

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Ettevõtlusosakond

Valdo Essmann

**VABATAHTLIKE JUHTIMINE JA NENDE  
MOTIVATSIOON SIHTASUTUS MINU  
UNISTUSTE PÄEV NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Taavi Tamberg, MA

Pärnu 2023

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Taavi Tamberg

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Margus Kõomägi

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Valdo Essmann

## SISUKORD

Lühendite ja tähiste loetelu .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. Teoreetilised lähtekohad.....	8
1.1. Vabatahtliku tegevuse olemus ja tähtsus.....	8
1.2. Vabatahtliku töö problemaatika, motivatsiooniteooria ja mudelid .....	10
1.3. Vabatahtlike loobumise põhjused regulaarsest vabatahtlikust tööst.....	17
2. Vabatahtlike töö motivatsiooni ja juhtimise uuring sihtasutus minu unistuste päev näitel.....	20
2.1. Heategevusfond Minu Unistuste Päev tutvustus ja selle juhtimine .....	20
2.2. Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus.....	22
2.3. Uurimuse tulemused ja analüüs.....	29
2.4. Uuringu arutelu, järeldused ja parendusettepanekud .....	39
Kokkuvõte .....	44
Lisad.....	53
Lisa 1. Küsimustik vabatahtlikele .....	53
Lisa 2. Intervjuu küsimused organisatsiooni juhtivtöötajatele.....	60
SUMMARY .....	61

## LÜHENDITE JA TÄHISTE LOETELU

Altruism	teiste huvides käitumine, isegi kui see nõuab käitujalt tema enda heaolu ohverdamist (Monroe, 1996)
Covid-19	Koroonaviirushaigus (COVID-19) on SARS-CoV-2 viiruse põhjustatud nakkushaigus, mille sümptomiteks on näiteks palavik, köha, väsimus, lõhna- või maitsemeele kadumine. Harvematel juhtudel hingamisraskused, valu rinnus või liikumisvõime kaotamine. (WHO, 2023)
Heategevusfond	organisatsioon, mis aitab ja toetab inimesi, kes on haiged, vaesed või puuetega. (Collins Dictionary, 2020)
<i>Fundraising</i>	raha kogumine teatud eesmärgil, eriti heategevuseks. (Merriam-Webster, <i>n.d-a</i> )
Motivatsioon	valmisolek või põhjus millegi tegemiseks (Merriam-Webster, <i>n.d-b</i> )
Motiiv	põhjus, millegi tegemiseks. (Merriam-Webster, <i>n.d-c</i> )
Kodanikuühendus	Kodanikuühenduste all mõistetakse arengukavas kodanike ühinemise tulemusel moodustuvaid, kasumit mittetaotlemaid eri liiki ühendusi (mittetulundusühingud, sihtasutused ja usulised ühendused ning mitteformaalsed ühendused nagu võrgustikud, seltsingud ja muud sellised), kuid mitte riigi või kohaliku omavalitsuse asutatud ühendusi. (Kodanikuühiskonna arengukava, 2015-2020)
Kodanikuühiskond	Siseministerium defineerib seda kui: „Omaalgatusliku koostöö oma huvide järgimiseks ning avalike asjade arutamises ja otsustamises osalemiseks, samuti seda koostööd võimaldavaid ühendusi, võrgustikke ja institutsioone. Oluline roll on vabatahtlikel, keda tegutseb enim keskkonnakaitse, loodushoiu, säästva eluviisi, kohaliku elu edendamise, noorsootöö ja lastega töötamise vallas. Samuti kuuluvad sinna abipolitseinikud ning vabatahtlikud maa- ja merepäästjad.“ (Siseministerium, <i>s.a</i> )
Pandeemia	haigus, mis esineb peaaegu kogu piirkonnas või peaaegu kõigis inimeste, loomade või taimede rühmas (Merriam-Webster, <i>n.d-d</i> )
Prosotsiaalsus	suhtluses partneri tundeid ja mõtteid arvestav, teisi aidata ja toetada püüdev (Erelt <i>et al.</i> , 2014)
Vabaühendus	valitsustest sõltumatu organisatsioon (Erelt <i>et al.</i> , 2018)
VFI	<i>Voluntary Functions Inventory</i> . Mudel jaguneb 30 küsimuseks, mis jaguneb viite erinevasse kategooriasse, mille abil saab hinnata vabatahtlike põhjuseid tegelemaks vabatahtlikkusega. (Chacon, 2017, lk 307)

## SISSEJUHATUS

Vabatahtlikust tegevusest on saanud ühiskonnas üha olulisem jõud, tuues kasu nii kasvavatele trendidele sotsiaalse teadvuse kasvus ja üksikisiku soovile leida ühenduvus ümberkaudsega. (Bauer, 2019, lk 1) Vabatahtlikud ja nende poolt tehtav töö on ühiskonnas väga oluline, mis aitab hakkama saada nendel, kes ise selleks võimelised otseselt ei ole. Iga aastaselt panustavad vabatahtliku töösse oma aja ja oskustega üle terve maailma miljonid inimesed. Vabatahtlik tegevus võib väljenduda sotsiaalse toetuse vormina, füüsilise abina, organiseerimisena või nõustamisena inimesi, kellel on selleks vajadus kindlustades, et abivajajate gruppide tegevused võiksid toimida tehes samal ajal nende elukvaliteedi paremaks. (Stukas, 2016, lk 3)

Hinnanguliselt tegeleb vähemalt korra aastas vabatahtliku tegevusega 25% Ameerika Ühendriikide elanikkonnast. Vabatahtlikud on väga tihti ka mittetulunduslike organisatsioonide selgrooks, sest tervelt 85% kõikidest organisatsiooni juures toimetavatest inimestest on vabatahtlikud, kes selle tegevuse eest tasu ei saa (Bauer, 2019, lk 1) Ka Eestis on vabatahtlik tegevus väga tähtsal kohal. Vabatahtlik tegevus moodustab Eestis sisemajanduse koguproduktist umbes ühe protsendi aastas. (Käger *et al.*, 2019, lk 20) Hager'i ja Brudney (2004) läbi viidud uuringu kohaselt kasutavad neli mittetulundusühingut viiest vabatahtlike teenistust. Märkimisväärne enamus neist organisatsioonidest, kes töötavad koos vabatahtlikega tunnistavad, et nende vabatahtlikud tõstavad teenuste või programmide kvaliteeti, pakuvad võimalust kulusid säästa, suurendavad avalikku toetust programmidele, pakuvad teenuseid või teenuse taset organisatsioonile, mida muul viisil ei saaks teenindatavatele inimestele osutada, neile üksikasjalikumalt tähelepanu pööravad või neile erioskustega juurdepääsu lubavad. (Hernandez-Ortiz, 2021, lk 1)

Üldiselt on vabatahtlike motivatsiooni teemat uuritud aastate jooksul Eestis suhteliselt palju, aga väga vähe on uuritud vabatahtlike organisatsioonide juurest lahkumise

põhjuseid. Peamine probleem tuleneb Mateiu-Vescan'i (2020) arvates mõistmatusest, kuidas vabatahtlike üheselt defineerida. Mateiu-Vescan on öelnud, et kui organisatsioonid ei suuda aru saada vabatahtlike olemusest ja tähendusest, siis on väga keeruline neid värvata organisatsioonidesse ja hoida neid seal tegutsemas. Lisaks sellele on ta toonud veel välja selle, et kui ei saada päris täpselt aru vabatahtlike muutuste protsessist, mille vabatahtlikud oma tegevuse ajal läbi käivad, siis on keeruline kujundada programme nii, et sellega kaasnevad ainult positiivsed tagajärjed. (Mateiu-Vescan, 2020, lk 1214)

Eestis on vabatahtliku tegevuse motivatsiooni teemast tehtud uuringuid 2018. aastal Balti Uuringute Instituudi poolt ja Poliitika Uuringute Keskus Praxise poolt 2008, 2009 ja 2013. aastal. Viimase 2018. aastal läbi viidud tulemusena on vabaihenduste suundumus muret tekitav. Võrreldes viis aastat varem läbi viidud uuringuga on regulaarsete vabatahtlike arv langenud 34%-lt 26%-ni. (Käger *et al.*, 2018, lk 5)

Uurimistöö autor soovib läbi viia uuringu heategevusfondis Minu Unistuste Päev ja uurida, milline on olukord fondiseselt ja välja selgitada, millised on kõige tavalisemad lahkumise põhjused sihtasutuse juurest. Uurimistöö annab ülevaate, miks vabatahtlikud muutuvad vabatahtlikuna väheaktiivseks, mis põhjustab vabatahtlikkust tööst loobumise, kuidas tõsta motivatsiooni vabatahtlikele jäämaks organisatsiooni vabatahtlikuna tööle ja kuidas toimub üldine juhtimine sihtasutuses Minu Unistuste Päev. Uurimuse peamisteks sihtrühmadeks on erinevad vabatahtlikke ühendavad vabaihendused, vabatahtlikud üldiselt ja kitsamas ringis sihtasutus Minu Unistuste Päev.

Uurimuse eesmärgiks on pakkuda vabatahtlikega tegelevatele organisatsioonidele soovitusi, kuidas hoida vabatahtlikke pikaajaliselt oma organisatsioonis ja kuidas kaasata oma vabatahtlikke tegevusse, et vältida vabatahtlike lahkumist ning samas pakkuda neile väärtuslikku töökogemust ja kaasalöömisvõimalust.

Uurimuse teemast lähtudes formuleeritud uurimisküsimusteks on:

1. Milline on vabatahtlike motivatsioon vabatahtliku tegevusega tegelemiseks?
2. Millised on regulaarsest vabatahtlikust tegevusest loobumise põhjused?
3. Millised on sihtasutus Minu Unistuste Päev kaasamise ja juhtimisestiidid?

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitab töö autor järgnevad ülesanded:

1. Anda teoreetiline ülevaade vabatahtlike motivatsiooni olemusest, olulisusest ja selle mõõtmisest.
2. Anda ülevaade uuritavast sihtasutusest, sealhulgas vabatahtlike motivatsioonisüsteemist tulemuslikkusest.
3. Uurimuse tulemustele tuginedes teha parendusettepanekuid sihtasutuse juhtkonnale.
4. Selgitada välja vabatahtlike peamised motivaatorid ning rahulolu seoses sihtasutus Minu Unistuste Päev töökorralduse, juhtimise, füüsilise keskkonna ning kolleegidega.

Vabatahtlike töö olemuse, motiivide, tähtsuse väärtuse kirjeldamiseks ühiskonnas ja problemaatiliste kohtade kaardistamiseks uuritakse varem kirjutatud teaduslikke artikleid ning empiirilise osa teostamiseks viiakse läbi intervjuu sihtasutus Minu Unistuste Päev juhtivliikmetega ja ning ankeetküsitlus organisatsiooni vabatahtlike hulgas.

Lõputöö koosneb kahest peatükist: teoreetilisest ja empiirilisest. Nii teoreetiline kui ka empiiriline peatükk jagunevad kumbki kolmeks alapeatükiks. Töö esimeses peatükis antakse ülevaade vabatahtliku tegevuse tähtsusest ja olemusest meie ühiskonnas. Veel käsitletakse erinevaid vabatahtliku tegevuse motivatsiooniteooriaid ja mudeleid, mis tutvustavad seda, mis motiveerib inimesi vabatahtlikuks hakkama ja kas on võimalik ennustada erinevate spetsiifiliste mudelite abil vabatahtliku tegevuse kestust. Samuti on üheks osaks vabatahtliku tegevuse problemaatilised kohad. Probleemaatiliste kohtadena käsitletakse põhjuseid, miks vabatahtlik otsustab vabatahtliku tegevuse juurest ühel hetkel taanduda ja miks on püsivate vabatahtlike arv vabaiühenduste juures viimastel aastatel langenud. Teises peatükis on lühiülevaade heategevusfondist Minu Unistuste Päev, kirjeldatakse kasutatud uuringu meetodeid ja andmeanalüüsi, valimi moodustamisest ning tuuakse välja üldised tulemused. Samuti tuuakse välja arutelu käigus tekkinud järeldused ja ettepanekud fondile.

# 1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

## 1.1. Vabatahtliku tegevuse olemus ja tähtsus

Vabatahtlik tegevus on muutunud aasta-aastalt järjest populaarsemaks. Aastal 2018 läbiviidud uuringu tulemusena on võrreldes viis aastat varem tehtud uuringuga üldine vabatahtlike arv Eestis kasvanud 31%-lt 49%-ni. (Käger *et al.*, 2019, lk 5) Selles alapeatükis tutvustatakse vabatahtlikku tegevust kui terminit ja antakse ülevaade, millist rolli vabatahtlik tegevus kannab ühiskonnas.

Vabatahtliku tegevuse kui mõiste kohta on läbi ajaloo kasutatud väga mitmeid erinevaid termineid. Vabatahtliku tegevuse üldine määratlemine on keeruline, sest mitmed allikad kirjeldavad seda erinevalt. Paljud teadlased kirjeldavad vabatahtlikku tegevust võrdlevate terminite abil, mis rõhutavad selle erinevust valitsevatest sotsiaalsetest tavadest, nagu täistööajaga tasustatud töö, koduhooldus töö või spontaansed abistamised. (Alcock, 2010, lk 5-7)

Kuna kirjeldus vabatahtliku tegevuse kohta on väga erinev, siis sellest tulenevalt on ka paljude inimeste arusaamine sellest erinev. Kõige kesksema idee põhiselt mõistetakse terminit „vabatahtlikku tegevust“ kui tegevust, mis tähendab oma aja, energia või oskuste pakkumist kellelegi, kellel on seda vaja, mille eest ei saa vabatahtliku töö tegija endale rahalist ega materiaalist hüve. (Käger *et al.*, 2013, lk 5).

Termini „vabatahtlik“ kasutusele võtu kohta on teada erinevaid allikaid ja informatsiooni. Cnaan *í* (1996) sõnul hakati terminit „vabatahtlikku tööd tegema“ esmakordselt kasutama militaarvaldkonnas 1750. aastatel kui tsiviilisikuid hakati värbama sõja ajal riigi armeesse. Sel ajal ei teeninud armeesse värvatavad isikud tasu, nagu see on tavaline tänapäeval. (Cnaan, 1996, lk 364) Online Etymology Dictionary kohaselt hakati terminit „vabatahtlikku töö tegija“ kasutama juba rohkem kui sada aastat eelnevast varem, umbes aastal 1600 kui selle tähenduseks oli „see, kes pakub end ise sõjaväkke“. (Volunteer,

2014). Termin „vabatahtlik“ pärineb ise Heebrea keelest, mille tähenduseks võiks eesti keeles olla „meelsasti andma“ (Cnaan, 1996, lk 364)

Viimaste aastakümnete jooksul on esile kerkinud väga mitmeid ühiskonnaprobleeme, nagu näiteks järjest enam süvenev ebavõrdsus, kliima soojenemine ja COVID19 pandeemia kriis. Nende väljakutsete taustal on vabatahtlikust tööst räägitud kui globaalselt või kohalikult väärtusest, mis võib aidata lokaliseerida ja saavutada arengueesmärke inimestekesksete suhete kaudu. Vabatahtlikkus võiks mängida rolli tuleviku paremaks muutmiseks. Ennekõike aitab see parendada nõrkusi eksisteerivates majanduslikes-, poliitilistes,- keskkondlikes,- ja sotsiaalsetes süsteemides – nagu näiteks tervise ja heaolu küsimused, töötus, kaubandus ja jätkusuutlikkus. (Integrating volunteering... 2022, lk 7)

Ainuüksi Ameerika Ühendriikides on seotud iganädalaselt vabatahtliku tööga erineval kujul rohkem kui miljon inimest. Näitena võib tuua pimedatele ettelugemise, annetuste kogumise abivajajatele, mentoriteks olemine noorukitele, kellel on olnud keeruline elutee või muude heade tegevuste tegemine ilma, et sellega kaasneks materiaalne kasu. (Berry *et al.*, 2003 lk 1) ÜRO Vabatahtlike kodulehekülje andmetel tegeleb vabatahtliku tööga üle maailma kuni 970 miljonit inimest, mis tähendab, et põhimõtteliselt tegeleb sellega iga kaheksas inimene maailmas (Medina, 2017).

Eestis hakkas kodanikuühiskond taas tõusma 1980.ndatel aastatel koos rahvusliku vabastusliikumisega (Rikmann *et al.*, 2007, lk 9). Fukuyama (1995) sõnul sai vabäühenduste tõus alguse Eestis ja endises kommunistlikes riikides suhteliselt hiljutistel aegadel seepärast, et endistes kommunistlikes riikides ei toetatud vabäühenduste liikumist või oli valitsuse poolt täielikult keelatud. Seetõttu ei ole ka üllatav, et keskmine vabatahtlikkuse määr on Eestis endiselt Euroopa Liidu keskmisest madalam. (Mateiu-Vescan, 2020, lk 1216) Rootsi sotsioloog Olsson (1999) põhjendab vabatahtlikke organisatsioonide tekkimise vajalikkust seoses organisatsioonilise perspektiiviga toetudes peamiselt ressursi mobilisatsiooniteooriale (Rikmann *et al.*, 2007, lk 135) Ressursi mobilisatsiooni teooria peamiseks ideeks on see, et protsessi käigus saadakse ressursipakkujalt ressursse, kasutades selleks erinevaid mehhanisme, et viia ellu organisatsiooni etteantud eesmärgid. (Golhasani, 2016, lk 1)

Vabatahtlikku tegevust saab jaotada omaalgatuslikuks ja organisatoorseks vabatahtlikkuseks. Terminite põhiliseks erinevuseks on peamiselt viis, kuidas vabatahtlik töötab. Organiseerunud vabatahtlik töötab peamiselt mõne vabaiühenduse organisatsiooni juures struktureeritud tegevuses, omaalgatuslik vabatahtlik seevastu iseseisvalt ja omaalgatuslikult nagu nimigi viitab. (Uus *et al.*, 2013, lk 9)

Organisatoorsed vabatahtlikud tegutsevad peamiselt mittetulundusühingutes. Folger (2021) defineerib mittetulundusühinguid kui rahvuslikke või rahvusvahelisi organisatsioone, mis teenib sotsiaalseid või poliitilisi eesmärke tehes maailma paremaks kohaks. Lewis'i (2009) arvates on mittetulundusühingud eelkõige tuntud kui teenuste viimine inimestele, kes seda parasjagu vajavad sealhulgas inimõigustega töötamine, kultuurisäilitamine, keskkonna aktivism ja palju muud. Mittetulundusühingud, mis koondavad enese tegevuses vabatahtlikke on tänasel päeval väga olulised osad, mis täidavad ühiskonnas paljusid tühimikke. (Abdulkadir, 2021, lk 12)

Vabatahtlik sektor iga riigi majanduses on väga oluline osa, sest võimaldab riigil tohtul määral raha kokku hoida ja pakub majanduslikku ressursi tuhandetele mittetulundusühingutele üle terve maailma. Umbes ¼ kuni 1/3 kohalikke omavalitsusi ja neli heategevuslikku organisatsiooni viiest kaasavad oma töösse vabatahtlikke. Näiteks mõõtis Inglise Panga pearaamatupidaja Andy Haldane 2014. aastal vabatahtliku töö väärtuseks 50 – 200 miljardit naela igal aastal, mis moodustab 2,5-10% sisemajanduse kogutoodangust. (Gramatki & Watt, 2019, lk 76)

Vabatahtlikkust võib defineerida küll väga mitmeti, kuid kindel on see, et vabatahtlik tegevus moodustab väga tähtsa ühiskonna osa ilma milleta paljud valdkonnad lakkaksid töötamast ja paljud tegevuse hoopis tegemata jääksid.

