

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Jane Oblikas

**EESTIS ELAVA 65+ PÕLVKONNA KAASAMINE
REGULAARSESSE VABATAHTLIKKU TEGEVUSSE**

Magistritöö

Õppekava Rakenduslik käitumisteadus (227502)

Magistritöö juhendaja: Leonore Riitsalu, PhD
Kaasjuhendaja: Kai Klandorf

Tallinn 2024

SISUKORD

KOKKUVÕTE.....	4
SUMMARY	6
MÕISTED	8
SISSEJUHATUS.....	10
I OSA: MÕISTMINE. 65+ PÕLVKONNA VABATAHTLIKUKS KAASAMISE KONTEKST	14
1.1. Uuringu sihtrühm ja uurimisküsimused	14
1.2. Uuringu meetodid.....	15
1.3. Lauaanalüüs.....	18
1.3.1. Ühiskonna mõju 65+ põlvkonna aktiveerimisel	18
1.3.2. 65+ põlvkonna osalemine vabatahtlikus töös	22
1.3.3. Organisatsioonide mõju 65+ põlvkonna aktiveerimisel.....	24
1.4. Kvalitatiivuuring	30
1.4.1. Mis toetab koordinaatorit eakate kaasamisel?.....	31
1.4.2. Mis takistab koordinaatorit eakate kaasamisel?	36
1.5. Küsitlusuuring	41
1.6. Uuringu kokkuvõte ja järeldused	44
II OSA: MÕJUTAMINE. SEKKUMINE 65+ PÕLVKONNA KAASAMISEKS	52
2.1. Mõjutusvõimaluste mudel.....	52
2.2. Sekkumise disain.....	54
2.3. Sekkumise elluviimine	57
III OSA: MÕÕTMINE. SEKKUMISE MÕJU JA RAKENDATAVUSE UURING.....	61

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED	64
Järeldused	64
Soovitud käitumise kujundamise lõuend	67
Soovitused osapooltele	68
Magistritöö tugevused ja piirangud	71
KASUTATUD ALLIKAD	73
LISAD	79
Lisa 1. COM-B, käitumist mõjutavad tegurid, konstruktid ja intervjuu küsimused	79
Lisa 2. Vabatahtlikuna tegutsemise valdkonnad	83
Lisa 3. Valdonna eksperdi intervjuu küsimused	84
Lisa 4. Vabatahtliku seltsilise programmi koordinaatori intervjuu küsimused	85
Lisa 5. Küsitlus „65+ põlvkond vabatahtlikuks“ Vabaühenduste Liidu võrgustiku liikmetele ..	86
Lisa 6. „65+ põlvkond vabatahtlikuks“ küsitluse lahtised vastused	88
Lisa 7. Esitlus „65+ põlvkonna kaasamine vabatahtlikku töösse“	90
Lisa 8. Lihtlitsents	91

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli sekkumise väljatöötamine 65+ põlvkonna suuremaks kaasamiseks regulaarsesse vabatahtlikku tegevusse. 65+ põlvkonna osakaal elanikkonnast kasvab ja läbi vabatahtliku tegevuse saab selle põlvkonna potentsiaali rakendada. Ühelt poolt on vabatahtlik tegevus seenioritele kättesaadav ja oluline võimalus vaimse ja füüsilise tervise hoidmiseks, teiselt poolt on aktiivne eakas vajalik ressurss vabatahtlike panusele tuginevatele organisatsioonidele. Samuti soodustab eakate kaasamine põlvkondade ülest koostööd, mis on easõbraliku ühiskonna alustala.

Magistritöö fookuses olid vabatahtlikke värbavad koordinaatorid, kelle tegevusel ja käitumisel on suur mõju kaasatavatele vabatahtlikele, kuid kelle käitumist eakate kaasamise kontekstis varasemalt uuritud ei ole. Magistritöö uurimusküsimusteks oli selgitada välja vabatahtlikke värbavate koordinaatorite käitumist mõjutavad tegurid, mis soodustavad ja pärsivad koordinaatori võimekust, võimalusi ja motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata.

Magistritöö raames disainisin ja testisin soovitud käitumise kujundamise lõuendi. Lõuend suunab käitumisteadusel põhinevale andmete detailsele kogumisele ja süstematiseerimisele ning võimaldab ülevaatlikult hoomata käitumist mõjutavaid tegureid ja seada sekkumissihte.

Probleemi mõistmise osas läbiviidud uuringud viisid järelduseni, et vabatahtlike koordinaatoreid pärsib võimekus ja võimalus 65+ põlvkonda vabatahtlikku töösse kaasata, mis väljendub madalas motivatsioonis ja reaalses käitumises eelistada eakatele nooremaid, varasema kogemuse ning väljaõppega ja sisseharjunud kanalitest hõlpsasti kättesaadavaid vabatahtlikke. Varasema kogemuse ja harjumuse puudumisel on koordinaatoritel keeruline esimest sammu eakate värbamiseks astuda.

Mõjutamise osas töötasin välja lihtsasti teostatava töötoa formaadis kombineeritud sekkumise, mille oodatav mõju oli lihtsustada värbaja esimest sammu eakate kaasamisel ja 65+ põlvkonna värbamiskavatsust suurendada. Sekkumise pikemaajalisem mõju kasvatab eakate kaasamise sagedust ja osakaalu viimati kaasatud vabatahtlikest. Väljatöötatud sekkumine, aktiveeriv 2h töötuba, kombineeris nelja käitumist muutvat tehnikat:

- käitumise praktika harjumuste ja oskuste kujundamiseks (värbamiskuulutuse disain),
- informatsiooni andmine käitumise tagajärgedest (ettekanne),
- teadmiste kujundamine (ettekanne),
- sotsiaalse toetuse võimaldamine (kogemuste vahetus ja rühmaarutelu).

Sekkumist testisin koostöös Vabaihenduste Liiduga.

Mõõtmise osas hindasin sekkumise mõju ja teostatavust tasuvusuuringute 8 peamise valdkonna järgi. Osalejate hinnangutele tuginedes oli sekkumine esimest sammu lihtsustav ja värbamiskavatsust suurendav. Sain kinnitust, et kulutõhusalt on võimalik sekkumist läbi viia virtuaalselt ja füüsiliselt ning see toimib valdkonnaüleselt. Testimisel saadud kogemusi arvestades saab sekkumise mõju kasvatada, lihvides kõiki nelja käitumist muutvat tehnikat, sh pöörates suurimat tähelepanu tõhusa vea meetodi (nt probleemide lahendamine ilma juhendamata) paremale rakendamisele. Toetudes saadud tagasisidele töötasin välja parendatud sekkumise.

Magistritöö tulemusena tekkis mitmeid ettepanekuid seotud osapooltele ning püstitusid täiendavad uurimist vajavad küsimused.

SUMMARY

The aim of this master's thesis was to develop an intervention to increase the involvement of the 65+ generation in regular volunteering. The 65+ generation is a growing part of the population, and the potential of this generation can be harnessed through volunteering. On the one hand, volunteering is an accessible and important opportunity for seniors to maintain mental and physical health. On the other hand, an active elderly person is a necessary resource for organizations involving volunteers. Also, the involvement of the elderly promotes cross-generational cooperation, which is the foundation of an age-friendly society.

The focus of the master's thesis was on the coordinators who recruit volunteers, whose actions and behaviour greatly influence the involved volunteers, but whose behaviour has not been previously studied in the context of engaging the elderly. The research questions of the master's thesis were to find out the factors that influence the behaviour of coordinators who recruit volunteers, which encourage and inhibit the coordinator's capability, opportunities and motivation to involve the 65+ generation?

As part of the master's thesis, a canvas for shaping the desired behaviour was designed and tested. The canvas guides to the detailed collection and systematization of data based on behavioural science, and enables an overview of factors affecting behaviour and setting intervention targets.

In the first - understanding part - the research conducted led to the conclusion that volunteer coordinators are hampered by the capability and opportunity to involve the 65+ generation in volunteer work. It was expressed in low motivation and real behaviour of preferring younger volunteers, with previous experience and training, who are easily reachable through familiar channels. In the absence of previous experience and habit, it is difficult for coordinators to take the first step to recruit seniors.

In the part of the impact, a combined intervention in an easy-to-implement workshop format was developed, the expected impact of which was to simplify the first step and increase the recruitment

intention of the 65+ generation. The longer-term effect of the intervention increases the frequency of involvement of the elderly and the proportion of the most recently involved volunteers. The developed intervention, an activating 2h workshop, combined four behaviour-changing techniques:

- behavioural rehearsal/practice for forming habits and skills (recruitment advertisement design),
- provision information about social and environmental consequences (presentation),
- shaping knowledge (presentation),
- enabling social support (exchange of experiences and group discussion).

The intervention was tested in cooperation with the Network of Estonian Non-profit Organizations.

In terms of measurement, the interviews were conducted and the impact and feasibility of the intervention by the 8 key areas of focus for feasibility studies was assessed. Based on participant ratings, the intervention facilitated the first step and increased recruitment intention. It was assured that it is possible to conduct the intervention virtually and physically cost-effectively, and it functions cross-disciplinarily. Given the experience gained in testing, the impact of the intervention can be increased by honing all four behaviour-changing techniques, including paying the greatest attention to better application of the productive failure (e.g. unguided problem solving) method. Based on the feedback, an improved intervention was developed.

As a result of the master's thesis, several proposals were made to related parties and suggestions for further research were developed.

MÕISTED

Eakas, seenior vabatahtlik, magistritöö raames pean silmas 65+ vanuses põlvkonda, sõltumata soost või rahvusest.

Käitumist muudev tehnika (*behavior change technique*, BCT) on jälgitav ja korratav sekkumise aktiivne koostisosa (nt enesejälgimine, tagasiside), mis on disainitud käitumist reguleerivate põhjuslike protsesside muutmiseks või ümbersuunamiseks (Michie *et al.*, 2013).

Mikrovabatahtlik tegevus on ülesannete täitmine lühikeste tasustamata ajavahemike jooksul internetiühendust omava seadme kaudu. Mikrovabatahtlik tegevus erineb virtuaalsest selle poolest, et mikrovabatahtlik ei pea läbima kandideerimisprotsessi ja koolitusi (*Vabatahtlik tegevus*, 2024).

Regulaarne vabatahtlik tegevus (püsivabatahtlikkus) on järjepidevalt pikema aja jooksul vabatahtlikuna tegutsemine (*Infomaterjalid*, 2024).

Sekkumine (*intervention*) on mis tahes programm, teenus, poliitika või lahendus, mille eesmärk on mõjutada või muuta inimeste sotsiaalseid, keskkonna- ja organisatsioonilisi tingimusi ning ka nende valikuid, hoiakuid, uskumusi ja käitumist (Bowen *et al.*, 2009).

Teoreetiliste domeenide raamistik (*Theoretical Domains Framework*, TDF) on raamistik, mille eesmärk on pakkuda kõikehõlmavat (14 valdkonda, 84 teoreetilist konstrukti), teooriapõhist lähenemisviisi käitumist määravate tegurite tuvastamiseks ja mille kaudu saab vaadata kognitiivseid, afektiivseid, sotsiaalseid ja keskkonnamõjusid käitumisele (Atkins *et al.*, 2017).

Tõhusa vea meetod (*productive failure*) on meetod õpitulemuste parandamiseks läbi õppeprotsessi sisse disainitud “raskuste” (nt ülesande keerukuse/variatiivsuse suurendamine, probleemide lahendamine ilma juhendamata või tagasiside vähendamine ja edasilükkamine), et anda õppijatele võimalus turvalises keskkonnas läbikukkuda ja sellest kogemusest õppida (Kapur, 2016).

Vabatahtlik tegevus on oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest ja tasu saamata. Vabatahtlikud aitavad teisi või tegutsevad peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks.

Vabatahtlike koordinaator on isik, kes vastutab vabatahtliku tegevuse kõigi aspektide eest organisatsioonis, et saavutada selle eesmärgid. Ülesannete loetelu võib hõlmata organisatsiooni vabatahtlike strateegia väljatöötamist, värbamist, sõelumist, koolitamist, pidevat järelevalvet, programmi planeerimist ja hindamist (*Infomaterjalid, 2024*).

Vanuseline diskrimineerimine (*ageism*) tähendab vanuse põhjal stereotüpiseerimist ja halvemat kohtlemist ning kujuneb kombinatsioonis eelarvamusliku suhtumise, diskrimineerivate tegude ja poliitikakujundamisega, mis seda toetab (Sotsiaalministeerium, 2013; Tambaum, 2016).

SISSEJUHATUS

Eesti, sarnaselt teistele Euroopa riikidele, on vananev ühiskond. Aastatega on muutunud elanikkonna koosseis; noorte järelkasv on aeglustunud samal ajal kui vanemaealiste osakaal on tõusnud. Kui 2000. aastal oli 65-aastaste ja vanemate inimeste osakaal 14,9%, siis 2023. aastal juba 20,4% (Statistikaamet, 2024). Vanemaealiste kasvutrend jätkub ja aastaks 2060 prognoositakse, et 65-aastased ja vanemad moodustavad elanikkonnast juba kolmandiku (Eesti 2035 tööühm, 2019). Kontekstis, kus 65+ põlvkonna osakaal rahvastikus kasvab ja tervena elatud aastad pikenevad, kasvab koormus vanemaealiste ülalpidamiseks (Sotsiaalministeerium, 2023).

Kui uuringud kinnitavad, et ühiskonnas aktiivne panustamine on hea vanemaealiste füüsilisele ja vaimsele tervisele (Principi, Chiatti, *et al.*, 2012; Von Bonsdorff & Rantanen, 2011) ning nende panus saaks olla märkimisväärne ühiskonnaelu paremaks korraldamiseks, siis Eesti eakaid iseloomustab pigem suhteline passiivsus ja kodus olemine (Eesti 2035 tööühm, 2019; MTÜ Kuldnõu Liiga, 2023; Sotsiaalministeerium, 2023). Üheks võimaluseks eakate aktiveerimiseks ning nende suuremaks kaasamiseks ühiskonnaelus ja kogukondades on vabatahtlik tegevus. Kuigi Eestis on mitmeid algatusi 65+ põlvkonna suuremaks kaasamiseks vabatahtlikku tegevusse, on Eestis sellest hoolimata vanemaealiste vabatahtlik tegevus võrreldes teiste EL riikidega üks madalaimad (Sakkeus & Leppik, 2016). Eesti eakad ei ole väga aktiivsed vabatahtlikku töösse panustajad, vaid 9% vabatahtlikest on eakad (65–74 a) ja eakatest 32% on vabatahtlikud (Käger *et al.*, 2019). Mikrovabatahtlikkuse süvenev trend ning üha lühemad tööampsud teevad vabatahtlikke kaasavate organisatsioonide töö keeruliseks, kasvab vajadus pikemaajaliselt ja regulaarselt panustavate vabatahtlike järele (Käger *et al.*, 2019). Seenioritel, kes on nii usaldusväärsed kui ka kõrgema rutiinivajadusega, on väga head eeldused vabatahtliku töö pikaajaliseks ja regulaarseks tegemiseks. Vajadus vanemaealiste aktiveerimiseks on seega suur nii kaasajate kui kaasatavate vaatest ja magistratöö laiema eesmärgi ongi panustada 65+ põlvkonna suuremasse kaasamisse regulaarsesse vabatahtlikku töösse.

Vabatahtliku töö skoop, nii tegevuste sisu, kaasavate organisatsioonide, tegevusvaldkondade ja töövormide osas, on väga lai ning vabatahtlikul tegevusel on mitmed osapooled, kelle käitumise mõjutamise kaudu on võimalik suurendada eakate kaasamist vabatahtliku töösse:

- vabatahtlikke kaasavad organisatsioonid (vabaihendused, eraettevõtted, avaliku sektori asutused, kogukonnad);
- vabatahtlike koordinaatorid (palgatud või vabatahtlikud);
- vabatahtlikku tegevusse panustajad, kelledest magistr töö fookuses on 65+ aastane eakas vabatahtlik;
- vabatahtlikust tegevusest kasusaajad ja valdkonnad, kelle nimel vabatahtlikku tegevust tehakse;
- vabatahtliku tegevuse edendajad ja eestvedajad (vabaihendused, Vabaihenduste Liit, valdkonna eest vastutav Siseministeerium ja teised seotud ministeeriumid ja riigiasutused).

Organisatsiooni võimekus eakamaid vabatahtlikke kaasata on oluline vabatahtlikus tegevuses osalemisel (Principi, Chiatti, *et al.*, 2012) ja seda mõjutab palgatud vabatahtlike koordinaatorite olemasolu (Käger *et al.*, 2019). Rahulolematust töö organiseerimise ja vabatahtlikule toe pakkumisega on üks olulisematest põhjustest, miks eakad vabatahtlikust panustamisest loobuvad (Tang, Morrow-Howell, *et al.*, 2010). Otsustasin võtta magistr töö fookusesse vabatahtlike koordinaatorid, sest just nende käes on suurim mõjuvõim eakate kaasamiseks. Koordinaatorid korraldavad vabatahtlike tööd, suhtlevad nendega igapäevaselt, värbavad, koolitavad ja toetavad neid. Koordinaatori töö tulemusest sõltub, kas ja kuidas eakaid kaasatakse ja kuidas neid vabatahtlikus töös toetatakse. Nende tööst sõltub kui paljud organisatsiooni vabatahtlikest on 65+ põlvkonnast ja kas selle põlvkonna esindajad regulaarsesse vabatahtlikku tegevusse panustajateks ka jäävad. Koordinaatorite kriitilise rolli toob välja ka Heaolu arengukava 2023-2030, mis on seadnud üheks eesmärgiks „parandada kogukondade eestvedajate ja vabatahtlike kaasajate teadlikkust vanemaealiste kaasamisvõimalustest ja kogukonna tegevuse aktiveerimisest“ (Sotsiaalministeerium, 2023). Kuna eakate kaasamine toob kaasa lisakeerukust eakate vajadustega arvestamisel (Principi, Lindley, *et al.*, 2012), siis vajavad

vabatahtlike koordinaatorid tuge, et osata valida õigeid meetodeid, kanaleid ja sõnumeid 65+ põlvkonna värbamiseks. **Magistritöö eesmärk on vabatahtlike koordinaatoritele sekkumise väljatöötamine 65+ põlvkonna suuremaks kaasamiseks regulaarsesse vabatahtlikku töösse.**

Eesti vabatahtlike koordinaatorite kohta puuduvad ülevaatlilikud andmed. Koordinaatorid võivad olla erinevates tegutemisvaldkondades ja väga erinevate taustadega - seda nii kogemuse, professionaalsuse kui ka demograafilise tausta poolest. Samuti erineb koordinaatorite töö maht, alustades ühekordse sündmuse vabatahtlikust vabatahtlike koordinaatorist, kogukonna aktivistist kuni kogenud pikaajalise palgalise töötajani (nt Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti allasutustes tegelevad vabatahtlikega asedirektorid, üksuste juhid, sotsiaaltöötajaid, projekti koordinaatorid (Sink & Sarapuu, 2022)). Koordinaatorid võivad värvata vabatahtlikke nii Eestisse kui välismaale.

Kui natuke üle poole vabaühendustest kaasab vabatahtlikke, siis vaid 24% neist kaasab vabatahtlikeks üle 64-aastaseid (Käger *et al.*, 2019). Kui vabatahtliku tegevust üldiselt on varasemalt palju uuritud, siis valdkonna ekspertide arvates puudub arusaam ja teadmine sellest, millised on suurimad takistused vanemaealiste kaasamiseks vabatahtlikku töösse (Matt, 2015; Käger *et al.*, 2019).

Magistritöö on kolmeosaline - mõistmine, mõjutamine ja mõõtmine (Tabel 1). Esimeses, mõistmise osas, uurisin kahe kompleksse teema, vabatahtlikkus ja vanemaealisus, kokkupuutepunkti vabatahtlike koordinaatorite perspektiivist. Kasutasin lauaanalüüsi, kvalitatiivuuringut ja küsitlust, mis toetusid COM-B mudelile, mõjuvälja analüüsile ning teoreetiliste domeenide raamistikule, ning selgitasin välja vabatahtlikke värbavate koordinaatorite käitumist mõjutavad tegurid - mis soodustavad ja pärsivad koordinaatori võimekust, võimalusi ja motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata? Mõistmise osa tulemuste süstematiseerimisel ja kokkuvõtmisel kasutasin magistritöö raames disainitud soovitud käitumise kujundamise lõuendit. Lõuendi põhjal selgitasin võimalikud sekkumissihid koordinaatori võimekuse, võimaluste ja motivatsiooni tõstmiseks.

Magistritöö teises, mõjutamise osas, töötasin välja mõjutusvõimaluste mudeli, mis toob välja sekkumise soovitud mõju ja mille põhjal disainisin kombineeritud sekkumise. Sekkumine kombineeris juhendamata probleemi lahendamisenä tõhusa vea meetodit ning mitmeid käitumist muutvaid tehnikaid. Sekkumise testimise viisin läbi reaalelu kontekstis koostöös Vabaühenduste Liiduga.

Tabel 1.*Uuringu plaan ja metoodika*

Magistritöö osa	Teoreetiline alus	Uurimismeetod	Andmed
I OSA MÕISTMINE	COM-B mudel	Lauaanalüüs	Varasemad uuringud
	Mõjuvälja analüüs		veebilehed, sotsiaalmeedia, loengud
	Teoreetiliste domeenide raamistik (<i>TFD</i>)	Kvalitatiivuuring	Intervjuud ekspertide ja koordinaatoritega
		Küsitlusuuring	Küsitluse andmed
II OSA MÕJUTAMINE	COM-B mudel	Osalusvaatlus	Vaatluse andmed
	Tõhusa vea meetod		
	Käitumist muutvad tehnikad (<i>BCT</i>)		
	Teguviisi mõjutusakende mudel		Sekkumise käigus kogutud andmed
III OSA MÕÕTMINE	Rakendatavuse uuring	Kvalitatiivuuring	Intervjuud sekkumises osalejatega

Allikas: Autori koostatud

Kolmandas, mõõtmise osas, toetudes kvalitatiivuuringule hindasin sekkumise mõju osalistele ja teostatavust.

Sekkumise testimise tulemusena töötasin välja parendatud sekkumise, mille esitasin magistritöö järelalusena. Järeldustes tõin soovitusel vabatahtlikke värbavatele organisatsioonidele, Vabaühenduste Liidule, valdkonnaülestele organisatsioonidele, poliitikakujundajatele ning püstitasin uurimisküsimused edasiseks uurimiseks 65+ põlvkonna suuremaks aktiveerimiseks ühiskondlikku tegevusse.

Autor tänab juhendajat Leonore Riitsalu ja kaasjuhendajat Kai Klandorfi kaasamõtlemise ning kriitiliste küsimuste esitamise eest; Vabaühenduste Liidu vabatahtliku tegevuse valdkonna eestvedajat Lauri Luidet, kellel ei oleks saanud sekkumist testida; Kirti-Ly Jaansonit teksti keelelise toimetamise eest ning kõiki intervjuudes osalenuid olulise panuse eest magistritöö valmimiseks.

I OSA: MÕISTMINE. 65+ PÕLVKONNA VABATAHTLIKUKS KAASAMISE

KONTEKST

Magistritöö keskmes on kaks kompleksset teemat. Ühelt poolt vabatahtlikkus, kus võimalusi, osapooli ja mõjutajaid on palju ning teiselt poolt vanemaealisus oma erisustega. Esimeses, mõistmise osas, täpsustan uuringu sihtrühma ja uurimisküsimusi ning avan 65+ põlvkonna vabatahtlikuks kaasamise konteksti läbi lauaanalüüsi, kvalitatiivuuringu ja küsimustiku.

1.1. Uuringu sihtrühm ja uurimisküsimused

Vabatahtliku töö juhtimine sisaldab koordinaatori jaoks erinevaid tööülesandeid vabatahtliku töö korraldamises, nt vabatahtliku töö planeerimine, värbamine, vestlused ja valik, koolitamine, juhendamine ja tugi, pidev motiveerimine ja tunnustamine, aruandlus (Sink & Sarapuu, 2022). Lähtudes magistritöö eesmärgist on käesoleva töö fookus 65+ põlvkonna värbamisega otseselt seotud tegevustel ja vabatahtlike koordinaatorite käitumise uurimisel nende tegevuste läbiviimisel. Magistritöös keskendun Eesti keelt rääkivatele eakate kaasamisele, sest vabatahtlikkust Eestis iseloomustab eesti keelsus, 73% vabatahtlikest suhtleb eesti keeles (Käger *et al.*, 2019).

Et koordinaatorite käitumist mõista ja võimalikke sekkumiskohti märgata, toetun COM-B raamistikule (Michie *et al.*, 2011). COM-B raamistik sedastab, et käitumise eelduseks on inimeste võimekus (C, *capability*), võimalus (O, *opportunity*) ning ka motivatsioon (M, *motivation*) teatud moel käituda (B, *behaviour*). Võimekus soovitud moel käituda võib olla nii psühholoogiline kui füüsiline, võimalused teatud moel käituda tulenevad füüsilisest või sotsiaalsest keskkonnast. Inimese võimekus ja võimalus mõjutavad motivatsiooni, mis võib olla nii teadvustatud (*reflective*) kui teadvustamata, automaatne (*automatic*). Magistritöös selgitan, milline on vabatahtlike koordinaatorite võimekus, võimalused ja motivatsioon 65+ põlvkonna vabatahtlike kaasata ning millised on tänased praktikad (käitumine) eakate kaasamiseks.

Uurimusküsimusteks on selgitada välja koordinaatorite käitumist mõjutavad tegurid:

- 1. Mis soodustab ja pärsib koordinaatori võimekust 65+ põlvkonda kaasata?**
- 2. Mis soodustab ja pärsib koordinaatori võimalusi 65+ põlvkonda kaasata?**
- 3. Mis soodustab ja pärsib koordinaatori motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata?**

1.2. Uuringu meetodid

Vabatahtlike koordinaatorite käitumise mõistmiseks ja uuringüküsimustele vastuste leidmiseks kasutasin lauaanalüüsi, kvalitatiivuuringut ja küsitlusuuringut.

Lauaanalüüsis kasutasin 65+ põlvkonna kaasamise konteksti ja vabatahtliku töö olemuse mõistmiseks varasemalt läbi viidud uuringuid ning uurisin teemakohaseid veebilehti, videoloenguid ja sotsiaalmeediat.

Kvalitatiivuuringuga uurisin, millised on parimad praktikad 65+ põlvkonna kaasamiseks vabatahtlike koordinaatorite vaates. Keskendusin eakaid edukalt kaasanud programmile Vabatahtlik seltsiline ning viisin läbi intervjuud programmi koordinaatoritega ja valdkonna ekspertidega.

Küsitlusuuringuga täpsustasin, milline on organisatsioonide meelsus ja praktika eakate kaasamisel. Selleks viisin läbi Vabauhenduste Liidu võrgustiku liikmete seas küsitluse, mis kaardistab kui oluliseks organisatsioonid peavad eakate kaasamist, kui palju eakaid kaasatakse, millised on organisatsioonide kogemused ja oskused eakate kaasamiseks ning milliseid takistusi nähakse eakate kaasamisel.

