

TARTU ÜLIKOOL

SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ

ÕPPEKAVA „ETTEVÕTLUS JA DIGILAHENDUSED“

Ago Arro

**VABATAHTLIKU TEGEVUSE SOODUSTAMINE ETTEVÕTETES
SPORDISÜNDMUSTE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja MSc Aet Kiisla

Kaasjuhendaja PhD Carmen Kivistik

NARVA 2024

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

Ago Arro

20. mai 2024

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Ago Arro

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Vabatahtliku tegevuse soodustamine ettevõtetes, spordisündmuste näitel.

mille juhendaja on MSc Aet Kiisla ja kaasjuhendaja PhD Carmen Kivistik

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

1. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 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.
2. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Ago Arro

20.05.2024

SUMMARY

Promoting company's voluntary activity, based on sports events.

The number of sports events organized in Estonia is increasing every year. For the successful organization of all these events, many volunteers are needed. Engaging volunteers in sports events is always a challenge, regardless of the location, the sport or the size of the event. It is even more complicated if the organizer of the event does not have the relevant experience.

The events and sports events as focused on in this work, generally take place on weekends, and for the most part, participation in them is self-initiated by the person who volunteers. Years of experience both as a volunteer and as an organizer of sports events have raised the question, why many companies contribute financially to events, but do not know how to contribute by volunteering, especially with their team.

As a research problem I see a situation, where the employees of Estonian companies are ready to contribute to voluntary activities and event organizers need the help from collectives, but the parties cannot find each other. This is a problem for both sports events that need volunteers and work teams to help with the event. On the other hand, this is also a problem for companies that could offer employees additional output and variety in their daily work by contributing to various voluntary activities.

The aim of the thesis is to explain how companies' work teams and organizers of sports events find each other. In the future, contributing as a volunteer at sports events should be a normality among company work groups and regular assistance will be provided. This should lead to long-term cooperation where both parties will benefit.

SISUKORD

SUMMARY	4
SISSEJUHATUS	6
VABATAHTLIKKUSE TEOREETILINE KÄSITLUS	8
1.1. Vabatahtlikkuse olemus.....	8
1.2. Vabatahtlikud spordis	11
VABATAHTLIKUSE OLUKORD EESTIS JA SUUNDUMUSED	14
1.3. Vabatahtlikke statistika.....	14
1.4. Vabatahtlikud Eesti spordis	15
1.5. Vabatahtlikkuse juurde jõudmise vanus	15
1.6. Uuvised suunad vabatahtlikkuses.....	16
1.7. Eksperdid vabatahtlikuna	16
KOGEMUSED SEoses KOLLEKTIIVSE VABATAHTLIKKUSEGA SPORDISÜNDMUSTEL	17
1.1. Metoodika	17
1.2. Kommunikatsioon vabatahtlike kaasamisel	19
1.3. Eeldused pikaajalise koostöö loomiseks	20
1.4. Generatsioonide erinevus kollektiivses vabatahtlikuses	21
1.5. Mõlemapoolsete ootuste selge väljendamine	22
1.6. Töötamise vormi ja tööaja muutumine ajas	22
1.7. Kollektiivse panustamise positiivsed trendid.....	23
1.8. Kollektiivse vabatahtlikkuse tuleviku trendid.....	25
KOKKUVÕTTE	28
KASUTATUD KIRJANDUS	30
LISAD	35
Lisa 1. Intervjuudes osalejad (autori koostatud)	35
LISA 2. Ettevõtete ja asutuste vabatahtlikusse panustamise intervjuude läbiviimise juhend.....	36

SISSEJUHATUS

Eestis korraldatavate spordisündmuste arv kasvab aasta aastalt, kõikide nende sündmuste edukaks korralduseks on tarvis sõltuvalt sündmuse suurusest ja iseloomust palju vabatahtlikke abikäsi. Vabatahtlike kaasamine spordisündmuste juurde on alati omaette väljakutse, seda olenemata asukohast, spordialast või sündmuse mahust ja kui sündmuse korraldajal puudub vastav kogemus.

Antud töös vaadeldavad spordivõistlused ja teised sündmused toimuvad üldiselt nädalavahetustel ja enamjaolt on sellest vabatahtlikuna osavõtnud inimese puhul tegemist enesealgatusega. Aastate pikkune kogemus nii vabatahtlikuna, kui ka spordisündmuste korraldajana on tekitanud küsimuse, kus väga paljud ettevõtted küll panustavad rahaliselt spordisündmuste toimumisse, kuid vabatahtlikuna ja eriti veel kollektiivina, ei osata panustada.

Uurimisprobleemina näen olukorda, kus Eesti ettevõtete töötajad on valmis panustama vabatahtlikku tegevusse ja sündmuste korraldajad vajavad just kollektiive appi, kuid osapooled ei leia teineteist üles. See on probleemiks nii spordisündmustele, kes vajavad vabatahtlikke ja just töökollektiive endale appi. Teisalt on see aga probleem ka ettevõtetel, kes võiksid pakkuda töötajatele lisaväljundit ja igapäevatööle vaheldust, panustades erinevatesse vabatahtlikesse tegevustesse.

Lõputöö eesmärk on selgitada kuidas leiaksid ettevõtete töökollektiivid ja spordisündmuste korraldajad teineteist üles. Tulevikus peaks olema spordisündmustel vabatahtlikuna ettevõtete töökollektiivide seas panustamine normaalsus ja käiakse regulaarselt abis ning sellest peaks tekkima pikaajaline koostöö, kus kasu näevad mõlemad osapooled.

Lõputöö eesmärkide täitmiseks olen püstitanud endale järgnevad uurimisülesanded:

1. Uurida vabatahtlikkuse olemust ja olukorda Eestis;
2. Spordivabatahtlikkus ja selle eripärad;
3. Positiivsed suundumused ja lihtsalt välditavad kitsaskohad, millega paraneks osapoolte vaheline kommunikatsioon.
4. Soovitused sündmuste korraldajatele ja ettevõtete vastava valdkonna vastutajatele, kuidas luua pikaajaline tulemuslik koostöö.

Lõputöös püstitatud eesmärgi täitmiseks uurin varasemaid uurimistöid ja kirjandust, vabatahtlike kaasamisest spordiorganisatsioonide töösse ja vabatahtlike kaasamise kitsaskohtadest üldisemalt. Viin läbi kvalitatiivne uuring ettevõtetes, mille töötajad omavad kogemust kollektiivse vabatahtlikku kaasamise protsessist. Intervjuudes osalevad ka spordisündmuste korraldustiimi liikmed, eelkõige need kes vabatahtlike kaasamise motiveerimisega seotud.

Antud uurimustöö käigus soovin mõista miks ei ole varasemate uurimustööde, nagu Kadri Tamme 2017 aasta lõputöös „Vabatahtlike motivatsioon Tallinn Horse Show näitel võrreldes Eesti Meistrivõistlustega“, järeldused laiemalt ettevõtete ega ka sündmuste korraldajate teadlikust muutnud ja mida oskavad mõlemad osapooled välja tuua, kuidas leitaks teist osapoolt lihtsamalt üles.

1. VABATAHTLIKKUSE TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Vabatahtlikkuse olemus

Vabatahtlik tegevus on üks parimaid mooduseid inimeste aktiivseks muutmiseks või aktiivsena hoidmiseks, seda läbi ühise vastutustunde ja ühiskonna heaoluks. Vabatahtlikkusel on ka oluline roll inimeste tundmisel end väärtustatuna ning tegevustest saadav rahulolu. (Käger, et al 2019) Vabatahtlikku tegevuse määratluseks on kolm kõige olulisemat komponenti: 1) kõiki tegevusi teostatakse oma vabast ajast ja tahtest, 2) tegevusel ei saa olla mingit finantsilist kasu, 3) tegevusega tuuakse kasu kolmandatele osapooltele ehk tegutsetakse peamiselt avalikes huvides. (Dingle 2001)

Vabatahtlikud aitavad teisi inimesi või organisatsioone, oma pereliikmete abistamist ei loeta vabatahtlikuks tegevuseks. Abistamine ei pea alati toimuma läbi mingi organisatsiooni, vaid see võib ka toimuda inimeselt inimesele otse. Vabatahtlikku tegevust saab liigitada algatuse põhiselt kas siis omaalgatuslikuks või organisatsiooni poolt juhitud vabatahtlikuks tegevuseks. (Kivinukk 2010). Omaalgatuslik vabatahtlik tegevus on seotud enamasti inimese enda isiklike soovidega ja südamelähedaste teemadega. Organisatsioonide poolt korraldatud vabatahtlikku tegevuse raames viiakse ellu organisatsiooni poolt seatud eesmärgid. (Käger *et al* 2018).

Olenemata sellest, mis eesmärgil panustatakse, on kõikide vabatahtlike tegevuste eest tunnustamine oluline osa vabatahtliku töösse panustamisest, seda siis juba suure kogemusega vabatahtlike jaoks, kui ka uute tulijate jaoks. Selleks, et vabatahtlik end väärtustatuna tunneks, piisab enamasti verbaalsest kiitusest. Inimesed ei oota auhinda või väärtusliku meenet, ning tunnustada ei saa ka vabatahtlikku rahaliselt, kuna siis poleks tegemist enam vabatahtlikkusega. Samas ei tohi unustada, et vabatahtlikul on siiski õigus saada rahalist kompensatsiooni, näiteks oma transpordi- või majutuskulude hüvitamiseks. (Woodwill 2007) Mitte piisava tunnustuse korral võib vabatahtlikul tekkida enamasti kiirelt pettumuse tunne, mis võib viia soovini antud ülesannetest loobuda, või üldse organisatsioonist lahkumiseni. Vabatahtlikus tegevuses kehtivad nn tööstressi osas samad mõõtmed mis tava tööelus, ehk alati võib midagi minna valesti või asjad ei laabu plaanipäraselt, see aga ei tähenda, et vabatahtlikel poleks lubatud oma tundeid näidata ega ka stressi kogeda. Kõike tuleb ette ja on lubatud. Tihtilugu saavad kõige lihtsamad asjad alguse vähesest kommunikatsioonist ja teineteise mittemõistmisest. (Forgeard 2021)

Samas on mündi teine külg ka see, et loomulikult ei saa teha kõiki tegevusi vaid tunnustuse pärast. Tihtilugu on sündmusi korraldavad organisatsiooni liikmed väga suure koormuse all ning iga üksiku vabatahtlikuga ei leita aega tegelemiseks ega tema abi olulisuse tunnustamiseks temale olulisel määral. See aga ei tähenda, et iga vabatahtlik organisatsioonile oluline ei oleks. (Warner 2011) Vabatahtliku abilise panust hinnatakse enamasti väga kõrgelt aga tihtilugu jäetakse hea tagasiside inimesel andmata lihtsalt suure koormuse tõttu. Märkamatuks jäämise tunne võib tekitada stressi nii noores, kui ka juba vanemas eas vabatahtlikus. Siin võib olla ka tihtilugu põhjuseks vastastikuste ootuste mitte väljendamine, mida kipub esinema just sündmuste korraldajate pooltel enamasti. (Auld 2001) Kuid mõlemal pooltel on alati inimesed ja tuleb vaadata asju ka inimlikkuse aspektist; me kõik teeme vigu, oluline on neid tunnistada ja leida lahendused, kuidas neid tulevaste värbamiste juures vältida. Nagu kõikides suhetes on ka vabatahtliku tegevuse suhtes oluline esmamulje või tausta uuring, küll aga ei tohiks olla see kunagi põhjuseks, miks mitte vabatahtlikkusega alustada.