## **1.2. Vabatahtliku töö problemaatika, motivatsiooniteooria ja mudelid**

Antud alapeatükis on väljatoodud erinevad motivatsiooniteooriad, mudelid ja vabatahtliku tööga seoses esile kerkinud problemaatilised kohad. Kuna vabatahtlike osatähtsus erinevates valdkondades iga aastaga suureneb, siis tuleb uurida, miks inimesed soovivad üldse vabatahtlikku tööd teha ja miks nad teisel hetkel sellest loobuvad.

Eestis on vabatahtliku tegevuse olukorra kohta tellinud viimase kümne aasta jooksul kaks uuringut Siseministerium, et näha milline on olnud muutus viie aastase perioodi jooksul ja mõista millised on aastate jooksul toimunud muutuste põhjused. Siseministeriumi tellitud 2018. aasta uuring vabatahtliku tegevuse olukorra kohta Eestis tõi välja ka probleemse koha vabaihenduste jaoks. Võrreldes viis aastat varasemaga on märgatavalt kahanenud (34%-lt 26%-le) regulaarsete vabatahtlike arv vabaihendustes ja tulemused näitavad, et suundumus on võetud mikro-vabatahtlikkusele. (Käger *et al.*, 2018, lk 5) Mikro-vabatahtlikkuse puhul on tegemist vabatahtliku tööga, mis tähendab tegevust vähesel määral või väga lühikese aja jooksul. (Heley, 2019, lk 2) Tavaliselt peetakse seda lihtsaks tegevuseks, mis ei võta rohkem kui pool tundi. (Cnaan, 2021, lk 7) Mikro-vabatahtlikkuse kõige olulisemate tunnustena loetleb Käger järgnevat: „Väike ajakulu korraga, lihtne juurdepääs, kohene tegevus, mugav, ülesande-, mitte rollipõhisus, mitteformaalsed kokkulepped, võib toimuda internetis, väikeste panuste kaupa üks kord või regulaarselt.“ (Käger *et al.*, 2013, lk 16).

Mida aeg edasi, seda rohkem vaba aja veetmise võimalusi inimestele tekib. Kaasaegne ja ettearvamatu elustiil tähendab seda, et väga paljudel inimestel puudub võimalus pikaajaliselt panustada oma igapäeva tegevuste, töö ja pere kõrvalt. Kuna enamus vabaihendusi on ülesehitatud pikaajaliste vabatahtlike pühendusele, siis tuleb uute trendidega kohaneda ja muutusi teha. Selleks tuleb mõista vabatahtlike isiksust, miks nad otsustavad üldse vabatahtliku tööga tegelema hakata. (Heley, 2019, lk 6)

Vabatahtlikku tööd on üldiselt maailmas ja Eestis väga palju uuritud. Euroopas on aja jooksul uuritud teemat erinevatest perspektiividest, nagu näiteks on proovitud mõista seda kuidas hoida vabatahtlikud pidevas kaasatuses ja millist kasu saab vabatahtlik sellest tegevusest ise. Sageli on unustatud uurida seda, milline on olnud vabatahtlike personaalne areng kogu protsessi juures ja mis põhjustab vabatahtlike lahkumise organisatsioonide juures (Mateiu-Vescan, 2020, lk 1215). Et mõista regulaarsete vabatahtlike lahkumise põhjuseid vabaihenduse organisatsioonidest, tuleb aru saada motiividest, mis neid ajendas vabatahtlikuks üldse hakkama.

Teema uurijad on läbi aja rääkinud erinevatest teooriatest, mille põhjal vabatahtlike motivatsiooni mõõta. Maehr and Meyer (1997) on tabavalt öelnud hariduse kohta. „On kolm asja, mida selle juures tuleb mees pidada... Esimene on motivatsioon. Teine on

motivatsioon. Kolmas on motivatsioon“. Yeung’i (2004) sõnul moodustab motivatsioon ka olulise nurgakivi vabatahtlikkus tegevuses. (Yeung, 2004, lk ) Vecina (2017) arvates on võimalik vabatahtlike tegevuse kestust ette ennustada erinevate mudelite ja teooriate näitajate põhjal (vt tabel 1) (Vecina, 2017, lk 4).

**Tabel 1.** Teooriad ja mudelid vabatahtliku tegevuse kestuse prognoosimiseks

Teooria autor (id)	Teooria
James Mead 1890, George Herbert Mead 1934	Rolli Identiteedi teooria
Gil Clary ja Mark Snyder 1991	Funktsionaalse lähenemise teooria
Fernando Chacon 2007	Kolme taseme mudel
Femida Handy 2000	Tulu/kulu perspektiiv

Allikas: (Callero *et al.*, 1986; Clary & Snyder *et al.*, 1991; Chacon *et al.*, 2007; Handy *et al.*, 2000)

Esimene teooria, mida Vecina (2017) näitajana kasutab on rolli identiteedi teooria. Rolli identiteedi teooria püüab seletada püsivate vabatahtlike jäämist oma tegevusele kindlaks viidates sotsiaalsele kontekstile, milles antud tegevus läbi viiakse. Teooria kinnitab, et inividid võtavad endale mitu sotsiaalset rolli ja et neid rolle pidevalt täites saavad nad osaks inimese isiklikust identiteedist. Selle perspektiivi kohaselt on sotsiaalne identiteet nende sotsiaalsete rollide summa, mida inimene endale võtab ja endasse võtab. Teooria kaks peamist muutujat on tajutud ootused ja rolliidentiteet, mis on määratletud kui ulatus, mil konkreetne roll muutub indiviidi isikliku identiteedi osaks. Esimene on seotud esialgse otsusega vabatahtliku tegevusega tegelema hakkamiseks ja teine on seotud otsusega jätkata sellega pikema ajaliselt. Üldiselt kujuneb selle teooria kohaselt vabatahtliku rolli identiteet pika aja jooksul ja on peamiseks võtmeküsimuseks vabatahtliku tegevuse jätkamisel. (Vecina, 2017, lk 4)

Vecina (2017) nimetab ka funktsionaalset teooriat, et hinnata vabatahtlike tegevuse kestust. Enamik vabatahtliku töö motivatsiooni uuringuid on läbi viidud kasutades funktsionaalset lähenemist (Kragt, 2022, lk 346). Väidetakse, et funktsionalistlikus hoiakuteoorias tuvastatud erinevad funktsioonid omavad vabatahtlike motivatsioonis omi vasteid. Funktsionaalne lähenemise motivatsiooni teooria aitab mõista, miks inimesed on vabatahtlikud ning, mis neid motiveerib vabatahtliku tegevust tegema. (McCabe, 2007, lk 3)

Erinevates uuringutes on jõutud aja jooksul järeldusele, et isikud, kes tajuvad, et nende algsed funktsionaalsed motivatsioonid on nende vabatahtliku tegevuse kaudu täidetud jätkavad ka tõenäolisemalt lähitulevikus ja pikemas perspektiivis vabatahtlikku töoga samas kohas. (Vecina, 2017, lk 5-6) Funktsionaalse lähenemise peamine idee on selgitada kuue funktsiooni abil, miks vabatahtlikud soovivad sotsiaalsetel või psühholoogilistel põhjustel vabatahtlikku tööd teha ja mida nad sellest enesele vastu saavad. (McCabe, 2007, lk 3)

**Tabel 2.** Funktsionaalse lähenemise funktsioonid

Funktsioon	Tähendus
Väärtuste funktsioon	Altruistlike ja inimlike väärtuste väljendamine
Mõistmise funktsioon	Maailma parem mõistmine, eneses teadmiste ja oskuste arendamine
Enese täiendamise funktsioon	Enese arendamine ja täiendamine
Karjääri funktsioon	Karjääri võimaluste parendamine
Sotsiaalne funktsioon	Sotsiaalsete sidemete tugevdamine läbi vabatahtliku tegevuse
Kaitse funktsioon	Nõrgemate ja abivajajate kaitse, süütunde vähendamine, negatiivsetest tunnetest vabanemine

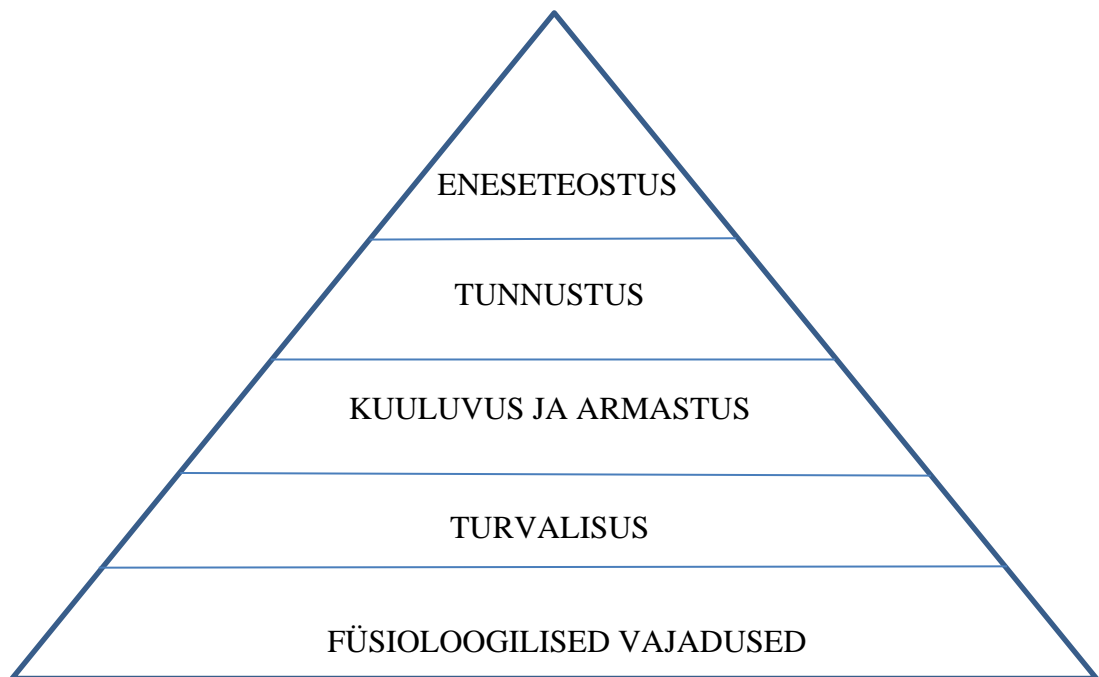
Allikas: Chacon-Fuertes, 2017, lk 307

Väärtuste funktsioon annab vabatahtlikule võimaluse peegeldada oma väärtusi seoses teiste inimeste aitamisega ja murega abivajajate pärast. Samuti annab see vabatahtlikule võimaluse väljendada oma sügavalt juurdunud väärtusi oma tegevuse kaudu. (Snyder, 2000, lk 7) Väärtuste funktsioon on otseselt seotud altruistlike põhjustega, miks keegi vabatahtlikku tööd tegema hakkab. Altruismi termini otsene tähendus on teistele vabatahtlikult abi andmine midagi vastu ootamata (Monroe, 1996, lk 19). Siaga Peduli Magelang'i kogukonnas Indoneesias läbi viidud altruismi uuringu tulemusena selgus, et kogukonna vabatahtliku töö altruismi osadeks on empaatiavõime, enesega rahulolu, uskumus õiglasesse maailma ja uskumus, et kõik hea tuleb ühel päeval ringiga tagasi (Wibowo, 2022, lk 340).

Mõistmiskompleksi funktsioon võimaldab vabatahtlikul aru saada oma oskustest, millest tal ei pruukinud varasemalt isegi aimu olla. Funktsiooni peamine mõte ei ole ainult peegeldada vabatahtliku soovi ammutada uut informatsiooni, vaid pakkuda talle rahulolu teadmisesega, et kasutades oma oskusi on tal võimalik tegeleda heategevusega teise inimese jaoks. (Snyder, 2000, lk 8) Täiendusfunktsioon tähendab, et vabatahtliku peamiseks motiiviks on kuuluvustunne. Nende inimeste peamine motiiv sellel hetkel on juhendada oma

eeskujude järgi ja kui eeskujude jaoks on vabatahtlik töö normatiivne, siis nad tunnevad samuti survet pakkuda abivajajale samuti abi. (Snyder, 2000, lk 8) Neljas funktsioon on seotud karjäärialaste motiividega. Vabatahtlik töö pakub selle funktsiooni põhiselt võimalusi arendada uusi oskusi, täiendada oma elulugu või suurendada oma kontaktvõrgustikku. (Snyder, 2000, lk 9) Viienda funktsiooni osatähtsus on seotud enese rehabiliteerimisega. See tähendab seda, et isik, kes otsustab sellel eesmärgil alustada vabatahtlikku tegevust tunneb end süüdi, et tal läheb materiaalselt ja tervislikult paremini kui paljudel teistel inimestel. Need inimesed võivad vabatahtliku töö kaudu paremini toime tulla oma sisemiste konfliktide, ärevuse ja ebakindlusega nende isikliku väärtuse ja pädevuse osas. (Snyder, 2000, lk 9) Kuues funktsioon selles teoorias raames on eneseteostamise funktsioon. Selle idee on eneseteostuse vajadus ja vabatahtlikud saavad seda teha läbi vabatahtliku töö protsessi. (Snyder, 2000, lk 10) Inimesed on motiveeritud käituma viisil, mis vastab nende vajadustele kõige paremini.

Eneseteostusvajadus on ka Abraham Maslow (1943) inimvajaduste hierarhiateoorias. Maslow vajaduste hierarhia on psühholoogiline teooria, mis kirjeldab punkte, mida inimesed peavad oma heaolu jaoks oluliseks. Maslow (1943) teoretiseeris selle, et kuigi mõned vajadused on inimesele loomuomased ja nende ellujäämise keskmes, on mõned vajadused kõrgemad ja käitumine neile vastamiseks teenib eesmärki saavutada parem elukvaliteet ja lõpuks saavutada eneseteostus. Tänapäeval tuntakse antud teooriat Maslow püramiidina. Teooria kohaselt on vajadused pandud paika tähtsuse järjekorras ja jõudmaks järgmisele tasemele on vaja saavutada eelnev tase. Inimese eksisteerimiseks on tal vaja täita esmased vajadused. Tal on vaja hapnikku, vedelikku, soojust, toitu ja eluaset. Kui esmased vajadused on rahuldatud, siis järgnevalt tekib vajadus turvalisuse järele. Turvalisuse vajadus ilmneb juba varajases lapsepõlves, sest lapsed vajavad üles kasvamiseks turvalist keskkonda. Samuti väljendub see olla kaitstud nii bioloogiliselt kui ka sotsiaalselt. Järgides Maslow'i vajaduste hierarhiat, siis turvalisuse vajadusele järgneb kuuluvuse vajadus. See tähendab seda, et inimene soovib olla romantilises suhtes, sõprussuhtes kellegagi või kuuluda mingisugusesse kogukonda. Järgmine vajadus on tunnustuse vajadus. Maslow (1943) arvates jaguneb see enesekindluseks, mis tähendab rahulolu iseendaga. Tunnustuse teine pool tähendab seda, et teiste poolt märkamist. Kui kõik eelnevad vajadused on täidetud, siis sellele järgneb eneseteostusvajadus. (Maslow, 1943, lk 4-10)



**Joonis 1.** Maslow vajaduste hierarhia. Allikas: Showkat, 2022, lk 4

Kuigi teooria on juba kirja pandud aastal 1943. aastal, siiski on see teooria endiselt aktuaalne ja oluline ka 21. sajandil. Showkat'i ja Shaktivel'i 2022. aastal läbi viidud uuringu tulemusena jõuti kokkuvõttena seisukohale, et inimesed on endiselt need samad rahuldust otsivad loomad ja motiveeritud otsima lõputuid võimalusi oma rahulolu saavutamiseks (Showkat, 2022, lk 7)

Kolmas mudel, mida Vecina (2017) on kasutanud vabatahtlike teenistuse kestuse mõõtmisel on kolmeastmelise mudel, mis mõõdab vabatahtlike motivatsiooni. Chacon (2007) väitis, et parim võimalus ennustada seda kui kaua keegi vabatahtliku tegevusega seotuks jääb on kombinatsioon rahulolust, organisatsioonile pühendumisest ja rolli identiteedist. (Almas, 2020, lk 126) Kolmeastmeline mudel üritab luua seoseid eelnevalt mainitud mudelitega. Kolmeastmelise mudeli esimeses etapis moodustavad motivatsioon ja rahulolutunne muutujate hulga, mis mõjutavad otseselt vabatahtliku tegevuse kestust. Kui vabatahtlik saab aru, et tema maailmavaated ei ole sarnased organisatsiooni reaalsusega või tunneb, et aeg mida ta antud tegevusse panustab ei ole vääriline tasule või ei kuulu grupp, siis suure tõenäosusega ta otsustab antud tegevusest loobuda. Sellisel juhul on tegemist lühiajalise vabatahtlikuga. Mudeli teises etapis hakkab toimuma

vabatahtlikus muutumine, millal vabatahtlik hakkab end samastama organisatsiooniga, selle väärtustega ja aktsepteerib nende sihte ja eesmärke. Kui need eelnevad asjad on juhtunud, siis soovib vabatahtlik anda organisatsioonile oma teadmisi, aega ja oskusi. Sellest oleneb ka see, milline on vabatahtliku rahulolu. Rahulolu tundes jääb vabatahtliku töö tegija suure tõenäosusega organisatsiooni juurde pikemaks ajaks. Kui rahulolu ajas langeb, siis tekib ka suurem oht see tegevus lõpetada. (Vecina, 2017, lk 7-8) Kolmandasse etappi jõudes on vabatahtlik juba oma tegevust praktiseerinud mõnda aega, mis tähendab, et kui vabatahtlik on sinna etappi jõudnud, siis lisatakse tema enesekontseptiooni uus tunnus, milleks on vabatahtliku roll. Antud mudeli etapp on integreeritud rolli identiteedi mudelist. Kui vabatahtlik jõuab juba sellesse etappi, siis suure tõenäosusega ta ka oma tegevust jätkab (Vecina, 2010, lk 346).

