vabatahtlikult;
- köögi rajamiseks ruumide koristamine;
- külaselts: Talgutööd: külaseltsi heakorratööd, nende organiseerimine (teeäärte korrastamine, prügiveokonteineri organiseerimine külale, heki istutamine külaplatsi äärde, talgud küla laste mänguväljakul) jne külaseltsi ürituste/pidude organiseerimine, projektide kirjutamine KOPI;
- külaseltsi projektide koostamine ja läbiviimine, talgute, külapäeva jm ühisürituste korraldamine, külaplatsi hooldamine jm; Külavanema töö, ürituste korraldamine/planeerimine, külade elu edendamine, väikekooli toetamine enda tegevustega, kooli hoolekogu liige, kohaliku noortekeskuse tegevuse toetamine enda võimaluste piires;
- laada organiseerimine;
- leinatoetuslaagrid, spordiüritused, noorte üritused, talgud, teavitustöö tegemine jne;
- loengute läbiviimine ohutus- ja ennetusvaldkonnas;
- maailma koristuspäev mai algul, laste kooli heakorrapäevad, ehitustalgud kooli juures, Naiskodukaitse tegevus, minu unistuste päeva ametlik vabatahtlik, projektijuht JCI Jõulupuu, prügikoristus, MTÜ kohustuste ja heakorra tagamisel;
- noorsootöö, lastetöö;
- olen külavanem kolmele külale Võrumaal ja külavanema töö on täielikult vabatahtlik töö. Korraldame talgupäevi, osaleme vabariiklikel heakorrapäevadel "Teeme ära" ja sügisel ülemaailmsel koristuspäevadel. Oleme vabatahtlikkuse tegevusega remontinud kogukonnale

seltsimaja ja istutanud 100 viljapuuga aia. Oleme vabatahtlikult teinud külaseltsi maja taha discgolfi pargi, mis on avalikuks kasutamiseks tasuta. Käime abistamas vabatahtlikult kogukonnas eakaid inimesi, viime neid poodi ja käime lihtsalt pakkumas neile seltsi. neid vabatahtlikke tegevusi on veel mitmeid, mida meie kogukonnas tehakse vabatahtlikult;

- olen teinud selliseid ühekorra tegevusi, nagu talgud, maailmakoristuspäev. Lisaks osalesin noorte ideede päeval vabatahtliku mentorina. Praegu suurem asi on mul olla ühe ühenduse juhatuse liige, kus teen palju tegevusi vabatahtlikuna;
- olen vabatahtlik Eesti Punase Risti Tallinna Seltsis;
- olen vabatahtlik organisatsioonis, kus aitan kommunikatsiooni ja ürituse korraldamisega;
- osalen kahe MTÜ juhtimises. Kolmandat toetan. Osalen iga aasta heakorratöödel ja talgutel;
- projektitööd, ürituste korraldamine;
- puuetega inimeste jaoks tehtav vabatahtlik töö ühingus;
- spordiüritused, Õpilasliit, koolikiusamise vastased ettevõtmised;
- ürituse korraldamine;
- talgud, maakohas noortekeskuses ürituste läbiviimine, noortekeskuse inventari värvimine, koristustalgud, lastekodudes tegusate päevade läbiviimine;
- tallinna Harjumaa lasterikaste pereliit;
- teaduskonverentsi korraldusmeeskonnas, talgud, vahetuspereks välismaa õpilasele, vaegnägija juhtkoera kasvatamine;
- teeme Ära Talgud, kogukonna laste käsitööring, spordipäevade organiseerimine, jaanisimmani korraldamine, piirkonna heakorratööd jne;
- Teeme ära. EASL;
- toidu valmistamine gruppidele kus tehakse sots tööd, organiseerimine, toimetamine inimeste teenimine. Kirikutöös vabatahtlik;
- tudengiorganisatsioonis tegev olemine ürituste korraldamine, organisatsiooni arendamine;
- vabatahtlik tegevus organisatsioonis;
- vabatahtlik Vähiravifond Kingitud Elu;
- õpilasesindus, talgud, ürituse korraldamine;
- ürituste ja laagrite organiseerimine, meeskondade juhtimine;