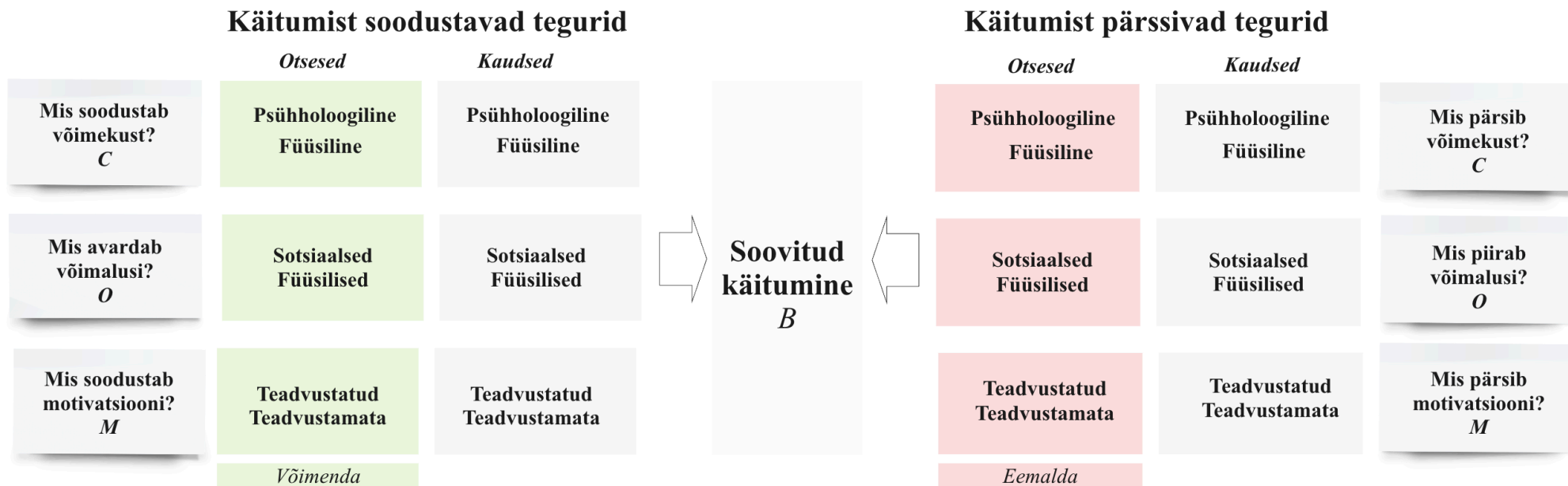
Kvalitatiivuuringu intervjuude ja küsimustiku küsimuste ettevalmistusel ja hilisemal analüüsil ja tulemuste esitamisel lähtusin käitumist mõjutavate teguritest, mis lihtsustatult ja integreeritult on kokku võetud teoreetiliste domeenide raamistikus (*Theoretical Domains Framework, TDF*) (Cane *et al.*, 2012). Lisas 1 on tabelina kokkuvõtvalt esitatud COM-B valdkonnad, käitumist mõjutavad tegurid, käitumise teoreetilised konstruktid ja neid kaardistavad ja mind inspireerinud näidisintervjuu küsimused.

Mõistmise faasis läbiviidud uuringutest saadud andmete sünteesimiseks ja analüüsimiseks kasutasin Miro keskkonda. Selleks, et uurimistöö käigus erinevatest allikatest saadud andmeid klasterdada, prioritseerida ja mõtestada, disainisin **soovitud käitumise kujundamise lõuendi** (Joonis1). Lõuend kombineerib mitut teoreetilist raamistikku. Lisaks COM-B ja TFD raamistikule, kasutan ka mõjuvälja analüüsi (*force field analysis*) (Berger, 2020). Berger rõhutab, et käitumises muutuse esilekutsumiseks ei piisa veenmisest ja informatsiooni jagamisest, vaid suuremat mõju käitumise muutmisel saavutame, kui eemaldame barjäärid, mis takistavad soovitud viisil käitumast. Mõjuvälja analüüs toob nähtavaks käitumist soodustavad ja pärssivad tegurid. Soovitud käitumine on 65+ põlvkonna kaasamine vabatahtlikku tegevusse. Selle käitumiseni viib see, kui tegeleda nii koordinaatorite eakate kaasamist soodustavate tegurite võimendamisega kui ka nende tegevust pärssivate tegurite mõju vähendamisega. Sealjuures eristan, kas tegemist on vabatahtlikku koordinaatori käitumist otseselt või kaudselt mõjutava teguriga.

Soovitud käitumise kujundamise lõuend toob nähtavale, mis tegurid soodustavad ja pärssivad vabatahtlike koordinaatoreid 65+ põlvkonna värbamisel. Lõuend võtab kokku ja esitleb lauaanalüüsi, kvalitatiivuuringu ja küsitlusuuringu tulemusi, mille sünteesimisel ja esitamisel lähtusin käitumist mõjutavatest teguritest ja teoreetilistest konstruktidest (Lisa 1):

- võimekus (psühholoogiline, füüsiline): ***teadmised, oskused, mälu, tähelepanu, otsustustprotsess, käitumise reguleerimine;***
- võimalus (sotsiaalne, füüsiline): ***sotsiaalsed mõjud, keskkondlik kontekst ja ressursid;***
- motivatsioon (teadvustatud, teadvustamata): ***sotsiaalne/professionaalne roll ja identiteet, uskumused oma võimete ja tagajärgede kohta, optimism/pessimism, eesmärgid, toetus, tugi, emotsioon.***

Uuringu tulemuste sellisel moel esitatud detailne ja visuaalne vaade aitas otsustada, millised on võimalikud sekkumisihid.



Joonis 1. Soovitud käitumise kujundamise lõuend

Allikas: Koostatud autori poolt erinevate käitumisteooriate põhjal (Berger, 2020; Cane *et al.*, 2012; Michie *et al.*, 2011; Naughton, 2023)

1.3. Lauaanalüüs

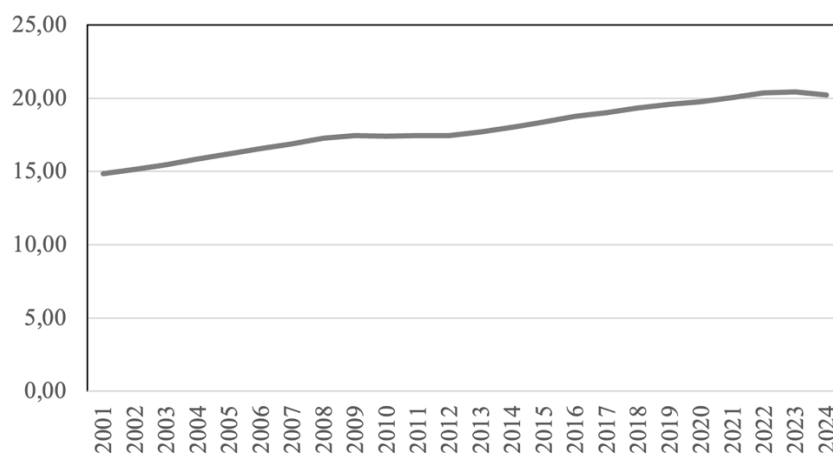
Lauaanalüüsis uurisin, milline mõju on vabatahtlike koordinaatori võimalusele, võimekusele ja motivatsioonile 65+ põlvkonda kaasata 1) ühiskonnal, 2) 65+ põlvkonna suhestumisel vabatahtlikku tegevusse ja 3) vabatahtlikke kaasavate organisatsioonide tegevustel.

1.3.1. Ühiskonna mõju 65+ põlvkonna aktiveerimisel

Sotsiaalne mõju ja norm

Vananev ühiskond ja 65+ põlvkond kui kulu. Eesti on vananev ühiskond (Joonis 2).

Vanemaealiste osakaalu tõus toob ühiskonnas kaasa väljakutse neile toetava elukeskkonna tagamisel. Eesti 2035 arenguvajaduste töömaterjal (2019) toob välja, et „kui viimasel 20 aastal on olnud keskmiselt üle kahe töötaja ühe vanaduspensionäri kohta, siis aastaks 2060 langeb see alla 1,3 töötaja vanaduspensionäri kohta“. Sama allikas sedastab, et vanemaealiste ülalpidamise kulused suurendab oodatava eluea pikenemine tingimustes, kus tervena elatud aastad sama kiiresti ei kasva.



Joonis 2. 65+ põlvkonna osakaal Eesti rahvastikust (65+ aastased, % elanikkonnast), autori koostatud (Andmed: Statistikaamet, 2024)

Samuti tuuakse välja ka võimalikud tagajärjed, kui vananeva ühiskonna väljakutsetega ei tegeleta, nt ei saa inimesed riigi poolt ootustele vastavaid teenuseid/hüvesid, kasvab nõudlus tervishoiu- ja sotsiaalteenuste järele ja suureneb hoolduskoormus. Nende väljakutsetega toimetulekuks on oluline aktiveerida ja kaasata 65+ põlvkonda. Nii **65+ põlvkonna kasv** kui ka vajadus nende kaasamiseks avardab vabatahtlike koordinaatorite võimalusi nende värbamiseks.

Vanuseline diskrimineerimine ja hoiakud ei toeta easõbralikku ühiskonda. Inimese vanust on keeruline defineerida, sest eristatakse kronoloogilist, bioloogilist, subjektiivset, sotsiaalset ja funktsionaalset vanust, lisaks muutub vanuse kontseptsioon ajas ja on riigiti erinev, nt Euroopas peetakse vanaks üle 65-aastast inimest (Tambaum, 2016; Van Den Heuvel & Van Santvoort, 2011). Eestis on vanusest tingitud eelarvamusliku suhtumist või ebaõiglast kohtlemist kogunud kolmandik vanemaealistest ja seda esineb kõige enam töösuhetes (Sotsiaalministeerium, 2013). Stereotüüpsed hoiakud on olulised, sest need mõjutavad inimeste käitumist, sh otsuseid teha vabatahtlikku tööd, nt tundes ennast töökohal diskrimineeritud, eeldatakse, et sama juhtub ka vabatahtliku tööd tehes (Tambaum, 2016). **Vanuseline diskrimineerimine** on üks peamisi barjääre eakate kaasamisel vabatahtlikku tegevusse (Principi, Chiatti, *et al.*, 2012)

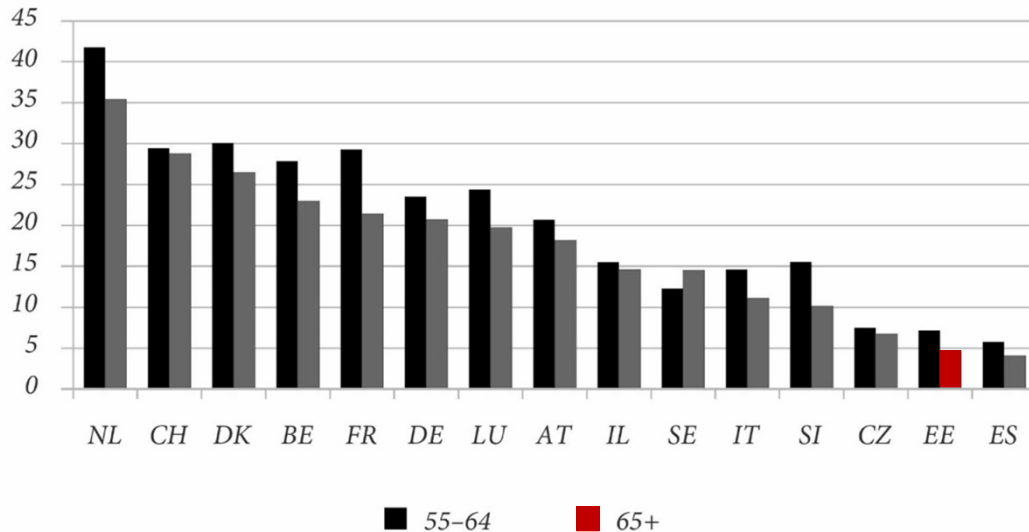
Easõbralikust ühiskonnast on Eestis hakatud rääkima suhteliselt hiljuti. Heaolu arengukava 2023-2030 peab oluliseks vanusesõbraliku ühiskonna põhimõtete rakendamist, Tartu on esimese linnana töötnud välja easõbraliku Tartu 2030 visiooni ja 2023 aastal pani Kuldne Liiga kirja vanusesõbraliku Eesti põhimõtted (Civitta, 2021; MTÜ Kuldne Liiga, 2023; Sotsiaalministeerium, 2023). Easõbraliku ühiskonna all peetakse silmas põlvkondade ülest koostööd ja suhtlemist, seniorite vajadustega arvestamist ja seeläbi vananeva elanikkonna heaolu, tervise ja iseseisvuse edendamist (MTÜ Kuldne Liiga, 2023). Easõbralik ühiskond, kus süsteemselt tegeletakse põlvkondade vahelise sünergia ja kokkupuutepunktide loomisega, normaliseerib vananemist ja vanemaealistesse suhtumist ja hoiakuid (Põhjamaade Ministrite Nõukogu esindus Eestis, 2024; Sotsiaalministeerium, 2013). **Positiivsed hoiakud eakatesse ja võimalused osaleda aktiivselt ühiskonnaelus** toetavad tervena vananemisest, mis on viis vananeva ühiskonna väljakutsetega toimetulekuks (Sotsiaalministeerium, 2013, 2023; Euroopa Komisjon, 2021). Easõbralik ühiskond loob aktiivsena ja tervena vananemiseks toetava keskkonna (Civitta, 2021; MTÜ Kuldne Liiga, 2023). **Vabatahtlik tegevus on viis aktiivsena**

püsimiseks, lisaks loob vabatahtlik tegevus kokkupuutepunkte erinevate põlvkondade vahel aidates sel moel kaasa easõbraliku ühiskonna mõtteviisi tekkimisele (Euroopa Komisjon & Peasekretariaat, 2021; Sotsiaalministeerium, 2023).

Eakaid aktiveerivat keskkonda on Eestis püütud kujundada läbi erinevate tegevuste, algatuste ja poliitikakujunduse:

- luues erinevaid eakaid koondavaid ühendusi, nt Vanurite Eneseabi- ja Nõustamisühing (VENÜ), vanemate meeste klubid, Kuldne Liiga jt;
- korraldades mõttetalguid ja konverentse (nt „Vabatahtlik tegevus ja eakad“, 2016);
- riiklikult tunnustades (Sotsiaalministeeriumi ja eakate poliitika komisjoni koostöös toimus aastaid pidulik tänuvastuvõtt, kus minister tunnustas kõige tublimaid eakaid vabatahtliku töö tegijaid);
- valdkonda ja vabatahtlike kaasajate võrgustikku eest vedades (Vabatahtlikku tegevust eest vedama on Eestis kutsunud Vabaihenduste Liit);
- luues vabatahtlikku tööd koordineeriva veebivärava Vabatahtlike Värav;
- ellu kutsudes mitmeid lühema- ja pikemaajalisi projekte, mis on mh suunatud eakate vabatahtlike kaasamiseks (nt Turu, Riia ja Pärnu linna koostöös Interregi projekti “Olgem aktiivsed”, eakaid toetav „Vabatahtlik seltsiline“ programm);
- poliitikat kujundades, nt Aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020, Heaolu arengukava 2023-2030, Vanusesõbraliku Eesti Põhimõtted, Easõbralik Tartu 2030;
- seenioritöö haridust andes, nt magistriõppekava “Kogukonnatöö vananevas ühiskonnas” Tallinna Ülikooli Haapsalu Kolledž (2023).

Hoolimata püüdlustest eakaid aktiveerida, on tegevused siiani olnud killustunud ja süsteemset muutust ei ole saavutatud. Vanemaealiste vabatahtlik tegevus võrreldes teiste EL riikidega üks madalaimad (Joonis 3), luues **sotsiaalse barjääri**, mis pärsib koordinaatorite võimalusi nende kaasamisel.



Joonis 3. Vabatahtlikus töös osalejad, % (Sakkeus & Leppik, 2016)

Ühiskondlik teadlikkus ja huvi seenioritest vabatahtlike vastu on madal. Meedial on oluline roll stereotüüpide ja hoiakute kujundamisel ja selles, millistes rollides vanemaealisi avalikkuses ja massimeedias kujutatakse (nt abivajajad vs. aktiivselt ühiskonnaellu panustajad) (Sotsiaalministeerium, 2013; Tambaum, 2016). „Parim vabatahtliku värbaja on hea avalik kuvand“ öeldakse Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuringus (2019). Vanemate vabatahtlike jaoks on vabatahtliku kui sotsiaalse rolli (*role recognition*) tunnustamine oluline, nii selle rolli võtmiseks kui säilitamiseks (Tang *et al.*, 2009b). 65+ põlvkonna värbamist ja hoidmist saab tõhustada, kui organisatsioonid töötaks selle nimel, et eakad vabatahtlikud paistaksid silma, nende panust hinnatakse ühiskonnas kui kriitiliselt olulist ja tähendusrikast (Principi, Chiatti, *et al.*, 2012). Tänapäevane meediapilt ja ka varasemad uuringud (Matt, 2015; Tambaum, 2016) näitavad, et Eestis eakate kaasamise teemat meedias aktiivselt ei kajastata. **Info vähene kättesaadavus, sellest tulenev madal teadlikkus ja peaaegu olematu kuvand (*role recognition*)** on takistavaks teguriks eakate värbamisel.

Eesmärk

65+ põlvkond on kasutamata ressurss. Täna on Eesti vabatahtlikud valdavalt nooremapoolsed. Uuring näitab, et valdkondade üleselt on naised ja mehed pooleks ja kõige enam on vabatahtlikke 35–49-aastaste seas (Käger *et al.*, 2019). Meeste ja naiste osakaal vabatahtlikus tegevuses sõltub valdkonnast, milles tegutsetakse, näiteks on sotsiaalvaldkonnas ülekaalus naised ja spordi valdkonnas osaleb rohkem mehi kui naisi (Eesti Külaliikumine Kodukant, 2022).

Kuna eakaid on ühiskonnas üha rohkem ja siis saab seda vaadata kui kasutamata ressursi. Ühelt poolt on vaja eakaid võimestada ja nende iseseisvat toimetulekut suurendada ja abivajadust vähendada, teiselt poolt tuleb neid aktiivselt kaasata vabatahtlikku töösse ja kogukonna tegemistesse (Eesti 2035 tööühm, 2019; Käger *et al.*, 2019; Von Bonsdorff & Rantanen, 2011). Sidusa Eesti arengukava Kogukondliku Eesti programm seab eesmärgiks, et aastal **2027 on vabatahtliku tööga hõivatud 50% Eesti elanikkonnast** ja suurimat võimalust selle eesmärgi täitmiseks nähakse noorte ja vanemaalaste potentsiaali ära kasutamisel (Siseministeerium, 2023).

Kokkuvõttes on Eesti vananev ühiskond, kus eakaid on üha enam, kuid **aktiivsena vananemine ei ole norm**. Ühiskondlik huvi eakate aktiveerimiseks on madal ja pigem **nähakse senioreid kui kulu ja survet tervishoiu- ja sotsiaalsüsteemile**. Lähiaastatel sotsiaalne surve 65+ põlvkonna aktiveerimiseks kasvab. Mida laiemalt levib **easõbraliku ühiskonna mõtteviis**, seda enam on põlvkondade ülest suhtlemist ja seda enam eakad ka ühiskondlikku ja kogukondlikku tegevusse kaasatakse. Nii Heaolu arengukava, Sidusa Eesti arengukava kui ka vanusesõbraliku Eesti põhimõtted seavad **aktiivsena vananemise oluliseks eesmärgiks**. Need eesmärgid koos easõbraliku ühiskonna mõtteviisiga tõstavad vabatahtlike koordinaatorite võimalusi ja motivatsiooni eakaid kaasata.

1.3.2. 65+ põlvkonna osalemine vabatahtlikus töös

Sotsiaalne mõju ja norm

Vabatahtlik tegevus on 65+ põlvkonnale oluline. Vabatahtlikus töös osalemine annab eakatele mõtestatud ajakasutuse; panustades tekib tunne, et oled kellegi jaoks oluline ja lood väärtust (Cattan *et al.*, 2011; Projekt Olgem aktiivsed, 2019). Ühiskonnas vajalikuna tundmise motivatsiooni

vabatahtliku töö tegemisel rõhutavad mitmed uuringud (Bjälkebring *et al.*, 2021; Cattan *et al.*, 2011; Käger *et al.*, 2019). Samuti kinnitavad uuringud, et vanemas eas vabatahtlikuna panustamise ja füüsilise ja vaimse heaolu vahel on seos (Principi, Lindley, *et al.*, 2012; Tang, Choi, *et al.*, 2010; Von Bonsdorff & Rantanen, 2011). Aktiivne panustamine aitab kaasa vaimse tervise parandamisele, funktsionaalsete võimekuste säilitamisele pensionile jäädes (mis on eelduseks tervena vananemisele) ning ka üksilduse riski maandamisele läbi uute sotsiaalsete suhete loomise (Bjälkebring *et al.*, 2021; Tambaum, 2021; Von Bonsdorff & Rantanen, 2011). Samas on tänased eakad ka tervemad ja neil on rohkem tahtmist ja energiat tegutseda vabatahtlikuna (Käger *et al.*, 2019). Ja mida rohkem on eakad oma eluga rahul, seda suurema tõenäosusega nad vabatahtlikku töösse ka panustavad (Bjälkebring *et al.*, 2021). Seetõttu on **vabatahtlike koordinaatoritel oluline roll**, et ennetavalt ja suhteliselt madalate kuludega eakaid aktiivsena hoides toetada nende heaolu ja tervena püsimist (New Philanthropy Capital, 2015). Selle rolli teadvustamine suurendaks nende motivatsiooni eakate värbamisel.

65+ põlvkonna värbamiseks on töölt koju jäämise hetk kriitiline nende edasiseks kaasamiseks ühiskonna ellu. Pensionile jäädes on peamiseks identiteediks vanus ja inimene ei ole enam motiveeritud pingutama (Bjälkebring *et al.*, 2021; Tambaum, 2023). Heaolu Arengukava rõhutab samuti, et tuleb luua võimalusi vabatahtlikuks tööks äsja pensionile jäänud inimestele (Sotsiaalministeerium, 2023), kuid Eestis **ei ole toetavaid mehhanisme**, mis suunaks pensionile jäävaid inimesi organisatsioonide juurde, kes vabatahtlikku tööd pakuvad (Matt, 2015), vähendades sellega koordinaatorite võimalusi nende värbamisel.

65+ põlvkond Eestis on passiivne. Eesti vanemaealist iseloomustatakse kui ühiskondlikult passiivset, sotsiaalselt isoleeritud ja väheste hobidega isikut (Sotsiaalministeerium, 2023). Koju jäädes jäävad inimesed kinni enda tekitatud rutiini, puudub otsene motivatsioon või kohustus mugavusstoonist välja astumiseks. **Vabatahtlik tegevus ei ole ahvatlev vaid pigem ebamugav**, “äkki tahetakse minust liiga palju”, “ma olen liiga vana” ja “mul ei ole aega” on argumendid, millega on lihtne põhjendada kodus olemist (Tambaum, 2023). Lisaks on eakatel pragmaatilised põhjused, miks vabatahtlikuks tööks aega ja energiat ei jätku. Üks põhjustest on madal pension, mis motiveerib eakaid pigem palgatööl käima, samuti tuuakse välja suurt omaste hoolduse koormust (Paas *et al.*,

2020). Mainitakse ka seda, et need, **kes on aktiivsed, neid on vähe ja nad on aktiivsed igal pool**, nt laulu- ja tantsurühmades, kogukonnas, eakate klubides vms, keeruline on neid veel vabatahtlikuks värvata (Tiina Tambaum, 2023).

Eakad ei ole aktiivsed vabatahtlikku töösse panustajad, vaid 9% vabatahtlikest on eakad (65–74 a) ja eakatest 32% on vabatahtlikud (Käger *et al.*, 2019). Sealjuures on huvi vabatahtliku töö vastu madal sõltumata soost. Eestis ei ole vanemaealiste meeste ja naiste osaluses väga suurt erinevust, vabatahtlikus tegevuses osaleb 8% 55–84 aasta vanustest meestest ning 11% samaealistest naistest (Tambaum ja Pettai, 2019). **Eakate varasema vabatahtliku kogemuse puudumist** tajutakse barjäärina nende aktiveerimisel ka organisatsioonide poolt. Neid, kes kunagi varem ei ole vabatahtlikud olnud, on raske kaasata 65+ vanuses (Matt, 2015).

Kokkuvõttes ei ole **eakad vabatahtlikud ühiskonnas norm**, eakaid vabatahtlikke on vähe ja neil puudub vabatahtliku kogemus, mis pärsib vabatahtlike koordinaatorite võimalusi nende aktiveerimisel ja vabatahtliku töösse kaasamisel.

1.3.3. Organisatsioonide mõju 65+ põlvkonna aktiveerimisel

Eesmärgid

Vabatahtlikke kaasavate organisatsioonide tegevusel on oluline mõju eakate kaasamisel ja nende pikaajalisel panustamisel (Principi, Lindley, *et al.*, 2012).

Senioritel, kes on nii usaldusväärsed kui ka kõrgema rutiinivajadusega, on väga head eeldused vabatahtliku töö pikaajaliseks ja regulaarseks tegemiseks. Uuringud toetavad väidet, et eakamad on elukogenud, paremate sotsiaalsete oskustega ja panustavad oma aega vabatahtlikku tegevusse rohkem ja pikemaajaliselt (Principi, Lindley, *et al.*, 2012) kui nooremad vabatahtlikud. Vaatamata sellele, **ei ole organisatsioonid eakate vaba ressursi märganud ja endale eesmärgiks seadnud vanemat põlvkonda kaasata**, seda on nimetatud ka „kollektiivseks kujutusvõime puudumiseks“ (New Philanthropy Capital, 2015). Eestis nähakse vanemat põlvkonda eelkõige probleemina, mitte lahendusena (MTÜ Kuldne Liiga, 2023). Probleemide nägemise asemel peaksid vabatahtlikke värbavad organisatsioonid olema easõbraliku ühiskonna vedurid, et kaoks ära

vanuseline diskrimineerimine (Sotsiaalministeerium, 2023). Organisatsioonid saavad võtta eesmärgiks ja näidata teed, kuidas vanemale põlvkonnale luua töökohal toetav ja motiveeriv keskkond (Euroopa Komisjon & Peasekretariaat, 2021; New Philanthropy Capital, 2015; Sotsiaalministeerium, 2023).

Tulevikku vaadates peab vabatahtlik tegevus veelgi enam võistleva inimeste aja ressursi pärast (New Philanthropy Capital, 2015). Paremad tervisenäitajad, suurem võrgustamine ja digioskused, paindlikud töövõimalused (kodust ja osa ajaga töötamine) võimaldavad kauem palgatööd teha (Euroopa Komisjon & Peasekretariaat, 2021). Suurem sissetulek pakub ka vaba aja veetmiseks mitmekesisemad võimalusi (reisimine, hovid, perega koos ajaveetmine). Selleks, et tulevikus eakamad oma aega ja oskusi pühendaks, on vaja muuta **vabatahtlike rollid huvitavamaks ja tähendust loovamaks kui ka paindlikumaks** (New Philanthropy Capital, 2015; Principi, Lindley, *et al.*, 2012).

Organisatsiooni eesmärkides peab kajastuma ka pakutava **vabatahtliku töö tähenduslikkus**, sest eakate motiveeritust pikemaajaliselt ja regulaarselt panustada tõstavad tähendusrikkad ja sotsiaalselt orienteeritud eesmärgid, mille alusel otsust vabatahtlikuks tulla tehakse (Tang, Morrow-Howell, *et al.*, 2010).