Viimaseks toob Vecina vabatahtliku tegevuse kestuse hindamiseks tulude ja kulude lähenemise mudeli. Mudel loodi Handy (2000) poolt, kes väitis, et vabatahtliku töö tegija peab saama sellest siiski mingit kasu, mille väärtus sellele isikule on suurem kui tema enese kulu antud tegevusele. Selleks võib olla näiteks sotsiaalne suhtlus teistega, enese hästi tundmine või mõni muu hüve. (Mateiu-Vescan, 2020, lk 1218-1219)

Pikalt on üritatud aru saada, mis paneb inimesi oma aega või raha annetama. Hiljutised neuroteadlaste uuringud inimeste õnne kohta näitavad, et annetades oma aega ja raha abivajajale, siis hakkab üks ajuosa produtseerima dopamiini. (Alloway, 2013) Dopamiini tuntakse ka nime all kui õnnehormoon, mida inimese aju hakkab produtseerima kui tunneb rahulolu ja õnne tunnet millegagi tegeledes. Dopamiini olemasolu avastas esmakordselt 1950. ndatel aastatel Rootsi farmakoloog Dr. Carlsson ja dopamiini efektiks on panna inimene tahtma teha tegevusi, mis on seotud naudingute ja õnnega. Dopamiin mõjutab otseselt isiku motivatsiooni ja pühendumist millelegi, mis on talle meelepärane. (Morya, 2020, lk 128)

Vabatahtlikke motiveerivad väga paljud erinevad aspektid. Töö autor arvab, et vabatahtliku töö tegija on keegi, kes oskab hinnata ühiskonna probleeme. Autor valis uuringu läbiviimise aluseks funktsionaalse teooria mudeli kuna antud mudel keskendub erinevatele motiividele, miks vabatahtlik otsustab selle tegevusega end siduda.

### **1.3. Vabatahtlike loobumise põhjused regulaarsest vabatahtlikust tööst**

Vabatahtlikud moodustavad ühiskonna toimimisel üsna suure osa. Vabatahtlike organisatsioonide toimimise jaoks tuleb ka aru saada, miks regulaarsed vabatahtlikud otsustavad ühel hetkel mitte rohkem organisatsiooni tegemistesse panustada ja oma vabatahtlik tegevus lõpetada.

Siseministeeriumi 2018. aastal läbi viidud uuringu tulemusena jõuti järeldusele, et lähiaastatel on trendid muutumas. Juba praegu tunnevad väga paljud vabaihendused puudust vabatahtlikest, kes panustaksid nende töösse regulaarselt. Samal ajal toodi välja, et suurima riskina Eesti vabatahtlikele organisatsioonidele on saamas see, et vabaihenduste valmisolek kaasata oma töösse vabatahtlikke on vastuolus elanike ootuste ja võimalustega vabatahtlikuna tegutseda. (Käger *et al.*, 2018, lk 6)

Millised tegurid määravad, miks mõned inimesed jäävad oma otsuses teisi aidata pika aja jooksul järjekindlaks ja miks otsustavad teised, kes alguses sama otsuse teevad, katkestada selle pooleli jätta.

Varasemalt läbi viidud mitmete uuringute tulemusena on selgunud, et väga tihti esialgne motivatsioon, miks inimesed vabatahtlikuks hakkavad aja jooksul muutub. Põhjused, mis sunnivad inimesi vabatahtlikku tegevust alustama võivad erineda põhjustest, miks nad jätkavad või ei jätkata vabatahtlikutena. (Kragt, 2022, lk 348) Zollo (2019) nimetas ühe põhjusena vabaihenduste probleemi alguseks, kui vabatahtlikud lõpetavad enese samastamise organisatsiooniga. (Lorente, 2019)

Iisraeli suurimate linnade Seksuaalrännaku ohvrite tugikeskustes viidi läbi uuring, mis uuris põhjuseid vabatahtlikust tegevusest loobumise põhjustest. Kui vabatahtlikelt uuriti põhjuseid, miks nad enam vabatahtliku tegevusega ei soovi jätkata, siis peamiste vastustena toodi välja muutused eluolus, nagu näiteks elukoha või igapäevase töökoha muutus. Teiste põhjustena toodi välja rahulolematuse sellega, mida tähendas reaalne vabatahtlik tegevus ja milline pilt oli kujundatud vabatahtliku enda peas antud tegevusest, vabatahtlike vale suunamine ja vale positsioneerimine, madal väljakutse tase, pinget vabatahtlike ja professionaalsete töötajate vahel, vabatahtlike aja ebaefektiivne

kasutamine, professionaalse toe puudumine ja läbipõlemine. (Yanay-Ventura, 2008, lk 67)

Austraalia ja Uus-Meremaa vabatahtlikud kiirabi töötajad on läbi viinud uuringu, mille kohaselt tõuseb vabatahtlikust tööst loobujate arv järsult peale 2,5 aastat töötamist. Peamiste lahkumise põhjustena on nimetatud näiteks vajalike koolituste puudumist, bürookraatlike protsesse, läbipõlemist, stressi, vabatahtliku elu ja koduse elu sassi ajamist, mittesobivaid ootusi ja paljusid muid vaba aja veetmise võimaluste paljusust. (Kragt, 2022, lk 354) Uuringute tulemusena on selgunud, et kui vabatahtlik tegevus nõuab suuremat füüsilist või emotsionaalset panust, suureneb tõenäosus neil vabatahtlikel läbipõlemisele. Läbipõlemisoht tekib just vabatahtlikel, kes puutuvad kokku krooniliste haigete või üldiselt kehvemas olukorras olevate inimestega. (Moreno-Jimenez, 2010, lk 1801) Maslach (1976) kirjeldas vabatahtlike läbipõlemist kui kroonilist stressi, mis distantseeris vabatahtliku emotsionaalselt oma tööst. (1976, viidatud Moreno-Jimenez vahendusel, 2010, lk 1800) Kui vabatahtlikute nauditavad kogemused oma töös kaovad, siis muutub ta tegevus mittemotiveerivaks ja see lõppeb organisatsioonist lahkumisega. (Lorente, 2019)

Viimaste aastate lõikes on toodud välja vabatahtliku töö loobumise põhjusena välja ka ülemaailmne pandeemia. Näiteks ajalehe „Nonprofit Business Advisor“ väitel on Ameerika Ühendriikide mittetulundusühingute vabatahtlike toetus märgatavalt vähenenud pandeemia ajal. Kõige uuem uuring viidi läbi Fidelity Charitable'i eestvedamisel, mis esindab riigi suurimat stipendiaati. Uuringu tulemusena selgus, et pandeemia tõttu vähenes vabatahtlike panus umbes kaks kolmandikku võrreldes varasemaga, mis jättis mittetulundusühingutele suure tühimiku. (John Wiley & Sons Ltd, 2021, lk 5-8)

Esimesed COVID-19 juhtumid avastati 2019. aasta detsembris kui haigusjuhtumitest raporteeriti Hiinas. Maailma Tervise Organisatsioon kuulutas antud haiguspuhangu pandeemiaks kui müstilisest haigusest raporteeriti ka mitmetest teistest riikidest. Kuna väga paljud riigid sulgesid oma ühiskonnad peaaegu täielikult, siis oli vaja mõelda mittetulundusühingutel alternatiivide peale. (Abdulkadir, 2021, lk 14) Kui vabauhendustel oli vähegi võimalik, siis koliti enamus vabatahtlikku tööd interneti avarustesse, kui mitte, siis jäeti organisatsiooni tegevus pausi peale. (Mateiu-Vescan,

2020, lk 1222) Mose (2017, viidatud Omolo, 2019, lk 58 vahendusel) väitis, et vabatahtlike teenistust on võimalik tõsta läbi organisatsiooni töötajaskonna pideva arendamise koolitustel käies ja juhtimisstiili muutes.

Kokkuvõtteks antud peatükile võib öelda, et vabatahtlike põhjused vabatahtliku tegevuse juurest lahkumiseks on tavaliselt erinevad. Et mõista spetsiifilise vabähenduse vabatahtlike motivatsiooni, rahulolu ja lahkumise põhjuseid, siis tuleks igat vabähendust käsitleda individuaalsena.

## **2. VABATAHTLIKE TÖÖ MOTIVATSIOONI JA JUHTIMISE UURING SIHTASUTUS MINU UNISTUSTE PÄEV NÄITEL**

### **2.1. Heategevusfond Minu Unistuste Päev tutvustus ja selle juhtimine**

Tänapäeva ühiskonnas valitseb erinevate vabaaja veetmise võimalustena meeletu konkurents. Selleks, et ka tulevikus värvata endale piisavas koguses vabatahtlikke oma ridadesse, kes piisaval määral panustaksid, siis on vaja aru saada, mis vabatahtlikke motiveerib ja miks nad ikkagi teatud aja pärast organisatsiooni juurest lahkuvad. Kuna töö autor on tegelenud viimased kuus aastat heategevusfondis Minu Unistuste Päev, otsustaski ta detailsemalt süveneda ning uurida, mis motiveerib vabatahtlikke heategevusfondis tegutsema ja, mille tõttu nad otsustavad mingi aja möödudes vabatahtlikust tegevusest loobuda. Hästi juhitud ja vabatahtlikule atraktiivne keskkond võimaldab omakorda fondil efektiivsemalt töötada.

Põhjus, miks selline uuring läbi viidi on järjest süvenev probleem vabatahtlike koondavate organisatsioonide puhul, kus vabatahtlikud muutuvad aja jooksul organisatsioonides vähe aktiivseteks või loobuvad vabatahtlikust tegevusest täielikult.

Sihtasutus Minu Unistuste Päev on heategevusfond, mille missiooniks on ellu viia raskelt või krooniliselt laste unistusi, et pakkuda lastele ja nende vanematele emotsionaalset tuge, mis on samal ajal oluline osa lapse võitlusel haigusega. Fondi visiooniks on olla heategevuse eeskuju ühiskonna mõtteviiside kujundamisel. Fond soovib julgustada nii eraisikuid, ettevõtteid, avalikku sektorit, arste ja ühinguid tegema koostööd, väärtustades ja panustades raskelt ja krooniliselt haigete laste ning nende lähedaste vaimsesse tervisesse. (Minu Unistuste Päev, *s.a*)

Heategevusfond Minu Unistuste Päev on loodud taanlanna Marianne Bruhn'i ja rootslanna Helena Elisabeth Almqvisti poolt, kelle suurimaks sooviks oli luua Eestis 2011. aastal organisatsioon, mis aitab ellu viia raskelt haigete laste suurimaid soov. Põhjus, miks nad otsustasid seda teha oli nende arvates vaimse toe puudumine sellel hetkel. (Minu Unistuste Päev, *s.a*)

Kõige enam pannakse fondisiseselt rõhku individuaalsete unistuste päevade ja perepäevade korraldamisele. Personaalne unistuste päev on raskelt või krooniliselt haigetele lastele korraldatud erilised sündmused läbi, mille soovitakse viia täide selle lapse unistused. Enamik nominatsioonide saajad tulevad läbi Tallinna või Tartu lastehaigla raviarstide või õdede poolt ning mõned nominatsioonid tulevad ka läbi patsiendiühingute. Fond on oma majandusaasta aruandes kirjeldanud lapse nomineerimist järgnevalt: „Lapse valimisel unistuste päeva peetakse kõige olulisemaks läbipaistvust ja seda, et sinna jõuaks laps, kes seda reaalselt vajab. Igal aastal kaasatakse fondi väga erinevate diagnoosidega lapsi. Diagnoosidena võib välja tuua vähk, krooniline liigeshaigus, raske liikumispuue, opereeritud südamerike, neerupuudulikkus, seljaaju song või mõni muu raske kuluga haigus, millega võitlemine võib võtta aastaid. Heategevusfond Minu Unistuste Päev soovib olla see lootusekiir, mis aitab lapsel ja perel see aeg üle elada. Individuaalne unistuste päev planeeritakse alati läbi koostöös raviarstiga ja perekonnaga pannes paika plaanid, et lapsele kujuneks sellest tõeline elu parim päev.“ (Majandusaasta aruanne, 2021)

Perepäevade korraldamisele ja selleks tehakse koostööd erinevate Eestis tegutsevate patsientide ühingutega. Viimase fondi majandusaasta aruande järgi on nimetatud järgnevat: „Koostööd tehakse teistehulgas Eesti Laste ja Noorte Diabeediühinguga/Diabeedikooliga, MTÜ-ga Seljaajusonga ja Vesipeahaigete Selts, Eesti Downi Sündroomi Ühinguga, Eesti Vähihaigete Laste Vanemate Liiduga, Jõhvis tegutseva puuetega laste tugikoduga Päikesekiir ning Kallemäe kooli filiaaliga Kuressaares, mis koondab Saaremaal elavaid erivajadustega lapsi.“ Perepäevade korraldamisel on abis tavaliselt rohkem vabatahtlikke kui seda on individuaalpäeva puhul ja võimaldab jõuda ühe korraga rohkemate abivajajateni. (Majandusaasta aruanne, 2021)

Töö tulemusena soovib töö autor tuginedes uurimuse tulemustele teha parendusettepanekuid sihtasutuse Minu Unistuste Päev juhtkonnale, mida tuleks arvestada vabatahtlike motivatsiooni tõstmisel antud organisatsiooni juures.

## **2.2. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus**

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on anda teoreetiline ülevaade vabatahtlike motivatsiooni teguritest, olulisusest, selle mõõtmisest ja vabatahtlike lahkumise põhjustest heategevusfondis Minu Unistuste Päev. Samuti annab töö autor ülevaate uuritavast sihtasutusest, sealhulgas vabatahtlike motivatsioonisüsteemist ning selle tulemuslikkusest mainitud organisatsioonis.

Ühe meetodina viiakse läbi poolstruktureeritud intervjuud nelja fondi juhtivliikmega, et saada sisend sellest kuidas heategevusfondi Minu Unistuste Päev juhitakse, millised on motivatsioonipaketid ja juhtkonna arvates peamised põhjused, miks fondi juurest lahkutakse.

Uurimisülesannete lahendamiseks on töös kasutatud erinevaid ingliskeelseid teaduslikke artikleid ja uuringuid, lisaks vähesel määral eestikeelseid teemat puudutavaid raamatuid ning Praxise kahel korral läbiviidud uuringu andmeid, et analüüsida vabatahtliku tegevuse valdkonna erinevaid külgi. Lõputöö autor töötab tuginedes teoorias kirjeldatud funktsionaalse teooria seisukohtadele. Uurimistöö eesmärgi täitmiseks viidi läbi kombineeritud meetoditega uuring. Uuring teostati 2023. aastal märtsi ja aprilli kuus. Vabatahtliku tegevuse juhtimise, motivatsiooni ja lahkumise põhjuste väljaselgitamiseks on kasutatud uurimuses nii ankeetküsitlust vabatahtlike hulgas kui poolstruktureeritud intervjuusid juhtkonna seas. Alljärgnevas tabelis (vt tabel 3) on esitatud meetodid, infoallikad, läbiviimise aeg ning soovitud tulemused.

**Tabel 3.** Kasutatud andmekogumismeetodid

Uuringumeetod	Intervjueeritav	Aeg	Kood	Tulemus
Poolstruktureeritud intervjuu	Tegevjuht	24.03.2023	Vastaja A	Fondi juhtimine, ülevaade, motivatsioon ja tunnustamine
Poolstruktureeritud intervjuu	Projektijuht	30.03.2023	Vastaja C	
Poolstruktureeritud intervjuu	Meeskonnajuht	03.04.2023	Vastaja B	
Poolstruktureeritud intervjuu	Meeskonnajuht	07.04.2023	Vastaja D	
Ankeetküsitlus	Üldkogum 80 – Fondi vabatahtlike koguarv	Märts		Vabatahtlike motivatsioon ja lahkumise põhjused

Poolstruktureeritud intervjuu küsimusi (vt lisa 2) koostades tugineb autor uurimistöö esimeses osas kirja pandud teooriale. Kõige kõrgemaks organiks heategevusfondi Minu Unistuste Päev on nõukogu, kuhu kuulub seitse liiget teostab järelvalvet tegevjuhi üle. Minu Unistuste Päev on jagatud nelja tiimi vahel, kellest kolm tegutsevad peamiselt Põhja-Eestis ja üks Tartus. Igal tiimil on oma juhid. Veel on fondil olemas kaks projektijuhti, kelle peamiseks tööülesanneteks on *fundraisingute* korraldamine ehk koostööprojektide ja eriprojektide korraldamine, mis toovad fondile ka tulu. Samuti tegeleb projektijuht vabatahtlike värbamisega, koolituste korraldamisega, sotsiaalmeedia haldamisega, kommunikatsiooni küsimustes, IT projektidega ja veel erinevate pisemate tegevustega. Samuti on fondil olemas veebihaldur, kes majandab kõigega, mis puudutab internetimaailma.

Töö autor valis intervjuude läbiviimiseks juhtivad vabatahtlikud. Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 24.03.2023 – 07.04.2023. Kõik intervjuud viidi läbi internetikeskkonnas Zoom ja kõik intervjuud salvestati. Keskmine intervjuu pikkus oli 40 minutit. Peale intervjuusid salvestatud failid transkribeeriti, milleks kasutati interneti keskkonda tekstiks.ee. Transkribeerimisele järgnes teksti muutmise „puhtaks“ manuaalselt, milleks kulus keskmiselt 1,5 tundi. Uurimistöö autori arvates annab poolstruktureeritud intervjuu võimaluse uurida fondi juhtimise, motivatsioonipaketi ja muude fondisiseste küsimuste kohta süvitsi. Töö autor valis meetodiks poolstruktureeritud intervjuu eelkõige seetõttu, et intervjuu korraldus pole täielikult reglementeeritud. Samuti on poolstruktureeritud intervjuu eeliseks see, et küsimuste sõnastus on paindlik, küsimuste arv ja liik pole piiratud, vajaduse korral võib lisada täpsustavaid küsimusi ja intervjueerija võib vastata

küsimustele ning anda selgitusi. (Õunapuu, lk 171) Poolstruktureeritud intervjuu on tõenäoliselt populaarseim uuringutes kasutatav intervjuerimise vorm just avatud küsimuste tõttu, mis lasevad uuritavatel oma vaatenurki ja kogemusi täielikult väljendada (Turner, 2010, lk 756). Uurimistöö autori arvates on konkreetselt see viis kõige efektiivsem.

Teise meetodina kasutas töö autor ankeetküsimustikku. Antud bakalaureuse töö raames kasutati heategevusfondi Minu Unistuste Päev üldkogumit, 80 vabatahtlikku, millele vastanutest moodustus lõplik valim. Töö autor sai tagasi vastused ankeetidena 40 vastanult. Et teha uuringus 95% täpsusega üldistavaid järeldusi terve üldkogumi kohta oleks pidanud koguarv olema vähemalt 66. Uurimus viidi läbi läbi heategevusfondis Minu Unistuste Päev. Valimi kriteeriumid olid, et uuritavad oleksid hetkel vabatahtlikud sihtasutuses Minu Unistuste Päev või olid nad seda olnud eelnevalt. Heategevusfondis Minu Unistuste Päev on hetkel 80 aktiivset vabatahtlikku. Antud kriteeriumi seadis uurija, sest uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada vabatahtlike motivatsioon olla vabatahtlikuks sihtasutuses Minu Unistuste Päev, millised on sihtasutuse juhtimise meetodid ja hilisemalt vabatahtlike võimalikud lahkumise põhjused vabatahtliku tegevuse juurest. Küsitlus korraldati elektrooniliselt, kasutades keskkonda LimeSurvey. Küsitluse jagamiseks kasutati sihtasutus Minu Unistuste Päev Facebook'i sisegruppi ja erinevate tiimide siseseid gruppe ja vestlusi. Samuti uuris töö autor heategevusfondi tegevjuhilt fondist lahkunud isikute kontakte ja töö autor saatis küsitluse neile otse Facebooki postkasti ja e-mailile. Uuringus osalejate anonüümsus sai tagatud, sest uuringut täideti anonüümselt.

