

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu eriala

Isabel Võrk

Motivatsioon ja rahulolu professionaalsete vabatahtlike töös

Bakalauseure töö

Juhendaja: Merle Linno, MSW

Tartu 2025

SISUKORD:

SISSEJUHATUS	3
1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE	5
1.1 Professionaalne vabatahtlikus ja selle roll ühiskonnas.....	5
1.2 Professionaalsed vabatahtlikud julgeolekusektoris.....	5
1.3 Vabatahtlikkuse ja heaolu uurimine Eestis.....	7
1.4 Motivatsioon ja organisatsiooniline tugi.....	8
1.5 Vabatahtlikkuse heaolu mitmetahusus ja selle uurimine.....	9
Probleemipüstitus.....	12
2. METOODIKA	14
2.1 Uurimismeetod.....	14
2.2 Andmekogumismeetod ja valim.....	14
2.3 Uurimuse käik ja eetika.....	15
2.5 Andmeanalüüsi meetod.....	15
2.6 Uurija refleksiiivsus.....	15
3. ANALÜÜS JA ARUTELU	16
3.1 Vabatahtlikuks saamise motiivid ja ootused:.....	16
3.2 Vabatahtlikuks saamise protsess.....	18
3.3 Organisatsiooni poolne tugi ja juhtimiskultuur.....	19
3.4 Eneseareng ja motivatsiooni hoidmine.....	21
3.5 Väljakutsed ja arengukohad.....	23
3.6 Pikaajaline pühendumine ja heaolu.....	25
KOKKUVÕTE	27
Summary.....	28
Viited:.....	29
Lisad:.....	32
Lisad 1: UURIMISTÖÖ INTERVJUU NÕUSOLEKU VORM.....	32
Lisad 2: Uurimisküsimused ja intervjuu küsimused.....	33

SISSEJUHATUS

Professionaalsed vabatahtlikud on isikud, kes osalevad vabatahtlikus tegevuses erialaseid oskusi ja teadmisi kasutades, sageli kõrge vastutuse ning keerukuse tasemel, sarnasel määral palgatöötajatega (vt nt Studer & von Schnurbein, 2013). Eesti julgeolekusektoris tegutsevad näiteks pääste-, politsei- ja ohvriabi valdkondedes, täites ülesandeid, mis toetavad kogukonna turvalisust ja riigi julgeoleku toimimist (Eesti Siseministeerium, i.a). Professionaalsed vabatahtlikud mängivad keskset rolli Eesti julgeoleku ning kogukonna tugevdamisel (Human Rights Guide, i.a). Nende panus aitab suurendada riigi vastupanuvõimet kriisiolukordades ning tugevdab sidet avaliku sektori ja kogukondade vahel, soodustades ka terviklikku lähenemist avalikkuse turvalisusele (Eesti Siseministeerium, i.a). Professionaalsete vabatahtlike kaasamine tuleneb arusaamast, et nende motivatsioon ja pühendumus tulenevad nii tähenduslikust tegevusest, kogukonnatunnetusest, kui ka tõhusast organisatsioonilisest toest. Viimaste aastate uuringutest on aga esile kerkinud, kuidas vabatahtlike pühendus kipub ajas vähenema ning organisatsioonidel on raskusi pikaajaliste vabatahtlike hoidmisel (Kaldur jt., 2018). See väide seab kahtluse alla senised organisatsioonide juhtimisstruktuurid ja praktikad ning nende tõhususe, tõstatades küsimuse, millised tegurid toetavad vabatahtlike heaolu ning nende pikaajalist ja kvaliteetset osalust.

Professionaalse vabatahtlikkuse kestlikkus ja pühendumus on tihedalt seotud nii sisemiste motivaatorite kui ka organisatsiooniliste tugistruktuuridega. Vabatahtliku töö kvaliteet ei sõltu pelgalt inimeste soovist panustada, vaid ka sellest, kuidas organisatsioonid suudavad vabatahtlikke kaasata, väärtustada ning toetada.

Kuigi vabatahtlikkuse motivatsiooni ja kaasatust on uuritud mitmete käsitluste kaudu, on professionaalsete vabatahtlike spetsiifilised vajadused ning pikaajaline heaolu jäänud Eestis senini pigem vähe analüüsituks. Erilist tähelepanu vajab see, kuidas vabatahtlikke toetatakse igapäevases tegevuses, milline on juhtimiskultuur ning kuidas neid väärtustatakse.

Käesoleva uurimuse eesmärk on mõista, millised tegurid toetavad Eesti professionaalsete vabatahtlike motivatsiooni ja pikaajalist heaolu nende erialadel ning sealt tulenevate erisuste põhjuseid. Töö keskendub vabatahtlike isiklikele kogemustele ning nende tajutud seostele organisatsioonilise toe, kogukonnatunnetuse ja juhtimispraktikatega.

1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE

1.1 Professionaalne vabatahtlikus ja selle roll ühiskonnas

Vabatahtlik tegevus on defineeritud kui tasustamata tegevus, mida inimene teeb vabast tahtest, sooviga panustada ühiskonda või kogukonda (Cnaan jt., 1996). Eesti kontekstis käsitletakse vabatahtlikku tegevust mitmel tasandil; alates ühekordsetest, episoodilistest panustest kuni süsteemse, pikaajalise ja erialase oskustepõhise tegevuseni (Kaldur jt., 2018). Professionaalne vabatahtlikkus on mõiste, mis viitab vabatahtlikule tegevusele, kus inimene rakendab oma erialaseid teadmisi ja oskusi sarnasel tasemel nagu palgatöötaja, ent teeb seda tasuta ja kogukonna hüvanguks. Cnaan jt. (2022) artiklis „*You Thought That This Would Be Easy? Seeking an Understanding of Episodic Volunteering*“ toovad autorid välja, kuidas professionaalsete vabatahtlike ülesanded ei piirdu ainult lihtülesannetega, vaid hõlmavad ka kõrgemalt kvalifitseeritud oskuste kasutamist raskemates olukordades (Cnaan jt., 2022).

1.2 Professionaalsed vabatahtlikud julgeolekusektoris

Julgeolekusektoris, sealhulgas päästeteenustes ja politseis, on professionaalsete vabatahtlike kaasamine oluline mitte ainult ressursside täiendamiseks, vaid ka kogukondliku turvalisuse tagamiseks. Siseministeeriumi andmetel on Eestis vabatahtlikud päästjad ja abipolitseinikud sageli kõige paremad tegutsejad piirkondlikes hädaolukordades, kuna nad tunnevad kohalikke olusid ja elanikke. Samuti on nad koolitatud spetsialistid, kellel on vajalikud oskused ja teadmised kiireteks reageerimiseks (Eesti Päästeamet, i.a; Siseministeerium, i.a). Päästeteenistus Eestis sõltub tugevalt vabatahtlike aktiivsest osalusest, eriti maapiirkondades, kus

professionaalsete päästjate kohalolek võib olla piiratud (Eesti Päästeamet, i.a). Emori (2019) uuringud on näidanud, et vabatahtlikud päästjad, kes on saanud professionaalset koolitust ja kes osalevad regulaarsetes harjutustes, on valmis oma tööülesandeid täitma ka keerulistes ja stressirohketes olukordades. Sellest saab järeldada, kui oluline on vabatahtlike pidev koolitus ja toetus, et nad saaksid oma ülesandeid tõhusalt täita.

Siseministeerium (i.a) osutab, et Eesti julgeolekusektoris on olemas selged õiguslikud raamistikud, mis reguleerivad vabatahtlike tegevust. Abipolitseinike tegevust reguleerib Abipolitseinike seadus, samas kui päästeteenistuses osalevaid vabatahtlikke puudutab Päästeseadus (Human Rights Guide, i.a; Siseministeerium, i.a). Need seadused annavad vabatahtlikele õiguse osaleda julgeolekuteenuste pakkumises vabatahtliku rolli järgi, määrates kindlaks, millised tegevused on nende ülessaneteks ning kuidas nad saavad tõhusalt panustada avaliku turvalisuse tagamise (Siseministeerium, i.a). Organisatsioonid, nagu Eesti Päästeamet ja Siseministeerium, pakuvad regulaarseid koolitusi ning tugiteenuseid, et vabatahtlikud saaksid oma rollides areneda ja nad oleksid valmis töötama professionaalsete kolleegidega koos (Eesti Päästeamet, i.a; Siseministeerium, i.a).

2020. aasta lõpuks oli Eestis 117 vabatahtlikku päästemeeskonda, kus tegutses ligi 2200 inimest. 2010. aastal asutatud Päästeliit teeb tihedat koostööd Siseministeeriumi, Päästeameti ning Politsei- ja Piirivalveametiga, et kaitsta vabatahtlike päästjate huve. See partnerlus rõhutab vabatahtlike olulist rolli turvalise elukeskkonna tagamisel kogu Eestis (Eesti Päästeamet, i.a).