Eesmärkide seadmisel ja nende kommunikeerimisel on väga oluline roll tööst rahulolu tundmiseks ja motivatsiooni tekkeks (Sinek, 2011). **Organisatsiooni eesmärgid** mõjutavad otseselt nii eakate motivatsiooni panustada kui ka vabatahtlike koordinaatorite rollitaju ja seeläbi ka nende motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata.

Keskkondlik kontekst ja ressursid

Organisatsioonide vajadus regulaarselt panustavate vabatahtlike järele suureneb. Vabatahtlike leidmine on kulukas. Mikro- ja virtuaalse vabatahtlikkuse süvenev trend ning üha lühemad tööampsud teevad vabatahtlikke kaasavate organisatsioonide töö keeruliseks (Käger *et al.*, 2019). Organisatsioonide jaoks on oluline kaasata vabatahtlikke, kes panustavad pikemaajaliselt ja regulaarselt vabatahtlikku töösse (Sink ja Sarapuu, 2022). Regulaarne panustamine tähendab kord poole aasta jooksul vabatahtlikuna tegutsemist ja uuring näitab, et 73% neist, kes regulaarselt vabatahtlikuna panustavad, teevad seda kord kuus või tihemini (Käger *et al.*, 2019). Regulaarsemalt

panustavad eakad vabatahtlikud, kes saavad **organisatsioonidelt tuge läbi koolituste ja oskuste arendamise**, kelle jaoks tugi on alati olemas ja kel on võimalus panustada mitmel erineva moel (Principi, Lindley, *et al.*, 2012). Kuigi **paindlikkust ehk võimalust ise töövorme ja tööaega valida**, peavad eakamad vabatahtlikud kõige olulisemaks (Tang *et al.*, 2009a), ei taga paindlikud töövõimalused pikaajalist panustamist, sest võimaldavad kergesti ka loobuda (Tang *et al.*, 2009b).

Vabatahtliku töö korraldus organisatsioonis aitab ületada sotsiaalseid ja majanduslikke barjääre, mis eakatel vabatahtliku töö tegemisel on (Tang *et al.*, 2009a). Uuringutes kirjeldatakse järgmisi aspekte organisatsiooni töö kohandamisel eakate kaasamiseks (Principi, Lindley, *et al.*, 2012): vabatahtliku rolli täpsustamine (tööülesannete ja ootuste kirjeldamine, kirjalikud kokkulepped); informatsiooni jagamine; tööpakkumised ja tööülesannete valik); paindlikkus töö tegemisel; rahaline kompensatsioon (otseste kulude katmine, nt transport); mitterahaline tasustamine (tasuta teenused, meened); oskuste arendamine (võimalused isiklikuks kasvuks); tunnustamine (nt selleks ellu kutsutud üritused); personaalne lähenemine (tööülesannete kohandamine isiku võimetele vastavaks); vabatahtlike organisatsiooni sulandamine. Organisatsioonide teadlikkus ja võimekus **eakaid toetava töökeskkonda luua** mõjutab otseselt koordinaatorite võimalust vanemat põlvkonda kaasata.

Vabatahtliku tööde valik ja amplituud, milles kaasa lüüa on väga lai. Kui vaadata kõige sagedamini esinevaid töid, mida vabatahtlikud teevad: heakorratööd (33%), ürituste korraldamine (16%), koolitamine, juhendamine (11%), annetuste kogumine (11%) (Käger *et al.*, 2019), siis 65+ põlvkonna jaoks on need täiesti vaimsete või füüsiliste võimete kohased. Ka valdkondlikult (Lisa 2) leiaks tööd, mis vastab eaka varasemale töö- või elukogemusele. Probleem ei ole selles, et eakatel ei ole piisavalt valikuvõimalust kaasa lüüa, vaid selles, et eakad ei ole nendest võimalustest teadlikud.

Käitumine eakateni jõudmiseks

Kuidas organisatsioonid vabatahtlikke värbavad? Uuringutest selgub, et parim eakate värbamisvõimalus on suust suhu leviv informatsioon ja otse pöördumised, mida toetavad koostöö kogukondlike organisatsioonidega, grupipõhine värbamine ja meediakampaaniad, mis tõstavad esile vabatahtlike ülesandeid ja vabatahtliku rolli eeliseid (Principi, Chiatti, *et al.*, 2012). Uurisin, milliste kanalite kaudu Eesti organisatsioonid informatsiooni jagavad ja vabatahtlikke värbavad:

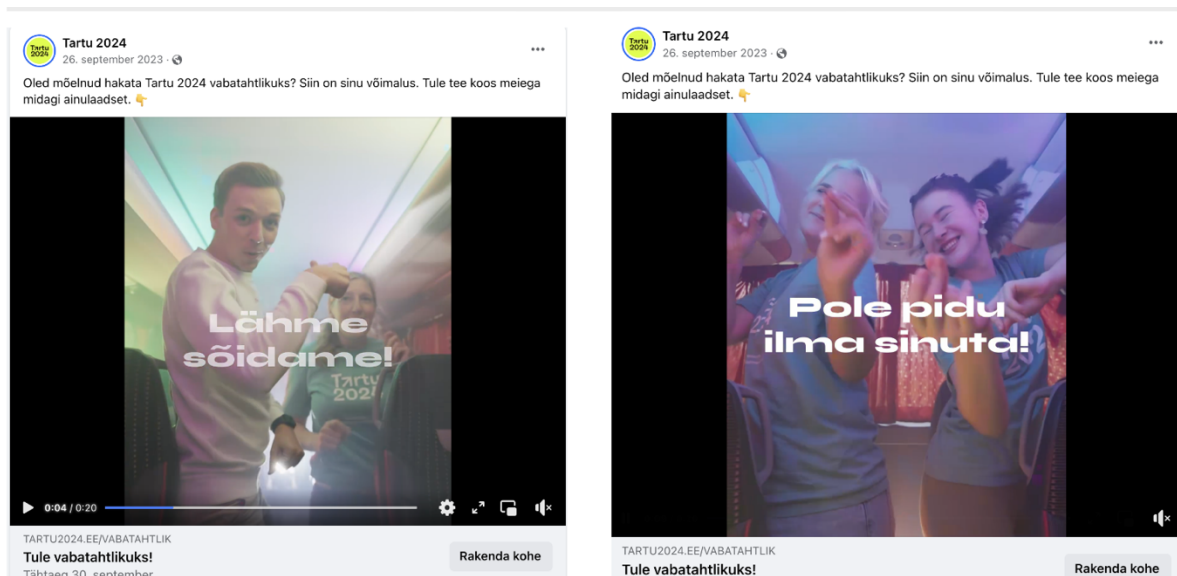
- organisatsioonide veebilehed, kuhu jõudmine eeldab inimeselt väga head eelteadmist organisatsioonidest (eelis on suurtel, nt Helpific, Toidupank, Scult);
- Vabatahtlike Värav, mida kureerib Vabaühenduste Liit ja mis koondab erinevate organisatsioonide üleskutseid vabatahtlikuks tulemiseks. Valikute paljusus pigem raskendab kui lihtsustab valikut ja ei ole kerge leida tegevusi, mis sobivad 65+ põlvkonnale. Kuna vanem inimene eelistab kindlust ja usaldusväarsust, siis siin on abiks Vabatahtliku sõbra märgis, mis toimib kvaliteedigarantiina. Seltsiliste programmi puhul jõudis veebikanalitest enim vabatahtlikke just Vabatahtlike Värava kaudu (Paas *et al.*, 2020);
- sotsiaalmeedias on Facebook on aktiivne vabatahtlike värbamise kanal, kus suurima jälgijaskonnaga (8600 liiget, veebruar 2024) on grupp nimega Lahedad Vabatahtlikud. Sotsiaalmeedias on küll palju infot, kuid pilt on kirju ja killustatud ja seeniorite ei ole kerge endale sobivat pakkumist üles leida.
- 65+ põlvkonnale nähtavad ja ligipääsetavad kanalid, nt kohalikud vallalehed, poed, tervisekeskused, kohalike omavalitsuste asutused, rehabilitatsiooni teenuse osutajaid, erihoolekande teenuse osutajaid, raamatukogud ja päevakeskused (Paas *et al.*, 2020).
- isiklik kutse, nt Seltsiliste programmi kogemus kinnitab, et eakate värbamisel toimib ülekaalukalt kõige paremini koordinaatori isiklik kontakt ja kutsumine (Paas *et al.*, 2020).
- lisaks kasutavad organisatsioonid tavameediat, otsesuhtluse võimalusi (nt e-kirjade saatmist varem osalenud vabatahtlike meililistile) ja erinevaid kaasamisüritusi (grupipõhine värbamine).

Oluline aspekt informatsiooni jagamisel ja suhtumise kujundamisel on **sõnumite, keele-, fotode ja kujunduse kasutus värbamiskuulutustes** (Tambaum, 2016). Vabatahtlike Väravas ilmunud kuulutuste visuaalne keel, sõnumid ja ka pakutavad tööülesanded räägivad nooremate või keskealiste inimeste kasuks. Erandina paistab silma Seltsiliste programmi kommunikatsioon, mis on suunatud nii visuaali kui sõnumite kasutuses vanemaealistele. Seltsiliste programmi kogemus näitab, et „vanemad inimesed panustavad vabatahtlikku tegevusse vägagi hea meelega, kui nad tunnevad, et nad on oodatud ning üleskutse jõuab nendeni” (Paas *et al.*, lk 16, 2020) ning toob välja, et vabatahtlikuks

värbamise kutses peab olema tajutav, et organisatsioon, kes kutsub, on usaldusväärne ja toetav ning „tuleb eos näidata, et oodatakse just elukogenud inimesi“ (Mudeli kirjeldus, lk 9, 2018).

Eeskujud

Eestis ei ole eeskujud eakate vabatahtlike värbamises nähtavad. Eeskujuks eakate kaasamisel saavad olla suure ühiskondliku mõjuga sündmused, nt Glasgow's 2014. aastal toimunud Common Wealth Games, kuhu kaasati 12,300 vabatahtlikku, seati eesmärgiks kaasata vabatahtlike proportsionaalselt Glasgow ja Šotimaa elanikkonnale (Scottish Government, 2018). Selleks tehti eraldi pingutus, et kohendada kutset erinevatele sihtgruppidele - eakad, erivajadustega ning varasema vabatahtliku kogemusega inimesed. Eestis saaks eeskujuna näidata Euroopa kultuuripealinn Tartu 2024, mille raames toimub üle 1000 sündmuse ja mis „panustab sellesse, et rohkem inimesi leiaksid tee vabatahtlikkuse juurde ja vabatahtlike kaasajad tunneksid end selles rollis kindlalt.“ (*Vabatahtlikud*, 2024). Kaasates sadu koordinaatoreid oleks Tartu 2024 väga hea platvorm, mille kaudu ka eakate kaasamist propageerida. Paraku on Tartu 2024 kommunikatsioon vabatahtlike värbamiseks suunatud peamiselt noortele, millest räägib kommunikatsiooni keel ja visuaal (Joonis 4). Tulemuseks on vabatahtlike keskmine vanus 29 (veebruar 2024 seisuga) ja vanemaealiste ressursid jääb kasutamata.



Joonis 4. Tartu 2024 vabatahtlike värbamiskampaania Facebookis (september 2023)

Teadmised ja oskused

Kuidas vabatahtlike koordinaatoreid teadmiste ja oskustega toetatakse? Juhendid vabatahtlike värbamiseks on nii üldised kui ka valdkonnapõhised ja annavad soovitusi, kuidas organisatsiooni töötajaid vabatahtlikke kaasamiseks ette valmistada, kuidas vabatahtlikku tööd planeerida, kuidas vabatahtlikke värvata, kuidas tagada kõikide osapoolte õigused, kuidas vabatahtlikke nende töös toetada ja motiveerida, kuidas tööpanust hinnata ja vabatahtlikke tunnustada. Vabatahtlike Väravast leiab lisaks üldisematele soovitustele „**Vanemaeliste vabatahtlike kaasamise käsiraamatu**“, mis nügib lugejat mõistma eakate vajadusi ja annab ka väga konkreetseid juhendid vanema põlvkonnani jõudmiseks, nt olla konkreetne ja anda täpset infot oodatavate tööülesannete ja mahu kohta; kasutada olemasolevaid sama põlvkonna vabatahtlikke ja otsida ja luua kontakte ja koostöövõimalusi võrgustikega, kus eakad juba toimetavad (Projekt Olgem aktiivsed, 2019). Vabatahtlik seltsilise programmi raames on tekkinud kogemus, mille põhjal on avaldatud kokkuvõtted soovitustega eakate kaasamiseks (Paas *et al.*, 2020; Tambaum *et al.*, 2021; Veeber *et al.*, 2023).

Kokkuvõttes väljendub organisatsioonide suurim mõju vabatahtlike koordinaatoritele eesmärgi püstitamises ja organisatsiooni töö eakatele sobivaks korraldamises, mis realiseerub värbamiskäitumises. Täna on värbamiskäitumise **normiks kaasata nooremaid ja keskealisi vabatahtlikke**, mis ei toeta koordinaatorite võimalusi, võimekust ega motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata.

Lauaanalüüsi kokkuvõttes on 65+ põlvkonna aktiveerimine ja vabatahtlikuna kaasamine Eesti vananevas ühiskonnas oluline nii eakatele endile kui ka laiemalt ühiskonna toimetulekut ja easõbralikku ühiskonda silmas pidades. Vabatahtlikke kaasavatel organisatsioonidel ja vabatahtliku töö koordinaatoritel on oluline roll eakate aktiveerimisel. **Koordinaatorite võimalusi** suurendab easõbraliku ühiskonna põhimõtete rakendamine ja pärsib kõige enam asjaolu, et aktiivsena vananemine ja aktiivne vabatahtlikus töös panustamine ei ole ühiskonnas norm. Kuigi vajadus vabatahtlike järele on suur ja võimalusi kaasa löömiseks oleks, siis eesmärkide puudus ja

organisatsioonide tänane käitumismuster vabatahtlike kaasamisel seenioride kaasamist ei toeta. Teadlikkus vabatahtliku töö võimalustest on sihtgrupis madal, sest info vabatahtliku tööst ei ole 65+ põlvkonnale kergesti kättesaadav ja on killustunud, sõnumid ei ole ka selle põlvkonna tähelepanu võitmiseks kujundatud. Samuti puuduvad eeskujud nii eakatele kui ka kaasavatele organisatsioonidele ja värbajatele. **Koordinaatorite võimekust** soodustavad olemasolevad allikad teadmiste suurendamiseks (juhendid, käsiraamat, täiendõppe võimalus), samas pärsib võimekust normkäitumine värvata nooremaid või keskealisi, mis ei ole tekitanud kogemust 65+ põlvkonda värvata. **Koordinaatorite motivatsiooni** eakaid kaasata mõjutab enim eesmärkide püstitamine ja enda rolli nägemise eakate aktiveerimisel. Hetkel näevad organisatsioonid vanemat põlvkonda eelkõige probleemina, mitte lahendusena, organisatsioonid ei tee pingutusi eakatele töökeskkonna kohandamiseks ega toeta ka koordinaatorite selle suunalist tegevust. Eakate värbamise eest ei tunnustata.

1.4. Kvalitatiivuuring

Sekkumise väljatöötamiseks vabatahtlike koordinaatorite käitumise mõjutamiseks uurisin kvalitatiivuuringuga detailsemalt Eesti koordinaatorite tänast kogemust eakate värbamisel. Uuringu raames viisin läbi poolstruktureeritud intervjuud valdkonna ekspertide ja vanemat põlvkonda edukalt kaasanud Vabatahtlik seltsiline programmi koordinaatoritega (Tabel 2).

Valimisse oli kaasatud koordinaatorid, naised vanuses 45-60 aastat, kellel on 65+ põlvkonna kaasamise kogemus. Olles piiratud nii vanuse, kogemuse kui soo põhjal, ei saa intervjuude tulemusi üldistada kõikidele vabatahtlike koordinaatoritele Eestis.

Poolstruktureeritud intervjuude küsimuste koostamisel lähtusin COM-B valdkondadest ja käitumist mõjutavatest teguritest (Lisa 1) ning lauaanalüüsi sisendist. Valdkonna ekspertide intervjuu (Lisa 3) kaardistab eakate vabatahtlike kaasamise hetkeseisu, koordinaatorite intervjuu (Lisa 4) küsimused kaardistavad detailsemalt koordinaatorite kogemust Vabatahtlike seltsiliste programmi eakate vabatahtlike kaasamisel.

Tabel 2.*Kvalitatiivuuringu poolstruktureeritud intervjuud*

Organisatsioon	Intervjueeritav ja ametikoht	Kuupäev ja intervjuu pikkus
Vabaihenduste Liit	Ekspert	02.03.2023, 00:58:40
Kuldne Liiga, MTÜ Vabatahtlikud seltsilised nõuandev ekspertkogu	Ekspert	18.05.2023, 01:04:56
Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledž	Ekspert	07.06.2023, 01:01:03
MTÜ Vabatahtlikud seltsilised	Projektijuht	29.03.2023, 01:20:00
MTÜ Vabatahtlikud seltsilised	Koordinaator	12.05.2023, 01:02:37
MTÜ Vabatahtlikud seltsilised	Koordinaator	22.05.2023, 00:48:19
MTÜ Vabatahtlikud seltsilised	Koordinaator	15.06.2023, 01:06:30

Allikas: Autori koostatud

65+ põlvkonna kaasamist vabatahtlikku töösse pidasid oluliseks kõik intervjueeritud eksperdid ja koordinaatorid. Alljärgnevalt on välja toodud intervjuudest selgunud käitumist mõjutavad tegurid, mis otseselt või kaudselt soodustavad või pärsivad eakate kaasamist vabatahtlikku tegevusse.

1.4.1. Mis toetab koordinaatorit eakate kaasamisel?

Sotsiaalne mõju ja norm

Ekspertid tõid välja, et **vanemaealiste kaasamine ühiskonnas** üldisemalt on oluline teema. Vanemaealised võiks olla ühiskonna võrdne osa. Kui eakus oleks väärtustatud, siis ei oleks vanus kaasalöömises oluline kriteerium. Meil võiks olla suhtumine, et eakale on vabatahtlikkus privileeg. Seltsiliste koordinaatorid rääkisid oma kogemusest, et tõrjumise momente vanuselisel ei ole nad täheldanud ja üldine suhtumine on pigem positiivne.

„Paar abivajajat on öelnud, et nemad nooremaid ei tahagi, pole midagi rääkida“. Koordinaatori intervjuu

Koordinaatorid rääkisid, et eakaid, kes on tragid ja kogu elu olnud aktiivsed, on kergem kaasata. Sellised inimesed otsivad ise väljakutset, et nad ei jääks koju, nad on ka teadlikud, et koju jäämine ei mõju tervisele hästi. Intervjuud kinnitavad kui oluline on eaka varasem kogemus. Lihtsamini tulevad

kaasa need, kes on varasemalt mingit vabatahtliku tööd teinud ja piir ei lähe mitte vanuse vaid kogemuse pealt.

„Pensionile jäädes ei mõelda, et nüüd hakkab vabatahtlikus, see on varasem mõte ja nüüd mul on aega panustada.“ Koordinaatori intervjuu

Tänane noor jätkab ka eakamalt vabatahtliku tööga, seega peab vabatahtliku töö harjumus tekkima keskeas.

„On küll nii, et kui jääd koju, siis on raskem tagasi aktiivsesse ellu tulla“. Koordinaatori intervjuu

Koordinaatorite intervjuudest selgust, et **positiivne hoiak** vabatahtliku töö valdkonna ja konkreetse programmi (nt Vabatahtlikud seltsilised) kohta on oluline ja aitab teha otsust vabatahtlikuks tulemiseks. Peab olema oma teemaga pildil ja meedias nähtav, et tekiks usaldusväärsus, mis on 65+ põlvkonnale väga oluline. Toodi välja, et Vabatahtlike seltsiliste programm on meedias nähtav (sotsiaalmeedias, teles, raadios), sellest teatakse ja programmil on tekkinud nii positiivne hoiak kui usaldusväärse partneri kuvand, mille tulemusena inimesed tahavad tulla. Veel toodi välja oluliste **mõjuisikute ja arvamuslimidrite tuge ja eeskuju**. Programmis juba osalevad arvamuslimidrid tuleb tuua nähtavaks ja rakendada neid ka programmi eestkõnelejate ja värbajatena.

„Arvamuslimidrid on väga head värbajad.“ Koordinaatori intervjuu

Samuti on võimalik luua **positiivne kuvand vabatahtliku töö sisule**, nt Seltsilised räägivad endast kui ennetajatest, kes töötavad selle nimel, et inimesed ei satuks hoolekandeteenustele.

Keskkondlik kontekst ja ressursid

Intervjuud kinnitavad, et üha vähem tahavad vabatahtlikud ennast kindla teemaga siduda ja vastutust võtta. Valdavaks on saanud lühiajalised tööampsud ja püsivabatahtlikke on ühe vähem. Kõikidel **organisatsioonidel on vabatahtlikke pigem puudu**.

„Iga vabatahtlik, kes tuleb, on kulla hinnaga“. Koordinaatori intervjuu

Ekspertid rõhutavad vajadust teha rohkem **valdkondade ülest koostööd**, et vabatahtlike ressursse paremini jagada, nt veteransportlaste liikumine on organiseerunud ja on suur raiskamine neid mitte kasutada.

„Vabaihenduste poolt - eesmärk on teha rohkem koostööd“. Ekspertintervjuu

Kõik intervjuueeritavad olid ühel meelel, et vabatahtlikku tööd tehakse üsna kodu lähedal (v.a. spordivabatahtlikkus, mis võib eeldada kodust kaugemal spordisündmuse toetamist). Igapäevaselt tehtav vabatahtlik tegevus peaks olema kodulähedal, nt otsitakse seltsilisi ca 10-15 km kauguselt. Püsivabatahtlikkus eeldab tugevate kogukondade ja aktiivsete eestvedajate olemasolu (nt Suursoo, Aruvalla, Kurna, Imavere kogukond), sest **kogukondlik tegevus jõuab kõigini**, ka 65+ põlvkonnani.

„Kogukondlik mudel töötab ja toimib.“ Ekspertintervjuu

Lisaks kogukondadele muutub oluliseks ka **omavalitsuste roll vabatahtliku töö koordineerimisel**. Tänapäevase kogemuse põhjal ei ole kohaliku omavalitsuse töötajad ettevalmistatud, et vabatahtlike kaasata. Pigem kirjeldavad nii eksperdid kui Seltsiliste koordinaatorid, et omavalitsuse töötajad on vabatahtliku töö osas tõrjuvad, „kartes et nende töö kaob“. Näitena toodi Norrat, kus on omavalitsuste juurde loodud vabatahtliku töö koordinaatori amet. Norras mõeldakse omavalitsuse tasandil läbi, kuidas inimesi motiveerida ja kaasata ning millist tööd neile pakkuda. Omavalitsuses tehakse vabatahtlikkuse korras väga palju töid ja püüeldes kõikide kaasamise poole täidetakse mitut eesmärki korraga – tagatakse kogukondade võrgustumine, toetatakse põlvkondade vahelist koostööd ja tagatakse kogukonnapõhised teenused mõõduka eelarvega.

„Mina näen vabatahtliku töö koordineerimise keskohta omavalitsustes.“ Ekspertintervjuu

Eesmärgid

Heaks motivaatoriks koordinaatorile on **selge eesmärgi püstitus**. Vabatahtlike seltsiliste programmi eesmärgiks on seniore vabatahtlikena kaasata ja see kajastub otseselt ka tulemustes.

„Mind motiveerib, kui saame eesmärgid täis“ Koordinaatori intervjuu

Koordinaatori roll ja taust

„Vabatahtlike kaasamise mootor on koordinaator“. Koordinaatori intervjuu

Koordinaatorite intervjuudest jäi kõlama, et kõige enam toetab eakate vabatahtlike värbamisel koordinaatori enda taust. Vabatahtlikuks kutsutud on sarnased koordinaatorile - mis eaga on koordinaator, siis sellised tulevad ka vabatahtlikuks, 60+ koordinaator toob 60+ vabatahtliku.

„Kaasatavad on kaasaja nägu“. Koordinaatori intervjuu

Uskumused oma võimete kohta

Eakate värbamisel on edukas koordinaator, kes ise on aktiivne vabatahtlik, samas eagrupid ja omab suurt tutvusringkonda sihtgrupis läbi eelneva töökogemuse. Eaka värbamine eeldab otsekontaktide loomist ja kogemuste jagamist. **Koordinaator, kellel on vastav taust olemas, on enesekindel** ja tema jaoks ei ole keeruline eakamaid kaasata. Samas koordinaator, kes ise on noorem, tunnistab, et ei ole osanud vanemaid inimesi kaasata ja ära rääkida.

"Ma ei oska neid kõnetada, neile on olulised teemad, mille peale ei oskagi mõelda". Koordinaatori intervjuu

Teadmised ja oskused

Nii eksperdid kui ka koordinaatorid rõhutasid, et vanemaealiste kaasamine nii kogukonna ellu kui vabatahtlikku töösse ei teki tühjalt kohalt, vaid seda tuleb osata suunata. **Senioritöö on omaette töövaldkond** ja vanemaealistega suhtlemine eeldab teistsugust ettevalmistust. Seega vajavad vabatahtlike koordinaatorid ettevalmistust ja sotsiaalseid oskusi, kuidas käituda ja suhelda vanemaealistega. Koordinaatorid tundsid puudust juhendist vanemaealisega suhtlemiseks.

Küsitletute hinnangul tagab värbamise edukuse **palgaliste koordinaatorite olemasolu**. Vabatahtlikkuse alusel on keeruline tagada pikaajalist, jätkusuutlikku ja professionaalset värbamist. Seda eriti eakamate värbamisel, kes vajavad rohkem tähelepanu, kohati erikohtlemist ja motiveerivaid tegevusi regulaarselt vabatahtliku töö tegemiseks. Organisatsioonid peaksid koordinaatorite värbamisel hindama, mis kompetentsi vajatakse. Seltsiliste programmi puhul toodi välja nt kaks olulist kompetentsi: suhete looja ja teavituste tegija (mis võivad aga ei pruugi ühes inimeses olemas olla).

Optimism 65+ põlvkonna kaasamisel

Koordinaatoreid motiveerib eakaid kaasama teadmine, et **eakate kaasamisel on nooremate kõrval eeliseid**. Eakate kaasamise eelistena tõid intervjuueeritavad välja paremad probleemi lahendamise oskused, parema toimetuleku olukordades, milles ei ole väljaõpet (nt suhtlus), usaldusväärsus, kohusetundlikkuse ja tasakaalukuse. Eakas vabatahtlik on mõelnud asja läbi, teinud kaalutletud otsuse, kas see töö neile sobib ja kas nad jõuavad. Eakad panustavad regulaarselt (mitte nagu noored, kes kiirelt liiguvad ühelt asjalt teisele), kergelt ei loobu, neile sobib stabiilsus ja on

pikaajalisemalt panustajad. Eakatel on väärtuslik elukogemus ja kompetents ning nendega tuleb kaasa rõõmu ja elurõõmu, nad oskavad enda üle naerda.