Vabatahtlikkusega alustamise ajendeid võib olla mitmed, on selleks siis soov kohtuda uute inimestega või saada aimu mingi valdkonna või organisatsiooni toimimisest. Oluline on aga see, et vabatahtlik tegevus oleks nauditav ning seejuures kasulik isikule, rühmale või organisatsioonile. (Forgeard 2021)

Selleks, et koostöö oleks edukas ja vabatahtlik tegevus saaks olla tulemuslik, tuleks igal vabatahtlikul mõelda mitmele olulisele aspektile:

- Kuidas harida end vabatahtliku tegevuse eesmärkide osas?
- Tuleb teha selgeks, mida loodab organisatsioon saavutada?
- Mida organisatsioon vabatahtlikelt vajab?
- Millist vabatahtlikku pühendumust soovitakse?
- Kui palju tagasisidet nad loodavad vabatahtlikelt saada?
- Miks selles organisatsioonis vabatahtlikuna töötada?
- Kas need eesmärgid on kooskõlas ka isiklike eesmärkide ja väärtustega?
- Kas see aitab oma oskusi parandada ja karjääri edendada?
- Kas on võimalik pühendada piisavalt aega, et midagi muuta? (Forgeard 202)

Antud töös keskendun peamiselt ettevõtete kollektiivsele vabatahtlikkusele, mis ideaalis hõlmab vabatahtlikke tegusid, mis on rühmade poolt sätestatud, algatatud ja on ka nende kontrolli all, olenemata üksikute rühmaliikmete kavatsustest või eelistustest (Eckstein, 2001). Motivatsioon millegi elluviimiseks vabatahtliku tegevusena peab tulema muidugi

inimeselt endalt. Selleks peavad tööandjad panustama, et luua keskkond, kus iga tiimi liige tunneks enda vajalikkust ning mõistaks ka vabatahtlikkuse rolli olemust ettevõttes. (Mayer et al 2017)

Küll aga võib vabatahtlikkuse juures juhtuda, nagu ka paljudel töökohtadel, et see tegevus ei ole alati kõigile sobilik ja tihtilugu tuleb leida eneses see miski käivitaja, miks sellega tegeleda. (Forgeard 2021)

Vabatahtliku rollid võib grupeerida nelja kategooriasse:

- Liidrid – annavad edasi kõige olulisema info kõigile vabatahtlikele ning suunavad vabatahtlikke eesmärgipõhiselt tegutsema;
- Teadjad – vastutavad selle eest, et kõigil oleks ettevõtmise missioon ja visioon arusaadav;
- Tegijad – hoiavad kogu organisatsiooni igapäevaselt töös;
- Esindajad – loovad suhteid kohalikega, KOVidega, kirjutavad projekte.

(Mayer et al 2017)

Paljud oma ala asjatundjad, on just need inimesed, kes annavad oma elu jooksul kooliteel või tööelus omandatud oskused ja teadmised vabatahtlikuna mõne organisatsiooni teenistusse. 2018 aastal Balti Uuringute Instituudi läbiviidud „Vabatahtlikkus tegevuses osalemise uuringu“ järgi osales vabatahtlikus tegevuses regulaarselt 33% oma eriala ekspert vabatahtlikest. (Käger et al 2019) Spordisündmused on tihtilugu just need sündmused, kus vajatakse oma ala tundvate professionaalide abi, seetõttu kohtab neid ka tihemini just nendes organisatsioonides. 50% üritusi korraldavate organisatsioonides osalevatest ekspert vabatahtlikest tunnistas, et neil on selleks tegevuseks erialane ettevalmistus või nende igapäevatöö eeldab juba sarnaseid teadmisi. (Käger et al 2019)

2015 aastal loodi Eestis Swedbanki ja Tööandjate Keskliidu eestvedamisel heategevuslik ühendus „Annetame aega“, mille eesmärgiks on vabatahtlikku tegevuse innustamine Eesti ettevõtete ja organisatsioonide hulgas ning julgustab tööandjaid andma oma töötajatele võimalusi panustamiseks vabatahtlikku tegevusse. (Annetame aega 2023)

„Annetame Aega“ liikumisega seotud ettevõtete seas 2018. aastal läbiviidud fookusintervjuude käigus selgus, et vaid 10% vabatahtlikest on osalenud vabatahtlikus tegevuses tööandja initsiatiivil või kutsel. Lisaks tuli fookusrühmaintervjuude käigus

välja mitmeid põhjuseid, miks on oma valdkonda ja tööd tundvate vabatahtlikke potentsiaal nii väheselt kasutatud. (Käger et al 2019)

- Vähene teadlikkus vabatahtlikuna tegutsemise võimalustest;
- Vabaühenduste puudulik oskus ja julgus abi küsida;
- Vabatahtlike kaasajate võimekuse puudulikus;
- Vabatahtlike soov leida end igapäevatööst sootus erinevas rollis.

Peamiseks lahenduseks antud uuringus nähti kommunikatsiooni parandamist tööandjate suunal, kus nad näeksid vabatahtlikkus tegevuses kasu ettevõtte töötajate arengule, uute kogemuste omandamist ja antud tegevuste abil välja tuua inimestes peidus olevaid andeid ning uusi oskusi. (Käger, Lauring, et al 2019).

Samas on leitud juba enam kui paarikümne aastate tagustes uurimustes, et nendel inimestel, kes omavad vabatahtliku töö kogemust, on tõenäosus tööturul leida endale sobilikum ja tasuvam töökoht või lihtsalt on ta suurema väärtusega töötaja tööandjale. (Brown 1999) Tööandjad laias maailmas on aasta aastalt vabatahtliku tegevust aina enam väärtustama hakkanud. Mida enam seda aga väärtustatakse, seda enam saab ka rääkida mõjust inimeste tööalase konkurentsivõime suurendamisele läbi vabatahtlikku tegevusse panustamise. (Cook, et al 2022) Ehk suurema konkurentsivõimega inimesed suudavad suurema tõenäosusega hoida oma kohta tööandja juures. Kuidas seda aga näiteks töötaja motivatsiooniga siduda saab, on palganumber ehk konkurentsivõime kasv tööturul läbi vabatahtlikku tegevuse omandab mingi hetkel positiivse mõju inimese töötasule. (Reinfeldt 2016)

Üha rohkem vaadatakse maailmas vabatahtliku tegevuses lisa abikäsi otsides just ettevõtete poole, eelkõige nende suunas kes on oma organisatsioonis kehtestanud ühiskondliku vastutuse kokkuleppe (CSR) ja sellest ka kinni peavad. Need ettevõtted on juba juhatuse tasemel kokku leppinud, et panustatakse kogukonda ja ka vabatahtlikku tegevusse, olgu selleks siis abis käimine supiköögis, loomade varjupaigas või spordisündmusel. (Cook, et al 2022)

1.2. Vabatahtlikud spordis

Spordis kaasatakse vabatahtlike enamasti sündmuse läbiviimiseks aga vabatahtlikud võivad olla ka igapäevase spordiklubide tegevuse juures olulises rollis. (Auld, Cuskelly,

2001) Spordiorganisatsioonis on vabatahtlikel väga oluline roll klubi ja sündmuste kvaliteetsete teenuste osutamise juures. Klubi spordis on enamasti mastaabid väikesed aga spordisündmuste korralduse juures võib teatud juhtudel vaja minna tuhandeid vabatahtlikke ja siis tuleb vaadata ka riigipiiride taha. Näitena 2002 Londoni olümpiamängude korraldusse kaasati üle 70 000 vabatahtliku üle kogu maailma. 2024 aasta Pariisi olümpiamängud plaanivad kaasata üle 45 000 vabatahtliku abilise, kellela need sündmused ei saaks kuidagi toimuda. (Rahvusvaheline Olümpiakomitee 2023)

Spordisündmustel vabatahtlikuna kaasa lüües tasub positiivse mõjuna näha ka inimese viibimist liikumisharrastuse keskel. Leides seal mõttekaaslasi ning läbi selle kasvab ka tema positiivne nn inimkapital. (Haveman, et al 2003) Vabatahtlikud on olulised nii spordisündmuste eduka korralduse kui ka spordi tuleviku vaates. (Riot et al 2013)

Kui inimene saab spordisündmuse raames positiivse kogemuse ja tunnustuse võrra rikkamaks, siis mõjutab see nii tema suhtumist antud spordialasse kui ka tema kavatsusi vabatahtlikuna antud spordiala juures. (Aisbet et al 2015) Lisaks püsib tervislikult liikuv ja regulaarselt sporti harrastav inimene rohkem tervem ehk tööandaja vaates ei puudu töötaja töölt ja panustab oodatud mahus oma töösse ning on ka eeskujuks kolleegidele. (Haveman, et al 2003)