Ankeetküsimustikus oli kolm osa, millest esimese teemaploki moodustasid sotsiaaldemograafilised andmed, kus koguti infot teisteseas soo, vanuse, haridustaseme, elukoha, mis on hetkel põhitegevus, perekonnaseisu, kui kaua on olnud sihtasutuse juures vabatahtlik, kui tihti tegeleb organisatsiooni juures vabatahtliku tööga ja kas tegeleb ka kusagil mujal vabatahtlikuna kohta. Sotsiaaldemograafiliste andmete kogumise eesmärgiks oli kirjeldada valimit ning selle abil analüüsida küsimustiku teisest ja kolmandast osast tulenevaid andmeid.

Teine küsimuste plokk on modelleeritud Gage'i ja Thapa (2012) poolt, kes kasutasid sama teemaplokki selgitamaks välja vabatahtlike motivatsiooni vabatahtlikuks

tegevuseks ja piirangud üliõpilaste seas. Teise osa eesmärgiks oli selgeks teha vabatahtlike peamised motivaatorid. Selle aluseks võeti funktsionaalsel teoorial (Omoto 2010; Clary & Snyder 1999; Omoto & Snyder 1995) põhinev mudel (*Voluntary Functions Inventory – VFI*), mille usaldusväärsus on juba tagatud ja võimaldab määratleda juba tegutsevate vabatahtlike motiive. *VFI* mudel sisaldab kolmekümmend erinevat väidet, mida osalejad said 5-palli Likerti tüüpi skaalal hinnata alustades ei nõustu üldse (1) kuni nõustun täielikult (5). Originaalses mudelis kasutatakse 7-palli Likert skaalat. Konsulterides varasemalt uuritava sihtasutuse tegevjuhiga, siis tuleb välja, et vabatahtlikud ei ole tavaliselt väga aktiivsed vastama sarnastele uuringutele. Töö autor otsustab kasutada siin kohal 7-palli skaala asemel 5-palli skaalat. Antud juhul 5-palli Likert-tüüpi skaalat kasutati vastamise määra ja vastuse kvaliteedi tõstmiseks ning vastajate „frustratsiooni“ taseme vähendamiseks ja seda skaalat on kõige enam uuringu tegijate poolt soovitatud. (Babakus & Mangold, 1992, lk 22; Sachdev & Verma 2004, lk 104) Väited on jaotatud kuueks erinevaks alamskaalaks, millest igaüks kuulub ühte kuuest funktsionaalse lähenemise kategooriast. Iga vabatahtliku vastused koguti kokku, mille põhjal tehti järeldused (vt tabel 1). Järelduste tegemisel kategoriseeris tööautor kõik mittenõustuvad vasted – 1-üldse ei nõustu, 2-pigem ei nõustu ja kõik nõustuvad vasted – 3-pigem nõustun, 4-nõustun, 5- nõstun omavahel. See tähendab, et autor lisas järeldussesse mittenõustumise ja nõustumise kogusummad.

**Tabel 4.** Funktsionaalse teooria kategooriad

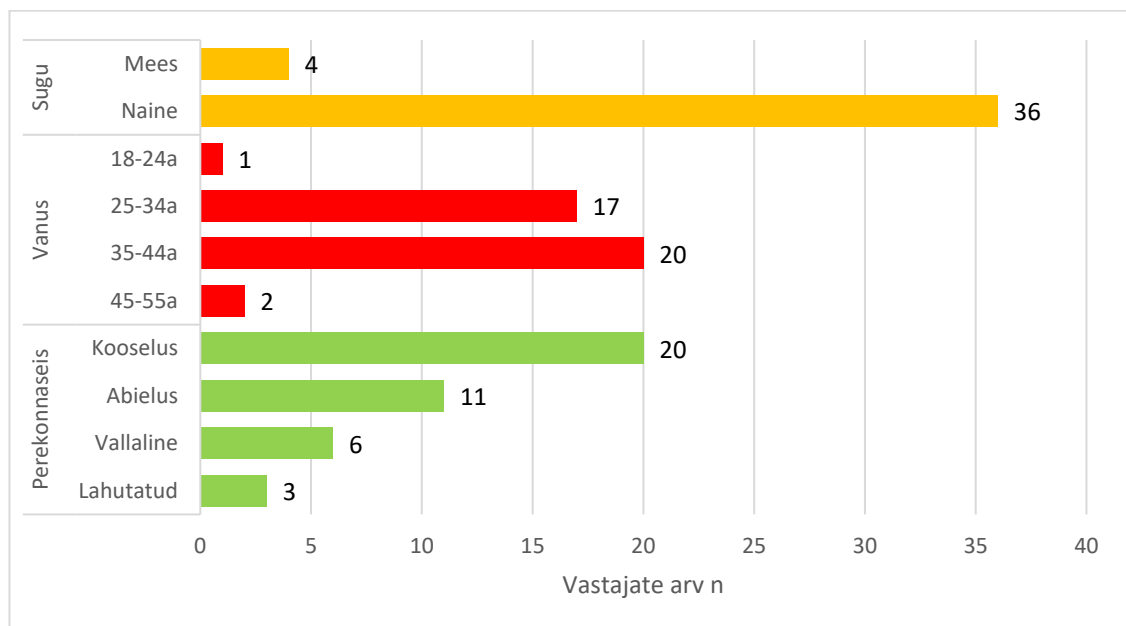
Funktsioon	Kirjeldus	Küsimuse nr
Väärtused	Altruistilike ja inimlike väärtuste väljendamine	3,8,16,19,22
Mõistmine	Maaailma parem mõistmine, uute oskuste omandamine, eneseareng	12,14,18,25,30
Sotsiaalsus	Enese arendamine ja täiendamine	2, 4, 6, 17, 23
Karjäär	Karjääri võimaluste parendamine	1,10,15,21,28
Täiustamine	Enese paremini tundmine läbi oma ego tõstmise	5,13,26,27,29
Kaitse	Süütunde vähendamine, negatiivsetest tunnetest vabanemine	7,9,11,20,24

Allikas: Chacon-Fuertes, 2017, lk 307

Kolmanda küsimuste plokki küsimused olid koostatud toetudes uurimistöö esimeses osas välja toodud teoriapunktidele. Küsimuste eesmärgiks oli välja selgitada võimalikud põhjused, mis on mõjutanud neid vabatahtlikke, kes juba on fondi juurest lahkunud ja millised on potentsiaalsed põhjused, mis võivad mõjutada hetkel tegevaid vabatahtlikke. Selles plokis oli esitatud 20 küsimust, mida vabatahtlikud pidid samuti sarnaselt teise

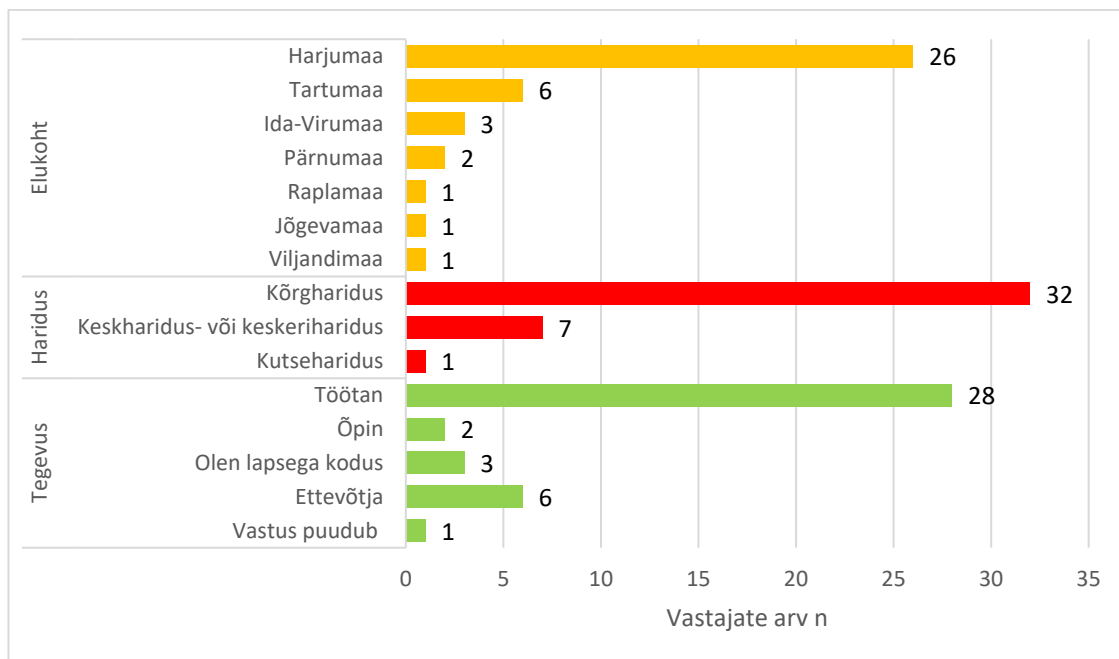
ploki küsimustele hindama 5-punktilisel Likerti skaalal. Uurimistöö andmeid on analüüsitud kasutades tabelarvutusprogrammi Microsoft Excel. Kvantitatiivsete andmete analüüsimiseks on kasutatud kirjeldavat statistikat, kus on välja toodud ka keskmised ( $m$ ).

Ankeetküsimustikule vastas kokku 52 inimest – kellest enamus olid naised ( $n=48$ ) ja neli meest. Vastustest eemaldati tühjad read ning lõpliku valimi moodustas seega 40 inimest - 36 naist ja 4 meest, kõige rohkem oli 35.–44.- aastaseid ( $n=20$ ) ning 25.–34. aastaseid ( $n=17$ ) ning kõige vähem oli vanuses 18.–24 ( $n=1$ ) Vastajatest kõige suuremal määral olid kooselus ( $n=20$ ) ja abielus ( $n=11$ ). (vt joonis 2).



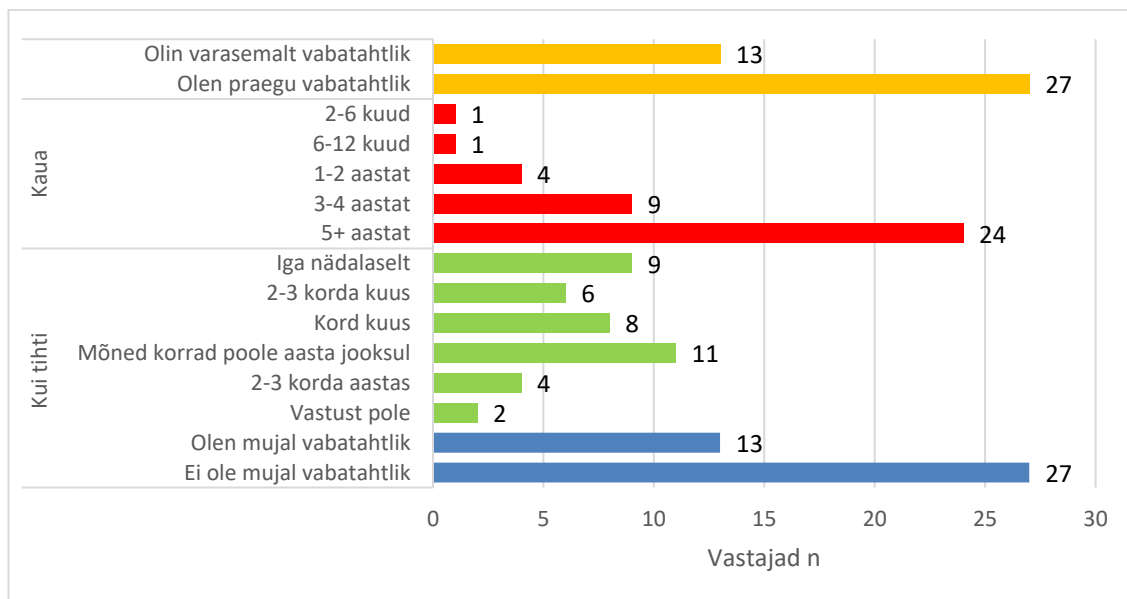
**Joonis 2.** Vastajate sugu, vanus ja perekonnaseis ( $n=40$ )

Kõige suurema vastajate osalusega olid vabatahtlikud Harjumaalt ( $n=26$ ), Tartumaalt ( $n=6$ ) ja Ida-Virumaalt ( $n=3$ ). Kõige rohkem vabatahtlike vastanute seas oli kõrgharidusega ( $n=32$ ) ja peamiseks tegevusalaks on hetkel vastaja seas töötamine ( $n=28$ ) (vt joonis 3.)



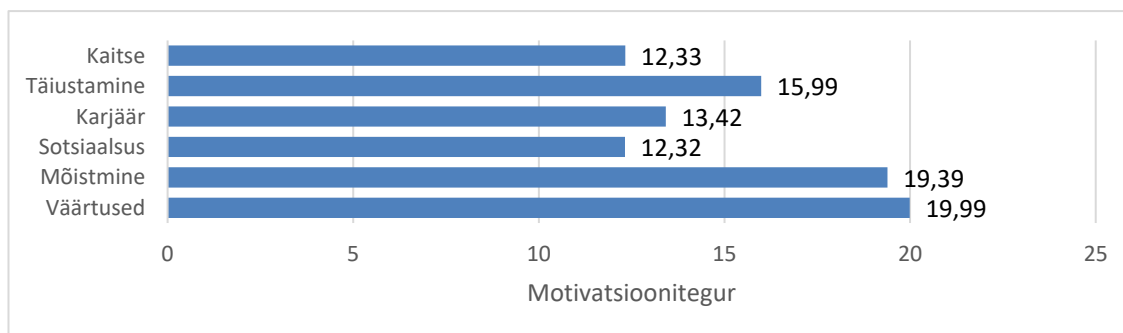
**Joonis 3.** Vastajate elukoht, haridus ja tegevusala (n=40)

Uuringule vastas nii praeguseid (n=27) kui ka endiseid (n=13) fondi vabatahtlikke. Üle poolte kõigist vastanutest on või oli fondi juures tegutsenud rohkem kui viis aastat (n=24) ja fondi juures tegutseti vähemalt kord kuus (n=8). Kõige aktiivsemad vabatahtlikud tegelesid vabatahtliku tegevusega vähemalt kord nädalas (n=9). Inimeste arv vastanute seas, kes olid olnud eelnevalt vabatahtlikud ja, kes on hetkel kusagil mujal organisatsioonis vabatahtlik oli sama arv (n=13). Kusjuures endistest vabatahtlikest viis tegutseb kusagil mujal organisatsioonis ja kaheksa vabatahtlikku tegutseb lisaks Minu Unistuste Päeva fondile ka kusagil mujal organisatsiooni juures (vt joonis 4).



**Joonis 4.** Vastajate vabatahtliku tegevusega seotus (n=40)

Motivatsioonitegurite leidmiseks liideti iga valdkonna viie väite aritmeetilised keskmised oma vahel valdkonniti kokku. Tulemustest selgus, et vastajale on tähtis vabatahtliku tegevuse juures altruistilike ja inimlike väärtuste väljendamine (m=19,99), maailma parem mõistmine, eneses teadmiste ja oskuste arendamine (m=19,39) ning enesetäiustamine läbi tegevuse (m=15,99) Üsna vähetähtsaks hinnati kaitse-, (m=12,32) ja sotsiaalsuse (m=12,33) funktsioonist tulenevaid motiive (vt joonis 5).



**Joonis 5.** Vabatahtliku tegevuse peamised motivatsioonitegurid (n=40)

Antud peatükk andis väga põhjaliku ülevaate sellest, kes on heategevusfond Minu Unistuste Päev vabatahtlik ja millised on peamised põhjused, miks soovitakse just seda laadi vabatahtlikku tööd teha.

### 2.3. Uurimuse tulemused ja analüüs

Heategevusfondist Minu Unistuste Päev intervjueriti nelja inimest juhtkonnast. Kõikidelt intervjueritavatel küsiti intervjuu käigus samad küsimused. Kõik neli intervjueritavat omavad kõrgharidust ja on fondi juurde kuulunud rohkem kui viis aastat. Vastaja D on fondi juures olnud intervjueritavatest kõige pikemalt – üheksa aastat ja vastaja C kõige vähem – kuus aastat.

Vastaja A tõi intervjuus välja, et hetkel on fondis 80 aktiivset vabatahtlikku, kes aastaringselt fondi tegemistesse panustavad, aga kuna hetkel on pooleli värbamise protsess, siis alates aprillist on see number umbes 100. Ta lisas, et kui vabatahtlike arv langeb alla 80, siis on seda juba tunda. Fondil ei ole välja toodud kindlat püsivabatahtlike hulga muutumise määra, millal hakatakse inimesi kiiremalt värbama. Fondis ei ole probleemiks mitte lahkunud vabatahtlike arv, vaid oluliselt annab tunda see kui lahkub samaaegselt mitu tugevat projektijuhti. Positiivse poolena tõi vastaja välja selle, et projektide hulk on ise otsustada ja kui peaks vabatahtlike vähemaks jääma, siis korraldatakse ka vähem projekte. Intervjuudes selgitati, et heategevusfondiga on võimalik liituda värbamise teel ja fond tegeleb sellega vähemalt korra aastas, enne üle maailmset pandeemiat isegi kaks korda aastas. Fondi on oodatud kõik vähemalt 21. aastased isikud, kes pole kriminaalselt karistatud. Vastaja A ütleb, et alamvanuse kehtestamise põhjuseks on see, et kuna fondi töö juures tuleb paratamatult kokku puutuda väga raskete juhtumitega ja seetõttu oodatakse uuel liitujalt veidike rohkem elukogemust. Peamiselt oodatakse rõõmsameelseid ja aktiivseid inimesi, kes on iseseisvad ja soovivad ka proovida projektijuhtimise rolli. Vastaja A rõhutab eelkõige projektijuhtimise rolli võtmist uue vabatahtliku poolt sellega, et tööjaotust vabatahtlike seas paremini tasakaalustada.

Kõik intervjueritavad tõi välja, et fondi sobiv vabatahtlik on keskmisest aktiivsem inimene, kes on varasem projektijuhtimisega kokku puutunud või soovib seda tulevikus teha. Reklaamimine vabatahtlike värbamisest toimub läbi sotsiaalmeedia platvormide, oma kodulehel ja seda on tehtud ka meedias. Vastaja D toob välja, et varasemalt küsiti vabatahtlikult liitumisel elulookirjeldust, mis tema arvates oli väga vajalik, sest üldine

vabatahtlike töö kvaliteet ja keskmine tööstaaž tõusis märgatavalt, tänaseks see enam vajalik pole.

Kõigi poolt mainiti, et endiselt küsib fond uuel vabatahtlikult motivatsioonikirja, et ta saaks oma mõtted paberile panna, miks ta otsustab vabatahtliku organisatsiooniga liituda ja aru saada, kas ta on kõik selle enda jaoks päriselt läbi mõelnud. Vastaja C mainib, et sobivate motivatsioonikirjade puhul viiakse järgmise sammuna läbi intervjuu, kas läbi interneti keskkonna või kutsutakse vabatahtlik koha peale. Kogu selle protsessi eesmärgiks on eelkõige see, et fondi tuleks inimene, kes end pühendub ainult ühele eesmärgile. Väljavalitud vabatahtlikud kutsutakse infopäevale ja sellele järgneb baaskoolituse päev. Vastaja D tõi välja, et peale baaskoolituse päeva jagab tegevjuht uued vabatahtlikud meeskondadesse vastavalt sellele, kuidas meeskonnad on oma vajadustest varasemalt teada andnud.