Päästeliit (i.a) ja teised mittetulundusühingud, mis koondavad vabatahtlikke päästeteenistustes, teevad tihedat koostööd nii riigi, kuid ka kohalike omavalitsustega, et tagada vabatahtlike tegevuse sujuvaim toimimine. Päästeliit pakub vabatahtlikele mitte ainult kutsealast-, vaid ka vaimset ja emotsionaalset tuge, et aidata neil toime tulla keerulistes olukordades, nagu päästeoperatsioonid ja loodusõnnetused (Päästeliit, i.a). Vabatahtlike panus on hädavajalik, et tagada riiklik turvalisus ja tõhus reageerimine kriisiolukordades (Päästeliit, i.a). Eriti oluline on, et vabatahtlikud tunneksid, kuidas nende töö on väärtustatud ning nende panus on oluline, kuna see tugevdab nii nende pühendumust ja ka motivatsiooni.

1.3 Vabatahtlikkuse ja heaolu uurimine Eestis

Vabatahtlikkuse ja selle mõju uurimine on laialdaselt arenenud teadusvaldkond, kus on kasutatud erinevaid lähenemisi ning teooriaid. Shye (2010) elukvaliteedi teooria on üks neist, mis aitab selgitada, kuidas vabatahtlik tegevus ja selle panus kogukonnale võivad parandada vabatahtlike elukvaliteeti. Samuti on Cnaan jt. (2022) uurimuses keskendunud episoodilise vabatahtlikkuse mudelile, mis toob välja, et vabatahtlikud on motiveeritud mitte ainult sisemistest väärtustest, vaid ka sellest, kuidas neid juhitakse ja toetatakse. Cnaan jt. (2022) osutasid, et vabatahtlikkuse pikaajaline kestvus on seotud otseselt juhtimise kvaliteedi ja organisatsioonilise toe olemasoluga. Kui vabatahtlikud tunnevad, et nad saavad oma tegevustes areneda ja nende töö on märgatav, on nad valmis rohkem panustama ning oma tegevust pikemalt jätkama (Cnaan jt., 2022).

Vabatahtlike motivatsiooni uuringud, nagu Agakerimova (2022) uuring Lõuna Prefektuuri abipolitseinike ja rühmajuhitide väärtushinnangute kohta, toovad välja, et vabatahtlikud väärtustavad organisatsioonide väärtusi, mis haakuvad nende isiklike väärtustega. Uuringud on näidanud, et kui organisatsioonide väärtused on sarnased vabatahtlike isiklike väärtustega, siis suureneb nende rahulolu ja motivatsioon (Agakerimova, 2022). Näiteks on palju vabatahtlikke, kes osalevad päästeteenistustes, kuna nad väärtustavad turvalisust ja elukeskkonna kaitset. Samuti tõstab Agakerimova (2022) uuring esile, et tugeva juhtimise ja väärtuspõhise kultuuri loomine on võtmetegurid, mis aitavad kaasa vabatahtlike pikaajalise motivatsiooni ja pühendumuse hoidmisele.

Kokkuvõttes näitavad olemasolevad uuringud, et professionaalsed vabatahtlikud täidavad olulist rolli Eesti julgeolekusüsteemis. Nende osalus korrakaitstes, hädaabiteenustes ja kogukondade turvalisuses kujutab endast toimivat kodanikuaktiivsuse ja avaliku teenistuse mudelit.

Samas toovad mitmed allikad esile, et vabatahtlikkuse praktika, eriti professionaalses kontekstis, vajab süstemaatilisemat ja pikaajalisemat käsitlemist. Probleemid, mis puudutavad vabatahtlike pikaajalist püsivust, motivatsiooni, organisatsioonide jätkusuutlikkust ning kultuurilisi erisusi, viitavad vajadusele senisest põhjalikumate uuringute järele (Cnaan jt., 2022; Loik, 2024; Kaldur jt., 2018). Eriti oluline on mõista vabatahtliku tegevuse pikaajalisi mõjusid, eriti seda, kuidas ühendada vabatahtlike isiklik areng, vaimne heaolu ja organisatsiooniline vajadus.

1.4 Motivatsioon ja organisatsiooniline tugi

Professionaalse vabatahtlikkuse jätkusuutlikkus ja vabatahtlike pikaajaline pühendumus sõltuvad tihedalt erinevatest motivatsiooni allikatest, mida mõjutavad nii individuaalsed, kui ka organisatsioonilised tegurid. Vabatahtlik töö ei ole pelgalt tegevus, mis täidab organisatsioonilisi lünki, vaid see on ka sügavalt seotud inimeste sooviga anda panus kogukonda ja ühiskonda laiemalt. Eriti oluline on vabatahtlike organisatsiooniline toetus, mis aitab neil tunda end väärtustatuna ning kindlalt osana kogukonnast.

Erinevad uuringud on toonud välja, et vabatahtlike pühendumus on tihedalt seotud organisatsiooni suutlikkusega pakkuda neile arenguvõimalusi ja tagada nende panuse tähenduslikkus (Emor, 2019). Emori (2019) uuringust selgub, et vabatahtlike rahulolu sõltub suuresti juhtimise professionaalsusest ja organisatsiooni suutlikkusest pakkuda pidevat arengut, tagasisidet ning tuge. Vabatahtlikud, kes saavad oma tegevuses areneda ja kes on pidevalt informeeritud oma panuse mõjust, tunnevad end rohkem motiveerituna ja pühendunult oma tööle (Emor, 2019). Samuti suurendab selge rollijaotuse olemasolu vabatahtlike rahulolu ja pühendumust, kuna see annab neile kindluse oma tegevuse eesmärgipärasuses (Emor, 2019).

Vabatahtlike motivatsiooni suurendamiseks on oluline, et organisatsioonid loovad struktuuri, kus vabatahtlikud saavad osaleda otsustusprotsessides ja olla aktiivselt kaasatud tegijad, mitte pelgalt sooritajad. Laasma (2022) oma uuringus on toonud välja, et vabatahtlikkuse edukus ei seisne ainult vabatahtlike isiksuses, vaid see sõltub suuresti organisatsioonide suutlikkusest neid kaasata ja toetada. Kui organisatsioonid ei suuda pakkuda selgeid ootusi, tagasisidet ega arenguvõimalusi, võib vabatahtlikkuse motivatsioon kiiresti kahaneda. Laasma (2022) tõi välja, et vabatahtlike kaasamine ja pühendumus sõltuvad tihedalt nende vaatenurgast tegevusele, eriti kui see on seotud tugevate väärtustega, nagu kogukonna heaolu ja turvalisus. Eriti tähtis on vabatahtlike juhendamine, et nad saaksid oma tegevuses igakülgset tuge ja juhiseid (Laasma, 2022).

Samuti viitavad Kaldur jt. (2018) uuringus, et vabatahtlikud Eestis on motiveeritud sageli sisemistest väärtustest, nagu ühiskondlik vastutus ja soov aidata inimesi. Kaldur jt. (2018) rõhutavad, et vabatahtlike pikaajaline pühendumus sõltub organisatsioonide suutlikkusest neile pakkuda arenguvõimalusi ja tagada, tunnetust, et nende panus on väärtuslik. Kui organisatsioonid suudavad pakkuda vabatahtlikele koolitusi, tagasisidet ja tunnustust, suudavad nad hoida nende motivatsiooni pikaajalisemalt kõrgemal tasemel (Kaldur jt, 2018). Samuti

viitavad nad sellele, et organisatsioonide läbipaistvus ja selged eesmärgid on olulised vabatahtlike pikaajalise kaasamise tagamisel (Kaldur jt., 2018).

Tugev organisatsiooniline toetus võib samuti leevendada väsimust ja läbipõlemist, mida vabatahtlikud võivad kogeda, eriti pikaajalise ja emotsionaalselt intensiivse töö tegemise korral. Kui organisatsioonid ei paku piisavat tuge ja ressursse, võivad vabatahtlikud kiiresti väsida ja oma tegevusest loobuda. Emori (2019) uuringud, mis käsitlevad vabatahtlikke päästjaid, toovad esile, et vabatahtlikud, kes ei saa piisavat tuge ja juhendamist, võivad kergemini kaotada motivatsiooni, mis vähendab nende pühendumust ja osalemist. Kui aga pakkuda neile tuge, koolitusi ja tunnustust, on nad palju osavõtlikumad ja valmis panustama ka kriisiolukordades (Emor, 2019). Uuringus kasutatud *Pühendumus+* mudel osutas otsesele seosele organisatsioonilise toe ja pühendumuse vahel (Emor, 2019).