Kui vabatahtlik ise peab organisatsiooniga liitudes olema selgeks mõelnud, mida ta antud rollist ootab ja kuidas ta sinna panustada kavatseb, siis ka vabatahtlike kaasajad peavad enda jaoks samad aspektid läbi kaaluma. Spordisündmuste vaates on oluline igal vabatahtliku abilise kaasajal meeles pidada, et töö mida pakutakse oleks vabatahtlikule abilisele jõukohane, vaheldusrikas ning see võiks talle ka midagi uut õpetada. (Riot et al 2013) Vabatahtlikul võiks olla võimalus sündmuse jooksul, eriti mitme päevase sündmuse puhul, võimalus vahetada talle ettenähtud rolli. Ettenähtud tegevus ei tohiks eeldada väga mahukaid koolitusi või materjalide läbitöötamist. Vabatahtlik peaks saama alati tuge ja ning olema läbi selle piisavalt motiveeritud ning samas võiks omada ka võimalust kaasa rääkida oma panustamistegevuste läbiviimise suhtes. (Kivinukk 2010) See kui vabatahtlikuga tegelemiseks ja juhendamiseks aega ei leita, on üks suurimaid vigu, mida saab vabatahtlikke kaasamisel teha. (Käger, et al 2019) Samas on alati hea näha, kuidas vabatahtlikuna panustavad inimesed teevad läbi suure arenguhüppe. Suurt arengut on märgata ka sündmuse käigus tekkivate probleemide lahenduse otsimine ja olukordade lahendamis oskuste arengu osas. See kõik aitab inimese headele juhiomaduste arendamisele ja julgusele vastutada ning otsustada. (Haveman, et al 2003)

2. VABATAHTLIKUSE OLUKORD EESTIS JA SUUNDUMUSED

2.3. Vabatahtlikke statistika

Eestis on vabatahtlikus tegevuses osalemine muutumas üha populaarsemaks. Eesti rahvas 2013 ja 2018 aastal läbiviidud vabatahtlikkuse teemalise küsitluse võrdlusena selgus, et kui 2013 aastal osales 31% rahvastikust vabatahtlikkus tegevuses, siis 2018 aastaks oli see number jõudnud 49% rahvastikust. (Käger, Lauring, et al 2019). Iga aastaga suureneb Eestis nii kultuuri, spordisündmuste kui ka teiste sündmuste arv ja laieneb ka korraldajate ring ning kaasajate hulk. See tähendab, et ka vabaihendustes osalemine muutub aasta-aastalt populaarsemaks. Kuid alati ei saa vabaihenduste ja ettevõtete vabatahtliku tegevuse vahele panna võrdusmärki, kuna palju osaletakse vabatahtlikus tegevuses ka ilma vabaihendustesse kuulumata. 2022 aasta lõpu seisuga oli Eestis 43 149 mittetulundusühendust. Viimase kuue aastaga on MTÜ-de arv Eestis pea kahekordistunud. Suurim hüpe toimus 2018 aastal, kui lisandus aastaga peaaegu 13 000 uut MTÜ-d (Tabel 1). Samas ei anna need numbrid väga tõeseid andmeid, sest Statistikaameti andmetel olla kuni kolmandik neist passiivsed, ehk pole veel registritest kustutatud, aga samas aruandeid ei esitata ja tegevust ei paista. (Statistikaamet 2023)

Tabel 1: MTÜ-de arv Eestis aastate lõikes (andmed Statistika amet, autori koostatud)

Aasta	MTÜ-de arv
2017	26 857
2018	39 305
2019	40 044
2020	41 141
2021	42 122
2022	49 220

2020 aastal oli 22,5 % MTÜ-des palgalisi töötajaid, mis tähendab, et Eestis oli ca. 9300 MTÜ-s tööl inimesi, kes oma panuse eest said igakuist tasu. (Käger, et al 2021)

2018 aastal läbiviidud elanike küsitlusele tulemusena selgus, et üle 41% vastajatest on osalenud viimase aasta jooksul vabatahtlikus töös ja neist 60% on pikaajaliselt seotud

vabatahtliku tegevusega. Huvitava faktina antud uuringust võib välja tuua ka, et vabatahtlikuna käib abis pigem väiksemast asulast pärit inimene kui linna inimesed. (Käger, Lauring, et al 2019).

Regulaarseid vabatahtlike, kes panustavad vähemalt kuus korra vabatahtlikuna, on Eestis ca 48 000 inimest ja neid, kes korra nädalas vabatahtlikuna panustavad, on lausa ca 47 000 inimest. Vabatahtlike sooline jaotus on Eestis veel endiselt naiste kasuks, ehk siis vastavalt 47% mehed ja 53% naised. (Käger, Lauring, et al 2019).

2.4. Vabatahtlikud Eesti spordis

Eesti spordivabatahtlikkuse seisust annab aimu 2018 aastal vabatahtlike hulgas läbiviidud uurimuse tulemused, kus selgus, et levinumateks valdkondadeks, kus vabatahtlikuna oma aega panustati, olid keskkonnakaitse, kohalikku kogukonda panustamine, haridus ja seejärel sport (Käger, Lauring, et al 2019).

Mõned aastad tagasi sai Eestist alguse rahvusvaheline spordivabatahtlikkuse liikumine - SCULT. Antud projekti raames valmis ka virtuaalne vabatahtlike kaasamise platvorm. Eesmärk oli kokku viia erinevatest riikidest pärit vabatahtlikud spordisündmuste korraldajatega. (Sculd 2023) Kuna antud tegevus väga suurt kaasatust ei leidnud, siis tänaseks on Eestis see bränd ja tegijad teinud suunamuutuse ja tegeletakse rahva liikumisharrastusse ja treeningvõimaluste parendusse panustamisega. (Sculd App 2023) Siiski oli sellest kõigest suur kasu, sest selle liikumise kaudu leidis nii mõnigi inimene tee spordisündmuste juurde vabatahtlikuna olles abis siis suuremas või väiksemas rollis. (Sculd International / Käger, Lauring, et al 2019).

2.5. Vabatahtlikkuse juurde jõudmise vanus

See millises vanuses vabatahtlikkuse juurde jõutakse on ka aastatega muutumas. Vananev ühiskond ei ole mitte ainult nn „Vana Euroopa“ mure, vaid sellega tuleb arvestada ka Eestis erinevates aspektides, mis ühest otsast annab meile aimu, et peame eakamate ühiskonna liikmetega igal sammul arvestama, samas aga „Aktiivsena vananemise indeks“ on väljendanud selgelt eakate vähest panust vabatahtliku tegevusse (Active Ageing Index 2016). Keskmiseks vabatahtliku vanuseks peetakse 2018 aasta Balti Uuringute Instituudi läbiviidud uurimuse põhjal 35-49 aastast, samal ajal kui kõige rohkem on vähenenud 15-24 aastaste vanusrühmas vabatahtlike peale kasv (Käger, Lauring, et al 2019). Kuidas aga väga erinevas vanuses inimesi kõnetada on omaette väljakutse.

2.6. Uudsed suunad vabatahtlikkuses

Tänapäeva uudseks terminiks võib pidada Mikrovabatahtlikust, kus näitena interneti vahendusel lepitakse mitteformaalsed tegevused, mis on endas üldiselt väikesed nn „tööampsud“ ja võivad toimuda teatava regulaarsusega. Oluline on see, et puudub formaalne kontroll tegevuste üle ehk siis vabatahtlik ise kontrollib oma tegevust ning ka seda, millal ta mingis tegevuses osaleda saab ja soovib (Käger, Lauring, et al 2019). Eestis on selle valdkonna heaks näiteks Helpific keskkond, kus iga inimene saab reageerida otse abivajajaga keskkonna kaudu ning tegeleda vabatahtlike tööampsudega (Helpific koduleht 2023) Kuna üha enam on organisatsioonidel soov kaasata noorema põlvkonna vabatahtlike, siis on mikrovabatahtlikus ja elektrooniline kaasamine suund, kuhu poole tuleb liikuda ka antud valdkonnas.

2.7. Eksperdid vabatahtlikuna

Laias maailmas on üheks trendiks ettevõtte töötajate kaasamisel vabatahtliku tegevusse nn *Pro Bono* vorm, kus ettevõtte innustab oma professionaalset personali osalema oma oskustega vabaühenduse tegevuses. Tehes seda enamasti tööandja tööaja arvelt ja eraldi tasu selle eest saamata. Eestis on kommunikatsiooni ja õigusteaduse spetsialistid need, keda leiame enamasti vabaühenduste töösse vabatahtlikult panustamas. (Jõgisaar 2012) See on valdkond, kus võib tekkida vastuolu paljudel vabatahtlikkuse põhiprintsiipidega, kus inimesed justkui ei panusta tegevusse oma ajast ega ka tasu saamata ja see on pikem ühiskondlik arutelu. (Käger, Lauring, et al 2019). Tööandjad peaksid aga antud olukorras end hästi tundma, kuna nende töötajate professionaalsust kasutatakse sihipäraselt ja oodatud tähelepanu ning mainekasv ettevõttele on paremini kindlustatud. Eestis on heaks näiteks ka professionaalse ja vabatahtliku tegevuse sümbioosiks avalikus sektoris toimuv suur panus vabatahtlikke päästjate näol. (Käger, Lauring, et al 2019).

3. KOGEMUSED SEoses KOLLEKTIIVSE VABATAHTLIKKUSEGA SPORDISÜNDMUSTEL

3.1. Metoodika

Ei ole palju avaliku infot sellest, kuidas teadvustavad Eestis tegutsevad ettevõtted vabatahtlikku tegevust ja selle potentsiaalseid hüvesid oma töötajaskonnale. Uuringud on seotud mõne konkreetse sündmusega või vabatahtlikule tegevuse mõjutajana tööelus nagu näiteks Angela Aderi 2015 aasta bakalaureusetöö „Vabatahtlikes organisatsioonides osalemise mõju tööväärtusele“. Ettevõtete töökollektiivide panus vabatahtlikku tegevusse tõuseb (Vabatahtlikkus tegevuses osalemise uuring 2018).