„60 on uus 40, täiselujõus, pensionär, saab käia päevaajal - see on väga suur pluss, nii tööajal kui muul ajal.“ Koordinaatori intervjuu

Toetus, tugi

Koordinaatorite intervjuud tõid välja, et neid motiveerib **organisatsiooni tugi**. Seltsiliste programmis osalejad on hästi toetatud, „käime tihti koos ja saame rääkida, see tõstab motivatsiooni.“ Võrgustik ja omavaheline suhtlus ka koordinaatorite tasemel on tihe. Võrgustikku toetavad ühistegevused, ühised väljasõidud, olemised, tunnustamise üritused, mis kokkuvõttes seovad meeskonda. Siiski näevad koordinaatorid, et kõik alati ei suhtle omavahel ja meeskonnatunde loomisel saab veelgi enam pingutada.

Koordinaator vajab **supervisiooni**, mis aitab lahendada keerulisi olukordi, või reflekteerida tulemusi, samuti märgata liigset töökoormust või lihtsalt annab võimaluse mured ära rääkida.

Käitumine eakateni jõudmiseks

Koordinaatorite sõnul on kõige tõhusam viis eakate värbamisel **inimeselt inimesele ja individuaalne lähenemine**. Eakani jõuab läbi teemade, mis just teda kõnetavad. Ta tahab tunda, et just temal on pakkuda seda kogemust, mida kogukond või ühiskond vajab. See võib-olla väike, pisiasi. Kui kutsuda inimest isiklike omaduste alusel, siis on ta avatud tööd vastu võtma. Eriti hästi töötab konkreetset tulemust sooritama kutsumine vanemate meeste puhul, nt “sina oskad õpetada kuidas naela seina lüüa“.

„Tule sellepärast, et sa oskad rääkida kooli ajaloost vms“. Koordinaatori intervjuu

Eakad soovivad **näost näkku**, mitte virtuaalset, kohtumist. Kohtumine võimaldab eakate hirme maandada, nt "Äkki nad tahavad minust liiga palju?" või „Äkki nad tahavad midagi, mida ma ei suuda?“.

„Saan kokku, räägin, tutvustan liikumist. See tagab selle, et inimene tuleb seltsiliseks. Kohtumisel saan hirmud maha võtta ja positiivsemat poolt tutvustada.“ Koordinaatori intervjuu

Huvitava tähelepanekuna toodi intervjuudes välja, et eakate värbamiseks avalik üritus ei toimi, pigem sobivad **väiksemad ja intiimsemad üritused**.

„Väiksemast seltskonnast leiab alati kellegi. Suurel üritusel (30+ osalejat) inimesed ei julge välja astuda ja vabatahtlikuks tulla.“ Koordinaatori intervjuu

Hästi töötavad nn **värbamise maigulised üritused**, üritused mille keskmes on sihtgrupile oluline teema (nt vaimne tervis) ja mille käigus saab ka vabatahtlikku töö võimalusi tutvustada.

„Mul on eelarve, millega saan üritusi korraldada, kooki ja kohvi pakkuda. Siis ei torma keegi ära, jäävad kohvi nautima ja siis pärast räägime uuesti juttu.“ Koordinaatori intervjuu

Värbamisüritustele kutsumine käib tihti **läbi kogukonna eestvedajate** (nt maanaiste klubi, pensionäride klubid, raamatukogud). Igal kogukonnal ka Facebooki leht, mille kaudu kutset edastatakse (nt Elu Puurmanis FB grupp).

„Kõige parem viis inimeste kõnetamiseks on läbi kogukonna.“ Koordinaatori intervjuu

Samuti pannakse üles kuulutused **kohalikes nähtavates asukohtades** - poes, raamatukogus või bussijaamas ja seal märkavad seda ka eakad. Sageli jõuab eakani info suust suhu ja tuttavate kaudu. Samuti peab oma teemat tutvustama ja kohal olema seal, kus on eakad, nt Eakate Festival, eakate suvepäevad, päevakeskused. Lisaks on oluline olla läbi kohalike omavalitsuste lehtede **kohalikus elus pildi peal**. Kohalikku meediat kasutab Seltsiliste programm värbamisel pidevalt.

Emotsioon

Veel töid motivaatorina intervjuueeritavad välja **üleriigilise tunnustamise** ja sellega seotud positiivse emotsiooni ja ka meedia tähelepanu olulisust. Küsiti, kuhu see on jäänud?

1.4.2. Mis takistab koordinaatorit eakate kaasamisel?

Sotsiaalsed mõjud ja normid

Vanemaealiste kaasamisel vabatahtlikku töösse toodi takistava tegurina välja selle põlvkonna **tõrjuv hoiak uute kohustuste võtmise** suhtes. Vabatahtlikku tööd tajutakse kui lisakohustust, millele kirjutab veelgi alla nt Seltsiliste programmiga kaasnev bürokraatia alates taustakontrollist lõpetades lepingu allkirjastamisega. Leiti, et motiveerimaks eakaid **tuleb anda sõnale „kohustus“ teine tähendus** ja näidata, et vabatahtliku leping on mõeldud kaitsma vabatahtlikku ja tagab talle kindla

seljataguse ja tugisüsteemi. Samuti saab „**vabatahtlikkust**“ kui sõna tõlgendada mitte kohustuse vaid vaba tahtena ehk inimene ise määrab kui palju ja millal ta tahab panustada.

Mehi on keeruline kaasata vabatahtlikuks, eriti eakamaid mehi, kinnitasid intervjuueeritavad. Pigem on vanem mees toetavas rollis oma abikaasale, nt autojuhina, kui et ise panustamas. Põhjusestena toodi välja, et mehed ei soovi avalikku tähelepanu, mis vabatahtliku tööga kaasneb, meestel ei ole loomuses aidata või mehi üldse on selles vanuses vähem.

Takistusena toodi välja ka, et mõned eakad on isegi **liiga aktiivsed** ja ei leia vabatahtlikuks tööks aega.

Keskkondlik kontekst ja ressursid

Üheks suureks takistuseks eakate värbamisel on organisatsioonid ise. **Organisatsioonid ei ole valmis eakaid kaasama**, sest neil ei ole tööd pakkuda (va suured, Teeme Ära, Toidupank) või ei osata ega taheta seda eakatele sobivaks kohandada. Samuti vajab eakate värbamistegevus organiseerimist, selleks peab olema palgatud koordinaator, kes pidevalt värbamisega tegeleb. Ühekordsed, *ad hoc* tegutsemised ei anna tulemusi.

Koordinaatorid pidasid väga oluliseks, et **vanemaegalise vajadustega arvestataks** vabatahtliku töö pakkumisel. 65+ vabatahtlik vajab tunnet, et teda toetatakse. Ta võib vajada praktilist tuge, nt arvutiga suhtlemisel ja seda tuleb talle personaalset pakkuda. Eakatel võib olla piiratud liikumisvõimalus, mis eeldab, et töö on suhteliselt lähedal või on organiseeritud transport. Samuti võib olla liikumine füüsiliselt piiratum. Eakad vajavad ja ootavad noorematega võrreldes palju otsest suhtlemist (ka aeglasemalt, selgemate ja lihtsamate sõnadega), mis võtab koordinaatoritelt aega ja tähelepanu.

Ekspert tõi välja näiteks eakate vajadused, millega töö pakkumisel arvestada: kõik kognitiivsed protsessid on aeglasemad; tähelepanu jagamise võime väheneb, st ei saa teha 2-3 asja korraga; jõudlus väheneb, väsimus suureneb; väliste segajate väljalülitamise võime väheneb (sumin vms), st segajad tuleb maha võtta; lühimälu väheneb (st lihtsamaid ülesandeid).

Organisatsioon peab läbi koordineeritud tegevuste toetama vabatahtlikuks tulemise motivatsiooni tekitades **kuuluvus-, kaitstuse ja turvatunnet** (nt koolitused, ühisüritused, tunnustamised). Kui

vabatahtlikke motiveerivad tegevused puuduvad, siis jäävad suhted pinnapealseks, inimesed korraks tulevad, kuid regulaarselt panustama ei jää.

Lisaks võivad eakamatel olla terviseprobleemid ja sellest tulenevalt ta näiteks ühel päeval saab, teisel päeval ei saa tulla, aga tahaks ikka kaasas olla. **Paindlikkus töö pakkumisel** tuleb läbi mõelda, nt kaasates rohkem vabatahtlikke ja mitte suhtuda halvasti kui inimene kohale tulla ei saa.

„Vanem inimene ei tule ennast pakkuma, kui ta ülesandega hakkama ei saa“. Ekspertintervjuu

Eesmärgid

Ekspertid töid välja, et riiklikul tasandil ei ole piisavat tähelepanu pööratud aktiivset vananemist toetava keskkonna loomisele. See tähendab mh seda, et **eakate kaasamist vabatahtlikku töösse ei ole riiklikul tasemel eesmärgistatud**. Positiivsena toodi esile Heaolu Arengukava, mis esmakordselt seab eesmärgiks luua võimalusi vabatahtlikuks tööks äsja pensionile jäänud inimestele, kuid nii selles arengukavas, kui ka teise näitena toodud Sidusa Eesti Arengukavas, puuduvad teadmuspõhised numbrilised eesmärgid eakate kaasamiseks vabatahtlikku töösse.

„Kui palju me eakaid vabatahtlikke üldse vajame?“ Ekspertintervjuu

Vabauhendused ja MTÜd lähtuvad oma tegevuses suures osas riiklikest eesmärkidest ja arengukavadest, mis tagavad tegevusele rahastuse. Kui riiklikes dokumentides ei ole seatud eesmärki eakaid vabatahtlikke kaasata, siis **iseseisvalt seda eesmärki organisatsioonid endale ei püstita**. Eesmärkide puudumine ei motiveeri vabatahtlikke värbavaid organisatsioone ja seal töötavaid koordinaatoreid eakate kaasamisega tegelema.

Teadmised ja oskused

Eksperti hinnangul saab vanemaerialiste kohta käivaid stereotüüpe murda **teadlikkuse kasvatamise ja põlvkondade vahelise koostöö propageerimisega**, milleks just vabatahtlik tegevus sobib suurepäraselt. Teadlikkust tuleb tõsta kahes suunas. Esiteks on vaja organisatsioonideni viia teadmine, et **vanemaerialised on kasutamata ressurss** ja vajavad suuremat kaasamist. Täna oleme olukorras, kus koordinaatorid ei tule selle pealegi, et eakaid kaasata.

„Eakate põhjus, miks ei olda vabatahtlikud - keegi ei kutsu neid! Nad ei tea ka, kes Sinu abi vajab, ei tea kelle poole pöörduda.“ Ekspertintervjuu

Teiseks **tuleb vabatahtlikku tööd selles eagrupid väärtustada, esile tõsta ja propageerida.** 65+ põlvkonnani on vaja viia sõnum, et vabatahtlik tegevus on privileeg ja eelis, millega see põlvkond saab ühiskonnas kasulik olla.

„Tahan ühiskonnaga kaasa areneda ja teha midagi koos noortega kodu lähedal, siis saan olla kaasas nende mõtteviisi ja eluga - see tekitab turvatunnet.“ Ekspertintervjuu

Käitumine eakateni jõudmiseks

Koordinaatoril on **keeruline eakateni jõuda tavakanaleid kasutades.** Nii ei ole informatsioon eakamale inimesele sobivatest töövõimalustest 65+ põlvkonnale kergesti leitav ja kättesaadav. Meedias leiab teema vähe kajastust, seetõttu on nähtavus väike ja spetsiifiliselt inimesed selle kohta ka infot ei otsi. Intervjuud kinnitavad, et **ilma aktiivse otsesuhtluseta** eakad koordinaatoriteni ei jõua.

Üheks ootamatuks takistuseks eakate värbamisel on koordinaatorite pigem **negatiivne kogemus eakaid koondavate organisatsioonidega** (nt päevakeskused, eakate klubid, pensionäride ühendused). Need organisatsioonid kipuvad olema ligipääsmatud ja hoiavad „kiivalt teistest eemale“. Eakate klubidel on omavaheline rivaliteet, ollakse oma tegevustes kinni, ei olda avatud koostööle ning ei soovita kuhugi mujale (nt vabatahtlikku töösse) oma tähelepanu ja energiat suunata. Kinnise ukse poliitika ei lihtsusta koordinaatorite ülesannet eakateni jõuda.

„Eakatel on oma gängid nagu tiinekated, sinna gängi sisse saada on keeruline“. Koordinaatori intervjuu

Kvalitatiivuuringu kokkuvõttes kinnitavad ja täpsustavad intervjuud lauaanalüüsis selgunud 65+ põlvkonda aktiveerivat käitumist soodustavaid ja pärssivaid tegureid.

Valdkonna eestvedajad ja eksperdid ootavad riiklikult püstitatud eesmärged eakate vabatahtlike kaasamiseks, mis motiveeriks nii organisatsioone kui koordinaatoreid rohkem panustama nende aktiveerimisse ja kaasamisse. Organisatsioonid vajavad regulaarseid vabatahtlikke, kuid 65+ põlvkonda kui ressursi ei ole märgatud. Koordinaatorid ei ole teadlikud oma rollist eakate aktiveerimisel.

Eakate aktiveerimisel nähakse keskset rolli kogukondadel ja kohalikel omavalitsustel, kes saavad püsivabatahtlikkust pakkuda eakate kodu lähedal. Suhtumine eakatesse ja eakatesse vabatahtlikesse on positiivne, samas piirab eakaid endeid vähene teadlikkus vabatahtliku tegevuse eelistest, eelarvamused ja tõrjuv hoiak uute kohustuste võtmise suhtes.

Vabatahtlikku koordinaatori **võimalust** toetab eakate värbamisel kõige rohkem koordinaatori enda taust, sest kaasatavad on kaasaja nägu. Eakate aktiivsus ja varasem vabatahtlikuna töötamise taust teeb nende kaasamise lihtsamaks, samuti aitab kaasa kaasava organisatsiooni tunnus ja positiivne maine. Kuna organisatsioonid ei ole eakate värbamist eesmärgiks seadnud, puudub pidev meeldetuletus ja nii ei tule koordinaatorid tihti selle pealegi, et eakaid värvata. Oluliseks takistuseks on ka organisatsioonide raskused töö kohandamisel 65+ põlvkonna vajadustele vastavaks. Olukorda ei lihtsusta olemasolevate eakate organisatsioonide tõrjuv hoiak nt kontaktide jagamisel, sõnumite edastamisel ja muul moel vabatahtliku töö propageerimisel kogukonnas ja liikmete seas.

Vabatahtlikku koordinaatori **võimekuse** suurim barjäär on eakateni jõudmine ja siin vajavad nad ka enim tuge. Keeruline on jõuda vanemaealisteni tavakanaleid ja -sõnumeid kasutades. Nii ei jõua informatsioon vabatahtliku töö võimalustest eakateni ja eakad omakorda koordinaatoriteni. Määravaks saab koordinaatori oskus valida õigeid kanaleid ja sõnumeid. Näost näkku suhtlemine on tõhusaim viis eakate värbamiseks, hästi töötavad ka värbamismaigulised üritused. Koordinaatoril, kes ise ei ole sarnases vanuses ja ei oma seenioritöö kogemust on madal usk oma võimetesse 65+ põlvkonda kaasata.

Vabatahtlikku koordinaatorit **motiveerib** selgelt püstitatud eesmärk, organisatsiooni igakülgne tugi ja teadmine, et 65+ põlvkonna kaasamisel on olulised eelised, mis teeb nendest usaldusväärsed, kompetentsed ja pikaajalised panustajad, kes saavad toetada organisatsioonide väljakutset kaasata vabatahtlikke regulaarsesse tegevusse.

1.5. Küsitlusuuring

Küsitlusuuringu raames viisin läbi küsitluse „65 + põlvkond vabatahtlikuks“ Vabaühenduste Liidu, mis koondab 108 liikmesorganisatsiooni, liikmete seas. Vabaühenduste Liit on Siseministeeriumi vabatahtliku tegevuse valdkonna strateegiline partner ja koondab vabatahtlikke kaasavaid vabaühendusi.

Kui kvalitatiivuuringu keskendus sotsiaalvaldkonnas tegutseva organisatsiooni koordinaatorite kogemuse kaardistamisele, siis küsitlusuuringuga uurisin valdkondade ülest eakate kaasamise kogemust. Küsimustik saadeti välja Vabaühenduste Liidu poolt 16.11.23 116-le vabatahtlike kaasamisest huvitatud kontaktile.

Küsimustik koosnes 11 küsimusest (Lisa 5), mis on sõnastatud mõõtmaks kvantitatiivselt vabaühenduste hoiakut ja käitumist 65+ põlvkonna kaasamisel. Küsimustikus küsiti: vastajate valdkondlikku tausta; kui oluliseks vabaühendused peavad eakate kaasamist; kui palju eakaid kaasatakse; hinnangut pakutavate tööülesannete sobivusele 65+ põlvkonnale; millised on ühenduste kogemused ja oskused eakate kaasamisel ning täiendavalt kvalitatiivuuringu, milliseid takistusi nähakse eakate kaasamisel.

Küsimustikule sain 18 vastust, sh kultuuri (7), spordi (2), siseturvalisuse (4), sotsiaal- (8), noorte (5), haridus (4) ja muu valdkonna esindajatelt. Küsimustiku piiranguks on asjaolu, et küsimustikule vastajate profiil ei ole esinduslik, sest vastasid eelkõige motiveeritumad ja eakamate vabatahtlikuks kaasamist oluliseks pidavate vabaühenduste esindajad. Küsimustiku lahtiste küsimuste vastused on toodud Lisas 6. Alljärgnevalt võtan kokku küsimustiku tulemused.

Lahtised vastused küsimusele „Mittmel sündmusel või projektis organisatsioon aastas vabatahtlikke värbab?“ näitavad, et vabaühenduste vajadused vabatahtlike järgi varieeruvad mõnest üksikust sündmusest aastaringse värbamiseni nii Eestis kui rahvusvaheliselt.

Optimism/pessimism

Vastajad on eakate kaasamise suhtes **optimistlikult häälestunud**. Küsimusele „Kui oluliseks pead 65+ põlvkonna kaasamist vabatahtlikuks?“ vastas „oluliseks“ või „väga oluliseks“ 15 vastajat 18st vastanust.

Keskkondlik kontekst ja ressursid

Kõik vastajad hindasid organisatsiooni poolt vabatahtlikele **pakutavaid tööülesandeid sobivaks 65+ põlvkonnale** (sh, sobilikuks 9, osaliselt sobilikuks 8, sobilikuks kui kohandada 1 vastaja). Vanemaealistele sobivate vabatahtlike töödena toodi esile ajutise kodu pakkumist loomadele, ürituste korraldamisega seotud ülesandeid (nt toitlustus, telefonile vastamine, piletimüük, piletikontroll, logistika), veel mainiti ennetustegevust, loenguid koolides ja lasteaedades, pakkide pakkimist ja seltsiliseks olemist (vestlused, jalutamised, hobidega koos tegelemine, tegevused väljaspool kodu, nn poes käimine, kultuuri- või kogukonnasündmuste ühine külastamine või ka kergemate kodutööde koos tegemine). Veel mainiti, et iga inimene saab panustada kui see toetab tema huve, arengut, koostööd ja kuuluvust.

Senioritele mittedobivate töödena mainiti kiiret reageerimist vajavaid ülesandeid, spetsiifilist ekspertiisi, mida on vabatahtliku tööna raske saada ja töid mis eeldavad teatud füüsilisi nõudeid (nt reaalsele sündmustele reageerimised, maastikuotsingud) või digipädevust. 65+ põlvkonda ei näe võimalust kaasata organisatsioon, kes tegeleb noortega (kuni 26 aastased).

Sotsiaalsed mõjud ja normid

Küsitlus kinnitas, et **aktiivsed seniorid**, keda oleks lihtne kaasata ja kes soovivad panustada, on tihti **oma koha juba leidnud** ja osalevad paljudes tegevustes. Vabatahtlik tegevus nende eluilma lihtsalt ei mahu. Teiselt poolt piiravad eakate kaasamist **hoiakud** (ei soovi kodust välja tulla), tervislik olukord ja füüsilise võimekuse vähenemine. Eakaid takistab ka nt **hirm kaasneva kohustuse** ees, bürokraatia, transpordi temaatika, valdkonnas vajalike teadmiste vähesus ja oskuste vähesus (nt digipädevuste madal tase), eelarvamused ja kogemuse puudus valdkonnas (nt sotsiaaltöö). Veel toodi välja takistusena **ühiskondlikku suhtumist ja hoiakut vananemisse**.

Teadmised ja oskused

Sarnaselt kvalitatiivuuringle tuli välja, et eakama inimese kaasamisel on **oluline individuaalne lähenemine ja otsesuhtlus**. Küsimuste vastused oma kogemuse ja oskuste hindamiseks 65+

sihtgrupiga suhtlemisel, kinnitavad vastajate kallutatust eakate kaasamisega juba tegelevate organisatsioonide poole. Nimelt pooled vastajatest **peavad end kogenuks** või väga kogenuks ja 11 vastajat 18st hindab oma oskusi heaks või väga heaks ning tunneb end 65+ sihtgrupiga suheldes väga hästi. Eakate kaasamise sagedus küsimustikule vastanud organisatsioonides jaotub suhteliselt ühtlaselt skaalal „ei ole 65+ sihtgruppi kunagi kaasanud” ja „värbame 65+ sihtgruppi igasse projekti“, sh vaid 2 organisatsiooni ei ole 65+ sihtgruppi kunagi kaasanud. Samas **eakad vabatahtlikud moodustavad väikese osa kaasatavatest vabatahtlikest**. 65+ põlvkonda kuulub 10-20% viimati kaasatud vabatahtlikest 12-1 organisatsioonil.

Käitumine eakateni jõudmiseks

Sarnaselt laua- ja kvalitatiivuuringu tulemustele on **kõige rohkem takistusi seotud õigete kanalite ja sõnumite leidmisega eakatega suhtlemisel**. Üldised suhtluskanalid ja platvormid, mida kasutatakse vabatahtlike aktiivseks kaasamiseks, on veebipõhised ja mitte 65+ põlvkonnale omased. 65+ põlvkond ise ei taha kandideerida, seega tuleb neid tuleb kutsuda. See tähendab koordinaatorile inimeste kaasamist enda tutvus- või sõprusringkonnast või 65+ kontaktvõrgustiku olemasolu.

„Tahtjaid ei leia, nad ei pruugi kasutada igapäevaselt nutitelefone ning ei ole kogu aeg ka onlines“, lahtine vastus küsimustikule.

Vastajad toovad välja, et **pikem ja põhjalikum planeerimine** aitab kaasa 65+ põlvkonna kaasamisele, suhtluses tuleb tihti (aga mitte alati) valida meili asemel telefonivestlus.

Takistuseks on ka **65+ põlvkonna vähene kogemus teha vabatahtlikku tööd**. Pigem on senioritel soov ja ootus kuskil lihtsalt osaleda, mitte sealjuures panustada.

Vastustest selgub, et takistusena nähakse **eakate ootustele ja võimekusele vastavate programmide ja tegevuste puudumist organisatsioonis**.

Eesmärgid

Eesmärkide puudumisel on vabaühenduste fookus mujal (nt noortel) ja sel juhul nähakse eakate kaasamist kui lisakohustust.

Küsitlusuuringu kokkuvõtteks selgus, et Eestis on vabaihendused, kes regulaarselt värbavad 65+ põlvkonda vabatahtlikku töösse. Nende jaoks on seeniorite kaasamine oluline, kuid sellest hoolimata moodustavad vanema põlvkonna esindajad vaid väikese osa värvatud vabatahtlikest.

Vabatahtlike koordinaatori **võimalust** 65+ põlvkonda kaasata toetab küsitluse tulemus, et sõltumata valdkonnast, on organisatsiooni poolt vabatahtlikele pakutavaid tööülesandeid võimalik sobivaks kujundada ka eakamale põlvkonnale.

Vabatahtlike koordinaatori **võimekuse** suurim barjäär, mis tuli välja kvalitatiivuuringust - eakateni jõudmine, leidis küsitluses kinnitust. Suurima takistusena nähakse eakateni jõudmist - sisse töötatud kanalid, mis valdavalt on veebipõhised, ei tööta. Eakad vajavad koordinaatoritelt teistsugust käitumist - individuaalset lähenemist ja otsesuhtlust, mis eeldab kontaktvõrgustiku olemasolu selles põlvkonnas.

Vabatahtlike koordinaatori **motivatsiooni** kasvatab organisatsioonide optimistlik suhtumine ja usk, et 65+ põlvkonda kaasamine on oluline, samuti aitab motivatsiooni tõsta eesmärkide seadmine.

1.6. Uuringu kokkuvõte ja järeldused

Uurimusküsimusteks oli selgitada välja vabatahtlike koordinaatorite käitumist mõjutavad tegurid. Lauaanalüüsi, kvalitatiivuuringu ja küsimustiku tulemuste kirjeldamisel ja süstematiseerimisel kasutasin soovitud käitumise kujundamise lõuendit (Joonis 1) ning toetusin Lisas 1 toodud COM-B raamistikus käitumist mõjutavate tegurite ja konstruktide kirjeldusele. Järelduste tegemiseks on uuringu tulemused kokku võetud järgmiselt:

1. Koordinaatori võimekust 65+ põlvkonda kaasata soodustavad ja pärssivad tegurid, Tabel 3
2. Koordinaatori võimalusi 65+ põlvkonda kaasata soodustavad ja pärssivad tegurid, Tabel 4
3. Koordinaatori motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata soodustavad ja pärssivad tegurid, Tabel 5

Uuringu järeldused

Uuringu järeldusi tehes tuleb arvestada esinduslikkuse piiranguga, mis ei luba uuringu tulemusi üldistada kõikidele vabatahtlike koordinaatoritele Eestis.

Analüüsid **koordinaatorite võimekust** (Tabel 3), siis nähtub, et koordinaatoritel jääb olulisel määral puudu psühholoogilisest võimekusest 65+ põlvkonda vabatahtlikku tegevusse kaasata.

Eakate värbamine on eraldiseisev töö, milleks tihti puuduvad teadmised, oskused ja kogemused. Nii intervjuudest kui küsitlusest tuli välja, et vabatahtlikku koordinaatori võimekuse suurim barjäär on eakateni jõudmine ja siin vajavad nad ka enim tuge. Eakate kaasamiseks peab vabatahtlike koordinaator oluliselt muutma oma senist käitumist, tööviisi, suhtluskanaleid ja -stiili. Teadmisi ja oskusi toetavaid koolitusi ja juhendeid on vähe, organisatsioonid koordinaatoreid selles valdkonnas ei toeta ja kogemusi omavahel ei vahetata. „Vanemaealiste vabatahtlike kaasamise käsiraamat“ on küll otsides leitav, kuid käsiraamatu lugemisest käitumise muutmiseks ei piisa. Koordinaatoril endal peab olema väga tugev motivatsioon, et oma kompetentse arendada.

Võimalikud sekkumissihid koordinaatori võimekuse tõstmiseks on:

- teadmiste ja oskuste jagamine;
- uute harjumuste ja tööviiside tekitamise 65+ põlvkonna kaasamiseks ja aktiveerimiseks.

Tabel 3.

Uuringu kokkuvõte: mis soodustab ja pärssib koordinaatori võimekust 65+ põlvkonna kaasamisel?