Intervjueeritavate sõnul fond klassikalist juhtimisstiili ei kasuta. Vastaja D toob välja, et juhtimisstiil ei ole otseselt võrreldav äriettevõtte juhtimisstiiliga, aga tegemist on demokraatliku juhtimisega, kus kõigil on õigus arvamust avaldada ja parendusettepanekuid tuua. B lisab, et fondis on eritasandilised positsioonid ja paika pandud, kes millega täpselt tegeleb. Fondil on tegevjuht, kelle üle peab kontrolli seitsme liikmeline nõukogu. Fond on jaotatud neljaks meeskonnaks, kellest kolm tegutseb Põhja-Eestis ja üks Tartus. Iga meeskonda juhib üks meeskonnajuht. Samuti on fondil projektijuhid, kelle ülesannete hulka kuuluvad vabatahtlike värbamine, koolituste korraldamine, sotsiaalmeediaga seotud küsimused ja kommunikatsioon toob välja vastaja B.

Vastaja A jaoks on fondi tegevuse näol tegemist töö ja hobina üheskoos. Oma motivatsiooni kohta fondis vastas ta nii: “Minu enda jaoks on olnud kõige suurem motivaator minu enda isiklik areng. Tunnen, et ma olen selle üheksa aastaga hästi palju õppinud ja, et see töö on hästi huvitav, mitmekülgne ja põnev. Ma ei saa öelda, et see on alati lihtne olnud. On olnud ka väga palju raskeid momente minu jaoks ja läbipõlemise hetki. Mind motiveerivad ikka ja jälle meie inimesed. Ma päriselt tunnen, et ma muudan nende laste perede jaoks elu ilusamaks, paremaks, rõõmsamaks ja lootusrikkamaks, missioonitundest rääkimata.“

Vastaja B sõnul on ta fondi juurde jäänud nii pikaks ajaks, sest talle meeldib tohutult selle fondi mõte, missioon ja väärtused. Samuti positiivsus ja avatus, mida fondis siiralt hinnatakse. Lisaks sellele motiveerib teda see, mida on võimalik teha ajaannetamisega ja sarnase mõtteviisiga inimesed. Vastaja B fondi kohta: „Ma alustasin praktikandina ja pidin kaks kuud ainult fondi juures olema, aga tänaseks on saanud seitse aastat. Hea meeskond, heategevus on asjad, mis motiveerivad iga vabatahtlikku. Kindlasti on esinenud kergeid mõõnaperioode, millal mõeldakse, et kas ehk peaks pausile minema, aga peale iga järgneva ürituse või unistuste päeva korraldamist on võimalik näha, mida enda aja panustamisega on võimalik luua. See motiveerib võtma järgmist projekti“. Sarnaselt vastajale B hindab ka C seda, et tal on võimalik kogukonda panustada ja midagi tagasi anda nähes, et sellest muutuvad asjad paremaks. Vastaja D peamiseks motiiviks selle tegevusega tegelemiseks on see, et talle on see konkreetne valdkond, kus ta tegeleb oluline ja oluline on tagasi anda. Samamoodi laiendab see perspektiivi, et kõik pole alati iseenesest mõistetav, et kõigil on tervis hästi ja kõik on materiaalselt piisavalt kindlustatud.

Intervjueeritavad tõid ühise nimetajana välja selle, et vabatahtliku tasu on eelkõige tänutunne, mida vabatahtlik lapse või tema pere poolt saab. Vastajad A ja B tõid välja, et selle fondi juures on vabatahtlikule tasuks lapse heaolu, samamoodi perekonna tagasiside kui vabatahtlik on midagi erakordset loonud. Ka vastaja C ja D nõustusid, et kuna vabatahtliku tegevuse peamiseks tasuks on positiivsuse külvamine ja teadmine, et tehes lapse ja tema pere elu paremaks. Vastaja A ja D mainisid veel, et kuulumine samade eesmärkidega inimestega organisatsiooni loob ka hea kuuluvustunde, mis julgustab suurelt mõtlema.

Vabatahtliku keskmiseks pikkuseks on fondis intervjueeritavate sõnul viis ja rohkem aastat. Peamiste lahkumise põhjustena tuuakse vastajate poolt välja nii läbipõlemist, elumuutuseid, suurt koormust muudes tegemistes, muutustega mitte kohanemist ja mitte kaasatus meeskonnajuhtide poolt. Vastaja D ütleb, et need eelnevalt mainitud põhjused on peamised põhjused, mida vabatahtlikud ise on aja jooksul lahkumise põhjusena välja toonud ja lisab veel, et kui vabatahtlik on väheaktiivne, siis ei teki tal fondiga kuuluvustunnet ja see viibki lõpuks lõpetamiseni. Elumuutused võivad olla lapse saamine, kolimine või töökoha vahetus. Vastaja C arvates tulevadki paljud vabatahtliku

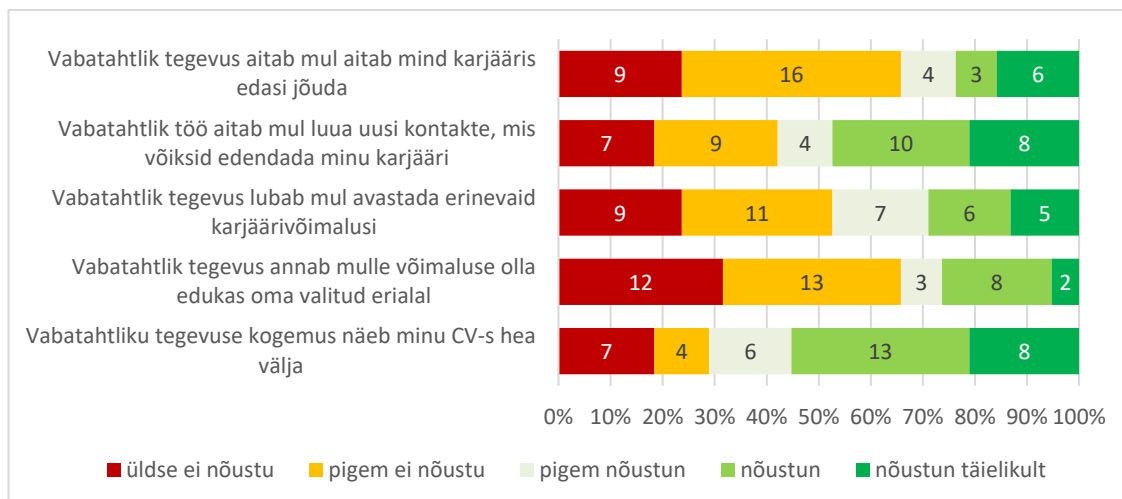
tegevuse juurde inimesed mingi elusündmuse tõttu, mis teda on ajendanud sinna tulema. Vabatahtlik tegevus on nende jaoks sellel hetkel väljapääs. Paari aasta pärast esialgne motivatsioon kaob ja järgmise loomuliku sammuna otsustatakse vabatahtlikust tegevusest loobuda.

Vabatahtlike jätkuva motiveerimise võimalusena mainiti intervjuudes eri temaatiliste koolituste ja ühisürituste korraldamist. Vastaja A toob välja, et kõik meeskonnaüritused, olgu nad siis koolitused või ühisüritused on loodud selle eesmärgiga, et tekitada vabatahtlikes kuuluvustunnet. Vastaja B nimetab veel lisaks koosolekute meeskondade vaheliselt ja toob välja koostööd erinevate teenusepakkujatega, millest fondi kuuluvatel vabatahtlikel on võimalik osa saada. Sarnaselt vastajale B toob ka C välja näiteks koostööd filmi-, ja muusikafestivalidega. Veel toob ta välja, et fondi poolt korraldatavad koolitused on vastavalt vajadusele. Fond pakub koolitusi, mis aitavad vabatahtlikke korraldusfaasis ja samuti selliseid koolitusi, mis aitavad vabatahtliku töö spetsiifikast tulenevate vaimse poolega toime tulla. Üheks motivatsiooniosaks on ka vabatahtlike tunnustamine. Vastaja B ütles, et fond proovib alati kui on vähegi võimalik oma vabatahtlike esile tõsta, siis seda ka teha. Fond kirjutab iganädalasi sotsiaalmeedia postitusi sel nädalal silmapaistnud vabatahtlikest ja samuti peab meeles kõiki vabatahtlikke nende sünnipäeval. Vastaja C tõi peamise asjana välja iga-aastase vabatahtlike tunnustamise, millal valitakse erinevates kategooriates aasta parimaid vabatahtlikke.

Ülemaailmne koroonapandeemia mõjutas heategevusfondi tegevusi oluliselt, sest sellel ajal toimus fondis peamiselt seisak. Peamise fondi seisaku põhjusena toovad intervjuueeritavad välja selle, et kuna fondi sihtrühmaks on raskelt ja krooniliselt haiged lapsed, siis kokkupuude nendega võis olema väga minimaalne. Vastaja A sõnul töötati välja sellel perioodil niinimetatud valgusfoori süsteem, mis määras millises staadiumis hetkel ollakse ja mida selles staadiumis teha tohib. Kuna väga kaua ei saanud fondisiselt midagi teha, siis vastaja C arvas, et seetõttu paljude vabatahtlike kuuluvustunne ja rolliidentiteet fondiga kadus ja paljud otsustasid sellel perioodil vabatahtlikust tegevusest kõrvale astuda. Vastaja D arvates oleks võinud olla fond sellel perioodil palju aktiivsem ja hoida oma vabatahtlikke iganädalaselt või igakuiselt rohkem arenevate sündmustega kursis.

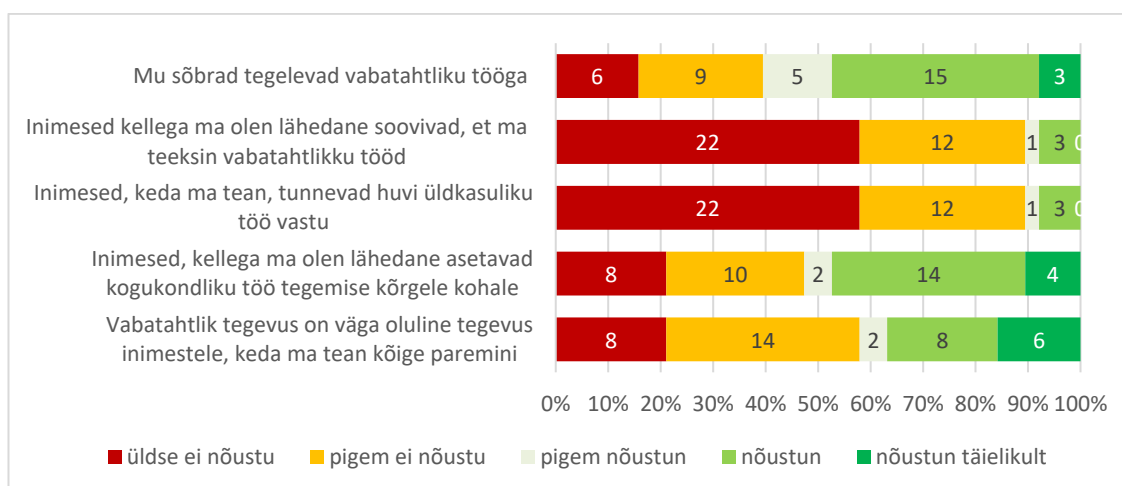
Intervjueeritavatel uuriti kas ja kui tihti ollakse täheldatud fondisisest stressi või läbipõlemist. Kõik intervjueeritavad tõid välja, et nad on märganud aeg-ajalt neid ilminguid, aga õnneks mitte liialt tihti. Vastaja C mainis oma intervjuu jooksul, et ta on selliseid ilminguid näinud, aga ta ei oska öelda, kas see on seotud pigem fondi tööga või eraeluliste küsimustega. Vastaja A tõi välja, et ta on ise oma tegevuse jooksul tundnud päris mitmeid kordi läbipõlemise hetki, sest pole võtnud enesele piisavalt aega. Kuna fondi tegevus on otseselt seotud raskelt ja krooniliselt haigete lastele ürituste korraldamisega väga kurbadel juhtudel võib juhtuda nii, et neid lapsi, kellele alles hiljuti üritus sai korraldatud järgmisel hetkel ei ole. See võib tekitada vabatahtlikus kurbi, negatiivseid ja halbu emotsioone. Vastaja B ja D ütles, et sellisteks puhkudeks on fondil psühholoog, kellega on võimalik oma mõtetest rääkida. D sõnul fondi psühholoogi väga palju ei kasutata ja seda võiks vabatahtlike seas rohkem julgustada. Samuti kui on vajadus, siis antakse vabatahtlikule fondi juurest pausi, et ta saaks oma asjad korda lisas C. Kindlasti on fondisisene toetus sellistel juhtudel olemas. Vastaja A toob välja, et on olnud olukordasid, millal vabatahtlikud teevad vabatahtliku tööd fondi juures vastumeelselt, sest nad ei suuda teha otsust sealt välja astuda õigel hetkel ja see võib olla samuti üks stressi tekitajateks. Neid vabatahtlike iseloomustab turvatunne seal ja sellistel juhtudel otsustatakse vabatahtlikuga uuesti üks-ühele rääkida ja aidata teha õige otsus edaspidiseks.

Ankeetküsitlusele vastas kokku 40 vabatahtlikku. Esimesena hinnati karjääri funktsiooni seisukohast tulenevaid väiteid (üldse ei nõustu = 1, olen täiesti nõus 5). Teemaplokist selgub, et enamik vabatahtlike kaldus pigem mitte nõustuma loetletud väidetega, sest kõigi väidete puhul peale ühe jäi nõustumisprotsent alla keskmise, rohkem kui pooled vastajatest (n=27) nõustusid väitega, et vabatahtliku tegevuse kogemus näeb CV-s hea välja. Kõige vähem arvati, et vabatahtlik tegevus ei aita kuidagi karjääris edasi jõuda (n=24) ja veel vähem arvati, et see annab võimaluse olla oma valitud erialal edukas (n=25). (vt. joonis 6)



**Joonis 6.** Motivatsioon karjääri seisukohalt (n=40)

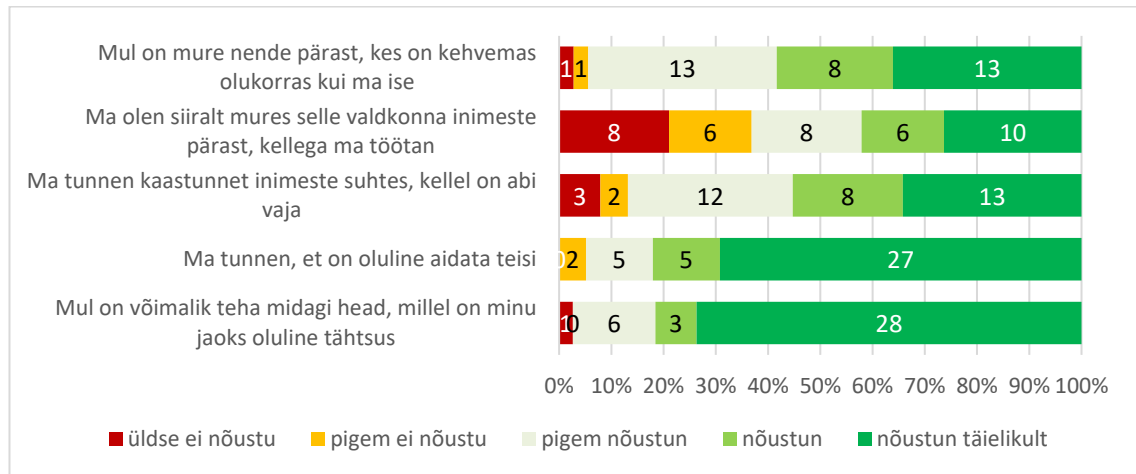
Sotsiaalsed motivatsioonitegurid olid küsimustikule vastanute seas kõige vähem motiveerivamad. Kõikide väidete tulemused jäid alla keskmise, ehk nendega pigem ei nõustunud. Sellest teemaplokist selgub ka see, et kõige enam (n=34) vabatahtlikest ei tegele vabatahtliku tegevusega sellel põhjusel, et keegi tema lähedastest seda soovib kuigi nad teavad väga tihti (n=24) inimesi, kes selle vastu huvi tunnevad ja samuti üsna tihti nende sõbrad tegelevad ka vabatahtliku tegevusega. (n=23)



**Joonis 7.** Motivatsioon sotsiaalsuse seisukohalt (n=40)

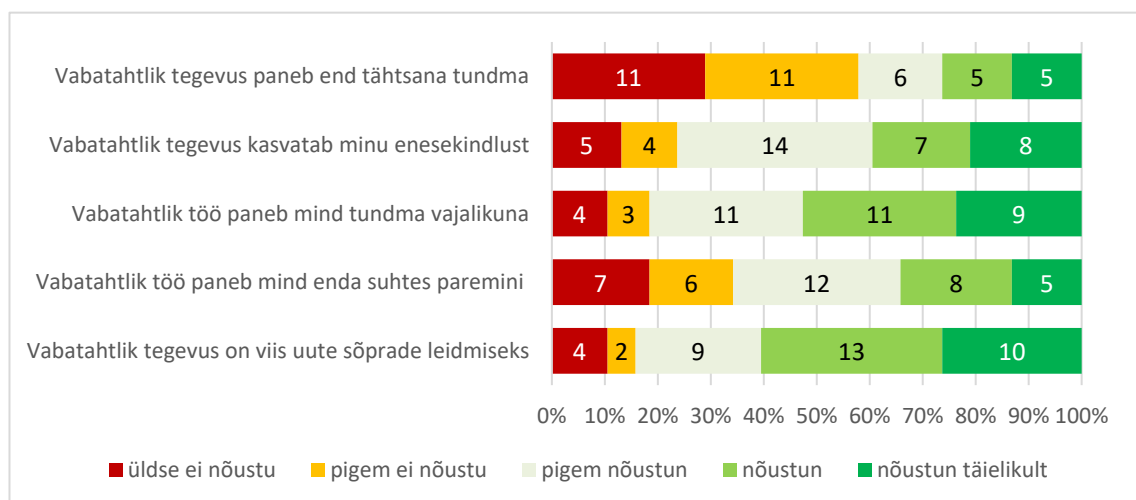
Väärtuste funktsioon oli tulemuste põhjal kõige suurem motivatsioon küsitletud vabatahtlike seas, kus rohkem kui pooled (n=24) respondendid nõustusid kõikide väidetega. Suur osa respondente tegeleb vabatahtliku tegevusega seetõttu, sest nad

tunnevad, et teiste aitamine on oluline (n=37) ja soovitakse teha midagi head, millel on nende jaoks oluline tähtsus (n=37). Vastajad muretsevad nende pärast, kes on kehvemas olukorras kui nad ise (n=34) ja neile tuntakse kaasa (n=33) (vt joonis 8).