Kuna tegemist on olulisel määral subjektiivseid käsitlusi hõlmava teemaga, siis käesoleva lõputöö puhul sai see otsustavaks metoodika valikul, ehk läksin kvalitatiivse uurimuse teed. Nagu lõputöö tutvustuses sai mainitud, siis antud töö eesmärk on selgitada kuidas parandada teineteise leidmise kitsaskohti, et tulevikus oleks spordisündmustel vabatahtlikuna panustamine ettevõtete töökollektiivide seas normaalsus ja käiakse regulaarselt abis, ning sünnib koostöö, kus kasu näevad mõlemad osapooled.

Poolstruktureeritud intervjuud annavad vastuseid küsimustele, milliseid vabatahtlikkuse tegevuse valdkondi peetakse eelistatumaiks ning kuidas leitakse asjakohast informatsiooni. Võimalusel täiendasin osade ettevõtete puhul infot CSR (Corporate Social Responsibility) kombineeritult dokumentide analüüsiga. Intervjuudes osalesid ettevõtted, kes omasid kogemust kollektiivse vabatahtlikkusega ja on seotud üle Eestilise algatusega organisatsioonidele - „Annetame Aega“ ning kaks MTÜ-dest spordisündmuse korraldajat.

Lõputöö analüüsiks andsid kõik intervjuudes osalejad nõusoleku kasutada nende antud vastuseid ametikoha ja ettevõtte seosega, mis võimaldab tuua lugejani isikustamata subjektiivsed väited ja tsitaadid, kuid on olemas ettevõtte seos. Kuna tegemist ei olnud valdkonna ekspertidega, vaid inimestega, kes on kokku puutunud vabatahtlikkusega ühel moel või teisel, siis nende nimesid lõputöös ei kasuta. (vaata lisa 1)

Intervjuu küsimuste koostamisel lähtusin lõputöö oodatavatest eesmärkidest ja jätsin võimaluse küsimusi kohandada intervjuu käigus ja muuta küsimuste järjekorda sõltuvalt vestluse iseloomust. Intervjuude küsimused on toodud lõputöö lisas nr 2.

Esimeseks kontaktiks ettevõtjatega oli e-kiri tutvustades lõputöö teemat ja eesmärki. Küsimused olid moodustatud *Microsoft Wordi* programmis ja saadeti intervjuueeritavatele soovi korral ka varem tutvumiseks. Intervjuud viidi läbi aprillis 2023. Kohtumist alustasin enda tutvustamisega ning küsisin luba kohtumise salvestamiseks. Seejärel selgitasin lõputöö eesmärki intervjuueeritavale. Lisaks selgitasin vastajale, et intervjuude analüüsimiseks sooviksin avaldada kõikide vastajate ameti ja ettevõtte seose. Intervjuu salvestati helisalvestusrakendusega. Intervjuud kestsid 60 minutist kuni 90 minutini.

Pigem oli oluline, et inimene tunneks oma töövaldkonda ja oskaks vastata intervjuus kollektiivse vabatahtlikkuse teemadel küsimustele. Hea oleks, kui vastaja omaks ka teatavat isikliku kogemust vabatahtlikusse tegevusse panustamise juures. Vabatahtliku tegevuses ise panustavana oli kokku puutunud 11 vastajast 10 ning see muutis ka antud teemal arutelu kindlasti lihtsamaks ja avatumaks, kuna vastajatel oli võimalus samastuda.

Küll aga pidasin oluliseks, kui pikalt on intervjuueeritav töötanud antud ametikohal, et saada aimu, kuidas näeb kollektiivse vabatahtlikkuse olukorda vähese kogemusega töötaja ja vastupidi. Pikima staažiga oli vabatahtlikkuse teemadega kokku puutunud IRONMAN Estonia vabatahtlike juht, kes on vabatahtlike kaasamisega erinevates vabaühendustes ja organisatsioonides tegelenud pea 10 aastat. Teiselt poolt, vabatahtlike tegevuste pakkujana, on ametis olnud Tallinna Kultuuri- ja Spordiameti spordivaldkonna juht, kes on oma ametis juba 12 aastat. Kõige lühema staažiga töötaja oma praegusel ametikohal oli Tööandjate Keskliidu kommunikatsioonispetsialist, kes oli antud ametikohal saanud olla vaid 2 kuud enne intervjuu toimumist. Kuid tema varasem taust on olnud palju vabatahtliku tegevusega seotud. Tööandjate Keskliidu kommunikatsioonispetsialist tööks on ka „Annetame Aega“ algatuse igapäevane koordineerimine, mis käib antud ametis töökohustuste juurde. Antud lõputöö puhul keskendun paljuski spordile ja seepärast oli ka üheks intervjuude sissejuhatavaks küsimuseks: „Millise spordialaga ise tegeled?“ Hea oli tõdeda, et enamus küsitlevatest oli aktiivse liikumise ja rahvasporditaustaga ning paljudel ka spordivõistlustel abis olemise kogemus olemas, ja osadel suurem vabatahtlikkuse teekond just sealt alguse oligi saanud.

Intervjuude ajal ja ka peale intervjuude läbiviimist tehti tulemuste ja helisalvestite põhjal Exceli tabelisse märkmete põhjal kokkuvõte. Kogutud andmed sisestati *Microsoft Exceli* tabelisse ja andmete analüüsimetodiks valiti kvalitatiivne sisuanalüüs, kus vastuseid tõlgendati ja grupeeriti sarnaste teemade kaupa (Laherand, 2008, lk 290). Kvalitatiivses sisuanalüüsis lähtusin juhtumiülesest ehk horisontaalsest analüüsist, kus koondasin eraldi teemadena kõik läbivad teemad, mis tekitasid kõige enam diskussiooni ja püüdsin leida sealt ühiseid mustreid. Sarnasteks teemadeks kujunesid kommunikatsiooni tähtsus, pikaajalise koostöö olulisus, mõlemapoolsete ootuste selge väljendamine, töötamise vormi muutus ning sellest tulenevalt tööaja definitsioon ja generatsioonide erinevus.

Kui kommunikatsioon oli mure, mida võisin ka ise aimata, et see saab olema üks läbiv teema, siis teised keskseks kujunenud teemad olid enam jaolt mulle tulemusi analüüsides üllatuseks. Intervjuude käigus kujunesid välja sarnased teemad ning edasikeskendun kuuele kõige kesksamale teemale. Peamiselt teemad, millest oldi peaaegu ühel nõul ja lisaks ka teemad, kus vastused jagunesid pooleks vastajate vahel.

3.2. Kommunikatsioon vabatahtlike kaasamisel

Ettevõtetes vabatahtlikku tegevusse panustamise intervjuude eesmärgiks on selgitada, kuidas parandada teineteise leidmise kitsaskohti, et tulevikus oleks spordisündmustel vabatahtlikuna ettevõtete töökollektiivide seas panustamine normaalsus ja käiakse regulaarselt abis ning sünnib koostöö, kus kasu näevad mõlemad osapooled.

Spordivaldkonna parimate kaasajatena tõid enamus vastajaid välja Jalgpalliliidu, Tallinna Maratoni, Rally Estonia ja IRONMAN Tallinna. Neid sündmusi nimetati eelkõige nende oskuste poolest kommunikatsiooni teha aga olemata kindlad, kas see kõikide sihtgruppideni jõuab. Järeldati, et väiksemad sündmused, kas ei oska teha kommunikatsiooni nii silmapaistvalt, ehaksegi üldist kommunikatsiooni vähem või tegevused vabatahtlike kõnetamiseks lihtsalt ei jõua sihtgrupini.

Kommunikatsiooni teemal arutledes läksid vastused üsna selgelt kahte leeri laiali. Pooled vastajatest olid selgel seisukohal, et kommunikatsiooni osas peaks vastutama ettevõttes HR ehk personali osakond. Seda nii ettevõttesse jõudva info eest, kui ka ettevõtte sisese kommunikatsiooni osas. Teine pool vastajatest aga oli seisukohal, et informatsioon ettevõttesse võiks jõuda ikka abivajajate poolt. Eraldi lahendusena pakuti, et töötajad ise võiks olla need, kes peaksid näitama initsiatiivi ja tegema vastavad ettepanekud, kas siis juhtkonnale või personaliosakonnale. Ühes aga oldi selgelt ühel meelel, et kõikides kollektiivse vabatahtliku tegevuse kommunikatsioonis võiks ja peaks olema juhtkond

kaasatud. Ideaalis peaksidki nad olema juhtrollis, andes kollektiivile eeskuju ning lisama ka tiimi ühtekuuluvust. Nagu mainis CGI Eesti juht – kogu ettevõtte hoiak ja suhtumine vabatahtlikusse algab juhtidest, aga kaasatud peab olema kogu ettevõtte, olenevalt siis ettevõtte suurusest ja personali rohkusest.

Nagu ka intervjuudes osalenud ettevõtetega vesteldes selgus ei leia paljud enam aega ega ressursi, et panustada „Anname Aega“ tegevustesse; vähe oli ka neid ettevõtteid, kus oli personali hulgas oli olemas töötaja, kelle töölaual konkreetselt vabatahtliku tegevuse teemadega tegelemine oleks. Üks neist oli Swedbank Eesti, kes oli paljude intervjuueeritavate silmis vabatahtliku tegevusse panustamise eeskujuks nii neile kui ka Eestis üldisemalt. Ühe olulise aspektina toodi välja 5 vastaja poolt kommunikatsiooni järjepidevuse. Kui vabatahtlikke vajav organisatsioon või sündmus, on leidnud need keda kõnetada ja läbi selle on leitud abilisi, siis tuleb olla kogu aeg pildis ja nendes kanalites, kus neid kuulatakse või nähakse. Intervjuu käigus tõid 8 vastajat sageli esile ka mõtte, et ettevõtte üldine kultuur on see, mis peab vabatahtlikust soosima. Mõtteviis peab algama juhtidest ning antud teemaline kommunikatsioon peab liikuma ettevõttes ülalt alla. Keegi ei eeldanud, et ettevõtte juhid ainult selle teemaga peaksid tegelema ja vabatahtlikusse panustamisega pidevalt oma töötajaid ära tüütama. Samas antud teema täpsustuseks tõi CGI juht välja:

„Otseselt me vabatahtliku töö innustamisega ei tegelegi – et siin on vabatahtlikkuse tegevuste võimalused ja nüüd tehke seda. Ma arvan, et see ei tööta – kui organisatsiooni terviklik hoiak seda ei soodusta!“

Vead kommunikatsioonis on seotud ka tihtilugu just konkreetsete vastutajate puudumisest. Lisaks puudub ühtne informatsioon vabatahtlikke tegevuste koordineerimises. Eestis on mitmeid algatusi ja MTÜ-sid, kes püüavad asja eest vedada, kuid selle tulemuseks on tänasel päeval ikkagi killustunud informatsioon ja puudulik koordineerimine.