	Käitumist soodustavad tegurid		Käitumist pärssivad tegurid		
	otsesed	kaudsed	otsesed	kaudsed	
Psühholoogiline võimekus	Teadmised sh 65+ kaasamisest teadlik olemine	Teadlikkus vanemaealiste vabatahtlike potentsiaalset ja kaasamisvõimalustest Teadlikkus vanemaealiste kaasamise protsessist	Eakate kaasamises kogunud organisatsioonide koordinaatorite kogemuslood „Vanemaealiste vabatahtlike kaasamise käsiraamat“ Vabatahtlike värbamise juhendid (valdkonnapõhised), sh Vabatahtlike Värava materjalid Võimalused täiendõppeks, nt Tallinna Ülikooli Haapsalu Kolledži magistriõppekaval "Kogukonnatöö avanevas ühiskonnas"	Puudub teadlikkus vanemaealiste vabatahtlike potentsiaalset ja kaasamisvõimalustest Puudub teadlikkus, mida 65+ ootab ja vajab vabatahtliku töö tegemiseks Puudub teadlikkus vanemaealiste värbamise protsessist Puuduvad teadmised senioritööst	Eakatega suhtlemiseks vajalike kompetentse arendavate koolituste puudus või ligipääsu puudumine nendele koolitustele Valdkondade ülene ja organisatsioonidevaheline koostöö kogemuste jagamiseks puudub
	Oskused	Värbamisoskused, sh senioride värbamise oskused Vanemaealistega suhtlemise oskus, sh nende eelarvamuste ja hirmudega toimetuleku oskus Oskus suhelda endast erinevate inimestega		Puudub 65+ põlvkonnale tähelepanuäratavate, relevantsete ja arusaadavate sõnumite koostamise oskus Puudub oskus kasutada töötavaid kanaleid eakateni jõudmiseks Puudub oskus luua esmane kontakt 65+ sihtgrupis	Puuduvad praktilised juhendid vanemaealistega suhtlemiseks
Mälu, tähelepanu otsustusprotsess			Vanemaealiste harv kaasamine Ei teata ega tunta kedagi, kes eakaid on kaasanud Vanemaealiste kaasamine nõuab eraldi tähelepanu Ei ole meeles vanemaealistis kaasata Lihtsam on vanemaealise mitte kaasata		
Käitumise reguleerimine	Vanemaealistele sobivate kontakti- ja suhtlusviiside kasutamine Individuaalne lähenemine ja otsesuhtlus Pikem ja põhjalikum planeerimine 65+ põlvkonna kaasamiseks		Vanemaealiste kaasamine nõuab eraldi tegevusi Varasema kogemusega ja väljaõppe saanud, vabatahtlike eelistamine, normiks on kaasata nooremaid ja keskealisi vabatahtlikke Olemasolevate suhtluskanalite eelistamine vabatahtlike värbamisel Ühetaoliste, sihtgrupi spetsiifikat mitteamestavate värbamissõnumite edastamine		

Allikas: Autori koostatud COM-B ja TDF raamistiku põhjal (Cane et al., 2012; Michie et al., 2005)

Tabel 4.

Uuringu kokkuvõte: mis avardab ja piirab koordinaatori võimalusi 65+ põlvkonna kaasamisel?

		Käitumist soodustavad tegurid otsesed	kaused	Käitumist pärssivad tegurid otsesed	kaused
Sotsiaalsed	Sotsiaalsed mõjud (normid)	Pakutavale vabatahtlikule tööle sisu ja täõhenduse andmine, miks just see töö on ühiskonnas oluline	65+ põlvkonna osakaalu kasv rahvastikus ja kasvav vajadus nende kaasamiseks Eakus on ühiskonnas väärtustatud Easõbralik ühiskond	Puudub sotsiaalne surve eakate värbamiseks Organisatsioonide valdkondade vahelise suhtluse vähesus ei ole tekitanud grupi normi kaasata 65+ põlvkonda	Aktiivsena vananemine ei ole ühiskonnas norm Eakad vabatahtlikud, ei ole ühiskonnas norm 3/4 Eesti vanemaalisi on ühiskonnas passiivsed Vanemaaliste vabatahtlik tegevus on võrreldes teiste EL riikidega üks madalaimad Seenioreid nähakse kui kulu ja survet tervishoiu- ja sotsiaalsüsteemile Meedia 65+ põlvkonna vabatahtlikkust ei kajasta, eakate vähene teadlikkus vabatahtlikust tööst, madal vabatahtliku töö kuvand (<i>role recognition</i>)
			Suhtumine, et eakale on vabatahtlikkus privileeg põlvkonnale oluline nende heaoluks ja tervena püsimiseks Eakate võimalused osaleda aktiivselt ühiskonnaelus Põlvkondade vahelise koostöö propageerimine Värbava organisatsiooni tunnus ja meedianähtavus, mis loob usaldusväärset 65+ põlvkonnas Mõjuisikute ja arvanusliidrite tugi vabatahtlikule tööle selles põlvkonnas	Vanuseline diskrimineerimine	Eakate hoiakud, nt "ei ole aega", "tervis ei luba", vabatahtlik töö ei ole ahtatav vaid pigem ebamugav Eakate kaasamisel puuduvad eeskujud (nii organisatsioonidel kui 65+ põlvkonnal) Eakate tõrjuv hoiak uute kohustuste võtmise suhtes
Füüsilised mõjud	Keskondlik kontekst ja ressursid	Värbamist soodustab isiklikud kontaktid 65+ põlvkonna seas	Organisatsioonide tugi seniioritele läbi koolituste ja oskuste arendamise	Sissetootatud ja harjumuspärased suhtluskanalid 65+ põlvkonna värbamiseks ei tööta	Eakaid aktiveerivate tegevuste ja poliitika senine mõju on väike
		Head suhted kogukonna ja kogukonna eestvedajatega, kes aitavad sõnumit edastada ja kontakte luua	Tugevad ja organiseerunud kogukonnad, kes kaasavad ise ja kelle kaudu on võimalik 65+ põlvkonnani jõuda Kohalike omavalitsuste suurem roll ja eestvedamine 65+ põlvkonna kaasamisel ja aktiveerimisel Värbava organisatsiooni positiivne kuvand sihtgrupis	Puudub 65+ kontaktide võrgustik, kellele otse infot jagada Puuduvad eakatele sobivad programmid ja tegevused Raskused organisatsiooni töö kohandamisel eakate vajadustele	Info kättesaadavus ja/või puudumine eakatele sobivate vabatahtlike töö võimaluste kohta Vanemaaliste meeste vähesus ja vähene huvi vabatahtliku töö vastu Seeniрид, kes soovivad panustada, on oma koha juba leidnud ja osalevad paljudes tegevustes
		Toetav organisatsiooni kultuur ja tugi koordinatorile, nt supervisioon Ressursid eakate värbamiseks vajalike tegevuste elluviimiseks (meedia, värbamisüritused jms) Ressursid vabatahtliku töö kohandamiseks 65+ põlvkonnale sobivaks, eakaid toetava töökeskkonda loomine	Tragisid ja aktiivsed eakaid on kergem värvata	Puuduvad toetavaid mehhanismid, mis suunaks pensionile jäävaid inimesi organisatsioonide juurde	65+ põlvkonna vajadused ja ootused lisavad keerukust nende kaasamisel vabatahtliku töö tegemiseks, nt transpordi korraldus, kulude hüvitamine, vähene digioskus
		Koordinaatori töö tasustamine Vabatahtlike rollide huvitavamaks, tähendust loovamaks, paindlikumaks muutmine Vabatahtliku tööde valik ja amplituud, milles kaasa lüüa on väga lai	Eaka varasem vabatahtlikuna töötamise kogemus Paindlikkus ehk võimalus ise töövorme ja tööaega valida Riiklik tunnustus		65+ põlvkonna vähene varasem kogemus teha vabatahtlikku tööd Vähene valdkondade ülene koostöö vabatahtlike ressursi jagamiseks

Allikas: Autori koostatud COM-B ja TDF raamistiku põhjal (Cane et al., 2012; Michie et al., 2005)

Analüüsisides **koordinaatorite võimalusi** (Tabel 4), võib järeldada, et koordinaatoreid pärsivad vanemaealiste aktiivsust mitte toetavad sotsiaalsed normid ja mitmed kaudsed keskkonnast ja ressursside piiratusest tulenevad tegurid.

Võimalikud sekkumissihid võimaluste avardamisel on:

- vanusepõhise diskrimineerimise vähendamine ja easõbraliku ühiskonna normaliseerimine;
- organisatsiooni töö kohaldamine ja ressursside eraldamine eakate kaasamiseks;
- koordinaatori toetamine eakaid aktiveerivas rollis;
- koordinaatoritele sotsiaalse või grupi normi tekitamine eakate kaasamiseks;
- eeskujustamine, mis aitaks kaasa eaka vabatahtliku kui sotsiaalse normi kujunemisele;
- pakutavale tööle 65+ põlvkonna jaoks olulise sisu ja tähenduse loomine.

Tabel 5.

Uuringu kokkuvõte: mis soodustab ja pärsib koordinaatori motivatsiooni 65+ põlvkonna kaasamisel

	Käitumist soodustavad tegurid		Käitumist pärssivad tegurid	
	otsesed	kaudsed	otsesed	kaudsed
Teadvustatud				
Koordinaatori roll ja identiteet	Näeb oma rolli 65+ põlvkonna aktiveerijana	Näidistööülesanded eakate kaasamisel	Ei näe oma rolli 65+ põlvkonna aktiveerijana	
	Nähtavad eestvedajad, organisatsioonid ja koordinaatorid, kes eakaid kaasavad	Koordinaatori kompetentsimudel	Töölepingus ei ole kirjas	
			Puuduvad rollimudelid	
Uskumused oma võimete kohta	Usk oma võimesse kaasata endast erinevat sihtgruppi		Ei usu, et leiab vanemaelistega ühise keele	
	Kogemus 65+ põlvkonna kaasamisel lisab enesekindlust		65+ põlvkonnaga suhete loomine on keeruline	
			Ei tunta mugavalt venemaelistega suheldes	
Optimism/pessimism	Eakate kaasamine on oluline	Eakate kaasamise positiivsed kogemuslood	Vanemat põlvkonda nähakse eelkõige probleemina, mitte lahendusena	
	Nähakse eeliseid ja ollakse optimistlikud 65+ põlvkonna kaasamisel		Nähakse takistusi ja probleeme 65+ põlvkonna kaasamisel ja ollakse pessimistlikud nende panuse osas	
Uskumused tagajärgede kohta	Tunne, et 65+ põlvkonna kaasamine vabatahtlikuks on oluline		Usk, et nähtav vaev 65+ põlvkonna kaasamisel ei tasu ennast ära	
	Usk, et 65+ põlvkond on kasutamata aga käeulatuses ressurs		Usk, et vanemaeliste värbamisega kaasnevad probleemid ja nendega toimetuleks on aja- ja ressursimahukas	
	Usk, et eakad on pikaajaliselt ja regulaarselt panustavad ning usaldusväärsed ja kohusetundlikud vabatahtlikud			
	Usk 65+ põlvkonna kaasamise ühiskondlikku mõjusse - sidusam ja jätkusuutlikum ühiskond			
	Hea tunne eakamate kaasamisest			
	Tõendus põhised ja usaldusväärased andmed eakate kaasamise positiivsest mõjust			
Eesmärgid	Selge eesmärgi püstitus 65+ põlvkonna kaasamiseks	Poliitikad seavad aktiivsena vananemise oluliseks eesmärgiks	Organisatsioonis ei ole seatud eesmärgi ja eakate kaasamine on lisakohustus	Eakate kaasamist vabatahtlikku töösse ei ole riiklikult tasemel eesmärgistatud
	Organisatsioonide vajadus regulaarselt panustavate vabatahtlike järele suureneb	Organisatsioonid kirjeldavad vabatahtliku töö tähendusrikkad ja sotsiaalselt orienteeritud eesmärgid	Otsene vajadus eakaid värvata puudub	
		2027 on vabatahtliku tööga hõivatud 50% Eesti elanikkonnast	Fookus on mujal, nt noortel	

Tabel 5 (jätkub).

Uuringu kokkuvõtte: mis soodustab ja pärsib koordinaatori motivatsiooni 65+ põlvkonna kaasamisel

		Käitumist soodustavad tegurid		Käitumist pärssivad tegurid	
		otsesed	kaudsed	otsesed	kaudsed
Teadvustamata	Toetus, tugi	Organisatsioonisisene suhtlus ja kogemuste vahetus, sh värbajate omavahelise suhtlemine Motivatsioonisüsteem eakate värbamiseks Organisatsiooni tugi ja supervisioon	Vabatahtliku töö 65+ põlvkonnas väärtustamine ja laialdane propageerimine Ühiskonna üldine positiivne suhtumine 65+ põlvkonda ja selle põlvkonna väärtustamine Eakate vabatahtlike nähtavaks toomine, persooni ja kogemuslood meedias Nähtavad eeskujud eakate kaasamisel suure mõjuga sündmuste näol	Ei tule selle pealegi, et 65+ põlvkonda kaasata	
	Emotsioon	Tunnustus juhtide, rahastajate, kasusaajate poolt eakate värbamisel	Positiivne kuvand pakutava vabatahtliku töö valdkonnast		Eakad tajuvad vabatahtlikku tööd kui lisakohustust ja on tõrjuvad lisakohustuse võtmise osas Eakate hirm ja tõrjuv hoiak vabatahtlikku tööga kaasneva bürokraatia suhtes

Allikas: Autori koostatud COM-B ja TDF raamistiku põhjal (Cane et al., 2012; Michie et al., 2005)

Koordinaatorite motivatsiooni (Tabel 5) mõjutavad mitmed teadvustatud (koordinaatori roll ja identiteet, uskumused oma võimete ja tagajärgede kohta, optimism/pessimism, eesmärgid) ja teadvustamata tegurid (meeldetuletus, emotsioon). Eesmärgipäraselt tegelevad 65+ põlvkonna kaasamisega üksikud organisatsioonid. Koordinaatorid, kes on teadvustanud enda rolli eakate aktiveerimisel (nt Vabatahtlikud seltsilised) tajuvad eakate kaasamise olulisust, näevad eakate kaasamise eeliseid ja ühiskondlikku positiivset mõju, mis sellega kaasneb.

Võimalikud sekkumissihid koordinaatorite motivatsiooni tõstmiseks on:

- eesmärgi püstitus 65+ põlvkonna kaasamiseks;
- tõendus põhiste ja usaldusväärsete andmete nähtavaks tegemine eakate kaasamise positiivsest mõjust ühiskonnale, organisatsioonile, eakatele endile;
- usu tekitamine, et 65+ põlvkonna kaasamine on võimetekohane ülesanne;
- vabatahtliku koordinaatori rolli ja kompetentside kirjeldus, mis sisaldab mh ka endast erinevate põlvkondade kaasamise oskust;
- järjekindel ja pidev eakate kaasamise edendamine ja organisatsioonide ning koordinaatorite omavaheline suhtlus, mis hoiab teemat aktiivsena meeles;
- positiivse emotsiooni loomine ja positiivsete tagajärgede rõhutamine;
- eakaid kaasavate koordinaatorite tunnustamine ja esile tõstmine.

Kokkuvõttes järeldan koordinaatorite tänast käitumist analüüsides, et vabatahtlike koordinaatoreid pärsib võimekus ja võimalus 65+ põlvkonda vabatahtlikku töösse kaasata, mis väljendub madalas motivatsioonis ja reaalses käitumises eelistada eakatele nooremaid, varasema kogemuse ning väljaõppega ja sisseharjunud kanalitest hõlpsasti kättesaadavaid vabatahtlikke. Eakate kaasamise maailm on tundmatu ja kui motivatsioon on madal, siis esimest sammu ei astuta.

II OSA: MÕJUTAMINE. SEKKUMINE 65+ PÕLVKONNA KAASAMISEKS

Toetudes uuringutest saadud taipamistele, püstitasin sekkumise väljatöötamiseks lähteülesande suurendada vabatahtlike koordinaatorite poolt 65+ põlvkonna kaasamist vabatahtlikku tegevusse tingimustes, kus väljakujunenud käitumisnorm on nooremate ja keskealiste vabatahtlike värbamine ning olemasolev värbamise protsess ja suhtluskanalid ei toeta eakate kaasamist.

Sekkumise sihtrühmaks on vabatahtlike värbajad, kes ei kuulu vanuserühma 65+ ja kellel puudub varasem eakate kaasamise kogemus. Nad võivad olla organisatsioonide või kogukondade (vabaühendused, avaliku sektori asutused jt) juhid, vabatahtlike koordinaatorid, projektijuhid, ametnikud jt vabatahtlike värbajad. Sekkumise sihtgrupiks on nooremad värbajad, sest nagu intervjuudest selgus, ei ole koordinaatori jaoks, kes on ise samas eagrupid, keeruline eakamaid kaasata.

2.1. Mõjutusvõimaluste mudel

Toetudes COM-B raamistikule ja uuringu kokkuvõttele töötasin välja mõjutusvõimaluste mudeli vabatahtlike koordinaatoritele 65+ põlvkonna kaasamiseks (Tabel 6). Mudelisse on haaratud eelkõige need koordinaatori käitumist soodustavad ja takistavad tegurid, mille mõjutamine on võimalik ilma suurema organisatsiooni poolse investeeringuta.

Tabel 6.

Mõjutusvõimaluste mudel vabatahtlike koordinaatoritele 65+ põlvkonna kaasamiseks

COM-B komponent	Valdkond	Kaasamise soodustamine	Takistuste eemaldamine
Psühholoogiline võimekus	Teadmised	Tõsta teadlikkust vanemaealiste värbamise protsessist <i>"Tean, millised etapid on eakate kaasamisel"</i>	Vähendada teadmatust, mida 65+ ootab ja vajab vabatahtliku töö tegemiseks <i>"Tean, mida see põlvkond ootab ja vajab"</i>
	Oskused	Suuredada mõjusate värbamissõnumite koostamise oskust <i>"Tean, millised sõnumid eakaid kõnetavad"</i>	Vähendada ebakindlust eakatega suhtlemisel <i>"Ma oskan neid kõnetada, tean neile olulisi teemasid"</i>
	Mälu, tähelepanu, otsustusprotsess	Suurendada kogemuste jagamist eakate kaasamisel <i>"Tean, mis töötab eakate värbamisel"</i>	Suurendada meeldetuletust <i>"Kui värbame, siis värban ka eakaid"</i>
	Käitumise reguleerimine	Harjutada eakate värbamist <i>"Olen kogunud eakate värbamist"</i>	Lihtsustada esimese sammu tegemist <i>"Tean, kuidas eakateni jõuda"</i>
Sotsiaalsed võimalused	Sotsiaalsed mõjud (normid)	Suurendada pakutavale tööle 65+ põlvkonna jaoks olulise sisu ja tähenduse andmist <i>"Tean, mis on 65+ põlvkonnale oluline"</i>	Vähendada vanuselist diskrimineerimist <i>"Kõik inimesed, sõltumata vanusest, võivad olla vabatahtlikud"</i>
	Koordinaatori roll, identiteet	Teha nähtavaks eeskujud 65+ põlvkonna kaasamisel <i>"Tunnustatud koordinaatorid on edukad 65+ põlvkonna kaasajad"</i>	Tugevdada rolli 65+ põlvkonna aktiveerijana <i>"Mul on oluline roll eakate ühiskonda kaasamisel"</i>
Teadvustatud motivatsioon	Uskumused oma võimete kohta	Kasvatada usku oma võimetele kaasata endast erinevat sihtgruppi <i>"Usun, et olen võimeline 65+ põlvkonda värbama"</i>	Vähendada usku, et 65+ põlvkonnaga suhete loomine on keeruline <i>"Tunnen ennast kindlalt 65+ põlvkonda kaasates"</i>
	Uskumused tagajärgede kohta	Kasvatada tunnet, et 65+ põlvkonna kaasamine on oluline <i>"65+ põlvkonna kaasamine on oluline ühiskonnale ja eakatele endile"</i>	Maandada riski, et vanemaealiste värbamisega kaasnevad probleemid ja nendega toimetulek on aja- ja ressursimahukas <i>"Tean, kuidas eakaid toetada, tekkivaid probleeme ennetada ja hirne maandada"</i>
	Optimism/pessimism	Suurendada optimismi <i>"Eakas on usaldusväärne, kohusetundlik ja regulaarne panustaja"</i>	Vähendada pessimismi <i>"Usun, et nähtav vaev 65+ põlvkonna kaasamisel tasub ennast ära"</i>

Märkus: Mõjutusvõimalust illustreerib sekkumise poolt esile kutsutud hüpoteetiline koordinaatori mõte (Vainre et al., 2020). Jämedas kirjas on esile tõstetud väljatöötatud sekkumise soovitud mõju.

Allikas: Autori koostatud

2.2. Sekkumise disain

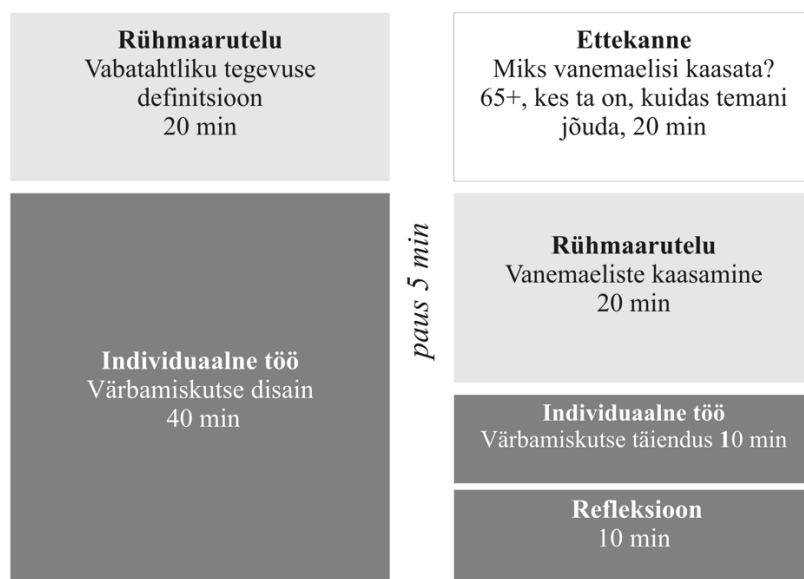
Sekkumise oodatav mõju

Sekkumise väljatöötamisel seadsin eesmärgiks, et sekkumine peab organisatsiooni (nt Vabaihenduste Liit) jaoks olema teostatav lihtsalt ja kulutõhusalt. Sekkumise suurim mõjueesmärk oli 65+ põlvkonna vabatahtlikuks värbamise esimese sammu lihtsustamine. Lisaks seadsin mõjueesmärgiks suurendada teadlikkust, tugevdada koordinaatori rollitaju 65+ põlvkonna kaasamisel, kasvatada tunnet, et selle põlvkonna kaasamine on oluline, suurendada optimismi ja usku oma võimetesse 65+ põlvkonda kaasata. Kokkuvõttes oli eesmärk disainida **lihtsasti teostatav, esimest sammu lihtsustav ja 65+ põlvkonna värbamiskavatsust suurendav** sekkumine, mille pikemaajalisem mõju väljendub eakate kaasamise sageduse kasvus (nt „värbame 65+ sihtgruppi igasse projekti“) ja viimati kaasatud vabatahtlike hulgas 65+ põlvkonna osakaalu kasvus (nt 20-30%).

Sekkumise disain

Sekkumise disainimisel lähtusin mõjueesmärkidest, mille põhjal töötasin välja töötoa formaadis kombineeritud sekkumise koordinaatorite **võimekuse ja motivatsiooni suurendamiseks** 65+ põlvkonna kaasamisel (Joonis 5). Sekkumise disainimisel pidasin kõige olulisemaks käitumist muutvaks teguriks võimekuse kasvatamist ja seda eelkõige läbi suurima teetõkke eemaldamise, milleks oli eakateni jõudmine.

Koordinaatorite **võimalusi** avaravaid sotsiaalseid mõjusid on organisatsiooni tasandil keeruline muuta ja seda sekkumise eesmärgiks ei seadnud. Läbi teadlikuma värbamistegevuse saab **suurendada pakutavale tööle 65+ põlvkonnale olulise sisu ja tähenduse andmist**, sest tähendusrikkad ja sotsiaalselt orienteeritud eesmärgid tõstavad eakate motivatsiooni pikemaajaliselt ja regulaarselt panustada (Tang, Morrow-Howell, *et al.*, 2010). Sotsiaalne mõju on saavutatav läbi mõjusate värbamissõnumite koostamise, mille võimekust sekkumine koordinaatoritel kasvatab.



Joonis 5. Sekkumine, 2h töötuba vabatahtlike koordinaatoritele 65+ põlvkonna kaasamiseks

Sekkumisel on neli käitumist muutvat tehnikat (Michie *et al.*, 2014), mis kasvatavad koordinaatorite võimekust ja motivatsiooni:

1) **käitumise praktika harjumuste ja oskuste kujundamiseks** (*behavioural practice/rehearsal*).

Sekkumise esimene komponent on **esimese sammu lihtsustamine** 65+ põlvkonna kaasamiseks ja värbamiskuulutuse disainimine. Esimese sammu koos läbi tegemine annab koordinaatorile kogemuse, millele tal on hiljem lihtne toetuda ja kasvatab seeläbi koordinaatori võimekust ning **usku oma võimetusse** kaasata endast erinevat sihtgruppi.

Värbamise kutset disainivad töötoas osalejad kahes osas. Toetudes tõhusa vea (*productive failure*) meetodile (Kapur, 2016), on esimeses osas ülesanne värbamise kutse disainida oma seniste teadmiste kohaselt, st ilma eelneva juhendamisetä. Disainimisel kasutatakse selleks etteantud kutse põhja, millel on toodud suunavad küsimused. Empaatiat vanemaealistega tekitab küsimuste „mina“ vormis sõnastus, mis paneb kutset vaatama seniorite silmade läbi (Joonis 6).



Joonis 6. Värbamiskutse 65+ vabatahtlikule

Peale ettekande kuulamist ja omavahelist arutelu, pöörduetakse kutse disaini juurde tagasi, et seda uue informatsiooni valguses täiendada. Iseenda võimalike puudujääkide ja parenduskohtade nägemine aitab koordinaatoritel õppida uusi oskusi ning õppimise mõju on pikaajalisem (Kapur, 2016).

2) **informatsiooni andmine käitumise tagajärgedest** (*information about social and environmental consequences*). Sekkumise teine komponent on ettekanne (Lisa 7) tõenduspõhiste ja usaldusväärsete andmete nähtavaks tegemiseks eakate aktiveerimise positiivsest mõjust ühiskonnale, organisatsioonile, eakatele endile. Ettekanne suurendab koordinaatorite motivatsiooni, kasvatades tunnet, et **65+ põlvkonna kaasamine on oluline** ja seeläbi paneb koordinaatoreid nägema, et neil on ühiskonnas **oluline roll** eakate aktiveerimisel.

3) **teadmiste kujundamine** (*shaping knowledge*). Ettekanne sisaldab teavet, mida 65+ põlvkond ootab ja vajab vabatahtliku töö tegemiseks ja kuidas selle põlvkonnani oma sõnumitega jõuda. Suurem teadlikkus kasvatab koordinaatorite võimekust koostada **mõjusamaid värbamissõnumeid**.

Samuti suurendab ettekanne **optimismi**, et 65+ põlvkonna kaasamine lahendab regulaarsesse vabatahtlikku tegevusse panustajate leidmise probleemi.