1.5 Vabatahtlikkuse heaolu mitmetahusus ja selle uurimine

Vabatahtlikkuse ja heaolu uurimine on küllaltki mitmekesine valdkond, kus on kasutatud erinevaid teooriaid ja määratlusi. Üks mõjukamaid määratlusi on Cnaan jt. (1996) kontseptuaalne mudel, mille kohaselt vabatahtlikkus tähendab tegevust, mis on (1) vaba tahtega, (2) tasustamata, (3) avalikkusele kasulik ja (4) toimub formaalses või mitteformaalses raamistikus. See määratlus loob aluse motivatsioonide analüüsiks, tuues välja, kuidas rõhk pole ainult omakasupüüdmatul tööol, vaid ka isiklikul arengul, kuuluvusel ja tähenduslikkusel.

Studer ja von Schnurbein (2013) selgitavad, et inimesed jäävad vabatahtlikuna tegutsema kauem, kui nende motivatsioon tuleneb mitmekesistest põhjustest. Need põhjused võivad olla praktilised, näiteks soov saada uusi kogemusi või arendada oma karjääri; sotsiaalsed, nagu soov kuuluda kogukonda ja luua suhteid; või lähtuda isiklikest väärtustest, näiteks sisemisest soovist aidata teisi või tegutseda oma veendumuste järgi. Sarnast mõttemustrit järgib ka Deci ja Ryani enesemääratlusteooria (*Self-Determination Theory*), mille järgi on inimestel kolm peamist psühholoogilist vajadust: autonoomia - tunne, et ollakse oma valikutes vaba; kompetentsus - teadmine, et ollakse oma tegevuses pädev; ning seotus, ehk tunne, et kuulutakse teiste hulka (Deci&Ryan, 1985). Kui eelnevalt loetletud vajadused on täidetud, kasvab inimese sisemine motivatsioon ning soov pikaajaliselt pühenduda.

Shye (2010) elukvaliteedi mudel käsitleb vabatahtlikkust, kui võimalust panustada ühiskonda viisil, mis toetab inimese üldist heaolu. Tema nelja sektoriga mudel (isiklik areng, eneseteostus,

sotsiaalne kuuluvus, panustamine ühiskonda) võimaldab mõista, kuidas vabatahtlik tegevus toetab elukvaliteeti laiemalt. See käsitlus sobitub hästi Eesti julgeolekusektori konteksti, kus vabatahtlikud sageli kirjeldavad oma tegevust kui missiooni ja ühiskondlikku kohustust (Agakerimova, 2022).

Lisaks sisemisele motivatsioonile ja väärtustele mõjutab pühendumust ka tähenduslikkuse tajumine. Uuringud (nt Laasma, 2022; Kaldur jt., 2018) on näidanud, et inimesed püsivad vabatahtlikena kauem, kui nad tunnetavad, et nende tegevus loob kogukonnas reaalse muutuse ja on teiste jaoks oluline. Need teooriad annavad olulisi suundi, kuidas mõista vabatahtlike motivatsiooni, pikaajalise pühendumuse ja töö kvaliteedi tagamise tegureid. Vabatahtliku tegevuse alustegureid mõjutab tugevalt ka inimese sotsiaalne keskkond. Samuti on leitud, et inimesed, kelle lähiringkonnas on vabatahtlikke, on ise samuti suurema tõenäosusega valmis vabatahtlikku tegevust alustama (Kaldur jt., 2018). Kaldur jt (2018) leidsid, et isiklik eeskuju ja kokkupuude vabatahtliku tegevusega igapäevaelus suurendab oluliselt valmisolekut vabatahtlikuks hakata. See viitab sotsiaalse õppimise ja sotsiaalse kuuluvuse mehhanismidele, kus vabatahtlik tegevus normaliseerub ning omandab positiivse tähenduse lähedaste eeskuju kaudu (Kaldur jt., 2018).

Ka rahvusvaheline teaduskirjandus kinnitab eelnevalt mainitud mustrit. Cnaan jt (2022) rõhutavad, et vabatahtlikkus levib sotsiaalsete võrgustike kaudu ning individuaalne otsus panustada ajaliselt või oskuste põhjal tugineb sageli usaldusele ja eeskujudele, mida inimene kogeb oma lähipiirkonnas või sotsiaalses grupis. Seeläbi muutub vabatahtlik tegevus osaks identiteedist ja kogukondlikust käitumisnormist.

Antud bakalaureusetöö keskendub professionaalsete vabatahtlike heaolu ja motivatsiooni uurimisele - isikutele kes panustavad vabatahtlikus töös oma erialaseid teadmisi ning oskusi kogukonna ja ühiskonna hüvanguks, rakendades neid sarnasel tasemel palgatöötajatega.

Tulenevalt professionaalsete vabatahtlike olulisusest ühiskonnale ja riigile, on oluline näha nende heaolu ning seda mõjutavaid tegureid. 2018. aasta vabatahtlikus tegevuses osalejate uuringust (Kaldur jt., 2018) ilmneb, kuidas organisatsioonide suureks murekohaks on pikaajaliste vabatahtlike vähesus, mis püstitab, millised tegurid soodustaksid vabatahtlike püsivust ja motivatsiooni enda valitud valdkonnas.

Eelmainitud kirjandusest tuleneb vabatahtliku tegevuse läbiviimise motivaatoriteks nii isiklikud huvid, kui ka suurema tasandi muutmine. Mõlemad motivaatorid on sama vajalikud, luues muutusi nii inimeses endas, kui ka ühiskonnas (Shye 2010). Studeri ja von Schnurbeini (2013)

sõnul on struktureeritud organisatsiooniline raamistik tõhusa vabatahtliku töö ja selle juhtimise juures äärmiselt oluline. Vabatahtlike juhtimise tavad ja vahendid, ning veelgi enam organisatsiooni suhtumine vabatahtlikesse, on olulised tegurid, mis vabatahtlike mõjutavad (Studer & von Schnurbein, 2013).

Probleemipüstitus

Milles seisneb ikkagi vabatahtlike motivatsioon ning pikaajalisus? Pidev uute vabatahtlike välja koolitamine vajab nii inim- kuid ka majanduslikke ressursse, mis võib vähendada usku ning usaldusväärust organisatsioonidesse ja riigi toimetulekusse. Vabatahtlik tegevus on tõhus strateegia, mis aitab tugevdada ühiskondlikku vastupanuvõimet ja julgeolekut, kuid samas on oluline mõista, mille põhjal vabatahtlikud valivad oma tegevusvaldkondi, kuidas nende heaolu mõjutatakse ning milline on vabatahtliku töö motivatsioon seoses organisatsiooni juhtimise praktikatega. Bakalaureusetöös käsitlen ka, millist toetust vajavad vabatahtlikud, et tagada oma pikaajaline osalemine ja heaolu vabatahtlikus organisatsioonis.

Selgusetuks on jäänud, millised on need konkreetset tegurid, mis mõjutavad vabatahtlike valikuid, kuidas neid tegureid analüüsida ja millised on need toetuse vormid, mida vabatahtlikud vajavad, et tagada nende pikaajaline kaasatus ja heaolu. Kuigi vabatahtlike motivatsiooni uurimine on oluline, jääb puudulikuks täpsem arusaam, kuidas organisatsiooni juhtimispraktikad ja organisatsiooni sisene toetus saavad panustada vabatahtlike pikaajalisse osalusse ning heaolusse.

Seetõttu on antud uurimuse fookuses, mis tegurid mõjutavad professionaalsete vabatahtlike tegevust ning millist organisatsioonilist toetust nad vajavad pikaajaliseks heaoluks ja isiklikuks motivatsiooniks. Samuti uurin, kuidas neid tegureid saab kasutada vabatahtlike töö kvaliteedi ja panuse suurendamiseks.

Uurimuse eesmärgiks on välja selgitada Eesti professionaalsete vabatahtlike motivatsiooni nende erialadel ning sealt tulenevate erisuste põhjuseid. Fookuses on vabatahtlike kogemused seoses organisatsioonilise toe, kogukonnatunde ning juhtimispraktikatega, mis võivad mõjutada nende pikaajalist pühendumist ja isiklikku heaolu.

Uurimusküsimused:

1. Millised tegurid suunavad uurimuses osalenud vabatahtlike valikuid valdkonna valimisel?
2. Millised tegurid kujundavad uurimuses osalenud vabatahtlike heaolu kõige enam nende enda hinnangul?
3. Mida räägivad uurimuses osalejad oma vabatahtliku töö tegemise motivatsiooni seostest organisatsiooni juhtimispraktikatega?
4. Millist toetust vajavad uurimuses osalenud vabatahtlikud, et säilitada pikaajalist heaolu vabatahtlikus organisatsioonis?

2. METOODIKA

2.1 Uurimismeetod

Uurimuses rakendasin kvalitatiivset uurimismeetodit, eesmärgiga mõista professionaalsete vabatahtlike kogemusi, motivatsiooni ja organisatsioonilise toe tähtsust. Kvalitatiivne lähenemine võimaldas mul uurida vastuseid süvitsi, osalejate enda vaatenurgast (Laherand, 2012).