3.3. Eeldused pikaajalise koostöö loomiseks

Üheks olulisimaks väärtuseks pidasid intervjuueeritavad pikaajalist koostööd. Kui miski on juba tööle saadud, siis kindlasti tuleb olla järjepidev, teineteise ootustele vastav ja pidevalt suhelda. Vigadena tõid näiteks CGI juht ja ERGO personali töötaja välja ühekordsed aktsioonid, mis toovad korraks pilti palju abilisi, aga see hajub kiirelt.

Vabatahtlikkuse olukorda Eesti ettevõtetes hindas enamus intervjueritavatest rahuldavaks ehk sellega tegeletakse. Kui mõne ettevõtja jaoks oli kord aastas vabatahtlikuna Toidupangas abis käimine see piisav määr, siis mitmed vastajad andsid mõista, et kindlasti sooviksid nad enam panustada. Kui vaid teaks kus ja millist abi tarvis, ehk milleks neid appi vajatakse. Oluliseks peeti, et sellest tuleks rohkem rääkida nii avalikus meedias, kui ka ettevõtete sees. Vabatahtlikku tegevusse panustamise teemaga peaks tegelema ning ka teadvustama palju enam. Pikaajalise koostöö aluseks pidasid ikka enamus vastajaid ausust ja regulaarset suhtlemist. Tihtilugu eksitakse mõlemapoolselt selle vastu, et jäetakse viimasele hetkele vabatahtlike kaasamise protsess ja teiselt poolt siis viimasele minutile jäetud vabatahtlikuna panustamise idee kollektiivi väljasõidu käigus. Pikaajalise koostöö heaks eelduseks on ka nn DNA-de sobivus, ehk kui töökollektiivis on palju jalgpalli sõpru siis nädalavahetusel kollektiivina noorte turniiril abis käimine tundub nii iseenesest mõistetav ja motiveeritud.

3.4. Generatsioonide erinevus kollektiivses vabatahtlikkuses

Nii nagu pole kommunikatsioon iga organisatsiooni või inimese jaoks lihtne, siis keeruliseks teeb tänapäeva infoühiskonnas selle õige kanali, õige sõnumi või siis ka õige eeskõneleja leidmine. Siit jõuamegi ühe huvitava diskussiooni teemani, milleks oli generatsioonide erinevus. Teooria osas sai selgeks, et vabatahtlikuna tegutsejad täna eelkõige vanema ealised (35-49.a) või siis päris noored (12-15.a). Keskmiseks vabatahtliku profiiliks kujunes intervjueritavate vastuste põhjal aga hoopis 18-35 aastane täis elujõus noor. Täna keskmisel vabatahtliku töösse panustaval inimesel puuduvad suuremad ajalised kohustused, nad on majanduslikult sõltumatud ja üle Eesti mediaanpalga (~1931 eurot) (Statistikaamet 2023) teenivad inimesed. Ettevõtete suuruselt ja valdkonnast rääkides oli valdav arvamus, et need ettevõtted, kes täna leiavad aega ja omavad paremaid võimalusi, võiks olla uued noored iduettevõtte laadsed tööandjad. Ühesõnaga, ettevõtted kelle puhul on selgelt DNA -sse juba kirjutatud keskkonnateadlikkus ja kogukonda panustamine.

Mikrovabatahtlikkuse kasv oli teema, milleni jõudsimme enamus intervjueritavatega, eelkõige just seepärast, et paljud neist olid noorte laste ja teismeliste vanemad. Sellest tulenevalt tekkis arutelu, et milliseks võib kujuneda tuleviku vabatahtlikkus, kus tänased noored on nii sõltuvad seadmetest. Kas on see tulevikus reaalne, et väga suur hulk vabatahtlike tegevusi viiakse läbi virtuaalses keskkonnas? Generatsioon Z on just see, kes täna paljuski nii igapäeva tööelu juba väga olulisel määral mõjutab ja dikteerib ka

milliseks kujuneb vabatahtlikkus lähi kümnendil. Hea eeskuju on Helpific, kus läbi virtuaalse kohtumisplatvormi viiakse kokku abi pakkujad ja abivajajad. Samas on see ka üks näide, mida palju intervjueeritavate poolt välja toodi informatsiooni killustatusest.

Kui aga soovime täna saada kollektiivina panustama just noori, siis räägime me nn Z generatsiooni noortest ning sellest, millisel moel ja kuidas on võimalik neid kõnetada. Sotsiaalmeedia ajastul on inimese, eriti noore inimese, tähelepanu kõita keeruline ja eriti veel pikaks ajaks. Seega sõnumid peavad olema kiired ja selged. Samas kui soovime aga kaasata vanema generatsioonide esindajad, siis ei saa need sõnumid olla nii kiired aga selgus peab säilima. Seetõttu on kasulik omada mitme generatsiooni esindajaid oma organisatsioonis, et saaks sõnumeid testida ja nõu pidada.

3.5. Mõlemapoolsete ootuste selge väljendamine

Üks oluline viga kommunikatsioonis, mida mainisid ka 9 intervjueeritavat, on valede ootuste tekitamine, seda siis tihtilugu mõlemalt poolt. Vabatahtlike kaasajad on oma ootused vabatahtlike osas nii kõrgeks seadnud, aga siis tekib pettumus, kui ei leita piisavalt inimesi või jääb mõnest spetsiifilisest oskusest puudu. Teisalt on oluline puudus see, kui vabatahtlikuna appi minevad inimesed ei tea, mida neilt oodatakse. Minnakse näiteks appi spordivõistlusele sportlasi ergutama joogipunkti, aga avastatakse end hoopis piirdeaedu tassimas, parklas pealtvaatajate autosid reguleerides või hoopis prügi koristades. Kui teooria osas oli mitmelgi korral juttu meeskonna tunde tekitamisest, siis ka selles osas võib kommunikatsioon või pigem selle puudumine tuua kaasa palju pahameelt ning negatiivse kogemuse. Ühe näitena töid kaks vastajat välja olukorra, kus töökollektiivina appi minnes jaotatakse nad spordisündmuse raames nii laiali, et kolleegid ei kohtu kordagi terve päeva jooksul.

Mitu ettevõtjat töid ka elulise näitena olukordi juhendamisest, kui vabatahtlikkuse protsessi ühest alustalast. Kollektiivina oli leitud erinevaid organisatsioone, kes abi vajasid aga kohale jõudes ei teadnud korraldaja millist tööd siis tegema peaks, kuidas seda teha ja mis kasu sellest tööst tõuseb; see pärsib kogu tegevuse motivatsiooni.

3.6. Töötamise vormi ja tööaja muutumine ajas

Minu lisaküsimus oli, et kui tänapäeval on töötamise vorm muutunud väga paindlikuks, siis kas ja kuidas saab üldse mõõta tööandaja panust vabatahtlikku tegevusse panustamisel ja motiveerimisel. Ühe näitena sai arutatud olukorda, kus töötaja käib

vabatahtlikus korras tasuta treeninguid andmas nn tavapärasest mõttes tööajast. Kuidas defineerida seda aega - kas antud juhul on ikka tegemist tööajaga või pigem ikka töötaja enda ajaga, kuna ettevõttes ei eeldata töötaja kohalolekut „kaheksast viieni“? See oli teema, mis ajas intervjueritavad segadusse, kuna antud nurga alt ei olnud keegi neist asja vaadanud ning tekkis pikem mõttepaus. Kokkuvõtvalt ei osanud intervjueritavatest keegi peale CGI Eesti juhi lõpliku seisukohta võtta, ehk teema on uudne ja see vajab veel arutlemist.

Üheks antud teema sissejuhatavaks küsimuseks sai autori poolt „*Defineerige vabatahtlik tegevus teie ettevõtte näitel?*“ 10 vastajat 11st pakkusid definitsioonina: „*Tööandja ajast oma professionaalse aja panustamine vabatahtlikku tegevusse!*“ Ainus kes sellele teemale selge omapoolse nägemuse andis ja vastupidisel arvamusel oli, CGI Eesti AS tegevjuht:

„Kui töötaja teeb seda tööandja tööajast, siis pole tegemist vabatahtliku tegevusega, vaid tööandja poolt teisele ülesandele suunatud tegevusega! Vabatahtlikkuse peamine eesmärk on see, et töö tegija ei taha selle eest midagi vastu saada!“

Kõige kogenum kollektiivse vabatahtliku tegevusega tegelev ettevõtte oli intervjuus osalejatest Swedbank Eesti, kes on juba algatanud erinevaid kollektiivse vabatahtlikku tegevusse panustamise projekte aastast 2015. Nende vabatahtlikku tegevusse panustamise programm näeb ette kahe vaba päeva võimaldamist igale töötajale, vabatahtliku tegevusse panustamiseks. Kusjuures üks päev peaks olema töötaja enda ametikohaga seotud professionaalsete oskuste annetamiseks (näiteks koolis külalistundi andmas) ja teine on siis ettenähtud tiimi ühtsuse parandamiseks ning seda tehakse siis koos ühtse tiimina.