4) **sotsiaalse toetuse võimaldamine** (*social support, practical*). Sekkumise kolmas komponent on rühmaarutelu, mis ärgitab koordinaatoreid **omavahel kogemusi jagama** ja aktiivselt kaasa mõtlema, kuidas praktikas 65+ põlvkonnani jõuda. Kogemuslugude jagamise kaudu kasvab koordinaatorite võimekus 65+ põlvkonda värvata. Rühmaarutelu aktiveerimiseks antakse ette jutupunktid, inspireerituna tegevuste mõjutusakende mudelist (Aavik *et al.*, 2023): kuidas saaks seeniorite vabatahtlikus töös osalemist lihtsustada; kuidas motiveerida seniore vabatahtlikku tööd tegema; kuidas muuta aktiivne vabatahtlikus töös osamine atraktiivsemaks ja kasulikumaks; kuidas seenioride vabatahtlikus töös osalemist eeskujustada; kuidas muuta vabatahtlikku tööd tegevad seeniorid nähtavamaks; kuidas algatada seeniorite vabatahtliku töö teemal vestlusi; kuidas me seenioriteni jõuame; milliseid kanaleid kasutada; kellega koostööd teha?

2.3. Sekkumise elluviimine

Sekkumise viisin läbi koostöös Vabaühenduste Liiduga. Vabaühenduste Liit oli planeerinud eakate kaasamise teemat tõstatada seitsmel valdkondlikul virtuaalsel kohtumisel. Otsustasime, et neljal neist viime läbi sekkumise (Tabel 7). Täpsemalt testisime lahendust kahel erineval moel, ühel juhul viis sekkumise läbi Vabaühenduste Liidu esindaja üksi ja kahel juhul viisime sekkumise läbi koos. Koos läbiviimisel oli tegemist osalusvaatlusega, kus lisaks vaatlusele, märkmete tegemisele osalesin aktiivselt ka individuaalse ülesande selgitamisel ning esitluse läbiviimisel.

Sekkumist ettevalmistavad tegevused.

Kutse töötuppa vabaühenduste võrgustiku liikmetele (116) läks e-kirjana kohtumisi tutvustava infoga välja 10. novembril 2023. Kutses oli toodud kohtumiste teemad: vabatahtliku tegevuse definitsioon (Vabaühenduste Liidu algatatud teema, mis ei ole sekkumise osa) ja eakate kaasamine vabatahtlikuna; kohtumiste ajad valdkondade kaupa ja link osalemiseks. Kutse saadeti kõikidele valdkondadele korraga, korduskutse saadeti nädal enne kohtumist. Lisaks saadeti korduskutse päev

enne kohtumist konkreetse valdkonna organisatsioonidele. Eesmärgiks seadsime, et igal kohtumisel osaleb 10-15 organisatsioonide esindajat, kes tegelevad mh ka vabatahtlike värbamisega.

Sekkumise läbiviimiseks lõin **Miro keskkonda** töövälja, millele osalejad said värbamiskutset (Joonis 6) personaalselt disainida, linki Miro tööväljale jagati töötoa osalistele virtuaalkohtumise ajal.

Valmistasin ette **ettekande** slaidid (Lisa 7), milles kasutasin mõistmise faasis saadud informatsiooni eakate kaasamisest vabatahtlikku töösse. Slaide jagasin Vabauhenduste Liidu esindajaga.

Viisin läbi Vabauhenduste Liidu esindajaga **ettevalmistava** kohtumise sekkumise läbiviimise ettevalmistamiseks. Käisime läbi töötoa sisu ja detailid. Osalusvaatluses oli Liidu esindaja roll sissejuhatav ning rühmavestlust suunav.

Kokkuvõte sekkumise läbiviimisest.

Sekkumine õnnestus läbi viia kolmel kohtumisel (Tabel 7). Kaks kohtumist toimusid tavaformaadis, kaks planeeritud kohtumist tuli osalejate puudusel ära jätta.

Tabel 7.

Sekkumise elluviimine

Planeeritud aeg	Osalejate arv	Valdkond	Kohtumise formaat	Läbiviija
21.11.23, 15:00-17:00	5	sotsiaal	tavakohtumine	Vabauhenduste Liit
22.11.23, 15:00-17:00	jäi ära	kultuur/sport	sekkumine	Vabauhenduste Liit, Jane Oblikas
23.11.23, 15:00-17:00	4	siseturvalisus	tavakohtumine	Vabauhenduste Liit
24.11.23, 13:00-15:00	4	loodus/loomad	sekkumine	Vabauhenduste Liit
28.11.23, 15:00-17:00	jäi ära	kogukond	tavakohtumine	Vabauhenduste Liit
29.11.23, 14:00-16:00	4	noored	sekkumine	Vabauhenduste Liit, Jane Oblikas
30.11.23, 15:00-17:00	4	haridus	sekkumine	Vabauhenduste Liit, Jane Oblikas

Märkus: Jämedas kirjas on esile tõstetud toimunud sekkumised

Allikas: Autori koostatud

Osalejad. Osalejate täpne arv selgus töötoa alguses. Eelregistreerimine ei andud tegelikku pilti, st mõned, kes registreerusid, ei osalenud ja olid mõned, kes ei registreerunud aga osalesid. Osalejate vähesust saab põhjendada mitme erineva asjaolu kokkulangemisega: lühike etteteatamise aeg; kiire aastalõpu periood; impersonaalne kutse; kutse kõikidele valdkondadele korraga; teema, mis on võõras (eakate kaasamine vabatahtlikuks); virtuaalkohtumine (ei võimalda näost näkku suhtlemist); suur oodatav ajaline panus (2h). Ühes töötoas osaleja asendas kolleegi, mistõttu oli teema tema jaoks

kauge. Samuti olid töötubades mitu osalejat, kes olid üllatunud teema osas või olid liitunud erineva ootusega (st oodati tavalist valdkondlikku kohtumist, mitte interaktiivset töötuba). Kokkuvõttes oli neid, kelle jaoks oli eakate kaasamise teema relevantne ja oluline igas töötoas 1-2.

Miro keskkond. Esimesel sekkumisel (24.11) selgus, et kõik osalejad ei saa ligipääsu Miro keskkonnale, mistõttu lõin järgmisteks kohtumisteks alternatiivse lahendusena Google Docs formaadis kutse põhjad. Seda võimalust kasutas üks osaline järgnevas töötoas. Üks osaleja ei saanud individuaalset tööd Miros teha, sest oli liitunud telefoni teel ja oli ise liikumises.

Individuaalne töö - ilma eelneva juhendamiseta kujundada 65+ põlvkonna vabatahtlikuks värbamise kuulutus. Joonis 8 võtab kokku töötoa raames kujundatud värbamiskutsed 65+ põlvkonnale. Kõik osalejad said ülesandega hakkama, läbiviija tehnilist tuge vajati fotode lisamisega kuulutusse. Etteantud juhendid olid arusaadavad ja aega kuulutuste tegemiseks vajati vähem kui oli planeeritud (25-30 min).

Ettekanne. Ettekanne andis tausta, miks eakate kaasamine on oluline ja kuidas nendeni jõuda, see kõnetas osalejaid ning toetas järgnevat arutelu.

Rühmaarutelu. Tekkis avatud arutelu, mida inspireerisid etteantud küsimused. Osalejad mõtlesid kaasa ja tõid näiteid enda praktikast eakate kaasamisel. Arutelu kinnitas paljusid mõistmise osas saadud teadmisi, nt et vabatahtlikuks kutsumist võiks alustada 55 – 60 aastastest ja läheneda tuleb personaalselt nt kogukonna eestvedaja kaudu. Lisaks jagati kogemust rahvusvahelise vabatahtliku tegevuse kohta, mis eeldab varasemat välismaal reisimise ja elamise kogemust ja eakaid tasub kutsuda koos tuttava inimesega (nt sõbrannaga). Toodi ka välja põlvkondade ülese koostöö olulisust - see motiveerib rohkem osalema, praktikas tähendab see põlvkonna ülesust illustreerivate visuaalide kasutamist värbamiskommunikatsioonis.

Värbamiskutse täiendus ja refleksioon. Rühmaarutelu võttis planeeritust kauem aega ning täitis osaliselt ka refleksiooni ülesannet. Olulisi täiendusi värbamiskuulutustesse ei tehtud ja aja puudusel ühel kohtumisel me värbamiskuulutuse täiendusi teha ei palunud.



**OLED OODATUD PÕLKONDAVAHELISELE
VIKTORIINILE
"IGAL AJAL ON HEA ELADA"**

Saa ise rahkem teada ja anna oma teadmised edasi nooremale põlvkonnale. Kutsu kaasa ka sõber.

Anna oma osalemisest teada helistades telefonile 5111111 või saates osalejate nimedega e-maili: info@viktoriin.ee

Viktoriini korraldab Tallinna Ülikooli magistrant koostöös Pärnamäe Külaseitsi ja Viimsi vallavalitsusega. Täpsem info www.suurviktoriin.ee



Sipsak on kasvatanud üles mitu põlvkonda lapsi - TULE JA OLE VANAEMA, KES TEAB LUGUSID NING LOEB ETTE NEILE, KEL VANUST 5-7!

Sul on palju aega ja lapselapsed kaugel? Meie kogukonnas Muugal elavad Liisbet ja tema sõbrad, kes vabal ajal tahaksid veeta tunnikese nädalas koos elurõõmsate Muuga memmedega, et koos emadega tulla ja kuulata lugusid, mängida ning arendada vestlust memmede seltsis.

Mida ma pean tegema, et osaleda?
Kord nädalas tulema ja osalema lugemistunnis, mille sisu ja reeglid lepitakse kokku.
Võta ühendust: Marion Bobkov tel.
Muuga selts ja vabatahtlikud seltsilised

Marion Bobkov tunneb kohaliku elanikuna Muuga aedlinna kogukonda aastast 2004 ning tema korraldatavatest üritustest kogukonnale on enim tuntud Muuga aiakadeemia aastast 2021



Kui sa tahad adopteerida, siis adopteeri

Kui sa adopteerida ei saa, siis paku hoiukodu

Tule paku hülijatud loomadele hoiukodu!

Pakkudes hoiukodu on Sul kaaslane igaks hetkeks!

Vabatahtliku soovivalduse leiad <https://loomakaitse.ee/tule-vabatahtlikuks/>

+372 526 7117 (E-R 9-17)
info@loomakaitse.ee



Kas tunnete ennast üksikuna? Soovite loomadega rääkida, aga looma ei saa päriselt endale võtta?

Hakka hoiukoduks!
Hoiukoduks olemine on hea võimalus aidata loomi kodust väljumata. Samuti on see hea võimalus suhelda loomadega ilma selleta, et loom püsivalt endale võtta. Toetus MTÜ poolt on mitmekülgne!
Võta ühendust tel 9889898989 või kirjuta mnmmbb@n,n,n,

Logo ja kontaktandmed, kus ma lisainfo saan Miks ma peaksin teid usaldama?



Aita jagada olulisi lugusid oma kogukonnast!

Intervjuusid tehes ja lugusid kirjutades kohtud toredate inimestega ja õpid kogukonda paremini tundma

Kirjuta või helista ja tutvusta ennast, räägi oma huvidest ja piirkonnast

andra@heakodanik.ee, 5554 0507
Vabauhenduste Liit, Tallinn



Jaga enda elutarkusi nooremale põlvkonnale!

Hakka enda piirkonna noortevolikogu menotiriks.



Tule pärandiprogrammi vabatahtlikuks!

Võta kaasa uudishimu, hea tuju ja lihtsalt tule kohale!

Tore seltskond, soe teetass ja unustamatud kogemused ootavad sind!



Tule vabatahtlikuna Märjamaa Folgile

Saad kaasa aidata tähtsa kultuurisündmuse läbiviimisele ja suhelda osalejatega ja vabatahtlikega Eestist ja välismaalt

Joonis 8. Töötoas osalenute poolt disainitud 65+ vabatahtlike värbamise kutsed

III OSA: MÕÕTMINE. SEKKUMISE MÕJU JA RAKENDATAVUSE UURING

Sekkumisena disainitud töötoa oodatav mõju oli, et see on lihtsasti teostatav, koordinaatorite jaoks esimest sammu lihtsustav ja 65+ põlvkonna värbamiskavatsust suurendav. Sekkumise mõju hindamiseks, tagasiside saamiseks, teostatavuse ja rakendatavuse hindamiseks viisin kaks kuud hiljem läbi kvalitatiivuuringu, mille käigus intervjuerisin Vabaühenduste Liidu esindajat ja ühte osalejat igast sekkumise töötoast (Tabel 8).

Tabel 8.

Rakendatavuse uuringu poolstruktureeritud intervjuud

Organisatsioon	Intervjueritav ja ametikoht	Kuupäev ja intervjuu pikkus
Vabaühenduste Liit	Vabatahtliku tegevuse valdkonna eestvedaja	17.01.2021, 00:32:20
International Youth Association EstYES	Juht	25.01.2021, 00:26:24
Varjupaikade MTÜ	Vabatahtlike koordinaator	26.01.2024, 00:31:15
Eesti NATO Ühing	Juhatuse esimees	29.01.2024, 00:35:42

Allikas: Autori koostatud

Poolstruktureeritud intervjuude käigus küsisin vastuseid järgmistele küsimustele: mis töötoast meelde jäi (mida osaleja spontaanselt mäletab); kuidas Sa ennast töötoas tundsid; hinnang töötoa sisule, tehnilisele läbiviimisele, vormile ja korraldusele, kas muudaksid midagi; mida teha, et saada rohkem osalejaid; kui oluliseks pead 65+ põlvkonna kaasamist vabatahtlikuks; kas olete värvanud eakaid vabatahtlikke?

Intervjuudest saadud sisendi põhjal hindasin sekkumise rakendatavust (Tabel 9) läbi kaheksa komponendi.

Mõju ja rakendatavuse uuringu kokkuvõtteks võib öelda, et osalejate hinnangutele tuginedes on sekkumine reaalelu kontekstis teostatav, esimest sammu lihtsustav ja värbamiskavatsust suurendav. Selgusid ka mitmed parenduskohad, mis sekkumise mõju kasvatavad (vt. Järeldused). Kõige mõjusam on sekkumine neile vabatahtlike koordinaatoritele, kelle jaoks 65+ põlvkonna kaasamine on oluline ning kelle motivatsioon töötoas osalemiseks on piisavalt kõrge.

Tabel 9.

Rakendatavuse uuringu kokkuvõte

Rakendatavuse komponent	Sekkumise tulemused
Vastuvõtlikkus (acceptability)	
Mil määral peetakse sekkumist elluviija(te)le sobivaks, rahuldavaks või atraktiivseks? Sekkumises osalejatele atraktiivseks?	Vastuvõtlikkus elluviija ja osaleja vaatest: - teema püstitus, eakate kaasamise vajaduse teadvustamine ja arutelud olid positiivsed; Vastuvõtlikkus elluviija vaatest: praktiline formaat, mida saab ka tulevikus kasutada; uus formaat tekitas ärevust, samuti tekitas ärevust teadmatuse, palju reaalselt osalejaid tuleb; positiivne, et "suutsime luua konstruktiivse ja kaasamõtlema paneva õhustiku". Osalejate vaates: oli toetav, sõbralik, kaasamõtlema panev, lahendusi otsiv, avatud õhustik, negatiivset suhtumist ei olnud.
Vajadus (demand)	
Mil määral sekkumist tõenäoliselt kasutatakse?	Nii elluviija kui osalejad tunnetasid eakate aktiveerimise teema olulisust ja vajadust teema püstituse, teadvustamise ning praktiliste suuniste järele. "Juba aasta aega tiksud mõte peas, et me eakate potentsiaal on kasutama jätnud". "Väga olulised teemad - vanemaelised + vabatahtlikud, kutse kõnetas, panin kohe kirja". Sekkumise formaati hinnati vajalikuks. "Kuulutuse koostamise - väga hea ja praktiline panna teemast mõtlema"; "See, kes ei ole valdkonnaga kokku puutunud, suunised talle on kindlasti vajalikud".
Teostatavus (implementation)	
Mil määral saab kavandatud sekkumist planeeritud, kuid mitte täielikult kontrollitud, kontekstis osalejateni edukalt viia?	Sekkumist on võimalik edukalt ellu viia, formaati ja ülesehitust hindasid osalised adekvaatseks. Töötoa struktuur ja esitus oli läbiviimisel suureks abiks. "Meeldis, et sai kiire ülevaate ja praktiliselt kohe ka midagi proovida + Miro tarkvara - hea uus tööriist!". Läbiviija jaoks on formaat tehniliselt väljakutsuv - 2 erinevat individuaalse töö keskkonda - Miro ja Google Docs, osalejad vajasisid läbiviija tuge piltide sisestamisega. Läbiviija tundis esimesel korral ennast ebakindlana töötoa tehnilisel läbiviimisel. Kui kutse disainimisel mingid tehnilised tõrked tekkisid, oli lihtne see tegemata jätta, "ärme liiga palju aega veeda tehniliste probleemide lahendamisele". Osaleja vaade Miro kasutamisele: "põnevam kui paber peal joonistada", "huvitav proovida, võttis aega kuidas see käib aga sain hakkama", "Miro inspireerib, võin kasutada ka teistes projektides". Osalejate vähesus soodustas sisukat arutelu ja kaasa rääkimist, "kui on palju osalejaid, siis on keeruline löögile pääseda oma mõtetega". Kutsel olnud juhised aitasid kiirelt kutsed disainima hakata. "Valge leht - oled nagu kadunud ja ei tea kust peale hakata, rohkem aega sellisel juhul!". Osalejad ootasid kutsetele individuaalset tagasisidet ja rohkem aega reflektsooniks.
Praktilisus (practicality)	
Mil määral saab sekkumist kavandatud osalejatega ellu viia, kasutades olemasolevaid vahendeid, ressursse ja tingimusi ning ilma välise sekkumiseta?	Sekkumist on võimalik ellu viia minimaalsete kuludega, arvestades tehniliste piirangutega. Sekkumise läbiviija ja osalised tuleb interaktiivses töötoas osalemiseks ettevalmistada, nt vabakuulajad, kes liituvad telefoniga, ei saa aktiivselt harjutustes osaleda. Juhendamisel ja toetamisel said kõik osalejad individuaalse tööga hakkama. Praktilise poole pealt tuleb teha kindlaks, et osalejaid oleks rohkem; eakate värbamise kogemuse vahetusele jäetaks rohkem aega; individuaalsele tööle antaks tagasisidet.
Kohandatavus (adaptation)	
Mil määral sekkumine toimib, kui tehakse muudatusi uue formaadi või erineva sihtgruppi jaoks?	Sekkumine on kohandatav füüsilise kohtumisena. Füüsiliselt on sekkumist läbi viia tehniliselt lihtsam, individuaalset tööd saab teha paberi ja pliiatsiga. Füüsilisel kohtumisel on suhtlemine omavahel parem kui veebis, "saad küsida, otse suhelda". Samas organisatsioonide üleselt peab füüsiliseks kohtumiseks olema väga hea põhjus, sest üle Eesti kohale tulla on keeruline. Sekkumine on kohandatav organisatsiooni sisese toetusmeetmena koordinaatoritele ja kohandatuna organisatsiooni vajadustele on sekkumise mõju suurem.
Integreeritavus (integration)	
Mil määral saab sekkumist olemasolevasse protsessi integreerida?	Sekkumine ei vaja investeringuid ja on lihtsasti integreeritav olemasolevate protsessidega. Suurim väljakutse on leida osalejatele ühine aeg, minimaalselt 2h.
Laiendatavus (expansion)	
Mil määral saab testitud sekkumist laiendada?	Sekkumine on laiendatav kõikidele vabatahtlikele värbavatele organisatsioonidele, sõltumata vabatahtliku töö valdkonnast. Sekkumine aitab kaasa kõiki kaasava, easõbraliku ühiskonda toetava organisatsioonikultuuri loomisele.
Piiratud efektiivsus (Limited efficacy)	
Kas sekkumine lubab olla edukas isegi väga kontrollitud keskkonnas?	Sekkumisel osalenute hinnangute toetudes tähtis sekkumine oma eesmärgi, eakate kaasamist peeti oluliseks, nähti enda rolli eakate suuremaks kaasamiseks, tekkis kogemuse eakate kõnetamisel ja saadi praktilisi ideid eakate kaasamiseks, kasvas eakate kaasamise kavatsus. Usku oma võimetesse eakaid kaasata saaks tõsta läbi täiendava individuaalse tagasisidestamise värbamiskoolutustele.

Allikas: Autori koostatud, rakendatavuse uuringu küsimustiku põhjal (Bowen *et al.*, 2009)

Sekkumise mõju pikendamine. Selleks, et sekkumise mõju käitumisele oleks pikaajaline, peavad olema täidetud mitmed eeldused, nt peavad olema pikaajalist käitumist toetavad motiivid, käitumise teadlik jälgimine ja vajadusel reguleerimine, ressursside kättesaadavus käitumise sooritamiseks, käitumise muutumine harjumuseks, käitumist toetav keskkond ja sotsiaalne tugi (Kwasnicka *et al.*, 2016). Koordinaatorite värbamiskäitumise pikaajalise muutmise kontekstis tähendab see motivatsiooni hoidmist läbi eesmärgistamise ja tulemuste mõõtmise; pidevat värbamiskäitumise monitoorimist ja tagasisidestamist ning sellest lähtuvat värbamiskäitumise reguleerimist; koordinaatoritele eakate värbamiseks piisavate teadmiste ja oskuste ning füüsiliste ressursside kättesaadavaks tegemist; 65+ põlvkonna kaasamise muutmist harjumuspäraseks ning ühiskonna ja organisatsiooni poolset toetavat keskkonda ja sotsiaalset tuge. Parendatud sekkumist saab edukalt kasutada **koordinaatoritele regulaarse toe pakkumiseks eakate kaasamiseks**, toetades värbamiskäitumist, muutes eakamate vabatahtlike kaasamise harjumuspäraseks tegevuseks, pakkudes selleks toetavat keskkonda ja sotsiaalset tuge koordinaatorite omavahelise kogemuse jagamise kaudu. Värbamiskäitumise monitoorimiseks ja tagasisidestamiseks ning seeläbi sekkumise mõju pikendamiseks saab töötoas osalejad kutsuda mõne aja möödudes (nt 3 kuud peale sekkumist) **järeлкоhtumisele**, kus arutatakse toimunud muutust, vahetatakse kogemusi ja vastatakse tekkinud küsimustele.

Parendatud sekkumist saab läbi viia **nii organisatsiooni siseselt kui ka organisatsioonide üleselt** (katusorganisatsioonid, nt Vabaühenduste Liit) või ka **mõjukate suursündmuste** (nt Tartu 2024) **eestvedamisel**.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Järeldused

Käesoleva magistr töö eesmärk oli sekkumise väljatöötamine 65+ põlvkonna suuremaks kaasamiseks regulaarsesse vabatahtlikku töösse. Uurimisküsimusteks oli selgitada välja vabatahtlike värbavate koordinaatorite käitumist mõjutavad tegurid - mis soodustab ja pärsib koordinaatori võimekust, võimalusi ja motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata?

Mõistmise faasis läbiviidud uuringute toel koordinaatorite käitumist analüüsid, järeldan, et **vabatahtlike koordinaatoreid pärsib võimekus ja võimalus 65+ põlvkonda vabatahtlikku töösse kaasata**, mis väljendub madalas motivatsioonis ja reaalses käitumises eelistada eakatele nooremaid, varasema kogemuse ning väljaõppega ja sisseharjunud kanalitest hõlpsasti kättesaadavaid vabatahtlikke. Varasema kogemuse ja harjumuse puudumisel on koordinaatoritel keeruline esimest sammu eakate värbamiseks astuda.

Esimest sammu lihtsustav kombineeritud sekkumine, osalejaid kaasav ja aktiveeriv 2h töötuba, selle reaalelu kontekstis testimine ja mõju ja rakendatavuse uuring andis esialgsed tõendid, et **kulutõhusalt on võimalik koordinaatorite võimekust ja motivatsiooni toetada** 65+ põlvkonna kaasamiseks, sekkumist on võimalik läbi viia virtuaalselt ning see toimib valdkonnaüleselt.

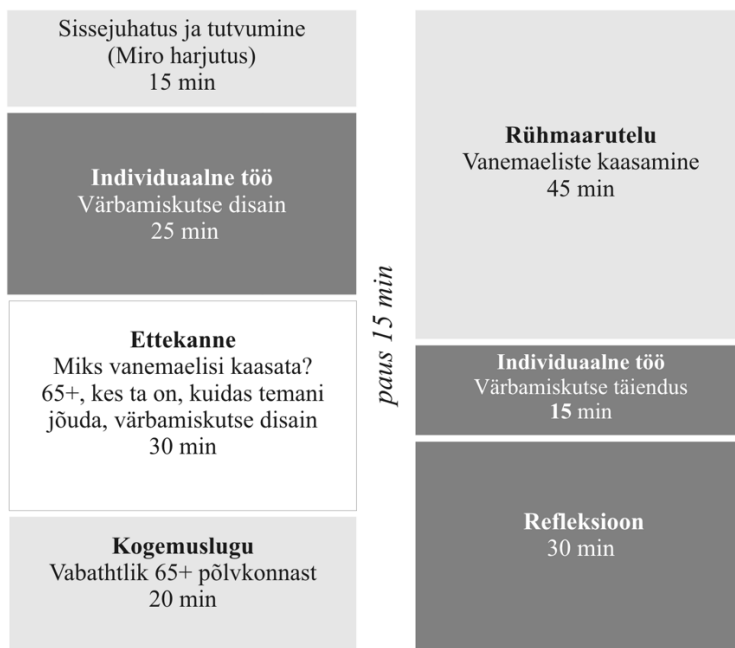
Sekkumine kombineerib nelja käitumist muutvat tehnikat - käitumise praktika harjumuste ja oskuste kujundamiseks (värbamiskuulutuse disain), informatsiooni andmine käitumise tagajärgedest (ettekanne), teadmiste kujundamine (ettekanne), sotsiaalse toetuse võimaldamine (kogemuste vahetus ja rühmaarutelu). Osalejate tagasisidet arvestades saab **sekkumise mõju kasvatada**, lihvides kõiki nelja käitumist muutvat tehnikat ning jättes sekkumise elluviimiseks rohkem aega. Alljärgnevalt toon välja sekkumise parenduskohad:

Sekkumise formaat. Kuigi virtuaalselt on töötuba teostatav, töötaks huvitatute jaoks füüsilise kohtumise formaat paremini - saab rohkem omavahel suhelda, praktilisi kogemuslugusid vahetada ning vahetult üksteiselt lisaküsimusi küsida. Sekkumist saab rakendada ka organisatsiooni põhiselt,

mis võimaldaks terve meeskonna kaasamist, kontekstist lähtuvat arutelu, täpsemini sihitud sõnumeid ja kokkuvõttes laiapõhjalisemat mõju.

Sekkumise ülesehitus. Sekkumise mõju suurendamiseks vajab töötoa läbiviimine rohkem aega. Parendatud sekkumine (Joonis 9) on 3 tundi aktiivset tegevust (2x90 min puhkepausiga) ja sisaldab mh:

- rohkem aega praktiliste kogemuste jagamiseks (sotsiaalse toetuse võimaldamine),
- rohkem aega värbamiskutse täienduseks ja refleksiooniks (käitumise praktika harjumuste ja oskuste kujundamiseks),
- vanemaealise vabatahtliku kogemuslugu, mis ärgitab uusi mõtteid, miks neid kaasata (sotsiaalse toetuse võimaldamine).