2.2 Andmekogumismeetod ja valim

Andmete kogumiseks kasutasin poolstruktureeritud individuaalintervjuusid, see meetod võimaldas mul sügavuti uurida vabatahtlike kogemusi ja motiveeritust, pakkudes piisavalt vabadust nende enda mõtete ning tunnetuste väljendamiseks, samas suunates vestlust uurimusteema põhjalikeks käsitluseks.

Intervjuuküsimused olid jaotatud neljaks plokiks, mis vastasid uurimusküsimustele ning võimaldasid põhjalikku teemade käsitlemist. Intervjuud viisin läbi viie vabatahtlikuga neljast erinevast valdkonnast: üks abipolitseinik, üks vabatahtlik päästja, üks naiskodukaitsja, kaks ohvriabi vabatahtlikku. Osalejate valik oli eesmärgipärane, kaasasin nii pikaajalisi kui ka väiksema kogemusega vabatahtlikke, et tuua esile professionaalsete vabatahtlike erinevad kogemused.

Kontaktide saamisel aitasid varasemad sidemed vabatahtlikega ning juhendaja soovitusel. Intervjuud toimusid Zoomi keskkonnas. Enne intervjuude läbiviimist edastasin osalejatele teabe uurimistöö eesmärgi ja intervjuueerimise tingimuste kohta rakenduse *Facebook Messenger* kaudu. Kõik osalejad tutvusid eelnevalt nõusolekuvormiga, millele osalejad andsid enne intervjuu salvestamist teadliku suulise nõusoleku intervjuus osalemiseks ning vastuste salvestamiseks.

2.3 Uurimuse käik ja eetika

Intervjuud toimusid 2025. aasta jaanuaris, iga intervjuu kestis keskmiselt 30 minutit. Osalejatele tagati anonüümsus ja võimalus intervjuust igal hetkel loobuda. Andsin osalejatele põhjaliku ülevaate uurimuse eesmärkidest, andmete käsitlemisest ning nende õigustest. Andmeid analüüsid ja kasutades tagasin vastajate anonüümsuse, eemaldades kõik isikut tuvastavad detailid, nagu nimed, asukohad ja konkreetsed faktid. Enne salvestamise lõpetamist võimaldasin vastajatel anda enda poolseid kommentaare ja lisaküsimusi. Salvestised ja transkriptsioonid hoidsin parooliga kaitstud isiklikus arvutikaustas, millel oli ligipääs ainult minul uurijana ning transkriptsioone jagasin juhendajaga.

2.5 Andmeanalüüsi meetod

Kõik intervjuud transkribeerisin sõnasõnaliselt. Analüüsiks kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi, mille käigus viisin läbi avatud kodeerimise, mis võimaldas personaalsemat lähenemist andmetele. Esmalt märkisin üles vastustest korduvad fraasid, märksõnad ja tähenduslikud väljendid. Seejärel grupeerisin koodid temaatilisteks kategooriateks, mis aitasid tuvastada seoseid ja mustreid vabatahtlike vastustes, haakudes uurimisküsimustega.

2.6 Uurija refleksiivsus

Uurijana olin teadlik, et minu enda varasem kokkupuude ja suhtumine võivad mõjutada nii osalejate vastuseid, kuid ka seda, kuidas ma nende väiteid tõlgendan. Refleksiivne lähenemine aitas ka tagada, et osalejate kogemusi käsitletakse nende enda sõnastuses ning kontekstis. Käitsi kodeerimine toetas sügavamalt arusaamist andmestikust ja toetas personaalsemat lähenemist osalejate isiklikele arvamustele ja kogemustele.

3. ANALÜÜS JA ARUTELU

3.1 Vabatahtlikuks saamise motiivid ja ootused:

Vabatahtlikuks saamise motiivid on mitmetahulised ja ühendavad nii sisemisi väärtusi, isiklike kogemusi kui ka laiemat sotsiaalset kuuluvust. Tsitaatidest ilmnevad tugevad elemendid, mis haakuvad nii Ryffi (1989, 1996) psühholoogilise heaolu mudeli alaliikidega nagu autonoomsus, suhete kvaliteet, eneseteostus ja elumõtte leidmine, kui ka enesemääratlusteooria (Deci & Ryan, 1985) põhimõtetega; vabatahtlik tegevus pakub valikuvabadust, tähenduslikkust ja toetavaid sotsiaalseid suhteid.

Vastajate peamiseks teguriks vabatahtliku töö valimisel olid soov luua muutusi nii ühiskonnas, kui ka isiklikus heaolus ja ära tegemise soovis, luua positiivset muutust läbi enda töö. Abipolitseinik toob välja: *“See valik tuli väga kergelt, see, et mul õde oli ka, alustas abikana (abipolitseinikuna)(...) see on mind väga inspireerinud(…)”* ning lisas, *“olen väga õigluse armastaja, nii et ma väga tunnen, et seal (abipolitseinikuna) ma saan seda rakendada ja seal ma saan olla kasulik.”* Siin ilmneb nii perekondlik eeskuju kui ka väärtuspõhine motiiv, ehk soov rakendada oma õiglustunnet ühiskondlikult kasulikus rollis. Sellised sotsiaalsed sidemed toetavad kuuluvustunnet ja identiteedi kinnistamist (Shye, 2010).

Emotsionaalne ja vaimne rahulolu, mida vabatahtlik tegevus pakub, oli samuti esile toodud. Vabatahtlike seas ilmnis tugev sisemine motivatsioon, mida toetas isiklik kogemus.

Ohvriabi üks vastajatest seletas, kuidas tema vabatahtlik tegevus hakkas ennekõike isiklikust huvist, mis oli tugevalt mõjutatud kogemustest ning vajadusest kedagi abistada: *“Mis inspireeris, inspireeris mitu aspekti. Kõigepealt isiklik, kunagine traumaatiline kogemus, siis pikaajaline töö inimestega, mis näitas, et on vajadus. Ja kolmas, lähisugulase nõustamine.”*

Vabatahtliku motivatsiooni isiklik tähendus haakub Ryffi kontseptsiooniga *“elumõtte leidmine”* ja *“enesetunnetus”* (Ryff, 1989). Selline kogemus loob sügava sisemise soovi aidata ja mõtestada oma elu raskusi läbi teistele kasulikuks olemise.

Vabatahtlik töö võib olla kasulik ka professionaalses kontekstis. Teine ohvriabi vabatahtlik, kes töötab ka koolis, tõi välja ka kogemuste edasi kandmise aspekti: *“Tegelikult see, kuna ma ise töötan koolis, siis see protsess ja see mõtteviis, (...), saan ma rakendada ka koolis igapäevatoos õpilaste, kolleegide, lastevanemate peal. Nii, et selles mõttes, et kasu on nagu nii minupoolne, kuid ma arvan, ka ühiskonna poolne.”* See vastus näitab vabatahtliku tegevuse integreerimist laiemasse elukonteksti, toetades isiklikku kompetentsust ja ühiskondlikku panust (Shye, 2010).

Sotsiaalne kuuluvus ja kogukonna tugi on samuti märkimisväärsed motivatsioonifaktorid.

Vabatahtlik päästja rääkis, kuidas läbi teiste vabatahtlike tutvuste, sai tema tee alguse: *“Ma alustasin vabatahtlikuna, sest et ma puutusin selle seltskonnaga hästi palju kokku...olin seda kõike ju kõrvalt näinud(...)*. Antud vastus väljendab tugevat kuuluvustunnet ja sotsiaalselt integratsiooni, mis on üks Ryffi psühholoogilise heaolu võtmetest, kvaliteetsed suhted pakuvad tuge ja tähendust (Ryff & Singer, 1996).

Lisaks tõi ta välja tegureid, mis tema valikut mõjutasid: *“See annab mulle nagu midagi tagasi, et see on äge, seal on nii palju erinevaid võimalusi”*.

Vabatahtlikkuse sisemine motivatsioon on tugevalt seotud ühiskondliku tähendusega. Loik (2024) kirjeldab, et julgeolekusektori vabatahtlikud seostavad oma panust riigi turvalisuse ja ühiskondliku missiooniga.

Naiskodukaitsjale oli suurimaks motivatsiooniks patriotism: *„Mis mind ajendas, oli puhas patriotism.“* Patriotism kui motivatsiooni allikas, võib pakkuda elumõtte tunnet ja tugevat identiteeditunnet, mis toetab pikaajalist pühendumust (Cnaan jt, 1996).

Sellist näidet arvestades saab järeldada, kuidas vabatahtlikud soovivad lisaks isiklikule heaolule ka näha enda tegevuse vilju suuremas aspektis, tehes midagi ühiskonna jaoks ära.

3.2 Vabatahtlikuks saamise protsess

Intervjuude põhjal selgub, et vabatahtlikuks saamise protsess oli osalejate jaoks pigem sujuv ja emotsionaalselt positiivne, kuigi individuaalsed teekonnad olid erinevad. See mitmekesisus näitab, et professionaalse vabatahtliku identiteedi kujunemine ei sõltu ühtsest skeemist, vaid pigem personaalsest motivatsioonist, sotsiaalsetest sidemetest ja organisatsioonide paindlikkusest.