3.7. Kollektiivse panustamise positiivsed trendid

Peamiste ja suurimate panustavate ettevõtetenägi enamik intervjueritavatest täna siiski suurkorporatsioone, kelle töötajaskond on 500+, tehakse vastavat kommunikatsiooni ja kus on juurutatud selge CSR programm ning seda ka järgitakse. Swedbank Eesti ei ole toetustegevuste juhi sõnul väga põhjalikult loonud Eesti põhist programmi, vaid nagu tunnistas ka toetustegevuste juht, tulevad need peamiselt ikka grupi eeskirjadest ning tegevuspõhimõtetest (Kaasik 2023). Peamiseks eeliseks nähakse just näiteks spordisündmustega koostöös seda mastaabi efekti, ehk kui ühelt poolt soovitakse kaasata erineva profiiliga vabatahtlike, siis suuretegevuses on see valik laiem ja tõenäosus leida endale sobilikke vabatahtlikke abikäsi, on palju suurem. Jah, suure murekohana

toodi välja ka seda, et kui tihtilugu soovitakse ettevõttest just minna appi ühtse tiimina, siis väiksemate spordisündmuste puhul juhtub tihtilugu see, et vabatahtlikud paisatakse laiali ning tiimitööst pole enam juttu. IRONMAN Estonia vabatahtlike kaasaja sõnul siiski püütakse ettevõtetest vabatahtlikke abilisi kaasates alati seda silmas pidada ning vastava sisulist infot ka enamasti juba uuritakse ette. ERGO Insurance SE-s on jätkusuutlikkuse dokument see, millega kogu ERGO grupi tegevus on reguleeritud ning ideid võetakse kõigilt baltikumi turgudelt, kus tegutsetakse.

Sellele, kas ja milline võiks olla ettevõtete üldine huvi vabatahtlikku tegevusse kollektiivina panustada, vastasid kõik intervjueeritavad nagu ühest suust, et peamiste faktoritena ettevõtete jaoks, näevad nad oma töötajate vabatahtlikus tegevuses osalemise juures kahte olulist aspekti – läbi selle tegevuse peaks paranema ettevõtte maine ja antud tegevuste käigus kollektiivi ühtse tiimi tunde loomine või hoidmine.

Ettevõtte maine parandamise juures nähakse peamise väljakutsena atraktiivse tööandja kuvandi loomist või säilitamist. Ettevõtte maine on üheks suurimaks väljakutseks uute töötajate kaasamisel teenindus ja ka IT sektoris, nagu seda nimetasid nii Swedbank Eesti AS, Ergo Insurance, Eesti Töötukassa, kui ka CGI Estonia oma seisukohtades. Selle nimel ollakse täna valmis palju pingutama ja kuvandi loomiseks kasutatakse kõiki võimalikke mooduseid.

See, kas ja kui palju peaks või võiks ettevõtted kollektiivina vabatahtliku tegevusse panustada läksid intervjuus osalenud vastajate arvamused lahku. Seda peamiselt selle tõttu, et peale Swedbanki oli vaid Töötukassa see, kes tõi välja, et neil on ettevõttes kirjalikult sätestatud, kuidas on võimalik tööandja ajast minna oma aega panustama. Ettevõtted spordisündmustel suurte inimressursiga abistajatena üldiselt silma veel ei paista. Mõningase mööndusega tunnistasid nii CGI juht kui ka Swedbank, et tänu ettevõtte juhtide eeskujule on käidud kollektiivina näiteks abis jalgpalliklubi Tammeka kodumängudel ja Swedbanki inimesed oma tegevjuhile IRONMAN Tallinna sündmusel kaasa elamas ja joogipunktis jookigi jagamas.

Intervjueeritavad mainisid eeskujulikena Swedbanki ja Teliat ning siis veel mõningasi kiire arenguga iduettevõtteid nagu Wise ja Bolt.

Kollektiivselt vabatahtlikku tegevusse panustamise kontekstis hakatakse ettevõtetes tihtilugu rääkima ettevõtete sotsiaalsest vastutusest ja mitte panusest näiteks antud töö kontekstis spordi kogukonda, pakkudes omapoolset mitmekülgset abi oma töötajate

panuse näol. Eestis see kahjuks ettevõtetes väga juurdunud veel pole ja räägitakse pigem selle teema kontekstis jätkusuutlikust või kestlikust ettevõtlusest ja üldisemast suhtumisest meid ümbritsevasse keskkonda. Nagu mainitud siis intervjuudes osalejatest oli CSR dokument avalikult olemas vaid Swedbank Eestil, Tallinna Sadamal ja ERGO Insurance'il. CGI Estonia-l oli ka vastav dokument küll olemas aga selle sisust ja eesmärkist rääkisime vaid ettevõtte juhiga intervjuus.

Kui autor tõstatab küsimuse, et mis on need vabatahtlikkuse teemad, kuhu kõige suurema huviga soovitaks panustada, siis 8 vastajat 11 st tõi välja, et ettevõtetel on pigem huvi panustada nn pehmete väärtuste tegevustesse ja tegeleda näiteks nende abivajajatega, kes ei saa ise tihtilugu enda eest seista, nagu loomad ja lapsed.

3.8. Kollektiivse vabatahtlikkuse tuleviku trendid

Ettevõtjatega läbiviidud intervjuude tulemuste põhjal saab järeldada, et täna on Eestis palju ettevõtteid, kes küll sooviksid panustada vabatahtlikku tegevusse oma töötajaskonnaga, kuid enamasti jääb see Eestis selle taha, et asjakohane info ei ole leitav. Ehk pole arusaama kuidas ja kust leida need kes abivajavad, kuidas saada nendega kontakti ja kas abi üldse soovitakse.

Tööandjate motivatsiooni osas sai intervjuude analüüsi järel kinnitust väide, ettevõtjad soovivad eelkõige näha oma töötajate vabatahtlikusse tegevuse panustamise juures professionaalsuse kasvu ja tihtilugu võimaldatakse ning motiveeritakse Eestis just oma eriala eksperte osalema sellistes sotsiaalsetes projektides. Näitena saab siin tuua juriidilise nõu andmine vabatahtlikkuse alusel ja veel palju muud.

Vabatahtlikke olukorda Eestis võib üldisemalt iseloomustada kui selgelt arenemisfaasis valdkonda. Tundmatuks muutujaks on võrrandis aga väga suur generatsioonide erinevus seda nii töö iseloomus, kui ka kaasamise eripärad kommunikatsioonis. Nii nagu seda toodi välja ka intervjuueeritavate poolt, on selles kindlasti ka oma roll meie minevikul, kus tasuta vabatahtlikuna tegutsemine ei olnud nõukogude liidu ajal just väga hinnatud ja populaarne tegevus. Tänapäev noori ehk Z generatsiooni see mineviku taak ei mõjuta. Kui uurimuste tulemusena võib väita, et Eestis on lausa kuni 50 000 inimest, kes panustavad vabatahtliku tegevusse korra kuus või lausa korra nädalas, siis kahjuks ettevõtjate intervjuudest see välja ei tulnud ning pigem jäi õhku arvamus, et see hakkaks pigem segama töötaja igapäeva tööd ja ettevõtete normaalset toimimist. Küll aga leidis selgelt tõestust kirjanduse põhine väide, et nn tööampsud ja elektrooniline kaasamine on

kindlasti osa vabatahtlikkuse tulevikust. Seda näitab Eesti iduettevõtte Helpific edu maailmas, mis just pakub tööampse ja seda ka vabatahtlikkuse vallas. (Helpific koduleht 2023). Vabatahtlik töö on ja jääb endiselt väga oluliseks osaks spordisündmuste korraldamise juures.

Suurimaks erinevuseks teooria osas kirjeldatule on see, millisena näevad intervjuudes osalenud ettevõtete juhid ja personalijuhid, tänast „keskmist vabatahtlikku“. Intervjueeritavate silmis on selleks edukas tehnoloogia sektoris töötav 18-35 aastane mees/naine ning pigem panustab ta pehmetel väärtustel põhinevasse vabatahtlikku tegevusse. (Toidupank, Nähtamatud loomad, Vähihaigetele raha kogumine jne) Samas kui 2018 Balti Uuringute Instituudi uurimuse tulemusena on selleks hoopiski 35-49 aastane, 18-24 aastaste seas oli just vabatahtliku tegevusse panustavate inimeste vähenemise tendents uuringu põhjal kõige suurem. Samas langeb ettevõtete kirjeldatud profiil kokku sellega, et tegemist on kõrgharitud ja edukal ametikohal töötava inimesega, kellel on suurem vabadus ja kontroll oma aja üle ning võimalus vabatahtlikuna panustada.

Suurimad vead kommunikatsioonis on seotud tihtilugu just konkreetsete vastutajate puudumisega. Lisaks puudub ühtne informatsioon vabatahtlike tegevuste koordineerimiseks. Eestis on mitmeid algatusi ja MTÜ-sid kes püüavad asja eest vedada (Annetame aega, Vabatahtlike värav, Helpific), kuid selle tulemuseks on tänasel päeval ikkagi killustunud informatsioon ja puudulik koordineerimine.

Üks, milles nii uuringud kui ka antud töös intervjueeritavad olid täiesti ühel nõul on see, et vabatahtlikku tegevusse panustamise mõtteviis ettevõttes peab algama juhtidest ning antud teemaline kommunikatsioon peab liikuma ettevõttes ülalt alla. Vabatahtlikus tegevuses osaleja mõtteviis ja initsiatiiv võiks tulla töötajalt endalt, siis on ka töötaja motivatsioon plaanitavasse tegevusse panustada just sellel tasemel, mis selleks vaja.

Kuna töö keskendus spordisündmuste korralduse vaates vabatahtlike kaasamisele, siis sellele keskendumisele ka antud analüüsis, kuid tuleb tunnistada, et siit saadud tõdemusi saab laiendada enamustele vabatahtlike kaasamisega tegelevatele ühendustele ja organisatsioonidele.

Tuginedes nii kirjanduslikule analüüsile kui ka intervjuudest saadud vastuste põhjal, võib vabatahtliku tegevuse lühidalt kokku võtta, et see on nii tänapäevase, kui tuleviku ühiskonna üks oluline alustala. Väga palju organisatsioone ja sündmuseid ei saaks toimida ega tegutseda ilma vabatahtliku abita. See, kui palju inimesi on täna juba vabatahtlikuna

erinevates rollides abis, näitab selgelt, et inimestele läheb korda meid ümbritsev ja meie ühiskonnas toimuv.

Tuginedes uuringutulemustele ja teooria osale, tooksin siinkohal ära mõned konkreetset soovitusid mõlemale osapoolle.