Joonis 9. Parendatud sekkumine, 3h töötuba vabatahtlike koordinaatoritele 65+ põlvkonna kaasamiseks

Sekkumise testimine näitas, et Miro keskkonda saab virtuaalse sekkumise läbiviimisel kasutada, kuid vajab lihtsat eelharjutust, et Miroga harjuda. Samuti tuleb olla valmis pakkuma osalistele tehnilist tuge, nt fotode laadimisel.

Individuaalne töö - ilma eelneva juhendamiseta kujundada 65+ põlvkonna vabatahtlikuks värbamise kuulutus (käitumise praktika harjumuste ja oskuste kujundamiseks). Sekkumise suurim arengukoht on tõhusa vea meetodi parem rakendamine. Õppimise formaat sekkumise testimisel oodatud tulemust ei toonud. Individuaalset tööd eelnevalt ei juhendatud, kuid värbamiskutse põhi (joonis 6) aitas kiiremini tegutsema hakata ja põhjal etteantud juhised kahandasid iseseisva mõtlemise vajadust ning sellega ka õppimise võimalust. Testitud sekkumise formaadis jäi ära individuaalselt disainitud kutse võrdlemine ja vastandamine nn õige lahendusega, mis oleks aidanud osalistel sellest protsessist rohkem õppida (Kapur, 2016). Õppimise momendi suurendamiseks tuleb värbamiskutseks ette anda valge leht ja suunata osalejad tagasi esialgset disaini muutma, et tekiks ahhaa moment. Kuulutustele tuleb anda individuaalset tagasisidet ning arutleda osalejaga, mis muutus tehti ja miks.

Mõjusa värbamise kuulutuse (nn õige lahenduse) väljatöötamine on edasine arendusülesanne. Saaks testida 65+ sihtgrupil erinevate informatsiooni raamistamise võtete (nt arvamussliidrite mõju vabatahtlikkuse normaliseerimiseks, positiivne vs negatiivne raamistamine, suurima barjääri adresseerimine, usaldusväärsed sõnumi edastajad jt) mõju vabatahtlikuks hakkamise otsusele.

Ettekanne (informatsiooni andmine käitumise tagajärgedest, teadmiste kujundamine). Tagasiside põhjal täitis ettekanne oma eesmärgi. Veelgi mõjusam on ettekanne, mis

- sisaldab tõenduslohist infot kommunikatsioonist 65+ põlvkonna aktiveerimiseks, mis elemendid ja info värbamiskuulutus olema peaks ja miks, nt kas kasutada argumente (milliseid) ja/või emotsiooni, milline foto või illustratsioon töötab paremini ja miks;
- toob rohkem näidiseid tõendatult hästi töötavatest värbamiskuulutustest 65+ kaasamisel;
- toob selgemini välja eakate eelised vabatahtlikuna, nt nende suurem tõenäosus hakata püsivabatahtlikuks;
- räägib stereotüüpide kujunemisest ja ealisest diskrimineerimisest;
- rõhutab veelgi enam vabatahtlike koordinaatorite rolli olulisust eakate aktiveerimisel.

Kutse osalema. Oluliselt suuremat tähelepanu tuleb pöörata töötuppa osaliste kutsumisele. Vaja on välja selgitada need organisatsioonid, kelle jaoks eakate kaasamise teema on aktuaalne, pöörduda

nende poole otse ja nimeliselt, sh tuua välja argumendid, miks on eakate kaasamine organisatsiooni jaoks oluline; saata kohtumise eel korduvaid meeldetuletusi ning vajadusel osalejaid üle helistada; saata “*save the date*” ja kalendrikutse piisavalt vara, nt 4 nädalat enne töötuba. Testimine näitas, et kohtumise temast arusaamine tekitas segadust, st kutses peab täpsemalt sõnastama, miks ja mida töötoas tehakse. Kutsest peab välja lugema, et tegemist on individuaalset panust eeldava interaktiivse töötoaga, milles osalemine nt virtuaalselt eeldab arvutiga liitumist, võimalust keskenduda ning ligipääsu Miro keskkonnale. Miro lingi saab kutsesse ka lisada.

Läbiviija ettevalmistus. Tehniline lahendus peab olema töökindel ja töötoa läbiviijale tuleb tagada enesekindlus selle elluviimiseks. Selleks tuleb töötada välja kirjalik juhend töötoa virtuaalselt või füüsiliselt läbiviimiseks ning teha läbiviijaga töötoa kiire läbimäng, mille käigus harjutada tehnilist valmisolekut, nt fotode lisamist Mirose ja Google Docs-i.

Soovitud käitumise kujundamise lõuend

Magistritöö raames väljatöötatud soovitud käitumise kujundamise lõuendi (Joonis 1) kasutamise kogemus näitas, et mõistmise faasis saadud informatsiooni süstematiseerimine käitumist mõjutavate tegurite kaupa (Tabel 3, 4, 5) on ajamahukas, kuid annab visuaalse, hoomatava ja tervikliku ülevaate käsitletavast väljakutsest. Olles detailselt kaardistanud käitumist otsestelt ja kaudselt soodustavad ja pärssivad tegurid, on käitumist muutvat sekkumissihti ja mõjutuskohti suhteliselt kerge märgata. Samuti annab põhjalik kaardistus kindlustunnet, et kõik olulisemad käitumist mõjutavad aspektid on süsteemselt välja toodud. Komplekseid väljakutseid lõuendil kokkuvõetult esitledes, saab meeskonda ja koostööpartnereid kiiresti viia ühele lehele, asendades kümnete lehekülgede kaupa kirjalike kokkuvõtete lugemist.

65+ põlvkonna aktiveerimine on oluline kõikidele osapooltele - riigile, vabatahtlikke värbavatele organisatsioonidele ning eelkõige eakatele endile. Toetudes magistritöö raames läbiviidud uuringute tulemusena kaardistatud sekkumissihtidele (p. 1.6), väljatöötatud sekkumise testimise kogemusele ning võimalustele sekkumise mõju pikendada, toon välja soovitused osapooltele 65+ põlvkonna suuremaks kaasamiseks ühiskondlikku tegevusse.

Soovitused vabatahtlikke kaasavatele organisatsioonidele

Kõige olulisem, mida organisatsioonid saavad teha on seada **eesmärgiks mitmekesine, sh 65+ põlvkonna, kaasamine**. Eesmärgiks võiks olla, et kolmandik värvatavatest vabatahtlikest kuuluvad 65+ põlvkonda. Eesmärgi püstitamine on oluline, et tagada vabatahtlikega töötavate koordinaatorite pikaajaline motivatsioon 65+ põlvkonda kaasata, konkreetse eesmärgita motivatsiooni ei teki. Mitmekesine värbamine toetab ka organisatsioonide eesmärki leida ja hoida regulaarselt panustavaid vabatahtlikke. Eesmärgist lähtuvalt tekib **mitmekesist värbamist toetav organisatsioonikultuur** ning saavad tagatud ressursid erinevate sihtrühmade (sh 65+ põlvkonna) kaasamiseks. Vanemaealiste vajaduste ja soovidega arvestav keskkond annab koordinaatoritele võimaluse eakaid kaasata ja toetab eakate pikaajalist lojaalsust ja panustamist.

Mitmekesist värbamist toetab **mitmekesine koordinaatorite meeskond**. Organisatsioon saab tagada, et vabatahtlike koordinaatorite hulgas on esindatud erinevate sihtgrupid, sh 65+ põlvkonna esindaja(d). Käesolev uuring näitas, et kaasatavad vabatahtlikud on koordinaatori nägu, sama põlvkonna esindajad leiavad teineteisega lihtsamini ühise keele, st mitmekesine meeskond tagab mitmekesisuse ka kaasatavate vabatahtlike hulgas. Lisaks saab organisatsioonide juba olemasolevatesse värbamisjuhenditesse lisada **praktilised juhised (sh värbamiskutsete näidised) erinevate sihtgruppide (sh 65+ põlvkonna) kaasamiseks**.

Soovitused Vabauhenduste Liidule

Vabauhenduste Liidul, kui vabatahtliku tegevuse eestvedajal, on oluline roll vabauhenduste jt organisatsioonide mõjutamisel 65+ põlvkonna aktiveerimisel. Vabauhenduste Liit saab seda rolli täita

läbi **eeskujustamise**. Esiteks on oluline ära **kasutada Vabatahtlike Värava võimalusi**. Värav on üks peamisi värbamise kanaleid ja liidu ülesanne on selle kanali tuntust erinevates sihtgruppides (sh 65+ põlvkonnas) kasvatada. Vabatahtlike Väravas tuleb eeskujustamiseks, vanusepõhise diskrimineerimise vähendamiseks ja easõbraliku ühiskonna normaliseerimiseks, tuua esile **kuulutused, mis sobivad kõikidele eagruppidele**. Väravas tuleb võimaldada **filtreerida vabatahtlikke tegevusi, mis on sobilikud 65+ põlvkonnale**, nii nagu saab filtreerida noortele ja alaealistele mõeldud tegevusi. Teiseks eeskujustamise võimaluseks on **Vabatahtliku sõbra märgis**, mis peaks tähistama ka seda, et märgi saanud organisatsioon kaasab erinevaid sihtgrupe (sh 65+ põlvkonda) oma tegevustesse, vastav kriteerium tuleks lisada märgise saamiseks. Märgise saavad **vabatahtliku sõbra arenguprogrammi** läbinud organisatsioonid ja ettepanek on lülitada magistritöö raames väljatöötatud sekkumine sellesse arenguprogrammi.

Vabaühenduste Liit saab panustada vabatahtlike koordinaatorite võimekuse ja motivatsiooni edendamisse läbi vabatahtlikke kaasavate organisatsioonide koordinaatoreid koondava võrgustiku. Väljatöötatud sekkumine saab olla üks regulaarne toetav tegevus võrgustiku liikmetele. Eelmainitud tegevusi peaks toetama **järjekindel ja pidev eakate kaasamise edendamine** (nt kogemuslugude kaudu), et teema hoida pildil ja olulisena nii eakatele kui kaasavatele organisatsioonidele.

Vanemate vabatahtlike jaoks on vabatahtliku kui sotsiaalse rolli (*role recognition*) tunnustamine oluline ja Vabaühenduste Liit saab töötada selle nimel, et eakad vabatahtlikud paistaksid silma, nende panust hinnatakse ühiskonnas kui kriitiliselt olulist ja tähendusrikast.

Soovitused katusorganisatsioonidele

Üldine soovitus katusorganisatsioonidele on teha rohkem **valdkondade ülest koostööd** koordinaatoritele sotsiaalse ja grupi normi tekitamiseks eakate kaasamiseks. Koostöö suurendab sotsiaalset tuge ja loob võimalused liikmesorganisatsioonide koordinaatoritele kogemuste vahetamiseks 65+ põlvkonna kaasamiseks. Teiseks soovitan valdkondade üleselt kaardistada vabatahtlike koordinaatorite vajalikud kompetentsid ning selle põhjal töötada välja **vabatahtlike koordinaatorite kompetentsimudel**. Kompetentsimudel aitab organisatsioonidel leida õigeid inimesi, nende kompetentse hinnata ja arendada. Katusorganisatsioonid saavad liikmete koordinaatoreid süsteemselt ja regulaarselt toetada kompetentside omandamisel ja täiendamisel.

Üheks selliseks võimaluseks on magistritöö raames väljatöötatud sekkumise töötoa, nt kord aastas, läbiviimine.

Koordinaatorite motivatsiooni 65+ põlvkonda kaasata saavad katusorganisatsioonid toetada läbi eakaid kaasavate koordinaatorite tunnustamise ja esile tõstmise. Esile tõstmine toetab ka grupinormi tekkimist. Samuti saavad organisatsioonid tunnustada ja esile tõsta eakaid vabatahtlikke.

Soovitused poliitikakujundajatele

Soovitus poliitikakujundajatele on seada **täpsustatud riiklikud eesmärgid 65+ põlvkonna aktiveerimiseks**, nt kui Sidusa Eesti arengukava Kogukondliku Eesti programm seab eesmärgiks, et aastal 2027 on vabatahtliku tööga hõivatud 50% Eesti elanikkonnast, siis kui palju neist (%) peaks olema 65+ põlvkonnast?

Poliitikakujundajad saavad mõjutada eeskujude teket, **seades eesmärgiks suurürituste näol 65+ põlvkonna kaasamise**. Mõjukate üleriigiliste ürituste rahastamisel tuleb pöörata tähelepanu vabatahtlike kaasamise proportsioonile (nt rahvastiku struktuuri peegeldav).

Pean oluliseks taastada **eakate vabatahtlike riikliku tunnustamise**, mis läbi eeskujustamise aitab kaasa eaka vabatahtliku kui sotsiaalse normi kujunemisele. Riiklik tunnustus toob meedia tähelepanu, tõstab teadlikkust eakatest vabatahtlikest, loob vabatahtliku tegevusele soodsa kuvandi 65+ põlvkonnas, tekivad kogemuslood ja positiivsed eeskujud. Tunnustus loob positiivse emotsiooni ja toetab easõbraliku ühiskonna kuvandit. Tunnustus on oluline ka poliitikakujundajate tähelepanu pälvimiseks ja teema olulisuse rõhutamiseks.

Magistritöö põhjalik kahe valdkonna - vabatahtlikkus ja vanemaealisus - kokkupuutepunkti kaardistus tõi esile täiendavad **uurimisküsimused**, milledele vastuste leidmine aitab kaasa 65+ põlvkonna suuremaks kaasamiseks vabatahtlikku tegevusse:

- milline võiks Eestis olla kohalike omavalitsuste roll 65+ põlvkonna kaasamisel vabatahtlikku tegevusse?
- millised on mõjusad informatsiooni raamistamise võtted 65+ põlvkonna vabatahtliku tegevusse värbamisel?

- millised on mõjusad tegevused vanemate meeste kaasamiseks vabatahtlikku tegevusse?
- millised on eakate kaasamist toetavad vabatahtlike juhtimismudelid, mis Eesti kontekstis töötab ja miks?
- kas ja kui palju sõltub eakate kaasamine vabatahtliku tegevuse valdkonnast ja millised on valdkondlikud piirangud?

Vanemate meeste vabatahtlikku tegevusse kaasamise uuringus soovitan kasutada soovitud käitumise kujundamise lõuendit.

Magistritöö tugevused ja piirangud

Magistritöö tugevuseks on soovitud käitumise kujundamise lõuendi (Joonis 1) väljatöötamine, selle põhjal põhjalik ja detailne käitumisteadusel põhinev andmete kogumine, süstematiseerimine ning visuaalne esitus. Probleemi mõistmise osa kokkuvõttev lõuend võimaldab kiiresti ja ülevaatlikult hoomata erinevaid käitumist mõjutavaid tegureid, märgata ja seada sekkumissihete. Töö tugevuseks on ka eesti keelseks kohandatud Lisas 1 tabelina kokkuvõtetult esitatud COM-B valdkonnad, käitumist mõjutavad tegurid, käitumise teoreetilised konstruktid ja neid kaardistavad nädisintervjuu küsimused. Tabel lihtsustab arusaamist, milliste intervjuuküsimustega, millist käitumist muutvat tegurit uurida.

Magistritöö tugevuseks on toimiva sekkumise väljatöötamine ja selle rakendatavuse testimine reaalelu kontekstis ning saadud kogemusele toetuv parendatud sekkumise kirjeldus. Magistritöö tulemusena väljatöötatud sekkumisel on praktiline väärtus, seda saavad vabatahtlikke kaasavad organisatsioonid, sõltumata tegutsemisvaldkonnast, kasutada koordinaatorite regulaarseks toetamiseks 65+ põlvkonna kaasamiseks.

Magistritöö piiranguks on keskendumine 65+ põlvkonna kaasamise esimesele sammule, magistritöö ei käsitle organisatsiooni poolse vabatahtliku töö üldisemat juhtimismudelit ja korraldust, mis mõjutab eakate rahulolu vabatahtlikus tegevuses osalemisel ja pikemajalisel regulaarsel panustamisel. Magistritöö piiranguks on keskendumine eesti keelt rääkivatele organisatsioonidele ja vabatahtlikele koordinaatoritele, kes omakorda kaasavad eelkõige eesti keelseid vabatahtlikke.

Magistritöö kvalitatiivsel uuringul ja küsitlusel on esinduslikkuse piirang. Kaasatud vastajaid iseloomustab varasem 65+ põlvkonna kaasamise kogemus ning sellega seotud suurem motiveeritus, nt kvalitatiivuuringusse oli kaasatud eakatega suhtlemise kogemusega koordinaatorid, naised vanuses 45-60 aastat. Olles piiratud nii vanuse, kogemuse, kui soo põhjal, ei saa intervjuude tulemusi üldistada kõikidele vabatahtlike koordinaatoritele Eestis.

Sekkumise mõju mõõtmise piiranguks on kvantitatiivse mõju hindamise puudumine. Sekkumise rakendatavuse hinnang baseerub sekkumisel osalenud koordinaatorite subjektiivsetel hinnangutel sekkumise mõjust.

Järgmise sammuna saaks läbi viia parendatud sekkumise ja selle lühi- ja pikaajalise mõju täpsemaks ja usaldusväärsemaks hindamiseks teostada kvantitatiivne uuring, mis mõõdab küsimustikuga sekkumises osalevate organisatsioonide koordinaatorite hoiakuid, uskumusi, värbamiskavatsust ja 65+ sihtgrupi kaasamist vabatahtlikku tegevusse enne ja pärast sekkumise läbiviimist. Sekkumise pikaajalist mõju näitab eakate kaasamise sagedus ja viimati kaasatud vabatahtlike osakaal, kes 65+ põlvkonda kuuluvad.

KASUTATUD ALLIKAD

- Aavik, L., Kiisel, M., Annist, A., Tammsaar, H., Arro, G., & Uusberg, A. (2023). *Inspiratsioonivihik „Kestliku eluviisi toetamine“*. Vaadatud 14.11.2023
<https://rohekaitumine.riigikantselei.ee/inspiratsioonivihik/>
- Atkins, L., Francis, J., Islam, R., O'Connor, D., Patey, A., Ivers, N., Foy, R., Duncan, E. M., Colquhoun, H., Grimshaw, J. M., Lawton, R., & Michie, S. (2017). A guide to using the Theoretical Domains Framework of behaviour change to investigate implementation problems. *Implementation Science*, *12*(1), 77. <https://doi.org/10.1186/s13012-017-0605-9>
- Berger, J. (2020). *The Catalyst. How to Change Anyone's Mind*. Simon&Schuster.
- Bjälkebring, P., Henning, G., Västfjäll, D., Dickert, S., Brehmer, Y., Buratti, S., Hansson, I., & Johansson, B. (2021). Helping out or helping yourself? Volunteering and life satisfaction across the retirement transition. *Psychology and Aging*, *36*(1), 119–130.
<https://doi.org/10.1037/pag0000576>
- Bowen, D. J., Kreuter, M., Spring, B., Cofta-Woerpel, L., Linnan, L., Weiner, D., Bakken, S., Kaplan, C. P., Squiers, L., Fabrizio, C., & Fernandez, M. (2009). How We Design Feasibility Studies. *American journal of preventive medicine*, *36*(5), 452–457.
<https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.02.002>
- Cane, J., O'Connor, D., & Michie, S. (2012). Validation of the Theoretical Domains Framework for use in behaviour change and implementation research. *Implementation science : IS*, *7*, 37.
<https://doi.org/10.1186/1748-5908-7-37>
- Cattan, M., Hogg, E., & Hardill, I. (2011). Improving quality of life in ageing populations: What can volunteering do? *Maturitas*, *70*(4), 328–332. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2011.08.010>
- Civitta. (2021). *Easõbralik Tartu 2030 visioon*. Tartu Linnavalitsus.
https://www.tartu.ee/sites/default/files/research_import/2021-10/Eas%C3%B5bralik%20Tartu%202030.pdf

- Eesti 2035 töörühm. (2019). *Edukas kohanemine muutustega rahvastikus*. Riigikantselei ja Rahandusministeerium. https://valitsus.ee/strateegia-eesi-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia/materjalid?view_instance=6¤t_page=1#riigi-arenguvajaduse
- Eesti Külaliikumine Kodukant. (2022). *Projekti „Vabatahtlike kaasamise koostöömudeli rakendamine hoolekandesüsteemis” vaheraport*. MTÜ Eesti Külaliikumine Kodukant. https://www.seltsilised.ee/wp-content/uploads/Vaheraport_vabatahtlike-seltsiliste-mudeli-testimine-1.pdf
- Ellis, S. J. (2010). *From the Top Down: The Executive Role in Successful Volunteer Involvement* (Revised edition). Energize, Inc.
- Euroopa Komisjon, & Peasekretariaat. (2021). *Roheline raamat elanikkonna vananemise kohta*. Euroopa Komisjon. <https://op.europa.eu/et/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>
- Infomaterjalid*. (2024). Vabatahtlike Värav. Vaadatud 02.05.2023 <https://vabatahtlikud.ee/vabatahtlik-tegevus/>
- Kapur, M. (2016). Examining Productive Failure, Productive Success, Unproductive Failure, and Unproductive Success in Learning. *Educational Psychologist*, 51(2), 289–299. <https://doi.org/10.1080/00461520.2016.1155457>
- Kwasnicka, D., Dombrowski, S. U., White, M., & Sniehotta, F. (2016). Theoretical explanations for maintenance of behaviour change: A systematic review of behaviour theories. *Health Psychology Review*, 10(3), 277–296. <https://doi.org/10.1080/17437199.2016.1151372>
- Käger, M., Lauring, M., Pertšjonok, A., Kaldur, K., & Nahkur, O. (2019). *Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018*. Balti Uuringute Instituut. https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2675/2019_vabatahtlik_tegevus.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matt, J. (2015). *Mobilizing the Impact of Active Ageing: Volunteering and provision of informal care by older people in Estonia*. Praxis. <https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2017/02/Vabatahtlik-%C3%BCchiskondlik-aktiivsus-Eesti-vanemaalistses.pdf>

- Michie, S., Johnston, M., Abraham, C., Lawton, R., Parker, D., & AE, W. (2005). Making Psychological Theory Useful for Implementing Evidence Based Practice: A Consensus Approach. *Quality & safety in health care*, 14, 26–33.
<https://doi.org/10.1136/qshc.2004.011155>
- Michie, S., van Stralen, M. M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>
- MTÜ Kuldne Liiga. (2023). *Vanusesõbralik Eesti*. MTÜ Kuldne Liiga. Vaadatud 18.02.2024
<https://liiga.ee/wp-content/uploads/2023/09/Vanusesobralik-Eesti-150923-versioon.pdf>
- Mudeli kirjeldus*. (2018). Liikumine Kodukant. https://vabatahtlikud.ee/wp-content/uploads/2018/09/Mudeli-kirjeldus_Kodukant.pdf
- Naughton, F. (2023). *Developing (digital) behaviour change interventions*. Rakenduslik käitumisteadus, SVPH.00.071 õppekava, Tartu Ülikool.
- New Philanthropy Capital. (2015). *Decision time—Will the voluntary sector embrace the age of opportunity?* New Philanthropy Capital. Vaadatud 01.03.2023 https://ilcuk.org.uk/wp-content/uploads/2018/10/Decision-time_Final-report-of-CVSA_Mar15.pdf
- Paas, E., Viltrop, A., Kiis, K., Tambaum, T., & Rull, M. (2020). *Vabatahtlike rakendamise koostöömudeli testimine hoolekandesüsteemis ja üle-eestiliselt rakendatava koostöömudeli väljatöötamine. LÕPPRAPORT "*. Eesti Külaliikumine Kodukant.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34505.36965>
- Principi, A., Chiatti, C., Lamura, G., & Frerichs, F. (2012). The Engagement of Older People in Civil Society Organizations. *Educational Gerontology*, 38(2), 83–106.
<https://doi.org/10.1080/03601277.2010.515898>
- Principi, A., Lindley, R., Perek-Bialas, J., & Turek, K. (2012). Volunteering in older age: An organizational perspective. *International Journal of Manpower*, 33(6), 685–703.
<https://doi.org/10.1108/01437721211261822>
- Projekt Olgem aktiivsed. (2019). *Vanemaealiste vabatahtlike kaasamise käsiraamat*. Projekt Olgem aktiivsed. http://media.voog.com/0000/0039/4369/files/Guidelines_A5%2B3mm_EE.pdf

- Põhjamaade Ministrite Nõukogu esindus Eestis. (2024). *Easõbralik linn poeb Eestisse: Põhjamaade eksperdid selgitavad, mida see tähendama peaks*. norden.ee. Vaadatud 15.03.2024
<https://www.norden.ee/et/meist/uudised/item/10166-easobralik-linn-poeb-eestisse-pohjamaade-eksperdid-selgitavad-mida-see-taehendama-peaks>
- Sakkeus, L., & Leppik, L. (2016). *Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitud eakate poliitika kujundamiseks*. Tallinna Ülikooli Eesti demograafia keskus.
<https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/EDK/PDF%20failid/SHARE-kogumik-12.09.pdf>
- Scottish Government. (2018). *Glasgow 2014 Commonwealth Games legacy: Final evaluation report*. Scottish Government. <http://www.gov.scot/publications/glasgow-2014-commonwealth-games-legacy-final-evaluation-report-april-2018/pages/4/>
- Sinek, S. (2011). *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*. London: Penguin Books Limited.
- Sink, T., & Sarapuu, K. (2022). *Vabatahtlike kaasamine ja koordineerimine Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti allasutustes*. Tallinna Tehnikaülikool.
<https://digikogu.taltech.ee/et/item/40361058-54b2-4056-a806-c711b0d70e2b>
- Siseministeerium. (2023). *Sidusa Eesti arengukava 2021-2030*. Siseministeerium.
<https://www.siseministeerium.ee/sidest#programmid-arengukav>
- Sotsiaalministeerium. (2013). *Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020*. Sotsiaalministeerium.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2023). *Heaolu arengukava 2023-2030*. Sotsiaalministeerium.
<https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>
- Statistikaamet. (2024). *RV021: RAHVASTIK, 1. JAANUAR | Aasta ning Vanuserühm. Statistika andmebaas*. https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV021/table/tableViewLayout2

- Susan Michie, Atkins, L., & West, R. (2014). *The Behaviour Change Wheel: A Guide To Designing Interventions*. London: Silverback Publishing.
- Tambaum, T. (2016). *Gerontoloogia. Õpik kõrgkoolidele*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Tambaum, T. (2023). *Kuidas kaasata neid kes ise ei tule*. Vaadatud 10.10. 2023
<https://www.youtube.com/watch?v=Kyox3qllzPU>
- Tambaum, T. (2021). *Väärikas vananemine*. Vaadatud 03.09.2023
https://www.youtube.com/watch?v=yqbIW7GHg_0
- Tambaum, T., & Pettai, I. (2019). Kellele Eestis on vaja vanemaealisi mehi? *Riigikogu Toimetised*, 39, 151–162.
- Tambaum, T., Viltrop, A., & Paas, E. (2021). *Vabatahtliku seltsilise käsiraamat*. Eesti Külaliikumine Kodukant. <https://vabatahtlikud.ee/wp-content/uploads/2021/03/Vabatahtliku-Seltsilise-KRMT-EKRAAN-FIN.pdf>
- Tang, F., Choi, E., & Morrow-Howell, N. (2010). Organizational Support and Volunteering Benefits for Older Adults. *The Gerontologist*, 50(5), 603–612. <https://doi.org/10.1093/geront/gnq020>
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Choi, E. (2010). Why do older adult volunteers stop volunteering? *Ageing and Society*, 30(5), 859–878. <https://doi.org/10.1017/S0144686X10000140>
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Hong, S. (2009a). Inclusion of Diverse Older Populations in Volunteering: The Importance of Institutional Facilitation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(5), 810–827. <https://doi.org/10.1177/0899764008320195>
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Hong, S. (2009b). Institutional Facilitation in Sustained Volunteering among Older Adult Volunteers. *Social Work Research*, 33(3), 172–182. <https://doi.org/10.1093/swr/33.3.172>
- Vabatahtlik tegevus. (2024). *Vikipeedia*. Vaadatud 09.05.2024
https://et.wikipedia.org/w/index.php?title=Vabatahtlik_tegevus&oldid=6579158
- Vabatahtlikud*. (2024). Tartu 2024. Vaadatud 05.02.2024 <https://tartu2024.ee/vabatahtlikud/>
- Vainre, M., Aaben, L., Paulus, A., Koppel, H., Tammsaar, H., Telve, K., Koppel, K., Beilmann, K., & Uusberg, A. (2020). Nudging towards tax compliance: A fieldwork-informed randomised

controlled trial. *Journal of Behavioral Public Administration*, 3(1), Article 1.