Mitmed intervjuueeritavad jõudsid vabatahtlikuks läbi isiklike võrgustike, mis peegeldab kogukondlikkuse ja sotsiaalse kapitali olulisust. Abipolitseinik selgitas: *“No minul käis see väga kergelt, sest et ma tegin seda läbi mu õe (...)”*, näidates, kuidas lähisuhted võivad tugevdada organisatsiooni usaldust ja vähendada tõkkeid liitumisel. Sarnastest kogemustest rääkis ka ohvriabi vabatahtlik, kes sai info tuttavatelt sotsiaalvaldkonnas: *“Jagasin ka sõna tuttavate seas(...) ja siis laekus info (organisatsioonist)...”*

See haakub Shye (2010) elukvaliteedi mudeliga, kus oluline roll on sotsiaalsel tasandil ning turvatundel kogukonnas. Enesemääratlusteooria seisukohalt seonub see sisemise motivatsiooniga, kui vabatahtlik tunneb, et liitumine tuleneb tema enda initsiatiivist ja väärtustest ning suureneb tõenäosus, et ta jääb organisatsiooni püsivalt (Deci & Ryan, 1985).

Mõned protsessid olid struktureeritumad ja ametlikumad. Vabatahtlik päästja kirjeldas liitumise formaalsust: *“...pidin läbima Moodle'i testid ja harjutused päästjate juures.”* Naiskodukaitsja tõi välja lihtsa, kuid läbimõeldud süsteemi: *“(...)pidin leidma kaks soovitajat Naiskodukaitsesest (...) juhtkond tegi taustauuringud.”* Need kogemused näitavad, et isegi kui liitumisprotsess on formaalne, tajutakse seda toetavana juhul, kui vabatahtlik tunneb, et temasse suhtutakse usaldavalt ja teda kaasatakse tähenduslikult.

Üks ohvriabi vabatahtlik rõhutas oma kogemuse emotsionaalset positiivsust: *“(...) pidin kandideerima. Saatma motivatsioonikirja, siis kas ma üldse päädin sinna koolitusele. Koolitajad olid väga-väga selles mõttes toetavad.”*

3.3 Organisatsiooni poolne tugi ja juhtimiskultuur

Vabatahtlike motivatsiooni ja pikaajalise töö toetamisel mängib peamist rolli organisatsiooniline tugi ning kaasamine. Vabatahtlikud rõhutavad, et organisatsiooni poolt pakutav tugi annab neile turvatunde ja võimaluse oma panust tõhusamalt realiseerida, mis omakorda suurendab nende psühholoogilist heaolu, mida kirjeldavad näiteks Ryff (1989) ja Ryff ja Singer (1996) kui inimese eneseteostust, autonoomiat ning tähendusrikast elu. Uurimistöö tulemused tõstavad esile, et vabatahtlikud hindavad kõrgelt vahetut, emotsionaalset tuge organisatsioonidelt, mis aitavad neil toime tulla oma igapäevase töö ja keeruliste ülesannetega.

Ohvriabi mõlemad vabatahtlikud tõid seoses organisatsiooni toega välja pigem positiivseid kogemusi; üks neist toob välja, kuidas struktureeritus ja toetus teiste vabatahtlike poolt on suurimaks nurgakiviks tema töös.

“Nagu ma enne ka mainisin, et tegelikult see (organisatsioon) on hästi koostöine, struktuurne. Et arvestatakse, kui ütlen ei, et see on täiesti okei, ehk siis oma vajaduste eest peabki tegelikult ise seisma.” Selline sidusus ja sotsiaalne toetus vastab Ryffi psühholoogilise heaolu dimensioonile „positiivsed suhted teistega”, mis on oluline nii motivatsiooni hoidmiseks kui ka emotsionaalse tasakaalu säilitamiseks.

Üks ohvriabi vabatahtlik tõi välja, kui positiivne oli tema esimene kogemus organisatsioonis: *“Kui esimene, ütleme, vabatahtlik protsess minuni jõudis, siis kogunud inimene oli paariliseks ja ma tundsin, et ma olen nii hoitud (...)”*. Tema kogemus näitab, kuidas juba esimestest kokkupuudetest organisatsiooniga võib kujuneda tugev kuuluvustunne, mis on oluline Ryffi psühholoogilise heaolu mudeli “positiivsete inimsuhete” ja “keskkonna valdamise” dimensioonide vaates (Ryff, 1989; Ryff & Singer, 1996).

Emotsionaalne tugi ei piirdu üksnes sotsiaalsete koosviibimistega, vaid on vaimse tervise hoidmise vahend. Kaldur jt. (2018) uurimus kinnitab, et vabatahtlikud, kes saavad piisavalt emotsionaalset tuge, suudavad oma ülesandeid täita pikaajalisemalt ja kvaliteetsemalt, sest tunnevad, et nende panus on tähenduslik. Ohvriabi vabatahtlik tõi samuti välja, kui oluline on koordinaatori roll vaimse toe ja eneseteostuse pakkumisel, mis mõjutab positiivselt kogu meeskonna õhkkonda.

Ohvriabi teine intervjuuritud vabatahtlik toob välja ka vaimse tervise aspekti:

“Kui on vabatahtlikuna tunne, et on vaja mingisugust toetust superviisori näol, siis seda pakutakse...koordinaator,(...) siis jah, see on, koostöö on super ja tugi on alati koordinaatori näol olemas.”

Vabatahtlik päästja rõhutab, kui oluline on hea kommunikatsioon ja tagasiside juhtkonna poolt:

“Info liigub meil selles suhtes väga hästi, et kui kutse tuleb näiteks, siis see info on meil kohe olemas, (...) see läheb meil kõik Facebooki grupi,(...) ütleme nii, et info liigub nagu inimeselt inimesel ka veel omakorda väga hästi.”

“See on nagu minu jaoks nagu üli positiivne ja see on nii äge, et sa saad nagu positiivset tagasisidet kogu aeg.”

Ka abipolitseiniku vastustest ilmneb, kui oluline on kommunikatsiooni olemasolu:

“Info liigub palju PPA-s. Nii-öelda igal grupil on oma rühmajuht, kes siis haldab neid kõiki ja igal siis, noh, jaoskonnal on oma abipolitseinik ja kogu, kellel on siis oma rühmajuht(...).”

Vastustest on näha, kuidas kvaliteetne töö areneb, kui organisatsioon loob struktuuri, kus vabatahtlik saab oma oskusi rakendada ja arendada, mis vastab ka Ryffi psühholoogilise heaolu aspektile “oskuste arendamine” ning “eesmärkide saavutamine”.

Märgati, et just väikesed tähelepanekud ja isiklik tunnustus loovad pikaajalise seotuse tunde. Agakerimova (2022) tööst on näha, et vabatahtlike rahulolu suureneb, kui nende isiklikud väärtused on kooskõlas organisatsiooni eesmärkidega. Seda kinnitasid ka intervjuud, kui vabatahtlik näeb oma tegevuses suuremat ühiskondlikku mõju, on tal lihtsam motivatsiooni säilitada ja jätkata panustamist.

Kokkuvõttes näitavad intervjuueeritute vastused, et organisatsiooniline tugi ei ole pelgalt raamistik, vaid ka psühholoogiline ressurss, mis aitab vabatahtlikel oma rollis toime tulla, kasvatada sisemist motivatsiooni ja hoida pikaajalist pühendumust. See toetab teooriaid, mis rõhutavad organisatsiooni rolli vabatahtliku heaolu ja motivatsiooni toetamisel (Shye, 2010; Studer & von Schnurbein, 2013).

3.4 Eneseareng ja motivatsiooni hoidmine

Vabatahtlike motivatsioon on keeruline ja mitmekesine nähtus, mida mõjutavad erinevad sisemised ja välimised tegurid. Kuigi vabatahtlik töö on üldiselt tasustamata, tuli intervjuudest välja mõningaid positiivseid motivaatoreid, mida kasutatakse üldise moraali turgutamiseks. Kõik vastajad rõhutasid, et pikaajalise tegevuse eelduseks on stabiilne emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu. Sageli toodi välja supervisioonid, ühised kohtumised ning kolleegide vaheline toetus kui peamised jõuallikad. Vabatahtlikuks olemise mõtestamine käib käsikäes kogukondlikkusega, kus meeskond toimib toetava seljataguseks. Osalejad rõhutasid, kui oluline on, et vabatahtlik saaks rääkida oma muredest ja saada vajadusel lahendusi või tuge. Shye (2010) elukvaliteedi mudeli järgi loob kogukondlik kuuluvus tähendusliku elukogemuse.

Naiskodukaitsja intervjuust tuli välja, kui palju erinevaid koolitusi ning teadmisi, erinevalt informatsioonist teistest intervjuudest, on võimalik Naiskodukaitses läbida.