Ettevõtetele, kes soovivad kollektiivina vabatahtliku tegevusse panustada: ettevõtte sees peavad vabatahtlikkuse teemad algama ettevõtte juhtkonnast ja liikuma vastavalt ettevõtte töökorraldusele allapoole iga töötajani. Selleks, et kommunikatsioon oleks sündmuste korraldajatega sujuvam, siis soovitan ettevõttele ise ka pakkuda end palju enam appi sündmuse läbiviimise juurde.

Spordisündmuste korraldajatele, et oleks võimalik saada palju enam suure kollektiive ühtse tiimina appi panustama: esmalt peab ära tegema kodutöö. Nimelt peab igas jätkusuutlikus organisatsioonis paigas olema töökorraldus ja juhendamise kava. Seda eriti ajutistes organisatsioonides, nagu seda spordisündmused on. Kui juhendid on nõ paberile saanud, siis on neid ka lihtsam igal tasemel edasi kommunikeerida. Selleks aga, et kommunikatsioon vabatahtlikke kaasamisel sujuks ja sõnumid jõuaks õige sihtgrupini, siis kaasake kommunikatsiooni protsessi antud vanusegrupi esindajaid, et te ei peaks aimama, kuidas nendeni jõuda ja mis sõnumid võiks toimida.

Ühtse nõuandena soovitan mõlemale poolele, et alati tuleb ootused endale väga selgeks teha ja ka teisele poolele kommunikeerida.

KOKKUVÕTTE

Vabatahtlik tegevus on täna populaarne üle kogu maailma ja pigem on näha antud liikumise tõusu. Täna osaleb vabatahtlikus tegevuses juba väga märgatav hulk eestlasi, spordisündmuste ja ka kõikide teiste sündmuste hulga kasv aga on samuti märgatav ja igale poole vajatakse üha enam vabatahtlike appi. Kollektiivne vabatahtlikkus võiks olla siin selgelt päästerõngas paljudele sündmustele.

Ettevõtjate ja korraldajate vaheline kommunikatsioon on Eestis vabatahtlike osas üsna vähene ja pigem üksikute suursündmuste pärusmaa. See on osa, millesse tuleks kõigil osapooltel kõvasti panustada. Kollektiivid ei oska ega saa appi tulla organisatsioonile või spordisündmusele, kui nad sellest midagi kuulnud ei ole.

Töö teoreetilises osa keskendusin nii vabatahtlikkuse olemuse uurimisele kui ka Eesti vabatahtlikkuse olukorra kaardistamisele. Vabatahtliku mõiste kaardistamisel ei olnud eesmärk juba varasemate tööde ümberkirjutamisel või sõnastamisel. Eestis on küll kirjutatud vabatahtlikkuse teemal uurimustöid, aga pigem keskenduti neis üldisele vabatahtlikkusele või on konkreetse sündmusega seotud.

Uurimuse teostamiseks viidi läbi kvalitatiivne subjektiivne uuring 12 ettevõtjaga või asutusega. Valimisse kuulusid ettevõtted, kes olid ühte või teistpidi seotud juba ettevõtte vaates vabatahtlikkuse panustamisega. Ekspertintervjuude käigus jagasid oma subjektiivset kogemust erinevate ettevõtete juhtivtöötajad kellel kogemust kollektiivse vabatahtlikkusega.

Generatsioonide erinevusega peab iga spordisündmuse vabatahtlikke kaasaja üle elama väljakutseid ja ka abi pakkuv pool ettevõttest ei saa mööda vaadata faktist, et ootused tööle ja tulemusele on generatsioonide vahel erinevad.

Ootused ja nende vastamine on mõlemale poolele suur väljakutse.

Töö teostamise raames sai tõestatud fakt, et vabatahtlik liikumine „Annetame Aega“ on ettevõtjatele infokanalina väga oluline ja sellesse tuleb panustada. Oluline on aga antud projekti juurde leida lisaressurse, et parandada organisatsiooni nähtavust ja kommunikatsiooni. Teavitustöösse tuleks kaasata täna juba osalevad ettevõtted/asutused, et need ei oleks lihtsalt vaikivad liikmed ning võiks pigem toimida nn valdkonna arvamusiidritena, kuna omatakse väga olulisel määral kogemusi.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et Eestis on vabatahtlikkusel palju potentsiaali ning on väga oluline nii kogukonna, kogu riigi toimimise, kui ka kõigi spordisündmuste seisukohast. See teema vajaks palju põhjalikuma uurimist, ning siinkirjutaja juba mõtleb, millise magistriõppekava osa see võiks olla, kus saaks seda valdkonda pikemalt ja põhjalikumalt uurida. Annetame Aega sarnaseid liikumisi võiks Eestis palju olla, kuid kommunikatsiooni vaates oleks parim riiklikult rahastatud ja juhitud süsteem ning infokanal.

KASUTATUD KIRJANDUS

Brown E, 1999 Assessing the value of volunteer activity , Nonprofit and volunteer sector quarterly, 5-8

Cook J., Burchell J., et al (2022) “I’m not doing it for the Company”: Examining employee volunteering through employees eyes 2-18

Dingle A, Sokolowski W, Saxon-Harold, S.K.E, Smith J.D, Leigh R, 2001 MEASURING VOLUNTEERING: A Practical Toolkit

Manetti G, Como E, Belluci M, 2014 Investing in volunteering: measuring social returns of volunteer recruitment, training and management. *Conference Paper in International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*

Veigel M., 2012 Vabatahtlik tegevus ja praktika, BeSt programmi õppematerjal, Tallinna Ülikool Pedagoogiline Seminar

Kivinukk E, 2010 Vabatahtlike kaasamine spordiorganisatsiooni töös. *Sportitöötaja käsiraamat.*

Käger M., Lauring M., Pertšjonok A., Kaldur K., Nahkur O. (2019) Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018 Balti Uuringute Instituut

Rammo A., Seppel T., (2013) Vabatahtliku tegevuse õiguskeskkonna analüüs. *Eesti Vabatahtlaste Liit*

Möller G., Ender J., Mänd K., Surva. (2008) Vabatahtlikus tegevuses osalemise aruanne Eestis uuringuaruanne. *Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus*

Gramberg A., Vutt M., Vabatahtliku tegevuse väljakutsed Eestis. <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/03/Vabatahtliku-tegevuse-väljakutsed-Eestis.pdf> (30.10.2022)

Kaarna R., Noor K. (2011) Ülevaade vabatahtliku töö majandusliku ja sotsiaalse väärtuse hindamise võimalustest.

https://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Valitsemine_ja_kodanikeuhiskond/VK_P_VABAMet_l6ppraport.pdf *Poliitikauuringute keskus Praxis* (29.10.2022)

Lukin L., (2022) Kõik SK ID Solutionsi 70 töötajat toodavad aega. <https://creditinfo.ee/2022/03/k-ik-sk-id-solutionsi-70-t-tajat-toodavad-aege/> (29.10.2022)

Klopets M., (2021) Mis liidab meeskonda tiimikoolitusest veel paremini? <https://blog.swedbank.ee/igapaevased-راهاasjad/heategevus/mis-liidab-meeskonda-tiimikoolitusest-veel-paremini> (25.10.2022)

Kuidas vabatahtlik töö võib uue töökohani viia? <https://sinucv.ee/2018/04/vabatahtlik-too/> (20.10.2022)

Koovit K., (2019) Ettevõttele on heategevusega tegelemine eluliselt vajalik: muidu ei pruugi sind enam varsti olemaski olla. <https://arileht.delfi.ee/artikkel/87559179/ettevotetele-on-heategevusega-tegelemine-eluliselt-vajalik-muidu-ei-pruugi-sind-enam-varsti-olemaski-olla> (20.10.2022)

Reinfeldt K., (2016) Vabatahtliku töö väärtustamine Eesti töandjate seas. <https://core.ac.uk/download/pdf/79115378.pdf> (30.10.2022)

Vabatahtlik töö ja Sport https://www.jalgpall.ee/docs/EE_vabatahtlik-t%F6%F6-ja-sport%20%281%29.pdf (20.10.2022)

Naggel M., Liina Vall Playtechist: Kuidas luua edukaltoimiv meeskond ning motiveeriv töökeskkond <https://juhtimine.ddakadeemia.ee/liina-vall-playtechist-kuidas-luua-edukalt-toimiv-meeskond-ning-motiveeriv-tookeskkond/> (18.10.2022)

Jõgisaar K., (2012) Anneli Ohvril: Vabatahtlikus ei ole viimaste aastate teema – see on osa meie kultuurist <https://bioneer.ee/anneli-ohvril-vabatahtlikkus-ei-ole-viimaste-aastate-teema-see-osa-meie-kultuurist> (27.10.2022)

(2020) Majority of UK workers want to volunteer, but expect support from bosses <https://www.pilotlight.org.uk/news/2020/majority-of-uk-workers-want-to-volunteer-but-expect-support-from-bosses> (30.10.2022)

Vibur J. (2017) Vabatahtliku töö kogemuse väärtustamine Eesti tööturul tööandjate ja töötajate hinnangul *Tartu Ülikool*

Meijs L., Hendriks P., (2021) New trends in the development of volunteering in the European Union <https://euagenda.eu/upload/publications/qe-01-21-406-en-n-0.pdf> (30.10.2022) The European Economic and Social Committee

Ehlers A., Naegele G., Reichert M., (2022) Volunteering by older people in the EU <https://www.lenus.ie/bitstream/handle/10147/299047/EF1134EN.pdf;jsessionid=99368EB3099EFB840D8C38CD157B3CDB?sequence=1> (29.10.2022) *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*

Mayo E., (2022) Give your culture a workout <https://www.pilotlight.org.uk/sites/default/files/2022-10/Give%20your%20culture%20a%20workout%20-%20report.pdf> (31.10.2022)

<https://www.statista.com/statistics/602010/european-union-volunteering-in-sports-by-country/> (29.10.2022)

Vabatahtlike värv (2022) - <https://vabatahtlikud.ee/organisatsioonile/juhendmaterjalid/vabatahtlike-kaasamisvoimalused-ettevottes/> - (viimati vaadatud 04.12.22)

Eckstein, S. (2001). Community as gift-giving: Collectivistic roots of volunteerism. 829–851.