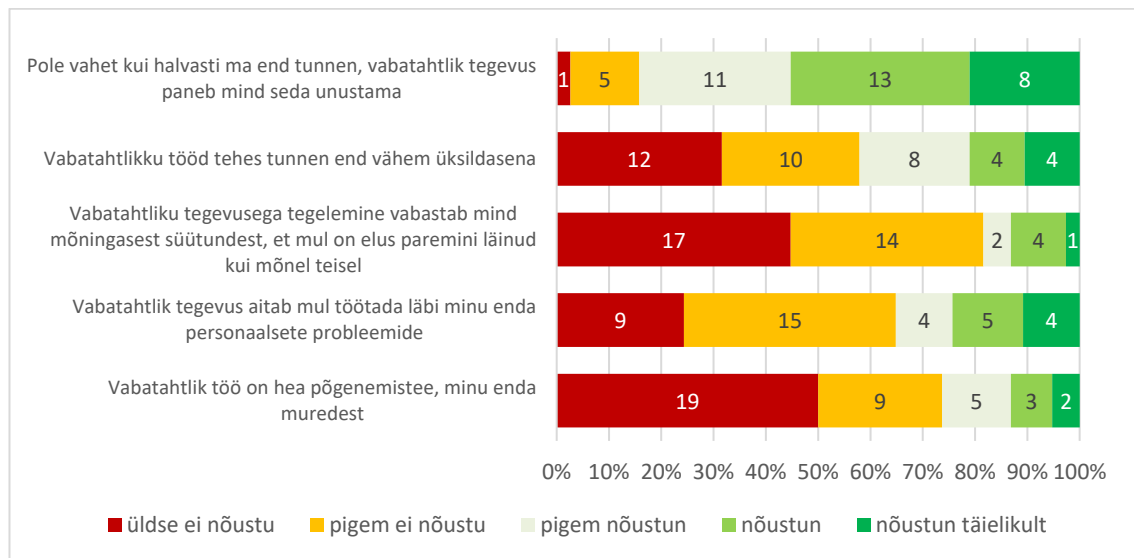
**Joonis 8.** Motivatsioon väärtuste seisukohalt (n=40)

Seejärel palus töö autor vastajatel hinnata väiteid enesetäiustamise seisukohalt. Enamik respondente nõustus väitega, et vabatahtlik tegevus viis uute sõprade leidmiseks (n=32) ning paneb end vajalikuna tundma (n=31). Samuti nõustuti üsna kõrgel määral sellega, et vabatahtlik tegevus kasvatab enesekindlust (n=29) ja aitab enda suhtes paremini tunda (n=25) (vt joonis 9).



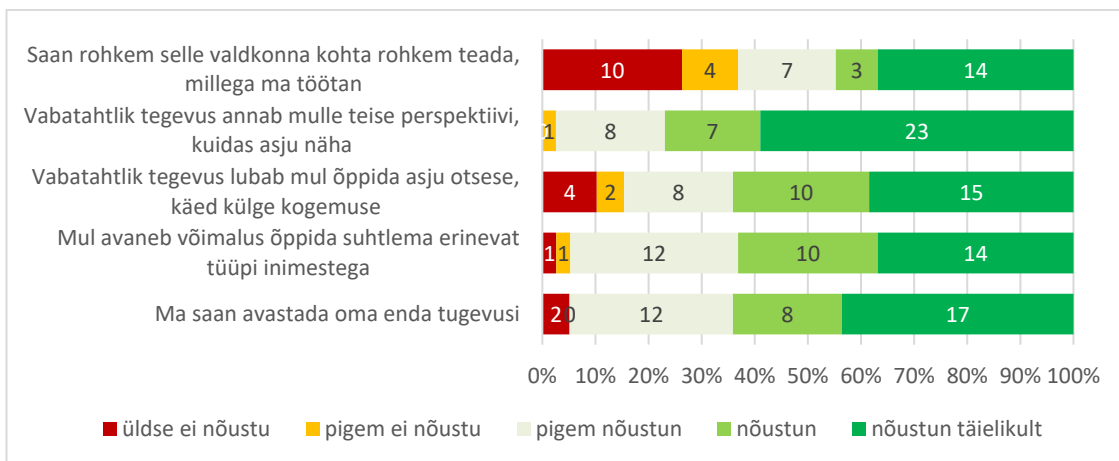
**Joonis 9.** Motivatsioon enesetäiustamise seisukohalt (n=40)

Teemaplokis kaitse seisukohalt ainukene väide, millega nõustuti rohkem kui pooltel kordadel vastajate hulgas oli see, et vabatahtlik tegevus paneb unustama seda kui tuntakse end ükskõik kui halvasti (n=32). Kõige vähem nõustuti väidetega, et vabatahtlik tegevus on süütunde vähendamine, et tal elus paremini läheb kui kellelgi teisel (n=31) ja, et vabatahtlik tegevus on hea põgenemistee enda isiklikest muredest (n=28) (vt joonis 10).



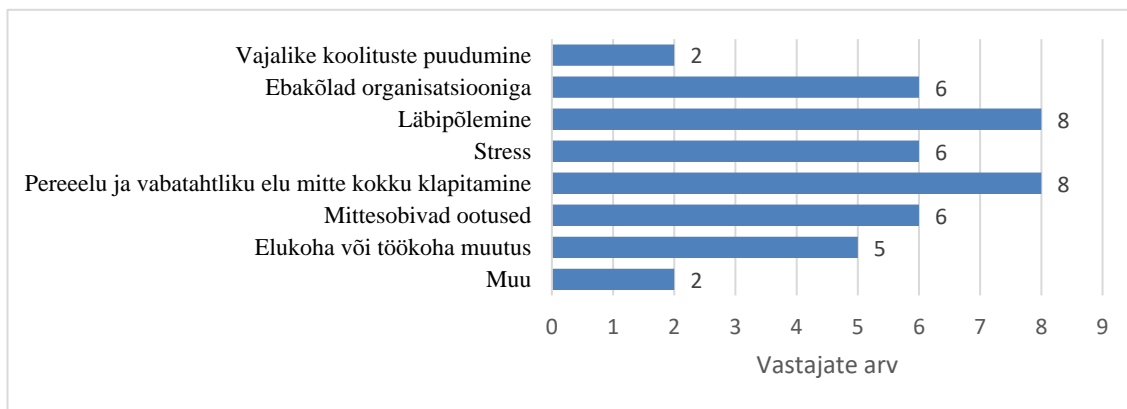
**Joonis 10.** Motivatsioon kaitse seisukohalt (n=40)

Motivatsioon mõistmise seisukohalt oli väärtuste funktsiooni kõrval teine väga suur motivatsiooni tegur vastanud vabatahtlikele (m=19,39). Kõige vähem nõustuti selles plokis väitega, et valdkonna kohta, kus tegeletakse saadakse mingit uut informatsiooni (n=21). Peaaegu kõigi vastajate (n=38) arvates annab vabatahtlik tegevus teise perspektiivi asjade nägemiseks ja võimaluse enese tugevuste avastamiseks (n=37) (vt joonis 11).



**Joonis 11.** Motivatsioon mõistmise seisukohalt (n=40)

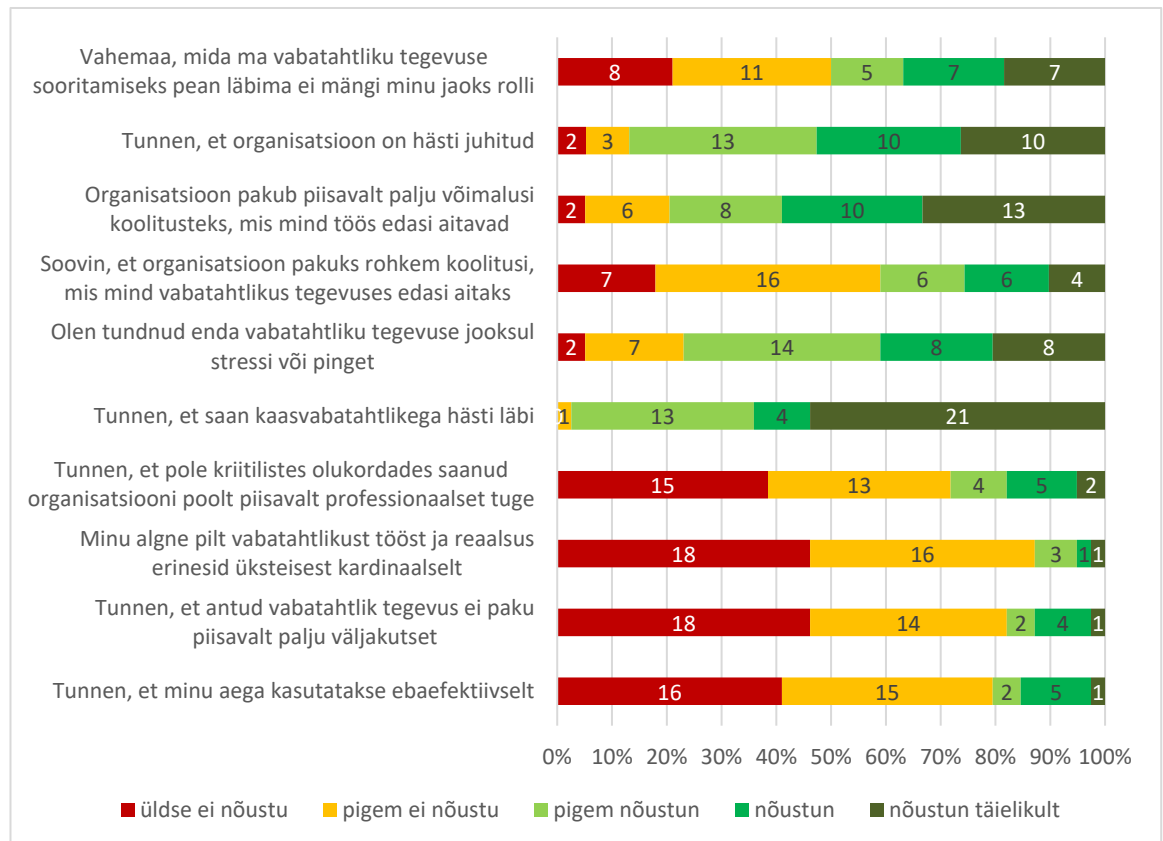
Endiseid Minu Unistuste Päeva vabatahtlikke oli respondentide hulgas kokku kolmteist. Ankeetküsitluse käigus paluti respondentidel vastata, milline oli peamine põhjus vabatahtlikust tegevusest loobumisel. Üllataval kombel hinnati kõige kõrgemalt läbipõlemist (n=8) ja pereelu ja vabatahtliku elu mitte kokku klappimist (n=8) (vt joonis 12).



**Joonis 12.** Põhjused vabatahtlikust tööst loobumisel (n=40)

Järgmisena paluti hinnata vastajatel teises teemaplokis erinevaid väiteid, mis mõjutavad vabatahtliku tegevuse kestust. Ainsa negatiivse väitena mainisid 30 vastanut, et nad on tundnud oma vabatahtliku tegevuse jooksul stressi või pinget. 19 vastanut märkisid ära, et nende jaoks on oluline vahemaa, mida peab vabatahtliku tegevuse sooritamiseks läbima. Vastajatest 33 arvab, et heategevusfond on hästi juhitud ja pakub piisaval määral võimalusi koolitamiseks (n=31). Kusjuures rohkem kui pooled vastanud (n=23) arvavad,

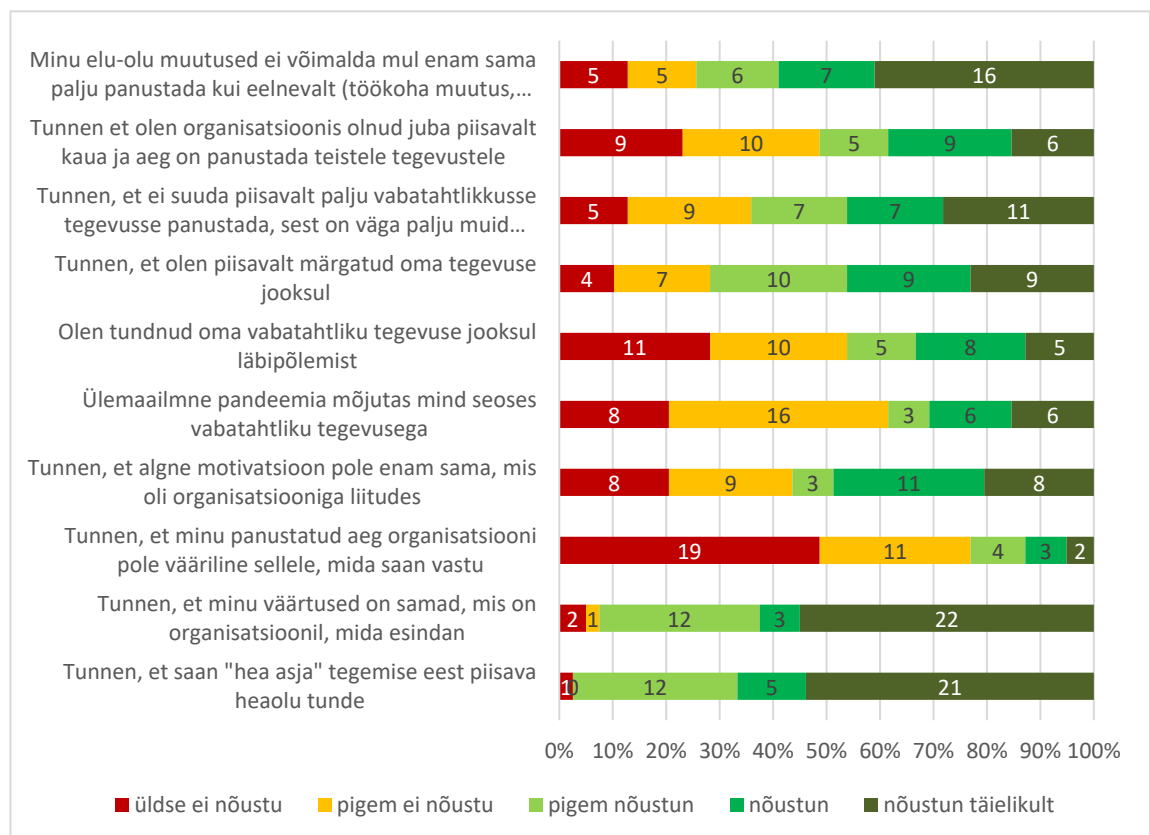
et koolitusi on nii palju, et rohkem neid juurde vaja polegi. Vastajatest väga paljud tunnevad, et nad saavad kaasvabatahtlikega hästi läbi (n=38). Rohkem kui 30 vastajat ei nõustunud üldse, et algne pilt vabatahtlikust tegevusest ja reaalsusest oleksid liialt palju erinenud (n=34), et vabatahtlik tegevus ei pakuks neile piisavalt väljakutseid (n=32) või, et nende aega kasutatakse kuidagi ebaefektiivselt (n=31) (vt joonis 13).



**Joonis 13.** Tegurid, mis mõjutavad vabatahtliku tegevuse kestust (n=40)

Suurem enamus vastajatest nõustus (n=36), et nende väärtused on samad, mis on organisatsioonil, mida nad esindavad ja veel tuntakse väga kõrgel määral, et saavutatakse piisav heaolu tunne oma panuse eest fondis (n=38). Samuti oldi üldiselt rahul märkamisega fondisisest ja leiti, et neid on piisavalt palju märgatud oma tegevuse juures (n=28). Valdavalt on vastajad sellega rahul, mida nad oma vabatahtliku tegevuse vastu saavad ja nad ei nõustunud selle väitega, et saavad oma tegevuse vastu liiga vähe (n=30). Peamiste põhjustena, miks vabatahtlikud võivad fondi tegemiste juurest lahkuda on see kui elu-olu muutused ei lase panustada enam nii palju kui seda oli võimalik teha varem

(n=29), soovitakse peale pikka pühendumist organisatsioonile panustada teistele tegevustele (n=25) või tuntakse läbipõlemist (n=18)



**Joonis 14.** Tegurid, mis mõjutavad vabatahtliku tegevuse kestust (n=40)

Ankeetküsitluse vastustest selgus, et enamiku vastajate arvates on fondis paljud asjad üsna hästi ja ollakse selle üldise toimimisega rahul. Tulemustest selgus, et kõik, mis puudutab fondi sisest elu, sellega on enamasti kõik hästi. Pigem mõjutavad vabatahtlike otsuseid väljast poolt fondi tulevad tegurid.

## 2.4. Uuringu arutelu, järeldused ja parendusettepanekud

Selles alapeatükis analüüsitakse kokkuvõtvalt käesoleva uurimistöö tulemusi, tuginedes uurimisküsimustele ja nende vastuste analüüsile. Välja on toodud olulisemad tähelepanekud.

Uuringu tulemustest võib järeldada, ankeedile vastanute põhiliseks sihtrühmaks on 35-44 aastased Harjumaalt pärit kõrgharidusega inimesed, kes käivad igapäevaselt tööl. Suurem enamus vastanutest on naised.

Esimeseks uurimisküsimuseks oli, milline on vabatahtlike motivatsioon vabatahtliku tegevusega tegelemiseks. Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et vabatahtliku initsiatiivi julgustamisel ja vabatahtlike säilitamisel vabaühenduste organisatsioonide juures tuleks eelkõige rõhku panna väärtuse ja mõistmise motivatsiooniteguritele. Need leiud näitasid, et väärtused ja mõistmise funktsioonid on heategevusfond Minu Unistuste Päev vabatahtlikule olulised sõltumata nende vabatahtliku tegevuse teenistuse pikkusest. Selle uurimistöö tulemustel on selge mõju organisatsioonidele, kes soovivad kaasata vabatahtlikke oma tegevusprotsessi.

Heategevusfondis vabatahtlike seas läbi viidud uuringu tulemuste põhjal võib väita, et kõige tähtsamateks pidasid vabatahtlikud väärtuste, mõistmise ja enese täiustamise funktsioonidest tulenevaid motivatsioonitegureid. Väärtuste funktsioon tugineb eelkõige altruistlikule käitumismudelile. Empaatia-altruismi teooria selgitab, et inimesed, kes soovivad aidata abivajajaid, siis nende tulu sellest tegevusest on teisejärguline, aga selle lõppeesmärgiks on vähendada teiste inimeste stressi. Usutakse, et empaatilised emotsioonid on peamised motivaatorid kellegi aitamiseks. Lõpuks soodustavad empaatilised tunded, perspektiivi võtmine ja altruistlik käitumine inimeste potentsiaali, mis muudab nad meeldivamaks. Inimesed ilma altruistliku käitumiseta on tunnustatakse sotsiaalsetes rühmades disfunktsionaalseks ja hävitavaks (Egilmez, 2017, lk 65-66). Väärtused, mõistmine ja enesetäiustamine on kolm funktsiooni, mis tunduvad kõige silmapaistvamad motivaatorid vabatahtlikele selle tegevusega tegelemiseks tuginedes vabatahtliku motivatsiooni uurinud uurimustele (Allison, Okun & Durtridge, 2002; Chapman & Morley, 1999; Clary *et al.*, 1998; Planalp & Trost, 2009). Samuti tulid sarnased tulemused uuringust, kus uuriti vabatahtlikke, kes tegelesid AIDS-iga tegelevas organisatsioonis (Omoto & Snyder, 1995) ja uuringust, kus uuriti Lastehaigla vabatahtlikke Kanadas (Rokach & Wanklyn, 2009, lk 10). Mainitud uuringute tulemusel selgus, et vabatahtlikute jaoks on kõige madalam motivatsioonitegur kaitsefunktsioon, sarnaselt heategevusfond Minu Unistuste Päev läbi viidud uurimusele. Kõigest sellest

võib järeldada, et vabatahtlikuid innustab vabatahtliku tegevusega tegelema samad põhimõtted ja tõekspidamised olenemata, millises maailmaosas nad sellega tegelevad.