“Positiivne on baasväljaõpe, seal ma olen saanud esmaabi kursused läbida, toitlustuses kursused läbida, ohutushoid ehk kui, ma ei tea, keegi tuleb koolimajja ja hakkab püssiga laskma, siis ma tean, mida teha, eks ju. Et noh selles suhtes hästi selliseid koolitusi on väga palju, pakutakse ikka väga palju.”

Intervjuudest selgub, et vabatahtlikkus on tihti oluline eneseteostuse ja tähenduse leidmise allikas, mis on tihedalt seotud Ryffi (1989) psühholoogilise heaolu dimensioonidega nagu „eneseteostus“ ja „elu mõtte leidmine“.

Päästja vastustest tulenes huvitav enesearengu viis erinevates komandodes, mis on mõeldud just vabatahtlikele päästjatele: *“Mulle väga meeldib see, et see annab võimaluse mul just vabatahtlikuna käia erinevates komandodes, et alati võetakse hästi soojalt vastu (...)”*.

Abipolitseinik lisas: *“Aga samas... eriti kui on pikad koolitusepäevad, siis meil ongi, kasvõi sellised väikesed asjad, mis on nii toredad...mingid kohvi tuuakse, meil on mingi toidlustus...Kõik mida me teeme, kõik koolitused, kõik asjad on nagu tasuta.”*

Ohvriabi vabatahtlik tõi välja, kui oluline on omavaheline toetus ning oskus organisatsiooni moraali üleval hoida: *“(...) kohvihommikud toimuvad, kus me saamegi pörgatada oma mõtteid, tundeid, kui kellelgi on ka mingeid ebaõnnestumised olnud, et nad jagavad seda. Meie kuulame, ütleme ja, ja siis saame, et kuidas meie näiteks, kuidas oleks võinud olla(...) (...)Samuti noh, kompenseeritakse meile tõesti on see, et kui kaugemale sõidad, et siis see küttekulu nagu seal on, ütleme, materiaalne tasu, aga see on ka ainukene.”*

Seetõttu on oluline, et organisatsioonid pakuksid vabatahtlikele pidevat arengut ja tagasisidet, et nad tunneksid oma tegevuse väärtust ja kasu nii organisatsioonile kui ka isiklikus elus. Kõik need näited peegeldavad motivatsiooni, mis ulatub sügavamale kui pelgalt praktilised eesmärgid: vabatahtlikud otsivad oma tegevusest tähendust, identiteeti ja võimalust kasvada isiklikult ning panustada midagi olulist ühiskonda. See rõhutab teooriate tähtsust vabatahtlike otsuste ja heaolu mõistmisel ning näitab, kuidas erinevad motivatsioonitasandid ja psühholoogilised vajadused üksteist täiendavad.

3.5 Väljakutsed ja arengukohad

Vabatahtlike tegevus ei ole alati lihtne ning nendega kaasnevad erinevad väljakutsed, mis võivad mõjutada vabatahtlike pühendumust. Kuigi kogemused olid valdavalt positiivsed, toodi välja ka olulised puudujäägid. Eelkõige puudutas see just organisatsiooni sisest kommunikatsiooni ja koostööd.

Näiteks naiskodukaitsja mainis, kuidas toetus organisatsiooni siseselt on puudulik: *“Tead, ega ei pakuta tuge, olgem ausad. Võib olla mujal on nagu parem, aga meie jaoskonnas on nagu natuke pahasti, sest meil on hästi tegusad inimesed ja ei ole nagu aega teiste muresid veel kuulata, kahjuks.”*

Uurides lisaks, kas nende organisatsioonis on ka mõni toetav teenus, vastas vabatahtlik eitavalt.

Kuna enamik vabatahtlikke hindab oma tegevust kõrgelt, tuleks organisatsioonidel arvestada vabatahtlike vaimse ja emotsionaalse heaoluga. Vabatahtlikud vajavad tasakaalu töö ja puhkuse vahel, samuti tuge juhtkonna poolt, et vältida läbipõlemist ja rahulolematust. Laasma (2022) toob esile, et vabatahtlikkuse hoidmiseks on võtmetähtsusega süsteemne tugivõrgustik, regulaarsete kohtumiste, arutelude ja arenguvõimalustega. Uuringust ilmnis, et vabatahtlikud soovivad tunda, et nende hääl on kuuldav ja kogemusi hinnatakse. Selline osalus suurendab mitte ainult motivatsiooni, vaid vähendab ka kaadrivoolavust ehk vabatahtlike pidevat lahkumist tegevusest, soodustades nende püsivat panustamist.

Naiskodukaitsja tõi ka välja riigi poolse surve, mis on Kodukaitsjatele suunatud: *“See surve, mis nagu riigi poolt on nagu peale pandud, et sa pead 48 tundi tegema seda”* (Minimaalne nõue Naiskodukaitses on osaleda 48h tundi aastas vabatahtlikus töös (Naiskodukaitses, i.a.))

Abipolitseiniku negatiivsemaks teguriks oli samuti ajaline pinge: *“Lihtsalt see, et aega ei leidu nii palju või noh, see, kui sa lähed patrulli, sa pead ikkagi selles mõttes 24 tundi endale logi planeerima(...) Et leida seda ajavahemikku on tihtipeale keeruline.”*

Mõlema eelneva vastaja puhul peegeldavad vastused aja leidmise ja koormuse tasakaalu, mis seondub enesemääratlusteooria raames autonoomia ning enesele truuks jäämise vajadusega (Deci & Ryan, 1985). Kui inimene tajub kohustusi liigselt väljastpoolt peale surutuna, võib sisemine motivatsioon väheneda.

Ohvriabi üks vabatahtlikest toob välja murekoha, tulenevalt kuludest: *“On teatud juhtudel tekkinud küsimus seoses, kui on vaja kaugemale sõita, noh, mis iganes asjaoludel. Et see*

transpordikulu on natuke, noh, häbematult väike(...) tahaks nagu sellist, sellist natukene flexible lähenemist.”

Ohvriabi teise vastaja mureks on stabiilsuse vähesus: *“No, võib-olla negatiivne kogemus ongi, et kuna nüüd selle perioodil, mis ma olen vabatahtlik olnud, on juba kolmandad juhid (...) tahes-tahtmata uue juhi tules on mingid muutused (...) miks muuta seda, mis nagu hästi toimis.”*

Huvitaval ning samas positiivsel kombel polnud vabatahtlikul päästjal ühtegi negatiivset kogemust enda organisatsioonis: *“Ma arvan, et neid ei olegi olnud. Ei oska küll välja tuua midagi.”*

Samal ajal võib eelnevalt mainitud väljakutseid vaadelda arenguvõimalustena. Eneseregulatsioon, emotsionaalne vastupidavus ja sotsiaalne kompetentsus kujunevad välja just läbi keeruliste olukordade. Intervjuud kinnitavad, et vabatahtlikud, kes kogevad rohkem tuge, saavad neist raskustest pigem tugevamaks. See toetab ka Ryffi kontseptsiooni psühholoogilisest heaolust, kui pidevast arenguprotsessist, mitte staatilisest õnnetundest (Ryff & Singer, 1996).

3.6 Pikaajaline pühendumine ja heaolu

Pikaajalise vabatahtliku tegevuse jätkusuutlikkus on tihedalt seotud vabatahtlike üldise heaolu, töö tähenduslikkuse ja organisatsioonilise toetusega. Intervjuude põhjal ilmnes, et pühendumist hoiab eelkõige motiveeriv ja toetav keskkond, kus vabatahtlik ei tunne sundust, vaid kogeb rõõmu ja rahulolu oma tegevusest. Emotsionaalselt turvaline keskkond, kus on lubatud ka raskemad tunded välja elada, aitab vabatahtlikul püsida motiveerituna ning tunda end väärtustatuna. Selline toetav suhtumine on eriti oluline, et vältida vabatahtlike väsimust ja läbipõlemist, mis võivad tekkida, kui ei saada toetust ega mõistmist.

Näiteks Naiskodukaitse vabatahtlik rääkis, kuidas vabatahtliku töö tegemine peaks tulenema positiivsest ja motiveeritud organisatsioonist, kus oleks tugi, aitamine ja vajadusel kuulamine põhilised tegurid: *“Rõõmuga teha koostööd, mitte kohustusest (...) Organisatsiooni poolne tugi, vajadusel aitamine, vajadusel kuulamine. Vahest on vaja lihtsalt poriseda.”* See vastus viitab vajadusele nii emotsionaalse kui ka sotsiaalse toe järele. Vabatahtliku töö pikaajalisus ei sõltu üksnes formaalsetest tugimeetmetest, vaid ka võimalusest jagada kogemusi ja saada tuge. See haakub ka Ryffi (1989) psühholoogilise heaolu mudeli dimensioonidega nagu positiivsed suhted ja eneseteostus.