Deloitte (2016) 2016 Deloitte Impact Survey – Building leadership skills through volunteerism. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/us-deloitte-impact-survey.pdf> (viimati vaadatud 16.12.22)

Forgeard V., (2021) Why Volunteers get demotivated (an insider view) - <https://brilliantio.com/why-do-i-hate-volunteering/> (viimati vaadatud 16.12.22)

United Healthcare (2017) Doing Good is Good For You - https://www.charities.org/sites/default/files/2017_VolunteerStudy_Summary_Web.pdf (viimati vaadatud 16.12.22)

Mayer J.M., Silva S.C (2017) Exploring the whole value of corporate volunteering 95 – 116

Dempsey-Brench K., Shantz A., (2022) Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering 1-20

Jorgensen H., (2013) Does it pay to volunteer? The relationship between volunteer work and paid work 6-7

Feldmann D., Hosea J., et al (2015) The 2015 Millennial Impact Report – Cause, Influence & the next generation workforce. 8-14

<https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RWKV78>

<https://www.ethicalangel.com/en/blog/what-is-corporate-volunteering-and-what-are-the-benefits>

Dimock M., (2019) Defining Generations: Where Millennials end and Generation Z begins. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

<https://www.swedbank.ee/about/sustainability>

Lehtomäki P., (2020) Voluntary work in the nordic region – Social cohesion in a new era <https://pub.norden.org/nord2020-031/#>

<https://www.tlu.ee/opmat/tp/vabatahtlik.pdf>

<https://vabatahtlikud.ee/organisatsioonile/juhendmaterjalid/vabatahtlike-kaasamisvoimalused-ettevottes/>

https://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_002_fi.html

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_participation_and_integration_statistics#Formal_and_informal_voluntary_activities

Auld, C., Cuskelly, G. (2001). Behavioral characteristics of volunteers: Implications for community sport and recreation organizations. *Parks and Leisure*, 4(2), pp 29–37

<https://www.paralympic.org/news/paris-2024-recruit-45000-volunteers-olympic-and-paralympic-games>

<https://olympics.com/ioc/news/london-2012-announces-volunteer-programme>

Riot C, Auld C, Zakus D, Cuskelly, G 2013, Volunteer roles involment and commitment in voluntary sport organizations, evidence of core and peripheral volunteers. *Sport and Society* 118 119

Woodwill J. 2007 *Questioning Volunteer Management*.

Warner S, Newland B.L, Green B.C. 2011 *More Than Motivation: Reconsidering Volunteer Management, Journal of Sport Management*.

LISAD

Lisa 1. Intervjuudes osalejad (autori koostatud)

Amet	Ettevõtte	Vastamise aeg	Vorm
Tegevjuht	CGI Estonia AS	03.04.2023 / 10:00	Intervjuu
Personalijuht	Nordecon AS	05.04.2023	Küsimustikule kirjalik vastamine
Toetustegevuste juht	Swedbank Eesti AS	10.04.2023 / 14:00	Intervjuu
Personalispetsialist	ERGO Insurance SE	11.04.2023 / 10:00	Intervjuu
Personalipeaspetsialist	Eesti Töötukassa	11.04.2023 / 12:00	Intervjuu
Kommunikatsiooni-spetsialist	Eesti Tööandjate Keskliit	11.04.2023 / 14:00	Intervjuu
Vabatahtlike juht	IRONMAN Estonia	12.04.2023 / 14:00	Intervjuu
Personalispetsialist	AS Tallinna Sadam	13.04.2023 / 16:00	Intervjuu
Spordiosakonna juht	Tallinna Kultuuri- ja Spordiamet	14.04.2023 / 12:00	Intervjuu
Administratiivjuht	Rally Estonia	14.04.2023 / 14:00	Intervjuu
Talendijuht	Mainor AS	14.04.2023	Küsimustikule kirjalik vastamine

LISA 2. Ettevõtete ja asutuste vabatahtlikusse panustamise intervjuude läbiviimise juhend

Aeg ja koht

Intervjuu viiakse läbi soovitavalt intervjueeritava kontoris/töökohal.

Eelistada tuleks väiksemaid koosoleku ruume, et ei oleks segadusi küsimuste küsimise selgusega.

Koht ei tohiks olla kontori kööginurk, kus igal ajal keegi segama võiks tulla.

Ajaline soovitus oleks intervjuusid teha pigem pärastlõunasel ajal aga mitte päris tööpäeva lõpus, et ei oleks tööpäevast väsinud aga samas oleks juba kiired tööasjad seljataga ning ei „kummitaks“ intervjueeritavat, keskendumaks teie küsimustele vastamisega.

Tehniline

Intervjuu läbiviimisel kasuta oma arvutit küsimuste lugemiseks ja märksõnade tegemiseks. Sulge arvutis kõik teised programmid, mis pole otseselt vajalikud intervjuu jaoks. Kui sinu jaoks sobib väljaprintitud paber küsimuste jaoks paremini, siis kasuta seda. Oluline, et tunned end intervjuerijana mugavalt ja kindlalt.

Pange mõlemad oma telefonid nn „lennurežiimi“, siis pole segajaid.

Kasuta diktofoni või telefonis vastavat rakendust. (Samas pead sellest enne teavitama ja nõusoleku saama ning garanteerima, et antud intervjuu sisu on vaid lõputöö jaoks ja peale transkriptsiooni antud salvestused kustutatakse.

Jaotus

Eesmärk on saada minimaalselt 10 intervjuud.

Soovitavalt 80% ettevõtetest erasektorist ning 20% avaliku sektori asutusi.

Idealne on saada 20 intervjuud, sama suhtarvuga, mis eelmises lauses.

Vastajate soolist jaotust ei pea me vajalikuks, seni kuniks on tegemist oma ala asjatundjatega.

Vanuseline piir sõltub vastajatest, siin eelistused puuduvad, kuid kui võimalik siis kaasata erinevast vanusest vastajaid.

Töökorraldus.

Küsitletavate üle peame arvestust ja edenemist loodavas Sharepointis ühiselt jaotatud failis.

Intervjuude helisalvestisi hoiame samuti Sharepointi kaustas.

Paber ankeetide puhul peame garanteerima selle, et see käsitsi kirjutatud tekst jõuaks elektroonilise failina hiljemalt 24h jooksul ühiskausta.

TUTVUSTUSRING

- Enesetutvustus
- Küsitletava nimi, vanus ja amet
- Küsitluse tausta ja lõputöö oodatava tulemi tutvustus

SISSEJUHATUS

- Sinu roll antud ettevõttes?
- Kaua antud ametikohal juba töötad?
- Mis spordialade või hobidega sa ise tegeled?
- Millises mahus oled ise panustanud vabatahtliku töösse?

- Soovid sa midagi veel teada lõputööst?

VABATAHTLIKUSE ROLL TEIE ETTEVÕTTES / ASUTUSES

- Kui rääkida esmalt teie ettevõttest, kui suur see on ja kui palju töötajaid teil on?
- Kui teadlikud ollakse ja kui valmis ollakse teie töötajate poolt vabatahtliku töösse panustama?
- Kuidas tegeletakse ettevõttes vabatahtliku tööga tegelemise nn „innustamisega“? Ehk palju tegelevad juhid sellel teemal enese kursis hoidmisega ja info edastamisega?

VABATAHTLIKUSSE TÖÖSSE PANUSTAMISE OLUKORD EESTIS

- Kui palju teie hinnangul on ettevõtteid, kes panustavad vabatahtlikusse?
- Millised on sinu hinnangul need valdkonnad kus on vabatahtlik töö soositum ja miks?
- Millised tööd ja töötamise viisid soosivad vabatahtlikusse töösse panustamist?
- mis motiveerib tööandjat võimaldama töötajatele osalemist vabatahtlikus töös ja samas ka töötajat osalema.
- Kas võib tekkida sunnitud olukordasid, kus tuleb minna appi? Millised võiks olla need olukorrad?
- Millised võivad olla takistused, miks peaks tööandja seda mitte soosima?

KOMMUNIKATSIOON ETTEVÕTETE JA SÜNDMUSTE KORRALDAJATE VAHEL

- Millised on sinu hinnangul suurimad ja parimad spordisündmused, kes paistavad ettevõtetest vabatahtlike kaasamisega silma?
- Milliseid taktikaid kasutatakse ja mis on sinu nägemuses kõige toimivam?
- Kommunikatsiooni kanalid, kas ettevõttes peaks olema nn pühendatud inimene selleks
- Kui pikk on tavaliselt kommunikatsiooni protsess?
- Kas see on personali osakonna töö või pigem peaks see algama ettevõtte juhtidest.
- Kui pikaajaline on tavaliselt selline koostöö?
- Milliseid vigu kummaltki poolt tavaliselt tehakse?

KUIDAS JÕUAB ETTEVÕTTE TÖÖTAJA/TIIM VABATAHTLIKUNA APPI SÜNDMUSELE?

- Sinu isiklik kogemus või tunnetus, kui palju ollakse valmis panustama vabatahtlikusse oma ajast?
- Sinu isiklik kogemus või tunnetus, kelle poolne on tavaliselt initsiatiiv, kas tööandja või töötaja poolne?
- Oskad sa öelda, mille põhjal tehakse valik, kuhu appi minna – on selleks korraldaja kuulsus, piirkondlik eripära või lihtsalt sündmuse populaarsus näiteks?
- Sinu isiklik kogemus või tunnetus, millised on kaasamise alused?
- Mis on sinu arvates või kogemuses töötaja motivatsioon vabatahtliku tegevusse panustada?

PARIMAD PRAKTIKAD EESTIST

- Oskad sa lisaks oma ettevõttele tuua häid näiteid, kus panustatakse või soodustatakse töötajatel tegeleda vabatahtliku tegevusega - ettevõtete profiil ja näiteks kuidas on jõutud sinna,
- Milline on sinu nägemuses ettevõtete vabatahtliku tegevusse panustamise tulevik?
- Milliste sündmustega näed, et võiksid enam olla seotud tulevikus?
- Milline on üldine motivatsioon ettevõtjatele vabatahtlikku tegevusse panustamisel?