Keskmise vabatahtliku tegevuse kestusest võib järeldada, et vabatahtlike rahuolu vabatahtliku tegevusega on otseselt ühenduses rolliidentiteedi teoriga (vt joonis 5). Suurenenud pühendumust ja pikaajalist vabatahtlikku tegevust on väga mitmetes varasemates uuringutes (Marta & Pozzi, 2008; Finkelstein, 2005; Almas 2020) seotud rolliidentiteediga, oma rolli säilitamiseks (Caraveo, 2022, lk 18). Mida rohkem on vabatahtlik rahul oma kogemusega vabatahtlikus töös, seda rohkem ta võtab omaks selle rolli enda loomuliku osana. Antud uuringu tulemused toetavad varasemat uurijat, kes leidis, et vabatahtliku rahulolu on oluline faktor vabatahtliku rolliidentiteedi mõjutamisel ja ennustamisel. (Almas, 2020, lk 128)

Uuringu teise osa tulemustest saab järeldada seda, et heategevusfond on suutnud luua keskkonna, kus organisatsiooni juurde kuuluvad vabatahtlikud on üldise fondi töökeskkonnaga rahul. Vastajate arvates on fond hästi juhitud ja pakub piisavalt palju võimalusi koolitusteks, mis tööd edasi aitavad. Enamus respondante vastas, et saavad kaasvabatahtlikega hästi läbi, ainult üks inimene väitis, et pigem ei nõustu selle väitega. Parem töökeskkond tagab täiuslikuma tulemuse. Organisatsioonid peavad tagama parema töökeskkonna töötajatele, et vältida olukordi, mis vähendab vabatahtlike tootlikust ja lubab vabatahtlikel panustada täieliku potentsiaaliga. (Hasan Taheri, 2020 lk 1) Intervjuude käigus tuli välja, et ei osata defineerida üheselt organisatsioonistruktuuri. Töö autor usub, et defineerides, milline on organisatsiooni struktuur toob see välja iga üksuse rollid, kohustused ja volitused ning annab teekaardi otsuste langetamiseks, suhtlemiseks ja aruandluseks. Samuti muudab see otsuste tegemise kiiremaks.

Teiseks uurimisküsimuseks oli, millised on regulaarsest vabatahtlikust tegevusest loobumise põhjused (vt joonis 6.). Endiseid Minu Unistuste Päeva vabatahtlikke oli respondentide hulgas kokku kolmteist. Peamise asjaoluna, mis takistas neil vabatahtlikuna edasi jätkamast oli pereelu ja vabatahtliku elu mitte kokku klapitamine ja läbipõlemine (mõlemad vastavalt n=8) (vt joonis 5).

Negatiivne leid oli töö autori arvates see, et 32 respondenti on kogenud oma vabatahtliku tegevuse ajal stressi või pinget. Kõikidest vastajatest 18 on kogenud vabatahtliku

tegevuse jooksul läbipõlemist. Viimased kaks väidet paistavad olema oma vahel otseses seoses, sest pikemaajaline tööstress võib lõpuks viia läbipõlemiseni (Morelo-Jimenez, 2010, lk 1801). Vabatahtliku motiivid jagatakse tavaliselt enesele pühendatud motiivideks ja teistele pühendatud motiivideks. Just teistele pühendatud motiivid vabatahtliku tegevusega tegelemiseks võivad kaitsta läbipõlemise ja stressi süptomite eest, sest just altruistlikud motiivid aitavad neil hakkama saada stressiallikatega. (Morse, 2020, lk 4) Vabatahtlikud kõrgete väärtuspõhiste motiividega panustavad vabatahtlikkusse töösse pikemalt kui need, kellel on ainult enesekesksed motiivid esindatud. (Caraveo, 2022, lk 11) Intervjuudest selgus, et heategevusfondil on olemas ka päris enda fondisisene psühholoog, keda kasutatakse vabatahtlike seas üsna vähe. Kuna antud vabatahtlik tegevus tähendab paratamatult ka keeruliste juhtumitega kokkupuudet, siis soovib tööautor fondil vabatahtlikele julgustada fondi vabatahtlike psühholoogi kasutamiseks.

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli, millised on sihtasutus Minu Unistuste Päev kaasamise ja juhtimisstiil. Vabatahtlikud on organisatsiooni juhtimisstiiliga ja kaasamismeetoditega ollakse pigem rahulolevad. Intervjuudest heategevusfondi juhtivate inimestega ja küsimustikust vabatahtlikega selgus, et organisatsioon kasutab juhtimismeetodeid, mille järgi on igale inimesele organisatsioonis oma kindel hierarhiline positsioon ja kõigil on oma ülesannetest täpne ülevaade.

Käesolevale uurimusele kehtis mitmeid piiranguid. Üheks piiranguks antud uurimuse teostamisel oli see, et naisterahvaste vastanute osakaal oli väga palju suurem. Küsimustiku lõpetas täielikult 36 naist ja 4 meest. Uurimistöö kitsaskohaks oli ka väike valim, vähene vabatahtlike arv kes oli nõus uuringus osalema ja selle tõttu ei saa uurimistulemusi üldistada. Tulemuste üldistamiseks oleks pidanud vastama vähemalt 66 vabatahtlikku. Tulevased uurimused peaksid võimalusel infot koguma rohkematelt sarnase tegevusega vabähendustelt, et kindlustada tulemuste üldistamise usaldusväarsus.

Heategevusfondil Minu Unistuste Päev oli idee viia sellel aastal läbi oma vabatahtlike seas rahulolu uuring ja uurija usub, et fond saab antud tööst palju kasulikku informatsiooni. Läbiviidud uuringu tulemused on oluliseks infoallikaks heategevusfondile Minu Unistuste Päev, et neid arvestada tulevaste vabatahtlike

värbamisel, motiveerimisel ja juhtimisel. Kogutud andmete põhjal on võimalik vabatahtlike tööd efektiivsemalt planeerida ja korraldada ning sellega seoses tõsta huvi vabatahtliku töö vastu ka teistel vabaihendustel. Veel soovib autor tutvustada uuringu tulemusi ja teha selle põhjal ettekande Minu Unistuste Päev meeskonnale.

**Tabel 5.** Järeldused ja ettepanekud

Järeldused	Ettepanekud
Pandeemia ajal toimus seisak ja paljud vabatahtlikud ei teadnud, mis fondis toimub	Välja töötada selge juhised, kuidas toimida eriolukordade puhul, et sellistel juhtudel oma tegevust sujuvamaks muuta
Intervjuudest tuli välja, et fondisisest kasutatakse psühholoogi liialt vähe.	Julgustada vajalikel juhtudel vabatahtlike fondisisest psühholoogi kasutama
Väga paljud ankeedile vastajad ja intervjuueeritavad märkisid ära, et on kogunud vabatahtliku tegevuse juures stressi või läbipõlemist.	Supervisioon vähemalt korra aastas märkamaks stressi või läbipõlemise ilminguid
Elulookirjelduse küsimine tõstis märgatavalt vabatahtlike kvaliteeti ja tegevuseajakestust	Tuua tagasi elulookirjelduse nõue fondiga liitumisel, et seda taset hoida
Intervjuudest selgus, et ei osata üheselt selgitada, milline on organisatsiooni struktuur ja väga tihti arutletakse väga pikalt järgnevate tegevuste üle, mis tegelikult kunagi töösse ei lähe.	Defineerida, milline on organisatsiooni struktuur, sest see toob välja iga üksuse rollid, kohustused ja volitused ning annab teekaardi otsuste langetamiseks, suhtlemiseks ja aruandluseks. Samuti muudab see otsuste tegemise kiiremaks.

Autori hinnangul täitis tehtud uuring oma eesmärgi suhteliselt hästi, sest heategevusfondil tekkis parem arusaam oma vabatahtlike arvamuste kohta ning nii intervjuud kui ankeetküsitlus tõid välja olulisemad nõrgad kohad, mille likvideerimisel on fondil areneda veel paremaks.

## KOKKUVÕTE

Lõputöö koostamise põhjuseks oli üha enam tõstatatud probleem, et regulaarsete vabatahtlike arv on aastate jooksul vabaihendustes märgatavalt langenud. Igal vabaihendusel on vaja motiveeritud vabatahtlikke, kes suudaksid organisatsiooni arengusse panustada ning eesmärkidele kaasa aidata. Samal ajal peab iga organisatsiooni juhtkond aru saama sellest, et see, mis motiveerib ühte inimest, ei pruugi motiveerida teist. Vabatahtlike motiveerimisega on vajalik tegeleda järjepidevalt ja selleks on erinevaid viise kuidas seda teha. Selleks, et aru saada, mis üldse sihtasutuse vabatahtlikke motiveerib, on vajalik nende uurimine ning ootuste välja selgitamine.

Selgitamaks, millised on motivatsioonitegurid, mis vabatahtlike paneb tegutsema sihtasutuses Minu Unistuste Päev ja millised on peamised lahkumise põhjused vabaihenduse juurest, viidi läbi kombineeritud uuring sihtasutuse vabatahtlike ja juhtkonna seas. Kvantitatiivsete andmete kogumiseks kasutati ankeetküsitlust, mida täiendasid juhtkonnaga läbi viidud poolstruktureeritud intervjuud. Esimeseks uuriti respondentidelt, millised on peamised motivatsioonitegurid, mis neid paneb vabatahtliku tegevusega tegelema ning teise osana uuriti võimalike tegureid, mis võivad mõjutada jätkuva tegevuse pikkust.

Uuringu tulemusena selgus, et vabatahtlike motivatsioon on sihtasutuses seotud peamiselt väärtuste-, ja enesetäiustamise motivatsiooniteguritega. Samal ajal tuli välja, et karjääri funktsiooni motivatsioonitegurid jäid peamiselt alla keskmise tulemuse, mis tähendab, et vabatahtlikud pole liigselt mures oma CV täienduse, karjääri võimaluste või uute kontaktide tekitamise, mis aitaks neil oma äri või karjääri edendada.

Uurimistöö teises plokis uuris töö autor võimalike lahkumispõhjuseid vabatahtliku tegevuse juurest. Väidetana kasutas töö autor eelnevalt erinevate autorite poolt kirja pandud teooriaid, mis saavad tavaliselt vabatahtlikele kõige sagedamini saatuslikuks. Tulemustest selgub, et fondi nii praegused kui ka eelnevad vabatahtlikud on fondi

toimimisega väga rahul. Peamiseks faktoriks, miks vabatahtlikud otsustavad fondi juurest lahkuda on see, et tänasel päeval on väga maailmas väga palju võimalusi, kuhu oma fookus suunata. Vabatahtlike arvates on aeg enesele muudeks väljakutseteks ja seepärast otsutatakse ka organisatsiooni juurest lahkuda. See on üheks peamiseks potentsiaalseks lahkumise põhjuseks nii endisele kui praegusele vabatahtlikule.

Neljakümne respondendi hulgas vastas küsimustikule ka kolmteist endist fondi Minu Unistuste Päev vabatahtlikku, et aimu saada, mis sai nende jaoks peamiseks põhjuseks vabatahtliku tegevuse juurest lahkumiseks. Peamiste vabatahtlikust tööst loobumise põhjustena toodi välja, mis on neid ajendanud fondist välja astuma pereelu ja vabatahtliku elu mitte kokku klapitamist ja selle tulemusena ei ole võimalik enam fondi juures panustada, veel mainiti kõrgemal määral läbipõlemist ja stressi. Vähemal määral toodi välja ka elukoha või töökoha muutust või ebakõlasid organisatsiooniga.

Intervjuude käigus sooviti välja selgitada, kuidas on vabatahtlike juhtimispraktikad sihtasutuses praegusel ajal rakendatud. Minu Unistuste Päev on eraisikute ja ettevõtete toetusel tegutsev heategevusorganisatsioon, kes täidavad raskelt või krooniliselt haigete laste unistusi. Sihtasutust juhib tegevjuht, kelle üle teostab kontrolli seitsme liikmeline nõukogu. Fond on jaotatud neljaks meeskonnaks, kelles kolm paiknevad Põhja-Eestis ja üks Tartus. Vabatahtlike värbamine ja hoidmine pole väga lihtne. Selleks, et vabatahtlik oleks piisavalt motiveeritud, pakub fond väga erinevaid koolitusi, mis aitavad vabatahtliku heaolule fondis kaasa. Koolitused on tavaliselt seotud teemadega, mis peaks aitama kaasa projekti sujuvamale korraldamisele või on vaimset laadi, mis pakuvad vabatahtlikule võimalust vabatahtliku elu keerulisema poolega toimetulekuks. Fond kasutab oma vabatahtlike motiveerimiseks pidevat tunnustamist ja esile tõstmist, et panna vabatahtlikud tundma märgatult. Ankeetküsitluse tulemusel on tunnustamist ja koolitusi fondi siseselt piisavalt. Kuuluvustunde tekitamiseks rõhub fond ka ühisürituste korraldamisele, mis peaksid lisama vabatahtlikule veel motivatsiooni jätkamiseks.

Kokkuvõtteks võib väita, et antud uurimistöö näitab, et keskmine vabatahtlik heategevusfondis Minu Unistuste Päev on väga rahul oma olukorraga ja on motiveeritud aitama abivajajat. Samas pole see uuring kindlasti täiuslik ning töö autori hinnangul on edasistes uuringutes võimalik veel uuritavat populatsiooni laiendada ja kaasata teisi organisatsioone, kus vabatahtlikud töötavad tervise valdkonnas (näiteks organisatsioonid,

kes spetsialiseeruvad kindlatele haigustele või vabatahtlikud, kes tegutsevad haiglates) või isegi vabatahtlikele, kes töötavad teistes valdkondades. Töö autor usub, et see oleks päris huvitav kindlaks teha, kas vabatahtlikute motivatsioonid on identsed või erilaadsed selles samas valdkonnas, kus nad tegutsevad. Samuti oleks kasulik uurida eri motivatsiooni tüüpide ja töörahulolu vahelist seost, sest vabatahtlik, kes on rahul oma kogemusega seda suurem on võimalus jääda pikemaks ajaks ühte organisatsiooni.

Käesolev uurimistöö antakse üle organisatsiooni tegevjuhile, et anda võimalus töö autori järelduste ja ettepanekutega tutvuda, lootuses, et tehtud ettepanekud leiavad rakendamist ning, et sihtasutusel õnnestub vabatahtlike motivatsiooni veelgi tõsta.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Abdulkadir, E., Isac, N., Dobrin, C. (2021). Volunteer's engagement: Factors and methods to increase volunteer's performance and productivity in NGO's during covid-19 pandemic (Scout organizations as a model). *73(2)*, 11-26.  
<https://doi.org/10.24818/beman/2021.S.I.2-02>
- Alcock, P. (2010). A strategic unity: Defining the third sector in the UK. *Voluntary Sector Review. Policy Press. 1(1)*, 5-24.  
<https://doi.org/10.1332/204080510X496984>
- Allison, L., Okun, M., Dutridge, K. (2002). Assessing Volunteer Motives: A Comparison of an Open-ended Probe and Likert Rating Scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology. 12(4)*, 243 - 255  
<https://doi.org/10.1002/casp.677>
- Alloway, T., P. (2013). Give to feel good. *Psychology Today*.
- Almas, S., Chacon-Fuertes., Perez-Munoz, A. (2020). Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-profit Organizations. *Psychosocial Intervention, 29(3)*, 125-132.  
<https://doi.org/10.5093/pi2020a17>
- Bastien, A. C. (2015) An Examination of Volunteer Motivations and Characteristics Between Required Volunteer Service and Non-Required Volunteer Service in College Students: An Exploratory Study. *University Honors Program Theses. 94*, 2-42
- Batueva, V., Uus, Maiu, Hinsberg, Hille, & Mänd, Tuulike. (2013). *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2013*. 89.
- Bauer, S., Lim, D. (2019). Effect of Communication Practices on Volunteer Organization Identification and Retention. *Sustainability. 11(9)*, 2467.  
<https://doi.org/10.3390/su11092467>

- Berry, J. M., & Arons, D.F. (2003). *A voice for nonprofits*. Brookings Institution Press. 365-393
- Callero, P., L. (1986). Toward a Meadian Conceptualization of Role. *The Sociological Quarterly*. Taylor & Francis, Ltd. (27)3, 343-358
- Caraveo, T. C., (2022) The influence of motivation, role identity, and perceived meaningfulness of work on the relationship between volunteer satisfaction and volunteer contribution. *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*. 1543
- Chacon Fuertes, F., Gutiérrez ,S. Vecina, M., Perez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*. 29(3), 306-316.  
<https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Chacon Fuertes, F., Vecina, M., León, M. (2007) The Three-Stage Model of Volunteer's Duration of Service. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 35(5). 627 – 642. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.5.627>
- Clary, E. Snyder, M., Stukas, A. (2000) The functional approach to volunteerism. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. 365 – 393
- Cnaan RA, Goldberg-Glen RS (1991) Measuring motivation to volunteer in human services The Journal of Applied Behavioral Science. 27(3), 269–284, <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>
- Cnaan, R. A., Meijs, L. C. M., Brudney, J.L., Hersberger-Langloh, S., Okada, A., & Abu/Rumman, S. (2021) You thought that would be easy? Seeking an understanding of episodic volunteering. *VOLUNTAS: International journal of voluntary and nonprofit organization*, 33, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00329-7>
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364–383. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Collins English Dictionary. (2020). Välja otsitud 19.04.2023, aadressilt <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/fundraising-activity>
- Diez de Medina, R. (2017). Volunteers count. Their work deserves to be counted. Department of Statistics
- Erelt, T. (2018). Prosotsiaalsus. Hariduse ja kasvatuse sõnaraamat, välja otsitud 15.05.2023, aadressilt <http://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=prosotsiaalne>

- Erelt, T. (2018). Vabaiühendus. Eesti Õigekeelsussõnaraamatus, välja otsitud 15.05.2023, aadressilt <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=vaba%C3%BChendus&F=M>
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. - Practical Assessment, Research & Evaluation. 5(11), 3
- Golhasani, A., Hosseinirad, A. (2016) The Role of Resource Mobilization Theory Social Movement. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. 3(6), 1-5, <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v3i6.58>
- Gomez-Diago, G. (2019). Functionalist theory. *The SAGE International Encyclopedia of Mass Media and Society*, <https://doi.org/10.4135/9781483375519.n260>
- Gramatki, I., Watt, W. (2019). Measuring the Economic and Social Contributions of Volunteering. *2030 Agenda*. 1-134.
- Heley, J., Yarker, S., & Jones, L. (2019). Volunteering in the bath? The rise of microvolunteering and implications for policy. *Policy Studies*, 43(1), 76-89, <https://doi.org/10.1080/01442872.2019.1645324>
- Hernandez Ortiz, T., Hager, M., Brudney, J. (2022). - What Do Nonprofits Value in Their Volunteers? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 46(1), 96 – 110. <https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1967246>
- Hopper, E. (2020) Maslow's hierarchy of needs explained. *ThoughtCo*.
- Integrating volunteering into the 2030 agenda. (2019). The United Nations Volunteers. John Wiley & Sons Ltd. (2021). Volunteerism takes big hit due to pandemic. *Nonprofit Business Advisor*. 2021(376) 5-8. <https://doi.org/10.1002/nba.30913>
- Kodanikuühiskond. (s.a). <https://www.siseministerium.ee/tegevusvaldkonnad/sidus-uhiskond/kodanikuuhiskond>
- Kragt, D., Holtrop, D. (2019). Volunteering research in Australia: A narrative review, *Australian Journal of Psychology*, 71(4), 342-360, <https://doi.org/10.1111/ajpy.12251>
- Lorente, J., Vila, N., Küster-Boluda, I. (2019) How can NGOs prevent volunteers from quitting? The moderating role of the NGO type. *Management Decision*. 58(2), 201-220. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2019-0531>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. 370–369.