Lisa 3. Organisatsiooni mitte kuuluvate vabatahtlike tegevused

- andmete kogumine ja korrastamine;
- eksinud vigastatud metsloomade organiseerimises varjupaika;
- erinevatel koristustalgutel nii üleriigiliselt kui nt lasteaias. Olen vabatahtlikuna käinud abis erinevates loomade varjupaikades;
- erinevatel looduskaitselistel talgutel;
- olnud vabatahtlik rühmajuht Kodutütarde organisatsioonis;
- Teeme Ära talgutel;
- heakorra talgud, laulukoori juhatuse töös osalemine;
- heakorra tööd terviserajal. Prügi korjamine randadest ja metsa aladelt. Küla tänava äärte niitmine. Toetuse jagamine Amazone metsade elanikele;
- heakorratöodes olen osalenud, kuid tihedamalt pigem ürituse korraldamises;
- heategevus kampaania "üleannetus", heategevuslik sügislaad jne;
- heategevusturg, talgud;
- kassivarjupaigas abistamine;
- kogunud jõulu kingitusi vähekindlustatud lastele, koristustalgud;
- kontserdid;
- koristustalgud, maakohas noortekeskuse sündmuste korraldaja vabatahtlik, värvanud kohaliku noortekeskuse inventari;
- küla "Teeme ära" talgud, Eesti Loodusfondiga õppusel;
- lasteaia talgutel;
- lasteaias hoolekogu liikmena;
- nooruspõlves Lions Club noorte Lea Club mitteametlikult üritustel kaasa löönud;
- loomade varjupaigas abistamine;
- lugemiskoer;
- kohalikud Üritused kodukohas;
- matkadel prügi korjamine;
- olen osalenud talgutel, aidanud läbi viia üritusi, toitlustanud lastegruppe, vahendanud abivajajatele erinevat abi, kuna on nii juhtunud, et minuni jõuab palju asju, laste riideid, mööblit, siis otsin inimesi kellele neid vaja ja vajadusel viin ka asjad kohale. See on selline iseseisev ebaregulaarne tegevus;
- olen vabatahtlikuna kaasa löönud filmifestivalide Festheart ja PÖFF korraldamises;

- osalen heategevuses läbi annetuste;
- osalesin sel aastal Arvamusfestivalil ja olin vabatahtlik kuraator;
- talgud ja kooli üritustel osalemine ning teiste koolide külastamine;
- ürituste korraldamine;
- vähesel määral Operog;
- talgud, abipolitsei;
- talgud, heakorratööd, laada korraldus, ringide juhendamine, graafilise disaini lahendused;
- talgud, heategevuslikud rahakogumised;
- talgud, igakuine annetus toidupuuduses olevatele lastele;
- talgud, kogukonna mälumängu korraldamine;
- talgud, loomade varjupaik;
- talgud, mõttekoda, heategevus;
- talgud, suurürituste korraldus, heakorratööd;
- Tartu Loodusmaja-teeme ära talgud. Praegu lihtsalt mööda minnes hoolitsen toidu jagamise kapi korras oleku eest;
- Teeme ära koristustalgud, abiline TTÜ teaduskonverentsil (külastajate suunamine ja aitamine);
- toidupanga toidu kogumispäevad, Toidupangas pakkide komplekteerimine, kadunud inimeste otsimine;
- toidupank, teeme ära talgud, jõuluringid vähekindlustatud lastele;
- vabatahtlik töötaja laagris;
- vabatahtlikuna erivajadustega inimeste toetamisel;
- varjupaikade MTÜ;
- võitlus maaomanike õiguste ees seoses maade sundvõõrandamisega "looduskaitse" eesmärgil;
- üliõpilaste MM võrkpallis (Pärnu, 2016); Eesti Suusamaraton (registratuuris);
- ürituste organiseerimine.