Mitmed vastajad tõid esile järjepideva kaasamise ja sisulise tagasiside vajalikkuse. Abipolitseinik märkis: *“Pidev kaasamine, pidev julgustamine ja lahenduste pakkumine ka, et kui tekivad mingid errorid või probleemid siis.”* Sellega saab tuua esile enesemääratlusteooria autonoomia ja kompetentsuse vajaduse (Deci & Ryan, 1985), kus vabatahtlik vajab tunnet, et tal on mõju, teda kuulatakse ning temasse usutakse.

Cnaan jt (2022) kinnitavad, et vabatahtlikud jäävad oma tegevustesse püsivalt vaid siis, kui nad tunnevad, et nende panus on väärtustatud ja nad saavad sellega ka midagi tagasi, olgu selleks eneseareng, tunnustus või kogukondlik kuuluvus. Tunnustamine, kas siis koolituste kaudu või tänuürituste ja isikliku märkamise praktika kaudu, loob sotsiaalset kapitali, mis tugevdab vabatahtlike ja organisatsiooni vahelisi suhteid ning motiveerib vabatahtlikke jätkama oma tegevust.

Erilist tähelepanu väärivad just organisatsiooni sisene kogukondlikkus ja supervisiooni võimalused, mis võimaldavad vabatahtlikul oma töökogemusi „ventileerida“ ning emotsionaalselt taastuda. Ohvriabi vabatahtlik kirjeldas: *“Samad need kooskäimised, kohvihommikud, supervisioonid (...) need kindlasti meie karikat nagu täidaksid positiivselt.”*

Kujundlik väljend “karika täitmine” viitab emotsionaalsele taastumisele ja vaimsele tasakaalule, mis on oluline element enesetõhususe ja motivatsiooni säilitamisel, eriti pingelise sisuga vabatahtliku töö puhul.

Tunnustust ja inimlikku kontakti hindavad ka teised vabatahtlikud. Tugev juhtimis- ja tugistruktuur, kus koordinaator täidab mitte ainult administratiivset rolli, vaid pakub ka vaimset tuge, on oluline, et vabatahtlikud tunneksid end väärtustatuna ning oma töös tähtsana. Selline toetav keskkond annab vabatahtlikele kindlustunde, et nad ei ole oma ülesannete täitmisel üksinda ning, et nende pingutused on hinnatud.

Üks ohvriabi vabatahtlik tõi välja, kuidas koordinaatori olemas olek ja eneseteostus annab positiivsust ka teistele töötajatele: *“Ongi koolitused ja, ja tänuüritused ja koordineerimised (...) See koordinaator on nii-öelda noh, tõesti kogu hingega selle asja juures. See on hästi positiivne.”* See vastus näitab, et juhtimiskultuur ja inimlik lähedus, mitte ainult ametlik struktuur, on vabatahtliku motivatsiooni hoidmisel määrava tähtsusega.

Cnaan jt. (2022) järgi jäävad vabatahtlikud oma tegevusse püsima, kui nad tunnevad, et saavad midagi tagasi, olgu selleks areng, tunnustus või kuuluvus. Paljud uurimistöös osalenud vabatahtlikud rõhutasid koolituste ja arenguvõimaluste tähtsust. Koolitused ei ole vaid olulised praktilised vahendid, nad loovad ka tähenduse ning väärtuse, nagu toodi intervjuudes välja. Koolituse ja arengu võimalused peegelduvad organisatsiooni hoolivuses ning valmiduses panustada oma liikmete arengusse.

Päästeteenistuse vabatahtliku kogemus lisab siia juurde materiaalse toe olulisuse mõõdme. Ta märkis: *“Kui mingid varustuse või asjade probleemid on, siis alati keskuselt küsides nad toetavad (...) kui meil on midagi juurde vaja, siis me oleme ise ka soetanud.”* Materiaalsed vajadused ei ole vabatahtlike peamine motivatsiooniallikas, kuid nende puudumine võib kiiresti viia rahulolematuse ja motivatsiooni languseni. Kantar Emori (2019) uuring kinnitab, et vabatahtlike rahulolu on otseselt seotud varustuse kerge kättesaadavusega ja läbimõeldud tööjaotus mängib olulist rolli vabatahtlike rahulolu ja kestvuse tagamisel. Ka Päästeameti (i.a) andmetel on varustuse ligipääsetavus ning piisav väljaõpe seotud vabatahtlike motivatsiooniga, kuna need tagavad töö tõhususe ja turvalisuse.

KOKKUVÕTE

Motivatsioon ja rahulolu professionaalsete vabatahtlike töös

Käesolev bakalaureusetöö keskendus professionaalsete vabatahtlike heaolu ja seda mõjutavate tegurite analüüsimisele. Uurimuse eesmärgiks on välja selgitada Eesti professionaalsete vabatahtlike motivatsiooni nende erialadel ning sealt tulenevate erisuste põhjuseid. Uuringu viisin läbi kvalitatiivse meetodiga, toetudes viiele poolstruktureeritud intervjuule. Vastajateks olid abipolitseinik, vabatahtlik päästja, naiskodukaitsja ning kaks Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi vabatahtlikut.

Tulemused näitasid, et vabatahtlike isiklik motivatsioon on tugev, kuid seda tuleb toetada selgete juhtimispraktikate ja tugeva organisatsiooni sisese toega. Vabatahtlike motivatsioon ja pühendumus sõltuvad mitmetest teguritest, sealhulgas kogukonda panustamisest, enesearengust ja töökorralduse paindlikkusest. Organisatsioonid, kes investeerivad oma vabatahtlikesse läbi koolituste, tagasiside ja piisava toetuse pakkumise, suurendavad nende pikaajalist pühendumust. Takistusteks toodi välja ebakvaliteetne kommunikatsioon ning vähene teadlikust organisatsiooni siseasjadest. Samuti toodi välja transpordikulude toetuste vähesus. Järelduseks võib öelda, et kvaliteetne kommunikatsioon ja võimalus ühiskonna midagi jaoks ära teha, on suurimateks motiveerivateks teguriteks professionaalsete vabatahtlike töös.

Võtmesõnad: professionaalsed vabatahtlikud, heaolu, motivatsioon, kommunikatsioon

Summary

Motivation and Satisfaction in the Work of Professional Volunteers

This bachelor's thesis focused on analyzing the well-being of professional volunteers and the factors influencing it. The aim of the study is to identify the motivation of professional volunteers in Estonia within their respective fields and to understand the reasons behind the differences in motivation. The research was conducted using a qualitative method, based on five semi-structured interviews. The interviewees included a volunteer police officer, a volunteer firefighter, a member of the Women's Voluntary Defence Organization, and two volunteers from the Social Insurance Board's victim support services.

The results showed that the personal motivation of volunteers is strong, but it needs to be supported by clear leadership practices and strong internal organizational support. Volunteer motivation and commitment depend on various factors, including contributing to the community, opportunities for self-development, and flexible work arrangements. Organizations that invest in their volunteers through training, feedback, and sufficient support tend to increase their long-term commitment. Obstacles identified included poor-quality communication and a lack of awareness about internal organizational matters. A lack of support for transportation costs was also mentioned. In conclusion, high-quality communication and the opportunity to contribute to society are the most significant motivating factors in the work of professional volunteers.

Keywords: professional volunteers, well-being, motivation, communication

Viited:

Agakerimova, J. (2022). *Individuaalsed väärtused ja nende võrdlus organisatsiooni väärtustega Lõuna prefektuuri abipolitseinike ja rühmajuhitide näitel* (Magistritöö, Eesti Maailikool). EMU DSpace. Kasutatud: 23.04.2025
<https://dspace.emu.ee/server/api/core/bitstreams/7faef6b0-c31e-4c26-a7a1-c2b4e1da5b83/content>

Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383. Kasutatud: 02.05.2025 <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>

Cnaan, R. A., Meijs, L., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., & Handy, F. (2022). *You thought that this would be easy? Seeking an understanding of episodic volunteering*. *Voluntas*, 33, 415–427. Kasutatud: 30.03.2025 <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00329-7>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer. Kasutatud: 14.05.2025
<https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Human Rights Guide. (i.a). *Volunteering*. Kasutatud: 03.02.2025
<https://www.inimoigustegiid.ee/en/themes/civic-participation/volunteering>

Eesti Päästeamet. (i.a). *Vabatahtlike päästjate tegevus*. Kasutatud: 30.03.2025
<https://www.rescue.ee/et/vabatahtlike-paastjate-tegevus>

Eesti Päästeliit. (i.a). *Päästeliidust*. Kasutatud: 30.03.2025
<https://paasteliit.ee/paasteliidust>

Eesti Siseministeerium. (i.a). *Turvaline elukeskkond: vabatahtlikuna tegutsemine*. Kasutatud: 30.03.2025
<https://www.siseministeerium.ee/tegevusvaldkonnad/turvaline-elukeskkond/vabatahtlikuna-tegutsemine>