- Mateiu-Vescan, R., Ionescu, T., Opre, A. (2020). Reconsidering Volunteering: Individual Change as a Result of Doing Good for Others. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 32, 1213-1227, <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00247-0>
- McCabe, T., White, K., Obst, P. (2007). The importance of volunteering functions to university students. *Australian Journal on Volunteering*. 12(2), 1-26
- Merriam-Webster. (n.d-a). Fundraising. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Välja otsitud 15.05.2023, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/fundraising>
- Merriam-Webster. (n.d-b). Motivation. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Välja otsitud 15.05.2023, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/motivation>
- Merriam-Webster. (n.d-c). Motive. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Välja otsitud 15.05.2023, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/motive>
- Merriam-Webster. (n.d-d). Pandemic. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Välja otsitud 15.05.2023, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/pandemic>
- Minu Unistuste Päev. (2023) Fondist. <https://minuunistustepaev.ee/fond/>
- Monroe, K. (1996). The Heart of Altruism. *Princeton University Press*.
- Moreno-Jiménez, P., Hidalgo, M. (2010). Prediction of Burnout in Volunteers. *Journal of Applied Social Psychology*. 40(7), 1798-1818. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00640.x>
- Morse, J., L., Dik, B.J., Shimizu, A.B. (2020). Volunteerism and Burnout: Does satisfaction of Motives for volunteering protect against symptoms? 33, 229-241 <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00257-y>
- Morya, K., Shankar, A. (2020). Is Fierce Competition A Reason for Performance Plunge of Mobile Telephony Sector in India? *International Journal of Business Studies*. 5(1). 83-102.
- Omolo, N., A., Mose, T. (2019). Determinants of employee performance in humanitarian international nongovernmental organizations based in Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* 3(7), 57-82
- Online Etymology Dictionary. (2014). Volunteer. [https://www.etymonline.com/search?q=volunteer&ref=searchbar\\_searchhint](https://www.etymonline.com/search?q=volunteer&ref=searchbar_searchhint)
- Rikmann, E. (2007). Algatus, osalus ja organisatsioonid. *Tallinna Ülikooli Kirjastus*.

- Rokach, A., & Wanklyn, S. (2009). Motivation to volunteer: Helping empower sick children. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 46(1), 7–25
- Showkat, D., Sakthivel, P. (2022). Maslow's Hierarchy of Needs Is still Relevant in the 21st Century. 2(5), 1-9. <https://doi.org/10.55529/jlep.23.1.9>
- Snyder, M., Clary, G., Stukas, A. (2000) The functional approach to volunteerism. Maio, G., R., Olson, J., M. *Why we evaluate: Functions of attitudes*. 365-393 <https://doi.org/10.13140/2.1.2008.6083>
- Stukas, A., Snyder, M., Clary, E. (2016). Understanding and encouraging volunteerism and community involvement. *The Journal of social psychology*. 156(3), 243 – 255
- Taheri, R. Miah, M.S., Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*. 5(6), 1-4, <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Uysal, H.T., Aydemir, S., Genç, E. (2017). Maslow's Hierarchy of needs in 21st century: The Examination of vocational differences. *Researches on Science and Art in 21st Century Turkey*. 1, 221-227.
- Vecina, M, L. (2017) Dropout predictors for volunteers in non-profit organizations: A 7-year survival analysis. *Revista Mexicana de Psicología*. 34(1), 13-23.
- Vecina, M, L. Chacon-Fuertes, F., Sueiro, M. (2010) Differences and Similarities among Volunteers who Drop out During the first Year and Volunteers who Continue after eight Years. *The Spanish journal of psychology*. 13(1), 343-352. <https://doi.org/10.1017/S1138741600003905>
- Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. *Tartu Ülikool*.
- Wibowo, A., A. (2022). Altruism in the Volunteer Community: A Case Study of Siaga Peduli Magelang. *Linguistics and Culture Review*, 6(5), 329-342. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6nS5.2208>
- Widjaja, E. (2010). Motivation Behind Volunteerism. *CMC Senior Theses*.
- Yeung, A., B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1) 21-46.

Yanay-Ventura, G., Yanay, N. (2008). The decline of motivation?: From commitment to dropping out of volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*. 19(1). 65-78 . <https://doi.org/10.1002/nml.205>

## **Lisa 1. Küsimustik vabatahtlikele**

Lugupeetud, Vabatahtlik!

Minu nimi on Valdo Essmann ning olen TÜ Pärnu kolledži üliõpilane. Kirjutan lõputööd teemal "Vabatahtlike juhtimine ja nende motivatsioon sihtasutus Minu Unistuste Päev näitel" ning uurin selle raames vabatahtlike motivatsiooni nende juhtimist ja lahkumise põhjuseid vabatahtliku tegevuse juurest.

Alljärgnevas ankeedis on 13 küsimust ning nendele vastamine võtab aega umbes 10 minutit.

Vastamine on anonüümne ning kõiki tulemusi kajastatakse lõputöös üldistatud kujul.

Täiendavate küsimuste või ettepanekute korral, võid ühendust võtta e-posti teel [valdoessmann@gmail.com](mailto:valdoessmann@gmail.com).

Ette tänades,

Valdo Essmann

### **1. Plokk tausta andmed**

**Sugu:** Naine / Mees

**Teie vanus:**

- 18-24
- 25-34
- 35-34
- 45-54
- 55 ja vanem

**Haridustase:**

- Põhiharidus
- Kesk- või keskeriharidus
- Kõrgharidus
- Kutseharidus

**Elukoht:**

- Harjumaa
- Hiiumaa
- Ida-Virumaa

- Võrumaa
- Lääne-Virumaa
- Põlvamaa
- Läänemaa
- Tartumaa
- Raplamaa
- Pärnumaa
- Järvamaa
- Jõgevamaa
- Saaremaa
- Viljandimaa
- Valgamaa

**Mis on Teie peamine tegevus?**

- Töötan
- Õpin
- Lapsega kodus
- Olen ettevõtja

**Milline on Teie perekonnaseis?**

- Vallaline
- Abielus
- Kooselus
- Lesk
- Lahutatud

**Kas Te olete vabatahtlik heategevusfondis Minu Unistuste Päev?**

- Jah
- Ei
- Olin varasemalt

**Milline oli põhjus vabatahtlikust tööst loobumiseks?**

	Üldse nõustu	ei	Pigem ei nõustu	Keskmine	Pigem nõustun	Nõustun täielikult
Vajalike koolituste puudumine						
Ebakõlad organisatsiooniga						

Läbipõlemine					
Stress					
Pereelu ja vabatahtliku elu mitte kokku klapitamine					
Mittesobivad ootused					
Elukoha või töökoha muutus					
Muu					

**Kui kaua olete olnud vabatahtlik?** Kuni 2 kuud 2-6 kuud 6 kuud kuni 12 kuud 1-2 aastat 3-4 aastat 5 või enam aastat

**Kui tihti käite vabatahtlikku tööd tegemas?** Iga nädalaselt 2 kuni 3 korda kuus Kord kuus Mõned korrad poole aasta jooksul 2-3 korda aasta jooksul

**Kas tegelete vabatahtlikuna kusagil mujal peale unistuste päeva?** Jah Ei  
Vabatahtlik tegevus aitab mul aitab mind karjääris edasi jõuda

## 2. Plokk vabatahtlike motivatsioon

*Mil määral olete Te nõus allpool toodud väitega? Tehke palun ristike Teile sobivasse kohta igal hinnanguskaalal.*

### 1. Vabatahtlik tegevus aitab mul aitab mind karjääris edasi jõuda

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### 2. Mu sõbrad tegelevad vabatahtliku tööga

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### 3. Mul on mure nende pärast, kes on kehvemas olukorras kui ma ise

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### 4. Inimesed kellega ma olen lähedane soovivad, et ma teeksin vabatahtlikku tööd

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### 5. Vabatahtlik tegevus paneb end tähtsana tundma

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### 6. Inimesed, keda ma tean, tunnevad huvi üldkasuliku töö vastu

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### 7. Ma olen siiralt mures selle valdkonna inimeste pärast, kellega ma töötan

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### 8. Vabatahtlikku tööd tehes tunnen end vähem üksildasena

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 9. Pole vahet kui halvasti ma end tunnen, vabatahtlik tegevus paneb mind seda unustama**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 10. Vabatahtlik töö aitab mul luua uusi kontakte, mis võiksid edendada minu karjääri**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 11. Vabatahtliku tegevusega tegelemine vabastab mind mõningasest süütundest, et mul on elus paremini läinud kui mõnel teisel**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 12. Saan rohkem selle valdkonna kohta rohkem teada, millega ma töötan**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 13. Vabatahtlik tegevus kasvatab minu enesekindlust**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 14. Vabatahtlik tegevus annab mulle teise perspektiivi, kuidas asju näha**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 15. Vabatahtlik tegevus lubab mul avastada erinevaid karjäärivõimalusi**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 16. Ma tunnen kaastunnet inimeste suhtes, kellel on abi vaja**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 17. Inimesed, kellega ma olen lähedane asetavad kogukondliku töö tegemise kõrgele kohale**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 18. Vabatahtlik tegevus lubab mul õppida asju otsese, käed külge kogemuse**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 19. Ma tunnen, et on oluline aidata teisi**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 20. Vabatahtlik tegevus aitab mul töötada läbi minu enda personaalsete probleemide**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 21. Vabatahtlik tegevus annab mulle võimaluse olla edukas oma valitud erialal**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**22. Mul on võimalik teha midagi head, millel on minu jaoks oluline tähtsus**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**23. Vabatahtlik tegevus on väga oluline tegevus inimestele, keda ma tean kõige paremini**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**24. Vabatahtlik töö on hea põgenemistee, minu enda muredest**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**25. Mul avaneb võimalus õppida suhtlema erinevat tüüpi inimestega**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**26. Vabatahtlik töö paneb mind tundma vajalikuna**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**27. Vabatahtlik töö paneb mind enda suhtes paremini**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**28. Vabatahtliku tegevuse kogemus näeb minu CV-s hea välja**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**29. Vabatahtlik tegevus on viis uute sõprade leidmiseks**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**30. Ma saan avastada oma enda tugevusi**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

### **3. Plokk faktorid, mis mõjutavad vabatahtliku tegevuse kestust**

*Mil määral olete Te nõus allpool toodud väitega? Tehke palun ristike Teile sobivasse kohta igal hinnanguskaalal.*

**1. Vahemaa, mida ma vabatahtliku tegevuse sooritamiseks pean läbima ei mängi minu jaoks rolli.**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**2. Tunnen, et organisatsioon on hästi juhitud**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**3. Organisatsioon pakub piisavalt palju võimalusi koolitusteks, mis mind minu töös edasi aitavad**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

- 4. Soovin, et organisatsioon pakuks rohkem koolitusi, mis mind vabatahtlikus tegevuses edasi aitaks**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 5. Olen tundnud enda vabatahtliku tegevuse jooksul stressi või pinget**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 6. Tunnen, et saan/sain kaasvabatahtlikega hästi läbi**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 7. Tunnen, et pole kriitilistes olukordades saanud organisatsiooni poolt piisavalt professionaalset tuge**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 8. Minu algne pilt vabatahtlikust tööst ja reaalsus erinesid üksteisest kardinaalselt**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 9. Tunnen, et antud vabatahtlik tegevus ei paku piisavalt palju väljakutset**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 10. Tunnen, et minu aega kasutatakse ebaefektiivselt**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 11. Minu elu-olu muutused ei võimalda mul enam sama palju panustada kui eelnevalt (töökoha muutus, elukoha muutus, pereelu muutus)**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 12. Tunnen, et olen organisatsioonis olnud juba piisavalt kaua ja aeg on panustada teistele tegevustele**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 13. Tunnen, et ei suuda piisavalt palju vabatahtlikusse tegevusse panustada, sest on väga palju muid tegevusi, millega soovin tegeleda**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 14. Tunnen, et olen piisavalt märganud oma tegevuse jooksul**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 15. Olen tundnud oma vabatahtliku tegevuse jooksul läbipõlemist**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult
- 16. Ülemaailmne pandeemia mõjutas mind seoses vabatahtliku tegevusega**  
Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**17. Tunnen, et algne motivatsioon pole enam sama, mis oli organisatsiooniga liitudes**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**18. Tunnen, et minu panustatud aeg organisatsiooni pole vääriline sellele, mida saan vastu**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**19. Tunnen, et minu väärtused on samad, mis on organisatsioonil, mida esindan**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

**20. Tunnen, et saan „hea asja“ tegemise eest piisava heaolu tunde**

Üldse ei nõustu 1-2-3-4-5 Nõustun täielikult

## **Lisa 2. Intervjuu küsimused organisatsiooni juhtivtöötajatele**

1. Milline on Teie positsioon organisatsioonis?
2. Kui kaua olete antud organisatsioonis olnud?
3. Kui palju on vabatahtlikke organisatsioonis?
4. Kui paljud neist on aktiivsed vabatahtlikud?
5. Kuidas toimub vabatahtlike liitumine organisatsiooniga?
6. Milline on Teie organisatsiooni juhtimisstiil?
7. Mis Teid motiveerib antud vabatahtlikus organisatsioonis tegutsema?
8. Kuidas on Teie organisatsioonis vabatahtlik töö „tasustatud“?
9. Kui kiiresti Teie organisatsioonis vabatahtlikud keskmiselt vahetuvad?
10. Mis Te arvate olevat selle põhjuseks?
11. Mida Te teete vabatahtlike jätkuvaks motiveerimiseks organisatsioonis?
12. Kuidas mõjutas ülemaailmne koroonapandeemia vabatahtlike tegevust organisatsioonis?
13. Kui tihti täheldate vabatahtlike stressi või läbipõlemist?
14. Kuidas Teie organisatsioon vabatahtlikke sellises olukorras aidata saab?
15. Kuidas tunnustatakse Teie liidus vabatahtlikke?

## **SUMMARY**

### **VOLUNTARY GOVERNANCE AND THEIR MOTIVATION IN THE FOUNDATION OF MY DREAM DAY**

Valdo Essmann

Every non-governmental organization needs motivated volunteers who can contribute to the development of the organization and contribute to its goals. At the same time, the leadership of any organization must understand that what motivates one person may not motivate another. It is necessary to deal with the motivation of volunteers consistently and there are different ways to do it. In order to understand what motivates the foundation's volunteers, it is necessary to study them and find out their expectations.

There has been several studies on the topic of motivation for volunteering in 2008, 2009 and 2013 by the Center for Political Studies Praxis and in 2018 by the Institute of Baltic Studies. As a result of the latest survey conducted in 2018, the trend of NGOs is worrying. Compared to the survey conducted five years earlier, the number of regular volunteers has dropped from 34% to 26%. (Käger et al., 2018, p. 5)

The main problem seems to be a lack of understanding of how to define volunteers unambiguously. If organizations cannot understand the nature and meaning of volunteers, it is very difficult to recruit them into organizations and keep them active there. (Mateiu Vescan, 2020, lk 1214)

The aim of this thesis is to conduct a research in the charity foundation My Dream Day and investigate what keeps motivating volunteers in the foundation, find out what are the most common reasons for leaving the foundation and what are the options to extend their voluntary work in organization. The following research tasks has been set for the thesis:

- To provide a theoretical overview of the nature, importance and measurement of volunteers' motivation in organization.
- To give an overview of the researched foundation, including the effectiveness of the volunteer motivation system.
- Based on the results of the research, make suggestions for improvement to the management of the foundation.
- To find out the main motivators of volunteers and their satisfaction with the work organization, management, physical environment and colleagues of the My Dream Day foundation.

The study used qualitative and quantitative research methods. Firstly a quantitative online survey was conducted using the LimeSurvey platform and the survey was attended by volunteers who either belong to the charity foundation of My Dream Day or used to do it before. A quantitative online survey results were supported with semi-structured interviews with four members of foundation's management. First, the respondents were asked what are the main motivational factors that make them engage in voluntary activities, and in the second part, possible factors that may influence the length of continued activities were investigated.

As a result of the study, it was revealed that the motivation of volunteers in the foundation is mainly related to motivational factors of values and self-improvement. At the same time, it turned out that the motivation factors of the career function were mainly below the average result, which means that the volunteers are not overly concerned about improving their resume, career opportunities or making new contacts that would help them promote their business or career.

In the second part of the research, the author investigated possible reasons for volunteering quitting. The main factor why volunteers decide to leave the foundation is that today there are many opportunities in the world to direct their focus. According to the volunteers, it is time for other challenges and that is why they decide to leave the organization. This is one of the main potential reasons for leaving for both former and current volunteers.

Among the 40 respondents, thirteen former volunteers of the foundation also answered the questionnaire in order to get an idea of what became the main reason for them to leave volunteering. As the main reasons for giving up volunteering, what has prompted them to leave the fund was not combining family life and volunteer life, and as a result, it is no longer possible to contribute to the fund, and higher levels of burnout and stress were also mentioned. To a lesser extent, a change of residence or workplace or inconsistencies with the organization were also mentioned.

My Dream Day is a charity organization supported by private individuals and companies, who fulfill the dreams of severely or chronically ill children. Recruiting and retaining volunteers is not very easy. In order for the volunteer to be sufficiently motivated, the foundation offers a wide variety of trainings that contribute to the well-being of the volunteer in the foundation. The trainings are usually related to topics that should contribute to the smoother organization of the project or are of a spiritual nature that offer the volunteer an opportunity to cope with the more difficult side of the volunteer life. The foundation uses constant recognition and highlighting to motivate its volunteers to make them feel noticed. As a result of the questionnaire, there is enough recognition and training within the foundation. In order to create a sense of belonging, the foundation also emphasizes the organization of joint events, which should add motivation to the volunteer to continue.

In conclusion, it can be stated that this research shows that the average volunteer in the foundation of My Dream Day is very satisfied with his situation and is motivated to help someone in need. This study is certainly not perfect, and according to the author of the paper, it is possible to expand the studied population in further studies and include other organizations where volunteers work in the field of health (for example, organizations that specialize in certain diseases or volunteers who work in hospitals). The author of the research believes that it would be quite interesting to determine whether the motivations of volunteers are identical or different in the same field in which they operate. It would also be useful to study the relationship between different types of motivation and job satisfaction, because a volunteer who is satisfied with his experience is more likely to stay in one organization for a longer period of time.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Valdo Essmann,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Vabatahtlike juhtimine ja nende motivatsioon sihtasutus Minu Unistuste Päev näitel“, mille juhendaja on Taavi Tamberg, reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Valdo Essmann

19.05.2023