<https://doi.org/10.30636/jbpa.31.84>

Veeber, K., Riisenberg, L., Org, A., Kass, K., & Paas, E. (2023). *Teejuhised kogukondlikuks*

koostööks. MTÜ Vabatahtlikud seltsilised. [https://seltsilised.ee/wp-](https://seltsilised.ee/wp-content/uploads/Teejuhised-kogukondlikuks-koostooks.pdf)

[content/uploads/Teejuhised-kogukondlikuks-koostooks.pdf](https://seltsilised.ee/wp-content/uploads/Teejuhised-kogukondlikuks-koostooks.pdf)

Von Bonsdorff, M. B., & Rantanen, T. (2011). Benefits of formal voluntary work among older

people. A review. *Aging Clinical and Experimental Research*, 23(3), 162–169.

<https://doi.org/10.1007/BF03337746>

LISAD

Lisa 1. COM-B, käitumist mõjutavad tegurid, konstruktid ja intervjuu küsimused

COM-B komponent	Valdkond	Käitumist mõjutavad tegurid	Konstruktid	Intervjuu küsimused käitumise uurimiseks		
		<i>Theoretical Domains Framework (TDF)</i>				
Võimekus	Psühholoogiline	Teadmised (millestki teadlik olemine)	Teadmised Teadmised toimimisest, protsessist Teadmised keskkonnast, milles tegevust sooritatakse	Mida teatakse tegevusest x? Millised on ootused ja tegevusprotsess? Miks peaks ootuspäraselt tegutsema? Millised keskkonna tingimused toetavad või takistavad tegustemist?		
		Oskused (praktiliselt omandatud võimekus või vilumus)	Oskused Oskuste arendamine Kompetents Võimekus Suhtlemisoskus Kogemus Oskuste hindamine	Kuidas peaks tegevust x ellu viima? Kui lihtne või keeruline on tegevust x eesmärgipäraselt antud keskkonnas ellu viia? Millised on vajalikud kompetentsid tegevuse elluviimiseks? Millist võimekust eeldab tegevuse x elluviimine? Millised suhtlemisoskused on vajalikud tegevuse x elluviimiseks? Milline kogemus aitab kaasa tegevuse x elluviimiseks? Kuidas vajalikke oskusi toetatakse ja hinnatakse?		
		Mälu, tähelepanu, otsustusprotsess (võime teavet salvestada, selektiivne tähelepanu, alternatiivide vahel otsustamine)	Mälu Tähelepanu Tähelepanu kontroll Otsuste tegemine Kognitiivne ülekoormus, väsimus	Kui tihti tegevust x tehakse? Kui tihti tegevuse x peale mõeldakse? Kui palju tähelepanu tegevus x nõuab? Kas on meeles teha tegevust x? Kuidas seda meelde tuletatakse? Miks otsustatakse tegevust x mitte teha? (nt konkureerivad ülesanded, ajapiirang vms)		
		Käitumise reguleerimine (tegevuste juhtimine või muutmine)	Enesejalgimine Harjumuse muutmine Tegevuste planeerimine	Milliseid ettevalmistavaid samme on vaja teha tegevuseks x? Millised on töömeetodid või -protsessid, mis toetavad ja julgustavad tegevust x?		
			Füüsiline	Oskused (praktiliselt omandatud võimekus või vilumus)	Oskused Oskuste arendamine	Millist füüsilist võimekust või oskust tegevus x eeldab?

COM-B komponent	Valdkond	Käitumist mõjutavad tegurid <i>Theoretical Domains Framework (TDF)</i>	Konstruktid	Intervjuu küsimused käitumise uurimiseks
Võimalus	Sotsiaalsed	Sotsiaalsed mõjud (normid) (need inimestevahelised protsessid, mis võivad põhjustada mõtete, tunnete või käitumise muutust)	Sotsiaalne surve Sotsiaalsed normid Grupi mõju Sotsiaalne võrdlemine Grupi normid Sotsiaalne tugi Võim Gruppidevahelised konfliktid Võõrandumine Grupi identiteet Eeskujud, eeskujustamine	Mil määral sotsiaalsed mõjud soodustavad või pärsivad tegevust x? (nt kolleegide, juhtide jt seotud osapoolte mõju) Keda on võimalik näha/jälgida tegemas tegevust x (nt eeskujud, arvamushidrid jt)?
	Füüsilised	Keskkondlik kontekst ja ressursid (olukorra või keskkonna mis tahes asjaolu, mis pärsib või soodustab oskuste ja võimete arendamist, iseseisvust, sotsiaalset pädevust ja kohanevat käitumist)	Ressursid/materjaalsed ressursid Keskkonlikud stressorid Inimese ja keskkonna vastasmõju Organisatsiooni kultuur/kliima intsidendid Barjäärid ja abistajad (<i>facilitators</i>)	Mil määral füüsilised või keskkondlikud mõjud soodustavad või pärsivad tegevust x? Mil määral mõjutavad konkureerivad tegevused või ajapiirangud tegevust x? Millised on vajalikud ressursid ja kas need on kättesaadavad, et elluviia tegevust x?

COM-B komponent	Valdkond	Käitumist mõjutavad tegurid	Konstruktid	Intervjuu küsimused käitumise uurimiseks
		<i>Theoretical Domains Framework (TDF)</i>		
Motivatsioon	Teadvustatud	Sotsiaalne/professionaalne roll ja identiteet (isikuomadused ja käitumine sotsiaalses ja töökeskkonnas)	Identiteet	Mis on rolli eesmärk?
			Professionaalne identiteet/piirid/rollid	Kuidas identiteet/roll mõjutab tegevuse x elluviimist?
			Grupi/sotsiaalne identiteet	Mil moel tegevus x soodustab või pärsib identiteedi/rolli täitmist?
			Sotsiaalsed/grupi normid	(nt moraalsed/etilised normid, autonoomia)
			Eestvedamine	
			Organisatsiooniline pühendumine	
			Uskumused oma võimete kohta (oma võimete aksepteerimine)	Enesetõhusus
	Tajutud kompetents	Millised on probleemid tegevuse x elluviimisel?		
	Enesekindlus/professionaalne pädevus	Mis aitaks kaasa tegevuse x elluviimiseks?		
	Jõustamine	Kui kindlad ollakse tegevuse x elluviimisel, hoolimata takistustest?		
	Uskumused	Kui kindlad ollakse tegevuse x jätkamises?		
	Enesehinnang			
	Tajutud käitumiskontroll	Kui hästi varustatult/mugavalt tuntakse end tegevuse x elluviimisel?		
	Optimism/pessimism (usaldus, et asjad lähevad kõige paremini ja soovitud eesmärgid saavutatakse)	Optimism	Kuidas ollakse meelestatud tegevuse x suhtes?	
		Pessimism		
		Ebarealistlik optimism		
	Uskumused tagajärgede kohta (tulemuste aksepteerimine)	Oodatavad tulemused	Mis juhtub, kui teha tegevust x? (nt enda jaoks, teiste jaoks, positiivsed, negatiivsed, lühi- või pikaajalised tagajärjed)	
		Eeldatav kahetsus	Mis on tegevuse x kulud? Mis tegevuse x tagajärgedega seotud kulud?	
		Tagajärjed	Mis juhtub kui tegevust x mitte teha?	
		Uskumused	Kas tegevuse x kasu on suurem kui kulu/kahju?	
		Oodatavate tulemuste omadused	Kuidas ennast tuntakse tegevust x mitte tehes?	
		(füüsilised, sotsiaalsed, emotsionaalsed)	Millised on tõendid, et tegevus x on hea asi teha?	
	Kavatsused (teadlik otsus käituda või tegutseda teatud viisil)	Kavatsuste stabiilsus	Kui palju tahetakse tegevust x teha?	
		Muutuste mudeli etapid		
		Transtoeoreetilise mudeli muutumisetapid		
	Eesmärgid (ettekujutus tulemustest või lõppseisundist, mida inimene tahab saavutada)	Eesmärgid (lühi- ja pikaajalised)	Kuidas tajutakse tegevuse x vajalikkust?	
		Eesmärkide prioriteerimine	Millised on teised tegevused, mida tahetakse teha ja mis segavad tegevuse x tegemist?	
		Eesmärkide püstitamine	Milliseid toetavaid või takitavaid tegevuse eesmäärke on püstitatud?	
		Eesmärgid (sõltumatud/ kontrollitud)		
		Tegevuste planeerimine		
		Elluviimise kavatsus		

COM-B komponent	Valdkond	Käitumist mõjutavad tegurid	Konstruktid	Intervjuu küsimused käitumise uurimiseks
		<i>Theoretical Domains Framework (TDF)</i>		
Motivatsioon	Teadvustamata, automaatne	Sotsiaalne/professionaalne roll ja identiteet (isikuomadused ja käitumine sotsiaalses ja töökeskkonnas)	Identiteet Professionaalne identiteet/piirid/rollid Grupi/sotsiaalne identiteet Sotsiaalsed/grupi normid Eestvedamine Organisatsiooniline pühendumine	Mis on rolli eesmärk? Kuidas identiteet/roll mõjutab käitumist? Mil moel tegevus x toetab või takistab identiteedi/rolli täitmist? (nt moraalsed/eeetilised normid, autonoomia)
		Optimism/pessimism (usaldus, et asjad lähevad kõige paremini ja soovitud eesmärgid saavutatakse)	Optimism Pessimism Ebarealistlik optimism	Kuidas ollakse meelestatud tegevuse x suhtes?
		Toetus, tugi (reinforcement) (Soovitud käitumise tõenäosuse suurendamine)	Preemiad (otsesed/kaudsed, hinnatud/mittehinnatud, tõenäolised/ebatõenäolised) Stimulid Karistused, sanktsioonid Tagajärjed Toetused	Milliste tagajärgede eest tegevuse x elluviimisel premeeritakse? Millised on motivatsioonisüsteemid tegevuse x toetamiseks? Milliste tagajärgede eest tegevuse x elluviimisel karistatakse?
		Emotsioon Kompleksne reaktsioonimuster, mis hõlmab kogemuslikke, käitumuslikke, ja füsioloogilisi elemente, millega indiviid püüab isiklikult olulise asja või sündmusega toime tulla	Hirm Ärevus Tundepurse (afekt) Stress Depressioon Positiivne/negatiivne tunne Läbipõlemine	Kas tegevus x tekitab emotsionaalseid tundeid? Milliseid? Mil määral emotsionaalsed faktorid pärsivad või soodustavad tegevuse x tegemist? Kuidas emotsioonid mõjutavad tegevuse x tegemist?

Allikas: Autori koostatud COM-B ja TDF raamistiku põhjal (Cane *et al.*, 2012; Michie *et al.*, 2005)

Lisa 2. Vabatahtlikuna tegutsemise valdkonnad



Valdkonnad, milles on vabatahtlikuna 12 kuu jooksul tegutsetud % (Käger *et al.*, 2019)

Küsimused on kokkuleppel intervjueritavaga Sina vormis.

Sissejuhatavad küsimused

- Palun räägi oma kogemustest vabatahtliku töö tegemisel. Kuidas hindad seda kogemust?
- Räägi oma taustast, kui vana Sa oled, mida oled õppinud, varasem töökogemus?
- Mis on Sinu roll? Millised on Sinu tänased tööülesanded? Kuidas oled seotud vabatahtliku tööga?
- Kuidas oled kokku puutunud 65+ põlvkonnaga ja nende kaasamisega vabatahtlikku töösse?

Vabatahtliku töö hetkeseis

- Kuidas sa kirjeldaksid vabatahtliku töö hetkeseisu Eestis?
- Mis on muutunud vabatahtliku töö korralduses ja kuhu valdkond liigub? Millised on sagedasemad vabatahtliku töö vormid?
- Millised on suurimad väljakutsed valdkonnas?
- Vabatahtliku töö võrgustik, milles selle tegevus seisneb ja millised on võrgustiku eesmärgid?

Eakate vabatahtlike kaasamine, mis toetab ja takistab võimalusi, võimekust ja

motivatsiooni eakaid kaasata?

- Millised on Sinu senised kokkupuuted 65+ vanuses vabatahtlikega?
- Miks oleks vaja eakaid kaasata?
- Miks eakaid Sinu hinnangul suhteliselt vähe vabatahtlikku töösse kaasatud on?
- Mis motiveerib organisatsioone eakaid kaasama? Mis paneb mõtlema eakast kui ressursist?
- Millised on peamised vabatahtliku töö valdkonnad ja millistes just eakad saaksid kõige rohkem panustada?
- Millist tuge kaasajad vajaksid eakate aktiivsemaks kaasamiseks?
- Millised kanalid eakate kaasamisel töötavad ja millised mitte? Miks?
- Milliseid kaasamise oskusi on vaja eakamate inimeste kaasamiseks?
- Millised on peamised takistused eakate kaasamisel?
- Milline on Sinu kogemus koostööst eakaid esindavate organisatsioonidega? Too näiteid
- Kuidas kokku viia kaasajad ja eakate organisatsioonid?

Küsimused on kokkuleppel intervjueeritavaga Sina vormis.

Sissejuhatavad küsimused

- Palun räägi oma kogemustest vabatahtliku töö tegemisel. Kuidas hindad seda kogemust?
- Räägi oma taustast, kui vana Sa oled, mida oled õppinud, varasem töökogemus?
- Kui kaua oled Seltsiliste koordinaatorina töötanud? Mis on sinu roll?

Vabatahtlike seltsiliste programm

- Kuidas on Sinu algsed ootused Seltsiliste programmi osas täitunud? Miks jah, miks ei?
- Mis on Sind Seltsiliste juures kõige enam rõõmustanud?
- Milliseid probleeme on esinenud?
- Mida võiks vabatahtlike tegevuse korraldamise juures muuta?

Eakate vabatahtlike kaasamine Vabatahtlike seltsiliste programmi, mis soodustab ja pärsib

võimalusi, võimekust ja motivatsiooni eakaid kaasata?

- Kui paljud vabatahtlikest on 65+ vanuses Sinu piirkonnas?
- Millise taustaga eakad programmiga liituvad? (nt vanus, sugu, varasem vabatahtliku kogemus)?
- Miks eakad vabatahtlikud programmi tulevad?
- Kui lihtne või keeruline on eakaid kaasata?
- Kuidas eakate vabatahtlikeni jõuad? Millised on eakate vabatahtlike kaasamise etapid?
- Millised kanalid eakate kaasamisel töötavad ja millised mitte? Miks?
- Milliseid kaasamise oskusi on vaja eakamate inimeste kaasamiseks?
- Millised on peamised takistused eakate kaasamisel?
- Mis motiveerib Seltsiliste programmi eakaid kaasama?
- Millist tuge Sina vajaksid eakate aktiivsemaks kaasamiseks?
- Mis paneb Sind mõtlema eakast kui ressursist?
- Kuidas kokku viia kaasajad ja eakate organisatsioonid?
- Millised on peamised vabatahtliku töö valdkonnad ja millistes just eakad saaksid kõige rohkem panustada?
- Kuidas arvestate eakate vajadustega vabatahtliku töö pakkumisel?

65+ PÕLVKOND VABATAHTLIKUKS

Hea vastaja!

Selle küsimustiku eesmärk on kaardistada 65+ põlvkonna kaasatust vabatahtlikku töösse. See küsimustik on saadetud Vabaühenduste Liidu võrgustiku liikmetele ja Sinu vastus on väga oluline, sest aitab olukorda õiglaselt hinnata.

Küsimustikule vastamiseks kulub ca 4 minutit. Kogutud andmeid kasutatakse üksnes uurimistööga seotud eesmärkidel, st organisatsioonide toetamiseks 65+ põlvkonna kaasamisel. Vastaja nime küsime vaid andmete võrdluseks.

Küsimustiku on koostanud Tartu Ülikooli rakendusliku käitumisteaduse eriala magistrant ning see on osa magistritööst, mis keskendub 65+ põlvkonna vabatahtlikku töösse kaasamise teemaatikale.

Küsimuste korral võib autoriga ühendust võtta, kirjutades jane.oblikas@gmail.com

Täname Sind panustamise eest!

1. Mis valdkonnas teie organisatsioon toimetab?

kultuur sport siseturvalisus sotsiaal noored haridus muu

2. Mitmel sündmusel või projektis organisatsioon aastas vabatahtlike värbab?

3. Kui oluliseks pead 65+ põlvkonna kaasamist vabatahtlikuks? Siinkohal peame silmas 65+ vanuses põlvkonda, sõltumata soost või rahvusest.

Üldse mitte oluline 1 2 3 4 5 Väga oluline

4. Hinda, kas teie organisatsiooni poolt vabatahtlikele pakutavad tööülesanded on sobilikud 65+ põlvkonnale?

Jah, on sobilikud Ei ole sobilikud Osaliselt on sobilikud On sobilikud, kui neid kohandada

5. Palun täpsusta, miks pakutavad tööülesanded on või ei ole 65+ põlvkonnale sobilikud.

6. Hinda oma kogemust 65+ sihtgrupiga suhtlemisel

kogemus puudub, ei ole kunagi värvanud	1	2	3	4	5	olen väga kogenud, kaasan 65+ sihtgruppi igal värbamisel
---	---	---	---	---	---	--

7. Hinda oma oskusi 65+ sihtgrupiga suhtlemisel

madalad, ei tunne end 65+ sihtgrupiga suheldes kindlalt, ei leia kontakti	1	2	3	4	5	väga head, tunnen end 65+ sihtgrupiga suheldes väga hästi, leian nendega kontakti
--	---	---	---	---	---	--

8. Hinda 65+ sihtgrupi kaasatust teie organisatsioonis täna

ei ole 65+ sihtgruppi kunagi kaasanud	1	2	3	4	5	värbame 65+ sihtgruppi igasse projekti
--	---	---	---	---	---	---

9. Mõttele viimasele korrale, kui vabatahtlike kaasasite oma organisatsioonis. Mitu % viimati kaasatud vabatahtlikest kuulub 65+ põlvkonda?

0% 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 100%

10. Mis on Sinu hinnangul suurim takistus 65+ põlvkonna kaasamisel vabatahtlikku töösse?

11. Sinu nimi ja e-posti aadress

Lahtised vastused küsimusele „Palun täpsusta, miks pakutavad tööülesanded on või ei ole 65+ põlvkonnale sobilikud“.

- Stabiilselt terve aasta väitel
- Umbes 20
- Ca 10
- Ühingul on püsistaatuses vabatahtlikud ehk ühinguväliseid vabatahtlike me ei värba
- Regulaarselt vähemalt 1 kord kuus senioride üritustel ja 1 kord kvartalis sotsiaalmeedias ja meedia kaudu
- Meil on 1 terviktegevus, kuhu vabatahtlikke kaasame. Allpool küsimused on veidi halvasti vastatavad. Kas on mõeldud nüüd org liiget kes kaasab ja ta hindab enda oskusi või siis org kui terviküsteemi oskusi. Lisaks ei saa me vastata adekvaatselt sellele projektide küsimusele. Ehk siis siin ei ole arvestatud, et on ka neid ühingu, kellel ongi 1 keskne tegevus, miks vabatahtlikke värvatakse.
- Värbame aastaringelt ning töö on samuti enamasti aastaringne.
- Ei oska öelda
- Ootame Juksi igal aastal vabatahtlikke, siiani on meil olnud välisvabatahtlikku. Tänavu on 2 noort Türgist.
- Päril mitmel
- 2-3 üritusel. MTÜ Kuldne Liiga
- võtame vastu kuid otseselt ei värba.
- Värbame vastavalt vajadusele ning enamasti kord aastas
- Ühel suurel sündmusel aastas, laiemalt võttes kolmel
- igal sündmusel, mida Muuga selts ja vabatahtlikud seltsilised Muugal korraldavad, neid kogukonna sündmusi '23ndal oli ca 10
- 150
- Rahvusvahelised vabatahtlike projektid
- 2

Lahtised vastused küsimusele „Palun täpsusta, miks pakutavad tööülesanded on või ei ole 65+ põlvkonnale sobilikud“.

On sobilikud:

- Ajutine kodu loomadele, kes mingil põhjusel varjupaigas hakkama ei saa.
- ERMi Sõprade Seltsi liikmeskond (üle 1700 liitunu üle ilma, praegu ca 900 tegevliiget) on nagu läbilõige ühiskonnast - esindatud kõik ead, palju erialasid, rahvuseid.... Ja ERM, mille ümber oleme koondunud, tegeleb terve ühiskonnaga - sealt ka tegevused, milles vabatahtlikena osaleme juba palju-palju aastaid.
- Meie ühingus tegeleb 65+ inimene ürituste toitlustamisega. Küpses eas inimesi saame kaasata ennetustegevustesse, ürituste korraldamisse jms.
- Lähtume igast inimesest. Esmasel kohtumisel arutleme milliste tegevustega senior saab panustada. Individuaalne lähenemine ja otsesuhtlus on olulised!
- Seltsilised, ehk siis ennetav sõbrasuhe eakatele ja erivajadustega täiskasvanutele. Vestlused, jalutamised, hobidega koos tegelemine, tegevused väljaspool kodu nn poes käimine, kultuuri- või kogukonnasündmuste ühine külastamine või ka kergemate kodutööde koos tegemine jne.
- Osad rollid on kenasti sobilikud.
- Seal kus neid saaks kergesti kaasata mingi ürituse korraldamisel, telefoni vastamisel
- suhtlemine teenuse kasutajatega ja nendega sotsiaalne lävimine vastavalt noorte oskustele
- Pääsuga kõik meie ülesanded sobivad 65+ põlvkonnale, aga alati valime need siiski nendega suhtluses spetsiifiliselt välja, juhul kui vabatahtlikul on piiranguid või erisoove. Viimati olid põhiülesanneteks nt piletimüük ja logistika, samas ka piletikontroll.

- 65+ teadmised, kogemused, enese vajalikuna tunnetamine inimese pensioneerudes on kogukonna sidustamisel, põlvkondade vahelist koostööd toetav. Iga inimene saab panustada kui see toetab tema huve, arengut, koostööd ja kuuluvust.
- sobilikud ennetusalased tegevused, loengud koolides, lasteaedades, pakkide pakkimised.
- Kui nad ei ole liiga spetsiifilised või ülirasked, siis kõik peavad sobima
- Sobivad sest võimaldavad inimestega suhtlemist sündmuse toimumise ajal, uute tutvuste tekkimist. Töö konti ei murra, füüsiline koormus puudub.

Ei ole sobilikud:

- Keskuse teenusekasutajate käitumine võib vajada kiiret reageerimist.
- Vähenenud füüsiline võimekus, madal digipädevus
- Mitmed tööd eeldavad ekspertiisi, mida on vabatahtliku tööna raske saada.
- Päästesündmustele reageerimiseks on kehtestatud füüsilised nõuded, kui need täidetakse, on võimalik ka sündmustele reageerida.
- Tegeleme noortega, kes on valdavalt kuni 26 aastased ja seega sihtgrupp on väga teine.
- Mittesobilikumad võibolla reaalsele sündmustele reageerimised, maastikuotsingud, aga see sõltub kindlasti ka inimesest endast.

Lahtised vastused küsimusele „Mis on Sinu hinnangul suurim takistus 65+ põlvkonna kaasamisel

vabatahtlikku töösse?“

- Info edastamine
- Ei ole suuri takistusi kohanud - ehk see, et kõigile soovijatele mõnikord tegevust napib.
- Kuidas jõuda nende vabatahtlikeni. Nad ei pruugi kasutada igapäevaselt nutitelefone ning ei ole kogu aeg ka onlines. Pikem ja põhjalikum planeerimine aitab paremini kaasata 65+ põlvkonda.
- Meie ühingu spetsiifika
- Neist seniioridest, kes soovivad panustada, on oma koha juba leidnud ja osalevad paljudes tegevustes ja vabatahtliku töö sinna ei mahu jmt.
- Meie teema juures on selleks: hirm kaasneva kohustuse ees, bürokraatia, mis kaasneb sots valdkonna eripäradest, transpordi temaatika, vabatahtliku enda tervislik olukord, valdkonnas vajalike teadmiste vähesus ja oskuste vähesus.
- Ma ei oska isegi öelda, kas see on probleem või mitte, aga 65+ põlvkond ise ei taha vähemasti kandideerida. Senine kogemus ütleb, et neid tuleb ise kutsuda (mis tähendab inimeste kaasamist enda tutvus- või sõprusringkonnast).
- Hetkel meie organisatsioon värbab suhteliselt vähe vabatahtlikke, aga asi hakkab muutuma peatselt.
- Tahtjaid ei leia.
- Füüsilise võimekuse vähenemine, digipädevuste madal tase põhiliselt
- Vähene kogemus teha vabatahtlikku tööd. Pigem on soov ja ootus kuskil lihtsalt osaleda, mitte seejuures panustada. Transpordimured, soovimatus kodust välja tulla.
- Vanemal põlvkonnal on välja kujunenud arusaamad erivajadustega inimeste kohta, mida võib olla raske muuta. Puuduvad kogemused sotsiaalvaldkonna töös.
- Ühildamatus fookusega (noored), st pole põhikirjaliselt seatud eesmärk ning oleks lisakohustus.
- Kui siis ehk see, et üldised suhtluskanalid ja platvormid, mida kasutame vabatahtlike aktiivseks kaasamiseks, on veebipõhised ja mitte 65+ põlvkonnale omased, seega nad tihti ei kasuta neid ja jäävad osast kogemusest ilma. Lisaks tuleb selle põlvkonnaga suhtluses tihti (aga mitte alati) valida suhtluskanaliks meili asemel telefonitsi vestlus.
- ühiskondlikud suhtumised ja hoiakud vananemisse
- vastavate programmide ja tegevuste puudumine organisatsioonis
- Infopuudus ja sobivate projektide vähesus
- Puudub 65+ kontaktide võrgustik, kellele otse infot jagada. Meie juurde satuvad vaid üksikud selles vanuses inimesed, kes on meid ise üles leidnud.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Jane Oblikas,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose EESTIS ELAVA 65+ PÕLVKONNA KAASAMINE REGULAARSESSE VABATAHTLIKKU TEGEVUSSE, mille juhendaja on Leonore Riitsalu ja kaasjuhendaja on Kai Klandorf, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi Spacekuni autoriõiguse kehtivuse 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 4.0, 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.

Jane Oblikas

24.05.2024