Kaldur, K., Käger, M., Luring, M., Nahkur, O., & Pertsjonok, N. (2018). *Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018*. Balti Uuringute Instituut & Turu-uuringute AS. Kasutatud: 03.02.2024
<https://www.ibs.ee/publikatsioonid/vabatahtlikus-tegevuses-osalemise-uuring-2018>

Kantar Emor (2019). *Rahulolu ja pühendumuse uuring vabatahtlike päästjate seas*. 25.02.2025
<https://www.rescue.ee/files/Uuringud/2019-rahulolu-ja-pyhendumuse-uuring-vabatahtlike-paastjate-seas.pdf?e5e520adcf>

Laasma, A. (2022). *Vabatahtlike kaasamise vajadused ja võimalused kohalikus omavalitsuses Põhja-Pärnumaa valla näitel* (bakalaureusetöö, Tartu Ülikool). TÜ Digiarhiiv. Kasutatud: 01.05.2025
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/5ac2c328-0d78-48d9-be0e-98fb3cfda60b/content>

Laherand, M.-L. (2012). *Kvalitatiivne uurimisviis* [PDF]. Sulesepp. Kasutatud: 24.05.2025
<https://www.digar.ee/id/nlib-digar:101720>

Loik, R. (2020). *Volunteers in Estonia's security sector* (Policy Paper). International Centre for Defence and Security. Kasutatud: 30.03.2025

https://icds.ee/wp-content/uploads/2020/06/ICDS_Policy_Paper_Volunteers_in_Estonia%C2%B4s_Security_Sector_Loik_June_2020-1.pdf

Naiskodukaitse. (i.a). *Korduma kippuvad küsimused*. Kasutatud: 15.05.2025
https://www.naiskodukaitse.ee/Korduma_kippuvad_kusimused_293

Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
Kasutatud: 15.05.2025

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Ryff, C. D. & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14–23.
Kasutatud: 15.05.2025

<https://doi.org/10.1159/000289026>

Shye, S. (2010). *The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory*. *Social Indicators Research*, 98(2), 183–200. Kasutatud: 25.02.2025

https://www.researchgate.net/publication/225481095_The_Motivation_to_Volunteer_A_Systemic_Quality_of_Life_Theory

Studer, S., & von Schnurbein, G. (2013). Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. *Voluntas*, 24, 403–440. Kasutatud: 25.02.2025
<https://doi.org/10.1007/s11266-012-9268-y>

Lisad:

Lisad 1: UURIMISTÖÖ INTERVJUU NÕUSOLEKU VORM

Uurimistöõ pealkiri: **Motivatsioon ja rahulolu professionaalsete vabatahtlike töös: vabatahtlike motivatsiooni uuring.**

Uuriija nimi: Isabel Võrk Uurimuse juhendaja: Merle Linno Asutus: Tartu Ülikool, sotsiaalteaduste valdkond

Kontaktandmed:

Isabel Võrk; isabelvork@gmail.com , isabelvo@ut.ee Merle Linno; merle.linno@ut.ee

Lugupeetud intervjuueeritav,

Olete kutsutud osalema Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudi Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu bakalaureusetöö jaoks tehtavasse uurimusse. Uurimistöõ eesmärk on *uurida erinevates valdkondades töötavate professionaalsete vabatahtlike motivatsiooni*. Uurimistöõ läbiviimiseks kasutatakse kvalitatiivset intervjuud. Teie osalemine on vabatahtlik ning võite igal ajal ilma põhjust selgitamata oma osalemisest loobuda. Uurimistöös kogutud andmeid kasutatakse bakalaureusetöös ning ühiskonnateaduste instituudi poolt läbiviidavas uurimuses „Vabatahtlike ja kogukondlike tegevuste suundumuste ja seirevõimaluste analüüs“.

Intervjuu kestab ligikaudu 30 minutit. Intervjuu toimub Teile sobival ajal Zoom-I või mõnel muul veebiplatvormil.

Intervjuu salvestatakse Teile nõusolekul. Uurimuses tagatakse Teile konfidentsiaalsus, see tähendab, et Teile nime ega muid detaile ei avalikustata. Intervjuu salvestusele ja transkriptsioonile on ligipääs lisaks töö autorile ka töö juhendajal Merle Linnol. Uurimuse “Vabatahtlike ja kogukondlike tegevuste suundumuste ja seirevõimaluste analüüs” tarbeks kasutatakse intervjuude analüüsi tulemusi.

Salvestist ja transkriptsiooni hoitakse parooliga kaitstuna Tartu Ülikooli serveris asuvas pilves.

Teie nõusolek:

Palun kinnitage oma nõusolek alljärgnevate punktidega. Nõusoleku saate suuliselt kinnitada enne intervjuu algust ning see salvestatakse.

1. Olen tutvunud intervjuu tingimustega ja nõustun osalema.
2. Olen teadlik, et võin igal ajal loobuda osalemisest.
3. Nõustun, et intervjuu võib salvestada.
4. Nõustun oma intervjuu andmete kasutamisega teadustöös.

Kui Teil on küsimusi, võtke palun ühendust uurijaga. Aitäh osalemise eest!

Lisad 2: Uurimisküsimused ja intervjuu küsimused

Uurimisküsimus 1: Millised tegurid mõjutavad uurimuses osalenud vabatahtlike valikuid valdkonna valimisel?

Intervjuu küsimused:

1. Mis inspireeris Teid vabatahtlikuks hakkama? Palun tooge esile mõni spetsiifiline mälestus, mis seda otsust mõjutas.
2. Miks valisite just selle valdkonna vabatahtlikuks tegevuseks?
3. Millised olid Teie ootused vabatahtlikuks tööks?
4. Kuidas toimus Teie vabatahtlikuks saamise protsess?
5. Millised on Teie ülesanded vabatahtlikuna?
6. Mida annab Teile vabatahtliku tööga tegelemine?
7. Kirjanduses tuuakse vabatahtliku töö puhul esile, et üheks motivaatoriks on soov muuta maailma paremaks. Mis teie sellest arvate? (Milline roll on sellel motivaatoril tema tegevuses vmt.)
8. Kirjanduses tuuakse välja, kuidas püsiva muutuse nägemine, mis on Teie valdkonna läbi tekkinud, on oluline. Mida teie sellest arvate?

Uurimisküsimus 2: Millised tegurid mõjutavad uurimuses osalenud vabatahtlike heaolu kõige enam nende endi hinnangul?

Intervjuu küsimused:

1. Mida annab vabatahtlikuks olemine – kõigepealt üldisemalt ja siis eraldi emotsioonid, ka kuidas vabatahtlikku tööd tasustatakse või kuidas ta tasu mõtestab. (Milliseid emotsioone paneb vabatahtlik töö Teid tundma?)
2. Välismaa uurimustest on teada, et vabatahtlik tegevus tõstab vabatahtlike heaolu, mida teie sellest arvate?
3. Milliste raskete olukordadega olete vabatahtlikus töös kokku puutunud
4. Kuidas need on Teie heaolu mõjutanud?

Uurimisküsimus 3: Mida räägivad uurimuses osalejad oma vabatahtliku töö tegemise motivatsiooni seostest organisatsiooni juhtimispraktikatega?

Intervjuu küsimused:

1. Kirjeldage enda organisatsiooni töö korraldust.
2. Milline on olnud Teie kogemused organisatsiooni juhtimispraktikatega vabatahtlikus töös? (kuidas liigub nt info, jagatakse ülesandeid, antakse tagasisidet.)
3. Milline on Teie koostöö teiste organisatsiooni liikmetega? (Lisaks teised organisatsioonid)
4. Rääkisime eelnevalt keerulistest olukordadest, Kirjeldage organisatsiooni poolt pakutavat toetust Teie töökorralduse ja vaimse tervise osas.
5. Kirjeldage enda, meeskonna ja ülemuse omavahelist koostööd organisatsioonis.
6. Millised on olnud teie jaoks positiivsed kogemused teie organisatsioonis?
7. Millised on olnud teie jaoks negatiivsemad kogemused teie organisatsioonis?

Uurimisküsimus 4: Millist toetust vajavad uurimuses osalenud vabatahtlikud, et säilitada pikaajalist heaolu vabatahtlikus organisatsioonis?

Intervjuu küsimused:

1. Millised tegurid Teie organisatsiooni siseselt kergendavad Teie vabatahtliku tööd?
2. Millised tegurid Teie organisatsiooni siseselt raskendavad Teie vabatahtliku tööd?
3. Millised on Teie ootused organisatsioonile vabatahtliku töö toetamiseks?
4. Milliseid organisatsiooni tegevusi peate oluliseks pikaajalise heaolu säilitamiseks?
5. Kuidas saaks organisatsioon paremini toetada Teid keeruliste olukordade lahendamisel?
6. Mis mõjutab Teie motivatsiooni vabatahtlikus töös?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Isabel Võrk,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Motivatsioon ja rahulolu professionaalsete vabatahtlike töös”, mille juhendaja on Merle Linno, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni 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 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Isabel Võrk

26.05.2025